

# ПЕДАГОГІКА

## Педагогіка дошкільної та середньої освіти. Професійна освіта та теорія навчання

УДК 37.013.75:005.22

### Реалізація експериментальної програми підготовки керівників і вчителів до інноваційної організації методичної роботи в НУШ

IMPLEMENTATION OF AN EXPERIMENTAL PROGRAM FOR TRAINING PRINCIPALS AND  
TEACHERS IN THE INNOVATIVE ORGANIZATION OF METHODOLOGICAL WORK IN NUS

**МАЙДАНЕНКО Світлана** – кандидат педагогічних наук, доцент кафедри дошкільної та початкової освіти, Комунальний заклад вищої освіти «Дніпровська академія неперервної освіти» Дніпропетровської обласної ради, вул. Володимира Антоновича, 70, м. Дніпро, 49000, Україна

**MAIDANENKO Svitlana** – Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor of the Department of Preschool and Primary Education, Communal Institution of Higher Education «Dnipro Academy of Continuing Education» of the Dnipropetrovsk Regional Council, 70, Volodymyr Antonovych Str., Dnipro, 49000, Ukraine

ORCID <https://orcid.org/0000-0003-4517-834X>

DOI

**Анотація.** У статті проаналізована готовність педагогів до інноваційної методичної роботи. Зазначено, що традиційна система організації методичної роботи в ЗСО не задовольняє повною мірою запит сучасної нової освіти, спрямованість якої зумовлена підготовкою вчителя до педагогічної діяльності в контексті Нової української школи. Контекст державної політики та стратегії розвитку освіти в Україні орієнтує на нове осмислення методичної роботи як важливого чинника реалізації концепції «Нова українська школа». Посилюється тенденція затребуваності суспільством інновацій в освіті, що зумовлює необхідність розробки принципово нових підходів до взаємодії педагогічної науки та практики, запровадження сучасних технологій методичного менеджменту. Розкрито зміст експериментальної програми підготовки керівників і вчителів до інноваційної організації методичної роботи в НУШ. Зазначено, що теоретико-методологічною основою в розробці експериментальної програми був системно-структурний підхід до визначення її змісту. Програма відображає всі головні ідеї й ознаки методичної роботи в НУШ, враховує педагогічну культуру в управлінні педагогічним колективом, розкриває сутність управління, організації, контролю і корекції методичної роботи; принципи інноваційної педагогіки; специфіку закладу освіти; зміст навчального курсу із засвоєння достатнього рівня користування комп'ютером. Дані, зібрані під час експерименту, свідчать, що технологія інноваційної організації методичної роботи має свою логіку, орієнтує на певну мету, завдання й етапи навчання. Причому взаємодіють дві лінії в організації методичної роботи: одна – в логіці забезпечення фахової підготовки керівників до інноваційної організації методичної роботи, що включає етику службових відносин, виявлення «реальних» управлінських проблем у вирішенні конфліктів, які супроводжують будь-який трудовий колектив; інша – простежується в рамках конкретної освітянської діяльності вчителів щодо засвоєння змісту інноваційної технології навчання. У статті також наводяться приклади практичних занять з керівниками та вчителями.

**Ключові слова:** методична робота, інноваційна методична робота, традиційна методична робота, інновації, педагогічна культура.

**Summary.** The article analyzes the readiness of teachers for innovative methodical work. It is noted that the traditional system of organizing methodical work in secondary schools does not fully satisfy the requirements of modern new education, the focus of which is determined by teacher preparation for pedagogical activities in the context of the New Ukrainian School. The context of the state policy and strategy for the development of education in Ukraine focuses on a new understanding of methodical work as an important factor in the implementation of the "New Ukrainian School" concept. The tendency of demand by society for innovations in education is increasing, which necessitates the development of fundamentally new approaches to the interaction of pedagogical science and practice, the introduction of modern technologies of methodical management. The content of the experimental program for the training of managers and teachers for the innovative organization of methodical work at NUS was revealed. It is noted that the theoretical and

*methodological basis in the development of the experimental program was a system-structural approach to determining its content. The program reflects all the main ideas and features of methodical work at the National University of Higher Education, takes into account pedagogical culture in the management of the teaching staff, reveals the essence of management, organization, control and correction of methodical work; principles of innovative pedagogy; specifics of the educational institution; the content of the training course on mastering a sufficient level of computer use. The data collected during the experiment show that the technology of innovative organization of methodical work has its own logic, orients to a certain goal, tasks and stages of learning. Moreover, two lines interact in the organization of methodical work: one – in the logic of ensuring professional training of managers for the innovative organization of methodical work, which includes the ethics of service relations, the identification of "real" management problems in resolving conflicts that accompany any labor team; the other is traced within the framework of specific educational activities of teachers regarding the assimilation of the content of innovative learning technology.*

**Key words:** *methodological work, innovative methodological work, traditional methodical work, innovations, pedagogical culture.*

**Вступ.** У системі освіти стрімко відбуваються зміни, сутність і стратегічний напрям яких визначає концепція «Нова українська школа». У зв'язку зі змінами перед педагогами виникають нові завдання, одним з яких є вдосконалення процесу підвищення рівня професійної підготовки керівників та вчителів НУШ. Вирішення цих проблем актуалізує значимість методичної роботи у ЗЗСО, завданням якої є підвищення професійної кваліфікації педагогів.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Багато науковців розглядають проблему організації методичної роботи в школі (Ю. Бабанський, Н. Волкова, В. Кудзюєва, Т. Рабченко та інші). Зазначимо, що має місце досить неординарний підхід щодо визначення самої суті цього поняття. Автори розглядають це поняття як форму організації підвищення професійності вчителів (Ю. Бабанський, Н. Волкова, В. Кудзюєва, Т. Рабченко та інші), як умову розвитку педагогічної творчості педагогів (Т. Берсенєва, Л. Білієнко, Н. Дудниченко, В. Загвязинський, С. Максимюк, Є. Повар), як допомогу у формуванні наукової організації навчального процесу (Г. Азаріашвілі, В. Головінов і В. Головінова, І. Жерносек, В. Зотова, О. Остапчук), як засвоєння досягнень науки і передового досвіду (Г. Гребенюк, О. Деменцев, І. Жерносек, Ф. Касабаєва, К. Кіндрат, Ф. Красовський, Р. Кулдавлетов, В. Лозовецька, М. Нікандров, Є. Петрова та інші); інші – як організацію підвищення кваліфікації та атестації педагогічних працівників (Т. Абдулаєв, О. Автомонова, В. Бондар, Х. Золотар, С. Мануйленко, О. Овдієнко). Т. Сорочан, зазначає, що в системі освіти стрімко відбуваються зміни, сутність і стратегічний напрям яких визначає концепція «Нова українська школа». Методисти, методичні установи та методичні об'єднання мають визначити власну місію в цьому процесі, спрямувати діяльність на забезпечення ефективності реформ. Контекст державної політики та стратегії розвитку освіти в Україні орієнтує на нове осмислення методичної роботи як важливого чинника реалізації концепції «Нова українська школа» [4, с. 25].

**Мета статті.** Розкрити зміст експериментальної програми підготовки керівників і вчителів до інноваційної організації методичної роботи у НУШ.

**Виклад основного матеріалу.** Для проведення формувального експерименту з числа керівників

методичної роботи і вчителів, які брали участь у констатувальній частині дослідження, було створено експериментальну і контрольну групи.

Визначені групи керівників і вчителів мали однакові соціально-професійні характеристики, а саме: вони мали майже однаковий стаж педагогічної діяльності (10–25 років) та стаж управлінської методичної роботи (5–10 років); серед керівників і вчителів була приблизно однакова кількість чоловіків і жінок однакового віку (від 30 до 57 років). Визначені групи у нашому дослідженні є незалежними перемінними.

В експериментальній групі були апробовані заходи зі зміни традиційної готовності до організації методичної роботи на інноваційну. Ця зміна визначається як готовність до наукової організації методичної роботи і виступає у нашому дослідженні залежною перемінною.

Традиційна організація методичної роботи визначається як комплекс адміністративно-командних розпоряджень керівників методичної роботи, спрямованих на розробку методичного забезпечення освітнього процесу [2, с. 120]. З цього визначення можна зробити висновки, що організація здійснюється за принципом суб'єкт-об'єктної взаємодії керівників із вчителями, де керівники виступають суб'єктами (вони є активними), а вчителі виступають об'єктами управління як виконавці (вони є пасивними). Взаємодія керівника й вчителя є автономною: керівники знають, що вони будуть робити, а вчителі тільки сприймають те, що вони повинні робити.

Ефективність методичної роботи, згідно з нашою гіпотезою, може здійснитися за умови перебудови традиційного підходу керування методичною роботою на інноваційну, що зумовить формування педагогічної культури педагогів.

У педагогічній науці дослідження інноваційних моделей навчання розглядається як виявлення опорних етапів мислення у вирішенні проблем – від постановки проблеми і збору даних до висунування гіпотези та її перевірки (Г. Балл, В. Буряк, В. Ляудіс, Д. Брунер, Д. Дьюї). Теоретичні тези цих авторів ґрунтуються на формуванні пошукового підходу теоретично-пізнавальної орієнтації у вчителів. У рамках цього підходу освітній процес будується як пошук теоретичного пізнання вже існуючих наукових досягнень, з одного боку,

а з іншого – виявляється «інсайт» нових пізнавальних орієнтирів у здобувачів освіти. Ці положення ми використали під час розробки експериментальної програми і запропонували свою модель навчання керівників і вчителів з перебудови їх досвіду організації методичної роботи. При такому теоретичному підході ми перевіряли запропоновану нами модель, у якій природно виникає інтерес до наукових досягнень технології навчання та формування педагогічної культури у всіх учасників методичної роботи.

Теоретичним обґрунтуванням змісту педагогічної культури у нашому дослідженні послужила думка В. Буряка про те, що «педагогічна культура є культура виховання й освіти. Отже, рівень педагогічної культури людини визначається тим, якою мірою ця людина виконує роль вихователя й педагога. Останнє залежить від ряду факторів, серед яких можна виділити: 1) обсяг знань, якими володіє людина; 2) його життєвий досвід, людську мудрість; 3) навички й уміння передачі власних знань» [1, с. 56].

Робота Л. Гапоненко з теорії організації інноваційного педагогічного спілкування [2, с. 95] дала нам можливість визначити порівняльну характеристику змісту традиційної організації методичної роботи з інноваційною. (Див. табл. 1.)

Упровадження представлених факторів організації методичної роботи, інноваційна стратегія організації була зреалізована в авторській програмі «Інноваційна організація методичної роботи у Новій українській школі», яка сприяла вирішенню таких завдань:

1. Визначити зміст експериментальної програми з підготовки керівників і вчителів до інноваційної організації методичної роботи. 2. Експериментально перевірити сукупність визначених нами психолого-

педагогічних умов, що забезпечують ефективну підготовку керівників до інноваційної організації методичної роботи і формують педагогічну культуру вчителів НУШ. 3. Провести корекцію змісту експериментальної програми з урахуванням мотивації до методичної роботи, ціннісних орієнтацій до інноваційної педагогіки, використання комп'ютерної техніки. 4. Апробація експериментальної програми і на її основі розробка методичних рекомендацій щодо ефективної організації методичної роботи у НУШ.

Під час розробки дослідно-експериментальної програми ми ставили такі вимоги до її змісту: 1) програма повинна відображати всі головні ідеї й ознаки методичної роботи в НУШ, враховувати психолого-педагогічну компетентність в управлінні людськими ресурсами, розкривати сутність управління, організації, контролю і корекції методичної роботи; 2) зміст програми має базуватися на принципах інноваційної педагогіки; 3) програма повинна відтворювати специфіку закладу освіти; 4) програма має включати навчання вчителів із засвоєння достатнього рівня користування комп'ютером.

Програма складається зі вступу, двох частин, списку літератури і контрольних питань. У вступі розкривається актуальність проблеми формування умінь наукового підходу в організації методичної роботи у НУШ, наслідки якої простежуються у творчій педагогічній діяльності вчителів, спроможних виконати державне замовлення у підготовці здобувачів освіти.

«Інноваційна організація методичної роботи у НУШ» складається з лекційних та практичних занять і розрахована на 72 години.

Перший розділ «Психолого-педагогічні аспекти забезпечення ефективної організації методичної роботи»

Таблиця 1. Порівняння значущих факторів організації методичної роботи у традиційній та інноваційній стратегії

Параметри організації методичної роботи	Традиційна організація методичної роботи	Інноваційна організація методичної роботи
Організація навчання у методичній роботі (Дієвий показник)	Автономна взаємодія в організації методичної роботи. Керівник знає, що треба зробити, планує і розподіляє завдання методичної роботи. Вчителі не обговорюють завдання, а сприймають їх як обов'язкові для виконання	Корпоративна взаємодія в організації методичної роботи. Керівник і вчителі обговорюють програму методичної роботи, коректують, уточнюють і розподіляють її виконання за календарним і особистісним планом
Стили спілкування (особистісний показник)	Командно-адміністративний, управлінський, авторитарний (скритий, відкритий); егоїстичний підхід у виборі пріоритетів	Демократичний, особистісно-зорієнтований підхід у взаємодії; гуманістичного ставлення до особистості, колективістичний вибір пріоритетів
Зміст діяльності організації методичної роботи (мотиваційний, особистісний, когнітивний, операційний показники)	Змістова сторона діяльності методичної роботи спрямована на виконання планів, наказів, рекомендацій тощо. Результати методичної роботи представлені у репродукованні вже набутих науково-методичних досягнень	Змістова сторона діяльності у методичній роботі спрямована на саморозвиток особистості, творчу реалізацію її професійних здібностей. Результати методичної роботи представлені в новаторських розробках навчання здобувачів освіти
Контроль і оцінка організації методичної роботи	Суб'єктивна оцінка результативності методичної роботи подана керівником	Об'єктивна оцінка результативності методичної роботи подана самооцінкою вчителя, оцінкою педагогічного колективу і керівника

присвячений підвищенню професійної компетентності керівників в управлінні методичною роботою. Тема 1.1. «Структура і зміст організації методичної роботи». Аналіз управлінського процесу методичної роботи показує, що процес складається із «зовнішнього» і «внутрішнього» управління.

Зазначимо, що у рамках внутрішньої структури управління методичною роботою в системі НУШ ми розробили управлінський рівень керівників методичної роботи, який передбачає засвоєння наукового підходу у визначенні стратегії і тактики планування, управління, контролю, корекції та координації.

Планування методичної роботи передбачає, на наш погляд, визначення стратегічних і тактичних цілей діяльності педагогічного колективу НУШ.

Зауважимо, що управління методичною роботою як складова частина управлінського процесу означає створення певної структури, яка надає можливість членам педагогічного колективу ефективно працювати для досягнення стратегічних і тактичних цілей, поставлених перед ними, та забезпечує чітку взаємодію між її основними підрозділами. В управлінні враховуються індивідуальні направленості вчителів, їх інтереси, розстановка кадрів у плануванні методичної роботи, формування «управлінської команди», створення матеріально-технічної бази для проведення методичних лекцій, засідань, семінарів, практичних занять тощо.

Контроль методичної роботи є показником визначення того, наскільки реалізуються цілі, поставлені перед вчителями щодо підвищення компетентності з методики навчання здобувачів освіти на певному етапі планування, і як треба використовувати організаторські форми для досягнення наміченої мети.

Корекція методичної роботи – дія, що спрямована на переоцінку виконаної роботи і визначення потенціалу щодо досягнення мети. Корекція виступає новим поштовхом до спірального підняття на новий рівень зростання педагогічної компетенції.

Для розвитку практичних умінь використовувати науковий підхід в організації методичної роботи і використанні людських ресурсів ми запроваджували практичні заняття. Вони склалися із двох частин: 1) завдання для самостійної роботи учасників методичної роботи; 2) практичні заняття з використанням ігрової техніки.

Практична частина за темою «Організація методичної роботи» була спрямована на усвідомлення психології управління як науки, що збагачує соціально-психологічні знання в подоланні чинників, які, на думку керівників, негативно впливають на ефективну організацію методичної роботи. Вони попередньо ознайомилися з питаннями, які потім розглядали на практичних заняттях:

Питання для самостійної підготовки до практичних занять

1. Які складові компоненти організації методичної роботи в закладах освіти?

2. З яких структурних компонентів складається зовнішня організація методичної роботи? Обґрунтуйте свої визначення інформацією з ділянки Вашої організації методичної роботи.

3. З яких структурних компонентів складається внутрішня організація методичної роботи? Обґрунтуйте свої визначення інформацією з ділянки Вашої організації методичної роботи.

4. Як Ви визначаєте стратегію організації методичної роботи в закладі, де працюєте?

5. Як пов'язана «внутрішня» організація методичної роботи Вашого закладу освіти із «зовнішньою» організацією?

6. Які чинники, на Вашу думку, негативно впливають на ефективну організацію методичної роботи?

7. Що є предметом і об'єктом психології управління людськими ресурсами?

8. Обґрунтуйте психологічні та педагогічні закономірності управлінської діяльності. Подайте приклади з власної педагогічної діяльності, які підтверджують їх закономірності.

9. Які знання, вміння і навички може забезпечити засвоєння наукового управління педагогічним колективом й організацією методичної роботи?

Ступінь готовності керівників використовувати науковий підхід з урахуванням «зовнішньої» і «внутрішньої» методичної роботи формувалася відповідно до проблемно-пошукових методів та побудованих на їх основі активних форм навчання – «мозковий штурм» і групові дискусії, демонстрація та обговорення управлінських технологій в організації методичної роботи. Наведемо приклад: в експериментальній групі керівники методичної роботи одержали завдання «Якими шляхами Ви переборюєте чинники, що заважають ефективній організації методичної роботи?». Група керівників поділялась на діади і визначала чинники, які, на їхню думку, заважають ефективній організації методичної роботи. Серед цих чинників, як правило, були визначені такі «Додаткові розпорядження, накази тощо, які потребують суттєвих трудових зусиль»; «Документи, що «спускаються з гори», «збивають» вже існуючий план методичної роботи» та інше. Після цього проводилося навчання з формування гнучкого ставлення до розпоряджень, які надходять із зовнішньої організації методичної роботи. У процесі дискусії учасники визначали, як треба адаптувати ці документи до НУШ.

Технологія навчання керівників щодо ефективної організації методичної роботи з урахуванням зовнішньої і внутрішньої організації методичної роботи здійснювалось у моделюванні комунікативних ситуацій. Наведемо приклад. Учасники комунікативної ситуації отримували завдання «Розіграйте ситуацію, в якій один із учасників грає роль «начальника обласного департаменту освіти» і висловлює своє бачення організації методичної роботи НУШ, а інший – «директор НУШ» – висловлює свою точку зору на організацію методичної роботи. Завдання для спостерігачів цієї комунікативної ситуації: визначити найкращий варіант організації методичної роботи.

Тема 1.2. «Психологія управління як умова ефективної організації методичної роботи». Засвоєння змісту цієї теми здійснювалось на лекціях для керівників методичної роботи з метою розкрити сутність закономірностей управління педагогічним колективом. У цій

темі ми представили матеріал про особистість як об'єкта і суб'єкта управління. Об'єктом управління є організована діяльність людей, а предметом – динамічні процеси становлення і розвитку особистості керівника, управлінця. Ми намагалися довести, що організована діяльність – це не тільки спільна діяльність людей, поєднана загальними цілями, інтересами, симпатіями і цінностями, а й діяльність людей, що поєднані єдиними правилами, нормами, вимогами та спільним виконанням роботи у відповідності з соціальними, психологічними, педагогічними вимогами до професійної діяльності.

Значну увагу ми приділяли засвоєнню тези про те, що правила, норми і вимоги породжують особливі психологічні стосунки між суб'єктами, ці стосунки називають управлінські відносини людей. Вони будуються на суб'єкт-суб'єктній взаємодії. Інакше кажучи, ці стосунки породжені спільною діяльністю.

На заняттях із методичної роботи вчителі склали правила наукової організації методичної роботи, що були оформлені як документ, який потребує обов'язкового виконання. В експериментальній групі ці правила були оформлені як документ «Управлінські ставлення між людьми». Головним завданням у визначенні змісту правил управлінських відносин є те, що вчителі НУШ вчилися враховувати пріоритети педагогічного колективу.

Учасники експериментальної групи у процесі дискусій виявили, що сутність спільної діяльності у методичній роботі НУШ полягає в тому, що керівник і вчитель не є окремою одиницею педагогічного колективу, а виступають складовими цілісного, органічно пов'язаного з усіма учасниками методичної роботи, і оцінку їх діяльності можна давати лише за умови аналізу всієї методичної роботи.

Ознайомлення учасників методичної роботи з такими питаннями допомагало нам визначати зміст комунікативних ситуацій:

1. Які положення лежать в основі наукового підходу до формування педагогічної культури в управлінні педагогічним колективом?

2. Які принципи покладені в основу стратегічної концепції психолого-педагогічного управління педагогічним персоналом у третьому тисячолітті?

3. Які основні тенденції розвитку організації методичної роботи в закладах освіти у третьому тисячолітті?

4. Що таке мотив і «мотиваційне поле»? Визначте місце мотиваційного поля в організації методичної роботи?

Практичне заняття за цією темою було спрямоване на розвиток розуміння «Законів неадекватного відображення людиною», «Законів неадекватності самооцінки», «Законів розщеплення смислу управлінської інформації» і «Законів компетентності», які допомагали керівникам засвоїти психологічні механізми, що «спрацьовують» у взаємодії з вчителями. Використовуючи ігровий підхід у вирішенні різних ситуацій взаємовідносин між керівником методичної роботи і вчителем, ми намагалися пом'якшити негативні емоції, які можуть переживати окремі керівники при вирішенні ситуацій. Наведемо приклад навчальної ситуації.

«Ви, як керівник, дали завдання вчителю – підготувати доповідь на методичну раду, але цей вчитель одержав інше завдання від адміністрації НУШ. Ви і адміністратор вважають свої завдання невідкладними».

Виберіть найбільш прийнятний варіант рішення:  
а) буду суворо дотримуватися субординації НУШ;  
б) запропоную вчителю відкласти виконання дорученого мені завдання;  
в) все залежить від того, наскільки авторитетний адміністратор для мене;  
г) висловлю незадоволення адміністратору і відміню його доручення;  
д) висловлю незадоволення адміністратору і попереджу його, що буду відміняти його доручення у таких випадках.

Як показує експериментальне дослідження, на таких заняттях керівники вчилися приймати рішення не авторитарно, а колегіально з урахуванням особистості кожного учасника цієї ситуації і виконувати завдання (згідно тексту запропонованої ситуації) з урахуванням колективних пріоритетів. В експериментальних групах ми спостерігали не механічне засвоєння теоретичних знань із технології управління та організації методичної роботи, а свідоме оперування відповідними знаннями й уміннями у визначенні пріоритетів кожного учасника. Підбір ситуацій складений із дуже близьких до реального життя в НУШ.

Тема 1.3. «Соціально-психологічний клімат як умова формування педагогічної культури». В цій темі ми намагалися сформулювати в керівників розуміння, що важливим напрямком їх діяльності є здатність створювати сприятливий соціально-психологічний клімат у методичній роботі. На лекціях вони ознайомилися з такими основними поняттями та теоріями 1) сутність соціально-психологічного клімату; 2) вплив соціально-психологічного клімату на ефективність діяльності та поведінку учасників методичної роботи; 3) види соціально-психологічного клімату; 4) характеристика сприятливого соціально-психологічного клімату.

У змісті наводилися приклади з повсякденного життя НУШ для того, щоб теоретичний матеріал було сприйнято усвідомлено. Подавалося пояснення, як впливає вміння вибирати пріоритети у складних педагогічних ситуаціях. Доповідач повідомляв, що здійснюючи свою професійну діяльність, вчитель вибудовує пріоритетні цінності у згоді з особистісними характеристиками. У реалізації задуманого він стикається з численними труднощами, які обумовлені спрямованістю особистісних показників. Не кожний вчитель здатний поступитися власними пріоритетами на користь пріоритетів педагогічного колективу. Егоїстична спрямованість особистості вчителя спонукає до вибору особистісно-значимих пріоритетів тільки для нього, саме це і спричиняє руйнування соціально-психологічного клімату.

Ми намагалися довести керівникам, що практика їх діяльності якнайкраще свідчить про вміння визначати ієрархію пріоритетів. Уміння визначати пріоритети не залежать від фахової професійності керівника. Головним у визначенні пріоритетів є вміння враховувати інтереси колективу. Наприклад, виконання завдання, яке для вчителя є пріоритетним і на яке він витрачає силу, може бути «перерване» пріоритетнішим завданням,

яке формулює керівник методичної роботи або адміністратор. Поза «кадром» залишається психологічна готовність вчителя змінити ставлення до визначення ієрархії пріоритетних задач. Ось чому у створенні позитивного соціально-психологічного клімату враховують особистісні характеристики гуманістичної спрямованості особистості.

Саме тому ми окремо виділили зміст, який розкриває «життєві цикли розвитку педагогічного колективу». Колектив ми розглядаємо як складний суб'єкт, який має свій особистий «організм», а значить підкоряється певним і чітким законам розвитку та життєдіяльності. Як визначає Л. Гапоненко, у кожному колективі є два головні закони його існування – закон саморегуляції і закон розвитку – функціонування [2, с. 65].

Для узагальнення цього теоретичного матеріалу ми в експериментальній групі використовували комунікативні ситуації як умову розвитку психологічного переживання рольової позиції «керівника» і «виконавця». Узагальнення цього матеріалу простежувалося на тому, наскільки усвідомлено учасники методичної роботи визначали колектив НУШ як особливий «живий організм», в якому закладені певні протиріччя а) між стабільним та змінним; б) між стійкістю традиційного навчання і ризиком інноваційних технологій тощо.

На практичних заняттях з керування процесом розвитку гуманістичної особистості була висунута теза, що формування перебудови особистості з егоїстичної спрямованості на гуманістичну варто розглядати як постановку та вирішення різних за ступенем складності комунікативних ситуацій. Для керування процесом засвоєння змісту цієї теми важливо навчити керівників не тільки збагачувати запас теоретичних знань, але й перетворювати здобуті знання на дієвий

інструмент комунікативної взаємодії. Це неможливо без моделювання комунікативних ситуацій і реалізації принципу діалогічного спілкування.

**Висновки.** Таким чином, при організації методичної роботи в експериментальних групах ми прагнули дотримуватися необхідних психолого-педагогічних умов, виконання яких забезпечило результативність у плануванні, керуванні, контролі, корекції і координації методичної роботи. Реалізація ігрового підходу до навчання керівників і вчителів підвищила творчу активність педагогів до інноваційних технологій навчання здобувачів освіти. Уся система запропонованих комунікативних ситуацій була спрямована на розвиток мотиваційної спрямованості до участі в методичній роботі, формування науково-методичних знань навчання здобувачів освіти, формування гуманістичної спрямованості вчителів.

Запропонована експериментальна програма дозволила комплексно дотримуватись перерахованих вище умов, що сприяло формуванню особистості учасників методичної роботи та розвитку у них умінь організувати самостійну роботу.

Ми могли спостерігати протягом трьох років формувального експерименту процес становлення професійної готовності керівників до інноваційної організації методичної роботи, вміння створювати конкурентоспроможну команду педагогів не лише із засвоєння теоретичних положень психології, педагогіки та фахових дисциплін, а й у професійному втіленні їх у педагогічному процесі; вміння впроваджувати демократичне спілкування з колегами, здобувачами освіти та їх батьками; вміння підтримувати позитивний соціально-психологічний клімат; вміння мотивувати учасників методичної роботи до саморозвитку і формування педагогічної культури.

### Список використаних джерел

1. Буряк В. К. Педагогічна культура: теоретико-методологічний аспект. Київ: Деміурґ, 2005. 232 с.
2. Гапоненко Л. О. Теорія і практика підготовки студентів до педагогічного спілкування: монографія. Дніпропетровськ: Пороги, 1997. 226 с.
3. Набока Л. Діяльність методиста щодо розповсюдження педагогічних інновацій. *Управління освітою*. 2002. № 12. С. 7–12.
4. Сорочан Т. М. Методична робота: підготовка вчителів до реалізації концепції «Нова українська школа». *Методист*. 2018. 176 с.

### References

1. Buriak, V. K. (2005). Pedagogical culture: theoretical and methodological aspect [Pedagogical culture: theoretical and methodological aspect]. Kyiv: Demiurh [in Ukrainian].
2. Haponenko, L. O. (1997). Theory and practice of preparing students for pedagogical communication: monograph. Dnipropetrovsk: Porohy [in Ukrainian].
3. Naboka, L. (2002). Activities of the methodologist regarding the dissemination of pedagogical innovations. *Upravlinnia osvityu*, 12, 7–12 [in Ukrainian].
4. Sorochan, T. M. (2018). Methodical work: training teachers to implement the concept «New Ukrainian school». *Methodyst*, 176 s. [in Ukrainian].