

**ДЕПАРТАМЕНТ ОСВІТИ І НАУКИ  
ОДЕСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ ДЕРЖАВНОЇ АДМІНІСТРАЦІЇ  
КОМУНАЛЬНИЙ ЗАКЛАД ВИЩОЇ ОСВІТИ «ОДЕСЬКА АКАДЕМІЯ  
НЕПЕРЕРВНОЇ ОСВІТИ ОДЕСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ РАДИ»  
Кафедра педагогіки та освітнього менеджменту**

**Кваліфікаційна робота**

**ОРГАНІЗАЦІЯ МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ В ЗЗСО: ФІНСЬКИЙ ДОСВІД  
Organization of methodological work in educational institutions:  
Finland experience**

Виконав: здобувач вищої освіти  
другого (магістерського) рівня  
спеціальності 011 Освітні, педагогічні науки  
освітньо-професійної програми Освітній  
менеджмент у педагогічних системах  
Богацький Дмитро Юрійович  
Науковий керівник: канд. пед. н., в. о. доц.  
Гарачук Тетяна Володимирівна  
Рецензент: канд. пед. н., доц.  
Кудла Марія Валеріївна

Рекомендовано до захисту:  
протокол засідання кафедри  
педагогіки та освітнього менеджменту  
№ \_\_\_\_\_ від \_\_\_\_\_  
Завідувач кафедри  
\_\_\_\_\_ Р. В. Костенко

Захищено на засіданні ЕК  
протокол № \_\_\_\_\_ від \_\_\_\_\_  
Оцінка \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  
(за національною шкалою, шкалою ECTS, бали)  
Голова ЕК  
\_\_\_\_\_

## **Анотація випускної кваліфікаційної роботи**

У випускній кваліфікаційній роботі представлено теоретичні аспекти організації методичної роботи в закладах загальної середньої освіти Фінляндії. Подано понятійно-категоріальний апарат дослідження та по трактовано основні поняття роботи «методична робота», «організація методичної роботи». Здійснено порівняльний аналіз організації методичної роботи у закладах освіти України та Фінляндії. Досліджено стан організації методичної роботи у вітчизняних закладах загальної середньої освіти. Заплановано, організовано, проведено й опрацьовано результати науково-дослідної роботи. За результатами роботи, враховуючи фінський досвід, запропоновано рекомендації керівникам з організації методичної роботи у закладах загальної середньої освіти.

In the final qualifying work the theoretical aspects of the organization of methodical work in general secondary education institutions in Finland is presented. The conceptual and categorical apparatus of research is given and the basic concepts of work «methodical work», «organization of methodical work» are interpreted. A comparative analysis of the organization of methodological work in educational institutions of Ukraine and Finland is done. The state of organization of methodical work in Ukraine institutions of general secondary education is investigated. The results of research work are planned, organized, conducted and processed. Based on the results of the work, given on the Finland experience, recommendations to the heads on the organization of methodical work in general secondary education institutions are offered.

Ключові слова: методична робота, організація методичної роботи, педагог, освітній менеджмент, фінський довід, заклад загальної середньої освіти, самоосвіта, професійні потреби та інтереси.

Key words: methodical work, organization of methodical work, teacher, educational management, Finnish proof, general secondary education institution, self-education, professional needs and interests.

## ЗМІСТ

ВСТУП .....	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОРГАНІЗАЦІЇ МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ В ЗАКЛАДАХ ОСВІТИ .....	8
1.1. Понятійно-категоріальний апарат дослідження .....	8
1.2. Організація методичної роботи у закладах освіти Фінляндії як аспект управлінської діяльності .....	16
Висновки до розділу 1 .....	23
РОЗДІЛ 2. ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ОРГАНІЗАЦІЇ МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ У ЗЗСО .....	26
2.1. Порівняльний аналіз організації методичної роботи Фінляндії та України .....	26
2.2. Стан організації методичної роботи у закладах загальної середньої освіти України .....	37
Висновки до розділу 2.....	47
РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ У ЗАКЛАДАХ ОСВІТИ .....	49
3.1. Хід та результати дослідження .....	49
3.2. Рекомендації з організації методичної роботи у вітчизняних ЗЗСО .....	55
Висновки до розділу 3.....	61
ВИСНОВКИ .....	63
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ .....	67
ДОДАТКИ .....	71

## ВСТУП

**Актуальність теми дослідження.** Двадцять перше століття було названо епохою професіоналів. Це підкреслює, що підготовка фахівців у закладах освіти є фактором соціальних змін. Сьогодні процес отримання знань та набуття компетентностей трактується по-різному, зосереджуючись на аспектах, які досі не розглядалися. Наразі недостатньо мати диплом про закінчення закладу освіти, людина повинні бути фахівцем, який визнаний у більшості країн світу. Це висуває якісно нові вимоги до підготовки фахівців, вимагає нових підходів до професійної діяльності, а їх реалізація вимагає компетентного методичного супроводу.

У сучасних умовах розвитку освіти в Україні виняткове значення набуває система методичної роботи, основною метою якої є не лише надання реальної ділової допомоги педагогічним працівникам у розвитку їхніх професійних навичок, а й активізація творчого потенціалу кожного вчителя. Відтак, завдання керівників закладів освіти, у даному контексті, створити сприятливі умови для професійного розвитку вчителів, організувати належний та дієвий методичний супровід (методичну роботу) у закладах загальної середньої освіти.

Сьогодні основними завданнями оптимізації методичної роботи є уникнення формалізму, розвиток творчого потенціалу кожного вчителя, створення в закладі освіти умов для науково-дослідної роботи вчителя та здійснення його самоосвітньої діяльності. Сучасна методична підтримка представляє новий погляд як системна технологія надання кваліфікованої допомоги вчителю впродовж усієї його професійної кар'єри. Педагог потребує таких видів підтримки, які б враховували динаміку його професійного зростання, гнучко реагували на реальні труднощі та відображали особливості закладу освіти, в якому він працює.

Проблема управління методичною роботою закладів освіти ґрунтовно розглянута в працях Ю. Бабанського, Є. Березняка, В. Бондара, Л. Даниленко,

Г. Єльнікова, Ю. Конаржевського, В. Маслова, В. Пікельної, М. Портнова, М. Поташника, П. Третьякова та ін. Управління методичною роботою ЗЗСО науковці розглядають як цілеспрямовану узгоджену взаємодоповнювальну систему дій керуючої та керованої підсистем для досягнення поставленої мети. Управління методичною роботою в закладах загальної середньої освіти, з точки зору теорії систем, є технологічним процесом впливу на цілісну, відкриту, динамічну соціально-педагогічну систему.

Для успішного реформування та впровадження окремих аспектів методичної роботи, вважаємо за доцільне вивчити досвід зарубіжних країн, в цілому, та Фінляндії, зокрема. Успіх фінської школи – це працівники, які разом створили робочу атмосферу. Це та атмосфера, де гарні педагогічні навички поєднуються з висококласним управлінням, де прививається повага до дитинства й юності, а персонал вірний ідеалам освіти. Вона починається з гармонічної взаємодії між освітньою політикою й постійною співпрацею між шкільними установами, вищими навчальними закладами й органами, що створюють національну освітню політику. Саме тому найздібніші студенти Фінляндії вважають посаду вчителя чи директора школи перспективною для своєї кар'єри.

Фінська освітня система вивчалась в останні роки як у світовій педагогічній науці (Г. Заальбах, Д. Равіч, Л. Фразінеллі та ін.), так у Фінляндії (Е. Пекконен, А. Покка, К. Сабель, П. Салберг та ін.), і в Україні (В. Андрущенко, М. Бондаренко, В. Войтов, Н. Волошина, Г. Воскобойникова, О. Корсакова, Н. Лавриченко, Н. Лєсна, О. Локшина, М. Михайліченко, О. Овчарук, Л. Пуховська, М. Степко, В. Шинкарук, П. Хобзей та ін.).

Теоретичне осмислення проблеми неможливе без комплексного аналізу сутності, особливостей та основних тенденцій організації методичної роботи у Фінляндії, адже сучасний етап розвитку освіти характеризується постійними якісними змінами у професійній роботі вчителя, значною мірою завдяки глибоким змінам у парадигматичних засадах освітнього процесу

європейських країн. Відтак, вважаємо за доцільне, вивчити фінський досвід організації методичної роботи та спробувати впровадити певні аспекти такого досвіду у вітчизняному закладі загальної середньої освіти.

Актуальність визначеної проблеми, її цінність та необхідність вирішення зумовили вибір теми нашої роботи – «Організація методичної роботи в ЗЗСО: фінський досвід».

**Об’єкт дослідження** – організація методичної роботи в ЗЗСО.

**Предмет дослідження** – процес організації методичної роботи в системі середньої освіти Фінляндії.

**Мета дослідження** полягає у вивченні досвіду організації методичної роботи фінських ЗЗСО та впровадженні аспектів такого досвіду у вітчизняному закладі освіти.

Відповідно до мети роботи, сформульовано наступні **завдання**:

1. Розкрити теоретичні основи організації методичної роботи.
2. Дослідити стан організації методичної роботи у закладах загальної середньої освіти України.
3. Організувати та провести науково-дослідну роботу.
4. Розробити рекомендації з організації методичної роботи у вітчизняних закладах загальної середньої освіти.

Для написання випускної кваліфікаційної роботи було використано такі **методи дослідження**: вивчення і аналіз тлумачної, педагогічної, наукової та методичної літератури з даної проблеми; синтез, узагальнення та систематизація отриманої інформації; анкетування вчителів ЗЗСО (автор Т. Гарачук, Д. Богацький); вивчення досвіду організації методичної роботи Тростянецького ЗЗСО; бесіда.

**Теоретична значущість** дослідження полягає у тому, що вивчено та досліджено процес організації методичної роботи в закладах загальної середньої освіти через призму управління, обґрунтовано шляхи його удосконалення.

**Практична значимість** результатів дослідження вбачаємо у тому, що результати роботи можуть бути використані учителями закладів освіти, педагогами-практиками, управлінцями, здобувачами ЗВО, працівника Центрів професійного розвитку педагогів та методистами у власній професійній діяльності.

**Експериментальна база.** Дослідження проходило на базі Тростянецького та Новосавицького закладів загальної середньої освіти Великопосківської сільської ради Роздільнянського району Одеської області.

**Апробація результатів дослідження.** Основні теоретичні положення та практичні результати роботи оприлюднено в доповіді на Першій науково-практичній конференції здобувачів вищої освіти «Актуальні проблеми педагогічної науки в XXI столітті» (березень, 2021 р., м. Одеса). Здобуті результати опубліковано у збірнику «Актуальні проблеми педагогічної науки в XXI столітті: Збірник тез доповідей Першої науково-практичної конференції здобувачів вищої освіти. Одеса : КЗВО ОАНО, 2021. С. 53–57

**Структура та обсяг роботи.** Робота складається зі вступу, 3 розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел (39 найменувань) та додатків.

## **РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОРГАНІЗАЦІЇ МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ В ЗАКЛАДАХ ОСВІТИ**

### **1.1. Понятійно-категоріальний апарат дослідження**

Українська освіта ХХІ століття вимагає принципових змін у структурі, змісті та технологіях. Концепція розвитку закладів освіти підтверджує необхідність якісного оновлення змісту, забезпечення безперервного освітнього процесу, формування та розвитку гармонійної особистості дитини, створення інноваційного освітнього середовища, де панує атмосфера педагогічної творчості вчителів-одномумців, учнів та батьків.

Підкреслимо, що сучасний заклад освіти – це відкрита соціально-педагогічна система, яка регулює свої відносини із зовнішнім середовищем на основі взаємодії. Для того, щоб зрозуміти, як така система допомагає керівникові ЗЗСО краще розуміти свій заклад та ефективно ним керувати, слід зазначити, насамперед, що система є певною цілісністю, що складається з взаємопов'язаних частин, кожна з яких перебуває у постійному взаємозв'язку та взаємозалежності.

Тенденції розвитку вітчизняної освіти зумовили необхідність упровадження інноваційних процесів в освітніх системах, заміну старих шаблонних освітніх моделей новими, нестандартними, творчими, прогресивними, і водночас, дієвими та адаптованими до сьогодення.

За умов реалізації завдань закону України «Про освіту» та «Про загальну середню освіту» нагальним є завдання адаптації педагогів до сучасних вимог [25]. Важливу роль у забезпеченні реформування освіти відіграє модернізація методичної роботи в освітньому закладі через упровадження сучасних управлінських технологій, стимулювання професійного зростання кадрів, підвищення їхньої професійної майстерності, зокрема, через ефективне застосування дієвих форм і методів підвищення

кваліфікації педагогів, інструментальних засобів, систем комп'ютерного навчання та інформаційної мережевої взаємодії тощо.

На думку І. Грекової, методична робота – це цілісна система взаємопов'язаних дій і заходів, яка ґрунтується на досягненнях науки, передовому досвіді й конкретному аналізі труднощів, що виникають у вчителів, і спрямована на всебічне підвищення професійної майстерності працівників закладу освіти, на збагачення й розвиток творчого потенціалу педагогічного колективу, а в результаті – на досягнення цілей освіти, виховання й розвитку майбутніх громадян України [6].

В. Григораш зауважує, що методична робота в освітньому закладі являє собою частину системи безперервної освіти педагогічних і керівних кадрів установи освіти [19]. Дослідник, підкреслює, що методична робота в освітньому закладі являє собою систему взаємодіючих структур, учасників, умов і процесів, а також напрямків, принципів, функцій, форм, прийомів, методів, мір і заходів, спрямованих на всебічне підвищення майстерності, компетентності і творчого потенціалу педагогічних і керівних працівників освітнього закладу, і в кінцевому підсумку - на підвищення якості освіти в конкретному закладі [19].

Наразі збагачується поняття «методична робота». Зокрема, методична робота є невід'ємною частиною професійно-педагогічної та управлінської діяльності, в рамках якої створюються теоретико-етичні продукти (розробки, реферати тощо), що забезпечують педагогічні дії [34, с. 58]. Зауважено, що в існуючій практиці в закладах освіти використовуються різноманітні форми методичної роботи. Деякі з них давно зарекомендували себе (методичні семінари, науково-методичні конференції, методичні (предметні) комісії, інструктивно-методичні наради тощо). В останні роки набувають популярності інноваційні форми методичної роботи (творчі та експериментальні лабораторії, семінари педагогічних знань, школи педагогічної майстерності, майстер-класи, тренінги, вебінари тощо). Оскільки методична робота може істотно впливати на якість і ефективність

навчання і виховання, на кінцеві результати роботи освітньої установи, цілком правомірно також розглядати методичну роботу як важливий фактор управління освітнім процесом закладу освіти [34]. Цінність цього факту управління полягає в тому, що він працює не на рівні сьогохвилинних управлінських команд, а через якісне вдосконалення підготовки педагогів - людського фактору.

В. Дубровою та Є. Мілошевичем методична робота трактована як «цілісна, заснована на досягненнях науки, передового педагогічного досвіду, система взаємопов'язаних заходів, спрямованих на всебічне підвищення кваліфікації та професійної майстерності кожного педагога» [21, с. 34].

Методична робота орієнтована на досягнення і підтримання високої якості освітнього процесу в закладі освіти. Здійснюється впродовж навчального року і органічно з'єднується з повсякденною практикою педагогів, сприяє розвитку навичок педагогічного аналізу, теоретичних і практичних досліджень.

Таким чином, нам імпонує наступне визначення: методичної роботи – це цілісна система взаємопов'язаних дій і заходів, яка базується на досягненнях науки, передовому досвіді та конкретному аналізу труднощів, з якими стикається вчитель, і спрямована на всебічне підвищення професійної майстерності кожного вчителя, вихователя, керівника закладу освіти, збагачення та творчості педагогічного колективу, а як результат – досягнення оптимальних наслідків навчання, виховання та розвитку майбутніх громадян нашої країни [8]. Зазначимо, що у методичній роботі найголовнішим є надання керівниками школи дієвої допомоги педагогам у розвитку їхньої майстерності. Методична робота спонукає вчителів працювати над підвищенням власного професійного рівня, сприяє збагаченню педагогічного колективу педагогічними знахідками, допомагає молодим вчителям вчитися у своїх, більш досвідчених, колег.

Організація методичної роботи в закладі загальної середньої освіти нами трактовано як фундамент, на якому будується весь освітній процес; це

цілеспрямована діяльність керівника, його заступника або самого педагога спрямована на підвищення рівня професіоналізму, педагогічної майстерності, розвитку інноваційного потенціалу та досягнення позитивних результатів.

Від того, наскільки точно, ефективно та дієво буде спланована організація методичної роботи, залежатиме ефективність та злагодженість дій усіх працівників.

Заслуговують на увагу сформульовані Ю. Бабанським та М. Поташником функції методичної роботи: функція планування (заходи спрямовані на досягнення дієвих результатів); організаційна функція (активність щодо вдосконалення структури та змісту методичної роботи); діагностична (при регулярному взаємозв'язку між рівнем компетентності вчителів та вимогами суспільства до якості роботи); функція прогнозування (передбачення знань та навичок, які потрібні вчителям у майбутньому); моделювання (розробка принципово нових положень методичної роботи, вивчення та впровадження передового педагогічного досвіду); функція відновлення (поновлення знань, частково забутих або втрачених після закінчення навчання); функція виправлення (коректив недоліків у діяльності вчителів, пов'язаних із використанням застарілих методів); інформування (агітація педагогів щодо впровадження наукових досягнень, інноваційних технологій та новітніх методів навчання); функція контролю (встановлення та підтримка зворотного зв'язку, при оцінці відповідності наслідків методичної роботи завданням та встановленим нормативним вимогам) [11].

Отже, методична робота покликана стимулювати підвищення наукового рівня вчителів, готувати педагогів до засвоєння змісту нових програм та технологій реалізації, опановувати досягнення психолого-педагогічних дисциплін та методів навчання, передового педагогічного досвіду тощо.

Дослідниками [6; 11; 19; 21] виділено принципи методичної роботи, на які будемо опиратися у дослідженні: демократизація та гуманізація освітнього процесу; цілеспрямований підхід до організації методичної

роботи відповідно до програмних цілей закладу та його діяльності; організація роботи з педагогічними кадрами з урахуванням їхніх потреб та реального рівня професіоналізму; регулярність і систематичність; науковість; оперативність і мобільність; прогностичність та випереджувальний характер; оптимальне поєднання індивідуальних і колективних форм; пріоритет знань і моральних цінностей.

Теоретичний аналіз дав можливість сфокусуватися на завданнях методичної роботи: організаційно-методичне забезпечення програм розвитку закладу; удосконалення змісту, форм і методів навчання і виховання учнів, забезпечення єдності органічного взаємозв'язку загальної та допрофесійної підготовки учнів на основі принципів гнучкості, прогностичності, ступеневого характеру закладу; розвиток педагогічної та професійної майстерності вчителів, створення мотивації умов для підвищення кваліфікації; інформаційне забезпечення вчителів з проблем освіти, педагогіки, психології, інформування про досягнення науки і техніки, передовий педагогічний досвід; організаційно-методична допомога у розвитку педагогічної творчості, впровадження результатів досліджень, передового досвіду, педагогічних технологій тощо; створення комплексно-методичного забезпечення навчальних предметів, розробка та видання навчальних, методичних посібників, рекомендацій, наочних посібників; забезпечення інтеграції освітнього процесу, науки і практики; підготовка до атестації педагогічних працівників [19].

О. Тільною сформульовано напрями здійснення методичної роботи в закладах загальної середньої освіти. Так,

- поглиблення психолого-педагогічних та методичних знань: робота спрямована на вивчення педагогічної теорії і практики, психології, управління, менеджмент, поглиблення науково-теоретичної та практичної підготовки;

- вивчення етапів розвитку української національної школи: передбачає збагачення вчителів досягненнями української педагогічної думки, науки,

культури, вивчення теорії та досягнень освіти при навчанні конкретних предметів, оволодінні сучасними методами методичного супроводу, засвоєнню нормативно-правової бази;

- оволодіння методикою навчання предметів ЗЗСО: включає вивчення навчальних програм, демонстрацію відкритих уроків та їх методичний аналіз, використання наочних посібників, дидактичних матеріалів;

- безперервне інформування про нові методичні розробки – систематичне вивчення інструктивно-методичних матеріалів щодо методів та технологій покращення навчально-виховної та методичної роботи в ЗЗСО;

- оволодіння дослідницькими навичками: формування дослідницьких навичок, організація власного теоретичного пошуку, аналізу та оцінки результатів педагогічних досліджень [30].

Варто зауважити, що одним із складників методичної роботи є безперервне підвищення кваліфікації педагогічних кадрів, яке трактовано як спеціально організований цілеспрямований процес систематичного оновлення професійної компетентності працівників освіти, зумовлений динамікою розвитку суспільства, науки, освіти, а також потребами, що впливають з особистого досвіду і специфіки діяльності кожного вчителя [4].

В. Григораш схарактеризовано форми методичної роботи: індивідуальна, групова та колективна. До індивідуальних форм методичної роботи належить: самоосвіта, індивідуальні консультації, робота над проблемними питаннями, наставництво, супервізія, відкриті заняття, взаємовідвідування, стажування, підвищення кваліфікації, фахове навчання, вивчення психолого-педагогічної, методичної та наукової літератури, вивчення та поширення передового педагогічного досвіду, творчий звіт, участь у різноманітних фахових конкурсах тощо. До групових форм належать: предметні методичні об'єднання, предметні комісії, круглі столи, майстер-класи, виставки, конкурси, творчі (проблемні) гуртки, методичні містки, практикуми, експериментальні педагогічні майданчики. До колективних форм належать: науково-практичні конференції, педагогічні

читання, методичні відкриття, методичні тижні, тижні педагогічної майстерності. Крім традиційних і нетрадиційних, кожен заклад освіти вдосконалює педагогічну майстерність, впроваджуючи ефективні інноваційні форми методичної роботи. Дослідником [19] визначено нетрадиційні форми методичної роботи в ЗЗСО: педагогічні ігри (дидактичні, навчальні, ділові, рольові), моделювання педагогічних ситуацій, олімпіади методичних інноваційних розробок, виховні зустрічі, методичні «містки», ярмарки педагогічних підручників, методичні поради, аукціон методичних розробок, конкурсні виставки методичних розробок тощо.

Закцентуємо, що групові форми методичної роботи часто проводяться у вигляді мобільних об'єднань вчителів за інтересами з метою створення оптимальних умов для творчих дискусій, обміну досвідом, виконання практичних завдань. Це методичні об'єднання; творчі (ініціативні) групи; мікрогрупи; школа молодого педагога [19].

М. Фіцула відмітив, що з метою підвищення професійної майстерності вчителі систематично використовують різні форми методичної роботи: науково-практичні конференції; методичні семінари; засідання МО; індивідуальна самоосвітня робота вчителя старшої школи [34, с. 333]. На думку О. Тільної, методична робота в закладі загальної середньої освіти має традиційні та нетрадиційні форми, які відрізняються за методами та прийомами, але однаково спрямованими на підвищення кваліфікації вчителів та педагогічного колективу в цілому (рис. 1.1.).

Традиційні форми методичної роботи як от масові форми забезпечують удосконалення знань учителів, сприяють виробленню єдиної педагогічної позиції щодо педагогічних систем. Для них характерна наявність постійного штату викладачів, певна плановість і періодичність у роботі. Цільові семінари організовуються з урахуванням потреб педагогів в ознайомленні з досягненнями науки та передового досвіду. Вони призначені для поглибленого вивчення актуальних і важливих питань як теоретично, так і практично. Семінари включають дискусії, диспути, ділові ігри, які є школою

для набуття вчителя творчого досвіду. Педагогічні читання проводяться з метою вдосконалення та поширення кращого педагогічного досвіду. Шкільні читання – це перший етап районних, обласних, всеукраїнських читань. Також на рівні закладу проводяться педагогічні читання з метою підбиття підсумків роботи закладу над методичною проблемою [32].

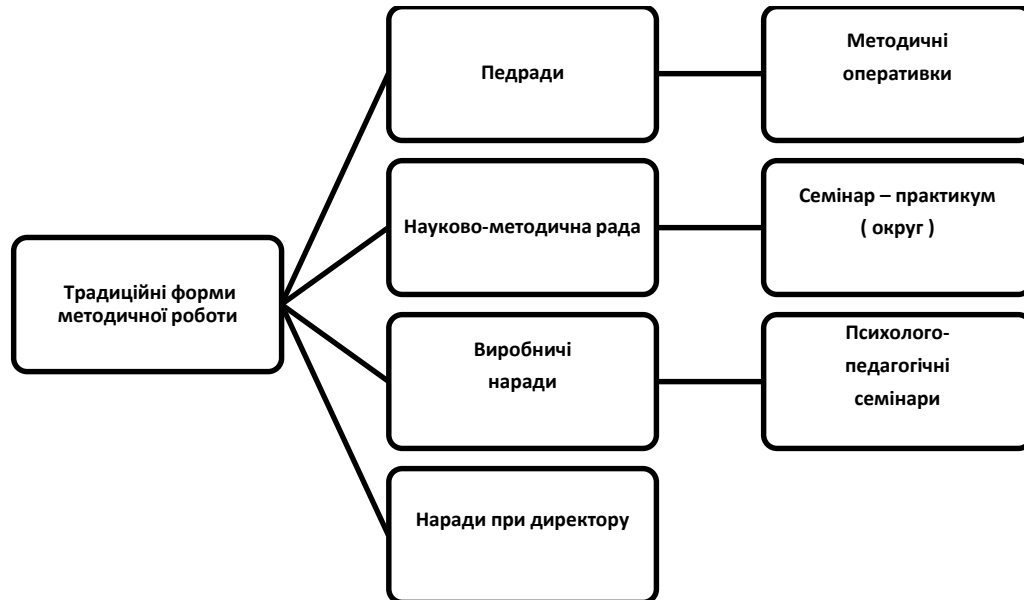


Рис. 1.1. Традиційні форми методичної роботи

На основі опрацьованих джерел [13; 14; 32] нами виокремлено переваги методичної роботи в закладі загальної середньої освіти:

1. Методична робота має відносно безперервний, постійний, повсякденний характер.

2. Дозволяє в найтісніший спосіб зв'язувати зміст і характер методичної роботи з проблемами, ходом і результатами реального освітнього процесу, змінами в якості знань, умінь і навичок учнів, у рівні їхньої вихованості і розвиненості.

3. Дає можливість її організаторам глибоко, впродовж тривалого часу, вивчати діяльність та особистісні якості конкретних учителів, виявляти недоліки й утруднення в їхній діяльності, а також прогресивні тенденції, систему передового досвіду, педагогічного новаторства, що дозволяє зробити ріст педагогічної майстерності вчителів більш керованим процесом.

4. Методична робота в школі проходить у живому, конкретному педагогічному колективі, що розвивається та єдність і згуртованість якого створюють особливо сприятливі умови для роботи.

5. Вона надає кожному вчителю реальну можливість брати участь не тільки в реалізації готових програм підвищення кваліфікації, але й бути активним учасником у їх плануванні, розробці.

6. Безпосередній зв'язок методичної роботи в школі з навчально-виховною роботою допомагає скоротити відстань між навчанням учителів роботи по-новому та її результатами, позитивними зрушеннями в розвитку особистості школярів, дозволяє краще бачити й оцінювати ефективність перепідготовки кадрів.

Отже, методична робота покликана вдосконалювати знання та поліпшувати професійні навички і вміння вчителів, формувати позитивні моральні якості, розвивати мотивацію творчої діяльності, стимулювати самоосвіту вчителів та бажання постійно підвищувати власну кваліфікацію.

## **1. 2. Організація методичної роботи у закладах освіти Фінляндії як аспект управлінської діяльності**

Мета даного параграфу є полягає в дослідженні, вивченні та аналізі особливостей організації методичної роботи в Фінляндії у контексті управлінської діяльності.

Основна мета освітньої політики Фінляндії полягає в наданні громадянам рівних можливостей у здобуванні освіти, незалежно від віку, місця проживання, майнового стану, статі або рідної мови [18]. Успіх фінської школи – це працівники, які разом створили робочу атмосферу. Це та атмосфера, де гарні педагогічні навички поєднуються з висококласним управлінням, де прививається повага до дитинства й юності, а персонал вірний ідеалам освіти. Вона починається з гармонічної взаємодії між освітньою політикою й постійною співпрацею між шкільними установами,

зкладами вищої освіти та органами, що створюють національну освітню політику. Саме тому найздібніші студенти Фінляндії вважають посаду вчителя чи директора школи перспективною для своєї кар'єри [26].

П. Салберг говорить про те, що фінська освіта безсумнівно успішна та добре організована. Це свідчить про те, що Фінляндія розробляє і має власне бачення освітніх і соціальних змін з акцентом на інклюзивність та творчість – замість того, щоб запозичити стандартизоване бачення, розроблене деінде; залучає якісних, добре підготовлених вчителів із високою академічною кваліфікацією та ступенем магістра, яких приваблює до професії сильна соціальна місія та умови автономії та підтримки, на відміну від раннього початку роботи після короткого періоду навчання в США, тощо; реалізує колективну відповідальність вчителів за спільну розробку навчальних програм та діагностичних оцінок – замість того, щоб повідомляти їм рекомендовані навчальні програми та готуватися до стандартизованих тестів, які надаються урядом; пов'язує освітню реформу з творчим розвитком економічної конкурентоспроможності, а також з розвитком соціальної згуртованості та самоорганізації педагогів [26].

С. Гринюк підкреслює, що Міністерство освіти та культури Фінляндії та Національна рада з освіти відповідають за планування, координацію та якість освіти. Така система управління заснована на довірі до знань вчителя, на якого не впливають «рейди» аудиторів та інспекторів. Фінські вчителі присвячують багато часу написанню різних звітів та коментарів для учнів [7]. Ступінь довіри до вчителя такий, що він здатний самостійно, без постійного контролю, здавати будь-які іспити (у вигляді тестів, захисту власних проєктів тощо).

Варто відмітити якісну освіту фінських учителів, що безумовно, є підґрунтям для участі в методичній роботі закладу освіти. Всі університети Фінляндії мають ідеальну навчальну програму, яка відображає основні положення, що стосуються майбутньої ефективної роботи. Немає перевантаження непотрібними предметами, існує єдина система, яка чітко

вказує на кінцевий результат. Головне завдання фінських університетів – це творчий, компетентний викладач-новатор [37].

Закцентовано, що уряд формує державну програму, яка триватиме до кінця виборчого періоду. Один із розділів цієї програми, що стосується освіти, називається планом розвитку освіти та наукових досліджень, у ньому конкретизуються плани та графіки державної програми. План розвитку освіти та досліджень окреслює загальну картину освітньої політики Фінляндії, і можна сказати, що якщо в ньому щось не згадується, він не буде оновлюватися впродовж виборчого періоду. Таким чином, різні зацікавлені сторони впливають на підготовчу роботу майбутнього уряду, інформуючи про найважливіші освітні цілі [38].

Зауважимо, що заклади освіти мають власні місцеві стратегії, які також реалізовані в стратегії місцевих освітніх послуг. У кращому випадку стратегічний вибір місцевого управління освітою відображається в національному базовому навчальному плані або у важливому освітньому документі – муніципальному плані розвитку освіти та наукових досліджень. Як високопосадовці муніципалітетів, директори шкіл часто беруть участь у розробці місцевих стратегічних планів освітніх і культурних закладів. Вони можуть вирішувати питання структури обслуговування, мережі шкіл або конкретних сфер розвитку, таких як міжнародна, екологічна освіта або будь-яка інша сфера, яка покращує життєздатність муніципалітету. Таким чином, участь у стратегічній роботі забезпечує школу базовим змістом, який муніципалітет вважає основою життєздатності. Підтримуючи ці прагнення, директор створює ще міцніший зв'язок між школою та поточними публічними дискусіями та розвитком.

Директори фінських шкіл отримують керівництво школою, найбільшим надбанням якої є кваліфікований, професійний та ефективний педагогічний колектив, який займається реалізацією освіти [23]. Серед найкращих якостей фінської освіти викладачів університетського рівня є те, що вона дає педагогічно кваліфікованим вчителям сильний освітній підхід,

які є спеціалістами у своїй дисципліні або предметі. Те, що можна розраховувати на професіоналізм педагогічного колективу, означає, що розвивати школу у дружньому середовищі, а також разом планувати та реалізовувати нові педагогічні завдання буде легше.

Педагогічні програми були дуже популярні у Фінляндії впродовж десятиліть. Фінляндія є винятковою країною в кількох питаннях, які дуже важливі, коли справа доходить до освіти. По-перше, кандидатів набагато більше, ніж місць у програмах підготовки вчителів. Це означає, що вчителями стають не тільки висококваліфіковані молоді люди, а й високомотивовані до роботи в освіті. По-друге, професія вчителя користується великою повагою у фінському суспільстві, що створюються довірливі рамки для співпраці школи та батьків. Крім того, Фінляндії вдалося уникнути містифікації професії вчителя, яка є, наприклад, у США. У Фінляндії немає супервчителів, але є багато хороших вчителів.

Директори фінських шкіл рідко відвідують заняття своїх вчителів. Частково це пов'язано з практичними міркуваннями: широкий спектр завдань директора означає, що обов'язки щодо ведення та організації шкільного життя займають багато робочого часу. Однак більш важливою причиною є те, що професійні стосунки між директором і вчителями ґрунтуються на твердій вірі в здатність обох сторін впоратися зі своєю роботою. Обидві сторони, безумовно, приймають і підтримують одна одну, але вихідним є те, що вчитель знає свою роботу і загальні правила, створені вибором вчителів і культурою роботи школи. З іншого боку, очікується, що директор зробить все можливе і допоможе, якщо вчителі потребують допомоги чи вказівок у своїй роботі [15].

У рамках дослідження проблеми організації методичної роботи в Фінляндії, варто звернути увагу на консультування як частину методичної роботи. Багато питань з професійного життя педагога широко обговорюється останнім часом. Якісне консультування з професійних питань є невід'ємною частиною методичної роботи закладу освіти. Директори створюють культуру

консультування, адже педагоги повинні знати власні помилки та похибки, уміти їх бачити й визнавати, щоб рухатися вперед траєкторії власного розвитку та зростання.

У кожному закладі освіти ця співпраця актуалізується по-своєму, це може бути щоденна чи тижнева, формальна чи неформальна професійна співпраця. Головне, щоб колектив школи (директорат) простежував цю діяльність, і, як наслідок, помічав розвиток педагогів та покращення їхньої діяльності. Роль консультантів цікава, вони працюють зосереджено між вчителями і директором школи, і це особливо ускладнює їхнє становище.

Ще один аспект організації методично роботи як аспекту управлінської діяльності полягає в спільному управлінні закладом освіти. Директори мотивують спільноту професіоналів працювати таким чином, щоб вчителі справді підтримували провідні цілі школи та, власне, цілі управління. Питання полягає в тому, чи справді можна розділити керівництво, чи директор просто делегує основні завдання і продовжує втілювати реальну владу та відповідальність [23]. Втім, спільне керівництво стало основною причиною особливості культури праці фінських шкіл.

Спільне керівництво базується на одному простому факті: директори школи сильно перевантажені. Наприкінці 1990-х, обтяжені нескінченними навантаженнями та проблемами, з якими вони стикалися на роботі, директори шкіл почали розмірковувати над ідеєю розподілу робочого навантаження та розподілу обов'язків у школі. Це явище унікальне, шляхи та методи реалізації спільного лідерства різноманітні та відображають політику мудре керівництво та культуру роботи закладу освіти [23].

Як зазначає А. Покка, першим кроком у спільному керівництві є аналіз потенціалу та навичок вчителів. Природним рішенням є розподіл відповідальності із заступником директора та педагогами у рамках існуючого управлінського ресурсу. У таких ситуаціях директор залишається юридично зобов'язаним та відповідальним за персонал і управлінські питання. Всі сторони повинні чітко відповідати за свої обов'язки та інформувати одна

одну про поточні події. Розподіл управлінських обов'язків або завдань не буде успішним, якщо обов'язки не розділені з керівником. Таким чином, директор повинен переконатися, що робоча спільнота обізнана з обов'язками та повноваженнями, а також має забезпечити зв'язок із працівниками з питань, що належать до його компетенції [23].

Наголосимо, що значним ресурсом є участь вчителів та їхній внесок у керівництво та управління школою. Існує багато способів «використання» вчителів, а іноді вчительські обов'язки навіть можуть бути тимчасово обмежені, щоб дозволити виконувати важливі додаткові доручення в управлінні, організації чи плануванні роботи закладу освіти. У керівну групу вчителів обирають по-різному, але директор і вчителі, в основному, зосереджені на пошуку людей, які дійсно зацікавлені у роботі над розвитком школи або вже працюють у комісіях, які мають вирішальне значення для функціонування школи.

З точки зору управління, вчителі мають обмежену кількість робочих годин і можуть приділяти керівним обов'язками обмежену кількість часу. Крім того, більшість вчителів настільки віддані власній професійній діяльності, що відчують себе незручно, коли їм доводиться занадто довго зосереджуватися на інших обов'язках. Більше того, багато вчителів вважають, що їх повноваження обмежено, у порівнянні, наприклад, з директорами, і це зменшують їхню зацікавленість у тому, щоб присвятити свій час керівництву та управлінню. Тому надзвичайно важливо, щоб спільне керівництво як аспект методичної роботи також містило ідею спільної влади, професійного зростання, набуття нових компетентностей, підвищення педагогічної та управлінської майстерності, інакше все зводиться до простого допоміжного керівництва чи управління [23].

У рамках нашого дослідження проаналізуємо ще один аспект організації методичної роботи Фінляндії як аналіз професійного розвитку та результативності роботи педагога. Існує багато способів підвищення кваліфікації педагогічного персоналу, найважливішими з яких є аналіз

професійного розвитку та результативності самонавчання. Крім того, зміна завдань, проєктів та міжнародна робота – це лише кілька прикладів, які створюють позитивну атмосферу для прогресу та сприяють розвитку професійних навичок педагогів закладу освіти.

А. Покка підкреслено, що раз на рік директор проводить аналіз ефективності роботи та навчання персоналу. Під час аналізу директор та педагог, у тісній взаємодії, обговорюють сильні сторони та потенціал для зростання вчителя, а також його поточні обов'язки та стратегії розвитку. Часто під час цих обговорень директор розуміє, що впливає на роботу вчителя. Це створює можливість для партнерства, мирного діалогу, побудови професійних стосунків між учителем і директором, що в кінцевому підсумку сприяє загальному розвитку школи [23].

Аналіз професійного розвитку та ефективності педагогів зазвичай структурований, тобто процес починається із написання ключових питань для вчителя. На основі письмової відповіді директор може поставити додаткові питання та виокремити проблеми вчителя під час особистісного аналізу письмового звіту. Розгляд професійного розвитку педагога допомагає директору скласти загальну картину викладання та розгледіти слабкі сторони, над якими варто попрацювати. Крім того, керівник повинен додати власний погляд на місце вчителя в педагогічному колективі, оскільки просте констатування навряд чи призведе до прогресу. Цікаво, що сфери, які потребують розвитку, рідко пов'язані саме з процесом навчання учнів, а більш це розвиток відповідних умінь та набуття необхідних професійних компетентностей для ефективної роботи.

Інколи директор змінює спосіб вивчення професійного розвитку та аналізу діяльності педагога. Враховуючи той факт, що проведення індивідуальної роботи вимагає багато часу, особливо у великих школах, іноді має сенс аналізувати групи вчителів, а не кожного вчителя окремо. Групи можуть складатися з вчителів певного предмета чи класу, а отримана загальна інформація може краще послужити розвитку закладу освіти, ніж

аналіз роботи окремих педагогів. Це також служить хорошим інструментом для моніторингу динаміки групового розвитку і служить для розвитку динаміку всередині команди [23].

На додаток до структурованого аналізу професійного розвитку та результативності, директор школи проводить сотні інтерв'ю з педагогічним персоналом. Багато з цих обговорень стосуються рутинних повсякденних процедур, але вони також зосереджені на отриманні інформації про орієнтуванні педагогів в сучасних досягненнях психолого-педагогічної науки, впровадження елементів творчості та їх використання в освітньому процесі школи, участь у різних наукових та навчальних заходах з метою підвищення власного професійного рівня тощо. Тому іноді важливо організувати час для результативного обговорення та побудови плану професійного розвитку педагога на перспективу.

Отже, на сьогодні методична робота у Фінляндії має свої особливості та функціонує відповідно до встановлених норм та традицій, які склалися в сфері освіти. Керівництво та педагоги мають спільну мету та працюють на колективний результат. Директори працюють збалансовано та враховують всі зовнішні та внутрішні фактори професійної діяльності та розвитку вчителів. Вимоги до ефективності, високої якості праці та професійного зростання не суперечать основній меті – розвитку професійної майстерності та творчого потенціалу педагогічних кадрів закладу освіти. Керівник робить все можливе і забезпечує педагогічному колективу культуру роботи, яка дає змогу продовжити їхній розвиток удосконалення та досягнення позитивних результатів.

## **Висновки до розділу 1**

У результаті аналізу психолого-педагогічної, наукової та методичної літератури доходимо висновку, що методична робота спонукає педагогічних працівників працювати над підвищенням власного професійного рівня,

сприяє збагаченню педагогічного колективу педагогічними знахідками, допомагає молодим вчителям вчитися у своїх більш досвідчених колег.

Організація методичної роботи в закладі загальної середньої освіти нами трактовано як фундамент, на якому будується весь освітній процес; це цілеспрямована діяльність керівника, його заступника або самого педагога спрямована на підвищення рівня професіоналізму, педагогічної майстерності, розвитку інноваційного потенціалу та досягнення позитивних результатів.

Від того, наскільки точно, ефективно та дієво буде спланована організація методичної роботи, залежатиме ефективність та злагодженість дій усіх працівників.

Специфічним ознаками функціонування методичної роботи в Фінляндії є якісна освіта фінських учителів. Всі університети мають ідеальну навчальну програму, яка відображає основні положення, що стосуються майбутньої ефективної роботи. Немає перевантаження непотрібними предметами, існує єдина система, яка чітко вказує на кінцевий результат. Головне завдання фінських університетів – це творчий, компетентний викладач-новатор.

Відсутність жорстоко контролю та надання свободи проявляється у тому, що директори рідко відвідують заняття вчителів. Частково це пов'язано з практичними міркуваннями, однак важливим є те, що професійні стосунки між директором і вчителями ґрунтуються на твердій вірі в здатність обох сторін впоратися зі своєю роботою. Обидві сторони, безумовно, приймають і підтримують одна одну, але вихідним є те, що вчитель знає свою роботу і загальні правила, створені вибором вчителів і культурою роботи школи.

Якісне консультування з професійних питань є невід'ємною частиною методичної роботи фінського закладу освіти. Створено культуру консультування, адже педагоги повинні знати власні помилки та похибки, уміти їх бачити й визнавати, щоб рухатися вперед траєкторії власного розвитку та зростання.

Особливістю організації методичної роботи як аспекту управлінської діяльності є спільне управління закладом освіти. Природним є розподіл відповідальності із заступником директора та вчителями у рамках існуючого управлінського ресурсу. Надзвичайно важливо, щоб спільне керівництво як аспект методичної роботи також містило ідею спільної влади, професійного зростання, набуття нових компетентностей, підвищення педагогічної та управлінської майстерності, інакше все зводиться до простого допоміжного керівництва чи управління.

Цікавою практикою є аналіз професійного розвитку та результативності самонавчання вчителя. Керівник отримує інформацію про орієнтуванні педагогів в сучасних досягненнях психолого-педагогічної науки, впровадження елементів творчості та їх використання в освітньому процесі школи, участь у різних наукових та навчальних заходах з метою підвищення власного професійного рівня тощо. Тому іноді важливо організувати час для результативного обговорення та побудови перспективного плану професійного розвитку педагога.

## **РОЗДІЛ 2. ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ОРГАНІЗАЦІЇ МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ У ЗЗСО**

### **2. 1. Порівняльний аналіз організації методичної роботи Фінляндії та України**

Реалії сьогодення потребують нових підходів до розвитку професійної компетентності педагогічних кадрів, організації та проведення методичної роботи. Домінантним стає педагог, який уміє працювати в умовах вибору педагогічних технологій, засобів, змісту, форм навчання тощо. Національною доктриною розвитку освіти першочерговим завданням чітко визначено створення умов для розвитку особистості і творчої самореалізації кожного громадянина України, виховання покоління людей, здатних ефективно працювати і навчатися впродовж життя [2].

Цікавими є результати соціального опитування, проведеного у 2020 році дослідницькою компанією «Кантар Україна» щодо портрету «ідеального вчителя» [9]. Так, 51,5% українців вважають, що головне завдання вчителя – допомогти учням розвинути навички та вміння, 83,2% вважають роботу вчителя важливою, однак, тільки 9,4% опитаних хотіли б, щоб їхня дитина стала вчителем. Отож, сучасний світ стикається з новими викликами, а вміння швидко адаптуватися до змін і бути гнучким стає все більш важливим. Учитель має бути лабільним, гнучким, мобільним, «методично озброєним», готовим до інновацій, творчо підходити до процесу передачі знань, не боятися змін – все це має стати для вчителя аксіомою в сучасному суспільстві.

З 2001 року і по сьогоднішній день, згідно з результатами тесту PISA, Фінляндія вже близько двадцяти років займає одне з перших місць за рівнем сформованості читацької, математичної та компетентності у природничих науках [35]. Варто зауважити, що фінські учні набувають такого високого

рівня засвоєння навчального матеріалу без репетиторів, додаткових занять і без великої кількості домашніх завдань, на відміну від своїх українських однолітків. Виникає логічне запитання, як, за допомогою яких передових методик фінські вчителі домагаються таких високих результатів навчання [3].

Аналізуючи особливості методичної діяльності фінських педагогів, в першу чергу, варто дізнатися про інноваційні методи та технології, які дозволяють фінським педагогам досягти високих результатів у роботі

Сьогодні в системі освіти України існує ряд чинників, що перешкоджають успішній реалізації реформи освіти, а саме, певна невизначеність сучасної системи освіти; регламентація дій вчителя; наявність великого обсягу паперової роботи у плануванні, робота з шкільною документацією тощо; контроль за діями вчителя з боку адміністрації та інших установ; недостатній рівень мотивації вчителів; низький рівень престижу педагогічної роботи; відсутність тісної співпраці з батьками тощо. І хоча держава робить кроки для вирішення цих проблем, тим не менш, вони недостатні і вимагають системного вирішення [10].

Звичайно, на шляху реформування освіти в Україні ще багато перешкод і невирішених проблем, і система освіти Фінляндії є прекрасним прикладом для багатьох країн світу, в цілому, і для нашої країни, зокрема.

У рамках нашого дослідження виокремлюємо особливості педагогічної освіти та діяльності педагогів Фінляндії:

- Найпрестижніша професія – вчитель.
- Кожен десятий житель країни вступає до педагогічного університету.

Для вступу до університету заздалегідь оголошуються проблемні дискусійні питання, як от, «причини війни на Сході». Другий іспит проводиться у форматі співбесіди, усного спілкування з майбутнім учителем. Головне питання – чому ви хочете бути вчителем?

- Навчання базується на дослідженні. Студенти багато часу проводять у школах. Спостерігають за дітьми, виділяють проблеми для наступних досліджень та вивчень [16].

- Директор у закладі освіти займається розподілом коштів [39].

- Не практикується відвідування уроків один одним. Ідуть лише з бажанням обмінятися досвідом. Все працює на довірі.

- Для педагогічних працівників є все необхідне: офісна техніка, місця для самостійної роботи, місця для спілкування, кімнати для зустрічей. Раз на тиждень вчителі збираються на педрадах і обговорюють проблеми.

- Фінляндія – країна маленьких шкіл. У школах 300 учнів, у класах 15-20 учнів. У школах все скляне. По-перше, це відкритий простір, а по-друге, це країна, яка не бачить сонця [3].

Через брак часу, велику завантаженість, роботу з паперами, високий рівень стресу вчителі України не спроможні приділити достатньо часу власному самонавчанню та саморозвитку, що важливим та необхідним. Варто віддати належне фінській школі у наданні учителям свободи вибору тем, методів та форм навчання, спрощення системи планування, зменшення паперової роботи, і, як наслідок, все ґрунтується на довірі та професіоналізмі, а педагог демонструє, напрочуд, гарні результати у професійній діяльності [12].

Підкреслимо, Законом України «Про освіту» (ст. 53, 54, 59) [25] закріплено право працівників закладів освіти на безперервне навчання та академічну мобільність, вибір видів і форм зростання в професії, суб'єктів освітньої діяльності. Наголосимо, що згідно з цим документом (ст. 53) вчитель є здобувачем (а не отримувачем) освіти і має право на індивідуальну освітню траєкторію. Індивідуальна освітня траєкторія – це «персональний шлях реалізації освітнього потенціалу здобувача освіти, що формується з урахуванням його здібностей, можливостей і досвіду, ґрунтується на виборі здобувачем освіти видів, форм і темпу здобуття освіти, суб'єктів освітньої діяльності та запропонованих ними освітніх програм, навчання дисциплін і рівня їх складності, методів і засобів навчання» [1].

Як зауважено Є. Бачинською, це означає, що в сучасних умовах методична робота в межах кожного закладу загальної середньої освіти,

спланована на основі запиту та професійного інтересу кожного педагога, не може бути спрямована на вирішення однієї проблеми чи загального питання, над яким працюють усі вчителі: вона має бути організована по-різному за змістом (за бажанням усіх педагогів). Кожному вчителю необхідно запропонувати форми навчання та розвитку, найбільш оптимальні для задоволення його професійних потреб [1]. Як наслідок, в Україні переважають масові або фронтальні форми методичної роботи (методичні об'єднання, конференції, круглі столи, семінари), де розглядаються загальні питання, а підхід до організації та проведення таких заходів – знаннєвий.

Фінські вчителі, однак, об'єднуються у групи за професійними інтересами та спільними запитами: міжнародне співробітництво, впровадження технологій, залучення учнів до шкільного та громадського життя, партнерство, освітні інновації тощо. Кожен учитель без допомоги інших приймає рішення про приєднання чи залучення до певних груп і, відтак, працює на власний професійний розвиток та підвищує власну кваліфікацію [3].

Вважаємо за доцільні висвітлити особливості організації процесу підвищення кваліфікації педагогів як форму методичної роботи. Принципи підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників визначені ст. 59 Закону України «Про освіту» [25] та Постанова КМУ № 800 від 21.09.2019 [24]. Порядок, види, форми, обсяг (тривалість), умови підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників вітчизняних закладів освіти та установ усіх форм власності та сфер господарювання визначаються Порядком підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників затверджується Кабінетом Міністрів України.

Метою підвищення кваліфікації педагогічних працівників є підвищення їхнього професійного рівня відповідно до державної політики у сфері освіти та забезпечення якості освіти України. Підвищення кваліфікації полягає у вдосконаленні раніше набутих та/або набуття нових компетенцій у межах професійної діяльності чи галузі знань з урахуванням вимог

відповідного професійного стандарту (за наявності); набуття досвіду виконання додаткових завдань та обов'язків у межах спеціальності або посади; формування та розвиток цифрових, управлінських, комунікаційних, медіа, інклюзивних, мовленнєвих компетенцій тощо [24].

Підвищення кваліфікації педагогічних працівників проходить за такими формами: інституційні (повна, денна, неповна, мережева); дуальна; на робочому місці. Форми підвищення кваліфікації можуть поєднуватися.

Основними види підвищення кваліфікації є стажування; відповідне спеціально організоване навчання в інституціях, визначених нормативними документами; участь у семінарах, майстер-класах, тренінгах, вебінарах, майстер-класах тощо.

Тривалість підвищення кваліфікації педагогічних працівників установлюється в годинах та/або кредитах Європейської кредитної трансферно-накопичувальної системи (один кредит ЄКТС становить 30 годин) за системою накопичення [24].

Учителі фінських закладів освіти мають право та зобов'язані три дні на рік займатися підвищення власної кваліфікації. Цікаво, що ці три дні стали певним випробуванням для вчителів, зокрема й тому, що підвищувати кваліфікацію потрібно не у неробочий час. Крім того, у більшості шкіл цей час витрачається на спільне планування, тому він не служить для підвищення кваліфікації. Проблема підвищення кваліфікації – це фінанси, ціна курсів разом із оплатою вчителів без відриву від роботи – це задача, яка змушує директорів постійно розставляти пріоритети при оцінці потреби у підвищенні кваліфікації [22; 23].

Хоча Фінляндія інвестувала десятки мільйонів у курси підготовки вчителів через Національну раду з освіти Фінляндії та програму Osaawa, спостерігається певне відставання від багатьох інших країн. Це особливо помітно у стратегічних сферах, таких як навички, необхідні в інформаційному суспільстві, сучасні уміння та орієнтування в останніх досягненнях науки та техніки [23, с. 105]. Роль кожного директора, як би

позитивно не ставилися вчителі до курсів підвищення кваліфікації, обмежена фінансовими реаліями. Тому пріоритетом є пошук коштів та гнучка політика закладу освіти, що створює нову шкільну культуру.

Гарною альтернативою підвищення кваліфікації фінських учителів є участь у різноманітних проектах та грантах. Це дозволяє зосередитися на розвитку відповідних функцій та компетентностей, які підвищують професіоналізм вчителів. Багато міжнародних проектів містять різні навчальні модулі, інформацію з яких можна використовувати у професійній діяльності чи для власного професійного розвитку. Слабкою стороною проектів є їх тривалість: вони мають обмежений термін, а результати можуть бути різні. Час, витрачений на участь у проектах, також частково виділяється з часу, відведеного на щоденну роботу вчителя.

Процес організації та управління методичною роботою в Україні складається із педагогічної ради школи, методичної ради, методичних об'єднань, творчих груп, методичної служби та Центрів професійного розвитку педагога.

Педагогічна рада є постійно діючим органом управління освітнім закладом, призначеним для розгляду основних питань. Основним завданням педагогічної ради є об'єднання зусиль педагогічного колективу закладу для підвищення рівня роботи, втілення в життя досягнень педагогічної науки та передового педагогічного досвіду [28]. Методична рада – колективний громадський професійний орган, що об'єднує вчителів, педагогічних працівників закладу для керівництва методичною роботою. Керуючись окремими концептуальними положеннями, підходами, ідеями методична рада покликана координувати зусилля структурних підрозділів закладу освіти, творчих педагогів, спрямованих на розвиток науково-методичного забезпечення освітнього процесу, інноваційної діяльності педагогічного колективу. Методична рада є головним консультативно-дорадчим органом школи з методичного забезпечення освітнього процесу [29].

Методичні об'єднання як елемент методичної роботи в закладі освіти залучає вчителів до дискусій, диспутів, вирішення проблем, моделювання фрагментів занять з учнями на основі ідей педагогічної науки та передового педагогічного досвіду. Методичні об'єднання організуються за територіальним принципом (у межах закладу, міста, району); за типами закладів освіти, предметами чи їх циклами. Діяльність методичних об'єднань багатогранна та різноманітна за змістом, напрямками та формами. Це проведення відкритих уроків, їх самоаналіз та аналіз, побудова та захист конспектів уроків, ділові ігри, публічні огляди та звіти вчителів, огляди літератури, презентація ідей, методичні консультації досвідчених вчителів та керівників на певні теми, розробка та захист власної діяльності. запитання, обговорення результатів контрольних робіт тощо [24].

Творчі (ініціативні) групи – це об'єднання вчителів, які утворюються під час підготовки та проведення важливих методичних заходів (засідання педагогічної ради, науково-педагогічної конференції, педагогічних читань тощо). При підготовці засідання педагогічної ради чи інших організаційних чи підсумкових заходів ініціативна група вчителів вивчає стан актуальних питань методичної роботи, відвідування уроків та масових заходів, бесіди з учителями, анкетування, підведення підсумків. ідеї та побажання щодо вдосконалення. Під час засідання педагогічної ради чи інших організаційно-методичних заходів ініціативна група організовує обговорення, полеміку з обговорюваних питань [20].

Як зауважив В. Лунячек, засновниками фінських шкіл виступають місцеві громади. В освітніх установах дуже широка педагогічна автономія (методи, прийоми, технології, організація освітнього процесу), у тому числі по відношенню до навчальних планів [17]. Центральними органами управління освітою є Фінська Національна рада з освіти (Finnish National Board of Education), яка відповідає за загальну середню і професійну освіту; Міністерство освіти відповідає тільки за заклади вищої освіти, місцеві органи управління освітою Фінляндія поділяється на 20 регіонів, ті, у свою чергу на

72 райони, а ті на 342 громади. Надання освітніх послуг відбувається згідно до Закону про місцеві органи влади (Local Government Act).

Щодо нормативно-правової бази управління фінською освітою, то освітня політика строго регламентується Парламентом і Урядом. Основний документ Закон про фінську освіту (Finnish Education Akt). Важливу роль відіграє – план розвитку освіти і досліджень, який затверджує уряд на 5 років. План включає заходи щодо розвитку кожного регіону та рівня освіти. Національна специфіка полягає у тому, що органи управління освітою у Фінляндії проводять політику вирівнювання системи освіти: освіта повинна бути всюди і для всіх однаковою як за змістом, так і за доступністю (включаючи всі райони країни). Суттєва децентралізація управління освітою, автономія навчальних закладів (в тому числі і фінансова). Спостерігається відміна Державної інспекції і заміна її на процедуру евалюації («системне дослідження процесів і результатів з метою їх покращення») [17].

Заслуговує на увагу, у контексті дослідження, план розвитку освіти та наукових досліджень Фінляндії, як документ, що визначає основні цілі на наступні чотири роки. Ці цілі можуть стосуватися, наприклад, сфер, у яких розвиватиметься освіта, кількості робочих місць чи фінансових змін. Знання змісту плану розвитку закладу освіти дозволяє більш ефективно планувати та прогнозувати його роботу. Оскільки реалізація плану включає також перелік пріоритетних напрямів, на які будуть виділені кошти, знання його змісту дозволяє педагогу починати орієнтуватися на ті цілі, які отримають додаткове фінансування або будуть в центрі просування [23].

План розвитку освіти та наукових досліджень підлягає численним обговоренням, що дає змогу педагогічним працівникам приймати активну участь у дискусіях, висловлювати поради й рекомендації. У багатьох фінських муніципалітетах директор школи також є головою місцевого відділу освіти, що робить його одночасно і освітянським працівником, і вищим чиновником у місцевій освітній політиці. Однак директор також відіграватиме важливу роль у підготовці планів розвитку освіти та

досліджень у тих муніципалітетах, де є вищий рівень досвіду та знань у сфері освітньої політики. Для цього потрібно добре бачення освітньої політики та способів впливу на тих, хто її розробляє на національному рівні. В ідеалі муніципальний план розвитку освіти та наукових досліджень можна обговорити на форумі з директорами, місцевими посадовими особами, педагогічним працівниками та особами, які приймають рішення, тими, хто формує довгострокову політику закладу освіти та план дій щодо нього [23].

А. Покка зауважує, що фінська освітня політика має на меті спрямувати заклади освіти до більш тісної співпраці. Найочевиднішими результатами такого розвитку є місцеві стратегії та довгострокові освітні проекти. Керівники відіграють важливу роль як у плануванні, так і в реалізації цієї співпраці. Ця співпраця добре відображена в місцевому навчальному плані, який є документом, створеним спільно кількома закладами освіти. У часи змін співпраця стає ще важливішою, особливо в малонаселених сільських районах, де підтримка освіти потребує широкого кола однодумців [23].

Вважаємо за доцільне, на основі праць [3; 16; 17; 23; 26; 33] здійснити узагальнене порівняння організації вітчизняної та фінської методичної роботи в закладах загальної середньої освіти (див. табл. 2.1.).

*Таблиця 2.1.*

Узагальнене порівняння організації методичної роботи в Україні та Фінляндії

№ п/н	Аспект	Україна	Фінляндія
1.	Методологічна основа	Знанневий підхід	Діяльнісний, компетентнісний підходи
2.	Організація методичної роботи	Методична проблема вчителя підпорядковується методичній проблемі закладу освіти, що визначає напрями	Методична проблема педагога сформульована відповідно до професійних запитів та потреб і віддзеркалена в

		діяльності всіх структурних підрозділів закладу освіти (педагогічна рада, методична рада, методичне об'єднання, методична служба)	індивідуальному плані професійного розвитку
3.	Завдання	Передача накопичених знань, вивчення передового педагогічного досвіду	Організація відповідних умов для вдоволення професійних потреб та інтересів
4.	Вид діяльності	Навчання	Самоорганізована діяльність для створення індивідуальної траєкторії розвитку педагога
5.	Складові	Методичні об'єднання	Групи за інтересами, динамічні спілки, індивідуальні майстерні
6.	Форми діяльності	Фронтальні, масові	Індивідуальні, групові
7.	Моніторинг	Слабких сторін, утруднень, проблем, прогалин	Професійних запитів, інтересів та зацікавлень
8.	Результат	Розвиток професійних компетентностей та підвищення рівня педагогічної майстерності	Задоволення професійних інтересів, робота відповідно до плану професійного розвитку, поліпшення педагогічної практики педагога

Грунтуючись на наукових дослідженнях [23; 37-39], виділяємо характерні риси організації методичної роботи у закладах освіти Фінляндії, які не характерні для України:

- Довіра. Довіра між усіма учасниками системи. Батьки довіряють школі, вчителі довіряють учням, міністерство освіти довіряє вчителям. Довіра та свобода проявляється і в тому, що роботу фінської школи та фінського вчителя ніхто не контролює – школа та вчителі ні перед ким не звітують. Ніхто не приходить на уроки, не просить заповнювати плани навчальної, виховної, позакласної роботи.

- Статус вчителя: держава сплачує хорошу зарплату, на педагогічні факультети дуже великий конкурс. Конкурс під час вступу до коледжу може бути більше 50 осіб на місце.

- Власну валіфікацію вчитель підвищує самостійно, займаючись самоосвітою. Вчителі відіграють ключову роль у підвищенні якості освіти, тому постійна увага приділяється їхній освіті до початку викладацької роботи, а також після завершення навчання ведеться постійна робота щодо підвищення кваліфікації. Педагоги повинні щорічно брати участь у навчанні, організованому роботодавцем на робочому місці, оскільки це є частиною їхнього трудового договору. У Фінляндії відповідальність за професійне зростання педагогічних кадрів несуть роботодавці, чи то директори шкіл, чи муніципальні комітети.

- Вибір часу для курсової підготовки педагогів у робочий час без заміни.

- Об'єктивна наявність часу в учителів для підвищення кваліфікації. У Фінляндії вчителі мають досить багато часу для свого професійного розвитку.

- У Фінляндії участь вчителів у продовженні освіти не впливає на розміри їхньої заробітної плати та кар'єрне зростання.

Отже, повністю скопіювати певну систему освіти і ефективно впровадити її в своїй країні неможливо в силу ряду культурних і економічних

факторів. Україна може запозичити та адаптувати певні елементи освітньої системи інших країн, однак повинна йти своїм шляхом і розвивати оптимальну систему освіти, яка зможе виростити гармонійну особистість, свідомого громадянина, патріота та інноватора.

## **2.2. Стан організації методичної роботи у закладах загальної середньої освіти України**

Для з'ясування стану організації методичної роботи в закладах середньої освіти ми розробили та провели анкетування (розробники: Т. Гарачук, Д. Богацький) (див. додаток А), у якому взяли участь учителі Тростянецького та Новосавицького закладів загальної середньої освіти Великопосківської сільської ради Роздільнянського району Одеської області. Загальна кількість педагогів – 29 чоловік, 17 та 12 відповідно. Потрібно було дати відповіді на питання анкети або вибрати саме той варіант відповіді, який повністю влаштовує респондента.

На питання «Чи належним чином організована методична робота у вашому закладі?» 39,8% вчителів відповіли «так», 10,0% – «ні», 50,2% – «частково». На наступне питання «Чи чітко Ви розумієте поняття «методична робота»» 34,5% вчителів ЗЗСО відповіли «так»; 44,8% – «ні»; 20,7% педагогів – «важко відповісти». На питання «На вашу думку, на якому рівні у вашому закладі організована методична робота?» 27,6% респондентів вибрали високий рівень, 41,4% – достатній, а 31,0% віддали перевагу низькому рівню.

Стосовно того, чи співпадає методична тема педагога з власними запитами (бажаннями) 32,4 % вчителів відповіли «так»; 67,6% – «ні»; 10,2% педагогів «важко відповісти».

На питання: «Чи запрошують Вас до обговорення при виборі методичної теми школи?» педагогічні працівники ЗЗСО відповіли наступним

чином: «так» – 19,2%, «ні» – 60,1%, «важко відповісти» обрали 20,7% вчителів (рис. 2.1).

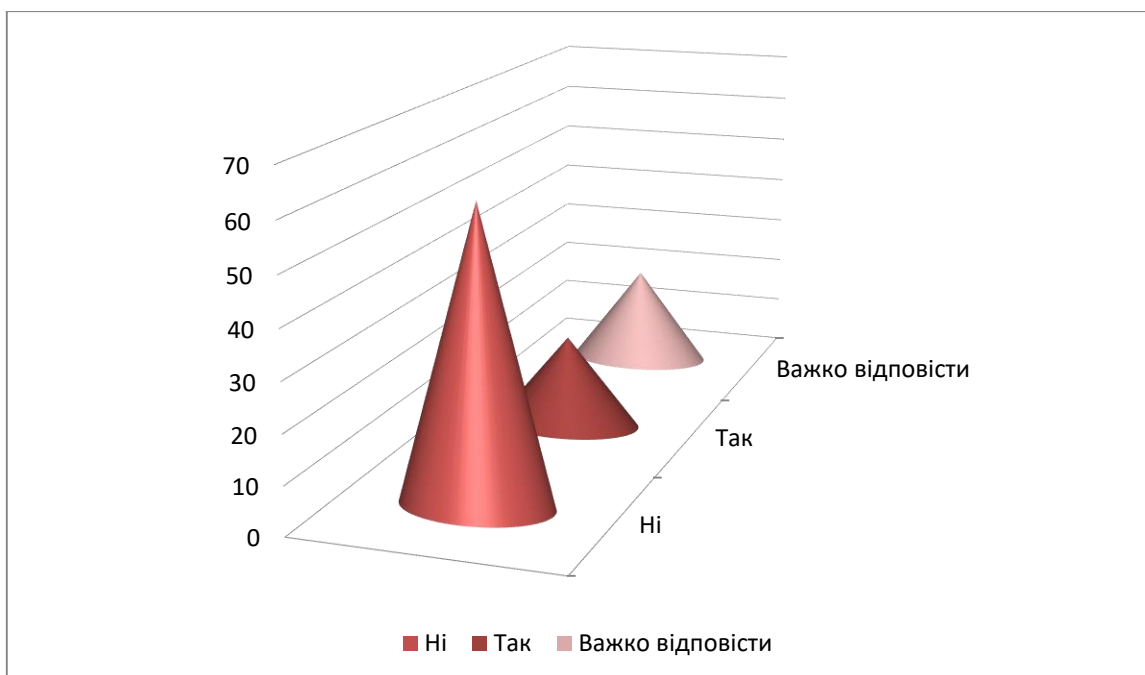


Рис. 2.1. Відповіді вчителів на 5 питання анкети.

Питання «Що впливає на якість Вашої методичної роботи?» 33,5% вчителів вважають курсову підготовку; 1,2% – шкільне методичне об'єднання; 23,3% – районне методичне об'єднання; 0,1% – методична рада школи та творча група вчителів; 0,8% – діяльність заступника директора школи; 2,2% – діяльність методистів районного Центру професійного розвитку педагогів; 4,0% вважають вивчення досвіду своїх колег; 34,9% надають перевагу самоосвіті.

Стосовно виокремлених напрямів, що потребують удосконалення для підвищення якості методичної роботи в школі, то 23,2% педагогів вибрали опанування нових прогресивних методів викладання; 19,7% – обізнаність із реальними результатами педагогічного процесу; 29,0% – вивчення і впровадження досягнень педагогічної науки та передового досвіду; 28,1% практичне володіння методикою викладання навчальних предметів.

На останнє питання «Як ви оцінюєте на якому рівні знаходиться, на Вашу думку, рівень Вашої методичної роботи» 31,1 % обрали високий рівень, 58,6% – достатній, а 10,3% педагогів надали перевагу низькому рівню.

Отож, проведене анкетування показало, що є певні проблеми у розумінні поняття «методична робота», лише третина опитуваних вважають задовільною організацію методичної роботи в закладі загальної середньої освіти. Відмічено низьку мотивацію до самоосвіти, самонавчання та саморозвитку. Переважні більшість педагогів не використовують у своїй роботі передовий педагогічний досвід, не співпрацюють з досвідченими колегами, не впроваджують інноваційні методи та технології навчання. Часто інтереси вчителів не співпадають з методичною темою «нав'язаною» керівництвом закладу. Відтак, вчителі не усвідомлюють значущості методичної роботи або просто не прагнуть її здійснювати.

Наступним методом дослідження стану організації методичної роботи в ЗЗСО вибрано вивчення досвіду організації методичної роботи Тростянецького закладу загальної середньої освіти Великопосківської сільської ради Роздільнянського району Одеської області. Вивчення досвіду роботи закладу освіти відбувалося на основі вивчення шкільної документації: плани та протоколи засідань педагогічної ради, методичної ради, методичних об'єднань; звітів директора/заступника директора; аналіз методичної продукції (методичні рекомендації, плани проведення методичних семінарів, посібники) тощо.

Враховуючи реформу Нової української школи, прийняття Державного стандарту базової освіти, рівень організації освітнього процесу Тростянецький заклад загальної середньої освіти Великопосківської сільської ради Роздільнянського району Одеської області працює над методичною темою «Постійне вдосконалення рівня професійної компетентності вчителя як умова та засіб забезпечення нової якості освіти». Зробили аналіз документації методичної ради закладу освіти (протоколи

засідань методичної ради школи (протокол № 1 від 05.09.2019 р.; протокол № 2 від 01.11.2019 р.; протокол № 3 від 04.01.2020 року; протокол № 4 від 05.06.2020 р.; протокол № 1 від 28.09.2020 р.; протокол № 2 від 19.11.2020 року; протокол № 3 від 04.01.2021 р.; протокол № 4 від 23.03.2021 р.; протокол № 5 від 31.05.2021 р.; протокол № 1 від 30.08.2021 р.); звіти директора Тростянецького ЗЗСО (річний звіт директора школи про діяльність закладу освіти за 2019/2020 н. р.; річний звіт директора ЗЗСО про діяльність закладу освіти за 2020/2021 н. р.); звіти заступника директора з навчально-виховної роботи Тростянецького ЗЗСО (звіт заступника директора з НВР за 2019/2020 н. р.; звіт заступника директора з НВР за 2020/2021 н. р.) тощо.

Метою методичної теми Тростянецького ЗЗСО є створення умов для розвитку педагогічної майстерності, підвищення рівня професійного зростання та саморозвитку вчителів. Завдання: підвищити методичний рівень вчителів в оволодінні педагогічними технологіями; продовжити роботу над узагальненням та поширенням передового педагогічного досвіду; поповнити методичний фонд необхідними матеріалами для допомоги вчителям; удосконалити систему моніторингу діяльності педагогічного колективу; підвищити якість усіх документів з організації та обліку методичної роботи школи; вчитися глибоко та з розумінням використовувати самоаналіз педагогічного процесу та формувати вміння узагальнювати свій досвід з метою виявлення можливого професійного зростання вчителя як способу самоосвіти; направити діяльність вчителів на оволодіння ІКТ-технологіями, що стимулюють активність учнів, розкрити творчий потенціал особистості дитини тощо.

Серед індивідуальних форм роботи, що проводяться в Тростянецькому заклад загальної середньої освіти, нами відмічено: діагностування, робота з супервізором, самоосвіта, наставництво, конкурс «Учитель року», атестація, індивідуальні консультації і співбесіди, видання методичних посібників,

практичне використання інноваційних методів педагогічної роботи на уроках і в позакласній роботі.

Переважають такі групові форми методичної роботи для реалізації даної теми: методична рада; методичні об'єднання (шкільне методичне об'єднання учителів гуманітарних дисциплін; шкільне методичне об'єднання учителів суспільних дисциплін; шкільне методичне об'єднання учителів фізико-математичних дисциплін; шкільне методичне об'єднання вчителів природничих дисциплін; шкільне методичне об'єднання вчителів початкових класів), творчі групи, групові дискусії тощо. Кожне методичне об'єднання має банки професійних портфоліо, матеріали з досвіду роботи вчителів початкової школи і учителів-предметників, розробки методичних заходів (протокол № 1 від 20.08.2021 р., № 2 від 29.10.2021 р. засідання методичного об'єднання вчителів гуманітарних дисциплін); (протокол № 1 від 31.08.2020 р., протокол № 2 від 05.11.2020 р., протокол № 3 від 24.12.2020 р., протокол № 1 від 27.08.2021 р. засідання методичного об'єднання вчителів початкових класів та вихователів групи продовженого дня); (протокол № 1 від 27.08.2020 р., протокол № 2 від 04.11.2020 р., протокол № 3 від 04.01.2021 р., протокол № 4 від 22.03.2021 р., протокол № 5 від 26.05.2021 р., протокол № 1 від 27.08.2021 р., протокол № 2 від 01.11.2021 р. засідання методичного об'єднання класних керівників); (протокол № 1 від 28.08.2020 р., протокол № 2 від 27.10.2020 р., протокол № 3 від 28.12.2020 р., протокол № 1 від 30.08.2021 р. засідання методичного об'єднання вчителів природничо-математичних дисциплін).

За аналізом шкільної документації Тростянецького ЗЗСО (звіти директора А. Воронцової, заступника директора з навчально-виховної роботи Г. Буковської, доповіді педагогів (Д. Богацький, Г. Шульгіна, І. Знакован, Т. Ізбаш) на педагогічних та методичних радах закладу освіти) питання планування, організації та удосконалення методичної роботи систематично розглядаються та аналізуються: «Аналіз результативності управління освітнім процесом у школі в 2020/2021 навчальному році та пріоритетні

завдання на 2021/2022 навчальний рік» (директор школи, серпень 2020 року); «Наступність у навчанні і вихованні учнів початкових класів» (заступник директора з навчально-виховної роботи, вересень 2021 року); «Особливості організації навчального процесу у 4 класі НУШ (заступник директора з навчально-виховної роботи, серпень 2021 року); «Якість викладання інформатики. Проблеми формування мотивації навчальної діяльності учнів за сучасних умов» (вчитель інформатики, листопад 2021 року); «Якість навчально-пізнавальної діяльності учнів в навчально-виховному процесі школи за 2020/2021 навчальний рік» (заступник директора з навчально-виховної роботи, вересень 2021 року); «Формування соціально орієнтованої особистості в умовах демократизації державних інститутів та формування громадського суспільства України» (педагог-організатор, жовтень 2021 року) тощо.

Проводяться інструктивно-методичні наради з питань єдиного орфографічного режиму, плану підвищення кваліфікації, ведення шкільної документації, організованого початку і закінчення навчального року, мотивування працівників до професійної діяльності, індивідуальної траєкторії розвитку педагога тощо (протокол № 1 засідання методичної ради від 30.08.2021 р.; протокол № 1 засідання методичного об'єднання вчителів гуманітарних дисциплін від 20.08.2021 р.; протокол № 2 засідання методичного об'єднання вчителів гуманітарних дисциплін від 29.10.2021р.; протокол № 1 засідання методичного об'єднання вчителів початкових класів та вихователів групи продовженого дня від 27.08.2021 р.; протокол № 1 методичного об'єднання класних керівників від 27.08.2021 р.; протокол № 2 методичного об'єднання класних керівників від 01.11.2021 р.; протокол № 1 засідання методичного об'єднання вчителів природничо-математичних дисциплін від 30.08.2021р.).

У напрямку науково-методичної роботи Тростянецький ЗЗСО прийняв участь у науково-практичній конференції «Використання новітніх технологій при підготовці сучасного уроку» (листопад, 2021 року), організовано та

проведено ряд заходів для підвищення кваліфікації та педагогічної майстерності педагогів:

- семінари: «Організація діяльності педагогічного колективу щодо навчання дітей девіантної поведінки, дітей «групи ризику», дітей, які опинились в складних життєвих обставинах» (вересень, 2020 року, заступник директора з навчально-виховної роботи Г. Буковська); «Проблема Інтернет-адикції серед сучасних підлітків» (жовтень 2021 року, вчитель Д. Богацький) тощо.

- круглі столи: «Форми і методи роботи з обдарованими учнями. Діагностика і моніторинг результатів навчання учнів» (28 серпня 2021 р, Л. Загорська, Х. Сікалова), «Створення мовного портфоліо учня» (17 квітня 2021 р., Г. Шульгіна, З. Полякова) тощо.

Кожен із зазначених заходів прямо чи опосередковано вплинув на розвиток методичної компетентності педагогів, підвищення певного рівня професіоналізму, покращення педагогічної майстерності вчителів. Загальна результативність залежить від якості поєднання цих форм у процесі правильної організації методичної діяльності вчителів ЗЗСО.

Отож, велику роль у роботі Тростянецького закладу загальної середньої освіти Великопосківської сільської ради Роздільнянського району Одеської області відіграє методичний супровід професійного розвитку педагогічних кадрів, збереження та розвиток творчого потенціалу колективу, впровадження індивідуальних та колективних форм методичної роботи, мотивація вчителів до пошукової та науково-дослідної діяльності, впровадження інноваційних технологій тощо.

Наступним етапом у вивченні стану організації методичної роботи в закладах загальної середньої освіти стала бесіда (див. додаток Б) з учителями Тростянецького та Новосавицького закладів загальної середньої освіти Великопосківської сільської ради Роздільнянського району Одеської області. Метою бесіди є визначення особливостей планування, організації та функціонування методичної роботи в досліджуваних закладах освіти.

На питання бесіди «Який Ваш власний професійний інтерес і чи відповідає він особистому професійному запиту?» більшість вчителів ототожнюють поняття «професійний інтерес» і «професійний запит» з поняттями «труднощі у професійній діяльності», «недоліки в роботі». Лише 7% вчителів змогли точно описати свій професійний інтерес та сформулювати особистий професійний запит, 51% респондентів вказали загальні напрями навчання (сучасні технології, грамотне навчання, використання ІКТ, особистісно-орієнтовані технології тощо), 42 % не зуміли відповісти на це запитання.

Так, на питання «Що ви розумієте під поняттям «методична робота» точно відповісти змогли лише 37% респондентів, 13% вважають удосконалення педагогічної практики, 19% вважають семінари та курси підвищення кваліфікації, 31% не можуть відповісти на це питання.

На питання «Чи перешкоджає багаторічний досвід організації методичної роботи Вашій готовності до змін та формуванню інноваційного педагогічного мислення?» 45% опитуваних вважають, що навчатись та впроваджувати передовий досвід потрібно постійно, незалежно від досвіду роботи. 20% учителів готові до змін, але вважають організацію методичної роботи в своєму закладі недосконалою, 30% вважають що впроваджують нові технології вже в освітньому процесі, а 5% вважають себе достатньо обізнаними та не хочуть змін. Такі відповіді свідчать про прогалини в організації методичної роботи та необхідності змін і створенні відповідних умов для особистісного професійного розвитку кожного вчителя.

Наступне питання бесіди «Як ви обираєте Власну методичну тему? Що або хто впливає на вибір теми?» показало, що 72% опитуваних опираються при виборі власної теми на методичну тему школи; 14% вибирають тему, що їм цікава; 10% радяться з більш досвідченими колегами; 4% вибирають тему в Інтернет-мережі. Зауважимо, що у закладах загальної середньої освіти необхідно стимулюванні професійний інтерес та сприяти формуванню особистісного професійного запиту вчителя.

На питання «Чи є у Вас індивідуальний план професійного розвитку?» «так» змогли відповісти 14% вчителів, ще 20% частково використовують деякі елементи, 38% чули і знають, але ніколи не використовували, а 28% респондентів не знайомі з індивідуальним планом професійного розвитку. Це свідчить про те, що у закладах загальної середньої освіти необхідно організувати підтримку в розробленні вчителями цільової програми професійного розвитку та індивідуального плану професійного вдосконалення.

На питання «Як директор/заступник директора здійснює методичний супровід вашої професійної діяльності? Це допомагає чи заважає Вам?» 72% вчителів відповіли «відвідування уроків» (із них 80% вважають, що це більше шкодить аніж допомагає, а 20% вбачають у цьому позитив); 15% відповіли «консультації та бесіди»; 13% опитуваних не бачать допомоги від керівництва закладу.

Аналізуючи питання «На вашу думку, які умови/заходи/форми варто організувати/провести/створити для успішного функціонування методичної роботи в закладі освіти та підвищення Вашого особистісного професійного розвитку?» можна виділити наступні відповіді: вивчення та впровадження в практику передового педагогічного досвіду роботи; круглі столи та дискусійні клуби; майстер-класи; тренінги з психологами; робота з наставництва; потребу у супервізорах; проведення заходів для підвищення мотивації професійного саморозвитку тощо.

Зауважимо, що планування методичної роботи в ЗЗСО здійснюється на діагностико-корекційній основі, забезпечується цілісною інформаційно-аналітичною системою і постійним оновленням інформаційного банку даних щодо нормативно-правового забезпечення діяльності педагогів. Необхідна умова планування методичної роботи – наявність об'єктивних даних про особистість, професійні якості та інтереси кожного вчителя. Впроваджується діагностування педагогічних кадрів шляхом відвідування адміністрацією школи уроків, позакласних заходів; аналіз виступів вчителів на засіданнях

педагогічної ради, науково-практичних конференціях, методичних об'єднаннях, педагогічних консилиумах, участі в роботі творчих груп тощо. Все це допомагає планувати, організовувати та здійснювати метричну роботу в ЗЗСО.

Помічено, що педагогічні колективи на чолі з адміністрацією знаходяться у постійному пошуку нових і вдосконаленні існуючих принципів, концепцій, підходів до освіти. Контроль ефективності впровадження інноваційних технологій, відповідно, виступає невід'ємною складовою методичної роботи. Серед учителів достатньо широкого розповсюдження здобули інформаційно-комунікаційні технології (38%), інтерактивні технології (34%), особистісно-орієнтовані технології (26%). Слід зазначити, що інноваційна діяльність педагогів ЗЗСО потребує ретельного методичного супроводу.

Не дивно, що на сучасному етапі багато вчителів використовують у своїй роботі сучасні форми й методи проведення уроків, зростає професіоналізм учителів, збільшується кількість педагогів, що впроваджують інноваційні педагогічні методи в освітній процес ЗЗСО, і, як наслідок, підвищують власний рівень педагогічно майстерності.

Велику стимулюючу роль у професійному зростанні педагогічних кадрів відіграє атестація учителів, яка сприяє моральному і матеріальному заохоченню педагогічних працівників, узагальненню та впровадженню досвіду кращих учителів у практику навчання та виховання. Продуктивною формою системи підвищення педагогічної майстерності педагогів є також участь учителів у методичних семінарах, конференціях, тренінгах, що сприяють ознайомленню з сучасними науковими здобутками, з новими технологіями навчання, допомагають їм осмислити власний досвід навчально-виховної роботи, прилучитися до науково-пошукової роботи, підвищити свій інтелектуальний і творчий потенціал, обрати і формулювати стратегію самоосвіти, техніку її здійснення.

Отож, дослідження стану організації методичної роботи у закладі загальної середньої освіти підтвердило актуальність обраної проблеми. Така ситуація говорить про необхідність зміни підходів до організації методичної роботи школи. Це означає, що місією методичної роботи в закладах загальної середньої освіти в сучасних умовах має бути стимулювання професійного інтересу, сприяння формуванню особистісних професійних потреб педагогів та їхнє задоволення для вдосконалення педагогічної практики (особистісного розвитку).

## **Висновки до розділу 2**

Підвищення професійного рівня методичної роботи є актуальною і неординарною проблемою. Його актуальність сьогодні зумовлена низкою факторів, серед яких з'являється протиріччя між рівнем професіоналізму сучасного педагога Нової української школи і багаторічним досвідом організації методичної роботи в ЗЗСО.

Підкреслено, що методична робота покликана вдосконалювати знання та вдосконалювати професійні навички та вміння вчителів, формувати позитивні моральні якості, розвивати мотивацію творчої діяльності, стимулювати самоосвіту вчителів та бажання постійно підвищувати власну кваліфікацію.

Грунтуючись на наукових дослідженнях виділено характерні риси організації методичної роботи у закладах освіти Фінляндії, які не характерні для України: довіра між усіма учасниками системи. Батьки довіряють школі, вчителі довіряють учням, міністерство освіти довіряє вчителям. Довіра та свобода проявляється і в тому, що роботу фінської школи та фінського вчителя ніхто не контролює – школа та вчителі ні перед ким не звітують. Статус вчителя: держава сплачує хорошу зарплату, на педагогічні факультети дуже великий конкурс; свою кваліфікацію вчитель підвищує самостійно, займаючись самоосвітою. Педагоги повинні щорічно брати участь у

навчанні, організованому роботодавцем на робочому місці, оскільки це є частиною їхнього трудового договору; вибір часу для курсової підготовки педагогів у робочий час без заміни; об'єктивна наявність часу в учителів для підвищення кваліфікації; участь фінських учителів у продовженні освіти не впливає на розміри їхньої заробітної плати та кар'єрне зростання.

Однак, повністю скопіювати певну систему освіти і ефективно впровадити її в своїй країні неможливо в силу ряду культурних і економічних факторів. Україна може запозичити та адаптувати певні елементи освітньої системи інших країн, однак повинна йти своїм шляхом і розвивати оптимальну систему освіти, яка зможе виростити гармонійну особистість, свідомого громадянина, патріота та інноватора.

Для з'ясування стану організації методичної роботи в закладах середньої освіти ми розробили та провели анкетування (розробник Т. Гарачук, Д. Богацький) (див. додаток А), у якому взяли участь учителі Тростянецького та Новосавицького закладів загальної середньої освіти Великопосківської сільської ради Роздільнянського району Одеської області. Загальна кількість педагогів – 29 чоловік, 17 та 12 відповідно. Методами дослідження обрано анкетування, бесіда та вивчення досвіду організації методичної роботи Тростянецького закладу загальної середньої освіти Великопосківської сільської ради Роздільнянського району Одеської області за 2020-2021 р. р.

Дослідження стану організації методичної роботи підтвердило актуальність обраної проблеми. Така ситуація говорить про необхідність зміни підходів до організації методичної роботи школи. Це означає, що місією методичної роботи в закладах загальної середньої освіти є стимулювання професійного інтересу, сприяння формуванню особистісних професійних потреб педагогів та їх задоволення для вдосконалення педагогічної практики. Відтак, метою сучасної методичної роботи є створення умов для особистісного професійного розвитку кожного педагога.

## РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ У ЗАКЛАДАХ ОСВІТИ

### 3.1. Хід та результати дослідження

На сучасному етапі розвитку вітчизняній освіті потрібен не «сліпий» виконавець адміністративних вказівок, а компетентний, конкурентоспроможний фахівець із глибокими знаннями, здатний до творчих нестандартних рішень, готовий працювати в ринкових умовах. Вирішення цієї проблеми залежить від активності самого вчителя-лідера та ефективності національної системи безперервного професійного розвитку, або, іншими словами, від організації методичної роботи в закладі освіти.

Зауважимо, що кожен учитель повинен постійно вдосконалювати власні педагогічні знання. Для цього необхідно мати індивідуальний план професійного розвитку, розроблений на основі професійного інтересу та запитів. Самоосвіта вчителя виступає цілеспрямованою пізнавальною діяльністю, керованою людиною, а її мета – отримати чіткі знання з педагогічної галузі.

У ході нашого дослідження, враховуючи результати вивчення стану організації методичної роботи в закладах загальної середньої освіти та досвід організації методичної роботи Фінляндії, запропонували педагогам розробити індивідуальний план професійного розвитку. Для того, щоб розробити індивідуальний план професійного розвитку вчителя, важливо мати повне розуміння всіх його деталей. Така діяльність має наступні складові: вибір напрямку діяльності, формулювання мети, постановка завдань; пошук джерела для самоосвіти; вибір форм навчання чи підвищення кваліфікації; складання індивідуального плану професійного розвитку; прогнозування результатів; аналіз та самооцінка діяльності; аналіз плану, визначення нових можливостей на перспективу тощо.

29 педагогів Тростянецького та Новосавицького закладів загальної середньої освіти Великопосківської сільської ради Роздільнянського району Одеської області розробили індивідуальні плани професійного розвитку. Питання, які найчастіше виникали під час складання плану: виявлення власних інтересів та професійних задумів, правильне формулювання напрямку діяльності педагога, чим відрізняється постановка мети від формулювання завдань, вибір сучасних форм навчання, самооцінка власної діяльності тощо. Відтак, нами надавалися систематичні консультації щодо планування, розробки, організації та шляхів реалізації індивідуального плану кожного вчителя.

У будь-якій діяльності має бути створений кінцевий продукт. У зв'язку з цим в індивідуальному плані професійного розвитку вчителя обов'язково вказується перелік досягнутих вчителем результатів за певний період. Як кінцевий продукт на окремому етапі можуть бути представлені посібники, методичні чи дидактичні матеріали, виступи перед колегами, доповіді, сценарії відкритих уроків тощо.

У рамках нашого дослідження, з метою підвищення рівня організації методичної роботи та з опорою на фінський досвід, нами також було запроваджено систематична робота з науковими, педагогічними та методичними літературними новинками. Педагогам було запропоновано ознайомитися з книгами, перелік яких був доведений до їхнього відома (див. додаток В). Для кращого запам'ятовування запропоновано вести читацький щоденник з наступним обговоренням на засіданнях методичних об'єднань та дискусійного клубу (керівник клубу Д. Богацький).

Питаннями для обговорення правив, розроблений спільно з педагогами, алгоритм обговорення книги: 1. Автор, назва книги. 2. Головні герої. 3. Що мене здивувало? 4. Що я взяв з собою? 5. Над чим мені необхідно подумати? 6. Що мені не знадобиться?

Третім кроком нашого дослідження було запровадження динамічних груп педагогів для задоволення професійного інтересу та удосконалення

власної педагогічної практики. Наголосимо, що, в наслідок бесіди, було сформовано динамічні групи педагогів за спорідненими інтересами. Бесіда показала, що більшість педагогів ототожнюють поняття «професійний інтерес» та «професійний запит» з поняттями «труднощі чи професійній діяльності», «недоліки чи прогалини у власній роботі». Лише 8 учителів змогли точно описати свій професійний інтерес та сформулювати особистий професійний запит, 11 педагогів вказали загальні напрями (сучасні технології, освітні новації, використання ІКТ, особистісно-орієнтоване навчання тощо), 10 – не змогли відповісти на це питання.

Відтак, було сформовано три групи, які працювали за спільними професійними інтересами. Перша група «Інноваційна компетентність вчителя закладу загальної середньої освіти», друга група «Розвиток математичних здібностей школярів ЗЗСО», третя група «Педагогічні технології як складова методичної шафи вчителя». Було розроблено план та перспектив діяльності динамічних груп. Групи зустрічалися один раз на два тижні. Проводився постійний моніторинг та безпосередня залученість до діяльності груп. Коли група виконала своє завдання, вони зупинили свою діяльність.

За безпосередньої участі динамічної групи за спорідненими професійними інтересами педагогів було проведено такі заходи, як семінар «Освітня система Фінляндії як приклад європейської моделі»; круглий стіл «Спільне обговорення і визначення спільних ліній розвитку методичної роботи ЗЗСО» тощо.

Останнім кроком, у рамках нашого дослідження, з опорою на досвід Фінляндії, було створено методичну афішу. Розглядаємо це як методичний плакат, як анонс методичних заходів, що проводяться на шкільному, районному (міському), обласному та всеукраїнському рівнях. Такі заходи можуть включати безкоштовні тренінги, квести, семінари, конференції, екскурсії, брифінги тощо, які відбуваються як у будні, так і у вихідні дні. Педагог відповідно до власного педагогічного інтересу та професійних

запитів може обирати види, форми, заходи методичного спрямування у відповідності до індивідуального плану професійного розвитку, і, таким чином, підвищити рівень власної майстерності та кваліфікації. Методична афіша була розроблена за допомогою програми Jamboard (<https://jamboard.google.com>) у сервісі Google. Педагоги отримали посилання й могли систематично відвідувати методичну афішу за даним посиланням і знайомитися з анонсами науково-методичних заходів різного рівня.

Опишемо та схарактеризуємо результати дослідження.

Зміни у стані організації методичної роботи в ЗЗСО нами перевірено за допомогою анкетування (див. додаток А). Учителям ЗЗСО було запропоновано вибрати саме той варіант відповіді, який їх повністю задовольняв.

На запитання: «Чи належним чином організована методична робота у вашому закладі?» вчителі відповіли так: так – 51,5%, частково – 40,2%, ні – 8,3% (рис. 3. 1.).

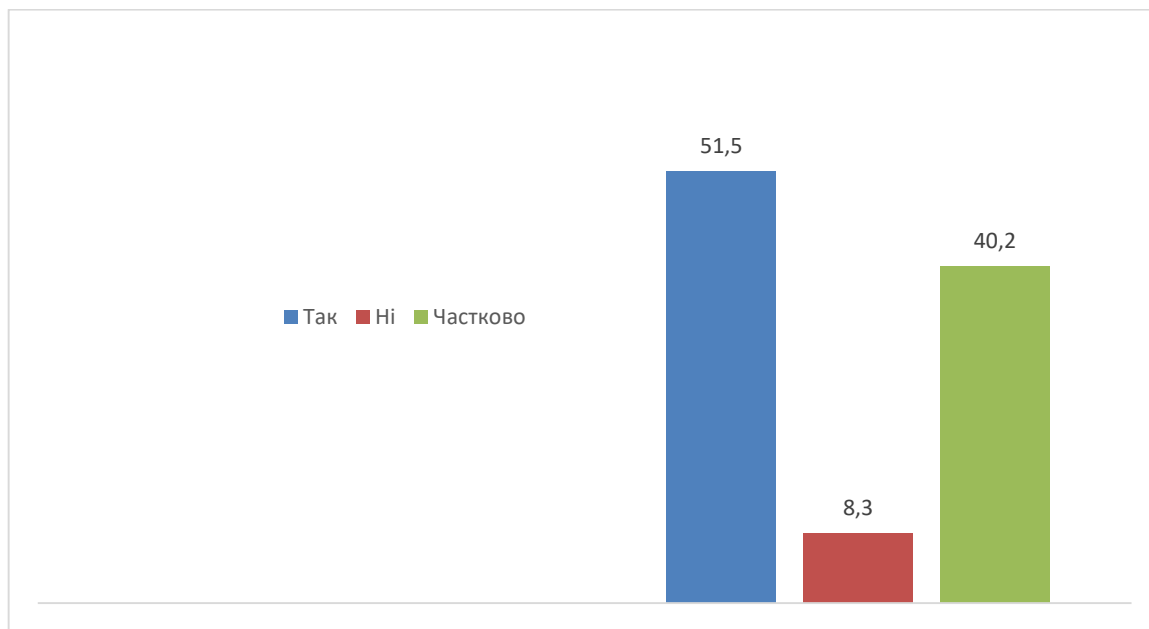


Рис. 3. 1. Відповіді на питання «Чи належним чином організована методична робота у вашому закладі?»

Розподіл отриманих результатів свідчить про результативність спланованої нами роботи з організації методичної роботи педагогів на основі фінського досвіду.

На питання «Чи чітко ви розумієте поняття «методична робота» переважна більшість респондентів 52,1% відповіли «так», «ні» – 33,2%, «важко відповісти» – 14,7% (рис. 3. 2.).

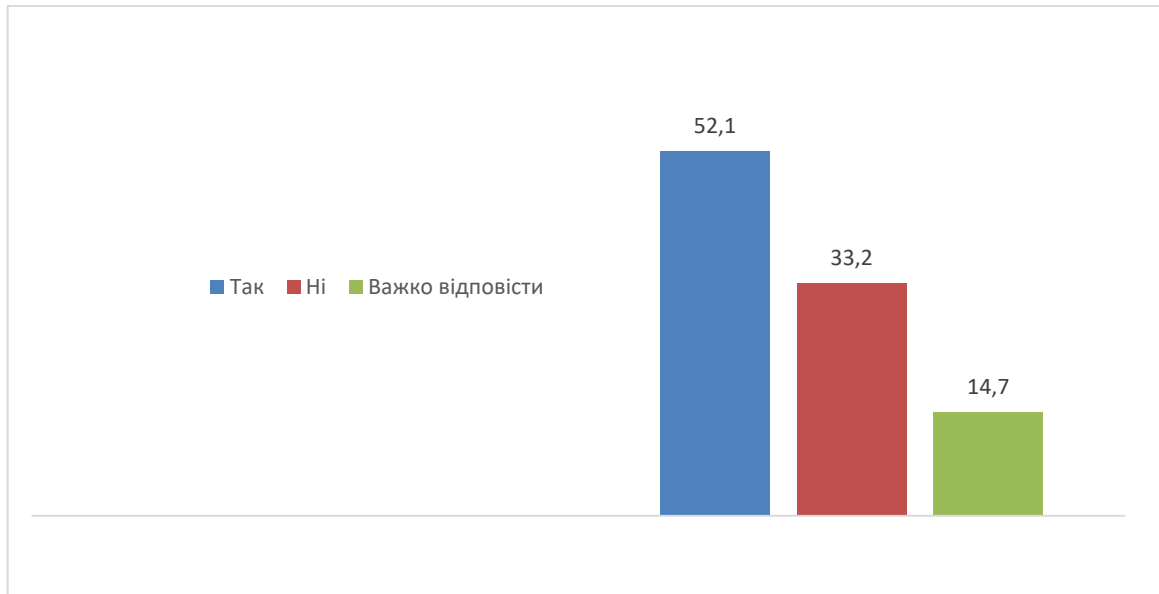


Рис. 3. 2. Відповіді на питання «Чи чітко ви розумієте поняття «методична робота»

Так, на питання «Чи запрошують Вас до обговорення при виборі методичної теми школи?» більшість вчителів відповіли «так» (42,1%); «ні» вибрало 42,7%; 15,2% – «важко відповісти» (рис. 3. 3.).

Слід зауважити, що на питання «Що впливає на якість Вашої методичної роботи?» також спостерігаємо позитивну динаміку змін у відповідях: 25,2% вчителів вважають курсову підготовку; 8,2% – шкільне методичне об'єднання; 7,8% вчителів відповіли районне МО; 5,2% – методична рада школи та творча група вчителів школи; 2,9% – діяльність заступника директора школи; 2,2% – діяльність методистів районного Центру професійного розвитку педагогів; 9,5% вважають вивчення досвіду своїх колег; 39,0% – самоосвіта (рис. 3. 4.).

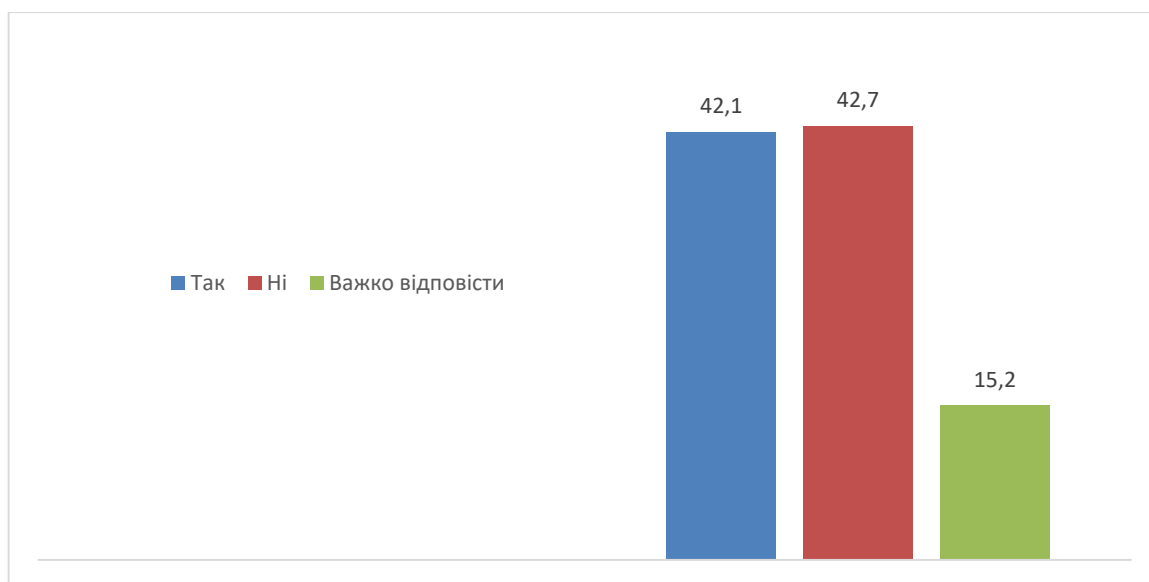


Рис. 3.3. Відповіді на питання «Чи запрошують Вас до обговорення при виборі методичної теми школи?»

Згідно із питанням «Як ви оцінюєте на якому рівні знаходиться, на Вашу думку, рівень Вашої методичної роботи» високий рівень готовності вказали 55,3% респондентів, середній – 43,8%, а низький – 0,9% (рис. 3. 4.).

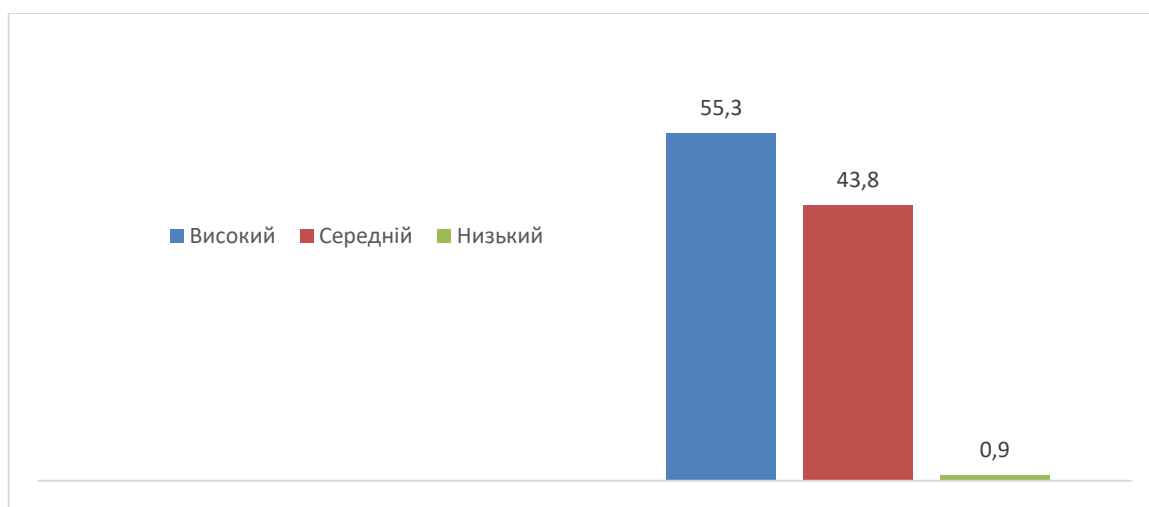


Рис. 3.4. Відповіді на питання «Як ви оцінюєте на якому рівні знаходиться, на Вашу думку, рівень Вашої методичної роботи»

За звітний період відзначається різке зростання методичної активності педагогів ЗЗСО. Можна окреслити такі перспективи:

– розробка презентаційних матеріалів, поширення досвіду роботи на районному та обласному рівні;

- науково-методичне оформлення інновацій, що дають можливість їх масового використання;
- розробка алгоритму проведення внутрішнього контролю за якістю методичної роботи, впровадження нових форм контролю, делегування контрольних функцій;
- створення програм і технологій саморозвитку вчителя, що забезпечують сприятливі умови для розвитку професіоналізму та особистості.

Так, проведене анкетування вказало на покращення стану організації методичної роботи в досліджуваних закладах та дало змогу зробити висновок, що правильна та ефективна організація методичної роботи, у нашому контексті, з опорою на фінський досвід, це цілеспрямований процес, спеціально організований для системного оновлення професійної компетентності вчителів, зумовлений динамікою розвитку суспільства, науки, освіти, а також потребами, що випливають з особистого досвіду та специфіки кожного вчителя. Переконалися, що велике значення має самоосвіта вчителя, активні форми методичної роботи, вивчення та впровадження в шкільну практику освітніх інновацій та досягнень педагогічної науки. Для покращення методичної підготовки вчителів важливою є самостійна робота над науковою та методичною літературою з педагогіки, психології та методик навчання. Самонавчання виступає як внутрішній стрижень, активна творча, пізнавальна діяльність у рамках неперервної освіти.

### **3.2. Рекомендації з організації методичної роботи у вітчизняних ЗЗСО**

Аналіз наукової та методичної літератури, праць зарубіжних та вітчизняних дослідників, перегляд нормативних документів, вивчення

досвіду організації методичної роботи в Фінляндії, проведене дослідження підтвердило необхідність належної організації методичної роботи в ЗЗСО.

Підкреслимо, що сучасні дослідники розкривають сутність, особливості та значення методичної роботи, яка сприяє збагаченню вчителя творчими відкриттями, допомагає вчителю підвищити кваліфікацію та стимулює самоосвіту. Педагогічна робота вчителя ЗЗСО має свої особливості, які потребують методичної підготовки вчителя для роботи в закладах освіти, яка організовується як на шкільній основі, так і на міжшкільному чи районному рівнях.

Відтак, емпіричний досвід підтвердив необхідність розробки рекомендацій для управлінців з організації методичної роботи у закладах загальної середньої освіти. Так,

1. Упровадження різноманітних інноваційних форм методичної роботи з метою підвищення ефективності діяльності вчителів ЗЗСО.

2. Покращення якості роботи вчителів шляхом створення організації сприятливих умов для професійного саморозвитку та самоосвіти.

3. Створення в ЗЗСО інформаційно-освітнього середовища професійного розвитку педагогічних працівників за допомогою різних засобів, зокрема з використанням соціальних мереж, хмарних технологій, Інтернет-додатків, Project Based Learning тощо).

4. Організація методичної інфраструктури, залучення зовнішніх ресурсів для участі в методичній роботі школи, активізація внутрішніх ресурсів для задоволення професійного інтересу педагогічних працівників.

5. Планування відповідної роботи щодо підвищення професійної кваліфікації учителів за допомогою міжнародних та вітчизняних проектів, участь у грантах, залученість до співпраці з ЗВО та Інститутами післядипломної педагогічної освіти.

6. Організація підтримки у розробленні та побудови педагогом індивідуальної програми професійного розвитку та індивідуального плану професійного вдосконалення.

7. Удосконалення методичного забезпечення діяльності педагогів. Доступ до новинок психолог-педагогічного, методичного та фахового напрямів.

8. Організація та впровадження інноваційних структурних форм методичної роботи в ЗЗСО: педагогічне проектування; активно методи; ділові ігри; практикуми і тренінги; індивідуальні лабораторії; лекції (проблемні, лекції-діалоги); динамічні групи за інтересами; години зацікавленого інформаційного обміну; креативні майстерні тощо.

Зміст методичної роботи передбачає організацію пошукових досліджень з розробки та впровадження методів, технологій навчання і виховання, удосконалення форм і методів роботи з педагогами; перетворення наукових ідей у педагогічну практику; створення інформаційно-методичного забезпечення освітнього процесу; консультування педагогів щодо використання педагогічних інновацій, нових форм організації освітнього процесу, впровадження досягнень психолого-педагогічної науки; пошук, узагальнення, аналіз та впровадження передового педагогічного досвіду; розроблення методичного забезпечення самоосвіти та саморозвитку вчителів відповідно до процедур їхньої атестації чи сертифікації; впровадження сучасних методів навчання; розробка системи контролю навчальних досягнень учнів шляхом використання тестових та діагностичних баз даних; забезпечення просвітницької та інформаційної діяльності підтримки вчителя тощо.

У ЗЗСО необхідно організувати взаємовідвідування уроків, що сприяє перенесенню найкращих методів і прийомів одних учителів у практику інших, пробуджує творчу ініціативу вчителів. А наприкінці кожного навчального року проводяться творчі звіти педагогів, де демонструється робота над виконанням методичного завдання та реалізація методичної теми педагога.

На належному рівні планується та проводиться робота з педагогічним колективом, коли методична тема пов'язана зі шкільною проблемою,

вивчаються та впроваджуються сучасні технології навчання, розглядаються актуальні питання дидактики, педагогіки, психології, проводяться предметні тижні, відкриті уроки, позакласні заходи, творчі звіти вчителів тощо. Робота в має бути ефективною як за змістом, так і за формою.

Роль методичної роботи закладу загальної середньої освіти суттєво зростає в сучасних умовах через необхідність раціонально та ефективно використовувати інноваційних методів, прийомів та форми діяльності. До прикладу, огляд методичної літератури; семінари-практикуми; доповіді й дискусії; повідомлення із візуальною демонстрацією на уроках, класних годинах, позакласних і позашкільних заходах; ділові та рольові ігри; уроки-презентації; обговорення передового педагогічного досвіду, його впровадження і поширення; обговорення новітніх методик, технологій, досягнень психолого-педагогічної науки; аналіз і обговорення відкритих уроків, заходів; обговорення питань для тестування й анкетування учнів, результатів проведених «зрізів знань» тощо.

Висновимо, що основними завданнями на шляху реалізації методичної роботи закладу освіти є організація відповідних умов для розкриття творчого потенціалу вчителя та підвищення професійного рівня педагога через систему належно організованих та правильно спланованих заходів інноваційного спрямування.

Забезпечення належного рівня кваліфікації педагогічних кадрів, підвищення наукової інформативності в області знання навчального матеріалу та суміжних дисциплін відбувається шляхом активної участі в роботі підрозділів методичної служби школи, участі в роботі районних методичних об'єднань, Центрах професійного розвитку педагогів тощо. Така діяльність може бути направлена на удосконалення діяльності шкільних методичних об'єднань і атестаційних комісій шляхом диференціації відповідальності спеціалістів різних категорій; підвищення ефективності роботи зі спеціалістами 1-ї категорії (переважно шляхом залучення їх до активної роботи шкільних методичних об'єднань); удосконалення роботи з

молодими учителями (переважно шляхом наставництва); посилення ролі педагогів із званнями в методичній роботі як на районному рівні, так і на рівні закладу; підвищення комп'ютерної грамотності працівників; популяризація використання мультимедійних технологій на уроках шляхом проведення презентацій і відкритих заходів; упровадження ІКТ-технологій у процесі навчання і виховання; посилення уваги до організації науково-дослідної роботи; постійне оновлення методичної бази навчальних кабінетів; популяризація перспективного педагогічного досвіду вчителів школи тощо.

Констатуємо, що підвищення професійної компетентності вчителів, підвищення їхнього наукового та культурного рівня вирішуються саме через належну організацію методичної роботи в ЗЗСО. Важливе значення у створенні особистісно-орієнтованої системи професійного зростання має організація самоосвітньої діяльності. Адміністрація школи має тримати на постійному контролі питання самоосвіти, а саме виступи вчителів щодо обміну досвідом самоосвіти на засіданні педагогічної ради; індивідуальні бесіди; анкети; групові та індивідуальні консультації; звіти самоосвіти на засіданні методичних об'єднань, визначення завдань самоосвіти на наступний навчальний рік тощо. Під час організації самоосвітньої діяльності не варто забувати про список літератури, що підлягає опрацюванню; форму самоосвіти; термін виконання роботи; очікувані результати (доповідь, виступ, опис досвіду, звіт тощо). Для цього у плані роботи з педагогічними колективами передбачені індивідуальні форми роботи: індивідуальна робота над науково-методичною проблемою, самостійна робота, докурсова та післякурсова підготовка, консультація, творчі звіти, наставництво, опрацювання фахових журналів та методичної літератури тощо.

Завдяки моніторингу особистої педагогічної діяльності відбувається накопичення інформації про рівень якості самоосвіти вчителя. Тому кожен педагог має можливість прогнозувати та моделювати особистісний розвиток, забезпечуючи безперервне професійне зростання. Самоосвіта вчителя є основною формою підвищення власної компетентності, яка полягає у

вдосконаленні знань та узагальненні педагогічного досвіду шляхом цілеспрямованої самоосвітньої роботи. Самоосвіта здійснюється індивідуально або колективно. Суто індивідуально її може виконувати високорозвинена людина, діяльність якої продуктивна і творча, адже самоосвіта – це безперервний процес саморозвитку та самовдосконалення вчителя. Виходячи з цього, завданням методичної роботи в ЗЗСО є стимулювання самоосвіти та саморозвитку вчителів та своєчасне надання методичної допомоги в цьому напрямку.

Самоосвіта є основною формою підвищення педагогічної компетентності, яка полягає у вдосконаленні знань та узагальненні педагогічного досвіду шляхом цілеспрямованої самоосвітньої роботи. Самоосвіта в ЗЗСО повинна здійснюватись індивідуально або колективно. Завдяки досконалій організації самоосвітньої діяльності постійно вдосконалюється професійна майстерність вчителя і, як наслідок, формується авторитет вчителя серед учнів, батьків, колег. Творчий вчитель створює свій особистий образ.

Ідеальна організація самоосвіти залежить від багатьох факторів. Багато що залежить від власних мотивів, об'єктивної та суб'єктивної значущості, теоретичної та практичної підготовки, ступеня оволодіння навичками самоосвітньої роботи, фізіологічного та емоційного стану та інших факторів. Завдання полягає у педагогічному проектуванні власної самоосвіти, оволодіння вчителем інноваційних форм і методів самоосвіти, вирішення питань комплексного та методичного забезпечення навчальних предметів, опанування зміст навчально-виховної роботи, професійною спрямованістю навчання. Реалізація поставлених цілей забезпечує вдосконалення педагогічної майстерності та творчості вчителя, підвищення власного методичного рівня.

Таким чином, зміни, що відбуваються в економіці та суспільному житті України, потребують методичної підготовки вчителів, від чого значною мірою залежить ефективність навчання, тому на перший план виступає

самоосвітня діяльності учителя відповідно до його професійних інтересів, нахилів та потреб.

### **Висновки до розділу 3**

Нові умови визначають нові вимоги, вимагають адекватної діяльності. Зрозуміло, що академічна освіта, отримана вчителями кілька років тому, а то й десятиліття тому, досвід, набутий у абсолютно протилежних сучасним прагненням суспільних, політичних, ідеологічних відносин, потребують як суттєвого перегляду, переосмислення, так і ґрунтовного оновлення.

Вважаємо, що шляхи якісних змін змісту, форм і методів методичної роботи мають розроблятися у вимірі освітнього процесу, особливо в стратегії вчитель-людина-школа. Це дозволяє реалізувати особисту гуманістичну позицію, системне прагнення до педагогічної дійсності, орієнтацію в предметній області, знання сучасних педагогічних технологій, інноваційний підхід. Важлива роль зазвичай відводиться формуванню високої загальної та професійної культури вчителя, його готовності до педагогічної творчості, вміння співпрацювати з учнями. Процес організації продуманої, творчої, ефективної та результативної методичної роботи є одним із найважливіших аспектів, який базується на вдосконаленні освітнього процесу, удосконаленні його методичного забезпечення, реалізації концепції навчання і виховання.

Проведене дослідження вказало на покращення стану організації методичної роботи в досліджуваних закладах та дало змогу зробити висновок, що правильна та ефективна організація методичної роботи, у нашому контексті, з опорою на фінський досвід, це цілеспрямований процес, спеціально організований для системного оновлення професійної компетентності вчителів, зумовлений динамікою розвитку суспільства, науки, освіти, а також потребами, що випливають з особистого досвіду та специфіки кожного вчителя. Велике значення має самоосвіта вчителя, активні форми методичної роботи, вивчення та впровадження в шкільну

практику освітніх інновацій та досягнень педагогічної науки. Для покращення методичної підготовки вчителів важливою є самостійна робота над науковою та методичною літературою з педагогіки, психології та методик навчання. Самонавчання виступає як внутрішній стрижень, активна творча, пізнавальна діяльність у рамках неперервної освіти.

Аналіз наукової та методичної літератури, праць зарубіжних та вітчизняних дослідників, перегляд нормативних документів, вивчення досвіду організації методичної роботи в Фінляндії, проведене дослідження підтвердило необхідність розробки рекомендацій для управлінців з організації методичної роботи у закладах загальної середньої освіти.

Підкреслимо, що сучасні дослідники розкривають сутність, особливості та значення методичної роботи, яка сприяє збагаченню вчителя творчими відкриттями, допомагає вчителю підвищити кваліфікацію та стимулює самоосвіту. Педагогічна робота вчителя ЗЗСО має свої особливості, які потребують методичної підготовки вчителя для роботи в закладах освіти, яка організовується як на шкільній основі, так і на міжшкільному чи районному рівнях.

Саме у процесі вдосконалення процесу організації методичної роботи, коли формуються та створюються умови для підвищення професійного рівня вчителів, педагогічної майстерності, формується колектив, який орієнтує свої професійні потреби на продуктивну діяльність. Таким чином, виходячи з вищевикладеного, можна зробити висновок, що вдосконалення методичної роботи закладу загальної середньої освіти має базуватися на осмисленні та використанні фінського досвіду та знань теорії управління. Система методичної роботи ефективно працюватиме лише за умови встановлення тісного взаємозв'язку та взаємодії між її підсистемами, усіма структурними елементами, на основі виконання всіх загальних функцій управління.

## ВИСНОВКИ

Реформа сучасної школи потребує значних зусиль як з боку педагогічного колективу, так і з боку керівництва закладу загальної середньої освіти. Одним із шляхів досягнення позитивних зрушень у національній шкільній освіті є ефективна організація методичної роботи в усіх її складових.

У результаті аналізу психолого-педагогічної, наукової та методичної літератури висновимо, що методичної роботи – це цілісна система взаємопов'язаних дій і заходів, яка базується на досягненнях науки, передовому досвіді та конкретному аналізі труднощів, з якими стикається вчитель, і спрямована на всебічне підвищення професійної майстерності кожного вчителя, вихователя, керівника закладу освіти, збагачення та творчості педагогічного колективу, а як результат – досягнення оптимальних наслідків навчання, виховання та розвитку майбутніх громадян нашої країни. У методичній роботі найголовнішим є надання керівниками школи дієвої допомоги педагогам у розвитку їхньої майстерності. Методична робота покликана вдосконалювати знання та поліпшувати професійні навички і вміння вчителів, спонукає вчителів працювати над підвищенням власного професійного рівня, формувати позитивні моральні якості, розвивати мотивацію творчої діяльності, стимулювати самоосвіту вчителів та бажання постійно підвищувати власну кваліфікацію, сприяє збагаченню педагогічного колективу педагогічними знахідками, допомагає молодим вчителям вчитися у своїх, більш досвідчених, колег.

На сьогодні методична робота у Фінляндії має свої особливості та функціонує відповідно до встановлених норм та традицій, які склалися в сфері освіти. Керівництво та педагоги мають спільну мету та працюють на колективний результат. Директори працюють збалансовано та враховують всі зовнішні та внутрішні фактори професійної діяльності та розвитку вчителів. Вимоги до ефективності, високої якості праці та професійного

зростання не суперечать основній меті – розвитку професійної майстерності та творчого потенціалу педагогічних кадрів закладу освіти. Керівник робить все можливе і забезпечує педагогічному колективу культуру роботи, яка дає змогу продовжити їхній розвиток удосконалення та досягнення позитивних результатів.

Виділено характерні риси організації методичної роботи у закладах освіти Фінляндії, які не характерні для України: 1. Довіра між усіма учасниками системи. Батьки довіряють школі, вчителі довіряють учням, міністерство освіти довіряє вчителям. Довіра та свобода проявляється і в тому, що роботу фінської школи та фінського вчителя ніхто не контролює – школа та вчителі ні перед ким не звітують. Ніхто не приходить на уроки, не просить заповнювати плани навчальної, виховної, позакласної роботи. 2. Статус вчителя: держава сплачує хорошу зарплату, на педагогічні факультети дуже великий конкурс. 3. Кваліфікацію вчителі підвищують самостійно, займаючись самоосвітою. Вчителі відіграють ключову роль у підвищенні якості освіти, тому постійна увага приділяється їхній освіті до початку викладацької роботи, а також після завершення навчання ведеться постійна робота щодо підвищення кваліфікації. Педагоги повинні щорічно брати участь у навчанні, організованому роботодавцем на робочому місці, оскільки це є частиною їхнього трудового договору. У Фінляндії відповідальність за професійне зростання педагогічних кадрів несуть роботодавці, чи то директори шкіл, чи муніципальні комітети. 4. Вибір часу для курсової підготовки педагогів у робочий час без заміни. 5. Об'єктивна наявність часу в учителів для підвищення кваліфікації. У Фінляндії вчителі мають досить багато часу для свого професійного розвитку. 6. Участь фінських учителів у продовженні освіти не впливає на розміри їхньої заробітної плати та кар'єрне зростання.

Досліджено стан організації методичної роботи на прикладі Тростянецького та Новосавицького ЗЗСО Великопосківської сільської ради Роздільнянського району Одеської області. Було проведено анкетування,

організовано бесіду з педагогами та вивчено досвід організації методичної роботи Тростянецького закладу загальної середньої освіти Великопосківської сільської ради Роздільнянського району Одеської області

Дослідження про демонтувало існування проблем у розумінні поняття «методична робота», лише третина опитуваних вважають задовільною організацію методичної роботи в закладі загальної середньої освіти. Відмічено низьку мотивацію до самоосвіти, самонавчання та саморозвитку. Переважні більшість педагогів не використовують у своїй роботі передовий педагогічний досвід, не співпрацюють з досвідченими колегами, не впроваджують інноваційні методи та технології навчання. Часто інтереси вчителів не співпадають з методичною темою «нав'язаною» керівництвом закладу. Відтак, вчителі не усвідомлюють значущості методичної роботи або просто не прагнуть її здійснювати.

У рамках нашого дослідження, з метою підвищення рівня організації методичної роботи та з опорою на фінський досвід, нами запропоновано: розробити індивідуальний план професійного розвитку; проводити систематичну роботу з науковими, педагогічними та методичними літературними новинками; організувати та координувати роботу динамічних груп педагогів для задоволення професійного інтересу та удосконалення власної педагогічної практики; створення методичної афіші як анонсу методичних заходів, що проводяться на різних рівнях.

Проведене анкетування вказало на покращення стану організації методичної роботи в досліджуваних закладах та дало змогу зробити висновок, що правильна та ефективна організація методичної роботи, у нашому контексті, з опорою на фінський досвід, це цілеспрямований процес, спеціально організований для системного оновлення професійної компетентності вчителів, зумовлений динамікою розвитку суспільства, науки, освіти, а також потребами, що випливають з особистого досвіду та специфіки кожного вчителя. Переконалися, що велике значення має самоосвіта вчителя, активні форми методичної роботи, вивчення та

впровадження в шкільну практику освітніх інновацій та досягнень педагогічної науки. Для покращення методичної підготовки вчителів важливою є самостійна робота над науковою та методичною літературою з педагогіки, психології та методик навчання. Самонавчання виступає як внутрішній стрижень, активна творча, пізнавальна діяльність у рамках неперервної освіти.

Проведене дослідження показало що, добре та грамотно організована та проведена методична робота є важливою складовою успіху діяльності закладів освіти. І головне, що результатом добре організованої методичної роботи є підвищення професіоналізму вчителів та якості освіти, адже методична робота в школі – це багатогранний процес розвитку.

Підтверджено, що ефективність організації методичної роботи в сучасному закладі загальної середньої освіти може бути підвищена шляхом організації цілісної методичної системи з опорою на досвід Фінляндії. Емпіричний досвід підтвердив необхідність розробки рекомендацій для управлінців з організації методичної роботи у закладах загальної середньої освіти.

Проведене дослідження не вичерпує всіх аспектів цієї проблеми. Зокрема, більш системного і глибокого вивчення та узагальнення потребує проблема застосування методичного підходу у професійному розвитку педагогів.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бачинська Є. Вектори змін методичної роботи в закладах загальної середньої освіти в контексті реформування освіти в Україні. URL : [https://www.narodnaosvita.kiev.ua/?page\\_id=5086](https://www.narodnaosvita.kiev.ua/?page_id=5086).
2. Білоус А. Б. Використання інтерактивних освітніх технологій у закладах дошкільної освіти. *Науковий пошук молодих: Збірник статей аспірантів та магістрантів*. Херсон : КВНЗ «Херсонська академія неперервної освіти», 2019. Випуск 3. С. 10–15.
3. Бутова В. О. Особливості підготовки вчителів загальноосвітньої школи у Фінляндії. *Вісн. Глухів. держ. пед. ун-ту. Сер. педагогічні науки. Зб. наук. пр.* Глухів, 2010. Вип. 15, ч. 1. С. 66–70.
4. Варенко В. М. Інформаційно-аналітичні технології прийняття ефективних управлінських рішень. *Бібліотекознавство. Документознавство. Інформологія*. 2014. № 3. С. 62–65.
5. Годованюк Т. Л. Методика індивідуального навчання історії математики студентів педагогічних університетів : автореф. дис. канд. пед. наук : 13.00.02; Нац. пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова. К., 2009. 20 с.
6. Грекова І. Науково-методична робота як система : ДОШПО. 2015. URL : [novi\\_pidhody\\_do\\_organizaciji\\_metodychnoji\\_roboty\\_v\\_systemi\\_shkilnoji\\_osvity.](#)
7. Гринюк С. П. Професійна підготовка майбутніх вчителів іноземних мов в університетах Фінляндії: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук: спец. 13.00.04 «теорія та методика професійної освіти». URL : <http://mydisser.com/ua/avtoref/view/13423.html>.
8. Гуревич Р. С., Кадемія М. Ю., Шевченко Л. С. Компетентнісна освіта у вищій педагогічній школі : метод. посіб. 2-е вид., доп. Вінниця : Планер, 2010. 166 с.

9. Дралюк Я., Гриненко Л. SWOT-аналіз як інструмент стратегічного планування методичної роботи. *Вихователь-методист дошкільного закладу*. 2018. № 4. С. 10–16.
10. Ефективна школа: план розвитку чи бізнес-план? Матеріали науково-практичного семінару / уклад.: Т. О. Бондар, М. П. Щербань. Полтава : ПОІППО, 2013. 76 с.
11. Загорський В. С. Управління якістю освіти у середніх навчальних закладах: навч. посіб. Львів : ЛРІДУ НАДУ, 2011. 136 с.
12. Інноваційний розвиток теорії управління національною системою освіти. URL : <http://refdb.ru/look/2252880-p15.html>.
13. Інноваційні практики в освіті: український каталог. Пост методика. *Журнал Полтавського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти ім. М.В. Остроградського*. 2013. № 2 (111). 400 с.
14. Кішман М. В. Інноваційні технології розвитку професійної компетентності вчителів. *Завуч. Усе для робот*. 2017. № 15–16. С. 27–43.
15. Котун К. В. Використання педагогічного портфоліо у процесі підготовки майбутнього вчителя початкових класів у Фінляндії. *Порівняльна професійна педагогіка*. 2013. Вип. 1. С. 246–255.
16. Котун К. В. Зміст курікулуму підготовки вчителів середньої школи Фінляндії. *Сучасні інформ. технології та інноваційні методики навчання в підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми: зб. наук. пр.* / редкол.: І. А. Зязюн, Н. Г. Ничкало, Р. С. Гуревич та ін.; Ін-т пед.освіти і освіти дорослих НАПН України, Вінницький держ. пед. ун-т імені Михайла Коцюбинського. К.; Вінниця. 2012. Вип. 31. С. 112–116.
17. Лунячек В. Е. Освіта Фінляндії: досвід для адаптивного управління. *Адаптивне управління: теорія і практика*. 2017. № 2 (1). URL : [http://am.eor.by/images/adapt/Vol.2/17\\_am\\_02\\_lunyachek.pdf](http://am.eor.by/images/adapt/Vol.2/17_am_02_lunyachek.pdf).
18. Международный информационно-методический семинар «Предпосылки мирового лидерства и конкурентные преимущества

национальных систем образования» Финляндия (г. Хельсинки, г. Турку, г. Тампере). URL: <http://teacher-karelia.narod.ru/turku.htm>.

19. Методична робота в школі: теоретичні засади; система роботи; досвід /укл. Григораш В. В. Х. : Основа, 2009. 304 с.

20. Освітній простір. Нові форми методичної роботи. URL : <http://infosvit.if.ua/novi-formy-metodychnoji-roboty/>.

21. Основи педагогічної творчості та майстерності / за заг. ред. Н. В. Гузій. К. : НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2008. 168 с.

22. Піддячий М. І., Доротюк В. І., Левченко Н. Г., Туташинський В. І. та ін. Організаційно-педагогічні засади формування інформаційного простору профільної школи : методичний посібник. К. : Педагогічна думка, 2013. 144 с.

23. Покка А. Вищий клас. Шкільне управління по-фінськи; пер. з англ. О.М. Назарової / 2-ге вид., випр. Харків: Вид-во «Ранок», 2019. 160 с.

24. Постанова Кабінету Міністрів України № 800 «Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників». URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2019-п#n18>.

25. Про освіту : Закон України № 2657-VIII від 18.12.2018. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>.

26. Салберг П. Фінські уроки 2.0: Чого може навчитися світ з освітніх змін у Фінляндії; пер. з англ. А. Р. Шиян; наук. ред. Р. Б. Шиян. Харків : Вид-во «Ранок», 2017. 240 с.

27. Сигида С. Нестандартні форми методичної роботи. *Музичний керівник*. 2015. № 7. С. 16–23.

28. Смирнова М. Є. Практика управління загальноосвітнім навчальним закладом: від функціонування до розвитку. Х. : Вид. група «Основа». 2013. 192 с.

29. Соловій І. П., Генік Я. В., Соловій В. І. Управління навчальним закладом на засадах сталого розвитку. Методичний посібник для професійно-технічних начальних закладів. Київ : Видавництво. 2013. 146 с.

30. Сорочан Т. М. Концепція науково-методичної роботи в добу освітніх змін: традиції, інновації, перспективи розвитку. *Методист*. 2013. № 2 (14). С. 7–12.
31. Тесмінецька Ж. В. Організація роботи з молодими вчителями. *Завуч. Усе для роботи*. 2018. № 1/2. С. 19–28.
32. Тільна О. С. Мотивація, контроль та оцінка діяльності педагогів у шкільному менеджменті : Методична збірка. Обухів, 2012. 111 с.
33. Уокер Т. Финская система обучения. Как устроены лучшие школы в мире. «Альпина паблицер», 2018. 256 с.
34. Фіцула М. М. Педагогіка: Навчальний посібник для студентів вищих педагогічних закладів освіти. 3-тє вид. К. : Академвидав, 2009. 528 с.
35. Шляйхер А. Что делает систему образования эффективной? URL: <http://web-in-learning.blogspot.ru/2013/04/pisa.html>.
36. Якою є освіта у Фінляндії або Здоровий глузд. URL : <https://nus.org.ua/articles/yakoyu-ye-osvita-u-finlyandiyi-abo-zdorovyj-gluzd/>.
37. Hara, Jyrki Tutkija varoittaa Ruotsia Suomen koulutusmallista / YLE Ulkomaat. URL : [http://yle.fi/uutiset/tutkija\\_varoittaa\\_ruotsia\\_suomen\\_koulutusmallista/7943916](http://yle.fi/uutiset/tutkija_varoittaa_ruotsia_suomen_koulutusmallista/7943916).
38. Kluukeri, Iina Jopo-luokista hyviä tuloksia: peruskoulu loppuun ja vainu opiskelupaikasta. URL : [http://yle.fi/uutiset/jopo-luokista\\_hyvia\\_tuloksia\\_peruskoulu\\_loppuun\\_ja\\_vainu\\_opiskelupaikasta/7977920](http://yle.fi/uutiset/jopo-luokista_hyvia_tuloksia_peruskoulu_loppuun_ja_vainu_opiskelupaikasta/7977920)
39. Koulutuksen talous 2013. Koululaitoksen käyttömenot kasvoivat hieman vuonna 2013. URL : [http://www.stat.fi/til/kotal/2013/kotal\\_2013\\_2015-05-08\\_fi.pdf](http://www.stat.fi/til/kotal/2013/kotal_2013_2015-05-08_fi.pdf).

## ДОДАТКИ

### Додаток А

#### Анкета для вчителів закладу загальної середньої освіти

(автор Т. Гарачук, Д. Богацький)

- 1) Чи належним чином організована методична робота у вашому закладі?
  - a) Так
  - b) Ні
  - c) Важко відповісти
- 2) Чи чітко ви розумієте поняття «методична робота»?
  - a) Так
  - b) Ні
  - c) Важко відповісти
- 3) На вашу думку, на якому рівні у вашому закладі організована методична робота.
  - a) Високому
  - b) Достатньому
  - c) Низькому
- 4) Чи співпадає ваша методична тема з вашими запитами (бажаннями)?
  - a) Так
  - b) Ні
  - c) Важко відповісти
- 5) Чи запрошують вас до обговорення при виборі методичної теми школи?
  - a) Так
  - b) Ні
  - c) Важко відповісти
- 6) Що впливає на якість Вашої методичної роботи? (оберіть декілька варіантів)

- a) курсова підготовка
- b) шкільне методичне об'єднання
- c) районне МО
- d) методична рада школи
- e) творча група вчителів школи
- f) діяльність заступника директора школи
- g) діяльність методистів районного ЦПРПП
- h) вивчення досвіду роботи своїх колег
- i) самоосвіта

7) Які з названих напрямів потребують удосконалення стосовно підвищення якості методичної роботи в школі?

- a) знання дидактики та методики навчальних предметів
  - b) опанування нових прогресивних методів викладання
  - c) практичне володіння методикою викладання навчальних предметів
  - d) знання норм оцінювання із предметів
  - e) обізнаність із реальними результатами педагогічного процесу в школі
  - f) знання рівня педагогічної майстерності вчителів
  - g) керівництво самоосвітою вчителя
- вивчення і впровадження у практику школи досягнень педагогічної науки та передового досвіду
- h) написання наукових праць, методичних розробок та подання їх до друку в періодичній педагогічній пресі.

8) Як ви оцінюєте на якому рівні знаходиться, на Вашу думку, рівень Вашої методичної роботи.

- a) Високий
- b) Достатній
- c) Низький

### План бесіди

з учителями Тростянецького та Новосавицького закладів загальної середньої освіти Великопосківської сільської ради Роздільнянського району Одеської області щодо планування, організації та функціонування методичної роботи в закладах освіти  
(автор Т. Гарачук, Д. Богацький)

1. Який Ваш власний професійний інтерес і чи відповідає він особистому професійному запиту?
2. Що ви розумієте під поняттям «методична робота»?
3. Чи перешкоджає багаторічний досвід організації методичної роботи Вашій готовності до змін та формуванню інноваційного педагогічного мислення?
4. Як Ви обираєте Власну методичну тему? Що або хто пливає на вибір теми?
5. Чи є у Вас індивідуальний план професійного розвитку? Розкажіть про нього.
6. Як директор/заступник директора здійснює методичний супровід вашої професійної діяльності? Це допомагає чи заважає Вам?
7. На вашу думку, які умови/заходи/форми варто організувати/провести/створити для успішного функціонування методичної роботи в закладі освіти та підвищення Вашого особистісного професійного розвитку?

*Перелік книг, які варто прочитати педагогу для підвищення професійного інтересу та вдосконалення власної педагогічної практики*

1. К. Робінсон «Школа майбутнього»
2. С. Кові «Сім навичок високоефективних людей»
3. Д. Сігел «Секрети мозку. 12 стратегій розвитку дитини»
4. П. Салберг «Фінські уроки 2.0»
5. А. Покка «Вищий клас. Шкільне управління по-фінськи»
6. А. Ріплі «Розумники»
7. Т. Вагнер, Т. Дінтерсміт «Мистецтво навчати. Як підготувати дитину до реального життя»
8. Б. Браун «Стань сильнішим»
9. В. Пекар «Різнобарвний менеджмент»
10. Б. Оклі «Навчитися вчитися. Як запустити свій мозок на повну»