

УДК 377/.378.046:37]:005(043.3)

**Колосова Людмила Миколаївна,
кандидат педагогічних наук,
директор науково-методичного центру
м. Вознесенськ Миколаївської області**

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ МЕТОДИСТІВ НАУКОВО-МЕТОДИЧНИХ УСТАНОВ РЕГІОНАЛЬНОЇ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ

Анотація. *Стаття висвітлює шляхи організації діяльності з професійного розвитку кадрового потенціалу районних (міських) науково-методичних служб. Розглядаються питання створення умов, необхідних для ефективного професійного розвитку методистів районних (міських) науково-методичних установ у системі регіональної безперервної педагогічної освіти.*

Ключові слова: *організаційно-педагогічні умови, методисти районних (міських) науково-методичних установ, професійний розвиток методистів, управління професійним розвитком.*

Колосова Людмила Николаевна

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К ФОРМИРОВАНИЮ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА МЕТОДИСТОВ НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКИХ УЧРЕЖДЕНИЙ РЕГИОНАЛЬНОГО ПОСЛЕДИПЛОМНОГО ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Аннотация. *Статья освещает пути организации деятельности по профессиональному развитию кадрового потенциала районных (городских) научно-методических служб. Рассматриваются вопросы создания условий, необходимых для эффективного профессионального развития методистов районных (городских) научно-методических учреждений в системе регионального непрерывного педагогического образования.*

Ключевые слова: *организационно-педагогические условия, методисты районных (городских) научно-методических учреждений, профессиональное развитие методистов, управление профессиональным развитием.*

Lyudmila Kolosova

TO FORMING PROFESSIONALISM OF METHODOLOGY TRAINERS OF SCIENTIFIC AND METHODOLOGICAL INSTITUTIONS IN REGIONAL POSTGRADUATE EDUCATION

Abstract. *This article highlights the organization of the professional development of personnel potential of district (city) research and teaching services. It discusses the problems associated with creating the conditions necessary for effective professional*

development Methodist district (city) research and teaching institutions in the regional higher education system.

Key words: *organizational and pedagogical terms, Methodist district (city) research and teaching institutions, professional development trainers, management professional development*

Постановка проблеми

Вступ. Від початку ХХІ століття спостерігається якісний перехід від пошуку шляхів оптимізації традиційної системи методичної роботи до розроблення нових концепцій формування професійної компетентності педагогів на основі проектування інноваційних організаційних структур і моделей управління науково-методичною діяльністю з педагогічними кадрами в системі регіональної післядипломної педагогічної освіти. Вибір моделі методичної служби – ключова умова її ефективності.

У сучасних умовах децентралізації освітня система є територіальною. Саме від міської (районної) системи освіти залежать новаційні перетворення в освітньому просторі на місцях, реалізація державних і регіональних вимог до сфери освіти, створення умов для впровадження педагогічних технологій, зростання якості освіти, задоволення освітніх потреб суспільства і виконання його соціального замовлення.

Районний (міський) рівень визначає стратегію розвитку освіти в територіальному окрузі, забезпечує і створює варіативну мережу освітніх установ, розвиває національну школу, забезпечує інтеграцію міста, району в єдиний інформаційний освітній простір. Локальні органи управління освіти піклуються про повномасштабне ресурсне забезпечення шкіл; про розвиток системи освіти та її варіативності; про допомогу школі в підборі кадрів; про створення системи навчання педагогів і стимулювального контролю; про пошук коштів для стимулювання тощо. Безумовно, ключовою ланкою в цьому контексті є освітня установа. Від неї залежать інтенсивність процесів і результатів оновлення й розвитку змісту освіти відповідно до державних вимог, потреб своєї території і можливостей освітньої установи. Саме на рівні освітнього закладу реалізуються освітні стратегії трьох рівнів: державного, регіонального, районного (міського).

Головні суб'єкти освітнього закладу – учні та педагоги – є основними замовниками на якісні науково-методичні послуги в умовах реформування освіти. Особливої значущості за цих обставин набуває функціональна діяльність методиста методичної служби, здатного швидко орієнтуватися в умовах змін, упроваджувати новації в освітні установи, надавати необхідну науково-методичну допомогу педагогам, сприяти позитивним змінам як на рівні особистості вчителя, так і на рівні освітньої установи. Це означає, що високий рівень професійної підготовки методиста є необхідною умовою під час проектування освітньої політики на

регіональному рівні, формуванні культури управління суб'єктами освіти, інтеграції їхньої освітньої діяльності, що вимагає, зі свого боку, управлінського підходу до формування професіоналізму фахівців науково-методичних установ.

Якщо подивитися на децентралізацію як на соціально-педагогічний процес, що супроводжується створенням нового законодавчого нормативно-правового забезпечення, розширенням податкової бази функціонування органів місцевого самоврядування, консолідованістю життєвого простору та комунікацій в умовах конкретного району або міста, то можна дійти висновку про те, що названий процес відкриває системі освіти нові широкі можливості для розвитку.

Сьогодні регіональна система освіти характеризується зростанням нових типів освітніх установ і різноманітністю освітніх програм; створенням гнучких демократичних моделей методичних служб та управлінських структур; збільшенням координаційних і коопераційних зв'язків з іншими сферами регіонального співтовариства.

Усе це визначає актуальність нашого дослідження в контексті необхідності перегляду діяльності методичних служб як у структурно-організаційному, так і в змістовому сенсі, вирішення завдань неперервного вдосконалення педагогічних і керівних кадрів на регіональному рівні за рахунок створення нових організаційно-структурних моделей методичних служб як центрів фахового зростання педагогічних кадрів, а також за рахунок підвищення рівня професіоналізму методичних працівників.

Аналіз основних досліджень та публікацій

Наше дослідження виявило, що на сучасному етапі розвитку освіти на локальному рівні відбуваються організаційно-структурні зміни, які свідчать про перенесення центру освіти з державного на регіональний рівень. Так, дослідження з організації регіонального освітнього простору О. Зайченко, Н. Островерхової³, В. Петрова⁶ пояснюють необхідність організаційних змін в освіті саме на регіональному рівні. Соціально-педагогічні основи управління освітою в регіоні, проблеми теорії і практики управлінської діяльності регіональних органів управління освітою, наукові засади їх реформування всебічно розкрито в монографіях і дослідженнях Т. Сорочан⁹, Д. Дзвінчук², Н. Клокар⁴. Визначальною для України у процесі децентралізації та реформування освітньої системи є

³ Зайченко О. І. Теорія і практика управлінської діяльності районного відділу освіти: монографія / О. І. Зайченко, Н. М. Островерхова, Л. І. Даниленко. — К.: «ВПЦ Техпрінт», 2000. — 352 с.

⁶ Петров В. Ф. Теорія та практика модернізації управління загальною середньою освітою в регіоні / В. Ф. Петров // Управління школою. — 2003. — № 4(16). — С. 5–7.

⁹ Сорочан Т. М. Підготовка керівників шкіл до управлінської діяльності: теорія та практика: монографія / Т. М. Сорочан. — Луганськ: Знання, 2005. — 384 с.

² Дзвінчук Д. І. Сучасні тенденції розвитку та управління освітою: дис. ... д-ра філос. наук: 09.00.10 / Д. І. Дзвінчук. — К., 2007. — 385 с.

⁴ Клокар Н. І. Психолого-педагогічна підготовка вчителя до інноваційної діяльності: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Н. І. Клокар. — К., 1997. — 227 с.

проблема професійної підготовки педагогічних та управлінських кадрів, їх фахового зростання на основі нових освітніх технологій, реалізація педагогічної ідеї – «освіта протягом життя». Така освіта є неперервним процесом, що стимулює людей до оволодіння необхідними знаннями, цінностями, навичками, вимагає пошуку нових і вдосконалення наявних форм, методів професійного педагогічного становлення та системного науково-методичного супроводу. Це стає можливим у разі розроблення й розширення сфери освітніх послуг та осучаснення моделей науково-методичних установ. Саме тому в регіонах активізувалася пошукова робота щодо розроблення інноваційних організаційних форм науково-методичних структур та підвищення професіоналізму їх кадрового потенціалу.

Таким чином, поступ національної системи освіти вимагає перегляду підходів до підготовки, професійної діяльності та педагогічної культури методиста науково-методичної установи, оскільки саме йому відводиться важлива роль у досягненні успіху всіх започаткованих в освіті інновацій і реформ. Він виступає як провідник соціально-педагогічних реформ, розробник і керівник проектів, лідер, діагност, консультант та організатор навчальної діяльності вчителів, але, оскільки за освітою він сам є педагогом, то потребує професійного становлення як методист, цілеспрямованого управління його професійним розвитком.

У науковій літературі термін «управління» трактується з трьох позицій. По-перше, *управління* визначається як діяльність (В. Лазарев, Г. Попов, М. Поташник, А. Файоль та ін.). По-друге, *управління* розглядається як вплив однієї системи на іншу, однієї людини на іншу або групу (В. Афанасьєв, Л. Ітельсон, А. Орлов, Н. Сунцов, Н. Хмель та ін.). По-третє, *управління* є взаємодією суб'єктів (В. Афанасьєв, В. Зверєва, П. Третьяков, Т. Шамова та ін.)¹¹. Під взаємодією у філософії розуміється складний різноманітний процес, в якому зміна сторін відбувається не просто взаємопов'язано, а взаємообумовлено. На думку В. Маслової, управління є сукупністю взаємопов'язаних, взаємодіючих заходів, спрямованих на досягнення певної мети. В. Лазарев і М. Поташник вважають, що управлінська діяльність – це цілеспрямований процес як взаємодії особистостей, так і управління навчально-виховним процесом⁵. У науці управління освітньою системою (а методична служба також є освітньою системою) розрізняють управління функціонуванням та управління розвитком. Засобом підвищення ефективності методичної служби є наявність системи управління процесом її розвитку.

Узагальнюючи погляди науковців, виходячи з аналізу стану та проблем методичної служби, можна дійти висновку про те, що останнім часом спостерігається зростання потреби в науково-методичному супроводі не стільки

¹¹ 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.

⁵ Колосова Л. М. Управління професійним розвитком методистів науково-методичних установ у регіональній безперервній педагогічній освіті : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / Л. М. Колосова ; НАПН України, Ун-т менедж. освіти. — К., 2012. — 286 с.

процесів функціонування, скільки розвитку освітньої практики; в обґрунтуванні та розробленні теоретико-методологічної основи і змістового, організаційного та методичного забезпечення процесу управління професійним розвитком методистів науково-методичних установ, що в кінцевому результаті дасть компетентісно сформованого сучасного методиста-професіонала; у визначенні місця таких установ у регіональній безперервній педагогічній освіті.

Метою нашої статті є розглянути сучасні підходи та організаційно-педагогічні умови, які сприяють підвищенню рівня професіоналізму методистів районних (міських) науково-методичних установ в умовах реформування освіти.

Виклад основного матеріалу

У сучасній науковій практиці існує декілька підходів до визначення організаційно-педагогічних умов професійного розвитку, що відрізняються цілями, організацією, структурою й протіканням процесів та вимогами до кінцевого результату.

За визначенням, поданим у філософському енциклопедичному словнику, «умова» розглядається як те, від чого залежить щось інше, істотний компонент комплексу об'єктів, за наявності якого за потреби здійснюється як явище¹⁰.

У психолого-педагогічному словнику умови навчальної діяльності визначено як сукупність обставин, передумов, в яких вона здійснюється⁵.

Енциклопедичний словник тлумачить «умови» як фактори чи обставини, від яких залежить ефективність функціонування тієї чи іншої педагогічної системи⁸.

У педагогічних дослідженнях «умови» розуміються як обставини, які не є самі по собі причинами подій, проте посилюють або послаблюють дію причини.

Таким чином, організаційно-педагогічні умови визначаються нами як приведена в систему сукупність взаємопов'язаних обставин, що сприяють здійсненню професійного розвитку методистів.

Організаційно-педагогічні умови професійного розвитку методистів науково-методичних установ мають свої особливості, які полягають у поєднанні теоретичної і практичної підготовки методистів у контексті залучення їх до діяльності моделювання педагогічних ситуацій, проведення самоаналізу діяльності, оволодіння інноваційними методами та технологіями, складання програми саморозвитку тощо.

До створення необхідних організаційно-педагогічних умов ефективного управління розвитком професіоналізму методистів важливо підходити з урахуванням закономірностей професійного розвитку, а планування подальшого взаємозв'язку

¹⁰ Философский энциклопедический словарь / редкол. : С. С. Аверинцев [и др.]. — М., 1989. — 815 с.

⁵ Колосова Л. М. Управління професійним розвитком методистів науково-методичних установ у регіональній безперервній педагогічній освіті : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / Л. М. Колосова ; НАПН України, Ун-т менедж. освіти. — К., 2012. — 286 с.

⁸ Советский энциклопедический словарь, 1981. — С. 1077.

наукового осмислення педагогічних дій і методичного їх підкріплення має бути наслідком моніторингу і передбачення на основі діагностики.

Суть формування професіоналізму методистів полягає у створенні умов для професійного та особистісного розвитку методиста – носія нового типу педагогічної діяльності. Управляти – значить чітко, критеріально і свідомо передбачити і реалізувати необхідний тип методичного процесу. У нашому випадку йдеться про спеціальний, особистісно-розвивальний методичний процес професійного розвитку методиста. Щоб він відбувся, необхідно:

- чітко визначити цілі науково-методичної установи, серед яких пріоритетною має бути забезпечення професійного розвитку методистів, що передбачає визначення відповідних критеріїв;

- розробити технологію змісту професійного розвитку, в якому навчання методистів органічно поєднувалося б із засвоєнням особистісного досвіду – своєрідного вміння, здатності осмислювати власні професійні проблеми, адекватно розуміти свої здібності і професійний потенціал, планувати свою професійну діяльність і відповідати за ухваленні рішення, діяти не за вказівкою, а автономно тощо;

- визначити, де і як відбуватиметься процес професійного розвитку методистів – у робочому процесі на внутрішньоінституційному рівні, у позаробочий час в умовах педагогічного спілкування, у системі індивідуальної або загальнорайонної (міської) методичної роботи; у чому полягатиме процес особистісного саморозвитку, як методисти оцінюватимуть його оптимальність;

- виявити систему спеціальних прийомів, які матимуть «механізми» особистісного розвитку методистів на основі створення професійних особистісно-розвивальних педагогічних ситуацій, для чого необхідно розробити банк діагностичного інструментарію, що дасть змогу оцінювати ефективність цих ситуацій в освітньому методичному просторі.

Обов'язковими елементами організації процесу управління професійним розвитком методистів науково-методичних установ є такі:

- мотивація до навчання, орієнтація на чітко визначені цілі;
- системний підхід до процесу професійного розвитку методистів;
- застосування методів, що відповідають різним формам і способам навчання;

- забезпечення реальних можливостей для оновлення знань методистів, безперервного підвищення кваліфікації;

- використання набутих знань, умінь, навичок на практиці;
- варіативні, проблемні, інтегровані курси підвищення кваліфікації;
- організація зустрічей з науковцями, носіями досвіду, новаторами;
- стимулювання інноваційної діяльності, створення сприятливого клімату для впровадження інновацій у практику роботи;

- активне залучення методистів до управлінської діяльності в межах своєї компетенції;
- орієнтація на визначення перспективи подальшого професійного й особистісного розвитку методистів;
- безперервне дослідження системи методичної роботи, застосування наукового аналізу до різних її складових;
 - наявність контролю за процесом професійного розвитку;
 - коригування процесу професійного розвитку;
 - підготовка методичних посібників, рекомендацій, статей;
 - заохочення, моральне стимулювання тощо.

В умовах децентралізації і певної демократизації управління нагальною потребою є пошук нових, таких, що відповідають сучасним потребам, технологій управління, зокрема й організаційного моделювання. Тому надзвичайно актуальним є процес побудови моделі управління професійним розвитком методистів. Моделюючи таку систему управління, ми визначили її складові: методологічну, змістову, процесуально-організаційну та підсумково-результативну.

Методологічна складова – перший етап упровадження моделі, що вміщує наукові підходи до управління, сутності, змісту та специфіки професійного розвитку методистів. Для її реалізації доцільно організувати проведення науково-практичних семінарів для керівників районних (міських) науково-методичних установ із професорсько-викладацьким складом інституту післядипломної педагогічної освіти, у процесі яких необхідно розглянути систему взаємопов'язаних елементів, що надають цілісне уявлення про управління професійним розвитком методистів.

Грунтовно слід розглянути теоретичні аспекти управління професійним розвитком методистів у вертикалі від ОППО до особистісного рівня для задоволення запитів та потреб керівників і методистів науково-методичних установ, забезпечення персоніфікованого характеру процесу професійного розвитку методистів з урахуванням особливостей регіональної безперервної педагогічної освіти.

Крім того, необхідно провести практичні заняття для засвоєння діагностичних технологій з вивчення та аналізу стану управління професійним розвитком методистів на місцях.

Як уже зазначалося, однією з умов ефективного управління професійним розвитком методистів є застосування технології діагностування, яка має здійснюватися за таким алгоритмом:

- визначення цілей і завдань діагностування;
- планування майбутнього діагностування;
- вибір оптимальних діагностичних засобів (критеріїв, рівнів, методів);
- збір інформації про діагностовані об'єкти (співвідношення реального стану з оптимальним);

- опрацювання отриманої внаслідок проведеної діагностики інформації, її аналіз;
- синтез компонентів об'єктів, які діагностуються, у нову єдність на основі аналізу достовірної інформації;
- прогнозування перспектив подальшого професійного розвитку методистів;
- практичне використання результатів діагностики в організації внутрішньоінституційного навчання;
- коригування з управління методичним процесом з метою подальшого професійного розвитку методистів.

Аналіз наявного досвіду реалізації моделі управління професійним розвитком методистів надає можливість визначити і рекомендувати у практичній діяльності такі діагностичні дослідження:

1. Для визначення рівня управлінських знань, умінь та особистісного потенціалу керівників науково-методичних установ:

- виявлення особистісного потенціалу керівників науково-методичних установ;
- вивчення стану професійної підготовленості керівників до управлінської діяльності;
- діагностика стану підготовленості керівників науково-методичних установ до управління професійним розвитком методистів;
- визначення рівня професіоналізму управлінської діяльності керівників.

2. Для виявлення стану професійної та мотиваційної підготовки методистів та ефективності їхньої професійної діяльності:

- вивчення рівня задоволеності методистів своєю професійною діяльністю;
- оцінювання володіння методистами професійно значущими знаннями та вміннями;
- діагностика результативності виконання професійних завдань;
- тестування з виявлення науково-теоретичної, методичної, психолого-педагогічної підготовленості методистів до вирішення професійних завдань;
- виявлення стану готовності методистів до управління інноваційною діяльністю педагогів.

3. Для встановлення взаємозв'язку між рівнем професійного розвитку методистів та якістю вирішення педагогічних завдань вчителями-предметниками:

- виявлення рівня задоволеності педагогічних кадрів методичною допомогою з боку методистів.

Ключовим елементом технології діагностування є використання розробленої нами діагностико-критеріальної методики вимірювання стану управління професійним розвитком методистів науково-методичних установ у регіональній безперервній педагогічній освіті, який поєднує гностичний, проектувальний,

конструктивний, комунікативний, організаторський компоненти управлінської діяльності керівника науково-методичної установи та мотиваційний, когнітивний, аксіологічний, комунікативний і праксеологічний компоненти змісту професійного розвитку методистів.

Діагностико-критеріальна методика, зміст якої відображає функціонально-педагогічний норматив професійної діяльності методистів, передбачає вивчення рівня професійно необхідних знань, умінь і навичок та професійно важливих особистісних якостей як керівників, так і методистів науково-методичних установ. Як показники прояву професіоналізму методистів науково-методичних установ у цій методиці ми виділяємо високий, середній та низький рівні.

Високий рівень розвитку професіоналізму методистів передбачає сформованість усіх його складових компонентів. Для високого рівня характерним є володіння методистами ґрунтовними і системними педагогічними, психологічними та методичними знаннями; високий ступінь прояву креативності та технологічності професійної діяльності; яскраво виражений інтерес до професійної діяльності, сформованість критичного мислення, готовність до соціальної взаємодії, адекватність рефлексії.

Середній рівень професіоналізму методистів визначається наявністю локальних зв'язків між педагогічними, психологічними та методичними знаннями; невисокою креативністю та технологічністю професійної діяльності; відсутністю стійких інтересів до професійної діяльності, слабкою сформованістю критичного мислення, частковою готовністю до соціальної взаємодії, частковою адекватністю рефлексії.

Специфічними проявами низького рівня професіоналізму методистів виступають розрізнені педагогічні, психологічні та методичні знання; низькі креативність і технологічність професійної діяльності; невиражений інтерес до професійної діяльності, несформованість критичного мислення, низька готовність до соціальної взаємодії, відсутність адекватності рефлексії.

Досягнення високого рівня професіоналізму виступає як ціль самовдосконалення методиста і процес його розвитку.

Для забезпечення змістової та процесуально-організаційної складової моделі слід спланувати та провести систему організаційних, змістових і технологічних заходів з метою визначення змісту, структури та особливостей діяльності закладів регіональної системи безперервної педагогічної освіти (ОППО та НМУ) щодо професійного розвитку методистів районних (міських) науково-методичних установ. Серед них: розроблення нових навчальних та навчально-тематичних планів, введення спецкурсів, які б враховували специфіку роботи методистів науково-методичної установи, упровадження нових інформаційних та педагогічних технологій, використання різноманітних форм підвищення кваліфікації методистів у курсовий та міжкурсний періоди, створення навчально-методичних та

інформаційних ресурсів, реалізація проектно-впроваджувального підходу до розв'язання проблеми професійного розвитку методистів тощо. Це дасть можливість отримати персоніфіковану субмодель управління професійним розвитком методистів, яка, інтегруючи детермінаційний (нормативно-правову та соціально-цілісну інформацію) та претензійний блоки (запити й замовлення на підвищення кваліфікації), скооперує процеси управління та самоуправління, створюючи умови для розвитку й саморозвитку об'єктів управління в межах зазначених умов.

Підсумково-результативна складова моделі покликана інтерпретувати результати професійного розвитку методистів районних (міських) науково-методичних установ на основі вивчення професійного рівня методистів, стану задоволення освітніх потреб педагогів, результативності рівня навчальних досягнень учнів. Виходячи з результатів діагностики, розробляється програма коригувальних заходів професійного розвитку методистів (за потреби), яка коригується в розрізі планового п'ятирічного циклу та в короткотривалому плануванні.

Висновки

Отже, професійний розвиток методистів навчально-методичних установ ефективно здійснюється за наявної сукупності таких організаційно-педагогічних умов: організаційно-навчальних (формування цілісної системи навчання та професійного розвитку методистів, конструювання її змісту, форм, методів, технологій тощо); мотиваційних (вивчення та аналіз освітніх потреб методистів, способів їх задоволення; актуалізація їхніх мотиваційних ресурсів тощо); організаційно-діяльнісних (залучення методистів до процесів розроблення та реалізації інновацій, орієнтованих на вирішення нових педагогічних завдань); інформаційно-комунікативних (досягнення узгодженості та єдності управлінських дій освітніми системами різного рівня (наприклад, освітньою системою міста (села) і регіональною освітньою системою), повноцінність інформаційного забезпечення та комунікацій суб'єктів методичної діяльності тощо. Головним результатом професійного розвитку має стати творча самореалізація методиста, яка супроводжується зміною рівня усвідомлення власних цілей і цінностей.

Правильна реалізація поданих умов забезпечить цілеспрямоване й системне формування і розвиток професіоналізму методиста районної (міської) науково-методичної установи в регіональній системі післядипломної педагогічної освіти.

Перспективи подальших досліджень у цьому напрямі

Упровадження нових освітніх технологій і принципів організації навчального процесу, які забезпечують ефективну реалізацію нових моделей і змісту безперервної освіти в умовах децентралізації – одне із стратегічних завдань нової української школи, що відображає державне замовлення на розвиток кадрового

потенціалу у сфері освіти. Проте сьогодні новації визначаються не лише державним замовленням, а й тими суспільними освітніми потребами конкретного регіону, які актуалізуються і проявляються в освітніх ініціативах на рівні локальних освітніх установ. Такі інноваційні освітні установи на місцях стають активними учасниками соціальних перетворень, забезпечуючи вихід ефективної освітньої діяльності в соціум. Тому є потреба в проектуванні технології підготовки методиста науково-методичної установи до ведення та науково-методичного супроводу таких установ, у чому ми вбачаємо подальші перспективи дослідження як одного з факторів успішного і стійкого розвитку регіонального освітнього простору.

Список використаних джерел

1. Афанасьєва Т. П. Профессиональное развитие кадров муниципальной системы образования: методическое пособие / Т. П. Афанасьєва; под ред. Н. В. Немовой. — М. : АПКИПРО, 2004. — 116 с.
2. Дзвінчук Д. І. Сучасні тенденції розвитку та управління освітою : дис. ... д-ра філос. наук : 09.00.10 / Д. І. Дзвінчук. — К., 2007. — 385 с.
3. Зайченко О. І. Теорія і практика управлінської діяльності районного відділу освіти : монографія / О. І. Зайченко, Н. М. Островерхова, Л. І. Даниленко. — К. : «ВПЦ Техпрінт», 2000. — 352 с.
4. Клокар Н. І. Психолого-педагогічна підготовка вчителя до інноваційної діяльності : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Н. І. Клокар. — К., 1997. — 227 с.
5. Колосова Л. М. Управління професійним розвитком методистів науково-методичних установ у регіональній безперервній педагогічній освіті : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / Л. М. Колосова ; НАПН України, Ун-т менедж. освіти. — К., 2012. — 286 с.
6. Петров В. Ф. Теорія та практика модернізації управління загальною середньою освітою в регіоні / В. Ф. Петров // Управління школою. — 2003. — № 4(16). — С. 5–7.
7. Психолого-педагогический словарь / авт.-составитель В. А. Мижериков. — Ростов-н/Д : Феникс, 1998. — 272 с.
8. Советский энциклопедический словарь, 1981. — С. 1077.
9. Сорочан Т. М. Підготовка керівників шкіл до управлінської діяльності: теорія та практика : монографія / Т. М. Сорочан. — Луганськ : Знання, 2005. — 384 с.
10. Философский энциклопедический словарь / редкол. : С. С. Аверинцев [и др.]. — М., 1989. — 815 с.
11. 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.

**NEW APPROACHES TO FORMING PROFESSIONALISM OF METHODOLOGY
TRAINERS OF SCIENTIFIC AND METHODOLOGICAL INSTITUTIONS
IN REGIONAL POSTGRADUATE EDUCATION**

Formulation of the Problem

Introduction. Since the beginning of the XXI century till now there has been a qualitative shift from finding ways to optimize the traditional system of methodological work to developing new concepts of formation of professional competence of teachers based on the design of innovative organizational structures and management models of scientific and methodological activities of the teaching staff in the regional postgraduate education. The choice of the methodological service model is a key condition of its effectiveness.

In the modern terms of decentralization the educational system is territorial. It is the city (district) education system that innovation transformation in the education locally, implementation of national and regional requirements for education, creating environment for implementation of educational technologies, increase in quality of education to meet the educational needs of society and the implementation of its social demand depend on. The main subjects of the educational institutions at the local level, students and teachers, are the main customers for high-quality scientific and methodological services in terms of education reforms. Obviously, under these circumstances, special significance is obtained by the functional activity of methodological trainers, able to quickly orient in terms of changes, introduce innovations into educational institutions, provide them with necessary scientific and methodological assistance, promote positive change at both levels of the individual teacher and educational institutions. Thus, a high level practitioner training is a prerequisite for the design of educational policy at the regional level, the formation of education management culture, integration of educational activities, which requires a management approach to the formation of professionalism of scientific and methodological institutions.

The above mentioned determines the relevance of our research as for the need for revision of method agencies in structural, organizational and content regard, meeting the challenges of continuous improvement of teaching and managerial personnel at the regional level through the creation of new organizational and structural models of teaching services as centres of professional growth of teachers, as well as to improve trainers professionalism.

Summarizing the views of scientists, based on the analysis of the state and problems the method services meet, we can conclude that there has been a recent increase in the need for scientific and methodological support, not so much functioning processes, but educational practice development; in the rationale and development of theoretical and methodological framework and substantive, organizational and methodological support of the management of the professional development of trainers of scientific and methodological institutions, in determining the place of such institutions in regional continuous pedagogical education.

The objective of this article is to review current approaches and organizational and pedagogical conditions that raise the level of professionalism of district (city) scientific and teaching institutions staff in terms of education reform.

Presenting of Main Material

Organizational-pedagogical conditions of professional growth of the staff of scientific and methodological institutions have their own characteristics which are combined theoretical and practical training of methodology trainers being involved in the activities of educational situations modelling, self-examination, mastering the innovative methods and technologies, drawing self-development programs etc.

In order to create the necessary organizational and pedagogical conditions for effective professional trainers' development management is important to take into account the laws of professional development. Planning of further interconnection of scientific understanding of pedagogical actions and methodological support to them must be the result of monitoring and prediction based on diagnostics.

The essence of the formation of professional trainers is to create conditions for professional and personal development of the methodology practitioner, a new type of subject of education. To manage means to clearly, consciously foresee and implement the type of methodological process applying needed

criteria. In our case we are talking about a special, person- developmental process of development of methodological practitioner. To make it possible we need to do the following:

- to clearly define goals of scientific-methodological institutions, including the priority one is to ensure the professional development of trainers that involves determining appropriate criteria;
- to develop the professional development content technology in which education of the trainers is seamlessly combined with gaining personal experience, the kind of skill, ability to consider their own professional problems, to adequately understand their abilities and professional capacity, to plan their professional activities and to be responsible for decisions, to act rather autonomously than on the instructions etc.;
- to determine where and how the trainers' professional development process will be implemented – at workflow within-institution level, outside of working hours in terms of teaching communication, in the system of individual or communal methodological work; to determine what is self-development process, how methodological trainers will assess its optimality;
- to identify the system of special techniques which will include «mechanisms» of personal development of trainers by creating personal and professional developmental teaching situations, which requires the bank of diagnostic tools to be developed that will evaluate the effectiveness of these situations in the educational methodological space.

Compulsory elements of professional development management process in scientific and methodological institutions are:

- motivation for learning, focus on clearly defined objectives;
- systematic approach to the process of professional development of trainers;
- using methods that correspond to different forms and ways of training;
- ensuring real opportunities to knowledge update of trainers, constant professional development;
- using acquired knowledge and skills in practice;
- optional, problem, integrated training courses;
- meetings with academics, experience carriers, innovators;
- stimulating innovation, creating a favourable climate for innovation in work practices;
- active involvement of trainers into management activities within their jurisdiction;
- focus on the perspectives for future professional and personal development of trainers;
- constant research of methodological work system, scientific analysis of its various components;
- availability of control the process of professional development;
- correction of professional development process;
- preparing manuals, guidelines and articles;
- incentives, moral stimulation etc.

Conclusion

Thus, the professional development of trainers of teaching institutions can be effectively carried when meeting the combination of organizational and pedagogical conditions: organizational learning (formation of an integrated system of training and professional development of trainers, designing its contents, forms, methods, technologies, etc.); motivational (study and analysis of the educational needs of methodology trainers, ways to meet the needs, actualization of their motivational resources, etc.) organizational-activity (including methodology trainers in the process of developing and implementing innovations targeted to meet the new educational needs); informational and communicational (achieving coherence and unity of educational system management actions at different levels (for example, the educational system of the city (village) and regional educational system), full information provision and communication of methodological activities etc. The main result of professional development should be a creative self-realization of the methodology trainers accompanied by a change in awareness of their goals and values.

Proper implementation of the submitted conditions provide purposeful and systematic formation and development of methodology trainers' professionalism in district (city) scientific and methodological institutions in the regional system of postgraduate education.

Prospects for Further Research in this Area

The introduction of new educational technologies and principles of the educational process which ensure effective implementation of new models and content of constant education under decentralization is one of the strategic objectives of the new Ukrainian school, reflecting the state demand for human resources development in education. However, today, innovations are determined not only by state demand but also by the public educational needs of a particular region which appear in educational initiatives at local educational institutions. Currently, such innovative local educational institutions become active participants in social change and provide a way out for effective educational activities into the society. Thus, there is a need in designing of a technology for training methodological trainers to conduct scientific and methodological support of scientific-methodological institutions. It is in the above mentioned that we see prospects for further research as one of the successful and sustainable development of regional educational expanse.