



СЕКЦІЯ 1. ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА НАВЧАННЯ

УДК 37.091.113

ОРГАНІЗАЦІЯ МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Бабенко Т.В., к. пед. н.,
доцент кафедри педагогіки та освітнього менеджменту
Кіровоградський державний педагогічний
університет імені Володимира Винниченка

У статті висвітлено питання змісту та організації методичної роботи в сучасному навчальному закладі в умовах переходу до ринкових відносин. Порівняно поняття «розвиток персоналу» та «методична робота». Розглянуто шляхи підвищення ефективності методичної роботи, яка є важливим фактором забезпечення якості освіти та конкурентоспроможності навчального закладу на ринку освітніх послуг.

Ключові слова: методична робота, розвиток персоналу, ефективність методичної роботи, умови ефективності методичної роботи, стратегічне управління.

В статье освещены вопросы содержания и организации методической работы в современном учебном заведении в условиях перехода к рыночным отношениям. Проанализированы понятия «развитие персонала» и «методическая работа». Рассмотрены пути повышения эффективности методической работы, которая является важным фактором обеспечения качества образования и конкурентоспособности учебного заведения на рынке образовательных услуг.

Ключевые слова: методическая работа, развитие персонала, эффективность методической работы, условия эффективности методической работы, стратегическое управление.

Babenko T.V. ORGANIZATION OF SCHOOL'S METHODOLOGICAL WORK IN MODERN CONDITIONS

The article highlights the issues of content and organization of methodological work in modern educational institutions in the conditions of transition to market relations. We analyzed the concept of “staff development” and “methodical work”. The ways to improve the efficiency of methodical work, which is an important factor in ensuring the quality of education and the competitiveness of the institution in the education market.

Key words: methodical work, staff development, efficiency technical work, provided methodological work efficiency, strategic management.

Постановка проблеми. Соціально-економічні зміни, що відбуваються в українському суспільстві загалом та в освітній сфері зокрема, реформування національної системи освіти актуалізують проблему автономності навчальних закладів, формування їх конкурентоздатності, позитивного іміджу, привабливості для замовників та споживачів освітніх послуг. Суттєва модернізація системи освіти передбачає передусім оновлення управлінської діяльності керівників освітніх закладів, нові життєві умови виявляють потребу та необхідність будувати індивідуалізовану конкурентоспроможну освітню політику.

Зміни, що відбуваються в сучасному освітньому закладі на шляху поступового переходу до ринкових умов функціонування, стосуються не лише економічної, фінансово-господарської діяльності, але й змістовної сторони навчання, форм і методів організації освітнього процесу, організації методичної роботи. Відповідаючи на вимоги часу, менеджери у сфері освіти повинні,

зважаючи на закони ринку, використовувати сучасні підходи до освітнього менеджменту, професійно забезпечувати стабільне функціонування та розвиток навчальних закладів, високу якість надання освітніх послуг, раціонально управляти ресурсами установи.

Якість освіти багато в чому залежить від тих ресурсів, які є в навчальному закладі, і перш за все цими ресурсами є якісна матеріальна база та висококваліфіковані педагоги. Ефективне функціонування будь-якої організації насамперед визначається ступенем розвитку її персоналу. В сучасних умовах здатність навчального закладу постійно здійснювати розвиток педагогічних кадрів є одним з найважливіших факторів забезпечення конкурентоспроможності її на ринку освітніх послуг.

Коли йдеться про підвищення майстерності, професійної компетентності персоналу навчального закладу, традиційно використовується поняття «методична робота», хоча у більшості європейських нав-



чальних закладах використовують поняття «розвиток персоналу», яке більш характерне і для бізнес-середовища, тому оскільки оновлення функцій управління сучасними навчальними закладами неможливо без впровадження нових принципів їх економічної діяльності, то слід детальніше розглянути і порівняти ці поняття.

Методична робота, як зазначається в Рекомендаціях Міністерства освіти і науки України від 3 липня 2002 р. № 1/9–318, – це важлива складова післядипломної педагогічної освіти, що має цілісну систему дій і заходів, спрямованих на підвищення кваліфікації та професійної майстерності кожного педагогічного працівника, розвиток творчого потенціалу педагогічних колективів навчальних закладів, досягнення позитивних результатів навчально-виховного процесу.

Як зазначають В. Пуцов і Л. Набока, методична робота в школі – це цілісна, основана на досягненнях науки, освітніх інноваціях, конкретному аналізі стану навчально-виховного процесу система діагностичної, пошукової, аналітичної, інформаційної, організаційної діяльності та заходів, спрямованих на всебічне підвищення професійної майстерності кожного вчителя, розвиток творчого потенціалу педагогічного колективу школи загалом та удосконалення якості навчально-виховного процесу [1, с. 497–498]. Методична робота сприяє поліпшенню фахової підготовки педагогічних кадрів у школах, спонукає кожного вчителя до підвищення свого фахового рівня; сприяє взаємному збагаченню членів педагогічного колективу педагогічними знахідками, дає змогу молодим учителям вчитися педагогічній майстерності у старших і досвідченіших колег, забезпечує підтримання в педагогічному колективі духу творчості, прагнення до пошуку.

Поняття «розвиток персоналу» є складним та багатограним, воно охоплює широке коло взаємопов'язаних соціальних, економічних, психологічних і педагогічних проблем, тому дослідники по-різному трактують його зміст. Так, Н. Том під системою розвитку персоналу розуміє цілеспрямований комплекс інформаційних, освітніх та прив'язаних до конкретних робочих місць елементів, які сприяють підвищенню кваліфікації працівників конкретного підприємства згідно із завданнями розвитку самого підприємства і потенціалом та нахилами співробітників [8]. Дослідники Р. Марра та Г. Шмідт розглядають розвиток персоналу як навчання та підвищення кваліфікації працівників [10]. В. Савченко визначає розвиток персоналу як системно організований процес безперервного професійного навчання

працівників для підготовки їх до виконання нових виробничих функцій, професійно-кваліфікаційного просування, формування резерву керівників та вдосконалення соціальної структури персоналу [5, с. 17]. Дещо ширше розглядає це поняття А. Кібанов. На його думку, розвиток персоналу – це сукупність організаційно-економічних заходів служби управління персоналом організації у сфері навчання персоналу організації, його перепідготовки і підвищення кваліфікації. Ці заходи охоплюють питання професійної адаптації, оцінки кандидатів на вакантну посаду, поточної періодичної оцінки кадрів, планування ділової кар'єри та службово-професійного просування кадрів, роботу з кадровим резервом [9].

Таким чином, розвиток персоналу – це системно організований процес безперервного професійного навчання працівників для підготовки їх до виконання нових виробничих функцій, професійно-кваліфікаційного просування, вдосконалення соціальної структури персоналу.

Проаналізувавши зміст понять «методична робота» та «розвиток персоналу», можна зробити висновок, що їх головною метою є безперервне удосконалення кваліфікації працівника, підвищення рівня його компетентності. Різниця між цими поняттями полягає в тому, що поняття «методична робота» вживається щодо розвитку саме педагогічних кадрів. Отже, з метою підвищення ефективності методичної роботи сучасного навчального закладу доречно керуватися як нормативно-правовими документами, надбанням світової педагогічної думки, так і принципами економічної діяльності, теорією розвитку персоналу, які використовуються в бізнес-середовищі.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз літератури, нормативних документів, практичного досвіду з обраної проблеми свідчить про те, що організація методичної роботи в навчальних закладах належить до надзвичайно важливих завдань модернізації системи загальної середньої освіти. Так, питання ефективності методичної роботи в навчальних закладах знайшли своє відображення в дослідженнях Ю. Бабанського, В. Беспалька, В. Гуменюк, А. Єрмоли, І. Жерносека, В. Лізинського, В. Павленка, О. Половенко, М. Поташника, Б. Тевліна. Дослідження, спрямовані на визначення вимог до системи методичної роботи, представлені в роботах Н. Василенко, В. Крижка, Є. Павлукотенкова. Питанням функціонування методичної роботи в загальноосвітніх закладах присвячені роботи Т. Борзенкової, В. Громова, Т. Десятова, О. Коберника, Н. Чепурної та інших науковців.



Незважаючи на велику кількість робіт, присвячених організації методичної роботи, питання ефективності методичної роботи в умовах переходу до ринкових відносин, реформування освіти залишається актуальним.

Постановка завдання. На основі викладеного можна сформулювати завдання дослідження, яке полягає в обґрунтуванні умов підвищення ефективності методичної роботи в сучасних навчальних закладах.

Виклад основного матеріалу дослідження. Особливого значення методична робота набуває в період реформування освіти, оскільки вона допомагає педагогу не тільки підтримувати необхідний рівень професійної компетентності, але й опановувати нові ідеї, інноваційні технології, методи, які характеризують сучасні процеси в освіті. Здійснення повноцінних результативних змін в діяльності навчального закладу неможливе без високого рівня науково-методичного забезпечення і стабільно творчо працюючих педагогічних працівників.

Методична робота спрямована не лише на послідовне вдосконалення професійних якостей, збагачення й оновлення нової системи знань і вмінь керівників та педагогів, але й на розвиток їх особистісних якостей, самореалізації в процесі професійної діяльності, серед яких слід назвати гуманізм, високу загальну культуру й моральність, активність і комунікабельність, рішучість, наполегливість, ініціативність, вимогливість, уміння володіти собою, тактовність і самостійність, творчу уяву, самокритичність [3, с. 33].

Зміст методичної роботи з педагогічними кадрами визначає її сутність (мету), внутрішню особливість організації в навчальному закладі. До змісту методичної роботи можна віднести:

- 1) систематичне вивчення й аналіз нормативно-педагогічних джерел;
- 2) вивчення та використання на практиці сучасних досягнень науки, передового досвіду;
- 3) вивчення й аналіз стану якості освіти навчального закладу;
- 4) надання практичної допомоги педагогічним кадрам з підвищення рівня розвитку фахової компетентності підготовки вчителів;
- 5) підготовку та проведення методичних заходів (форм методичної роботи), спрямованих на розвиток навчального закладу [1, с. 22].

Звертаючись до питання ефективності методичної роботи, слід уточнити сутність поняття «ефективність». Ефективними називають дії, що приводять до потрібних наслідків, дають найбільший ефект. Проблема

управління методичною роботою в школі, зокрема визначенню її ефективності, присвячено чимало праць. На думку О. Половенко, рівень науково-методичної роботи визначається насамперед рівнем навчально-виховного процесу та залежність від чітко побудованого управління методичною роботою [5].

На думку Б. Тевліна, ефективність науково-методичної роботи визначається співвідношенням основної мети методичної роботи (підвищення рівня майстерності вчителя) з прикінцевою метою (підвищення ефективності і якості навчально-виховного процесу) та перспективною метою (розвиток особистості вчителя й учня) [7].

Відомий дослідник І. Жерносек зазначає щодо цього: «Під ефективністю ми розуміємо співвідношення між досягнутими результатами та цілями (завданнями) даної діяльності з урахуванням інтелектуальних та фізичних зусиль, часу, матеріальних і фінансових ресурсів, витрачених на їх досягнення» [3, с. 117].

Ми погоджуємося з думкою І. Жерносек про те, що ефективність будь-якої системи визначається ступенем задоволення висунутих до неї вимог і ступенем впливу всіх її форм на зміст і якість навчально-виховного процесу.

Проаналізувавши дослідження, присвячені цій проблемі, а також шкільну практику, можна окреслити такі основні проблеми організації методичної роботи в навчальному закладі:

- відсутність стратегічного управління навчальним закладом загалом та методичною роботою зокрема, що призводить до хаотичності, епізодичності та безсистемності методичної діяльності, випадковості, а також необґрунтованість вибору її проблеми та теми, відсутність діагностично-прогностичного підходу під час організації, використання застарілих форм і методів;
- слабка позитивна мотивація вчителів до методичної роботи та експериментальної діяльності, що обумовлює низький прояв ініціативи, формальне відношення до участі в методичних заходах, низький прояв активності вчителів.

Отже, існування зазначених проблем обумовлює необхідність обґрунтування умов підвищення ефективності методичної роботи.

Першою умовою ефективно організації методичної роботи є стратегічне управління методичною роботою навчального закладу. Стратегічне управління є важливим чинником успішного розвитку організацій, в тому числі освітніх, у ринкових умовах. Розвиток педагогічного персоналу навчального закладу має стати важливою складовою управління розвитком навчального закла-



ду. Проте дуже часто можна спостерігати відсутність стратегічної спрямованості в діях керівників навчальних закладів, що і призводить до простого їх функціонування без розвитку структурних підрозділів та людських ресурсів.

Процес стратегічного керування розпочинається з обґрунтування мети та завдань розвитку системи на близьку й далеку перспективи, передбачення заходів, які забезпечують їхню реалізацію. Саме від якісно проведеного аналізу можливостей і загроз залежить вдале визначення пріоритетів, цілей та завдань перспективного планування розвитку навчального закладу, як наслідок, виведення закладу на якісно новий рівень конкурентоздатності.

Основний зміст стратегічного управління відображається в концепції, тобто системі поглядів. Концепція стратегічного управління – це система поглядів, ідей, положень, уявлень, що детермінують мету, завдання функціонування і розвитку організації, механізми суб'єкт-об'єктної взаємодії, характер відносин у внутрішній організаційній структурі, ступінь урахування факторів впливу внутрішнього і зовнішнього середовища на її розвиток.

Одним з варіантів стратегічного планування є розроблення програми розвитку організації. Програма розвитку – це робочий документ для організації перспективної та поточної діяльності, який містить відомості про вихідний стан організації загалом та її окремих підсистем зокрема, гіпотетичну модель, бажану в майбутньому; описує зміст діяльності та послідовність дій, що призведуть до передбачуваного. Програма розвитку виконує такі завдання: визначає напрями діяльності та цільові орієнтири, виступає засобом цілеспрямовання спільної роботи персоналу, забезпечує координацію зусиль, виступає як засіб моніторингу протікання робіт та умов їх виконання, виступає як засіб розробки рішень у разі відхилень від запланованого.

Наступною умовою покращення організації методичної роботи, яка тісно пов'язана з попередньою, є планування і здійснення методичної роботи на діагностичній основі. Функціонування системи методичної роботи повинно спиратися на всебічний моніторинг її стану, визначення потреб педагогів щодо розвитку й вдосконалення їх особистісних, професійних, ділових якостей. Продумане, правильно організоване діагностування професійної компетентності педагогів, діагностування підготовки вчителів до наступного року допоможе ліквідувати формальний підхід до організації методичної роботи, обрати ті методи, форми,

змістове наповнення методичної роботи, які задовольняють інтереси, потреби кожного педагога щодо підвищення їхнього професійного рівня відповідно до сучасних вимог.

Практика свідчить про те, що методична робота найефективніша там, де вона організована як єдина система дій і заходів. Тому створення оптимальної, дієвої, мобільної структури методичної роботи – необхідна умова її ефективності. Під структурою методичної роботи навчального закладу ми розуміємо сукупність взаємопов'язаних різних форм методичної роботи, визначених на певний строк. Оптимальна структура методичної роботи повинна містити кількість і види форм методичної роботи, їх зв'язки, підпорядкованість, бути динамічною, щороку удосконалюватись, будуватись на підставі широкої диференціації, враховувати конкретну ситуацію в педагогічному колективі, матеріальні, морально-психологічні умови.

Підвищення ефективності методичної роботи тісно пов'язане із розвитком та функціонуванням системи інформаційного забезпечення цього процесу, з умінням правильно і плідно використовувати його можливості [3, с. 13]. Інформаційне забезпечення управління методичною роботою навчального закладу – це спеціально організована система збору, обробки, збереження та наступного використання чітко визначеного комплексу інформації, яка відображає та забезпечує реалізацію цілей і завдань управління науково-методичною роботою. Система управління методичною роботою із використанням сучасних інформаційно-комунікативних технологій буде суттєво впливати на підвищення рівня методичної роботи за умови створення в навчальному закладі дієвого інформаційного освітнього середовища. На необхідності формування інформаційного освітнього середовища із відкритим доступом для всіх учасників навчального процесу, можливість зовнішнього доступу до навчального закладу, що дає змогу спілкуватися, розмішувати інформацію, розраховану на широке коло користувачів і службову інформацію для вузького кола учасників навчально-виховного процесу, наголошує у своїй праці і Н. Василенко [1, с. 101].

Здійснення всіх названих напрямів діяльності керівника неможливе без вивчення й оцінки мотивів діяльності, створення програми управління розвитком потреб і мотивів, здійснення мотивації через стимулювання, розвиток творчих здібностей, настанови на досягнення успіху в діяльності, партнерських стосунків у колективі. Проте, як правило, директори шкіл не ма-



ють у своєму активі бази стимулів, не ведуть облік стимулювання членів колективу, посилаючись на обмаль часу і велику завантаженість іншими справами. Учителі ж основним стимулом вважають матеріальне заохочення, та їм важко назвати інші види стимулювання.

Таким чином, необхідно, щоб керівник вибирав методи стимулювання та мотивації, враховуючи особистісно-індивідуальні особливості вчителя; організовував науково-методичну роботу з метою усвідомлення кожним учителем своїх індивідуальних проблем, створював у процесі цієї роботи умови для реалізації цілей і задач, які стоять перед школою та всіма учасниками освітнього процесу. Отже, ще однією умовою ефективності методичної роботи є врахування в керівництві мотивів діяльності педагогів. У зв'язку з цим необхідно вивчати провідні мотиви діяльності педагогічного колективу, вивчати провідні мотиви діяльності кожного вчителя окремо, створювати систему стимулів, вивчати рівень задоволеності вчителів, учнів, батьків результатами діяльності.

Висновки з проведеного дослідження. Отже, ефективне функціонування будь-якої організації насамперед визначається ступенем розвитку її персоналу. В сучасних умовах здатність навчального закладу постійно здійснювати розвиток педагогічних кадрів є одним з найважливіших факторів забезпечення конкурентоспроможності її на ринку освітніх послуг. Щодо розвитку педагогічних кадрів навчального закладу використовується поняття «методична робота». Отже, методична робота є важливим фактором забезпечення якості освіти та конкурентоспроможності навчального закладу на ринку освітніх послуг.

Ми визначили такі умови підвищення ефективності методичної роботи в сучасних умовах, як стратегічне управління методич-

ною роботою навчального закладу, здійснення методичної роботи на діагностичній основі, врахування освітніх потреб конкретних педагогічних працівників, створення дієвого освітнього інформаційного середовища навчального закладу, формування позитивної мотивації до методичної роботи.

Результати проведеного дослідження не вичерпують усіх аспектів зазначеної проблеми. Перспективи дослідження ми бачимо в обґрунтуванні критеріїв ефективності методичної роботи.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Василенко Н. Науково-методична робота в школі / Н. Василенко. – Х. : Вид. група «Основа», 2013. – 176 с.
2. Енциклопедія освіти / [Акад. пед. наук України ; головний ред.: В. Кремень]. – К. : Юрінком Інтер, 2008. – 1040 с.
3. Жерносек І. Організація науково-методичної роботи в школі / І. Жерносек. – 2-ге вид., доповнене. – Х. : Вид. група «Основа», 2007. – 128 с.
4. Жерносек І. Формування управлінської науково-методичної культури керівника ЗНЗ / І. Жерносек. – Х. : Вид. група «Основа», 2010. – 192 с.
5. Половенко О. Аналітична діяльність методиста / О. Половенко, А. Постельняк // Методист. – 2012. – № 1. – С. 17–20.
6. Савченко В. Управління розвитком персоналу : [навч. посібник] / В. Савченко. – К. : КНЕУ, 2002. – 351 с.
7. Темченко О. Науково-методична робота як засіб формування професійної позиції вчителя / О. Темченко. – Х. : Вид. група «Основа», 2010. – 128 с. – (Бібліотека журналу «Управління школою»; Вип. 2 (86)).
8. Том Н. Развитие персонала как инструмент управления предприятием / Н. Том // Проблемы теории и практики управления. – 1993. – № 2. – С. 69–74.
9. Управление персоналом организации : [учебник] / под ред. А. Кибанова. – 3-е изд., доп. и перераб. – М. : ИНФРА-М., 2005 – 638 с.
10. Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики / пер. с нем. ; науч. ред. пер. А. Флястер ; под ред. Р. Марра, Г. Шмидта. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1997. – 480 с.