

УДК 37.04:005.33

Т. А. МАХИНЯ

кандидат педагогічних наук, доцент

В. Г. БОБИР

стажист-дослідник

ДВНЗ “Університет менеджменту освіти”

Національної академії педагогічних наук України, м. Київ

ОРГАНІЗАЦІЯ МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ З КЕРІВНИКАМИ ЗАКЛАДІВ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ В МІЖКУРСОВИЙ ПЕРІОД. З ДОСВІДУ РОБОТИ СВЯТОШИНСЬКОГО РАЙОНУ М. КИЇВ

У статті викладено зміст та особливості організації методичної роботи з керівниками дошкільної освіти в міжкурсовий період на районному рівні в контексті їх професійного розвитку. Обґрунтовано актуальність і практичну необхідність в організації високоякісної методичної роботи з керівниками закладів дошкільної освіти з урахуванням вимог Закону України “Про освіту”. Описано види та форми методичної роботи з менеджерами дошкільної освіти на районному рівні. Висвітлено практичний аспект співпраці фахівців районного науково-методичного центру зі спеціалістами районного управління освіти з метою підвищення рівня професійної компетенції керівників закладів дошкільної освіти.

Ключові слова: методична робота, форми методичної роботи, міжкурсовий період, професійний розвиток керівників закладів дошкільної освіти, професійна компетентність керівників закладів дошкільної освіти.

Актуальність і нагальна практична необхідність в організації якісної методичної роботи з керівниками закладів дошкільної освіти в міжкурсовий період на районному рівні зумовлена низкою факторів, а саме: вимогами часу до особистості керівника закладу дошкільної освіти та рівня його професійної компетентності; змінами в нормативній базі; результатами анкетування керівників закладів дошкільної освіти (далі ЗДО); реальним станом методичної роботи з керівниками ЗДО тощо.

Проблематика системи методичної роботи в освітній галузі неодноразово ставала предметом наукових досліджень. Проведений нами аналіз підходів до сутності методичної роботи в науковій літературі показав, що її розглядають у різних аспектах, зокрема:

- форма вивчення й упровадження досягнень педагогічної науки та передового педагогічного досвіду (Т. Бєсїда, В. Бондар, І. Жерносеk, Я. Коломенський, М. Красовицький, О. Патрушева, К. Старченко) [4, с. 24];
- компонент організаційної структури управління освітнім процесом і його контролю (Ю. Гїльбух, М. Дробноход, Ю. Конаржевський, Є. Мехацька, О. Моїсеєв, М. Плахова, П. Худомїнський, Т. Шамова);
- структурна ланка системи безперервної освіти (Б. Гершунський, В. Олійник, Л. Пісоцька, Т. Сорочан);
- спеціально організована діяльність педагогічного колективу (Н. Волкова);

- цілісна педагогічна система взаємопов'язаних дій і заходів, що зумовлюють підвищення професійно-педагогічної майстерності вчителів, досягнення оптимальних результатів навчально-виховного процесу (О. Сидоренко);
- компонент системи підвищення кваліфікації педагогів, що реалізується в міжкурсовий період (Ю. Бабанський, С. Крисюк, А. Панасюк);
- певна педагогічна діяльність керівників шкіл, методичних служб різного рівня, науково-педагогічних працівників закладів післядипломної педагогічної освіти, спрямована на надання методичної допомоги педагогу в поповненні, оновленні, вдосконаленні професійних знань, умінь, кінцевим результатом якої є його професійна спроможність (Б. Качур).

Під поняттям “методична робота” ми розуміємо спеціально організовану діяльність колективу фахівців системи безперервної освіти, що ґрунтується на досягненнях науки та передового досвіду й зорієнтована на особистісно-професійний розвиток педагога, досягнення оптимальних результатів освіти, виховання та розвиток особистості дитини.

Загалом увага науковців була спрямована на вивчення різних аспектів методичної роботи з різними категоріями педагогів і дитячого контингенту на рівні закладу чи в системі післядипломної педагогічної освіти. Методична робота з керівниками закладів освіти, в тому числі з керівниками ЗДО, в міжкурсовий період набуває все більшої актуальності та потребує додаткових наукових досліджень, які будуть спрямовані на вирішення виявлених протиріч. Зокрема:

- методична робота спрямована на підвищення рівня професійної компетентності педагогів у контексті їх професійної (педагогічної) діяльності, тоді як професійною діяльністю керівників ЗДО є управлінська діяльність;
- у міжкурсовий період особами, які вповноважені здійснювати методичну роботу, є фахівці районного науково-методичного центру (далі – РНМЦ), однак більшість з них не мають ні спеціальної освіти у сфері управління освітніми закладами, ні практичного управлінського досвіду, на відміну від спеціалістів районного управління освіти (далі РУО).

Тобто при наявній нагальній потребі в методичній роботі з керівниками ЗДО організація (РНМЦ), що повинна виконувати цю роботу, цього практично не робить через брак знань і практичних навиків управлінської діяльності в методистів РНМЦ. Аналіз змісту та кількості проведених методичних заходів із керівниками ЗДО з метою їх професійного розвитку за 2014–2017 рр. показав стихійність методичної роботи та недостатню кількість методичних заходів.

Спеціалісти РУО, хоча й мають спеціальні знання та необхідний практичний досвід, не можуть систематично проводити методичні заходи, оскільки така робота не входить до їх посадових функцій і не передбачена Положенням про управління освіти.

Ситуація, що склалася, потребувала зміни підходів до організації методичної роботи з керівниками ЗДО та напрацювання нового досвіду щодо підвищення професійної компетентності керівників ЗДО в міжкурсовий період на районному рівні.

Висвітлення практичних напрацювань щодо організації та здійснення методичної роботи з керівниками закладів дошкільної освіти для їх професійного розвитку і є *метою статті*.

Під професійним розвитком керівників ЗДО ми розуміємо процес переходу професійної компетентності керівника закладу дошкільної освіти на вищий рівень.

Поняття “професійна компетентність керівників ЗДО” ми вживатимемо в такому значенні: інтегральна характеристика особистісних, ділових, моральних якостей, цінностей і способу мислення, які відображають рівень знань, умінь, досвіду, мотивації та готовності до управлінської діяльності.

Професійна компетентність керівника ЗДО формується та розвивається в результаті взаємодії індивіда з професійно-організованим середовищем [3, с. 69]. Компетентнісний підхід покладено в основу професійного розвитку керівників ЗДО. Він поєднує в собі особистісно орієнтований та діяльнісний підходи [1, с. 57].

Означену проблему було розглянуто в межах дисертаційного дослідження “Управління професійним розвитком керівників дошкільних навчальних закладів в системі методичної роботи”, де було проаналізовано стан методичної роботи з керівниками ЗДО в контексті їх професійного розвитку (SWOT-аналіз); розроблено анкети для керівників ЗДО щодо їх професійного розвитку в міжкурсний період та опитувальники для методистів РНМЦ щодо їх готовності надавати методичну допомогу керівникам ЗДО для професійного розвитку останніх. Для визначення рівня професійної компетентності керівників ЗДО було використано кваліметричну модель для самооцінки рівня професійної компетентності керівників ДНЗ [4].

За результатами опитування, 58 керівників ЗДО Святошинського району із 63 (92%) потребують методичної допомоги для свого професійного розвитку, тоді як 56% фахівців РНМЦ не готові надавати таку методичну допомогу через вищеперераховані причини. 28% фахівців РНМЦ готові надавати методичну допомогу за умови, що до цього процесу долучать і спеціалістів РУО. Лише 16% (загалом це працівники районної психолого-медикопедагогічної консультації) виявили готовність до методичної роботи з керівниками ЗДО.

Якщо проаналізувати думки керівників ЗДО щодо їх бачення та розуміння системи методичної роботи в контексті їх професійного розвитку, то більшість із них під цим поняттям розуміє:

- постійну співпрацю з фахівцями РНМЦ та спеціалістами РУО з метою підвищення рівня власних професійних знань, розвитку управлінських умінь упровадження в роботу ЗДО передового педагогічного досвіду та популяризації власних досягнень і напрацювань;
- партнерсько-настановчу співпрацю між працівниками РУО (кадрова служба; дошкільний, господарсько-економічний відділи, РНМЦ тощо) та керівниками ЗДО для підвищення якості роботи ввірених їм ЗДО;
- сплановану, спеціально організовану та скоординовану спільну діяльність фахівців РНМЦ, спеціалістів РУО, керівників ЗДО на рівні ра-

йону, що включає проведення низки заходів, спрямованих на постійний професійний розвиток керівників ЗДО і, як наслідок, розвиток дошкільної освіти в районі;

– систему спеціально організованої та спланованої просвітницько-практичної діяльності працівників РУО та РНМЦ з керівниками ЗДО району, орієнтовану на задоволення професійно-особистісних потреб кожного з керівників ЗДО, які виникають унаслідок появи нових компетенцій, що покладаються на керівників ЗДО відповідно до вимог часу й нормативної бази України.

Тобто керівники ЗДО у своїх анкетах висловили своє бачення методичної роботи з ними як з окремою категорією працівників освітньої галузі.

1. Методична робота з керівниками ЗДО в міжкурсовий період повинна мати системний характер.

2. До методичних заходів повинні залучатися спеціалісти РУО.

3. Спрямовуватися на задоволення особистісно-професійних потреб керівників ЗДО шляхом індивідуалізації системи методичної роботи.

4. Орієнтуватися на результативність у контексті професійного розвитку керівників ЗДО.

Також відрізнялися особистісно-професійні потреби керівників ЗДО щодо змісту методичної роботи. Загалом, керівники мали потреби:

– у підвищенні рівня юридичної грамотності та веденні ділової документації (78%);

– у підвищенні мотивації до професійного розвитку, підвищенні стресостійкості та запобіганні професійному вигоранню (9%);

– у розвитку комунікативної компетентності (вміння уникати та вирішувати конфлікти, розвиток навиків ораторського мистецтва, вміння бути переконливим тощо 7%);

– бути компетентним в особливостях організації навчально-виховного процесу в ЗДО з урахуванням особливостей дітей та освітніх запитів батьків (4%);

– у підвищенні рівня ІКТ-компетентності та медіаосвіти (2%).

Як показали результати анкетування, респонденти потребують методичної допомоги з психології та педагогіки. Крім того, навіть якщо потреби в керівників збігалися, то в кожного з них був різний рівень професійної компетентності. Ці фактори були нами враховані при виборі форм і методів методичної роботи та плануванні заходів.

Організація та проведення методичної роботи з керівниками ЗДО в Святошинському районі м. Київ здійснювалися за алгоритмом:

1. Збір інформації щодо потреб керівників у їх професійному розвитку.

2. Аналіз потреб: визначення їх пріоритетності та вагомості; визначення кола фахівців, яких потрібно залучити до методичної роботи; вибір форми методичної роботи.

3. Планування заходів: визначення дати, часу та місця проведення, формату заходу, забезпечення необхідних умов тощо.

4. Проведення заходу.

5. Встановлення зворотного зв'язку з керівниками ЗДО щодо результативності заходу.

6. Аналіз проведеної роботи.

7. Коригування в разі потреби.

Для надання ефективної методичної допомоги було вирішено організувати консорціум – мобільну групу з фахівців РНМЦ, спеціалістів РУО, яка би здійснювала методичну роботу з керівниками ЗДО з метою їх професійного розвитку в міжкурсовий період на районному рівні та націлювала керівників ДНЗ у їх самоосвітній діяльності. Роль працівників РНМЦ і РУО зводилася, загалом, до наставництва. Переважала формальна та неформальна освіта. Активну частину роботи виконували працівники РНМЦ і РУО, тоді як керівникам ЗДО відводили, загалом, пасивну роль.

Як показала практика, робота консорціуму є найбільш результативною при масових та індивідуальних формах методичної роботи, тоді як для групових форм роботи краще проводити методичну роботу у формі “Педагогічної хвили”. Особливість цієї форми методичної роботи полягає в тому, що керівник ЗДО сам бере активну участь в її організації та проведенні. Домінуючу роль відводять неформальній та інформальній освіті. Керівник ЗДО при цьому виконує роль і фасилітатора, і здобувача. Роль працівників РНМЦ, РУО, загалом, координаційна.

Така форма методичної роботи була розроблена та апробована в Святошинському районі впродовж 2014–2017 рр. При її організації Педагогічні хвили проводяться виключно на базі ЗДО. Суть цієї форми роботи полягає в такому. Колектив керівників розподіляється на групи кількістю 10–12 осіб. Кожна група працює над своєю темою. Темі формуються з переліку особистісно-професійних потреб керівників ЗДО і повідомляються заздалегідь. 3–4 керівника ЗДО готують виступ за темою. Зазвичай це керівники, які будуть атестуватися, та керівники, які мають передові практичні напрацювання в контексті обраної теми та можуть презентувати досвід на загал. Після виступів колег відбувається обговорення та опрацювання проблемних ситуацій у формі ділових ігор, мозкових штурмів, тренінгів тощо. Завершується захід підбиттям підсумків щодо результативності проведеного заходу для кожного з учасників.

Практикували різні підходи до проведення педагогічної хвили, зокрема одночасне проведення заходу в усіх групах за однією темою з подальшим обговоренням з усім колективом керівників ЗДО. Переваги такого способу організації: можливість ширше опрацювати тему з усім контингентом керівників ЗДО; можливість одразу встановити зворотний зв'язок і скоригувати роботу. Недолік полягає в тому, що для обговорення результативності заходу потрібно додатково збирати керівників. Обговорення за допомогою новітніх технічних комунікаційних технологій та Інтернету можливе за умов, коли всі керівники ЗДО мають достатній рівень комунікативної компетенції, а також коли наявна належна технічна підтримка.

Практикували проведення педагогічної хвили в різний час за однією або ж із різних тем. Перевага – керівник ЗДО може відвідати кілька заходів. Недоліки: захід стає тривалим у часі; тим самим затягуватиметься процес отримання зворотної інформації, аналізу та коригування.

На думку керівників ЗДО, найефективнішою формою методичної роботи з ними в контексті їх професійного розвитку є саме педагогічна хвиля.

Висновки. Результати проведеної роботи показали, що проблематика системи методичної роботи з керівниками ЗДО є актуальною та потребує подальших наукових досліджень. В основі професійного розвитку є компетентнісний підхід. Професійний розвиток можна трактувати як процес підвищення рівня професійної компетентності.

Методичній роботі з керівниками ЗДО щодо їх професійного розвитку відводять вагому роль у системі післядипломної освіти. До проведення методичної роботи можна залучати не лише методистів РНМЦ, а й спеціалістів РУО та самих керівників ЗДО.

Розроблена та апробована форма методичної роботи з керівниками ЗДО показала свою результативність і буде в подальшому вдосконалюватися та модернізуватися.

Напрацьовані результати можуть бути використані для роботи районних (міських) науково-методичних центрів (кабінетів) і враховуватися при їх реорганізації.

Список використаної літератури

1. Єльнікова Г. В. Теоретичні і методичні засади моделювання фахової компетентності керівників закладів освіти : монографія. Київ, 2010. 460 с.
2. Кваліметрична модель для самооцінки рівня професійної компетентності керівників ДНЗ. URL: <http://edu-post-diploma.kharkov.ua/samoocenka/modzav.html>.
3. Сорочан Т. М. Теорія та практика професійного розвитку педагогів у системі післядипломної педагогічної освіти. *Освіта Луганщини*. 2009. № 2 (31). С. 10–13.
4. Старченко К. М. Управління інноваційним розвитком районного (міського) методичного кабінету : наук.-метод. посіб. Чернівці, 2010. 344 с.

Стаття надійшла до редакції 01.09.2017.

Махыня Т. А., Бобырь В. Г. Организация методической работы с руководителями дошкольных образовательных учреждений в межкурсовый период. Из опыта работы Святошинского района г. Киева

В статье освещена роль методической работы с руководителями дошкольных образовательных учреждений в контексте их профессионального развития на районном уровне. Профессиональное развитие рассмотрено как процесс повышения уровня профессиональной компетентности руководителей дошкольных образовательных учреждений. В основу профессионального развития положен компетентностный подход. Освещен практический опыт организации методической работы с руководителями дошкольных образовательных учреждений на районном уровне. Описаны новые эффективные формы организации методической работы с руководителями учреждений дошкольного образования. Указаны преимущества использования каждой из предложенных форм.

Ключевые слова: *методическая работа, формы методической работы, межкурсовый период, профессиональное развитие руководителей дошкольного образовательного учреждения, профессиональная компетентность руководителей дошкольного образовательного учреждения.*

Makhynya T., Bobyr V. Organization of Methodological Work with Supervisory Education Institute Managers in the Intercurrent Period. Experience of the Working of the Sviatoshynsky District of the City of Kyiv

The article deals with the existing scientific approaches to the interpretation of the concept of “methodical work”. The content and peculiarities of organization of methodological work with the heads of pre-school establishments in the intercurricular period at the district level in the context of their professional development are determined. It is proposed to interpret the notion “Professional development of managers of pre-school establishments” as a process of transfer of professional competence to a higher level. The urgency and practical necessity in organization of high-quality methodical work with principals of institutions of preschool education with the requirements of the Law of Ukraine “On Education” is substantiated. The forms of methodical work with preschool education managers at the district level are described. The practical aspect of cooperation of specialists of the district scientific-methodical center with experts of the district administration of education with the purpose of raising the level of professional competence of the principals of institutions of preschool education is highlighted. The algorithm of organization and conducting of methodical work with principals of institutions of preschool education in the context of their professional development is described. New forms of methodical work with preschool education institutions managers – methodical consortium and pedagogical wave are offered. The advantages of using each of the proposed forms of methodical work are described. The role of the employees of the district administration of education, the scientific-methodical center and the heads of the institutions of preschool education in this work was determined; the level of their activity in this work are dominant forms of adult education. Possible ways of using a pedagogical wave are described.

Key words: *methodical work, forms of methodical work, intercourse period, professional development of principals of institutions of preschool education, professional competence of principals of institutions of preschool education.*