

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДНО-ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЇ РОБОТИ З ВИЯВЛЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ В НУШ

Майданенко С. В.

ВСТУП

Багато науковців розглядають проблему організації методичної роботи в школі (Т.С. Рабченюк, Ю.К. Бабанський, В.І. Кудзоєва, Н.П. Волкова та інші). Зазначимо, що причому має місце досить неординарний підхід щодо визначення самої суті цього поняття. Одні автори розглядають це поняття як форму організації підвищення професійності вчителів (Ю.К. Бабанський, Н.П. Волкова, В.І. Кудзоєва, Т.С. Рабченюк та інші), як умову розвитку педагогічної творчості педагогів (Т.О. Берсенєва, Л.Б. Білієнко, Н.В. Дудниченко, В.В. Загязинський, С.П. Максимюк, Є.Г. Повар), як допомогу у формуванні наукової організації освітнього процесу (Г. Азаріашвілі, В. Головінов і В. Головінова, І.П. Жерносек, В.Д. Зотова, О.Є. Остапчук), як засвоєння досягнень науки і передового досвіду (Г.Є. Гребенюк, О.Д. Деменцев, І.П. Жерносек, Ф.В. Касабаєва, К.П. Кіндрат, Ф.О.Красовський, Р.Ф. Кулдавлєтов, В.Т.Лозовецька, М.Д. Нікандров, Є.Д. Петрова та інші); інші – як організацію підвищення кваліфікації та атестації педагогічних працівників (Т.Р.Абдулаєв, О.О.Автомонова, В.І.Бондар, Х.І. Золотар, С.П. Мануйленко, О.М. Овдієнко). Т.М. Сорочан, зазначає, у системі освіти стрімко відбуваються зміни, сутність і стратегічний напрям яких визначає концепція «Нова українська школа». Методисти, методичні установи та методичні об'єднання мають визначити власну місію в цьому процесі, спрямувати діяльність на забезпечення ефективності реформ. Контекст державної політики та стратегії розвитку освіти в Україні орієнтує на нове осмислення методичної роботи як важливого чинника реалізації концепції «Нова українська школа»¹.

¹ Сорочан, Т.М. Методична робота: підготовка вчителів до реалізації концепції «Нова українська школа». Методист, 2018.

1. Виникнення передумов проблеми та формулювання проблеми

Про готовність керівників до управлінської діяльності найбільше подано в психологічних роботах з менеджменту в комерційних організаціях.

Проте майже не висвітлені умови зі створення продуктивного психологічного клімату серед учасників методичної роботи, із забезпечення самореалізації творчої особистості вчителя та професійної майстерності, з упровадження інноваційних технологій в навчанні здобувачів освіти. Не визначено в наукових дослідженнях і технології моделювання комунікативних ситуацій як умову розвитку професійної компетентності вчителів з використання інноваційної стратегії навчання здобувачів освіти НУШ. Підтвердженням такої ситуації є і те, що на сьогодні недостатньо розроблені психолого-педагогічні умови організації методичної роботи, зокрема підготовка керівного складу методичної роботи в НУШ розглядається через умови *здійснення організаційно-педагогічного рівня*. Аналіз організації методичної роботи в НУШ дозволяє стверджувати, що низький рівень результативності підвищення педагогічної компетентності вчителів пояснюється тим, що вони не мають чітких уявлень та не дотримуються умов, які забезпечували б формування педагогічної компетентності в навчанні школярів. Про це свідчать і результати проведеного нами разом із експертами мозкового штурму «Як організувати методичну роботу у сучасних умовах в НУШ?». Отримані результати показали, що лише незначна частина директорів та заступників директорів з навчально-виховної роботи здатні «піднятися» до «бачення» проблеми та аналізу психолого-педагогічного рівня, пов'язаних з управлінням методичною роботою.

Відповідно до цього ми пропонуємо змінити ставлення до організації методичної роботи в НУШ. Це можливо за умов реалізації: а) цілеспрямованої програми інноваційної організації методичної роботи в НУШ; б) комунікативних ситуацій для керівників методичної роботи; в) ігрового підходу до засвоєння інноваційних технологій навчання здобувачів освіти; г) соціально-психологічного клімату зі створенням стимулювання професійного саморозвитку і творчого потенціалу кожного учасника методичної роботи.

Розглянемо більш детально запропоновані нами психолого-педагогічні умови. **Перша психолого-педагогічна умова** – розробка цілеспрямованої програми, в якій представлені оновлені зміст і форми методичної роботи, системне включення вчителів у інноваційну педагогічну діяльність. Для визначення цієї умови, на наш погляд, слід особливу увагу звернути на обґрунтування теоретичної бази, що має змістовне наповнення категоріального апарату, теоретичних основ інноваційної педагогіки.

Теоретико-методологічною основою визначення змісту організації методичної роботи були: 1) загальнонаукові принципи методології пізнання; 2) принцип цілісності і системності як системно-структурний підхід до моделювання змісту ОМР; 3) єдність теорії та практики; 4) урахування цінностей і особистісних смислів в мотивуванні із засвоєння змісту ОМР; 5) принципи управління інноваційними освітніми процесами.

З точки зору сучасних вимог до визначення змісту ОМР у НУШ ми керувалися теоретичною концепцією про соціальну сутність навчання, яка визначається в обсязі знань і вмінь. Проведенні нами дослідження у закладах освіти з проблеми організації методичної роботи та узагальнення теоретичного матеріалу переконали нас у тому, що зміст ОМР повинен складатись із таких компонентів:

- знання про загальні засади педагогічної інноваційної спрямованості педагогічної діяльності, сутність і особливості педагогічної технології, а також найпоширеніші інноваційні педагогічні технології у ліцєях та гімназіях.

- знання про особистісно-зорієнтований підхід та психологічний клімат в колективі і у навчанні здобувачів освіти, та знання про вміння визначати і вирішувати конфліктні ситуації та запобігати конфліктам у колективі.

Сутність *інноваційної діяльності* ми розглядаємо з урахуванням особливостей НУШ як складний за своїм змістом процес, що відтворює педагогічну діяльність педагога, який розвиває і свою особистість, і особистість школяра.

Психолого-педагогічна умова: *впровадження тематичних комунікативних ситуацій з управління педагогічним колективом у методичній роботі.* Для обґрунтування цієї умови необхідно:

- теоретичний аналіз із визначення знань про зміст, структуру та психологічні компоненти процесу управління методичною роботою (планування, керівництво, контроль, корекція і координація методичної роботи);

- визначити зміст та структуру психологічної готовності з управління методичною роботою керівниками і вчителями.

- провести аналіз рольової взаємодії та узагальнити стиль взаємодії;

- врахувати розвиток професійного світогляду у зміні традиційної стратегії навчання здців освіти на інноваційну;

- здійснювати контроль за процесом оволодіння навичками продуктивного ділового спілкування, вміннями встановлювати контакти, адекватно реагувати на поведінку співрозмовників.

Урахування цих вимог не може не впливати позитивно на динаміку від нижчого до вищого рівня готовності керівників до педагогічної діяльності. Процес навчання у такому випадку розглядається як «активна пізнавальна діяльність у комунікативних ситуаціях». У процесі гри моделюються різні педагогічні і психологічні ситуації освітнього процесу НУШ. Керівники мають змогу апробувати свої знання, вміння і навички своєї педагогічної культури та обізнаності в наукових досягненнях з певних питань, завдяки яким вирішується ситуація.

Цілеспрямовані комунікативні ситуації забезпечують професійне зростання керівників і педагогів. Входячи у певну роль у невимушеному оточенні, в атмосфері психологічного комфорту, учасники комунікативної ситуації перевтілюються, виявляють творчість, стають активними і зацікавленими учасниками комунікативного процесу. Комунікативні ситуації змушують вчителів зайняти позицію активного суб'єкта навчання, організувати освітній процес як вирішення навчально-пізнавальних проблем на основі зміни рольової позиції із авторитарного стилю на демократичний стиль.

Наступна психолого-педагогічна умова: впровадження ігрового підходу до навчання вчителів інноваційним технологіям, комп'ютерної техніки навчання здобувачів освіти. Для обґрунтування цієї умови необхідно провести теоретичний аналіз:

- із визначення знань про зміст і структуру інноваційних систем, технологій і моделей навчання;
- із виявлення мінімального рівня знань, умінь і навичок користування комп'ютерною технікою.

Здійснення ефективного втілення цієї психолого-педагогічної умови передбачає звернення до аналізу використання ділових ігор для педагогічного колективу.

Суть ігрового підходу полягає в активізації учасників гри з питань відпрацювання послідовних рішень, що імітують реальне господарське (у нашому дослідженні – освітній процес НУШ) оточення.

Залучення ділових ігор, зміст яких спрямований на пізнання особливостей інноваційної педагогіки, створює ситуації формування педагогічної культури і сприяє забезпеченню засвоєння необхідних знань, умінь і навичок.

У зв'язку з дослідженням сутнісних якостей особистості, психологічного діагностування, спрямованого розвитку особистості в процесі виховання і навчання до гри звертається Гапоненко Л.О.² Результати її дослідження засвідчують, що гра є такою формою творчості, яка реалізує

² Гапоненко Л.О. Теорія і практика підготовки студентів до педагогічного спілкування: Монографія. Дніпропетровськ: Пороги, 1997. 226 с.

сутнісні здібності і потреби людини, тісно пов'язана з розвитком базових засад особистості. Щодо *створення соціально-психологічного клімату стимулювання професійного саморозвитку і творчого потенціалу у керівників та вчителів в організації методичної роботи.*

Ускладнення завдань, які постали перед НУШ у плані вдосконалення підготовки педагогічних кадрів нового типу, вимагає перегляду усталеної системи стосунків між усіма учасниками освітнього процесу. Тому ми вважаємо, що ефективність технології моделювання соціально-психологічного клімату можна забезпечити завдяки формуванню та розвитку у вчителів: а) особистісно-орієнтовного підходу до кожної людини, що задіяна в освітньому процесі; б) комунікативних умінь; в) передбачення та професійного вирішення конфліктних ситуацій і попередження деструктивних конфліктів.

Гармонійно сформована особистість, яка, на наш погляд, демонструє професійну готовність до взаємодії з усіма учасниками освітнього процесу, здатна створити позитивний, продуктивний, творчий соціально-психологічний клімат. Ця готовність визначається морально-етичними показниками – повага до прав і свободи кожного учасника освітнього процесу; розуміння внутрішньої самотності вчителів і здобувачів освіти; позитивні настанови на особистість у різних видах взаємної діяльності; визначення права особистості на повну відмову від формування тих якостей, котрі суперечать її переконанням³.

2. Результати дослідно-експериментальної роботи з виявлення ефективності організації методичної роботи в НУШ

На завершальному етапі повторного дослідження для визначення результативності запропонованої нами експериментальної програми ми реєстрували статистичні дані про динамічні зміни в показниках (*залежні змінні*) – *мотиваційному, змістовому (знання, уміння і навички) і особистісному* у всіх учасників методичної роботи, оскільки вони свідчать про рівні готовності ефективно організовувати методичну роботу. Логіка дослідження полягала в тому, що визначення якісних та кількісних змін у структурних компонентах цих показників дозволить простежити динаміку формування педагогічної культури у вчителів в процесі їх участі у методичній роботі.

На завершальному етапі дослідження вибірка (*незалежна змінна*) залишалась такою ж як і на початковому, тобто була незмінною. У визначенні кількості досліджуваних у кожній із порівнюваних груп ми керувалися теоретичним положенням про «експериментальну

³ Майданенко С.В. Умови ефективності організації методичної роботи в сучасному закладі освіти. *Інноваційна педагогіка*. 2023. № 57. С. 111–115.

вибірку», що запропонували С.Д. Максименко і Є.Л. Носенко. Вибірка «складається не менш як 30–35 осіб (зі статистичних міркувань коефіцієнти кореляції вищі за 0,35 при такій кількості досліджуваних є значущими на рівні 0,05)⁴.

Для визначення динаміки змін у досліджуваних в контрольних і експериментальних групах, ми проводили зрізи на початку формувального експерименту, безпосередньо в процесі дослідження і після його завершення.

Аналіз і обробка даних проводилась за єдиною програмою в ідентичних умовах із використанням єдиної методики діагностики рівня сформованості готовності ефективно організовувати методичну роботу. Усе це сприяло одержанню вірогідних експериментальних даних.

Дослідження *мотиваційного показника* було спрямоване на виявлення позитивної мотивації та спрямованості керівників на інноваційну організацію методичної роботи, на позитивну мотивацію вчителів брати участь у методичній роботі. Результати представлені у таблиці 1.

Як показали зрізові дослідження, у 23,6% керівників змінився *мотив* з індивідуалістичної спрямованості на колективістичну, соціально обумовлену потребу створювати кооперативний стиль організації методичної роботи.

У відповідях керівників експериментальної групи динамічно простежувалася значущість мотивованої дії на підвищення якості взаємодії в освітньому процесі, створення соціально-психологічного клімату, формування конкурентноздатної команди педагогів, що спроможна переборювати перешкоди у виконанні педагогічних завдань (табл. 1).

Після формувального експерименту половина опитаних учасників (78,53% в експериментальній групі) виявили бажання брати участь у методичній роботі. Далі значні зміни спостерігаються й у показниках, що виявляють такі мотиви а) *науковий мотив*: «Об'єднання Європи супроводжується формуванням спільного освітнього та наукового простору з єдиними вимогами, критеріями, стандартами задля підвищення конкурентоспроможності Європейської системи вищої освіти і науки з американською, яка займає провідне місце в світі». Учасники експериментальної групи в бесідах і цілеспрямованих спостереженнях демонстрували мотивовані дії, що розвивають нове бачення філософської освітньої діяльності (в експериментальній групі 76,59% і 32,57% у контрольній); б) *педагогічний мотив*: «Мотивована дія створювати умови із забезпечення розвитку особистості, формування педагогічних творчих здібностей у вчителів та здобувачів освіти».

⁴ Максименко С. Д., Носенко Е. Л. Експериментальна психологія. Підручник. Київ: Центр учбової літератури, 2008. 360 с.

Таблиця 1

Вибірка мотиваційного показника щодо готовності керівників ефективно організовувати методичну роботу після формувального експерименту (експериментальна і контрольна група, %)

Мотиваційний показник	Змінні мотиваційного показника	Частка здійснених виборів			
		ЕГ (у%)		КГ (у%)	
		Перший зріз	Завершальний зріз	Перший зріз	Завершальний зріз
Спрямованість мотиву	Можливість реалізувати свій творчий потенціал (впроваджувати нові підходи в управлінні методичною роботою, методи та форми навчання, приймати оригінальні, нестандартні управлінські рішення).	23,23	56,87	25,43	32,14
Науково-орієнтований мотив	Створення конкурентно-спроможної команди. Можливість реально використовувати інноваційні стратегії навчання вчителів у методичній роботі.	34,56	76,85	12,56	14,43
Мотив педагогічної діяльності	Можливість створювати умови для забезпечення поваги до особистості вчителя, забезпечувати психологічні умови їх розвитку.	38,67	87, 86	39,04	38,45
Мотив соціальної діяльності	Володіти собою у будь-якій ситуації управлінської діяльності	25,98	38,96	26,35	32,19
	Можливість впливати на формування свідомості вчителів	32,65	77,68	45,34	42,98
	Можливість сприяти процесу гуманізації навчання вчителів у методичній роботі	27,19	68,59	28,95	33,33
Мотив психологічного показника	Реальний вплив на соціально-психологічний клімат у педагогічному колективі	26,78	75,89	26,42	22,78

У експериментальних групах керівники створювали сприятливі умови науково-педагогічного пошуку, апробували новаторські ідеї в інтерактивних методах. Такий підхід сприяв позитивному зростанню якісного показника більше ніж на 32,56% у керівники експериментальної групи і майже на 6,48% цей показник зріс у контрольній групі.

На значущість мотивованої поведінки використовувати методичну роботу для формування педагогічної культури вказали понад половину опитаних керівників (відповідно 54,8% опитаних у експериментальній групі, у контрольній цей показник майже не змінився (він залишився на рівні 27,76%).

Динаміка зміни мотиву: «Мотивована дія на організацію самостійної роботи з питань підвищення педагогічної культури» простежуються в експериментальній групі. Керівники експериментальної групи навчалися контролювати хід виконання плану, контролювали його, здійснювали корекції з метою удосконалення організації методичної роботи. Різниця якісного показника складає з 42,86% на початку дослідження і 76,8% на завершальному етапі. У контрольній групі ця зміна не простежується (46,87% на початку дослідження і 49,89% на завершальному).

Як бачимо, існує певний «розрив» між показниками в контрольній і експериментальній групі. На наш погляд, позитивно можна оцінити той факт, що серед управлінців методичною роботою майже не визначався мотив, який орієнтований на власний інтерес до особистісного розвитку і використання управлінської діяльності з метою маніпулюванням людьми. У експериментальній групі керівники все більше уваги звертали на науковий підхід до управління організації методичної роботи. Як показують дані, значущість цих мотивів стала високою, керівники орієнтувались на нову філософію освітянської діяльності – інноваційні технології, намагалися створювати комфортні умови для розвитку професійної культури й ефективної підготовки майбутніх учителів.

Разом із тим мотив «Переборювання труднощів, пов'язаних з роботою та самовдосконаленням» став значущим для 66,12% опитаних у експериментальній групі, проте в контрольній він не змінився (18,67%). Це свідчить про те, що керівники експериментальної групи визначались гнучким ставленням до особистості кожного вчителя, враховували його індивідуальні особливості. Більш того ми майже не знаходили протиріччя, які визначались нами в констатувальному експерименті між «зовнішньою» організацією методичної роботи і «внутрішньою» організацією методичної роботи. Керівники методичної роботи НУШ пояснювали це тим, що вони почали сприймати «зовнішні інформації» з новим філософсько-педагогічним осмисленням. Наприклад, для виконання наказів, розпоряджень, рекомендацій вони створювали адаптовані умови

вчителям і не використовували ці умови для виконання адміністративно-командних наказів.

Підвищився рівень мотивованої дії до наукової організації в освіті вчителів НУШ. Анкетування показало, що 58,7% керівників виявили зацікавленість до керування методичною роботою (цей показник зріс на 34,67% і складає 65,68%). Результати змін простежуються і в організації освітнього процесу вчителів. Наприклад, 75,92% педагогів почали використовувати інноваційні технології, нетрадиційні форми навчання здобувачів освіти.

Низький рівень мотивації до участі в методичній роботі залишився незмінним у контрольних групах.

Щодо *змістовного показника знань, умінь і навичок ефективної організації методичної роботи*, знання керівників про технологію наукового управління педагогічним колективом, знання учасників методичної роботи про інноваційні технології навчання та її роль у професійній діяльності педагога (ступінь усвідомленості, практичної значущості, компетентності кредитно-модульної системи, глибина і всебічність знань тощо) як видно із таблиці 2. суттєво змінився у позитивний бік у експериментальній групі (табл. 2).

Аналіз проведеного дослідження з вивчення знань, умінь і навичок створювати S-S відносини у освітньому процесі, управляти своєю поведінкою і позитивно впливати на інших показав, що відбулися суттєві зміни в експериментальній групі після формуального експерименту (з 32,24% зростання до 65,45%). У контрольній групі таких змін майже не спостерігалось (з 32,24% зростання до 33,33%).

Динаміка зростання інтересу до нових ідей та втілення їх у життя (розробка нових навчальних планів і програм, використання нових освітніх технологій, методів та форм проведення занять) порівняно з даними вихідного діагностичного зрізу прогресує на краще в експериментальній групі (з 18,78% до 48,67%). Проте в контрольній групі таких змін ми не визначили; статистичні дані залишились майже незмінними у цій групі (17,45% на початку експерименту і 19,34% на завершальному етапі).

Позитивні зміни спостерігаються при вивченні показника, який дає нам інформацію про знання та уміння організувати методичну роботу таким чином, щоб орієнтуватися на творчі здібності вчителів, на всебічний розвиток їх особистості. Як видно з таблиці, в керівників експериментальної групи якісне зростання за цим показником визначається з 45,78% до 75,73%. У контрольній групі якісне зростання майже не відбулося (з 44,97% до 45,12%).

Таблиця 2

**Вибірка результатів дослідження змістового показника знань,
умінь і навичок ефективної організації управління ефективною
організацією методичної роботи**

Зіставний показник	Змінні змістового показника	Частка здійснених виборів			
		Експериментальна група (у%)		Контрольна група (у%)	
		До формулюючого експерименту	Після формулюючого експерименту	До формулюючого експерименту	Після формулюючого експерименту
Знання, уміння, навички використовувати інноваційні технології	Створювати S-S відносини у освітньому процесі, управляти своєю поведінкою і позитивно впливати на інших	32,24	65,45	32,25	33,33
	Висувати нові ідеї та впроваджувати їх в життя (розробляти нові навчальні плани і програми, використовувати нові освітні технології, методи та форми проведення занять)	18,78	48,67	17,45	19,34
	Орієнтувати на творчі здібності вчителів у методичній роботі, всебічний розвиток їх особистості	45,78	75,73	44,97	45,12
	Визначати специфіку та основні завдання методичної роботи	29,13	81,21	31,23	33,33
	Забезпечувати розвиток власної особистості, створювати умови для самостійного професійного удосконалення	56,73	81,21	31,23	33,33
	Визначати цілі своєї діяльності, (стратегічні, тактичні), прогнозувати діяльність	12,65	65,45	32,35	33,33
	Здійснювати контроль за впровадженням інноваційної стратегії навчання здобувачів освіти	22,65	65,45	22,35	23,83
	Визначати науковий підхід у організації самостійної роботи вчителів	23,67	62,75	25,43	32,35
	Забезпечувати співробітництво між вчителями та здобувачами освіти	45,78	75,73	44,97	49,12

У експериментальній групі більше половини опитаних керівників (64,87%) відзначили, що формувальний експеримент дав їм можливість не тільки усвідомити особливості наукової організації методичної роботи, але й поставив нові питання, вирішення яких удосконалили процес формування педагогічної культури вчителів НУШ. Звертає на себе увагу той факт, що серед багатьох чинників керівники експериментальної групи визначили значущим підготовку і здобувачів освіти до наукової організації освітнього процесу. Проте в контрольній групі цей показник знизився на 2,57%.

Ми пояснюємо це тим, що в контрольній групі панувала атмосфера традиційної організації методичної роботи, а вчителі виконували завдання без творчого підходу, що, без сумніву, знижувало результативність методичної роботи.

Дослідження змінних, які відображають знання, вміння й навички організації інноваційного управління методичною роботою після формувального експерименту, показало зростання активності вчителів запроваджувати інноваційну стратегію навчання з 22,65% до 65,45%. У контрольній групі цей показник майже не змінився (22,35% і 23,83%).

Показник із визначення знань, умінь та навичок упроваджувати науково-організований підхід до планування самостійної роботи підтвердив, що когнітивна сфера детермінує поведінкову. Такий факт спостерігається при вивченні рівня знань у керівників експериментальної групи. Там, де ми змогли зафіксувати знання з правил «Управлінські відносини між людьми», там ми спостерігали а) кооперативний стиль взаємодії між учасниками методичної роботи; б) спільне вирішення педагогічних проблем; в) скоординовані дії активного співробітництва; г) прояв довіри до вчителів і надання їм максимальної самостійності. Що стосується групи керівників контрольної групи, то таких змін не визначено.

Керівники експериментальної групи впроваджували психологічні механізми управління людськими ресурсами, завдяки чому спостерігалось позитивне зростання мотиваційного компоненту до формування педагогічної культури (з 23,67% до 62,75%). Напевно, це можна пояснити тим, що запропонована нами експериментальна програма підготувала учасників методичної роботи до наукової організації управління колективом. У контрольній групі таких зрушень не відзначено: на початку статистичний показник складав 25,43% і на завершальному етапі цей показник складав 32,35%.

У цілому результати формувального експерименту свідчать про позитивну динаміку показників щодо забезпечення співробітництва між вчителями та здобувачами освіти (45,78% на початку діагностичного зрізу і 75,73% на завершальному етапі дослідження). Проте цей показник не змінився у контрольних групах (з 44,97% до 49,12%). Під час інтерв'ю

керівники (77,56%) експериментальної групи аргументовано доводили значущість інноваційних технологій в освітній діяльності України. З їх повідомлень видно, що керівники перспективно планують зміст методичної роботи з урахуванням інноваційної стратегії навчання, вони охоче сприймають зміни в навчанні школярів, розробляють колективно заходи з координації міжпредметних зв'язків. У методичній роботі керівники активно розробляють та запроваджують прийняті в інноваційній педагогіці моделі для оцінювання знань, визначають критерії гарантії якості навчання.

У контрольній групі таких змін майже не спостерігається. Ми змогли відмітити, що керівники висловлюють думку про те, що традиційна система навчання була й буде.

Порівняльний аналіз особистісного показника виявив особливі риси вчителів, що пов'язані зі ставленням до взаємодії зі співробітниками і предметом управлінської діяльності в методичній роботі, до виконання завдань із методичної роботи (інноваційна спрямованість навчання здобувачів освіти, 32,13% в експериментальній групі і 33,67% у контрольній).

Розглянемо результати експериментального формування щодо розвитку особистісного показника в керівників методичної роботи. Результати узагальнюючих даних за визначенням показника «Творчий підхід до педагогічної діяльності» показали позитивне зростання в експериментальній групі (з 31,42% до 68,42%). У контрольній групі відбулись незначні зміни у позитивному напрямку (з 33,33% до 34,04%) (табл. 3).

Значущість таких особистісних показників як самовладання, відповідальність, комунікативність виявлялися за допомогою цілеспрямованого спостереження, інтерв'ю, шкалування, вирішення колізійних ситуацій. Як видно з таблиці 3 в експериментальній групі в результаті формувального експерименту зафіксовані статистично значущі відмінності. У констатувальному експерименті показник самовладання складав 45,71% в експериментальній групі і 66,67% на завершальному етапі дослідження; у контрольній групі різниця показників зазначається з 46,80% до 48,94%. Щодо визначення статистичних даних про відповідальність, то у експериментальній групі простежується зростання на 20,96%. У контрольній групі також відбулось зростання на 13,37%. Дослідження показника комунікативності в експериментальній групі показав певні позитивні зміни на 33,64%. У контрольній групі цей показник підвищився на 3,12%. Визначені факти позитивних змін ми пояснюємо загальними змінами в суспільстві й освітньому просторі.

Таблиця 3

Вибірка результатів дослідження особистісного показника керівників і вчителів щодо готовності ефективно організувати методичну роботу

Особистісний показник	Змінні особистісного показника	Частина здійснених виборів			
		Експериментальна група (у%)		Контрольна група (у%)	
		До форму-вального експер.	Після форму-вального експер.	До форму-вального експер.	Після форму-вального експер.
Особистісні характеристики	Творчий підхід до педагогічної діяльності	31,42	68,42	33,33	34,04
	Самовладання	45,71	66,67	46,80	48,94
	Відповідальність	45,71	66,67	33,33	46,80
	Комунікативність	34,78	68,42	28,13	31,25
	Вимогливість до себе і до інших	42,85	78,07	40,43	42,55
	Компетентність у професійній діяльності	42,85	61,40	44,68	46,80
	Високий інтелектуальний потенціал	57,01	78,07	58,09	62,35
	Гуманістична спрямованість	37,14	62,28	40,43	42,55

Як видно з попереднього аналізу є певний «розрив» щодо значущості для керівників в організації методичної роботи, це вимогливе ставлення до себе й до інших. В експериментальній групі порівняльні дані складають 42,85% у першому зрізі і 78,07% на завершальному етапі. У контрольній групі цей показник представлений – 40,43% у першому зрізі і 42,55% на завершальному етапі.

Результати узагальнюючих даних щодо експериментальних та контрольних груп за показником «Компетентності у професійній діяльності» підтверджують результативність формувального експерименту. Наприклад, у експериментальній групі позитивне зростання відбулось на 11,45%, а в контрольній групі тільки на 2,12%.

На 21,06% позитивні зміни відбулись у експериментальній групі з показника, що визначав інтелектуальний потенціал учасників методичної роботи, і на 4,26% відбулась зміна у позитивному напрямку у контрольній групі.

Після проведення цілеспрямованого дослідження з визначення спрямованості особистості (егоїстична й гуманістична спрямованість) в експериментальних групах більшість учасників продемонстрували

позитивні зміни (з 37,14% до 62,28%), в той час, коли у контрольній групі позитивна зміна мала незначний зріст (з 40,43% до 42,55%).

Щодо отриманих даних з визначення особистісного показника, то, насамперед, слід зазначити, що в цілому в експериментальній групі виявлено очевидне переважання демократичного стилю керівництва над авторитарним і ліберальним, що в цілому підтверджує тенденції, виявлені нами в експерименті. Очевидно такі позитивні зміни можна пояснити тими тенденціями, які відбувалися в нашому дослідженні а) доброзичливе ставлення керівників і вчителів до змісту нашої експериментальної програми; б) зацікавленість педагогів до інноваційних технологій навчання. Для перевірки висунутої гіпотези й визначення ефективності формувального експерименту був проведений порівняльний аналіз результатів першого (до початку формувального експерименту) та другого (після завершення формувального експерименту) зрівів ефективності методичної роботи у показнику.

Щодо вивчення залежності ефективної організації методичної роботи і рівня зростання педагогічної культури, ми провели цілеспрямоване дослідження, яке представлено в таблиці 4.

Перш ніж приступити безпосередньо до аналізу сформованості педагогічної культури у всіх учасників методичної роботи, зазначимо, що дані показників педагогічної культури представлено в таблиці 4. Крім того, слід мати на увазі, що всі зміни в таблиці представлені за показниками визначеними нами критеріїв – мотиваційний (показник знань, умінь і навичок) і особистісний. Приналежність тих чи інших показників критерію за статистичними даними, на наш погляд, відображатиме рівень сформованості педагогічної культури учасників методичної роботи в експериментальній групі. Порівняльний аналіз цих показників із контрольною групою засвідчив результативність формувального експерименту.

Аналіз даних, наведених у таблиці, показує, що мотивація вчителів до використання інноваційних технологій, мотивація до створення конкурентноспроможної команди і мотивація до розвитку особистості в експериментальній групі зросла на 34,18%. У контрольній групі цей показник не змінився (до початку формувального експерименту він склав 34,37% і на завершальному етапі цей показник повторився – 34,37%).

Якщо проаналізувати особистісний показник у значимості для учасників методичної роботи, то статистичні дані говорять про позитивні зміни в експериментальній групі. Наприклад, гуманістична спрямованість у спілкуванні з усіма учасниками освітнього процесу, прояв комунікативних умінь і творчої активності у професійній діяльності відзначалися в експериментальній групі кожен раз, при проведенні цілеспрямованих спостережень, інтерв'ю. Порівняння статистичних даних

першого зрізу і завершального відзначається позитивним зрушенням майже на половину – 55,13%. Проте в контрольній групі таких змін ми не відмічаємо. Різниця змін у контрольній групі складає 3,13%.

Таблиця 4

Вибірка результатів дослідження показника педагогічної культури у всіх учасників методичної роботи

Показник педагогічної культури	Змінні особистісного показника	Частка здійснених виборів			
		Експериментальна група (у%)		Контрольна група (у%)	
Інноваційна спрямованість навчання	Мотивація вчителів до використання інноваційних технологій, мотивація до створення конкурентноспроможної команди, мотивація до розвитку особистості	34,17	68,35	34,37	34,37
Особистісний показник	Гуманістична спрямованість у спілкуванні з усіма учасниками освітнього процесу, комунікативні уміння, творчий підхід до професійної діяльності	35,87	72,91	35,62	38,75
Закономірності навчання	Обізнаність вчителя у фаховій дисципліні, у методиці викладання змісту навчальної дисципліни, у психолого-педагогічних знаннях про освітній процес	49,67	75,16	51,89	63,28
Використання комп'ютерної техніки	Робота у Word, редакція документів, запис документів на дискету, завантаження документів, обробка багатьох документів, друкування документів, форматування символів, робота з таблицями, настройка Word	7,59	34,17	9,37	15,63

У бесідах вчителі експериментальної групи підкреслювали, що прояв поваги до особистості, захист людських прав у школі, відчуття відповідальності, чесності та відвертості стосовно колег і здобувачів освіти, професійна компетентність, твердість у досягненні мети стали керуючими у їх професійній діяльності. За їх висловами, формування такого світогляду відбувалося протягом трирічної участі

в експериментальній програмі. Проте майже всі учасники підкреслювали, що така зміна, на їх думку, відбулася завдяки позитивному соціально-психологічному клімату.

Звичайно, кожному вчителю відомо, що він несе особисту відповідальність за свою роботу. Цей принцип є обов'язковим для фахівця у всіх напрямках його діяльності. Проте в контрольних групах статистичні дані, представлені в таблиці 4, свідчать, що суттєвих змін у адміністративно-командному стилі спілкування не відбулося.

Тепер проаналізуємо значущість знань та вмінь використовувати *комп'ютерну техніку*. Аналіз даних, наведених у таблиці 4., показує, що вчителі експериментальної групи були включені до системної програми формування умінь користуватися Microsoft Word. В експериментальній групі ми спостерігали зростання інтересу вчителів до використання кейсової технології, інтернет-технології. На базі НУШ були створені умови для використання електронних навчально-методичних комплексів, які включали електронні підручники, навчальні посібники, тренінгові комп'ютерні програми, комп'ютерні лабораторні практикуми, контрольні-тестуючі комплекси. Кожен учасник експериментальної групи мав доступ до комп'ютерної техніки. В експериментальній групі на завершальному етапі ми змогли визначити, що 34,17% вчителів вправно користуються програмою Microsoft Word, уміють використовувати техніку редагування документів, збереження та завантаження документів, виконували тривимірну комп'ютерну графіку, текстове редагування, форматування, моделювали таблиці та графіки.

У контрольній групі цей показник складає тільки 6,28%. Причину такої суттєвої різниці між експериментальною й контрольною групою за цим показником ми пояснюємо тим, що була розроблена програма для вчителів із опанування комп'ютерів, кожен вчитель мав доступ до комп'ютера, а також наявністю позитивного соціально-психологічного клімату, який панував у експериментальній групі. З інтерв'ю ми змогли встановити, що створення конкурентоспроможної педагогічної команди викликало бажання кожного вчителя «бути в строю».

Таким чином соціально-психологічні умови і зміст експериментальної програми виступили значущими психолого-педагогічними умовами для формування вмінь користуватися комп'ютерною технікою. У нашому дослідженні визначені вміння виступають складовими в показнику педагогічної культури.

3. Показники рівнів готовності керівників та вчителів організувати методичну роботу

Тенденцію результативності педагогічної діяльності вчителів, що брали участь у дослідженні, ми простежували на викладанні фахових дисциплін. З цього погляду ми вивчили якісний і кількісний показник знань з навчальної дисципліни «Алгебра» у добувачів освіти, що навчалися у вчителів експериментальної і контрольної групи на першому зрізі і на завершальному етапі.

Рівень засвоєння в експериментальних і контрольних групах здобувачів освіти визначався й трьома тестами з єдиними критеріями оцінок, а ефективність процесу навчання за системою параметрів та статистичними методами в педагогіці.

Для порівняння результатів тестування і визначення статистичної значимості змін у структурі знань здобувачів освіти відповідно до першого зрізу і завершального використовувався критерій χ^2 (χ^2 -квадрат), який є найбільш загальним критерієм для порівняння розподілу об'єктів за станом будь-якої властивості у двох незалежних вибірках (у нашому дослідженні – це кореляційна залежність педагогічної культури і рівня знань здобувачів освіти).

Можна вказати, що в порівнянні з результатами початкового тестування здобувачів освіти, що навчалися у вчителів з експериментальної групи, показник якості підвищився на 36,3% (E1-група) і на 31,1% (E2-група).

А знання здобувачів освіти, що навчалися у вчителів з контрольної групи, за цим показником зросли тільки на 17,2%.

Для підтвердження статистичної значимості змін у рівнях знань застосовувався критерій χ^2 , який у даній ситуації використовувався для порівняння імовірності отримання низьких (p1), середніх (p2) та високих (p3) оцінок.

Для перевірки нульової гіпотези $p_1=p_2=p_3$, тобто ймовірність отримання низьких, середніх і високих оцінок у контрольних групах на початку і на завершальному етапі експерименту є рівною.

Де O_{ij} кількість здобувачів освіти, які отримали низькі ($j=1$), середні ($j=2$) та високі ($j=3$) оцінки за результатами початкового ($i=1$) та кінцевого ($i=2$) тестувань. З використанням даних за формулою

$$T = \frac{1}{N_1 \cdot N_2} \sum_{i=1}^3 \frac{(N_1 \cdot O_{2i} - N_2 \cdot O_{1i})^2}{O_{1i} + O_{2i}}, \text{ обчислюємо статистику критерію.}$$

У результаті отримуємо, що $T_{\text{К-груп}} = 7,19 > T_{\text{кр}} = 5,991$ критичного значення статистики χ^2 з двома ступенями свободи для рівня значимості $\alpha=0,05$. Отриманий результат дає достатньо підстав для відхилення нульової гіпотези, а саме виокремлення корелятивних пар –

рівень знань здобувачів освіти з предмету «Алгебра» і вчителів, які викладають цю дисципліну для здобувачів освіти.

Таблиця 5

Показники рівнів готовності керівників організувати методичну роботу (експериментальна і контрольна групи,%)

Кількість керівників	Рівні готовності керівників ефективно здійснювати методичну роботу							
	«1»		«2»		«3»		«4»	
Е – група 35	(9) 25,71	(2) 5,71	(16) 45,71	(7) 20,0	(8) 22,85	(9) 25,71	(2) 5,71	(16) 45,71
К – група 30	(8) 26,67	(7) 23,33	(13) 43,33	(10) 33,33	(7) 23,33	(10) 33,33	(2) 6,67	(3) 10,0

Порівняльний аналіз результатів експериментальної та контрольної групи керівників показав, що в експериментальній групі спостерігається динаміка змін статистичних даних у показниках готовності організувати методичну роботу. Проте в експериментальній групі цей показник зріс майже утричі, в той же час у контрольній групі суттєвих змін не зафіксовано.

Результати узагальнюючих даних (середньоарифметичне значення за усіма показниками критерію готовності до ефективної організації методичної роботи наведені у рис. 1.

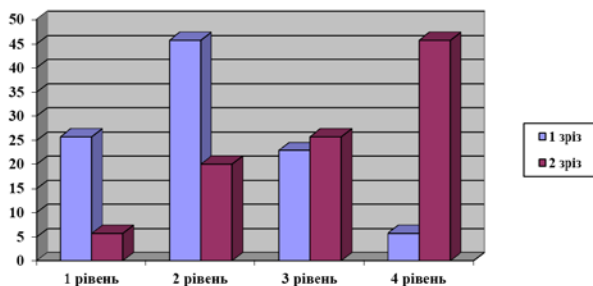


Рис. 1. Порівняльний аналіз першого зрізу і останнього щодо готовності керівників організувати методичну роботу в експериментальній групі

Як видно з діаграми, в експериментальній групі в результаті формувального експерименту зафіксовані статистично значущі відмінності між результатами першого та останнього зрізу, що відображають значущість інноваційної організації методичної роботи для керівників експериментальної групи.

Порівняльний аналіз результатів у контрольній групі представлений на рисунку 2.

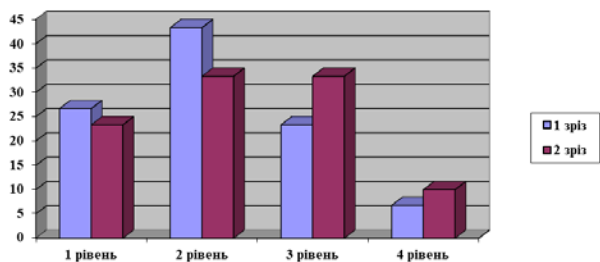


Рис. 2. Порівняльний аналіз першого зрізу і останнього щодо готовності керівників організувати методичну роботу в контрольній групі

У контрольній групі за результатами 1-го і 2-го зрізів статистично значущих змін не відбулося. Зафіксовані лише незначні зміни, які в цілому істотно не викликають значних зрушень у динаміці формування готовності керівників до ефективної організації методичної роботи. Напевно, це можна пояснити тим, що в контрольних групах не була перебудована програма методичної роботи з традиційної стратегії організації методичної роботи на інноваційну, яка створює умови позитивного формування нової філософії педагогічної діяльності і визначається в педагогічній культурі вчителя.

Далі проаналізуємо зміни, зафіксовані у вчителів експериментальної та контрольної групи. Зазначимо, що зафіксовані статистичні дані в мотиваційному, змістовому (знання, уміння і навички), особистісному показниках надали можливість розподілити їх за рівнями. Результати представлені у таблиці 6.

Таблиця 6

Рівні сформованості готовності вчителів до участі у методичній роботі (експериментальна і контрольна групи, %)

Кількість вчителів	Рівні ефективності використання методичної роботи							
	«1»		«2»		«3»		«4»	
	1 зріз	2 зріз	1 зріз	2 зріз	1 зріз	2 зріз	1 зріз	2 зріз
Експериментальна група 48 вчителів	(12) 25,0	-	(22) 45,83	(4) 8,33	(10) 20,83	(9) 18,75	(4) 8,33	(35) 72,92
Контрольна група 51 вчитель	(9) 17,64	(9) 17,64	(26) 50,08	(18) 35,29	(11) 21,57	(16) 31,37	(6) 11,76	(8) 15,69

Порівняльний аналіз результатів експериментальної та контрольної групи вчителів показав, що у них спостерігається така ж динаміка, як і в показниках статистичних даних по керівниках методичної роботи. В експериментальній групі ми виявили позитивні зміни готовності вчителів брати участь у методичній роботі, в той час як у контрольній групі суттєвих змін не зафіксовано.

Результати узагальнюючих даних (середньоарифметичне значення за усіма показниками критерію готовності до ефективної організації методичної роботи) наведені у рис. 3.

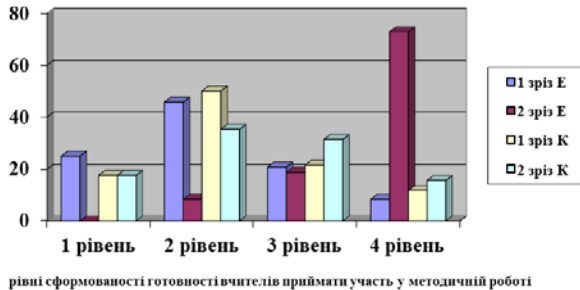


Рис. 3. Рівні сформованості готовності вчителів брати участь у методичній роботі

Як видно з діаграми, в експериментальній групі вчителів міра виражених статистично значущих відмінностей між результатами першого та другого зрізів відрізняються тим, що в контрольній групі (четвертий рівень готовності до участі в методичній роботі) представлений у понад половини вчителів. Цікавим, на наш погляд, є й той факт, що вчителі надавали найбільшого значення психолого-педагогічній умові – творчому, соціально-психологічному клімату. Учасники експериментальної групи відмічали, що для них зміна клімату у колективі за такими напрямками, як 1) ставлення членів колективу до загальної справи методичної роботи; 2) ставлення членів колективу один до одного стали суттєвими в розвитку їх педагогічної культури. Вчителі цієї групи відзначили, що виконання завдань з методичної роботи відбувався у довірливій, теплій, відкритій атмосфері. Саме цим ми можемо пояснити позитивні зміни в особистісних показниках учителів. Вони стали відкритішими зі здобувачами освіти, не зверталися до створення проблемних і конфліктних ситуацій.

У контрольній групі соціально-психологічний клімат оцінювався як «холодний», «підозрілий», а діяльність у методичній роботі – як «непродуктивна» і «неуспішна».

Для перевірки результативності експериментальної програми та запропонованої методики, застосованої в ході формувального експерименту, було проведено діагностичний зріз педагогічної культури з метою порівняння результатів до початку експерименту і після. Результати представлені в таблиці 7.

Таблиця 7

Вибірка результатів дослідження показника педагогічної культури до і після формувального експерименту, %

Рівні	До експерименту		Після експерименту	
	ЕГ (48)	КГ (51)	ЕГ (48)	КГ (51)
Репродуктивний (низький)	(19) 39,58	(34) 66,67	-	(25) 49,02
Ініціативно-індивідуальний (середній)	(25) 52,08	(11) 21,57	(13) 27,08	(18) 35,30
Інноваційно-творчий (високий)	(4) 8,33	(6) 11,76	(35) 72,92	(8) 15,69

Позитивних зрушень, на нашу думку, було досягнуто завдяки логічно побудованій та цілеспрямовано розробленій формувальній частині експериментальної роботи, використанню у її змісті експериментальної програми інноваційної організації методичної роботи, позитивного соціально-психологічного клімату, розроблених тематичних комунікативних ситуацій та ігрових технік як шляхів формування педагогічної культури у методичній роботі.

З таблиці 7. видно, що після проведення формувального експерименту не було жодного респондента, який би перебував на низькому, репродуктивному рівні. Інакше кажучи, в експериментальній групі не залишилося вчителів, які не були б схильні до інноваційної педагогічної діяльності. На 25% зменшилася кількість респондентів, які перебувають на середньому, ініціативно-індивідуальному рівні. Значно зросла частка вчителів, які мають високий, інноваційно-творчий рівень (64,59). Ці вчителі вирізняються своєю схильністю до саморозвитку педагогічної культури. Вони проявили високий рівень готовності до активної участі в організації методичної роботи.

ВИСНОВКИ

Таким чином дослідно-експериментальна робота підтвердила значущість і результативність застосованої експериментальної програми з утілення інноваційної організації методичної роботи в НУШ.

Процес формування готовності керівників до ефективної організації методичної роботи, побудованій на основі експериментальної програми

та з урахуванням запропонованих нами психолого-педагогічних умов, виявився значно успішнішим у порівнянні з традиційною організацією методичної роботи. Навчання вчителів у ситуаціях рівноправного партнерства як безпосередніх і активних учасників методичної роботи, сприяє підвищенню статусу самого вчителя, що відповідно впливає на формування педагогічної культури.

Використання тематичних комунікативних ситуацій та ігрової технології з урахуванням індивідуальних особливостей керівників і вчителів були посилюючими для кожного учасника методичної роботи, завдяки чому з'являлось у них бажання «перебудувати» свій світогляд на «нові» інноваційні технології.

Результати дозволяють також говорити про ефективність запропонованої експериментальної програми і виділених психолого-педагогічних умов. Під час проведення завершального зрізу рівнів готовності керівників до ефективної організації методичної роботи і готовності вчителів брати участь у ній ми переконалися, що в експериментальній групі ми змогли досягти мети нашого дослідження і сформувані нові принципи організації освітнього процесу в методичній роботі. Науково-методичний супровід нашого педагогічного експерименту підготував учасників методичної роботи до створення позитивного соціально-психологічного клімату, який активізував їх творчу участь у засвоєнні нової педагогіки. Інноваційна організація методичної роботи сприяла підвищенню майже всіх показників готовності, що певним чином позначилося на стані сформованості педагогічної культури вчителів та підвищенню якості знань їх здобувачів освіти.

Порівняння отриманих результатів щодо поділу керівників і вчителів залежно від рівня готовності до організації методичної роботи у НУШ свідчить про правомірність висунутої гіпотези дослідження. Значні розбіжності кількісних показниках у експериментальній групі до початку і після завершення формувального експерименту свідчать про доцільність та ефективність запропонованої нами програми та методики підготовки керівників до інноваційної організації методичної роботи.

АНОТАЦІЯ

Проведений аналіз психолого-педагогічної літератури з досліджуваної проблеми показав, що існує велика кількість різних підходів до вирішення проблеми організації методичної роботи у закладах освіти.

Підготовка керівників методичної роботи і вчителів НУШ до інноваційної організації методичної роботи передбачає цілеспрямовану, організовану діяльність, яка відбувається у спеціально створених психолого-педагогічних умовах. У нашому дослідженні ми виявили сукупність таких умов, за яких, з нашої точки зору, підвищиться

ефективність методичної роботи у НУШ. Узагальнення теоретичного матеріалу і пілотажного дослідження дало можливість обґрунтувати психолого-педагогічні умови для підготовки керівників і вчителів до інноваційної організації методичної роботи, а саме: а) визначити зміст експериментальної програми, що спрямована на підвищення рівня педагогічної культури; б) розробити тематичні комунікативні ситуації з розвитку у керівників методичної роботи вміння керувати організацією методичної роботи; в) створити тематичні ігрові моделі з метою спонукання вчителів до мотивованої участі у методичній роботі; г) сприяти створенню позитивного соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі.

ЛІТЕРАТУРА

1. Сорочан Т.М. Методична робота: підготовка вчителів до реалізації концепції «Нова українська школа». Методист. 2018.
2. Гапоненко Л.О. Теорія і практика підготовки студентів до педагогічного спілкування: Монографія. Дніпропетровськ : Пороги, 1997. 226 с.
3. Майданенко С.В. Умови ефективності організації методичної роботи в сучасному закладі освіти. *Інноваційна педагогіка*. 2023. № 57. С. 111–115.
4. Максименко С. Д., Носенко Е. Л. Експериментальна психологія. Підручник. Київ: Центр учбової літератури, 2008. 360 с.
5. Білієнко Л.Б. Розвиток педагогічної творчості вчителів у системі внутрішкільної методичної роботи. Автореф. дисс... канд. пед. наук. Київ, 1994. 22 с.
6. Кондрашова Л.В. Морально-психологічна готовність студента до вчительської діяльності. Київ: Вища школа, 1987. 56 с.
7. Буряк В.К. Педагогічна культура: теоретико-методологічний аспект. Київ : Деміург, 2005. 232 с.

Information about the author:

Maydanenko Svitlana Viktorivna,
Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor,
Senior Lecturer at the Department of Psychology and Pedagogy
Dnipro State University of Internal Affairs
26, Nauky Avenue, Dnipro, 49005, Ukraine