

3. *Загороднюк С.В.* Розвиток управлінського спілкування в системі підготовки державних службовців: Автореф. дис. ... канд. наук з держ. упр. – К., 2003.
4. *Опрятний С.М.* Основні напрями вдосконалення професійного навчання державних службовців ділової англійської мови // Університетські наукові записки. – 2005. – № 1–2 (13–14). – С. 312–316.
5. *Сура Н.А.* Методичне забезпечення та організація навчання курсу професійно орієнтованого спілкування іноземною (англійською) мовою у ВНЗ // Вісник ЛДПУ ім. Т.Г. Шевченка. – 2003. – №7 (63). – С. 205–207.
6. *Теляшенко В.Л.* Професійно орієнтоване навчання студентів іноземної мови в немовному вузі // Теорія та практика державного управління: [Збірник] / Нац. акад. держ. упр. при Президентові України, Харк. регіон. ін-т [Редкол.: Г.І.Мостовий та ін.]. – Вип.4. Актуальні питання навчання іншомовної комунікації у вищих навчальних закладах: матеріали наук.-практ. конф., 20 травня 2003 р. – Х: Магістр, 2003. – С. 78–81.

### **Анотації**

*У статті висвітлено особливості застосування професійно орієнтованого підходу у навчанні іноземних мов студентів у немовних ВНЗ, розглянуто актуальну проблему ефективної мовної підготовки та формування професійної мовної компетентності студентів.*

*В статье раскрываются особенности применения профессионально ориентированного подхода к обучению иностранному языку в неязыковых вузах, рассматривается актуальная проблема эффективной языковой подготовки и формирования профессиональной языковой компетентности студентов.*

*The article highlights the peculiarities of the professionally oriented approach to teaching in the non-linguistic high educational establishments; consideration is given to the urgent problem of mastering language efficiency and formation of efficient professional language skills.*

## **До проблеми вдосконалення професійної діяльності педагога позашкільного навчального закладу художньо-естетичного профілю**

**Світлана ТАРАСЮК,**

*заступник директора Палацу дитячої та юнацької творчості Солом'янського району м.Києва, аспірантка відділу теорії та історії педагогічної майстерності ІПООД АПН України*

Однією з найактуальніших проблем діяльності позашкільних навчальних закладів є відсутність у багатьох керівників гуртків фахової педагогічної освіти. Керівниками гуртків є колишні хореографи, військовослужбовці, інженери, артисти балету та цирку, музиканти, інструктори з туризму, технічні фахівці, художники та ін. Але, працюючи з гуртківцями, вони здійснюють педагогічну діяльність.

Педагоги закладів художньо-естетичного профілю відчувають особливу потребу в удосконаленні професійної діяльності та емоційно-інтуїтивно намагаються знайти дієві засоби педагогічного впливу на вихованців. Саме їм нерідко бракує системних знань, умінь та навичок для здійснення ефективної педагогічної діяльності. Отже, проблема вдосконалення професійної діяльності педагогів позашкільних навчальних закладів художньо-естетичного профілю є особливо гострою.

Аналіз сучасної педагогічної літератури свідчить, що розв'язання означеної проблеми зазвичай пов'язується з питаннями професійної підготовки педагога, яка розглядається як фундаментальна, психолого-педагогічна, методична, інформаційно-технологічна, практична, соціально-гуманітарна та як процес підвищення кваліфікації [1; 3; 8, с. 157]. Водночас бракує спеціальних педагогічних досліджень, присвячених проблемам удосконалення діяльності педагога в умовах його професійного середовища.

Метою статті є висвітлення організаційно-методичних умов удосконалення професійної діяльності педагога позашкільного навчального закладу художньо-естетичного профілю.

Під організаційно-методичними умовами доцільно розуміти систему психолого-педагогічних заходів, які сприяють удосконаленню професійної діяльності педагога безпосередньо в закладі позашкільної освіти. Надалі проаналізуємо теоретичні напрацювання та практичний досвід створення таких умов у закладах позашкільної освіти.

За даними Н.О. Філіпчук, вже навіть у XIX ст., а надалі і протягом XX ст., створювалися організа-

ційні умови для естетичного виховання молоді не лише у спеціальних навчальних закладах, а й у загальних школах та гімназіях. Осередками мистецької освіти в минулому ставали академічні гімназії, ремісничо-промислові бурси, жіночі семінарії, вокально-хорові колективи, народні доми, педагогічні товариства, вчительські семінарії, торгові школи, музичні лекторії тощо [6, с. 255].

Різноманітність форм і методів, за допомогою яких педагог забезпечує дієвий вплив мистецтва на особистість, характерна передусім позашкільній освіті. У цьому контексті Т.І. Суцєнко зазначає, що методика позашкільного педагогічного процесу не може бути нормативною. Вона будується на пізнанні духовного світу дитини, врахуванні її настрою і психологічного стану, що змушує педагога перебудувати власні методичні підходи залежно від ситуацій [8, с. 10].

Надзвичайна роль у процесі вдосконалення професійної діяльності педагога закладу художньо-естетичного профілю належить адміністрації – директорів, заступників з навчально-виховної, науково-методичної та адміністративно-господарської роботи. Створення організаційно-методичних умов як системи психолого-педагогічних заходів, які сприяють удосконаленню професійної діяльності педагога в закладі позашкільної освіти, потребує на практиці забезпечення ефективності таких адміністративних функцій, як планування, організація, діагностична, прогностична, моделююча, відновлювальна, коригуюча, координуюча, пропагандистська та контрольні-інформаційна функції [2; 8].

Серед методів управління організаційно-методичною роботою зазвичай виокремлюють адміністративні та соціально-психологічні. Як зазначає Г.Позняк, адміністративні методи – це сукупність прийомів і способів прямого впливу на колектив або окремого працівника для забезпечення виконання ними своїх безпосередніх функцій. Ці методи пов'язані з діями керівника:

- організаційні дії забезпечують вплив на педагога за допомогою певного документа і передбачають організаційне регламентування, організаційне інструктування, організаційне інформування;
- розпорядчі дії забезпечують короточасний вплив на працівників через накази по навчальному закладу з питань методичної роботи, усні та письмові розпорядження дирекції, які оформляються згідно з діловодством;
- дисциплінарні дії забезпечують вплив на тих педагогів, які не виконують відповідної роботи або неналежно її здійснюють, через зауваження, догани, пониження на посаді, звільнення з роботи. Такі заходи мають здійснюватись відповідно до Кодексу законів України про працю [4, с. 47–48].

Соціально-психологічні методи становлять сукупність прийомів і способів соціального і психологічного впливу на колектив або його окремих працівників для активізації професійної діяльності, вдосконалення професійної майстерності [там

само]. Найбільш ефективним із них вважається моральне стимулювання, тобто здійснення впливу на педагогів через нагородження грамотами, дипломами, оголошення подяк за плідну працю тощо.

Вміле використання того чи іншого стилю керівництва та методів адміністративного впливу на очолюваний педагогічний колектив дає змогу підвищувати рівень і якість методичної роботи з ним, сприяє вдосконаленню його професійної діяльності. При цьому адміністрація закладу позашкільної освіти має активно використовувати методи і прийоми, організаційні форми підвищення кваліфікації педагогічних кадрів (індивідуальні, групові, масові форми, активні форми, дискусії, «круглі столи», зустрічі тощо).

Основні завдання і зміст методичної роботи з педагогами позашкільних навчальних закладів охоплюють такі напрями:

- аналіз умов забезпечення психофізичного здоров'я дітей, стану викладання навчальних предметів тощо;
- створення організаційних умов для безперервного вдосконалення фахової освіти та кваліфікації педагогічних працівників, підвищення їхньої психологічної компетентності;
- організація вивчення якості забезпечення навчально-виховного процесу кадрами з відповідною педагогічною освітою;
- керівництво роботою методичних об'єднань та координація їхньої діяльності;
- проведення методичних заходів, спрямованих на розвиток творчих можливостей педагогів, вивчення, узагальнення та поширення педагогічного досвіду;
- залучення педагогів до науково-дослідної діяльності в статусі методистів-кореспондентів відповідних кафедр регіональних інститутів післядипломної педагогічної освіти;
- апробація і введення нових освітніх технологій та систем;
- створення умов для збереження, систематичного поповнення й ефективного використання методичного фонду літератури, аудіо- та відеоматеріалів;
- координація змісту методичної роботи зі змістом діяльності методичних і науково-методичних установ регіону [7, с. 26].

Вивчення досвіду організаційно-методичної діяльності дає змогу виокремити типові форми її реалізації на практиці. Зокрема, Л.Продан зазначає, що організаційно-методична діяльність з педагогами в Кельменецькому районному дитячому центрі здійснюється на практиці через такі найпоширеніші форми, як: методичні семінари; семінари-практикуми; «круглі столи»; методична рада; педагогічні ярмарки; методичні фестивалі; педагогічні читання; ділові ігри; огляди творчої майстерності; методичні аукціони знань; щотижнева педагогічна аудієнція для педагогів-новачків.

На семінарах-практикумах моделюються заходи, на яких діти могли б відчути, що їх навчальний заклад пишається кожним вихованцем, помічає його, звертає увагу, цінує його «нестандартність», «несхожість». На щотижневих методичних аудієнціях з педагогами-новачками особлива увага приділяється адекватності методичних матеріалів умовам, специфіці роботи конкретного навчального закладу, дитячого колективу тощо.

Засідання методичної ради спрямовані на вироблення єдиних колективних рішень, які стосуються навчального процесу. На такі засідання запрошуються зазвичай досвідчені педагоги-організатори, ветерани вчительської праці й молоді, перспективні, творчі, ініціативні педагоги [5, с. 8].

Ділові педагогічні ігри розглядаються як активні форми вільного професійного самовиявлення педагогів, що реалізується шляхом розігрування педагогічних ситуацій, подібних до реальних. Ділові ігри допомагають наблизити навчання в методичних об'єднаннях і на кафедрах до умов педагогічної практики. Це, в свою чергу, стимулює учасників гри до переосмислення ситуацій, що виникали під час практичної діяльності, та їх адекватної оцінки [7, с. 28].

Л.Л. Кацинська розподіляє форми організації методичної роботи на масові, групові та індивідуальні. До масових форм вона відносить: цільові семінари; семінари-практикуми; педагогічні читання; науково-практичні конференції; методичні оперативні наради; «круглі столи». До групових форм належать: методичні об'єднання; творчі (динамічні) групи; школи передового досвіду; школи педагогічної майстерності; об'єднання педагогів за інтересами. Серед індивідуальних форм організації методичної роботи в закладі наводяться: наставництво; консультації; самоосвіта; стажування.

На думку Л.Л. Кацинської, саме *масові форми* навчання педагогів забезпечують удосконалення та збагачення знань, вироблення єдиної педагогічної позиції з актуальних педагогічних проблем [1, с. 255]. Основною ж організаційною формою колективної методичної роботи в системі підвищення кваліфікації педагогічних кадрів є методичні об'єднання, головна функція яких – ознайомлення педагогів із сучасним станом і перспективами розвитку позашкільної освіти, досягненнями вітчизняної та зарубіжної педагогічної і психологічної науки, перспективним педагогічним досвідом, оновлення та поглиблення знань педагогічних працівників зі спеціальності та суміжних дисциплін, постійне підвищення їхнього загальнокультурного рівня [7, с. 26, 27].

Цільові семінари організуються переважно з урахуванням потреб педагогів в ознайомленні з досягненнями науки та передового педагогічного досвіду. Вони розраховані на глибоке вивчення актуальних проблем як у теоретичному, так і в практичному плані використання набутих знань. На

семінарі можуть проводитись дискусії, ділові ігри, обговорюватися нові форми роботи.

Педагогічні читання спрямовані на узагальнення та поширення передового педагогічного досвіду. Тематика педагогічних читань визначається міністерством, управліннями, відділами освіти та самими закладами для підбиття підсумків роботи педагогічних колективів над проблемою.

*Групові форми* методичної роботи більш мобільні та динамічні. У них створюються оптимальні умови для творчих дискусій, обміну досвідом, виконання практичних завдань, вони об'єднують педагогів за інтересами.

Методичні об'єднання – одна з найпоширеніших форм підвищення кваліфікації педагогів. У тематиці їхньої роботи переважають проблеми педагогіки, психології, методики виховання. Підвищенню ефективності діяльності методоб'єднань сприяють проведення дискусій, диспутів, вирішення проблемних ситуацій, моделювання фрагментів колективних творчих справ, шкільних свят, свят народного календаря тощо.

Творча (динамічна) група – нова форма методичної роботи, яка виникла в результаті активних творчих пошуків нового педагогічного досвіду, методики, ідей. Для цих груп характерні зацікавленість, дружнє спілкування, високий рівень пошукової, дослідницької діяльності. У разі реалізації ідеї, що вивчається, подальше її впровадження здійснюється в традиційних формах методичної роботи.

Школи передового досвіду об'єднують невеликі групи вчителів і створюються за наявності в колективі кваліфікованого педагога, досвід якого є передовим. У такій школі молоді спеціалісти ознайомлюються з творчою лабораторією свого наставника, що сприяє їхньому професійному зростанню. Крім відвідування занять з подальшим обговоренням, у школах передового досвіду практикується спільна колективна розробка деяких тем, проводяться практикуми з моделюванням занять, шкільних свят, співбесіди з теоретичних і методичних питань.

Школи педагогічної майстерності об'єднують педагогів з високою творчою активністю. Проведення теоретичних дискусій, здійснення колективних розробок певних педагогічних проблем забезпечують залучення великої кількості педагогів до творчого пошуку.

*Індивідуальні форми* методичної роботи – це, здебільшого, надання адресної практичної допомоги педагогу в підвищенні його професійної майстерності.

Наставництво як форма методичної роботи полягає в тому, що досвідчені педагоги беруть на себе добровільно обов'язок здійснювати індивідуальну роботу з молодими, малодосвідченими вчителями, допомагають у виконанні певних посадових обов'язків, зокрема шляхом поради, ознайомлення з технологією проведення різних форм роботи.

Консультації – це надання допомоги педагогам в самостійному вивченні складного для них питання.

За своїм змістом вони можуть бути теоретичними та практичними. Здебільшого консультації відбуваються без будь-якого планування, за потреби. Проте проведення консультацій може бути й запланованим, якщо група педагогів працює над якоюсь складною проблемою.

Важливою формою методичної роботи є самоосвіта, під якою дослідники розуміють процес, пов'язаний із повсякденною індивідуальною діяльністю педагогів. Рушійною силою самоосвітньої діяльності є суб'єктивне усвідомлення педагогом потреби в удосконаленні своєї професійної діяльності, творча атмосфера в педагогічному колективі, наукова організація праці, висока вимогливість до якості роботи [1, с. 135, 136].

Серед *нетрадиційних* (за методикою колективної творчості) *форм* організації методичної роботи Л.Л. Кацинська наводить такі: методичний фестиваль; методичний ринг; педагогічний КВК; ярмарок педагогічної творчості; панорама методичних ідей і знахідок; клуб творчих класних керівників; ділові ігри; організаційно-діяльнісні ігри; конкурс «Класний керівник року»; методичний аукціон; «круглі столи» з актуальних виховних проблем; калейдоскоп методичних новинок; захист творчих проєктів, концепцій; продуктивна гра; лабораторія нерозв'язаних проблем; методичний міст [там само, с. 143, 144].

Загалом аналіз науково-педагогічної літератури дає змогу стверджувати, що важливими організаційно-методичними умовами успішної діяльності педагогів є забезпечення адміністрацією позашкільного закладу освіти процесу вдосконалення навчально-тематичних планів, програм семінарів, конференцій, інших колективних форм методичної роботи; проведення цілеспрямованої роботи з окремими групами категорій педагогічних кадрів (майстрів педагогічної праці, молодих педагогів та ін.); моделювання, вивчення та впровадження передового педагогічного досвіду (його суть, технологія, провідна ідея, результативність); проведення навчальних занять у системі вдосконалення діяльності педагогічного колективу (відкриті заняття, презентації тощо); забезпечення наукових і творчих зв'язків з професійними навчальними закладами, підрозділами післядипломної освіти педагогічних кадрів.

Найбільша ефективність при цьому досягається за умови забезпечення таких організаційно-методичних умов, як залучення педагогів до:

- розв'язання єдиної науково-методичної проблеми;
- забезпечення педагогічної діагностики [9];
- створення умов для самовдосконалення (надання вільного часу, фінансове стимулювання, заохочення за творчі досягнення та участь у заходах, зокрема районних, міських та всеукраїнських, міжнародних творчих конкурсах, змаганнях, фестивалях, оглядах);
- проведення педагогічної атестації;

– залучення до науково-методичної інноваційної, творчої діяльності;

– апробації сучасних авторських навчальних програм;

– співпраці з науковими установами, організаціями щодо проведення спільних наукових досліджень.

Розглянуті форми, методи та умови було покладено в основу розробки педагогічної моделі вдосконалення професійної діяльності педагога художньо-естетичного профілю (див. рис. 1).

Отже, вищевикладене дає змогу зробити такі висновки. Відповідно до розробленої моделі, процес удосконалення професійної діяльності педагога закладу художньо-естетичного профілю забезпечується шляхом створення необхідних організаційно-методичних умов, що втілюються в найбільш доцільних формах роботи. Розроблена педагогічна модель удосконалення професійної діяльності педагога закладу художньо-естетичного профілю має надалі становити теоретичну основу процесів діагностики та розвитку компонентів педагогічної діяльності фахівця.

Подальші дослідження доцільно спрямувати на експериментальну перевірку розробленої моделі на практиці, визначення найбільш ефективних організаційно-методичних умов удосконалення професійної діяльності педагога позашкільного закладу художньо-естетичного профілю.

### Література

1. Кацинська Л.Л. Педагогічне управління сучасним виховним процесом. На допомогу керівникам загальноосвітніх навчально-виховних закладів: Навчально-методичний посібник. – Рівне, РОУППО. – 2002. – 156 с.
2. *Методична* робота школи / Упоряд. Н.Мурашко. – К.: Ред. загальнопед. газ., 2004. – 128 с. – (Б-ка «Шк. світу»).
3. *Позашкільна* освіта в Україні: Навч. посіб. / За ред. О.В. Биковської. – К.: ІВЦ АЛКОН, 2006. – 224 с.
4. Позняк Г. Стили керівництва та методи управління методичною роботою // *Методична робота школи / Упоряд. Н.Мурашко.* – К.: Ред. загальнопед. газ., 2004. – 128 с. – (Б-ка «Шк. світу»).
5. *Продан Л.* Прагнути професійної майстерності... / Шкільний світ. Позашкільня. – №36 (308), вересень 2005. – 24 с.
6. *Професійно-мистецька* школа у системі національної освіти: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції. – Київ – Чернівці: Зелена Буковина, 2008. – 384 с.
7. *Рекомендації* Міністерства освіти і науки України щодо організації і проведення методичної роботи з педагогічними кадрами в системі післядипломної освіти // *Методична робота школи / Упоряд. Н.Мурашко.* – К.: Ред. загальнопед. газ., 2004. – 128 с. – (Б-ка «Шк. світу»).
8. *Суцzenко Т.І.* Управління позашкільним педагогічним процесом // Запорізький обласний інститут удосконалення вчителів. – Запоріжжя, 1994. – 82 с.
9. *Чаграк В.* Методична робота школи / Упоряд. Н.Мурашко. – К.: Ред. загальнопед. газ., 2004. – 128 с. – (Б-ка «Шк. світу»).





Рис. 1. Педагогічна модель удосконалення професійної діяльності педагога позашкільного закладу художньо-естетичного профілю

### Анотації

У статті висвітлюються організаційно-методичні умови вдосконалення професійної діяльності педагога позашкільного навчального закладу художньо-естетичного профілю. Проаналізовано актуальні проблеми діяльності позашкільних навчальних закладів, запропоновано авторську педагогічну модель удосконалення професійної діяльності педагога позашкільного закладу художньо-естетичного профілю.

В статті освещаются организационно-методические основы совершенствования профессиональной деятельности педагога внешкольного учебного заведения художественно-эстетического профиля. Проанализированы актуальные проблемы деятельности внешкольных учебных заведений, предложена авторская педагогическая

модель усовершенствования профессиональной деятельности педагога внешкольного учреждения художественно-эстетического профиля.

Highlights the organizational and methodological conditions for improving the professional educator extracurricular school aesthetic and artistic profile. Analyzed current problems of school educational institutions, offered the author's pedagogical model to improve teacher training activities out of school institutions aesthetic and artistic profile.