

Світлана Майданенко

кандидат педагогічних наук,
доцент кафедри дошкільної та початкової
освіти, КЗВО «Дніпровська академія
неперервної освіти», Дніпро, Україна
e-mail: svetlana-maj@ukr.net
ORCID 0000-0003-4517-834X

Лариса Кульбач

старший викладач кафедри дошкільної та
початкової освіти, КЗВО «Дніпровська
академія неперервної освіти», Дніпро, Україна
e-mail: kulbachlarisa@gmail.com
ORCID 0000-0002-9128-1922

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ЕФЕКТИВНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ В НОВІЙ УКРАЇНСЬКІЙ ШКОЛІ

У статті розглянуто умови ефективної організації методичної роботи в Новій українській школі. Зазначено, що в наш час важливого значення набуває питання організації методичної роботи в закладах загальної середньої освіти, розкрито поняття «умови», визначено психолого-педагогічні умови ефективної організації методичної роботи, сутність інноваційної діяльності в ЗЗСО.

Виявлено найбільш поширені напрями у створенні педагогічних умов ефективної діяльності вчителів засобами методичної роботи. Перший напрям передбачає пріоритетну роль наукового дослідження в підвищенні педагогічної культури. Другий напрям полягає в акцентуванні уваги на плануванні методичної роботи й контролі за її виконанням, аналізі педагогічної діяльності вчителів, практичному спрямуванні та наданні конкретної допомоги педагогам у підвищенні професійної кваліфікації та педагогічної майстерності. Третій напрям зорієнтований на педагогічні умови, ґрунтується на використанні форм методичної роботи; застосуванні форм методичної роботи з розвитку педагогічної освіченості та саморозвитку особистості педагога, творчій методичній роботі, максимальній активізації діяльності педагогів. Четвертий напрям визначено як формування змісту методичної роботи.

Особливу увагу привертають праці вчених, у яких висвітлено проблему виявлення і вибору оптимальних психолого-педагогічних умов з питань підвищення кваліфікації педагогічних кадрів. Зроблено теоретичний аналіз сутнісних якостей («сутнісних сил») особистості та запропонованих психолого-педагогічних умов. Наголошено, що виконання комплексу психолого-педагогічних умов сприятиме удосконаленню педагогічної діяльності вчителів ЗЗСО. У висвітленні дослідниками проблеми виявлення і вибору оптимальних психолого-педагогічних умов у підвищенні кваліфікації педагогічних кадрів і поняття «умови» немає однозначного трактування. У словнику зміст поняття «умови» тлумачать як те, від чого залежить інше, як суттєвий компонент комплексу об'єктів (речей, стану, взаємодії), за наявності якого можливим є існування даного явища. Увесь цей комплекс називають «достатньою умовою явища».

Ключові слова: методична робота, організація методичної роботи, педагогічна культура, керівництво методичною роботою, психолого-педагогічні умови.

Постановка проблеми. У реформуванні національної освіти в Україні важливого значення набуває організація методичної роботи у закладах загальної середньої освіти, головною метою якої є надання допомоги педагогам у розвитку професійної компетентності, вдосконаленні й підвищенні педагогічної майстерності та активізації їх творчого потенціалу. Вимоги держави та суспільства до педагогічних працівників ґрунтуються на засадах Конституції України, законів України «Про освіту», «Про дошкільну освіту», «Про загальну середню освіту», «Про позашкільну освіту», «Про професійно-технічну освіту», «Про вищу освіту», Національної доктрини розвитку освіти, Державної програми «Вчитель», а також на вимогах документів Міжнародної організації співробітництва й розвитку освіти, які наголошують на ключовій ролі педагога в реалізації державної політики, спрямованої на зміцнення інтелектуального і духовного потенціалу нації, розвиток вітчизняної науки і техніки, збереження і примноження національної культурної спадщини.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Багато науковців розглядають проблему організації методичної роботи в школі (Ю. Бабанський, Н. Волкова, В. Кудзюєва, Т. Рабченко та ін.). Разом з тим має місце досить неоднозначний підхід щодо визначення суті цього поняття. Одні автори розглядають це поняття як форму організації підвищення професійності вчителів (Ю. Бабанський, Н. Волкова, В. Кудзюєва, Т. Рабченко та ін.), умову розвитку педагогічної творчості педагогів (Т. Берсенєва, Л. Білієнко, Н. Дудніченко, В. Загв'язинський, С. Максимюк, Є. Повар), допомогу у формуванні наукової організації навчального процесу (Г. Азаріашвілі, В. Головінов і В. Головінова, І. Жерносек, В. Зотова, О. Остапчук), засвоєння досягнень науки і передового досвіду (Г. Гребенюк, О. Деменцев, І. Жерносек, Ф. Касабаєва, К. Кіндрат, Ф. Красовський, Р. Кулдавлєтов, В. Лозовецька, М. Нікандров, Є. Петрова та ін.); інші – як організацію підвищення кваліфікації та атестації педагогічних працівників (Т. Абдулаєв, О. Автомонова, В. Бондар, Х. Золотар, С. Мануйленко, О. Овдїєнко). Такий складний феномен, як професійна освіта, її історичні, теоретико-методологічні та психолого-педагогічні аспекти вивчалися в працях українських і зарубіжних учених: С. Батишева, С. Бочека, Г. Васяновича, М. Вегеша, Г. Вендта, А. Вихруща, О. Вільмана, А. Волошина, Р. Герляха, С. Гончаренка, В. Гомонная, М. Євтуха, Т. Завгородньої, С. Золотухіної, І. Зязюна, В. Кеміня, М. Кляпа, В. Кравця, І. Курляк, З. Курлянд, А. Магочія, Н. Мукан, В. Лугового, Н. Ничкало, Л. Оршанського, М. Пантюка, Г. Розлуцької, В. Росула, М. Савчина, В. Химинця, М. Чепіль, К. Шмідта, А. Штефана, О. Щербак та ін. Важливо також зазначити, що методологію безперервності в системі післядипломної освіти обґрунтовано українськими вченими С. Антонюк, В. Гуменюк, І. Жерносек, І. Зязюном, В. Луговим, В. Олійниковим, Н. Протасовою, Н. Романенком, С. Синенко, А. Соколовою, І. Тивонюк, Т. Якимович. В. Буренко проаналізувала андрагогічний підхід до професійної перепідготовки вчителя гуманітарного профілю.

Мета статті – розкрити психолого-педагогічні умови ефективної організації методичної роботи. Виявити найбільш поширені напрями у визначенні педагогічних умов ефективної діяльності вчителів засобами методичної роботи.

Проаналізувати стан розроблення проблеми в науковій літературі. Розкрити сутність інноваційної діяльності в ЗЗСО.

Виклад основного матеріалу. Проблему виявлення і вибору оптимальних психолого-педагогічних умов підвищення кваліфікації педагогічних кадрів і поняття «умови» висвітлено дослідниками неоднозначно. У словнику зміст поняття «умови» визначено, як те, від чого залежить інше, як суттєвий компонент комплексу об'єктів (речей, стану, взаємодії), за наявності якого можливим є існування даного явища. Увесь цей комплекс у цілому називається «достатньою умовою явища». В енциклопедичному словнику термін *умова* розглядається як сукупність чинників, які впливають на щось, створюють середовище функціонування чи протікання будь-якого процесу. У науковій літературі найчастіше тлумачення поняття «умова» розглядається через сукупність об'єктів, необхідних для виникнення, існування, зміни певного об'єкта.

Поняття «умова» Л. Б. Білієнко розглядає як «правило, що забезпечує нормальну роботу чого-небудь» [3]. На необхідність створення спеціальних умов звертає увагу Л. В. Кондрашова: «У процесі професійного становлення майбутнього учителя важливо забезпечити такі умови, в яких він міг би зіштовхнутися з розмаїтістю педагогічних ситуацій, необхідністю пошуку виходу з них, вибором та ухваленням оптимального рішення» [6]. Щодо безпосереднього змісту формування комунікативної особистості, то Є. І. Головаха та Н. В. Паніна виокремлюють серед основних умов ефективного педагогічного співробітництва знання *норм і правил* взаємодії, вміння підпорядкувати свою поведінку цим правилам та вміння допомогти іншому. Крім того, автори акцентують увагу на емоційному показникові як психологічному механізмі формування особистості [4].

Аналіз стану розроблення проблеми в науковій літературі показав, що проблему виявлення *педагогічних умов з організації методичної роботи* переважно представлено в педагогічному ракурсі, а в психологічній літературі висвітлено лише окремі її аспекти. Основна кількість досліджень з цієї проблеми - це роботи, присвячені питанням підготовки та підвищення кваліфікації директорів закладів загальної середньої освіти.

На основі теоретичного аналізу визначено найбільш поширені напрями у визначенні педагогічних умов ефективної діяльності вчителів засобами методичної роботи. *Перший* пов'язаний із визначенням ролі *наукового дослідження* в підвищенні педагогічної культури. Автори виокремлюють системність методичної роботи; цілеспрямованість методичної роботи на досягнення цілей ЗЗСО; єдність між змістом методичної роботи та справжнім станом освітнього процесу в педагогічному колективі та узгодженість між теорією і практикою у методичній роботі; орієнтацію на сучасні наукові досягнення й організацію науково-дослідної діяльності вчителів; науково-методичне забезпечення методичної роботи; організацію спільної діяльності вчителів і вчених, створення творчої атмосфери для науково-педагогічного пошуку.

Другий напрям полягає в акцентуванні уваги на плануванні методичної роботи і контролі за її виконанням, аналізі педагогічної діяльності вчителів, практичному спрямуванні та наданні конкретної допомоги педагогам у підвищенні професійної кваліфікації та педагогічної майстерності.

Третій напрям орієнтований на педагогічні умови, використання форм методичної роботи; визначення форм методичної роботи з розвитку педагогічної освіченості та саморозвитку особистості педагога; надання творчого характеру

методичній роботі, максимальну активізацію діяльності педагогів.

Четвертий напрям підхід визначено як розроблення змісту методичної роботи. Акцент в основному зроблено на складанні навчально-тематичних планів, програм курсової підготовки, практичних занять.

Отже, значущість педагогічних умов важко переоцінити. Про готовність керівників до управлінської діяльності здебільшого йдеться в психологічних роботах з менеджменту в комерційних організаціях. Проте майже не висвітлено умови, що сприяють створенню продуктивного психологічного клімату серед учасників методичної роботи, забезпеченню самореалізації творчої особистості вчителя та професійної майстерності, упровадженню інноваційних технологій в навчанні учнів. У наукових дослідженнях не визначено і технології моделювання комунікативних ситуацій як умови розвитку професійної компетенції вчителів з використання інноваційної стратегії навчання учнів.

Підтвердженням такої ситуації є й те, що сьогодні недостатньо розроблено умови організації методичної роботи, зокрема підготовка керівного складу методичної роботи закладів освіти розглядається як умови здійснення *організаційно-педагогічного рівня*.

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

Перша психолого-педагогічна умова – підготовка цілеспрямованої програми, в якій мають бути представлені оновлені зміст і форми методичної роботи щодо системного залучення вчителів до інноваційної педагогічної діяльності. Для визначення цієї умови, на наш погляд, слід особливу увагу звернути на обґрунтування теоретичної бази, що має змістове наповнення категоріального апарату, теоретичних основ інноваційної педагогіки.

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

З точки зору сучасних вимог до визначення змісту ОМР у ЗЗСО ми керувалися теоретичною концепцією про соціальну сутність навчання, яка визначається в обсязі знань і вмінь. Проведені дослідження у закладах загальної середньої освіти з проблеми інноваційної організації методичної роботи та узагальнення теоретичного матеріалу переконали нас у тому, що зміст ОМР має містити такі компоненти:

- знання про загальні засади педагогічної інноваційної спрямованості педагогічної діяльності, сутність і особливості педагогічної технології, а також найпоширеніші інноваційні педагогічні технології у вищих навчальних закладах першого рівня акредитації та у дошкільній і початковій освіті;
- знання про науково-методичні аспекти в провадженні модульної системи в

навчальний процес у ЗЗСО;

- знання про особистісно-зорієнтований підхід та психологічний клімат в колективі і в навчанні учнів та знання про вміння визначати й розв'язувати конфліктні ситуації та запобігати конфліктам у колективі.

Сутність *інноваційної діяльності* ми розглядаємо з урахуванням особливостей освітнього закладу як складний за своїм змістом процес, що відтворює педагогічну діяльність вчителя, який розвиває і свою особистість, і особистість учня.

Щодо другої психолого-педагогічної умови, зауважимо, що принципи індивідуалізації та диференціації в нашому дослідженні враховують особливості функціональних обов'язків керівників і вчителів. Реалізуючи ці принципи, в ЗЗСО ми мали на увазі не стільки різні види обов'язків, скільки показник усвідомленого розуміння *організації щодо виконання функціональних обов'язків*. Так, наприклад, обов'язками керівників передбачено вміння складати *поточний і перспективний плани методичної роботи* з колективом. Діагностичний підхід у визначенні змісту методичної роботи дає змогу виявити слабкі сторони в навчально-методичній підготовці кожного вчителя, та причини, що їх породжують, намітити на цій основі у кожному конкретному випадку індивідуальні заходи щодо їх усунення; визначити значущі для більшості членів педагогічного колективу питання удосконалення професійного рівня; позбутися формалізму планування змісту й організації методичної роботи.

Визначений обсяг знань і вмінь у складанні та впровадженні поточного і перспективного змісту планів методичної роботи, як ми бачимо, багатогранний і складний. Тому, реалізуючи принцип індивідуалізації та диференціації в ігровій технології, необхідно враховувати особливості кожного учасника комунікативної ситуації. Відповідно до цього треба надавати додаткові консультації, ґрунтовні пояснення чи рекомендації; окремим учасникам слід допомагати під час виконання завдання в комунікативних ситуаціях (залежно від мети завдання). Необхідно також розробити опорні поняття, ключові слова, короткі плани, а також короткий словник «Тезаурус сукупності понять педагогічної інноватики».

Добір завдань, посиленіх ціннісними орієнтаціями, установами, переконаннями вчителів, стимулює в них *позитивну мотивацію*, що сприяє їх професійному зростанню і формує достатній рівень готовності навчати учнів.

Третя психолого-педагогічна умова: впровадження ігрового підходу до навчання вчителів інноваційних технологій, комп'ютерної техніки та модульної системи навчання учнів. 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. Розробленням ділових ігор займались Я. М. Бельчиков, М. М. Бирштейн (1989), В. П. Галушка (1989), Ю. Д. Красовський (1999), Є. О. Хруцький (1991) та інші. Суть цього підходу полягає в активізації учасників гри з питань відпрацювання послідовних рішень, що імітують реальне господарське (у нашому дослідженні – освітній процес ЗЗСО) оточення [7].

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 Н. І. Непомняща. Результати її дослідження засвідчують, що гра є такою формою творчості, яка реалізує сутнісні здібності й потреби людини, тісно пов'язані з розвитком базових засад особистості. [8]

Теоретичний аналіз сутнісних якостей («сутнісних сил») особистості дає змогу стверджувати:

- гра тісно пов'язана з потенційною універсальністю людини, вона дає їй можливість привласнювати найрізноманітніший зміст, що змінюється історично, онтогенетично, етнографічно тощо (потенційна еквівалентність природи в цілому);
- гра працює на забезпечення потенційної нескінченності людини, її віри у свою спорідненість з безкінечним всесвітом. Сприяючи забезпеченню «некінечності» (за С. Л. Рубінштейном) людини, її відкритості світу, гра дає змогу в процесі пізнання і присвоєння людиною навколишнього середовища виходити за межі відомого, засвоєного, у тому числі – за межі самої людини (трансцендувати), творити нове;
- у процесі гри забезпечується особливий взаємозв'язок з іншими людьми (як умова присвоєння людського досвіду), який характеризується здатністю ототожнювати себе з іншими. Цей зв'язок дає змогу брати новий зміст від іншої людини і «обумовлювати себе, своє «Я», що уможливорює робити даний зміст своїм.

Як особливу форму діяльності в розвитку особистості Б. Г. Ананьєв визначає гру, що «охоплює всі періоди людського життя». [2]. Отже, за висловом ученого, гра є важливою й необхідною формою діяльності та професійного становлення кожної особистості.

Для того, щоб стати вчителем з високою педагогічною культурою, на думку В. К. Буряка, людина повинна мати талант, так само, як вона повинна мати талант аби стати актором. «Актор передусім апелює до почуттів аудиторії, учитель впливає на її розум. Ось чому голос, міміка, рух для актора – основні засоби впливу, для вчителя ж – допоміжні. Навчитись цьому можливо не на учнях, а у спеціально створених психолого-педагогічних ситуаціях, якими і є ділова гра» [7].

У сучасній педагогіці використовують ділові ігри як педагогічні умови оптимального варіанта створення «ситуації, долучаючись до яких, вони будуть опановувати мистецтво швидко і ефективно розв'язувати навчально-виховні завдання, опановувати культуру спілкування, розвивати педагогічне мислення».

Важливо зробити так, щоб у процесі використання гри в навчанні учасників методичної роботи закладена педагогічна мета гри зберігала свою унікальність і специфіку відповідно до свого цільового призначення, а вчителі і керівники методичної роботи в різних ситуаціях відпрацьовували навички діалогічного спілкування, вміння втілювати інноваційні технології тощо. Гра повинна виконувати кілька функцій – мотиваційно-спонукальну, навчальну, виховну, орієнтовану та компенсаторну. Використання гри застосовується в розвитку планування, управління, контролю та корекції з метою визначення ефективності

методичної роботи та підвищення професійної культури і компетентності вчителів у навчанні учнів.

В ігровій діяльності керівники і вчителі ЗЗСО навчаються наукової організації планування різних видів педагогічної діяльності. Крім цього, ігри активізують розумову діяльність вчителів, оскільки в основу гри покладено проблемне творче завдання, розв'язання якого потребує аналізу ситуації, що склалася, узагальнення наявних знань, умінь і навичок до планування, управління, контролю, корегування й координації педагогічної й методичної роботи.

Використання гри може бути застосоване на різних етапах методичної роботи, але її призначення і характер будуть зумовлені конкретною ситуацією, відповідатимуть індивідуальним запитам вчителів і керівників та їх особистісним потребам.

Четверта умова – створення соціально-психологічного клімату стимулювання професійного саморозвитку і творчого потенціалу у керівників та вчителів в організації методичної роботи.

Ускладнення завдань, які постали перед ЗЗСО у плані вдосконалення підготовки педагогічних кадрів нового типу, потребує 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 залучена в освітній процес; б) комунікативних умінь; в) передбачення та професійного розв'язання конфліктних ситуацій і запобігання деструктивним конфліктам.

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 навчального і виховного процесу; розуміння внутрішньої самотності вчителів і учнів; позитивні настанови на особистість у різних видах взаємної діяльності; визначення права особистості на повну відмову від формування тих якостей, які суперечать її переконанням.

Активність вчителя виявляється в самостійному перетворенні на основі суб'єктивного досвіду, який у кожного педагога унікальний і неповторний. Ця активність виявляється не тільки в тому, як вчитель засвоїв нормативні знання, а й у тому, як він їх перетворює, як виражає своє вибіркоче ставлення до них, до характеру їх використання у своїй діяльності. Активна творча діяльність лише тоді може стати властивістю особистості вчителя, коли він постійно залучається до діяльності у методичній роботі ЗЗСО.

Своєчасне стимулювання та систематичний контроль за активною творчою діяльністю вчителя в методичній роботі допоможе йому узгоджувати свої плани та цілі з результатами роботи колективу, висувати нові власні ідеї та задачі для досягнення кінцевого результату.

Щоб активна творча діяльність у методичній роботі не послаблювалася, її прояви мають здобути власну й загальну оцінку на всіх етапах здійснення справи – задум, планування, виконання. Необхідно позитивно оцінювати будь-який творчий пошук і пропозиції, спрямовані на досягнення загальної та власної педагогічної і методичної мети.

Активна творча діяльність стимулює розвиток пізнавальних процесів

творчого мислення, уяви, створює емоційно-моральний настрій вчителів. Активна творча діяльність у методичній роботі є джерелом творчої фантазії вчителів щодо вибору способів оптимального розв'язання педагогічної проблеми, об'єктивної самооцінки власних творчих дій під час пошуку істини. Індивідуальний підхід до кожного вчителя дає змогу подолати формалізм і догматизм у роботі педагогів; особистісний характер методичної роботи дає можливість враховувати стаж, індивідуальні особливості, здібності та інтереси вчителя.

З огляду на це можна говорити, що *соціально-психологічний клімат*, створений методичною роботою, сприяє виробленню позитивного творчого ставлення до особистісної професійної діяльності. У Психологічному словнику термін клімат розглядається як якісна сторона міжособистісних стосунків, що виявляються в сукупності психологічних умов. Ці умови або сприяють, або перешкоджають продуктивній колективній діяльності та всебічному розвитку особистості в групі. Без сумніву, творчий клімат уможливує творчу продуктивну спільну діяльність вчителів і творчий розвиток особистості.

Важливими ознаками соціально-творчого клімату є довіра та висока вимогливість членів групи один до одного, доброзичливість та ділова критика, вільне висловлювання власної думки під час обговорення питань, що стосуються всього колективу, відсутність тиску з боку керівника методичної роботи на вчителів і визнання за ними права приймати потрібне для групи рішення, достатня інформованість про задачі та стан справ під час виконання, задоволення від приналежності саме до цього колективу, високий ступінь емоційної включеності та взаємодопомоги у ситуаціях, що зумовлюють стан фрустрації у будь-якого вчителя, відповідальне ставлення кожного вчителя до будь-якої справи у колективі.

Культурне й творче середовище, створене завдяки методичній роботі в школі, моделює світ людських стосунків, забезпечує творчий клімат і психологічний комфорт, духовно-моральне благополуччя і сприяє досягненню успіхів у педагогічній діяльності. Без сумніву, перебування в такому середовищі забезпечує педагогу не тільки комфортність, психологічну захищеність, а й умови для творчості.

Отже, теоретичний аналіз запропонованих нами психолого-педагогічних умов можна подати в такій послідовності:

- 1) розроблення цілеспрямованої програми інноваційної організації методичної роботи в ЗЗСО;
- 2) використання комунікативних умінь із розвитку планування, керування, корекції, контролю координації ефективної методичної роботи для керівників;
- 3) втілення у навчання вчителів ігрової техніки з розвитку педагогічної культури;
- 4) створення соціально-психологічного клімату у педагогічному колективі як умови розвитку особистості вчителів у працездатному, творчому колективі.

Висновки. У нашому дослідженні ми виявили сукупність таких умов, за яких, з нашої точки зору, підвищиться ефективність методичної роботи у ЗЗСО. Комплексне виконання й дотримання сукупності виділених психолого-педагогічних умов забезпечить сприятливу атмосферу для удосконалення педагогічної діяльності вчителів ЗЗСО. Разом з тим важливо також зазначити, що під час проведення дослідження виникали труднощі. Насамперед складність виявилась у тому, що в деяких вчителів спостерігалось ригідне ставлення до інноваційної технології навчання та небажання «перебудувати» стереотип

традиційного підходу до методичної роботи, оскільки це потребує додаткових дослідно-експериментальних робіт. Наше дослідження не вичерпує всіх аспектів цієї проблеми. До подальших наукових пошуків можна віднести питання конкретизації програми розвитку готовності керівників до інноваційної організації методичної роботи, розвитку педагогічної культури, ширшого залучення спеціалістів-психологів з вивчення проблеми мотивації активної участі вчителів у методичній роботі.

Список використаних джерел

1. Абдулаев Т. Р. Система работы районных методкабинетов в изучении, обобщении и распространении передового опыта: автореф. дисс. ... канд. пед. наук. 13.00.04. Тбилиси, 1985. 25 с.
2. Ананьев Б. Г. О проблемах современного человекознания / Акад. наук СССР, Ин-т психологии. Москва : Наука, 1977. 355 с.
3. Білієнко Л. Б. Розвиток педагогічної творчості вчителів у системі внутрішкільної методичної роботи: автореф. дис. ... канд. пед. наук. 13.00.04 / Київ. нац. ун-т ім. Т. Г. Шевченка. Київ, 1994. 22 с.
4. Головаха Е. И., Панина Н. В. Психология человеческого взаимопонимания. Киев, 1989. 189 с.
5. Коломінський Н. Л. Директор школи як менеджер освіти (індивідні та особистісні властивості). Київ, 2000. 175 с.
6. Кондрашова Л. В. Гуманизация учебно-воспитательного процесса школы: история, теория, поиски / Криворож. гос. пед. ин-т. Кривой Рог: КГПИ, 1996. 76 с.
7. Майданенко С. В. Організація методичної роботи в педагогічному училищі в умовах реалізації ступеневої професійної освіти вчителя: дис. ... канд. пед. наук :13.00.04. Кривий ріг, 2007. 275 с.
8. Непомняца Н. И. Организация работы методиста с педагогическим коллективом на диагностической основе: методические рекомендации. Москва, 1995. 61 с.
9. Руссол В. Внутрішкільна методична робота як одна з основних форм післядипломної освіти педагогічних працівників. *Обрії*. 1995. № 1. С. 29–34.

References

1. Abdulaev, T. R. (1985). *Sistema raboty rayonnikh metod kabinetov v izuchenii, obobshchenii i rasprostranении peredovogo opyta* [Extended abstract of candidate's thesis]. Tbilisi. [in Russian].
2. Anan'ev, B. G. (1977). *O problemakh sovremennogo chelovekoznaniiya*. Moskva: Nauka. [in Russian].
3. Bilienko, L. B. (1994). *Rozvytok pedahohichnoi tvorchosti vchyteliv u systemi vnutrishkilnoi metodychnoi roboty* [Extended abstract of candidate's thesis, Kyivskiy natsionalnyi universytet im. T. H. Shevchenka]. Kyiv. [in Ukrainian].
4. Golovakha, Ye. I. & Panina, N. V. (1989). *Psikhologiya chelovecheskogo vzaimoponimaniya*. Kiev. [in Russian].
5. Kolomynskiy, N. L. (2000). *Dyректор shkoly yak menedzher osvity (indyvidn ta osobystisni vlastyvosti)*. Kyiv. [in Ukrainian].
6. Kondrashova, L. V. (1996). *Gumanizatsiya uchebno-vospitatelnogo protsessa shkoly: istoriya, teoriya, poiski*. Krivoy Rog: KGPI. [in Russian].
7. Maidanenko, S. V. (2007). *Orhanizatsiia metodychnoi roboty v pedahohichnomu uchylshchi v umovakh realizatsii stupenevoi profesiinoi osvity vchytelia* [Doctor's thesis]. Kryvyi rih. [in Ukrainian].
8. Nepomnyashcha, N. I. (1995). *Organizatsiya raboty metodista s pedagogicheskim kollektivom na diagnosticheskoy osnove: metodicheskie rekomendatsii*. Moskva. [in Russian].
9. Russol, V. (1995). Vnutrishkilna metodychna robota yak odna z osnovnykh form

pisliadyplomnoi osvity pedahohichnykh pratsivnykiv. *Obrii*, 1, 29–34. [in Ukrainian].

Maidanenko Svitlana

Candidate of Pedagogical Sciences,
Associate Professor of the Department of Preschool and Primary Education,
Municipal Institution of Higher Education
“Dnipro Academy of Continuous Education”,
Dnipro, Ukraine
e-mail: svetlana-maj@ukr.net
ORCID 0000-0003-4517-834X

Kulbach Larysa

Senior Lecturer of the Department of Preschool and Primary Education,
Municipal Institution of Higher Education
“Dnipro Academy of Continuous Education”,
Dnipro, Ukraine
e-mail: kulbachlarisa@gmail.com
ORCID 0000-0002-9128-1922

**PSYCHOLOGICAL AND PEDAGOGICAL CONDITIONS OF EFFICIENT
ORGANIZATION OF METHODOLOGICAL WORK IN THE NEW UKRAINIAN
SCHOOL**

The purpose of the article is to reveal the conditions of efficient organization of methodical work in the New Ukrainian school. The article states that nowadays the organization of methodical work at general secondary education institutions is important, the concept of “conditions”, as well as psychological and pedagogical conditions of efficient organization of methodical work, and the essence of innovative activity at the municipal institution of higher education have been revealed. The most widespread areas in certain pedagogical conditions of efficient activities of teachers by means of methodical work in the following directions have been revealed: the first is connected with the definition of the role of scientific research in increasing pedagogical culture. The second direction is determined by focusing on planning of methodological work and monitoring its implementation, on the analysis of teachers’ pedagogical activities, on the practical direction and providing specific assistance to teachers in improving their professional and pedagogical skills. The third direction determines the pedagogical conditions, represented in the importance of using forms of methodical work; in determining the forms of methodical work on the development of pedagogical education and self-development of a teacher's personality; in creating the creative nature of methodical work, teachers’ maximum activation. The fourth direction is defined as the development of the content of methodical work. Particular attention is paid to the works of scientists who consider the problem of identifying and selecting the optimal psychological and pedagogical conditions for teachers’ professional development. A theoretical analysis of the essential qualities (“essential forces”) of a personality and a theoretical analysis of the suggested psychological and pedagogical conditions have been carried out. The comprehensive implementation and compliance with a set of selected psychological and pedagogical conditions will provide a favorable atmosphere for improving pedagogical activities of teachers at the municipal institution of higher education.

Keywords: *methodical work, organization of methodical work, pedagogical culture, management of methodical work, psychological and pedagogical conditions.*