

**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**

**Професійне зростання педагога в системі методичної  
роботи школи**

**The state of professional development of a teacher in the system of  
methodological work of general secondary education institution**

на здобуття ступеня вищої освіти «Магістр»

Виконала: здобувачка вищої освіти  
другого (магістерського) рівня  
спеціальності 011 Освітні, педагогічні науки  
освітньо-професійної програми  
Педагогіка середньої освіти  
Магденко Катерина Юріївна  
Науковий керівник: кандидат педагогічних  
наук, старший викладач Папач Ольга Іванівна,  
Рецензент: кандидат педагогічних наук,  
професор Рашидов Сейфулла Фейзулайович

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 \_\_\_\_\_ ПІБ \_\_\_\_\_

**Одеса – 2021**

## АНОТАЦІЯ

В даній кваліфікаційній роботі розглянуто стан професійного зростання педагога в системі методичної роботи закладу загальної середньої освіти. У першому розділі висвітлено теоретичні засади визначеної проблеми. Розкрито суть ключових поняття дослідження «зростання», «професійне зростання», «методична робота». У другому розділі описано процес підготовки та проведення емпіричного дослідження стану професійного зростання педагога в системі методичної роботи школи. А також представлено педагогічний інструментарій за допомогою якого здійснювалось дане дослідження. У третьому розділі було проведено аналіз результатів дослідження стану професійного зростання педагогів в системі методичної роботи Маяківського навчально-виховного комплексу «Закладу загальної середньої освіти I-III ступенів – закладу дошкільної освіти» Маяківської сільської ради. Були розроблені рекомендації в організації методичної роботи для вищезазначеного закладу, як спосіб мотивування педагогів до професійного зростання .

Ключові слова: зростання, професійне зростання, методична робота, педагог.

## SUMMARY

This qualification paper examines the state of professional development of a teacher in the system of methodological work of general secondary education institution. The first chapter reflects the theoretical foundations of the problem. The essence of the key research concepts "growth", "professional growth", "methodical work" are revealed. The second chapter describes the process of preparing and conducting empirical research on the state of teacher's professional growth in the system of methodological work at school. It also presents the pedagogical tools that were used to conduct this research. The third chapter analyses the results of the research on teachers' professional development in the system of methodological work of Mayakovsky educational complex "Institutions

of General Secondary Education I-III stages - institutions of pre-school education" of Mayakovsky Village Council. Recommendations in the organization of methodical work for above mentioned institution as a way of motivation of teachers for professional growth have been developed.

**Key words:** growth, professional development, methodological work, teacher.

## ЗМІСТ

	ст.
ВСТУП.....	6
<b>1. РОЗДІЛ. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПРОФЕСІЙНОГО ЗРОСТАННЯ ПЕДАГОГА В СИСТЕМІ МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ ШКОЛИ.....</b>	<b>10</b>
<b>1.1.Професійне зростання педагога: суть понять, принципи.....</b>	<b>10</b>
<b>1.2.Методична робота: ключові поняття, форми і методи.....</b>	<b>19</b>
Висновки до розділу 1.....	32
<b>2. РОЗДІЛ. ПЕРЕВІРКА СТАНУ ПРОФЕСІЙНОГО ЗРОСТАННЯ ПЕДАГОГІВ В СИСТЕМІ МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ ШКОЛИ ЗА ДОПОМОГОЮ ІМПЕРИЧНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ.....</b>	<b>34</b>
<b>2.1.Педагогічний інструментарій емпіричного дослідження.....</b>	<b>34</b>
<b>2.2.Організація і проведення емпіричного дослідження.....</b>	<b>38</b>
Висновки до розділу 2.....	42
<b>3. РОЗДІЛ. РЕЗУЛЬТАТИ ПРОВЕДЕННЯ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ СТАНУ ПРОФЕСІЙНОГО ЗРОСТАННЯ ПЕДАГОГА В СИСТЕМІ МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ ШКОЛИ .....</b>	<b>45</b>
<b>3.1. Аналіз результатів вивчення стану професійного зростання педагогів в системі методичної роботи школи.....</b>	<b>45</b>
<b>3.2.Методичні рекомендації в організації методичної роботи школи, як спосіб мотивації до професійного зростання педагога.....</b>	<b>53</b>
Висновки до розділу 3.....	58
ВИСНОВКИ.....	60
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	63
ДОДАТКИ.....	67

**ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ**

НУШ – Нова Українська школа

СА – Середнє арифметичне значення

НВК – навчально-виховний комплекс

## ВСТУП

**Актуальність дослідження.** Реформування в сучасній системі освіти України здійснюється відповідно до європейських та світових стандартів, що визначає актуальність проблеми професійного зростання та саморозвитку конкурентоспроможних висококваліфікованих педагогів закладів загальної середньої освіти. Рівень професійного розвитку є найважливішою характеристикою фахівця. Це важливо як для окремої галузі, так і для суспільства в цілому. Швидка інтеграція нашої країни в європейський освітній простір свідчить про те, що найближчим часом на ринку праці найуспішнішими будуть ті фахівці, які здатні вчитися протягом усього життя, критично мислити, досягати цілей, бути «командним гравцем», спілкуватися в багатогранному людському середовищі та виявляти формування інших сучасних компетенцій.

Виходячи з викладеного, можна припустити, що методична робота закладів освіти України, в якій окреслено ряд виявлених проблем, є вагомим чинником спрямування та мотивації педагогів до постійного розвитку, самовдосконалення, самоосвіти, а як наслідком професійного зростання. Проблема методичної роботи, її якості та ефективності в закладах загальної середньої освіти стала ключовою проблемою реформування освітніх систем.

У таких директивних документах як: Закон України «Про освіту» (2017р.), Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2021 р. (2013 р.), Концепція розвитку освіти в Україні (2015 р.), Державний стандарт початкової освіти 2018 р. Концепція розвитку педагогічної освіти (2018) абсолютно чітко визначає мету сучасних навчальних закладів: створення найбільш оптимальних умов для творчої самореалізації та розвитку особистості кожного громадянина України; крім того, метою навчальних закладів є формування молодих людей, здатних протягом усього життя самостійно вчитися і працювати ефективно.

Основна відповідальність у виконанні тих чи інших завдань покладається на вчителя, який повинен працювати відповідно до вимог сьогодення, постійно вдосконалюватися, розвиватися, оновлювати та збагачувати свою інноваційну культуру та професійну компетентність. Перетворення, що відбуваються в нашому суспільстві та повсякденному житті що носять соціально-економічний характер, обумовлюють необхідність організації принципово нового освітнього процесу в закладах загальної середньої освіти. Воно повинно забезпечити, перш за все, особистісне зростання учнів, якість здобутих знань, формування у випускників необхідних умінь і навичок. Наведені критерії вимагають, насамперед, суттєвої модернізації роботи педагогічного колективу, розширення світогляду та педагогічної культури вчителя, вимагають іншого погляду на сутність власних знань. Лише добре організована методична робота навчального закладу може надати справжню допомогу вчителю в цій нелегкій справі. Виходячи з вищесказаного, ми можемо припустити, що актуальність даної роботи очевидна.

Теоретико-методологічні проблеми цього питання знайшли відображення у дослідженнях Т. Шестакової, І. Небитової, І. Жерносека, Л. Даниленка, Г. Єльнікової, І. Зязюна, В. Пуцова, Л. Пуховської, Т. Сущенко та ін.

Н. Бібік, А. Зубко, С. Королук, С. Крисюк, Н. Протасова та інші вчені аналізують у своїх працях особливості розвитку професійного зростання педагога в системі методичної роботи. У працях зазначених вище вчених важливе місце займають питання наукових підходів та принципів організації методичної роботи в школі. Деякі автори (Є. Коваленко, В. Луговий), досліджуючи методичну роботу, розглядають її як механізм стимулювання зростання майстерності та професіоналізму вчителів.

Не зважаючи на велику кількість досліджень, питання якості організації методичної роботи та професійного зростання педагога в її системі і дотепер залишається актуальним, та недостатньо вивченим, що і

обумовило вибір теми до написання кваліфікаційної роботи «Професійне зростання педагога в системі методичної роботи школи».

**Об'єкт** дослідження – професійне зростання педагога.

**Предмет** дослідження – професійне зростання педагога в системі методичної роботи школи.

**Мета** роботи – теоретично обґрунтувати дослідження професійного зростання педагога в системі методичної роботи школи та надати методичні рекомендації щодо оптимізації та стимулювання педагогічного зростання в системі методичної роботи в школі.

**Основні завдання:**

1. Проаналізувати проблему професійного зростання педагога в наукових дослідженнях.
2. Визначити особливості системи методичної роботи школи та її потенціал у професійному зростанні педагога.
3. Провести емпіричні дослідження стану професійного зростання педагога.
4. Надати методичні рекомендації щодо ефективності педагогічного зростання в системі методичної роботи в школі.

**Методи:**

- теоретичні: аналіз, узагальнення й систематизація наукової літератури для порівняння, зіставлення різних поглядів на досліджувану проблему, визначення поняттєво-категоріального апарату, обґрунтування умов професійного зростання педагогів в системі методичної роботи школи;

- емпіричні: анкетування (анкета «Вивчення суб'єктивного ставлення педагогів до професійного саморозвитку в умовах навчального закладу», опитування (діагностування професійно-педагогічної діяльності та рівня саморозвитку за Л. Бережної), бесіди (інтерв'ю з заступником директора з навчально виховної роботи).

**База дослідження** – Маяківський навчально-виховний комплекс «Заклад загальної середньої освіти I-III ступенів – Заклад дошкільної освіти» Маяківської сільської ради.

**Теоретичне значення дослідження** полягає в узагальненні та поглибленні уявлень про поняття «організація методичної роботи» в закладах загальної середньої освіти. Визначено особливості та ступінь необхідності впровадження нетрадиційних форм методичної роботи в освітній процес. З урахуванням цих особливостей у педагогів сформується готовність до інноваційної діяльності, і як наслідок прагнення до професійного зростання.

**Практичне значення** отриманих результатів полягає у дослідженні стану професійного зростання педагогів в системі методичної роботи школи, та розробці рекомендацій щодо впровадження нетрадиційних форм методичної роботи при організації освітнього процесу. Положення та висновки кваліфікаційної роботи можуть бути використані для підготовки різного роду заходів, спрямованих на стимуляцію до творчого пошуку розв'язання педагогічних проблем та впровадження інновацій в професійну діяльність. Наприклад проведення спільного засідання методичних кафедр у форматі «Методичний ринг».

#### **Апробація результатів дослідження**

Ягоднікова В. В., Магденко К. Ю. Професійне зростання педагога в системі методичної роботи закладу освіти. Педагогіка партнерства в умовах модернізації дошкільної освіти: теорія та практика: збірник тез Всеукраїнської науково-практичної онлайн конференції (м. Одеса, 23 листопада 2021 року) Умань: Візаві, 2021. С 197-199.

**Структура та обсяг роботи.** Дана кваліфікаційна робота складається з вступу, 3-х розділів, висновків та 3-х додатків. Загальний обсяг роботи складає 74 сторінок. Список використаних становить джерел 44 найменувань.

# РОЗДІЛ І. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПРОФЕСІЙНОГО ЗРОСТАННЯ ПЕДАГОГА В СИСТЕМІ МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ ШКОЛИ

## 1.1. Професійне зростання педагога: суть понять, принципи

Для здійснення наукового аналізу проблеми професійного зростання педагогів важливим є визначення суті ключових понять «зростання», «професійне зростання», та характеристика структури професійного зростання учителів.

За Академічним тлумачним словником української мови, поняття «зростання», тотожне з поняттям «зростати» і трактується наступним чином:

1. Зростати – ставати більшим, вищим, довшим у процесі росту. Таке поняття характерне більше для біологічних процесів, які характеризують розвиток організмів в процесі життєдіяльності.

2. Зростати – збільшуватися кількісно, якісно. Поняття, яке характеризує економічну чи соціальну грань розвитку людства.

3. Зростати – ставати сильнішим, інтенсивнішим; набувати вищого ступеня. Така інтерпретація слова теж пов'язана з людиною, але характеризує її як «біологічну одиницю», показує особистісне фізичне зростання.

4. Зростати – набувати досвіду, уміння, певних знань, розширювати світогляд. Таке тлумачення слова характеризує індивідуальний ріст людини і може застосовуватися як характеристика певних дій, направлених на набування навичок, які покращують її роль, статус у певному виді діяльності, професії тощо [32].

Так, згідно із словником-довідником з професійної педагогіки за редакцією А. Семенової, поняття «зростання» означає набувати досвіду, знань, уміння, поглиблювати свій світогляд, набувати професійності; виховувати, формувати погляди, смаки тощо, під впливом кого-небудь або

чого-небудь; досягати вищого ступеня розвитку; ставати розумнішим; збільшуватися, підвищуватися (про рівень чого-небудь); набувати вищого ступеня; поширювати світогляд [31, 32].

Водночас слід зауважити, що поняття «зростання» не є досить поширеним у науці. Так, наприклад у психології поняття «зростання» визначається як спрямована, закономірна кількісно-якісна конструктивна зміна у формуванні матеріальних та ідеалізованих об'єктів. Воно зв'язане зі змінами в їх структурі, де вдосконалення та самовдосконалення, будуть найбажанішим результатом [29, с. 123].

В економіці воно визначається як, регулярне розширення масштабів діяльності, яке виявляється у збільшенні абсолютних розмірів в країні в цілому і конкретно на кожного суб'єкта [24].

А от в педагогії поняття «зростати», «рости над собою» тлумачиться як інноваційний процес. Це закономірні зміни, перехід з одного положення в інше, створення й освоєння нововведень, тобто рух до якісно нового стану, об'єктивно необхідного [16].

Отже, узагальнюючи вищезазначене доходимо висновку, що поняття «зростання» позначає якісні зміни у формуванні суб'єктів, їх удосконалення відповідно до запланованих результатів, досягнення вищого рівня розвитку.

Натомість, більш поширеним є поняття «професійне зростання». Зокрема, психологи Ю. Юкке і А. Маркова розуміють професійне зростання як кар'єру та професійне просування; етапи сходження особистості до професіоналізму (вибір професії, оволодіння нею, оволодіння та укріплення професійних позицій, рух до майстерності) [15, с. 146].

І. Михайлов розглядає поняття «професійне зростання» як послідовність якісно специфічних фаз, де розподільчим критерієм слугує зміст і форма переходу індивідуальних імпульсів у професійні бажання [18, с. 110].

У наукових здобутках Дж. Сьюпера [18, с. 118] зазначено, що професійне зростання – процес розвитку особистості, що відбувається в

онтогенезі людини, спрямований на мотивацію, засвоєння професійних ролей, професійних знань та навичок тощо.

Погоджуємося з думкою вчених (І. Бех, О. Бодальов, Г. Ковальов, Н. Кузьміна, О. Леонтєв, В. Семиченко) [30], які визначають поняття «професійне зростання» як процес, у котрому відображається рівень освіченості спеціаліста; робота, яка націлена на розвиток професійних якостей та умінь; засіб підготовки до інноваційної діяльності.

Також, доцільним є твердження відомого науковця В. Адольфа, що професійне зростання педагога – це прагнення фахівця, оволодіти знаннями не лише з профільного предмету, але й глибокими та змістовними знаннями з абсолютно будь-якої дисципліни у шкільному курсі навчання; конгломерат, що об'єднує та вміщує комплекс вмінь, знань властивостей та якостей індивідуальності, оптимальність та ефективність побудови навчально-виховного процесу [1].

Опрацьовані наукові джерела дають змогу зрозуміти, що педагогіка пов'язує професійне зростання із становленням професійно вагомих та виняткових здібностей і особистісних якостей, професійних знань та вмінь, активне якісне перетворення, котре сприяє творчій самореалізації у професії [16, с. 121]. У дослідженні Ю. Турчанинкової зазначено, що професійне зростання є педагогічним процесом, що здійснюється за умови його організації в контексті особистісно-орієнтованого навчання з метою переосмислення суб'єктом «системи своїх цінностей і відповідно до цього переоцінки накопиченого поведінкового досвіду» [35, с. 71].

Проте О. Жигло визначає поняття «професійний ріст» як характеристику або умову вертикальної та горизонтальної соціально-професійної мобільності, які виявляються у підвищенні освітнього, кваліфікаційного рівня, накопиченні досвіду професійної діяльності, підвищенні професіоналізму та професійної культури, визнання колегами та соціальним середовищем, найефективніша реалізація своїх здібностей тощо, і

може слугувати основою для вертикальних і горизонтальних переміщень педагога в межах соціально-професійної структури [38].

За дослідженнями Т. Шестакової, безперечною складовою, яка є невід'ємною частиною навчання, є професійне зростання. Це результат їх свідомої взаємодії з певним соціальним середовищем, під час якої вчитель усвідомлює необхідність розвитку відповідних знань і вмінь, професійно важливих якостей. Вони сприяють успіхам у професійній діяльності та житті загалом [38, с. 448].

Слід зазначити, що незважаючи на досить різні підходи до тлумачення терміну «професійне зростання», майже всі дослідники мають спільні риси цього визначення – процес становлення фахівця, підвищення його професійної мотивації, знань, умінь, навичок та якостей необхідних в професійній діяльності.

«Професійне зростання» є міждисциплінарним поняттям, але найчастіше воно розглядається у контексті педагогічної діяльності.

У контексті нашого дослідження принциповою позицією є позиція І. Небитової, яка, досліджуючи проблему педагогічних умов професійного зростання вчителя, узагальнила це поняття.

І. Небитова вважає, що для розширення та поглиблення професійних знань, умінь, навичок, а також відродження професійної компетентності та професійно значущих якостей необхідно дотримуватися планомірного процесу самовдосконалення, відточування своїх здібностей, розвитку творчості та здатності до самоосвітньої діяльності [20].

Необхідно підкреслити, що Л. Кондрашовою розроблена структура професійної підготовки майбутніх учителів до педагогічної діяльності, що складається з таких компонентів:

- мотиваційний компонент (професійні інтереси, установки, прагнення особистості займатися педагогічною діяльністю). Його основа – професійно-педагогічна спрямованість (особисте бажання індивідуальності застосувати власні знання в обраній професійній сфері), що виражає її відкрите ставлення

до педагогічної спеціальності, цікавість до неї, бажання постійно вдосконалювати свою підготовку тощо;

- орієнтаційний компонент (ціннісно-професійні орієнтації особистості, основа яких – професійна етика, професійно-педагогічні принципи, ідеали, переконання, світогляд, готовність відстоювати свої принципи);

- когнітивно-операційний компонент (професійна спрямованість уявлень, уваги, сприйняття, пам'яті особистості, її педагогічного мислення, а також педагогічних здібностей, знань необхідних для успішної реалізації професійної діяльності);

- емоційно-вольовий компонент (вольові процеси, почуття, що забезпечують успішний перебіг та ефективність роботи вчителя; емоційна сприйнятливність, емоційний тонус, самовладання, цілеспрямованість, наполегливість, рішучість, ініціативність, самостійність, самоконтроль, самокритичність);

- психофізіологічний компонент (впевненість у собі, бажання наполегливо доводити справу до кінця, здатність особистості беззаперечно контролювати власну поведінку та поведінку інших, професійну продуктивність, саморегуляцію та активність, витривалість і врівноваженість, значний режим роботи). Ці навички та властивості забезпечують учителю високу працьовитість при здійсненні ним професійних задач;

- оцінювальний компонент передбачає самооцінку фахівцем рівня своєї професійної підготовки та відповідність процесу розв'язання професійних завдань оптимальним педагогічним моделям [38].

Аналіз наукових праць учених (Є. Безниско, Т. Іванова, Л. Кондратова, Л. Петриченко, В. Сластьоніна) дозволяє виокремити складові професійного зростання учителів, а саме: мотиваційний (інтереси, професійні установки, орієнтації, психологічна готовність до педагогічної діяльності, прагнення займатися нею), пізнавально-операційний (педагогічні здібності, знання, уміння і навички, необхідні для успішного здійснення професійної

діяльності), емоційно-вольовий (почуття, вольові процеси, цінності, особистісні якості, важливі для педагогічної діяльності) і рефлексивний (самооцінка власної діяльності та рівня професійного зростання) компоненти[15].

Згідно з думкою професора Г. Мешко психологічна готовність до педагогічної діяльності вчителя включає в себе:

- гуманістичну спрямованість;
- потребу в певній спеціальній діяльності і спеціальних знаннях, інтерес, любов до них;
- внутрішнє прийняття вимог діяльності;
- усвідомлення відповідності своїх особистих якостей вимогам діяльності;
- усвідомлення мотивації особистих прагнень до даної спеціальності.

Потреба фахівця у професійному самовдосконаленні, є важливим компонентом психологічної готовності до педагогічної діяльності [17].

Під час професійного зростання, продовжує дослідниця, педагог повинен відчувати свободу самовираження. Педагогічну діяльність не коректно обмежувати рамками інструкцій. Вчитель, який здатний до самовираження, вміє керувати і спрямовувати власний розвиток. Він здатний направити свій творчий потенціал на пошук нових шляхів навчання учнів.

Вчена переконана, що кожному педагогові необхідно усвідомлювати свої слабкі і сильні сторони, безупинно формувати в собі залізний характер, який в перспективі стане неодмінною складовою при досягненні професіоналізму.

У своїх наукових працях І. Харламова виділила наступні віхи професійного зростання вчителя:

- педагогічна умілість;
- педагогічна майстерність;
- педагогічна творчість;
- педагогічне новаторство [44].

Далі, кожен етап у розширеному вигляді.

*Педагогічна умілість* основа професіоналізму учителя, і має базуватися на стійкій практичній і теоретичній підготовці. Вона набувається під час навчання в закладах вищої освіти педагогічного профілю та вдосконалюється в подальшій професійній діяльності. Сенс педагогічної умілості розкривається як певний рівень професійної підготовки вчителя, що має у складі міцні системні знання з профільних предметів, довершене володіння психолого-педагогічними знаннями й системою навчально-виховних умінь і навичок, а також розвинені професійно-особистісні якості, що у своїй сукупності дають можливість на пристойному рівні проводити навчання і виховання учнів [44]. Знання, уміння та навички, що необхідні для цього учителям, здобуваються за період навчання у закладах вищої освіти під час практичної діяльності.

Як зазначено у Концепції «Нової української школи», відповідальному і творчому вчителю, який постійно вдосконалює себе, надається академічна свобода. Вчитель має змогу застосовувати власні авторські навчальні програми, робити вибірку підручників, розробляти стратегії, методи, способи і засоби навчання; висловлювати власну професійну думку [43].

Безперечно, у процесі професійного зростання педагог повинен відчувати волю самовираження, адже саме за умови утвердження професійної свободи можлива успішна, ефективна організація процесу професійного зростання майбутнього педагога, оскільки вчитель, котрий володіє свободою самовираження, може вільно спрямувати власні творчі сили на пошук нових шляхів виховання і навчання дітей.

При професійному зростанні майбутнього вчителя, розглядається етап *педагогічної майстерності*. Це досконала виховна і навчальна умілість, яка виявляється в особливій відшліфованості прийомів та методів використання психолого-педагогічних знань на практиці, що сприяє високій ефективності освітнього процесу. Це означає, що педагогічна майстерність відрізняється від звичайної педагогічної умілості тим, що вона є вищим її рівнем. Для

педагогічної майстерності найголовнішим є досконала реалізація і втілення в життя психолого-педагогічних знань і новітнього, передового досвіду освітньої роботи, що сприяє досягненню високих показників у вихованні та навчанні майбутніх учителів.

Для успішного оволодіння педагогічною майстерністю педагог повинен володіти певними природними задатками, як-то: гарний слух, голос, зовнішня чарівність тощо. Проте, незважаючи на важливе значення індивідуальних, природних задатків, виняткову роль також відіграють надбані якості.

Важливим є той факт, що вчитель повинен удосконалювати свою педагогічну майстерність, збагачуючи свій методичний арсенал та аналізуючи допущені помилки і власні досягнення.

Особливе значення для професійного зростання вчителя має *педагогічна творчість*, яка передбачає елементи новизни і пов'язана не тільки з висуванням нових принципів та ідей виховання і навчання, але й з видозміною прийомів освітньої роботи, їх певною модернізацією. Педагогічна творчість характеризується внесенням в освітню діяльність певних методичних модифікацій, раціоналізацією прийомів і методів виховання та навчання без будь-якого порушення перебігу освітнього процесу [42].

Останнім і найважливішим етапом педагогічного зростання є набуття під час педагогічної практики інноваційного педагогічного досвіду, що можна вважати педагогічною інновацією. Цей термін походить від лат. «*novator*», що означає людину, новатор, яка впроваджує та реалізує нові, прогресивні ідеї, принципи, прийоми в певній галузі.

Педагогічна інновація включає пошук і впровадження нових, прогресивних виховних і викладацьких ідей, прийомів у навчально-виховний процес, що суттєво змінює та покращує його якість. Це пов'язано з тим, що коли вчитель творчо і сумлінно ставиться до своєї роботи, засвоює нові психолого-педагогічні ідеї, передовий освітній досвід, перебуває в

постійному активному пошуці, він досягне успіху не тільки у вихованні та навчанні, але й самовдосконаленні, переходячи у своєму професійному зростанні від одного ступеня до іншого [44].

Важливий внесок у дослідження професійного зростання педагогів зробив вітчизняний учений Л. Литвинюк. Проводячи дослідження, вона зробила спробу визначити певні принципи, які мають організувати педагогічні стимули професійного зростання вчителя:

- принцип рефлексії – критичний самоаналіз вчителем особистих професійних якостей і результатів педагогічної діяльності є передумовою стимулювання професійного зростання вчителя;

- принцип урахування потреб педагога – потреби вчителя сприяють формуванню його мотиваційної сфери. Спрямування професійної діяльності та активність у її здійсненні залежать від мотиваційної сфери;

- принцип психологічних бар'єрів на шляху до індивідуальності. Саме опора на сили вчителя та подолання його психологічних бар'єрів є основою педагогічного стимулювання професійного зростання вчителя;

- принцип опори на особливості акцентуванні вчителя – стимулювання на основі домінуючих позитивних якостей педагога. Саме знання особливостей особистості дозволяє здійснити цей процес.

- принципом професійного комфорту є морально-психологічний клімат у колективі, доброзичливе ставлення адміністрації закладу до вчителя, достатність свободи, рівень навчально-виховної бази; тобто створений у школі набір умов, які б максимально реалізували особистісний потенціал вчителя.

- принцип суб'єктивного підходу до індивідуальності вчителя заохочує особисту зацікавленість вчителя. Саме тому підвищується ефективність професійного самовдосконалення;

- принцип мобільності вчителя – досягнення найкращого професійного рівня шляхом безумовної діяльності вчителя під час процесу його самовдосконалення.

На думку дослідника, вчитель, як особистість, може реалізувати себе через професійну самоосвіту. Важливе значення для професійного зростання вчителя мають такі чинники, як прагнення до самовдосконалення та самоосвіти. Вони забезпечують збагачення та розширення пізнавальних інтересів, творчих можливостей, формування творчої індивідуальності.

Таким чином, аналізуючи вищезазначене та спираючись на думку дослідника В. Литвинюка, можна зазначити, що професійне зростання педагогів відбувається завдяки процесу, який спрямований на досягнення професіоналізму. Це веде до якісних змін в особистісній сфері та професійній діяльності вчителя. Забезпечує безперервне навчання, знаходження можливостей самореалізуватися як компетентна особистість, здатність до інновацій, самостійність та відповідальність. Важливими факторами професійного зростання педагогів є: прагнення до самовдосконалення, самоосвіти, поінформованість і вміння вчителів, підвищення їхньої безпеки, підвищення кваліфікації (шляхом атестації) іміджу та кар'єрного зростання [14].

Отже, розглядаючи та аналізуючи різні думки вчених, ми бачимо, що процес професійного зростання вчителя – непросте завдання, яке вимагає багато сил, натхнення та енергії. При цьому важливо зазначити, що вчитель, який знає справжній рівень свого професійного розвитку, може спланувати траєкторію свого подальшого особистісного та професійного зростання, а завдання адміністрації школи – створити умови, які б сприяли цьому зростанню.

## **1.2. Методична робота: ключові поняття, форми і методи**

У концепції неперервної освіти зазначено, що отримання диплома вищого навчального закладу – це не кінець, а лише початок розвитку професійної компетентності викладача. Незалежно від періоду життєвого та творчого шляху вчителя, він ніколи не зможе вважати свою освіту

завершеною. Кожен учитель визначає найважливіші напрямки підвищення своєї кваліфікації. Так, статтею 51 Закону України «Про вищу освіту» зазначено, що педагогічні та науково-педагогічні працівники зобов'язані постійно підвищувати свій професійний рівень, педагогічну майстерність, наукову кваліфікацію, забезпечувати високий науково-теоретичний та методичний рівень викладання дисциплін у повному обсязі освітньої програми, відповідної спеціальності тощо [45]. Саме тому провідною формою професійної компетентності вчителів загальної середньої освіти, яка полягає в оволодінні, актуалізації, поширенні та поглибленні знань, узагальненні досвіду шляхом цілеспрямованої, систематичної самоосвітньої діяльності, спрямованої на саморозвиток і самовдосконалення, є особистісний розвиток і самоосвіта, інтереси та об'єктивні освітні потреби закладу, стає професійний саморозвиток [65].

На сучасному етапі тенденції посилення взаємодії педагогічної науки з практикою, впровадження інновацій на всіх рівнях освіти, підвищення вимог до рівня професіоналізму вчителів визначають нові підходи до визначення напрямів, змісту та технологій методичної роботи.

Контекст державної політики та стратегії розвитку освіти в Україні орієнтується на нове розуміння методичної роботи як важливого чинника забезпечення якості освіти. Протиріччя полягає в тому, що спрямованість освіти на інноваційні зміни, затребувані умовами суспільного розвитку та проголошені державою, зумовлює необхідність розробки принципово нових підходів до взаємодії педагогічної науки і практики, висуває високі вимоги до професіоналізму вчителів, але ставлення до науково-методичної діяльності на всіх рівнях її структура та зміст не відповідають цим завданням [19].

Проблеми методичної роботи з педагогічними кадрами розглядаються у працях Т. Бесіди, М. Красовицького, Г. Штомпеля, В. Пунцова, О. Киричука, Н. Коломінського, І. Жерносека та ін.

Різні аспекти організації методичної роботи висвітлені в працях Ю. Бабанський, Н. Ващенко, Г. Данилова.

Теоретичні та практичні засади організації методичної роботи (формальний аспект) представлені в працях І. Курдюмової, С. Крисюка, Б. Тевліна.

Останнім часом науковцями та практикаками теоретично обґрунтовано та експериментально апробовано різноманітні моделі методичної роботи з педагогами. Про це свідчать роботи І. Багаєвої, Є. Бачинської, Л. Буркової, Р. Гілберга, Б. Дяченка, Річарда Х. Холла, О. Сидоренка, Т. Шамової [40].

На думку Т. Скорик, для реалізації особистісно-орієнтованого підходу та підвищення професійної майстерності вчителів необхідно: а) цілеспрямовано підбирати вчителів, здатних творчо працювати; б) створення найсприятливіших умов для інтелектуального, духовного, морально-естетичного, професійного, наукового розвитку вчителя; в) надання можливостей для реалізації творчих індивідуальних здібностей, розкриття власних потенціалів [26].

На думку В. Полторацької, найбільш продуктивні форми методичної роботи вчителів сприяють розвитку мотивації та інтересу вчителя до підвищення своєї педагогічної майстерності:

- методичні розробки нестандартних уроків;
- виготовлення комплектів дидактичного матеріалу;
- авторські програми спецкурсів і факультативів;
- розробка науково-дослідних робіт учасників шкільних методичних об'єднань;
- публікація досвіду вчителів [27].

Аналіз літератури та досліджень з організації методичної роботи з педагогами показав, пріоритетність реалізації особистісно орієнтованого підходу до процесу підвищення професійної компетентності вчителів у системі методичної роботи на різних структурних рівнях освітньої системи

та домінування інноваційних інтерактивних та інформаційно-комунікаційних технологій [27].

Є. Дерев'янка визначає методичну роботу педагогів, як систему цілеспрямованих заходів, що на основі взаємодії науки і практики забезпечує безперервний професійний розвиток педагогічних та управлінських кадрів між курсами, а також створює передумови для підтримки освітніх практик та інновацій для досягнення вищого рівня якості освіти.

На думку вченого, було б добре, щоб методична робота стала життєвою потребою кожного окремого вчителя і водночас обов'язковою вимогою, найважливішою умовою ефективного функціонування та розвитку школи. Лише в такому випадку можна буде забезпечити підтримку належної професійної форми колективу в цілому, та кожного з її членів і, забезпечити адекватне реагування на всі інноваційні процеси, що відбуваються в освіті [7].

На думку дослідників, завданням сучасної школи є навчити дітей самостійно мислити, окреслювати й розв'язувати проблеми, залучати для цього знання з різних галузей, вміти передбачати результати та можливості, встановлювати причинно-наслідкові зв'язки. Усього цього можна досягти шляхом впровадження інноваційних технологій у навчальний процес.

Одна з домінуючих тез у діяльності вчителів сучасних шкіл трактується так – «Від творчого учня – до творчого вчителя, від творчого вчителя – до творчого колективу». Сьогодення потребує творчого педагога, вчителя – дослідника, який піднімається до вершин педагогічної майстерності, вчителя, який прагне до цієї вершини. Тому методична робота сьогодні набуває нового сенсу. Її структура повинна розкривати всю сукупність умов для розвитку особистості вчителя та досягнення акмеологічного рівня його професіоналізму [7, 27].

А. Єрмола в ході своїх досліджень виділяє такі основні завдання методичної роботи в школі:

- усім педагогічним працівникам визначити та осмислити завдання модернізації розвитку навчально-виховного процесу;
- зміст і форми роботи визначається з урахуванням рівня підготовки та компетентності вчителів;
- створення умов для якісного та безперервного функціонування системи методичної роботи;
- сприяння розвитку творчого потенціалу педагогів;
- впровадження передового досвіду, інноваційних педагогічних технологій у навчально-виховний процес.

А основними принципами методичної роботи в школі дослідниця вважає:

- продуктивність;
- гнучкість,
- передовий характер;
- найбільш ефективно поєднання індивідуальних і колективних форм.
- орієнтація на практичну діяльність культурних знань і моральних цінностей [28].

У свою чергу такі вчені як І. Жерносек, О. Коваленко виділяють такі форми і методи методичної роботи в шкільній освіті.

Традиційні методи методичної роботи, які мають свої основні напрямки: колективні (масові, групові) та індивідуальні форми її організації.

До індивідуальних форм методичної роботи належать: наставництво, стажування, консультування, відвідування занять та позакласних заходів, самоосвіта тощо [9, 11].

На думку вченого України І. Жерносека, самоосвіта є найефективнішою формою здобуття вчителями нових знань, а організація творчої діяльності – найкращою умовою формування необхідних умінь і навичок, творчого розвитку.

Поняття «самоосвіта» дослідниця трактує як процес самостійного здобуття знань, отриманих з різних джерел на додаток до тих, що здобуті в

базових навчальних закладах. Цей процес враховує власні інтереси та можливість виникнення труднощів. Відмінною рисою вчителя від загальної маси є те, що в результаті його роботи відбувається підвищення якості викладання предмета, підвищення рівня розвитку учнів. Учитель має можливість презентувати результати своєї самоосвіти, беручи участь у семінарах, доповідаючи на засіданні методичного об'єднання, кафедри, педагогічних читаннях, науково-практичних конференціях [8, 9].

Однією з найбільш ефективних форм індивідуальної методичної роботи є проведення методичних консультацій з різноманітних актуальних питань організації як власної діяльності вчителів, так і організації освітнього процесу, підвищення його продуктивності. Надання конкретної консультативної допомоги вчителям має здійснюватися на основі отриманої управлінської інформації про стан справ у будь-якій підструктурі та за індивідуальним запитом вчителів.

Масові форми методичної роботи мають свою специфіку, мету та періодичність проведення. До них належать: методичні тижні, методичні фестивалі, ярмарки педагогічних ідей, фахові конкурси, педагогічні читання, науково-практичні конференції, семінари.

Серед групових форм методичної роботи виділяють такі: предметні комісії, методичні об'єднання, школа молодого вчителя, майстерні – практикуми для досвідчених вчителів, цільові та проблемні семінари, творчі групи, школа педагогічної майстерності, гуртки за інтересами [12].

Широко практикується така форма роботи, як методичні оперативні наради. З їх допомогою забезпечується трансформація в педагогічному колективі інформації про нову літературу, методичні листи, нормативні документи, накази, інструкції, нові відкриття вчителів.

Добре зарекомендували себе й такі форми роботи, як творчі групи, які організовуються для впровадження досягнень педагогічної науки та передового педагогічного досвіду. Учасники творчої групи розробляють рекомендації, надають інформацію про існуючі рекомендації в науці,

проводять консультації, систематично надають допомогу у створенні передового педагогічного досвіду на основі педагогічних ідей.

Як показала практика, творчі звіти вчителів поширені в роботі з педагогами. Ці звіти супроводжуються демонстрацією досвіду.

Таким чином, структура та зміст методичної роботи визначаються рівнем компетентності вчителів [8, 9].

На думку кандидата педагогічних наук, доцента Є. Бачинської, сутність методичної діяльності в навчальному закладі полягає, як відзначає науковець, в системному підході до підвищення кваліфікації педагогічних кадрів. Запорукою успіху є конкретна мета, та цілі методичної роботи, орієнтовані на кінцеві результати [2].

Останнім часом набули поширення нестандартні форми організації методичної роботи. Оскільки в майбутньому мова піде про інноваційні форми методичної роботи, доцільно також виділити завдання інноваційної методичної роботи:

- максимально попередити наявність методичних помилок і ускладнень;
- організація методичної роботи щодо впровадження в практику інноваційної діяльності та досягнень науки;
- модернізація підходів до здійснення контролю за впровадженням цієї діяльності;
- пошук найбільш ефективних напрямків і методів, що ведуть до взаємодії всіх членів педагогічного колективу [2].

Як показала практика багатьох науковців, серед сучасних та ефективних форм і видів методичної роботи можна назвати такі:

- круглі столи з обміну досвідом та обговорення актуальних питань викладання предметів;
- тренінги з розробки конкретних методів і педагогічних прийомів навчання;
- майстер-класи, спрямовані на підвищення освітньої, наукової та професійної підготовки вчителів, забезпечення практичного оволодіння

новими вміннями та навичками навчання та виховання учнів, постійне збагачення їхнього досвіду в процесі формування власної системи діяльності (наприклад, майстер-клас з виготовлення та застосування дидактичних матеріалів, тестових завдань, на розробку різних етапів уроків різних типів, на розв'язування задач тощо);

- випуск методичних бюлетенів; творчі групи, робота в яких допомагає кожному глибше зрозуміти суть нових методичних ідей, їх роль в особистому досвіді, провести експериментальну апробацію розроблених проектів, моделей;

- підготовка статей до фахових видань (як індивідуально, так і в групах викладачів), рольові ігри, методичні заняття, фестивалі, естафети, ярмарки, ринги, панорами методичної майстерності, інформаційно – тренінги, консультації, конкурси, мозкові штурми, огляди – конкурси, дизайн, коли, отримавши завдання, учасники повинні знайти оптимальний варіант втілення ідеї [36, 37].

Все це не є основними організаційними формами методичної роботи, тому їх називають нетрадиційними. Нетрадиційні форми методичної роботи спрямовані на максимальну активізацію практичної діяльності вчителів. Вони більшою мірою, ніж традиційні, розширюють можливості методичної роботи, роблять її динамічною, активною та творчою. Нарешті, вони є інноваційними, у процесі їх використання впроваджуються інтерактивні методи та прийоми. У практику методичних формувань можуть бути запроваджені такі інноваційні форми навчання вчителів, як [36, 37]: семінари професійної підготовки або їх елементи, обговорення педагогічних ситуацій, мозковий штурм, різноманітні рольові та імітаційні ігри, творчі звіти, семінари-практикуми, конференції з обміну досвідом, групові форми роботи вчителів з розробки науково-методичних проектів тощо.

Широкі можливості для впровадження нових форм післядипломної освіти відкриває організація денної, заочної форм організації методичної роботи з використанням ефективних педагогічних технологій через Інтернет.

Особливо цінним є те, що денна та дистанційна освіта дає реальну можливість вирішити проблему налагодження постійного контакту між викладачами та методичними структурами. Запровадження віртуальних форм роботи створює реальні можливості для побудови відкритої системи неперервної освіти, а оптимальний доступ до необхідної інформації в будь-який момент робить пізнавальну діяльність педагогів більш ефективною. Використання онлайн-взаємодії дозволяє організувати науково-методичний простір для вчителів, створює оптимальний доступ до необхідної інформації, швидко надає необхідну методичну допомогу молодим викладачам, дає можливість досвідченим викладачам обмінюватися досвідом.

Як свідчить практика методичної роботи вчених І. Євтушенка, Ю. Завалевський, С. Кириленко, О. Кіян, К. Таранік-Ткачук показали, що інформаційно-комунікаційні технології відкривають величезні можливості для спілкування в рамках онлайн взаємодії:

- відпадає потреба в одночасній присутності вчителів на одному місці;
- вчителі мають вільний доступ до спільних ресурсів в інформаційному просторі;
- досягнення окремих педагогів стають доступними для всієї освітньої спільноти;
- є можливість ведення та підтримки електронного документообігу, наявність усіх нормативних документів;
- можна проводити дистанційні зустрічі, семінари, конкурси;
- спрощує процедуру моніторингу якості освіти, методичної діяльності [4, 23].

На думку науковців, велике значення у методичній роботі з педагогічними працівниками мають телекомунікації: відеоконференції, вебінари, Skype-зв'язок. Необхідною умовою формування в регіоні єдиного інформаційно-освітнього середовища є створення Web-сайтів навчальних закладів, блогів та сайтів педагогів.

Підсумовуючи викладене та спираючись на твердження О. Бурдуна, можна окреслити очікувані результати від впровадження віртуальних форм у методичну роботу:

- створення єдиного освітнього ресурсу та відпрацювання форм спілкування між окремими педагогами через створення власних сайтів, блогів, які в свою чергу зосереджуються на:
  - створення мережевих моделей використання медіа-освіти та Інтернет-технологій з різних предметів у навчальному процесі;
  - обмін досвідом через Інтернет;
  - створення банку електронних засобів навчання та медіатеки шкільної тематики;
  - оновлення форм і методів методичної роботи;
  - створення умов для розвитку творчого потенціалу особистості вчителя шляхом впровадження інноваційних освітніх технологій тощо [4, 23].

Вивчивши та проаналізувавши цей електронний ресурс [34], можна вважати, що динамічна та активно-творча, методична робота закладу складається з нетрадиційних форм методичної роботи. Вони носять інноваційний характер і спрямовані на активізацію практичної діяльності вчителів.

Створення умов для особистісного професійного розвитку кожного вчителя є метою сучасної методичної роботи. Ця мета зазначена в завданнях:

- створення в закладі загальної середньої освіти інформаційно-освітнього середовища, підвищення кваліфікації вчителя різними засобами, у тому числі з використанням хмарних технологій, соціальних мереж тощо. Сферами опосередкованої інформації можуть бути актуальні тенденції розвитку освіти, успішні практики, педагогічні відкриття, альтернативні ідеї, дискусії тощо;
- створення методичного плакату. Методичний плакат розглядається як анонс науково-методичних заходів, які проводитимуться на шкільному рівні.

Такі заходи можуть включати тренінги, квести, семінари, конференції, вебінари, коучинг тощо. Учитель відповідно до власних педагогічних інтересів зможе обирати види, форми, предмети навчальної діяльності та формувати індивідуальний навчальний план;

- створення методичної інфраструктури, залучення зовнішніх ресурсів для участі в методичній роботі школи, активізації внутрішніх ресурсів для задоволення професійного інтересу вчителів та вдосконалення ними власної педагогічної практики;

- організація супроводу при розробці вчителем цільової програми підвищення кваліфікації, індивідуального плану підвищення кваліфікації [34].

Таким чином, ми погоджуємося з тим, що досвід організації як традиційної, так і інноваційної методичної роботи в школі свідчить, що основне завдання керівників закладів освіти – створити систему безперервної освіти, щоб мотивувати вчителів до самоосвіти та самовдосконалення, орієнтуючись на нові соціально-педагогічні проекти з урахуванням можливостей сучасних Інтернет-технологій, науково обґрунтованих механізмів управління розвитком інноваційного потенціалу навчальних закладів.

У своєму посібнику «Інноваційні педагогічні технології» І. Дичківська подає організаційно-функціональну модель системи методичної роботи таким чином.

На рівні регіональної освіти:

- активізація творчої діяльності педагогічних працівників, підвищення рівня психолого-педагогічної культури та професійної майстерності вчителів, впровадження інноваційних технологій, спрямованих на розвиток креативності учасників педагогічного процесу, підвищення якості навчання та виховання.

На рівні особистості педагога:

- усвідомлення пріоритетів творчого виховання, комплексного впровадження інноваційних педагогічних технологій для розвитку творчих здібностей учнів, підвищення прагнення до самовдосконалення, самоосвіти та самореалізації, накопичення передового педагогічного досвіду, який можна впровадити в масову практику.

На рівні особистості учня:

- активізація творчого потенціалу, залучення до творчої діяльності, підвищення рівня творчої компетентності учнів [6].

Важливою умовою в організації системи інноваційної методичної роботи, на думку дослідника М. Поташника, є визначення критеріїв оцінки її ефективності.

Критерій – це ознака, на основі якої проводиться оцінка чогось; це те, що дозволяє нам співвідносити, бачити відповідність (або її відсутність) між метою та результатом. Якщо критерії оцінки діяльності не названі, неможливо визначити, чи досягнуто цілей, чи досягнуто запланованого результату. У цьому випадку вільно чи мимоволі відбувається оцінка їхньої роботи за зробленим, кількістю заходів, що, безумовно, є управлінською помилкою. Оголошення (назва) критеріїв оцінки будь-якої роботи до її початку – свідчення управлінської культури керівника чи викладача.

Критерії оцінки ефективності роботи з учителями та результативності методичної роботи дослідниця пропонує розділити на два етапи. На першому – використовувати критерії фактичної роботи з кадрами (критерії проміжного результату), а на другому (через рік – два після її початку) – показники якості освіти студентів, за якими, власне, і було організовано всю методичну діяльність вчителів. Критерії проміжного результату:

- Критерій ефективності. Визначається зміною (зменшенням) труднощів вчителів після роботи щодо підвищення рівня знань, умінь, кваліфікацій у порівнянні з рівнем, який вони мали до роботи з ними. Тут можна використовувати будь-яку методику діагностики.

- Критерій раціонального використання часу. Застосування критерію раціонального використання часу, відведеного на методичну роботу з педагогами, тобто забезпечення професійного зростання, передбачає, перш за все, диференційований груповий і навіть індивідуальний підхід до педагогів. Декого слід звільнити від заходів, що проводяться адміністрацією, дати їм можливість обирати шляхи забезпечення професійного зростання, надати повну свободу в самоосвіті, адже це та категорія, яка краще за будь-яку адміністрацію може навчати, виховувати та розвивати дітей. Інші освітяни потребують консультації керівників для визначення необхідних методичних заходів. Критерій раціональності витрачання часу при оцінці якості роботи з педагогами передбачає диференціацію цього часу залежно від ступеня професіоналізму вчителя з метою оптимізації (економії) цього часу [6, 28].

У свою чергу І. Дичківська виділяє такий критерій, як стимулююча роль методичної роботи. Йдеться про те, що всі методичні заходи, за великим рахунком, мають бути не лише добровільними для вчителів, а й мотивуючими працювати над собою, вчителі мають жити в очікуванні ще однієї цікавої події для свого зростання. Для того, щоб цей критерій запрацював, необхідно різко скоротити кількість методичних заходів у школі та значно підвищити їх якість [6].

Дослідник І. Жерносек дає набір із чотирьох критеріїв мінімуму, необхідного для ефективного, якісного функціонування системи методичної роботи в закладах загальної середньої освіти.

1. Оптимальне визначення мети та завдань методичної роботи.
2. Висока інформативність.
3. Вибір оптимальних форм і методів, адаптованим до сучасних цілей і змісту методичної роботи.
4. Високий рівень організації методичної роботи [8, 9].

Аналізуючи наведену інформацію, можна вважати, що як провідна форма підвищення кваліфікації вчителя методична робота є життєвою потребою кожного вчителя і водночас обов'язковою вимогою суспільства,

найважливішою умовою ефективного функціонування закладу освіти. Тільки методична робота, організована на науковій основі, може забезпечити підтримання належної професійної «форми» педагогічного колективу, забезпечити адекватне реагування на всі інноваційні процеси, що відбуваються в освіті. Модернізація змісту освіти потребує оновлення моделі методичної роботи з педагогами, що сприяє їх зростанню та формує відповідні мотиви пошуку нових шляхів реалізації творчого потенціалу. Відповідно до Концепції Нової Української Школи та Закону України «Про освіту» [10], методичну роботу необхідно суттєво переформатувати на всіх рівнях: шкільному, районному, обласному.

### **Висновки до розділу 1**

На основі аналізу теоретичних засад досліджуваної проблеми з'ясовано, що професійне зростання педагогів – це цілеспрямований процес вдосконалення педагогом своїх здібностей, професійно значущих якостей і професійної компетентності, що передбачає розширення та поглиблення професійних знань, умінь, навичок, посилення мотивації особистісного розвитку та формування професійно важливих особистісних цінностей, розвиток творчості та здатності до самоосвітньої діяльності [20].

Реформування підходів до методичної роботи з педагогами повинно будуватися на засадах неперервного професійного розвитку і саморозвитку педагогічних працівників, спрямовуватися на підвищення рівня їхньої професійної компетентності. В систему методичної роботи школи поряд із традиційними формами повинні залучатися й інноваційні, які активізують суб'єктний досвід педагога, ставлять його в активну позицію щодо професійного вдосконалення. Для того, щоб методична робота стимулювала підвищення наукового рівня вчителів, їх підготовку до засвоєння змісту нових програм і технологій реалізації, досягнень психолого-педагогічних дисциплін варто урізноманітнювати форми її організації.

Встановлено, що модернізація системи методичної роботи нерозривно пов'язана з розвитком нового педагогічного мислення, вивченням інноваційних технологій навчання, що базуються на комп'ютерній підтримці навчальної діяльності та інтенсивності навчального процесу, підвищує ефективність навчально-виховного процесу та професійний рівень педагогів.

Виявлено, що методична робота закладу освіти є невід'ємним, вагомим компонентом професійного зростання педагога.

## **РОЗДІЛ 2. ПЕРЕВІРКА СТАНУ ПРОФЕСІЙНОГО ЗРОСТАННЯ ПЕДАГОГІВ В СИСТЕМІ МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ ШКОЛИ ЗА ДОПОМОГОЮ ІМПЕРИЧНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ**

### **2.1. Педагогічний інструментарій емпіричного дослідження**

М. Білуха у своїй науковій праці «Методологія наукових досліджень» дає визначення терміну «емпіричне дослідження». Він стверджує, що емпіричне дослідження – це окрема група методів, що включає непрямий або безпосередній збір даних, отриманих під час дослідження спостереження і вивчення будь-яких конкретних явищ, а також узагальнення, класифікацію та опис результатів дослідження.

Емпіричне дослідження використовується, щоб відповісти на емпіричні запитання, які необхідно визначити на основі даних. Як правило, дослідник має певні теорії на тему, за якою проводиться дослідження. На основі цієї теорії висуваються певні припущення чи гіпотези. Ці гіпотези використовуються для прогнозування конкретних подій. Ці прогнози можуть бути підтверджені відповідними дослідженнями. Залежно від результатів дослідження підтвердяться або спростуються теорії, на яких базувалися гіпотези та передбачення [3].

У свою чергу, професор педагогічних наук З. Курлянд у своїй роботі «Педагогіка вищої школи» визначила, що до групи методів емпіричного дослідження входять: спостереження, опитування (інтерв'ю, анкетування), тестування, рейтингування, вивчення продуктів дослідження (письмові), графічні, творчі та контрольні роботи), вивчення та узагальнення педагогічного досвіду [25].

Спостереження – це цілеспрямоване сприйняття будь-якого педагогічного явища, у процесі якого дослідник отримує конкретний фактичний матеріал. При цьому вести записи (протоколи) спостережень.

Спостереження зазвичай проводять за заздалегідь складеним планом з виділенням конкретних об'єктів спостереження.

Можна виділити наступні етапи спостереження:

- визначення завдань і цілей (для чого, з якою метою ведеться спостереження);
- вибір об'єкта, предмета та педагогічної ситуації (що спостерігати);
- вибір методу спостереження, який найменше впливає на досліджуваний об'єкт і найкраще забезпечує збір необхідної інформації (як проводити спостереження);
- вибір методів реєстрації того, що спостерігається (як вести облік);
- обробка та інтерпретація отриманої інформації (який результат).

Розрізняють спостереження включене, коли дослідник стає членом групи, в якій ведеться спостереження, і не включене – «стороннє»; відкриті та приховані (інкогніто); безперервний і вибірковий.

Спостереження є дуже доступним методом, але він має свої недоліки, пов'язані з тим, що на результати спостереження впливають особистісні особливості (ставлення, інтереси, психічні стани) дослідника.

На відміну від повсякденного спостереження, педагогічне спостереження, спеціально здійснюване дослідником, має бути завжди цілеспрямованим, певною мірою планомірним, пошуковим [3, 25].

Цей метод має важливу перевагу: він не вимагає ретельної спеціальної підготовки, дозволяє швидко отримувати інформацію, вивчати та аналізувати педагогічні явища та процеси в природі. Але спостереження не характеризується повторюваністю і стійкістю, тому вчитель-дослідник може випадково помітити (або навпаки, не помітити) якусь важливу для експерименту обставину, факт, подію тощо.

Спостереження за педагогічним явищем допомагає побачити зовнішнє і не завжди виявляє його причини, тобто суттєві, внутрішні. Щоб зменшити ці недоліки, дослідник повинен розвивати психолого-педагогічну пильність.

Перебуваючи на будь-якому заході в конкретному навчальному закладі, навіть беручи участь у його підготовці та проведенні, дослідник повинен привчати себе постійно збирати необхідну інформацію шляхом спостереження. Загалом цілеспрямоване спостереження може дуже швидко надати досліднику інформацію про ефект використаних ним або іншими вченими інновацій (методики, технології, системи заходів тощо), стан навчального процесу під час експерименту тощо.

Важливим методом дослідження є соціологічні методи – опитування. Методами опитування є інтерв'ю, анкетування. Вони можуть бути усними або письмовими. Усне опитування – це як випадкові бесіди, так і цілеспрямовані інтерв'ю з респондентами (вчителями, учнями, їхніми друзями чи батьками за спеціально підготовленими запитаннями (або програмами) – інтерв'ю). Бесіда – самостійний або додатковий метод дослідження, який використовується для отримання необхідної інформації для з'ясування того, що не було зрозумілим із спостереження. Бесіда ведеться за заздалегідь спланованим планом, висвітлюючи питання, які потребують з'ясування, у вільній формі без запису відповідей співрозмовника [3].

Інтерв'ю – це свого роду розмова. Під час бесіди дослідник дотримується заздалегідь визначених питань, які ставлять у певній послідовності. Під час співбесіди відповіді пишуться відкрито. Для отримання більш достовірної інформації необхідно створити атмосферу довіри між доповідачами, підтримувати почуття міри в тривалості опитування, оскільки будь-яке перевантаження часом, кількістю питань та складністю їх змісту зменшує повнота та достовірність інформації.

Дуже ефективний метод експериментальної роботи – анкетування. Анкетування – вид опитування, але не усного, а письмового. Це метод масового збору матеріалу за допомогою анкети. Ті, кому адресовані анкети, дають письмові відповіді на запитання. Інтерв'ю та інтерв'ю називають особистим інтерв'ю, а анкетування – особистим інтерв'ю. Анкети, на відміну

від інтерв'ю, пропонують більш міцну логічну конструкцію, яка залишається незмінною протягом усього опитування. Цей метод має багато незаперечних переваг, він дозволяє зібрати інформацію від великої групи людей за відносно короткий час.

Анкети поділяються на відкриті (коли варіанти відповідей на запитання не обмежені) і закриті (коли можливий вибір відповідей обмежений заздалегідь підготовленими варіантами). Для отримання більш точних даних використовуються закриті анкети.

У сфері дослідження явищ педагогічної дійсності важливим є використання методу тестування. Тестування – це метод виявлення певних рис особистості та інтенсивності їх вираження за допомогою серії іспитів (запитань, завдань, ситуацій тощо), тобто метод психологічної діагностики, який використовує стандартизовані запитання та завдання (тести), які мають певну шкала цінностей. Випробування дають змогу отримати якісні та кількісні оцінки вимірюваних характеристик. [3, 25].

Таким чином, знання в результаті перевірок структури потреб і мотивів учасників педагогічного процесу дозволяє знайти найбільш ефективні стимули та шляхи підвищення працьовитості цих учасників, а також притаманних їм якостей особистості. Тестування допомагає досліднику вчасно виявити особливості тих чи інших педагогічних ситуацій, поставити правильний діагноз при їх виникненні та знайти шляхи їх ефективного вирішення. Цей метод використовується для визначення індивідуальних відмінностей, дає можливість визначити сучасний рівень розвитку у суб'єкта педагогічного процесу необхідних умінь, знань, особистісних характеристик і т. д. Існують різні види тестів: досягнення, інтелект, проєктивний, особисте тощо.

Рейтинг – оцінка педагогічного явища, елемента виховного процесу, людини тощо (будь-чого) компетентними суддями (експертами). Іноді його називають методом експертної оцінки.

До емпіричних методів дослідження належать також вивчення та узагальнення педагогічного досвіду, де висвітлюється основна ідея автора як педагога-новатора, сутнісні механізми запропонованої ним педагогічної інновації, що підвищує ефективність навчально-виховного процесу [3, 25].

## **2.2 Організація і проведення емпіричного дослідження**

Для готовності до професійного зростання, та стану вдовolenості організацією методичної роботи школи нами було проведено емпіричні дослідження. Робота з дослідженнями здійснювалась упродовж 5-ти днів на базі Маяківського НВК «ЗЗСО І-ІІІ ст.-ЗДО» Маяківської сільської ради, В дослідженні взяли участь педагоги – загальною кількістю 48 осіб. Дослідження проводився у природних умовах, без порушення перебігу й логіки освітнього процесу.

Основною метою дослідження було теоретично обґрунтувати та дослідити стан професійного зростання педагогів в системі методичної роботи Маяківського НВК.

З метою з'ясування готовності педагогів до професійного зростання та саморозвитку в реальній практиці, нами було адаптовано авторську анкету Т. Калугіної [3], що мала на меті дослідити їхнє суб'єктивне ставлення до професійного зростання. Анкета містить розгорнуті й стандартизовані питання, що стосуються розуміння педагогів Маяківського НВК змістової сутності професійного зростання, організаційно-методичних форм його забезпечення, а також вагомості професійного зростання у їхньому становленні як високо кваліфікованих професіоналів (Додаток А).

Анкетування проводилося таким чином: після того, як керівником закладу була проведена педрада, вся група досліджуваних знаходилася в одному приміщенні, що дало нам змогу провести роз'яснювальний інструктаж та роздати анкети. Респонденти мали змогу надавати відповіді на

питання у вільний від робочого процесу час, наступного дня анкетні листи були зібрані для подальшого аналізу відповідей.

Першим запитанням анкети було – «Що, на Вашу думку, означає поняття «професійне зростання?»»

Другим запитання стало – «Які основні компоненти готовності до професійного зростання Ви можете назвати?».

Третє запитання анкети – «На Вашу думку, чи створені у Вашому закладі всі необхідні умови для професійного зростання та саморозвитку вчителів» мало на увазі як коротку оцінку за чотирма категоріями «Так», «Скоріше так, ніж ні», «Скоріше ні, ніж так», «Ні», так і розгорнуту відповідь у випадку варіанту «Так».

Четверте питання – «Чи важливим є для Вас професійний саморозвиток?»»,

П'яте запитання – «Чи потрібно вчителеві володіти професійно-педагогічною компетентністю?»

Шосте запитання «Чи є для Вас актуальною потреба у підвищенні рівня свого професійного зростання та саморозвитку?»

Сьоме питання анкети – «Чи вважаєте Ви, що варто володіти високим рівнем комунікабельності?»

Восьме питання анкети «Чи відбувалися у Вашій школі науково-методичні заходи щодо професійного саморозвитку педагогів?»

Дев'яте питання анкети «Чи необхідно педагогам мати високий творчий потенціал?»

Десяте питання «Для чого, на Вашу думку, Вам необхідно підвищувати рівень свого професійного зростання?»

Одинадцятим питанням було «Які методи та форми можуть використовувати педагоги закладу для професійного саморозвитку?»

Дванадцять питання «Чи потрібно урізноманітнювати заходи, що до професійного розвитку педагогів школи?»

І наостанок, тринадцятим запитанням стало «Чи погоджуєтесь з думкою, що професійний розвиток педагогів – безперервний процес?»

Разом з тим нами було проведено інтерв'ю з заступником директора з виховної частини.

Для інтерв'ю ми підготували 11 питань, в яких було розкрито: а) над якою методичною проблемою працює заклад; б) роль методичної роботи школи в професійному зростанні педагога; в) яким чином, на думку адміністрації реалізується професійне зростання педагогів навчального закладу; г) чи запроваджено в даному закладі програми заохочення вчителів, які б стимулювали їх до саморозвитку.

Інтерв'ю проводилося в кабінеті респондента, після закінчення робочого дня, в спокійних та звичних для опитуваного умовах. Бесіда у форматі «запитання – відповідь» тривала протягом однієї години.

А докладніше, питання в інтерв'ю були такі:

1. ПІБ респондента?
2. Стаж роботи?
3. Розкажіть про Ваш колектив (середній вік педагогів колективу, клімат в колективі, загальна готовність колективу до нововведень)?
4. Методична проблема над якою працює школа?
5. Яким чином організовано методичну роботу в Вашому закладі?
6. Яка кількість вчителів залучена до організації методичної роботи закладу?
7. Чи є у Вашому закладі методичні об'єднання?
8. Як Ви вважаєте, чи тяготіють вчителі Вашого закладу до професійного зростання, якщо так, то яким чином цей процес реалізується?
9. Чи пов'язуєте Ви професійне зростання педагогів Вашого навчального закладу з методичною роботою в ньому?
10. Чи погоджуєтесь ви з таким твердженням, що чим старший вчитель і чим довше він працює у цій сфері, тим менше його прагнення до саморозвитку, та професійного зростання?

11. Чи заохочує ваш заклад вчителів до професійного зростання? Якщо так, то яким чином?

Наступним завданням нашого дослідження стало проаналізувати особливості сформованості до професійного зростання педагогів Маяківського НВК. Методикою для цього послуговувало – діагностування рівня саморозвитку та професійно-педагогічної діяльності за Л. Бережновою [3]. Як відомо, саморозвиток характеризується прагненням розвиватися, наявністю якостей особистості, що сприяють саморозвитку, і можливостей реалізації себе в професійній діяльності.

Тест «Рефлексія на саморозвиток» включає 18 питань і по три передбачуваних відповіді на кожне. Опитуваному пропонується вибрати тільки один із запропонованих варіантів відповіді. Для цього після кожного питання потрібно обвести букву «а», «б» або «в» відповідно.

Однозначно вибрані відповіді дозволяють визначити рівень прагнення до саморозвитку, самооцінку своїх якостей, що сприяють саморозвитку, оцінку можливостей реалізації себе в професійній діяльності (в даному випадку оцінка проекту педагогічної підтримки як можливості професійної самореалізації) [3].

Ключ, за допомогою якого можна розшифрувати відповіді респондентів, містить в собі номери питань відповідно за якими, закріплені варіанти відповідей та оціночні бали, наприклад в питанні №1 за варіант відповіді а) опитуваний отримує 3 бали, за відповідь б) 2 бали, за відповідь в) 1 бал.

Інтерпретація результатів тесту відбувається таким чином, що сумарне число балів отриманих за відповіді у тестуванні, характеризують рівень прагнення до саморозвитку. Якщо опитуваний отримує від 18 до 24 балів, то його рівень прагнення до саморозвитку визначається як дуже низький, за результат у 25-29 балів – низький рівень, 30-34 бали – нижче середнього, 35-39 балів – середній рівень, 40-44 балів – вище середнього, 45-49 балів –

високий рівень і якщо, опитуваний набирає 50-54 бали то рівень прагнення до саморозвитку у нього визначається, як дуже високий.

Також за сумарним числом балів можна інтерпретувати та охарактеризувати самооцінку особистістю своїх якостей. Самооцінка особистістю своїх якостей, що сприяють саморозвитку, визначається за відповідям на запитання під номером 1, 2, 6, 7, 9, 13. У випадку якщо, респондент набирає 18-17 балів то, самооцінка своїх якостей у нього дуже висока, 16-15 балів завищена, 14-11 балів – нормальна, 7 балів – низька, і при наборі 6 балів самооцінка особистістю своїх якостей визначається, як дуже низька.

Крім того, підсумовуючи бали отримані за відповіді у тесті, діагностика допомагає дати оцінку проекту педагогічної підтримки. Оцінка проекту педагогічної підтримки як можливості професійної самореалізації визначається за відповідям на запитання за номером 3,5,8, 12, 1. Якщо опитуваний набирає 14-15 балів, то проект педагогічної підтримки оцінюється, як можливість фахової самореалізації. Якщо ж сума балів становить 11-13 то, як необхідна і достатня умова для самореалізації, 9-10 балів – швидше як перспектива для самореалізації, 6-7 балів – невизначена оцінка; скоріше як неперспективне справу для самореалізації, 5 балів – як негідну уваги справу в плані самореалізації.

## **Висновки до розділу 2**

Діагностичним інструментарієм дослідження було обрано: адаптовану авторську анкету Т. Калугіної [20], методику діагностування рівня саморозвитку та професійно-педагогічної діяльності за Л. Бережновою [3] та бесіду в форматі інтерв'ю.

За допомогою анкетування ми з'ясували готовність педагогів до професійного зростання та саморозвитку в реальній практиці, та дослідили їхнє суб'єктивне ставлення до професійного зростання.

Завдяки тесту «Рефлексія на саморозвиток» який входить в систему діагностування Л. Бережної, нам вдалося встановити рівень прагнення педагогів до саморозвитку, що характеризується бажанням розвиватися, наявністю якостей особистості, що сприяють саморозвитку, і можливостей реалізації себе в професійній діяльності.

Бесіда з заступником директора закладу у форматі інтерв'ю посприяла для того, що ми змогли визначити над якою методичною проблемою працює заклад, яку роль відіграє методична роботи школи в професійному зростанні педагога, яким чином, на думку адміністрації реалізується професійне зростання педагогів навчального закладу, та чи запроваджено в даному закладі програми заохочення вчителів, які б стимулювали їх до саморозвитку.

Базою дослідження став Маяківський навчально-виховний комплекс «заклад загальної середньої освіти I-III ступенів – заклад дошкільної освіти» Маяківської сільської ради. Кількість досліджуваних становила 48 осіб. Дослідження проводився у природних умовах, без порушення перебігу й логіки освітнього процесу.

Під час проведення дослідження, за допомогою методик анкетування, інтерв'ю та тестування, були витримані такі вимоги, як дотримання прав учасників дослідження та повага їх людської гідності.

Головними принципами процесу дослідження стали:

- принцип добровільності, якій передбачав те, що респондент за власним бажанням бере участь у дослідженні, та має право у будь-який момент припинити свою участь у ньому;

- принцип анонімності та конфіденційності ґрунтувався на тому, що анкета та тестовий матеріал не містили даних, які б дозволили ідентифікувати особу респондента, а інформація отримана від нього, не передається третім особам. Відповіді респондентів аналізувалися в узагальненому вигляді.

Перед початком опитування респондентам було доведено інформацію про анонімність та конфіденційність їхніх відповідей, про те, що нема правильних і неправильних відповідей, а будь-яка точка зору є цінною для нас.

Згоду на участь у дослідженні респонденти давали в усній формі. Загалом можна сказати, що дослідження проходило у спокійній, невимушеній обстановці, всі респонденти віднесли до цього процесу з розумінням і залюбки допомогли нам.

### **РОЗДІЛ 3. РЕЗУЛЬТАТИ ПРОВЕДЕННЯ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ СТАНУ ПРОФЕСІЙНОГО ЗРОСТАННЯ ПЕДАГОГА В СИСТЕМІ МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ ШКОЛИ**

#### **3.1. Аналіз результатів вивчення стану професійного зростання педагогів в системі методичної роботи школи**

Наше емпіричне дослідження показало реальний стан готовності до професійного зростання вчителів в системі методичної роботи закладу загальної середньої освіти.

Першим етапом дослідження, було проведено анкетування 48 педагогів.

Перше запитання анкети було – "Що, на вашу думку, означає термін "професійне зростання?" передбачало розгорнуту відповідь респондента. Переважна більшість респондентів пояснюють це вдосконаленням власного «Я». Загальна частка таких відповідей склала 73,1%. Серед таких відповідей основними були формулювання: «Неперервний процес навчання і розвитку вчителя», «Розвиток і вдосконалення професійної майстерності», «Внутрішній процес, спрямований на досягнення високого рівня творчої індивідуальності» тощо, варіанти: «коли людина розвивається сама», «самостійний розвиток» тощо), ця категорія відповідей склала 15,4%.

Щодо другого запитання "Які основні складові готовності до професійного зростання ви можете назвати?" Слід зазначити, що відповіді вчителів характеризувались таким набором характеристик: самовдосконалення (вказали 26,9% респондентів), знання (20,2%), цілеспрямованість (20,1%), мотивація (13,4%), комунікабельність (13,4 %) тощо.

Третє запитання анкети «На Вашу думку, чи створені у Вашому закладі всі необхідні умови для професійного зростання та саморозвитку вчителів» мало на увазі як коротку оцінку за чотирма категоріями «Так», «Скоріше так,

ніж ні», «Скоріше ні, ніж так», «Ні», так і розгорнуту відповідь у випадку варіанту «Так».

Зазначимо, що 32,3% опитаних педагогів Маяківського НВК вважають, що в закладі створені всі необхідні умови для професійного зростання педагога. У свою чергу, 37,9% респондентів сказали, що ці умови скоріше існують, ніж їх немає. Протилежної думки дотримувалися 20,2% респондентів – їхня позиція полягає в тому, що такі умови в школі скоріше відсутні, ніж є. На повну відсутність відповідних умов вказали 9,6% респондентів.

Щодо четвертого пункту анкети – «Чи важливий для вас професійний саморозвиток?», то переважна більшість педагогів вважає, що професійний саморозвиток для них важливий (96,2% респондентів). Крім того, ті 3,8% респондентів, які не дали однозначної позитивної відповіді на це запитання, все ж відповіли позитивно – вони відзначили процес професійного саморозвитку як важливий, а не неважливий.

Відповіді на п'яте запитання анкети: «Чи потрібна вчителю професійно-педагогічна компетентність?». відобразили майже повну однастайність вчителів у цьому питанні – 93,3% респондентів вважають це необхідним. Вчителі пояснюють це тим, що оволодіння професійно-педагогічною компетентністю дозволить ефективніше навчати учнів (32,7% тих, хто дав позитивну відповідь), бути професіоналом своєї справи (30,8% тих, хто дав позитивну відповідь). Частки відповідей з іншими варіантами становлять відсоток, що залишився.

Слід зазначити, що 84,6% респондентів вказали на актуальність необхідності підвищення рівня свого професійного зростання та саморозвитку (запитання № 6 анкети). Інші описали цю заяву як «скоріше ні, ніж так». Крім того, переважна більшість педагогів вважає, що у них повинен бути високий рівень комунікабельності (запитання № 7 анкети). Відповідь «Так» зазначили 88,5% опитаних респондентів. Вони пояснили це тим, що педагоги в силу своєї діяльності повинні

спілкуватися з учнями, батьками та колегами по роботі. Таку думку поділяє рівно половина тих викладачів, хто дав позитивну відповідь. Серед них також виокремлюється група тих, хто зазначив важливість такої якості педагога, як здатність доносити свої думки до аудиторії (21,7 %).

Позитивну відповідь на питання анкети № 8 «Чи відбувалися у Вашій школі методичні заходи щодо професійного саморозвитку педагогів?» надали 54,8 % респондентів. У першу чергу було зазначено такі форми роботи, як: взаємо відвідування уроків (35,1 %), психологічні семінари й тренінги (26,3 %), конференції (12,3 %), а також інші методичні заходи тощо.

Аналіз питання № 9 анкети «Чи необхідно педагогам мати високий творчий потенціал?» засвідчив, що абсолютна більшість опитаних вважають, що так, високий творчий потенціал дуже потрібен. Адже 87,5 % відповіли на це запитання «Так» і лише 12,5 % зазначили, що «Скоріше так, ніж ні». Необхідно зазначити, що 56,7 % вирішили пояснити в анкеті це запитання, сформулювавши, для чого саме педагогам необхідно мати творчий потенціал. Отже, основними цілями використання творчого потенціалу були: зацікавлення учнів (22%), залучення їх до активної діяльності (18,6%), пошук нестандартного розв'язання проблем, урізноманітнення освітнього процесу (15,2%), а також для самовдосконалення (10,2%).

У відповідь на запитання № 10 анкети, респонденти мали пояснити, для чого, на їхню думку, їм необхідно підвищувати рівень свого професійного зростання. Найчастішими відповідями були ті, що стосувалися професійного та особистісного розвитку. Перша категорія (46,2%) об'єднала в собі такі мотиви педагогів, що описували професійне самовдосконалення, наприклад: бути компетентним, кваліфікованим фахівцем, професіоналом своєї справи. Друга категорія (26,9%) була сформована мотивами, що характеризували особистісне зростання вчителів, наприклад: розвиватися як особистість, уміти знайти психолого-педагогічний підхід до кожного учня у освітньому процесі школи.

Відповідь на запитання № 11 «Які методи та форми можуть використовувати педагоги закладу для професійного саморозвитку?» також потребували детальних роз'яснень від респондентів. Слід зазначити, що відповіді вчителів характеризувались таким набором характеристик, серед яких основними є: самоосвіта (вказали 9,7% респондентів), бесіда (9,7%), самоосвіта (6,9%), самовдосконалення (6,9%) тощо .

На запитання № 12 анкети «Чи потрібно урізноманітнити діяльність, пов'язану з підвищенням кваліфікації вчителів школи?» Розподіл відповідей мав таку структуру: «Так» – 83,7%, «Скоріше так, ніж ні» – 10,6%, «Ні» – 5,8%.

Нарешті, на запитання № 13 анкети «Чи згодні ви з думкою, що підвищення кваліфікації вчителів є безперервним процесом?» відповідь «Так» дали 87,5% респондентів, а відповідь «Скоріше так, ніж ні» – 12,5% респондентів. Таким чином, переважна більшість респондентів поділяє нашу думку щодо необхідності урізноманітнювати свою діяльність, щоб допомогти вчителям підвищити свою готовність до професійного зростання, адже саморозвиток – це безперервний процес.

Таким чином, дослідивши суб'єктивне ставлення педагогів Маяківського НВК до наявності умов для професійного зростання та саморозвитку, можна зробити наступні висновки: а) поняття «професійне зростання» переважна більшість респондентів пов'язує з, мотивацією, комунікабельністю тощо; б) встановлено, що менше половини опитаних педагогів вважають, що в школі створені всі необхідні педагогічні умови для професійного зростання та саморозвитку фахівця; в) встановлено, що, за суб'єктивною думкою вчителів, провідною умовою професійного зростання вчителів є наявність в закладі організаційно-методичного забезпечення методичної роботи вчителів; г) визначено, що для переважної більшості вчителів школи важливим є професійне зростання, а володіння професійно-педагогічною компетентністю дасть їм можливість ефективніше навчати учнів у подальшій професійній діяльності. Педагоги Маяківського НВК

вважають за потрібне бути професіоналами своєї справи, дбають про підвищення рівня свого професійного зростання, намагаються оволодіти високим рівнем комунікабельності; д) доведено, що найбільш поширеними і популярними формами роботи в школі є відвідування уроків інших вчителів, психолого-педагогічних семінарів і конференцій. Педагоги вважають, що володіння творчим потенціалом сприятиме розвитку інтересу учнів, залучення їх до активної діяльності, пошуку нестандартних вирішень проблеми, урізноманітнення навчально-виховного процесу школи, а також самовдосконалення; д) визначено, що підвищення рівня готовності вчителів до професійного зростання пов'язане з їх професійним та особистісним розвитком. За суб'єктивними уявленнями вчителів школи про форми та методи професійного зростання та саморозвитку найважливішими є самовиховання, самоосвіта, бесіда, самовдосконалення. Таким чином, переважна більшість респондентів вважала, що необхідно урізноманітнювати заходи, щоб допомогти вчителям НВК у підвищенні рівня їхнього професійного зростання.

Діагностика Л. Бережної послуговувалася методикою для визначення рівня саморозвитку та професійно-педагогічної діяльності [3] (Додаток Б). Як відомо, саморозвиток характеризується прагненням до розвитку, наявністю особистісних якостей, що сприяють саморозвитку, можливостями для самореалізації у професійній діяльності.

Опис статистичних даних для середнього арифметичного (СА) в опитуваній групі представлено у вигляді діаграми (рис. 1) і характеризується так: «Рівень прагнення до саморозвитку» – (СА) = 36,279; «Особистісна самооцінка своїх якостей, що сприяють саморозвитку» (СА) = 12 538; та «Оцінка проекту педагогічного супроводу як можливості професійної самореалізації вчителя школи» (СА) = 10,115.

Загалом рівень прагнення до саморозвитку вважався середнім, оскільки, за нормами автора методики, середній рівень відповідає значенням 35-39 балів. Причому не виявлено вчителів з дуже низьким рівнем (0,0%),

осіб з низьким рівнем – 4,8%, осіб з рівнем нижче середнього – 28,8%, осіб із середнім рівнем – 41,3%, осіб з рівнем вищим за середній – 21,2%, особи з високим рівнем – 3,8%, особи з дуже високим рівнем – 0,0%.

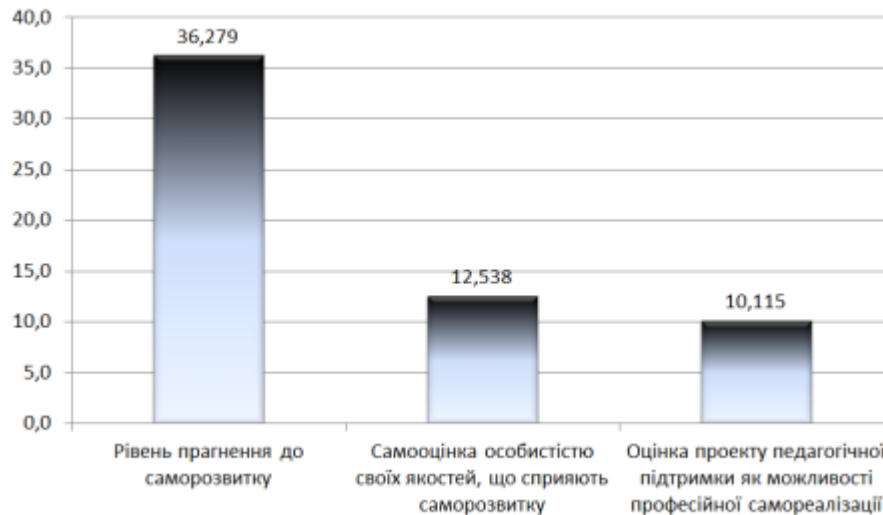


Рис. 1.1. Середньогруповий профіль педагогів закладу загальної середньої освіти за методикою діагностики рівня саморозвитку і професійно-педагогічної діяльності Л. Бережної

В обстежуваній групі нормальним вважався середній груповий рівень самооцінки вчителями своїх якостей, що сприяють до саморозвитку, оскільки він перебував у межах 11-14 балів, а середньо груповий рівень оцінки проекту педагогічної підтримки як можливості професійної самореалізації був перспективним для його професійної реалізації в освітньому процесі школи (адже був в інтервалі 9-10 балів).

Таким чином, під час діагностики групи було переконливо доведено, що вчителі Маяківського НВК прагнуть до саморозвитку, і це бажання ґрунтується на самооцінці своїх якостей, що сприяють саморозвитку, а також на оцінці проекту педагогічної підтримки як можливості професійної самореалізації.

Разом з тим ми проаналізували бесіду у форматі інтерв'ю з заступником директора з навчально-виховної частини.

Стаж роботи нашого респондента, в даному закладі освіти становить понад 15 років, це послугувало для нас індикатором того, що заступник директора достатньо добре знає свій колектив.

З інтерв'ю ми вияснили, що співвідношення в колективі закладу молодих педагогів і педагогів передпенсійного та пенсійного віку становить 50% на 50%. Клімат у колективі здебільшого позитивний доброзичливий та продуктивний. Щодо того на скільки педагогічний колектив готовий до нововведень, то респондент стверджує, що приблизно 40% колективу з готовністю та оптимізмом відносяться до усього нового.

Також опитувана повідомила нам, що єдиною методичною проблемою над якою працює Маяківський НВК є «Особистісно-орієнтоване навчання як засіб формування компетентностей в умовах НУШ».

На питання яким чином в їхньому закладі реалізується методична робота респондент відповіла, що в основному в їхньому закладі практикуються традиційні форми методичної роботи такі як: нарада, педагогічна рада, оперативно-методична нарада, семінар, методичні об'єднання, творча група, ініціативна група, наставництво, самоосвіта, взаємовідвідування занять, атестація, курси підвищення кваліфікації.

Ще нам стало відомо, що активну участь у методичній роботі закладу приймають 16 учителів. І також те, що в даному закладі створено методичні об'єднання по кафедрам.

Заступник директора переконала нас в тому, що всі педагоги тяготіють до професійного зростання незважаючи на їх вік чи стаж роботи в даній професії. Наш респондент говорить, що звичайно ті педагоги які працюють вже багато років, у яких є велика кількість свої напрацювань, то вони менш активно займаються самовдосконаленням та саморозвитком, і більш холодно відносяться до нововведень та інноваційних впроваджень. Але це зовсім не означає що вони взагалі не займаються своїм професійним зростанням.

На запитання «Чи пов'яжете ви професійне зростання педагогів Вашого закладу з методичною роботою у ньому?», наша опитувана відповіла,

що так, адже важливою рушійною силою в спрямуванні та мотивації педагога до неперервного розвитку, самовдосконалення, самоосвіти, і як наслідок до професійного зростання є методична робота педагогічними кардами.

А щодо заохочення та стимулювання адміністрацією своїх педагогів до саморозвитку, самовдосконалення та до професійного зростання, респондент повідомила нам, що вчителі, які мають очевидні результати у цьому напрямку отримують подяки, нагородні листи, їх фото розміщують на стендах, вони отримують можливість відвідати безкоштовно деякі екскурсії, а також подаються клопотання до управління освіти про їх грошову винагороду.

І так, проаналізувавши інтерв'ю з заступником директора, ми встановили, що не всі вчителі закладу за власним бажанням проявляють ініціативу до саморозвитку, самовдосконалення та самоосвіти. Але, навіть тих вчителів, які проявляють менш активну позицію по відношенню до перерахованого, неможна віднести до категорії, взагалі небажаючих професійно вдосконалюватися.

Важливо відмітити, що адміністрацією Маяківського НВК передбачено різні варіанти заохочення педагогів до активної наукової, педагогічної діяльності.

Разом з тим нам стало чітко зрозуміло, що в Маяківському навчально-виховному комплексі при організації методичної роботи використовуються в основній масі традиційні форми роботи. І цей факт дав нам поштовх для надання подальших методичних рекомендацій даному закладу освіти. Адже ми вважаємо, що в теперішній час нетрадиційні форми методичної роботи, мають займати левову частину від усієї роботи педагогів, які претендують стати професіоналами своєї справи.

### **3.2. Методичні рекомендації в організації методичної роботи школи, як спосіб мотивації до професійного зростання педагога**

Проаналізувавши результати нашого дослідження ми дійшли таких висновків, що в проведенні методичної роботи з педагогічними кадрами Маяківського НВК використовуються в основному традиційні форми методичної роботи такі як: нарада, педагогічна рада, оперативно-методична нарада, семінар, методичні об'єднання, творча група, ініціативна група, наставництво, самоосвіта, взаємовідвідування занять, атестація, курси підвищення кваліфікації.

Разом з тим, ми для себе відмітили, що нетрадиційні форми методичної роботи залучаються набагато рідше. Ми вважаємо, що нетрадиційні форми мали б уже давно докорінно увійти в життя педагогічного колективу. Насамперед – це потреба самого вчителя: працювати в атмосфері колективного пошуку, свободи висловлювань, активної участі в обговоренні поставлених питань; це можливість отримати допомогу в подоланні труднощів через живе професійне спілкування; це засіб вдосконалення психолого-педагогічної підготовки й професійної майстерності.

Таким чином, нашими рекомендаціями стало впровадження в організацію методичної роботи вищезазначеного закладу, такої нетрадиційної форми як, спільне засідання методичних кафедр. Це засідання можна провести у форматі методичного рингу.

На основі проаналізованих джерел було встановлено, що опанування інноваційної діяльності є невід'ємною складовою педагогічного зростання. Тому темою методичного рингу може бути наприклад «Формування готовності педагога до інноваційної діяльності»

Методичний ринг – це форма методичної роботи, яка допомагає відшліфуванню та збагаченню знань учасників, стимулює діяльність всього колективу до вирішення актуальних для школи проблем, є однією з форм

педагогічної самоосвіти. Методичний ринг є одною із варіацій дискусії, він дає можливість виявити загальну обізнаність та досвід педагогів [41].

Метою рингу є: зробити актуальним та розширеним понятійний апарат, ознайомити вчителів із сучасними інноваційними педагогічними технологіями, поглибити їхні теоретичні та практичні знання з проблеми; науково обґрунтувати на скільки важливе та необхідне впровадження сучасних технологій у практичну діяльність; стимулювати спрямування вчителів до пошуку, творчості; створити необхідні умови для обміну досвідом роботи, педагогічних знахідок [41].

#### Проведення методичного рингу

Учасники методичного рингу утворюють команди об'єднавшись за кафедрами: гуманітарні науки, точні науки, природничі науки, початкові класи.

Завчасно визначаємо хто буде капітаном, та хто увійде до групи.

Ведучий ознайомлює з правилами та порядком проведення гри та оголошує початок I раунду. Ті відповіді, які надасть команда оцінюватиме методичне журі.

#### **Вступна частина** (заступник директора з навчально-виховної частини)

Суспільство усвідомило, що оновленій Україні необхідні люди з високим рівнем творчого потенціалу, які матимуть здатність вивести державу на новий соціально-економічний рівень розвитку. Такі усвідомлення сприяли до впровадження багаточисленних інновацій в усіх сферах життєдіяльності людини, не оминуло це і освіту.

В перекладі з латинської термін «інновація» визначається як: «оновлення», «новина», «зміна». Щодо самого поняття «педагогічна інновація», то во тлумачиться достатньо різноманітно.

Ось наприклад В. Паламарчук зазначає, що педагогічна інновація – це результат творчого пошуку вирішення різних завдань нестандартним, оригінальним способом.

О. Савченко, вважає що педагогічна інновація – процес формування, розповсюдження оновлених прийомів для вирішення таких педагогічних проблем, які раніше вирішувались інакшим способом.

Відповідно до думки І. Єрмакова, педагогічні інновації – вагомі дуже актуальні й загальносистемні новоутворення, які зароджуються на підґрунті різних нововведень та ініціатив, що позитивно впливає на розвиток освіти та на її еволюцію.

Л. Даниленко стверджує, що педагогічна інновація – це процес впровадження вдосконалених чи взагалі нових теорій та практики в освіті, який робить більш оптимальним досягнення її мети. В ході історичних періодів інноваційні процеси в освіті формуватися достатньо активно і різноманітно, що й визначало її розвиток. Вони вирізнялися творчим нестандартним підходом до навчання й виховання.

Скорочена лекція з елементами інтерактивну «Бар'єри готовності педагога до інноваційної діяльності»(практичний психолог)

Запровадження нових проектів або технологій в основній масі зтикаються з різними перешкодами або бар'єрами. Вони можуть носити, як зовнішній так і внутрішній характер.

До зовнішніх бар'єрів відносяться: соціальні; організаційні; методичні; матеріально-технічні.

До внутрішніх бар'єрів відносяться: особистісні; психологічні.

На думку науковця К. Ангеловського, можна виділити такі групи вчителів, як: вчителі новатори, вони складають 7%; вчителі, які приймають і впроваджують новації – передові учителі, їх відсоток складає – 45%; конформісти – це вчителі, які погоджуються з перевіреними новаціями, але не відразу, таких педагогів 18%; традиціоналісти які надають перевагу традиційним формам навчання становлять – 8%, і консерватори, вони зазвичай найдовше опираються, їх чисельність становить – 22%.

Вище зазначене говорить про те, що люди (педагоги) за своєю природою різні, різняться й умови, у яких вони працюють і живуть, тому й виникають бар'єри до сприйняття новацій на психологічному рівні.

Чинниками, які перешкоджають для особистості творчо проявлятися в рамках своєї діяльності є: схильність до конформізму (присосовництво); страх виглядати некомпетентним і смішним, в своїх переконаннях; переживання за те, що можеш видатися занадто неординарним, ексцентричним в критиці та судженні інших; неспроможність реалізувати в практиці нові способи й форми педагогічної діяльності; низький рівень розвитку творчого особистого творчого потенціалу; небажання впроваджувати щось нове; невпевненість у собі, тривожність, знижена самооцінка; негнучкість мислення.

### **Робота в малих групах**

Раунд I має назву «Мозковий штурм» (проводиться практичним психологом)

Всі команди отримують ватман із зазначеною темою «Інновація».

Оголошується завдання: написати на листі слова які асоціюються з терміном «інновація». На це відводиться 3 хв. часу, після чого один з учасників команди робить загальний підсумок щодо мозкового штурму. Ведучий збирає та розвішує аркуші. Членами журі оцінюються відповіді.

Раунд II носить назву «Естафета» (проводиться заступником директора)

Другий раунд націлений на підсумування учителями їх теоретичних знань про сучасні педагогічні технології.

Ведучий закріплює на дошці картки, на яких перераховано терміни: педагогічна технологія; інновація; метод навчання; концепція; оптимізація; гуманізм; прийом навчання.

Завдання II раунду: один з учасників групи витягає картку, після цього, протягом 30 с. той же учасник команди надає визначення для поняття, яке

розміщено на обраній ним картці. Журі виставляє бали за відповіді усіх команд.

### **Психологічна зарядка.**

Вправа – руханка «Зображаємо цифри» (вправа проводиться практичним психологом)

Мета: зняти фізичне та емоційне напруження, відволікти учасників груп.

Як проходить вправа. Учасники малюють в повітрі цифри різними частинами тіла, наприклад цифру 1 намалюють носом, цифру 2 – лівим плечем, цифру 3 – правим плечем, цифру 4 – лівою ногою, цифру 5 – правою ногою, цифру 6 – ліктем правої руки, цифру 7 – ліктем лівої руки, цифру 8 – правою ногою, цифру 9 – лівою ногою і цифру 10 – поясницею.

III раунд можна назвати «Практичне використання педагогічної технології в вашому закладі»(заступник директора)

Даний конкурс проводиться у вигляді коротеньких захистів інноваційних способів навчання, які вчитель використовує при викладанні своїх предметів. Кожна з груп представляє не більше двох нетрадиційних технологій викладання.

Оформлені резюме своїх доповідей розміщують на дошці або стенді, що в результаті виглядає, як імпровізована виставка, яка потім залишається для ознайомлення вчителів.

Для захисту кожній з груп відведено 7 хв.

Перед тим, як завершити даний захід корисно буде провести анкетування.

Анкета «Прагнення педагогів до впровадження в освітній процес інноваційні технології » (психолог практик) (Додаток В).

### **Підведення підсумків**

Це важлива частина методичного рингу. Заступник директора надає можливість висловитися членам журі, які оголошують переможців, та проясняють проблемні питання проведеного заходу.

Найважливіше, що ми хочемо отримати в результаті, це – бажання вчителів використовувати в своїй практиці нетрадиційні технології [41].

Отже, на нашу думку впровадження такого заходу в систему методичної роботи при організації освітнього процесу Маяківського НВК, може вплинути головним чином на спрямованість педагогів до активної діяльності, посилення наукової направленості у роботі, стимулюванню активізації колективної творчості, і як наслідок до професійного зростання у своїй професії.

### **Висновки до розділу 3**

Аналіз результатів дослідження показав, що педагоги Маяківського НВК добре розуміються на сутності поняття «професійне зростання», добре володіють знаннями про сутність і компоненти професійного зростання й усвідомлюють необхідність подальшого його формування.

Встановлено, що основними джерелами професійного зростання педагогів даного закладу освіти у методичній роботі є: розвиток особистісного потенціалу вчителів (його професійно-значущих якостей, емоційно-вольової сфери, духовних та моральних якостей тощо); психолого-педагогічна та художня література; професійні конкурси; результати моніторингу успішності діяльності педагогів закладу; психологічний супровід процесу професійного зростання педагогічного працівника (інформування; консультування; мотиваційні справи тощо); школи професійного успіху (зустрічі із тими, хто професійно-творчо самореалізувався, обмін досвідом, професійно-творчі майстерні).

Виявлено, що поняття «професійне зростання» переважна більшість опитаних пов'язує з удосконаленням власного «Я», самовдосконаленням, знаннями, цілеспрямованістю, мотивацією, комунікабельністю тощо, при цьому зазначаючи, що у їхньому закладі освіти не остаточно створено необхідні умови для професійного зростання вчителів.

Визначено, що підвищення рівня свого професійного зростання пов'язується педагогами з професійним та особистісним розвитком. За суб'єктивними уявленнями педагогів професійне зростання фахівця – це безперервний процес, а найбільш важливими методами формування готовності до професійного зростання є самоосвіта, бесіда, самовиховання, самовдосконалення.

## ВИСНОВКИ

У ході написання кваліфікаційної роботи ми вивчили та проаналізували певну кількість наукових праць та поглядів дослідників щодо професійного зростання вчителів у системі методичної роботи школи. Таким чином, це дозволило нам зробити такі висновки.

1. На основі теоретичного аналізу з'ясовано сутність таких ключових понять, як «професійне зростання» та «методична робота». Професійне зростання – це цілеспрямований процес удосконалення здібностей, професійно значущих якостей і професійної компетентності вчителя, який передбачає розширення та поглиблення професійних знань, умінь, посилення мотивації розвитку особистості та формування професійно важливих особистісних цінностей, творчості та здатності до самоосвіти. діяльності [20].

Також встановлено, що лише після того, як учитель засвоїть цей справжній рівень професійного зростання, він може спланувати напрямок свого подальшого особистісного та професійного зростання.

2. Методична робота в дослідженні трактується як цілісна система взаємопов'язаних дій, що забезпечують безперервний розвиток творчої особистості вчителя, формування єдиного колективу педагогів – науковців, а в кінцевому підсумку – підвищення творчого освітнього рівня закладу [7].

3. У ході дослідження окресленої проблеми визначено особливості системи методичної роботи школи та її потенціал у професійному зростанні вчителя.

Особливості методичної роботи визначають наступне:

- методична робота є провідною формою підвищення професійного зростання спеціалістів педагогічної професії;

- методична робота є найважливішою умовою забезпечення ефективного функціонування закладів освіти.

- лише організована на науковій основі методична робота може забезпечити підтримку у відповідній професійній формі педагогічного колективу;

- забезпечує адекватну реакцію на всі інноваційні процеси, що відбуваються в освіті.

4. Аналіз результатів емпіричного дослідження показав, що викладачі обраної нами дослідницької бази, добре розуміють суть поняття «професійне зростання», добре знають сутність та складові професійного зростання та усвідомлюють необхідність подальшого його формування.

Виявлено, що поняття «професійне зростання» у переважній більшості респондентів асоціюється із самовдосконаленням, знаннями, цілеспрямованістю, мотивацією, комунікабельністю тощо, відзначаючи, що їхній навчальний заклад остаточно не створив необхідних умов для професійного зростання вчителів .

Визначено, що підвищення рівня свого професійного зростання вчителями розглядається як професійний та особистісний розвиток. За суб'єктивними уявленнями вчителів, професійне зростання спеціаліста є безперервним процесом, а найважливішими методами формування готовності до професійного зростання є самовиховання, бесіда, самовиховання, самовдосконалення.

5. За результатами дослідження підготовлено певні методичні рекомендації.

В ході емпіричного дослідження встановлено, що при проведенні методичної роботи з учителями Маяківського НВК, використовуються переважно традиційні форми методичної роботи, такі як: нарада, педагогічна рада, оперативно-методична нарада, семінар, методичні об'єднання, творча група, ініціативна група, наставництво, самоосвіта, взаємовідвідування занять, атестація, курси підвищення кваліфікації.

Проте було відзначено, що нетрадиційні форми методичної роботи використовуються значно рідше.

Аналізуючи діяльність ряду вчених і практиків, було доведено, що нетрадиційні форми методичної роботи давно повинні були увійти в життя педагогічного колективу складу. Насамперед, це потреба самого вчителя: працювати в атмосфері колективного пошуку, свободи вираження поглядів, активної участі в обговоренні порушених питань. Все це дає можливість отримати допомогу в подоланні труднощів через живе професійне спілкування, це засіб підвищення психолого-педагогічної підготовки та професійної майстерності.

Таким чином, нашими рекомендаціями стало впровадження в організацію методичної роботи Маяківського навчально-виховного комплексу такої нетрадиційної форми, як спільне засідання методичних кафедр. Цю зустріч можна провести у форматі методичного рингу. Запровадження такого заходу може вплинути на зорієнтованість вчителів на активну наукову спрямованість в роботі, стимулювання активізації колективної творчості, і як наслідок до професійного зростання.

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Адольф В. А. Професійна компетентність сучасного вчителя (рос.): монографія [Текст] / В.А. Адольф. – Красноярск : КрГУ, 1998. – 286 с
2. Бачинська Є. М. Вектори змін методичної роботи в закладах загальної середньої освіти в контексті реформування освіти в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу:  
[https://www.narodnaosvita.kiev.ua/?page\\_id=5086](https://www.narodnaosvita.kiev.ua/?page_id=5086)
3. Білуха М. Т. Методологія наукових досліджень: Підручник. - К.: АБУ, 2002. - 480 с.
4. Бурдун О. Особливості впровадження інформаційних технологій в навчальному процесі / Рідна школа. 2010. № 1—2. С. 67—71.
5. Гафнер В. В. Професійна деформація та професійна компетентність педагога. ОБЖ. Основи безпеки життя. 2004. № 10.
6. Дичківська І.М. Інноваційні педагогічні технології: Навчальний посібник. – К.: Академвидав, 2004.– 352 с.
7. Єрмола А.М. Технологія організації науково-методичної роботи з педагогічними кадрами / А.М. Єрмола. - Харків: Гімназія, 1999. - 127 с. - С. 12-14.
8. Жерносек І.П. Організація науково-методичної роботи в школі.- К.,1995.-108с.
9. Жерносек І.П. Удосконалення науково- методичної роботи в сучасних загальноосвітніх школах, ліцеях і гімназіях.- К.,2001 – 201с.
10. Закон України «Про освіту» [Електронний ресурс] // Законодавство України. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>
11. Коваленко О. П. Організація методичної роботи за ідеями В.О.Сухомлинського. / О. П. Коваленко // Рідна школа. -2004. -№ 2. С.25.
12. Колективні форми роботи з кадрами. // Електронний ресурс.  
<https://studfile.net/preview/5537878/page:12/>

13. Курлянд З. Н. особистісно-орієнтована педагогічна освіта як фактор формування ціннісних орієнтацій майбутніх вчителів. Народна освіта. М. 2004. № 4. С. 90.
14. Литвинюк Л.В. Кандидатська дисертація: «Педагогічне стимулювання професійного зростання вчителів загальноосвітніх навчальних закладів», (2007).
15. Маркова А. К. Психологія професіоналізму. Москва: МГУ, 1996. 307 с.
16. Мешко Г. М. Вступ до педагогічної професії: навч. посіб. Київ: Академвидав, 2010. 200 с.
17. Мешко Г. М. Вступ до педагогічної професії : практикум. Вид. 2-ге, випр. і допов. Тернопіль : ТНПУ ім. В. Гнатюка. 2017. - 194 с.
18. Михайлов І. Проблема професійної зрілості в роботах Д. Сьюпера. Питання психології. 1975. №5. С. 110 – 123.
19. Національна доктрина розвитку освіти в Україні у ХХІ ст. «Освіта і наука»
20. Небитова І.А. Дисертація: Педагогічні умови професійного зростання майбутніх учителів початкових класів у процесі педагогічної практики. Харків – 2020
21. Нові підходи до організації методичної роботи в системі шкільної освіти. // Електронний ресурс: <https://naurok.com.ua/novi-pidhodi-do-organizaci-metodichno-roboti-v-sistemi-shkilno-osviti-111222.html>
22. Нові форми методичної роботи. Освітній простір. Інтернет-ресурс <http://infosvit.if.ua/novi-formy-metodychnoji-roboty/>
23. Організатору інноваційної діяльності та дослідно-експериментальної роботи у загальноосвітньому навчальному закладі: метод. порадник / авт.-упоряд: І. Євтушенко, Ю. Завалевський, С. Кириленко, О. Киян, К. Таранік-Ткачук. Київ; Чернівці: Букрек, 2014.
24. Основи економічної теорії. Підручник за загальною редакцією доктора економічних наук, професора Л. С. Шевченко Харків «Право» 2008.

25. Педагогіка вищої школи - Курлянд З.Н. - Емпіричні методи педагогічного дослідження
26. Педагогіка вищої школи: метод. вказ. до семінар. занять та самоств. роботи для студентів спеціальності 8.13010201 «Соціальна робота» / укл. : Т.В. Скорик. – Чернігів: ЧНТУ, 2016. - 37 с.
27. Полторацька В. Про деякі аспекти управління професійним ростом учителя // Директор школи. - 2005. - №40 (376). - С.15-18.
28. Поташник М.М. Методична робота в школі: організація і крівництво - М.: Дидактика, 1991. – 192 с. 5.
29. Психологія професійного образования / под ред. Э. Ф. Зеера. Москва: Изд-во Московского психолого-социального института; Воронеж : НПО «МОДЭК», 2003. 480 с.
30. Семиченко В. А., Галус О. М., Зданевич Л. В. Теоретичні та методичні основи професійного самовиховання студентів вузу: навч.-метод. посіб. Хмельницький: Центр. ін-т післядиплом. пед. освіти, 2001. 254 с.
31. Словник - довідник з професійної педагогіки За редакцією Алли Василівни Семенової Одеса Пальміра 2006
32. Словник української мови: в 11 томах. - Том 3, 1972. - стор. 714.
33. Словник української мови. Online. Томи 1-10 (А-Обміль). URL: <https://services.ulif.org.ua/expl/Entry/index?wordid=38179&page=1193>
34. Теоретичні основи методичної роботи та педагогічного дорадництва. // Електронний ресурс:  
[http://enpuir.npu.edu.ua/bitstream/123456789/14320/1/metodichni\\_doradnitstvoi\\_format.pdf](http://enpuir.npu.edu.ua/bitstream/123456789/14320/1/metodichni_doradnitstvoi_format.pdf)
35. Турчанінова Ю. І. Теоретичні проблеми вмісту професійної підготовки вчителя. Педагогічна освіта: вміст, структура, організаційні форми (рос.) зіб. навч. пр. / під ред. В. Б. Новічкова. М.: АПН ССРСР, 1987. С. 69 – 79.

36. Форми методичної роботи з педагогами. // Електронний ресурс. <https://dnz-kazka-sadok-sofiji-rusovoji.webnode.com.ua/formi-metodichnojiroboti-z-pedagogami/>

37. Форми методичної роботи. // Електронний ресурс. <https://gymnasiya2.org.ua/doc/formimetodrabot.pdf>

38. Шестакова Т. В. Педагогічні умови та організаційно-методична система формування готовності майбутніх педагогів до професійного самовдосконалення. Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики в підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми : зб. наук. праць. Київ: ДОМ «Вінниця», 2006. Вип. 12. С. 444 – 453

39. Безниско Е. Д. Самообразование как условие личностно-профессионального роста учителя: дис. канд. пед. наук : 13.00.08 / ГОУ ДПО «Ростовский областной институт повышения квалификации и переподготовки работников образования». Ростов-на-Дону, 2007. 173 с.

40. Митник О. Я. Творческая личность: метод. реком. К: НПУ им. М. П. Драгоманова, 2001. 25 с

41. Нетрадиционные методы работы в школе: <https://sarny-lyceum.e-schools.info/pages/netraditsjn-formi-metodichno-roboti>

42. Новая украинская школа. Концептуальные основы реформирования средней школы / упор. Л. Гриневич, О. Елькін, С. Калашникова и др. К: 2016.

43. Педагогика творческого саморазвития: инновационный курс: в 2 кн. Андреев В. И. Казань : Из-во Каз. ун-та, 1996. Кн. 1. 566 с.

44. Харламов И. Ф. Педагогика: учеб. пособ. Москва : Гардарики, 1999. 520 с.

## ДОДАТКИ

### Додаток А

Адаптована авторська анкета Т. Калугіної.

#### АНКЕТА

Вивчення суб'єктивного ставлення педагогів Маяківського НВК до професійного зростання та саморозвитку.

Шановні вчителі! Просимо взяти участь у дослідженні вашої готовності до професійного зростання та саморозвитку. Дякуємо за співпрацю! ПІБ \_\_\_\_\_ ( \_\_\_\_\_ не обов'язково); Вік \_\_\_\_\_;

1. Що, на Вашу думку, означає поняття «професійне зростання»?

---



---



---

2. Які основні компоненти готовності до професійного зростання Ви можете назвати?

---



---



---

3. На вашу думку, чи створені у Вашому закладі необхідні умови для професійного зростання та саморозвитку? Так \_\_\_; Скоріше так, ніж ні \_\_\_; Скоріше ні, ніж так \_\_\_; Ні \_\_\_; Вкажіть, які саме

---



---

4. Чи важливим є для Вас професійне зростання? Так \_\_\_; Скоріше так, ніж ні \_\_\_; Скоріше ні, ніж так \_\_\_; Ні \_\_\_

5. Чи потрібно вчителеві володіти професійно-педагогічною компетентністю? Так \_\_\_; Скоріше так, ніж ні \_\_\_; Скоріше ні, ніж так \_\_\_; Ні \_\_\_;

6. Чи відчуваєте Ви потребу підвищити рівень свого професійного зростання та саморозвитку? Так \_\_\_; Скоріше так, ніж ні \_\_\_; Скоріше ні, ніж так \_\_\_; Ні \_\_\_;

7. Чи потрібно педагогові мати високий рівень комунікабельності? Так \_\_\_; Скоріше так, ніж ні \_\_\_; Скоріше ні, ніж так \_\_\_; Ні \_\_\_;

8. Чи проводяться у Вашому закладі поза-класні форми роботи, різноманітні заходи щодо професійного зростання педагогів? Так \_\_\_; Ні \_\_\_;

9. Чи потрібно вчителеві володіти високим творчим потенціалом? Так \_\_\_; Скоріше так, ніж ні \_\_\_; Скоріше ні, ніж так \_\_\_; Ні \_\_\_; 10. Для чого, на Вашу думку, слід підвищити свій професійний розвиток?

---



---

11. Які методи та форми можуть використовувати педагоги для професійного зростання?

---



---



---

12. Чи потрібно урізноманітнювати заходи, що до професійного зростання та саморозвитку педагогів шкіль?

13. Чи погоджуєтесь з думкою, що професійне зростання фахівця – це безперервний процес? Так \_\_\_; Скоріше так, ніж ні \_\_\_; Скоріше ні, ніж так \_\_\_; Ні \_\_\_;

## Додаток Б

Методика діагностування рівня саморозвитку та професійно-педагогічної діяльності за Л. Бережновою

### *Тестовий матеріал*

1. На основі порівняльної самооцінки виберіть, яка характеристика вам найбільше підходить:
  - a. цілеспрямований;
  - b. працьовитий;
  - c. дисциплінований.
2. За що вас цінують колеги?
  - a. за те, що я відповідальний;
  - b. за те, що відстоюю свою позицію і не міняю рішень;
  - c. за те, що я ерудований, цікавий співрозмовник.
3. Як ви ставитеся до ідеї педагогічної підтримки?
  - a. думаю, що це марна трата часу;
  - b. глибоко не вникав у проблему;
  - c. позитивно, активно включаються в проект.
4. Що вам найбільше заважає професійно самовдосконалюватися?
  - a. недостатньо часу;
  - b. немає підходящої літератури і умов;
  - c. не вистачає сили волі та наполегливості.
5. Які особисто ваші типові утруднення в здійсненні педагогічної підтримки?
  - a. не ставив перед собою завдання аналізувати труднощі;
  - b. маючи великий досвід, утруднень не відчуваю;
  - c. точно не знаю.
6. На основі порівняльної самооцінки виберіть, яка характеристика вам найбільше підходить:
  - a. вимогливий;
  - b. наполегливий;

- с. поблажливий.
7. На основі порівняльної самооцінки виберіть, яка характеристика вам найбільше підходить.
- а. рішучий;
  - б. кмітливий;
  - с. допитливий.
8. Яка ваша позиція в проекті педагогічної підтримки?
- а. генератор ідей;
  - б. критик;
  - с. організатор.
9. На основі порівняльної самооцінки виберіть, які якості у вас розвинені більшою мірою:
- а. сила волі;
  - б. завзятість;
  - с. обов'язковість.
10. Що ви найчастіше робите, коли у вас з'являється вільний час?
- а. займаюся улюбленою справою;
  - б. читаю;
  - с. проводжу час з друзями.
11. Яка з наведених нижче сфер для вас останнім часом представляє пізнавальний інтерес?
- а. методичні знання;
  - б. теоретичні знання;
  - с. інноваційна педагогічна діяльність.
12. У чому ви могли б себе максимально реалізувати?
- а. якби працював так, як і колись;
  - б. в новому проекті педагогічної підтримки;
  - с. не знаю.
13. Яким вас найчастіше за все вважають ваші друзі?
- а. справедливим;

- b. доброзичливим;
- c. чуйним.

14. Який з трьох принципів вам щонайближче і якого ви дотримуетесь найчастіше?

- a. жити треба так, щоб не було боляче за безцільно прожиті роки;
- b. в житті завжди є місце самовдосконалення;
- c. насолода життям у творчості.

15. Хто ближче всього до вашого ідеалу?

- a. людина сильна духом і міцної волі;
- b. людина творча, багато знає і вміє;
- c. людина незалежна і впевнений у собі.

16. Чи вдасться вам у професійному плані домогтися того, про що ви мрієте?

- a. думаю, що так;
- b. швидше за все, так;
- c. як пощастить.

17. Що вас більше приваблює в проекті педагогічної підтримки?

- a. те, що більшість вчителів схвалюють ідею педагогічної підтримки;
- b. ще не знаю;
- c. нові можливості викладацької діяльності і перспектива самореалізації.

18. Уявіть, що ви стали мільярдером. Що б ви хотіли?

- a. подорожував би по всьому світу;
- b. побудував би приватну школу і займався улюбленою справою;
- c. поліпшив б свої побутові умови і жив у своє задоволення.

## КЛЮЧ

Номер питання	Оціночні бали відповідей		Номер питання	Оціночні бали відповідей	
1	а) 3;	б) 2; в) 1	10	а) 2	б) 3; в) 1
2	а) 2;	б) 1; в) 3	11	а) 1	б) 2; у) 3
3	а) 1	б) 2; в) 3	12	а) 1	б) 3; в) 2
4	а) 3	б) 2; в) 1	13	а) 3	б) 2; в) 1
5	а) 2	б) 3; в) 1	14	а) 1	б) 3; в) 2
6	а) 3	б) 2; в) 1	15	а) 1	б) 3; в) 2
7	а) 2	б) 3; в) 1	16	а) 3	б) 2; в) 1
8	а) 3	б) 2; в) 1	17	а) 2	б) 1; у) 3
9	а) 2	б) 3; в) 1	18	а) 2	б) 3; в) 1

## ІНТЕРПРЕТАЦІЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ТЕСТУ

Таблиця 1. Розподіл сумарного числа балів

Сумарне число балів	Рівень прагнення до саморозвитку
18-24	Дуже низький
25-29	Низький
30-34	Нижче середнього
35-39	Середній
40-44	Вище середнього
45-49	Високий
50-54	Дуже високий

Таблиця 2. Самооцінка особистістю своїх якостей

Сумарне число балів	Самооцінка особистістю своїх якостей
18-17	Дуже висока
16-15	Завищена
14-11	Нормальна
11-9	Зниження
7	Низька

Самооцінка особистістю своїх якостей, що сприяють саморозвитку, визначається за відповідям на запитання 1, 2, 6, 7, 9, 13.

Таблиця 3. Оцінка проекту педагогічної підтримки

Сумарне число балів	Оцінка проекту педагогічної підтримки
15-14	Як можливість фахової самореалізації
13-11	Як необхідна і достатня умова для самореалізації
10-9	Швидше як перспектива для самореалізації
7-6	Невизначена оцінка; скоріше як неперспективне справу для самореалізації

Оцінка проекту педагогічної підтримки як можливості професійної самореалізації визначається за відповідям на запитання 3,5,8, 12, 1

## Додаток В

### Анкета

#### «Прагнення педагогів до впровадження в освітній процес інноваційні технології»

1. Як ви ставитесь до ідеї впровадження інноваційних технологій в освітній процес: а) думаю, що це лише марно витрачений час; б) глибоко не переймався цією проблемою; в) позитивно.

2. З якими інноваційними технологіями ви ознайомлені? а) особистісно орієнтованого навчання; б) технології розвивального навчання; в) робота за груповими формами навчання.

3. Щоб упроваджувати інновації у свою практику, вам бракує: а) бажання і сили; б) теоретичних знань; в) практичних вмінь і навичок; г) підтримки колективу.

4. За яких умов ви могли б себе максимально реалізувати: а) якби працював, як і раніше; б) у впровадженні передових педагогічних технологій; в) не знаю.

5. Що найбільше вам заважає професійно вдосконалюватись? а) не вистачає часу; б) немає відповідної літератури та умов; в) не вистачає сили волі та наполегливості.

6. Яка форма методичної роботи, на вашу думку, найбільш ефективна для впровадження інновацій у практичну роботу: а) самоосвіта; б) робота в групах (відкриті уроки, круглі столи, тренінги); в) загальношкільні методичні заходи; г) робота в методичних об'єднаннях.