

ІННОВАЦІЙНА МОДЕЛЬ УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЄЮ МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ В ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ

©Шалімова І.М.¹, Шалімова А.С.².

Українська інженерно-педагогічна академія¹
Харківський національний медичний університет²

Інформація про автора:

Шалімова Ірина Миколаївна: ORCID 0000-0001-5537-4286; ishalimova2010@gmail.com; кандидат педагогічних наук, доцент кафедри педагогіки, методики та менеджменту освіти; Українська інженерно-педагогічна академія; вул. Університетська, 16, м. Харків, 61003, Україна.

Шалімова Анна Сергіївна: ORCID 0000-0002-1016-0740; anna.shalimova83@gmail.com; доктор медичних наук, професор кафедри внутрішньої медицини №1; Харківський національний медичний університет; пр. Науки, 4, м. Харків, 61022, Україна.

Стаття присвячена проблемі управління організацією методичної роботи в закладах вищої освіти на інноваційних засадах.

У статті теоретично обґрунтовані етапи розвитку організації методичної роботи у вищих закладах освіти; розкрита сутність управління організацією методичної роботи у вищих медичних закладах освіти; виявлені структурні компоненти та основні характеристики цієї організації, запропоновані критерії рівнів ефективної організації методичної роботи в закладах вищої освіти; розроблена та частково апробована інноваційна модель управління організацією методичної роботи в закладах вищої освіти; виявлено сукупність спеціально створених психолого-педагогічних умов, за яких підвищиться ефективність методичної роботи в закладах вищої освіти при реалізації ступеневої професійної освіти викладача.

У статті зазначається, що розроблена інноваційна модель управління організацією методичної роботи в закладах вищої медичної освіти може бути використана в практичній діяльності керівників методичних служб закладів вищої освіти різних типів та форм власності.

Ключові слова: заклад вищої освіти, методична робота, інноваційна модель.

Шалимова И.Н., Шалимова А.С. «Иновационная модель управления организацией методической работы в учреждениях высшего образования».

Статья посвящена проблеме управления организацией методической работы в учреждениях высшего образования на инновационных принципах.

В статье теоретически обоснованы этапы развития организации методической работы в высших учебных заведениях; раскрыта сущность управления организацией методической работы в высших медицинских учебных заведениях; выявлены структурные компоненты и основные характеристики этой организации, предложены критерии уровней эффективной организации методической работы в учреждениях высшего образования: разработана и частично апробирована инновационная модель управления организацией методической работы в учреждениях высшего образования; выявлено совокупность специально созданных психолого-педагогических условий, при которых повысится эффективность методической работы в учреждениях высшего образования при реализации многоуровневого профессионального образования преподавателя.

В статье отмечается, что разработанная инновационная модель управления организацией методической работы в учреждениях высшего медицинского образования может быть использована в практической деятельности руководителей методических служб учреждений высшего образования различных типов и форм собственности.

Ключевые слова: учреждение высшего образования, методическая работа, инновационная модель.

I. Shalimova, A. Shalimova "Innovative management model of the organization of methodological work in institutions of higher education".

The article is devoted to the problem of managing the organization of methodological work in institutions of higher education basing on innovative principles.

The article theoretically substantiates the stages of the development of the organization of methodological work in higher educational institutions; reveals the essence of management of the

organization of methodological work in higher medical educational institutions; identifies structural components and main characteristics of this organization; suggests criteria for effective organization of methodological work in higher education institutions: an innovative model of management of methodological work organization in higher education institutions has been developed and partially tested; the article also presents a set of specially created psychological and pedagogical conditions which are expected to increase the effectiveness of methodological work in institutions of higher education together with the implementation of professional multilayer teacher training.

The article highlights that the developed innovative model of managing the organization of methodological work in institutions of higher medical education can be practically applied by the heads of methodological services of higher education institutions of various types and forms of ownership.

Keywords: higher education institution, methodological work, innovative model.

Постановка проблеми. Сучасні тенденції розвитку України, демократизація суспільства ставлять перед вітчизняними педагогами нові завдання, одним з яких є вдосконалення процесу підвищення рівня професійної підготовки викладачів закладів вищої освіти, що може бути реалізоване, зокрема, через упровадження інноваційної стратегії навчання.

У сучасних умовах професійна діяльність викладача розглядається як уміння впроваджувати нові принципи організації навчального процесу, нові типи стосунків між викладачем і студентами, нові технології» опанування знаннями, нову прозорість навчального процесу. Визначені тенденції актуалізують потребу подальшого наукового дослідження умов продуктивної організації методичної роботи, яка б корелювала і допомагала професійній освіті викладачів.

Ефективна організація методичної роботи в закладах освіти передбачає врахування різних чинників, що впливають на цей процес (економічні, законодавчі, соціальні тощо). Важливе місце серед них посідають психолого-педагогічні чинники, пов'язані з розвитком особистісного потенціалу педагогічних кадрів та закономірностей упровадження сучасної нової освітньої філософії.

Слід зазначити, що сьогодні складність управлінських проблем в організації методичної роботи в закладах вищої освіти зростає з огляду на дві групи причин.

Першою групою причин є наявність у сучасній освітній діяльності педагога певних тенденцій, до яких належать:

а) фундаментальні зміни у філософії педагогічної освіти та праці викладачів;

б) зміни в ставленні до студентів відповідно до нових форм організації навчального процесу;

в) ускладнення змісту педагогічної діяльності викладачів;

г) упровадження наукових досягнень у

різноманітні інноваційні технології навчання;

г) орієнтація на самостійну пізнавальну діяльність студентів у процесі їх професійної підготовки тощо.

Другою групою причин є те, що в результаті особливих умов суспільних процесів, які відбуваються на сучасному етапі, найголовнішою вимогою до педагогічного колективу виступає запит на конкурентоспроможний педагогічний колектив, діяльність якого визначається якістю фахової професійності, відповідальним ставленням до роботи і кінцевим результатом.

Стійкі стереотипи традиційної організації методичної роботи залишають поза увагою найголовнішу функцію методичної роботи – створення творчого педагогічного колективу односторонніх, що спроможний вирішувати складні педагогічні задачі, координувати активність педагогів для взаєморозуміння у процесі формування єдиних вимог, критеріїв і стандартів педагогічної культури.

Разом із тим в умовах реалізації ступеневої професійної освіти викладачів закладів вищої освіти відзначається ряд нових позитивних тенденцій та закономірностей, які потребують наукового обґрунтування. До них належать: оновлення змісту навчання; втілення інноваційних технологій навчання; створення скоординованої активності співробітників та управління їх діяльністю за принципом взаєморозуміння тощо. Все це обумовлює необхідність розробки та впровадження нових управлінських стратегій і технологій організації методичної роботи.

Беручи до уваги вищесказане, ми змушені констатувати, що в науковій літературі не достатньо розкриті сутність, структурні компоненти інноваційної організації методичної роботи в закладах вищої освіти, форми і методи підготовки викладачів у новій філософії освітньої діяльності

Таким чином, соціальна значущість та недостатня розробленість проблеми

управління організацією методичної роботи в закладах вищої освіти на інноваційних засадах визначили тему нашого наукового дослідження.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема організації методичної роботи в закладах освіти й сьогодні не втратила своєї актуальності. При цьому має місце досить неординарний підхід щодо визначення самої суті цього поняття. Окремі автори розглядають це поняття як форму організації підвищення професійності викладачів (В.І.Кудзосєва, Т.С.Рабченюк та інші), як умову розвитку педагогічної творчості педагогів (Т.О.Берсенєва, Л.Б.Білієнко, Н.В.Дудниченко, В.В.Загвязинський, С.П.Максимюк, Є.Г.Повар), як допомогу у формуванні наукової організації навчального 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.Кулдаветов, 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).

Поширеними темами дослідження науково-методичної роботи психологами є вивчення психологічної закономірності розвитку особистості дорослої людини і проблеми безперервної освіти (В.М.Бегей, Є.С.Березняк, Є.В.Винославська, О.О.Диркач, О.П.Ситников), основи психології педагогічного менеджменту (М.М.Армстронг, О.В.Глузман, О.І.Куліш, М.В.Самоукіна), мотивація педагога до підвищення професійної кваліфікації (К.В.Астахова, С.І.Змеєв, Т.О.Гальцева, К.О.Кальницька, Ю.М.Кулюткін, В.Д.Шарко).

Постановка завдання. Метою статті є теоретичне обґрунтування інноваційної моделі управління організацією методичної роботи в закладах вищої освіти та висвітлення процесу її експериментальної перевірки у вищому медичному закладі освіти.

Виклад основного матеріалу. Аналіз проблем організації методичної роботи в закладах освіти доводить, що дослідження здійснюється в різних напрямках. До них можна віднести дослідження, які спрямовані на впровадження:

а) державних стандартів освіти для різного її рівня (дошкільна, загальна середня, професійно-технічна, вища та післядипломна) [12];

б) нових інформаційних технологій у навчально-виховний процес [2;9];

в) сучасних методів і засобів інформаційно-телекомунікаційного забезпечення та їх функціонування [2];

г) передового педагогічного досвіду [6]; ;

д) наукових досліджень з розвитку педагогічної майстерності [4] та інші.

Організація методичної роботи у визначених напрямках має низку суттєвих характеристик:

а) результативність перетворення загальних вимог, визначених у стандартах освіти, в ефективну педагогічну діяльність;

б) залежність методичної роботи від матеріально-технічної, бібліотечно-інформаційної забезпеченості закладів освіти;

в) розподіл службових обов'язків з питань організації методичної роботи.

Щодо зарубіжних досліджень проблеми організації методичної роботи, то цей напрямок у діяльності навчального закладу розглядається в рамках педагогічного менеджменту [13].

Проаналізувавши зарубіжний та вітчизняний досвід з проблеми організації методичної роботи у закладах освіти, проведемо порівняльний аналіз цього напрямку на Заході та в Україні, виділяючи особливості для виявлення переваг в її організації щодо нашої роботи.

Дослідження проблеми організації методичної роботи в закладах освіти в зарубіжній літературі показало, що існує різноманітність її представлення. Це, насамперед, вирішення таких проблем:

а) здійснення заходів, що пов'язані із розробкою місії методичної допомоги викладачам (як самостійної системи, що має основні цілі, завдання та цінності);

б) вивчення технологій методики навчання (врахування найбільш важливих психологічних чинників, що сприяють успішному навчанню дітей (розробка моделей та етапів їх впровадження).

Сюди ж відносяться проблеми, які стосуються визначення умов щодо:

а) забезпечення стратегічного управління методичною роботою в освітніх організаціях;

б) врахування особливостей соціального запиту на спрямованість педагогічної діяльності;

в) упровадження новацій у навчально-виховний процес [1;11].

Відповідно до мети дослідження нашу увагу привертають ті праці вчених, в яких представлені розробки психолого-педагогічних моделей підготовленості викладача до педагогічної праці з урахуванням нових, сучасних вимог.

Розгляд питання про зміст сучасної методичної роботи в закладах освіти, що здійснюється зарубіжними вченими, дає нам можливість визначити новий теоретичний підхід до введення змін в освітню діяльність викладача. Ці зміни тісно пов'язані з дослідженням психологічних особливостей стилів управління навчанням і формуванням педагогічної команди, яка володіє прийомами та технологіями спільного вирішення проблем.

Опрацювання вітчизняних джерел із цього питання і насамперед тих, що відображають історичні етапи розвитку організації методичної роботи в закладах освіти та частково – психологію управління педагогічним колективом із питань підвищення рівня професійної діяльності, а також узагальнення власного педагогічного досвіду автора, дало можливість виділити чотири основних етапи з вирішення проблем організації методичної роботи у нашій країні. Хронологічно, на наш погляд, їх можна розподілити так:

1 етап – «Початковий» (з початку 20-х і до середини 60-х років ХХ століття), характеризується зародженням та розвитком організації методичної роботи в закладах освіти.

2 етап – «Централізовано-управлінський» (із середини 60-х і до середини 70-х років ХХ століття), ознаки якого визначаються будовою ієрархічних структурних компонентів в організації методичної роботи.

3 етап – «Класичний» (із 70-х до середини 90-х років ХХ століття), характеризується злагодженою структурою управління процесом організації методичної роботи (елементи його структурних компонентів залишаються і до сьогодні).

4 етап – «Інноваційний» (із середини 90-х років ХХ століття і по сьогодні). Особливість цього етапу пов'язана зі зміною філософії освіти в Україні, із тенденціями інтеграції освіти України з європейським співтовариством, із «перебудовою» світогляду викладачів щодо зміни традиційної організації навчання на інноваційну.

Характерною особливістю інноваційного етапу ми відзначаємо активне намагання психологів і педагогів поєднати свої зусилля у вирішенні ряду проблем з організації та управління підвищенням кваліфікації педагогів в умовах ступеневої професійної освіти. У цей період розробляється комплекс нових проблем, пов'язаних із якісно новим, інноваційним підходом до розуміння сутності організації методичної роботи. Серед них можна виділити такі основні:

1. Аналіз соціального управління у педагогічній діяльності в перехідний період та реформування системи освіти в Україні згідно з Болонським процесом.

2. Розуміння педагогічного менеджменту в управлінні навчальним процесом, у тому числі й методичною освітою.

3. Розробка інноваційної освіти дорослих.

4. Дослідження управління з позиції системного підходу і насамперед з позицій управління професійною перепідготовкою і підвищенням кваліфікації викладачів та керівників навчальних закладів.

5. Дослідження психологічних основ управління людськими ресурсами на базі закладів освіти.

6. Дослідження інноваційних педагогічних технологій та особливостей колективної навчальної діяльності.

Слід зазначити, що саме в цей період науковці намагаються визначити основні завдання методичної роботи. Кожний автор визначає свої завдання, але загальними для всіх є такі: а) визначення системи заходів, спрямованих на досягнення найкращих результатів; б) регулярне вивчення співвідношення між рівнем компетентності педагогів, що виявляється в узагальненому результаті їх праці, та вимогами суспільства до якості роботи працівників освіти; г) передбачення знань та умінь, необхідних педагогам у майбутньому; г) вироблення принципово нових положень навчально-виховної роботи у формуванні, експериментальній перевірці та впровадженні передового досвіду; д) відновлення частково набутих або втрачених викладачами знань після закінчення навчального закладу; е) виправлення недоліків у діяльності педагогів, що пов'язані з використанням застарілих методик; е) інформування, стимулювання педагогів щодо запровадження досягнень науки, передового досвіду.

На основі загальних тенденцій інноваційних процесів у суспільстві

І.М.Дичківська дає загальну характеристику інноваційних ознак сучасної педагогічної і методичної освіти викладачів. Вона вважає, що головним недоліком традиційної школи є невідповідність педагогічних кадрів з великим педагогічним стажем до застосування інноваційної стратегії навчання. Автор визначає особливі характеристики інноваційного навчання, яке, на її погляд, зорієнтоване на динамічні зміни в навколишньому світі, що відбуваються в освітній діяльності, «яка ґрунтується на розвитку різноманітних форм мислення, творчих здібностей, високих соціально-адаптаційних можливостей особистості» [3].

Підводячи підсумки теоретичного аналізу визначеного нами інноваційного періоду, ми відзначаємо, що проблема організації методичної роботи розглядається за такими напрямками:

1. Створення єдиної загальної тематики обов'язкової для всіх форм методичної роботи, відповідно до цілей і завдань розвитку освітнього закладу.

2. Використання диференційованого підходу в оцінці результативності методичної роботи кожного викладача відповідно до його кваліфікації.

3. Організація планування проміжних і кінцевих результатів методичної роботи з обраної проблеми.

4. Запровадження теоретико-педагогічного й методичного всеобучу педагогічного колективу у формі постійно діючого методичного семінару.

5. Проведення відкритих занять, які є добровільно обраною формою демонстрації результатів педагогічного пошуку.

Аналіз наукової літератури щодо змісту поняття «організація методичної роботи», свідчить про те, що цей термін замінюється поясненнями «методична робота» [8], «методична допомога» [6], «методична служба» [2]. Не подаючи їх детальний огляд, зазначимо, що в найзагальнішому вигляді автори використовують термін «організація» без належного аналізу його суттєвих ознак.

Проаналізувавши зарубіжний і вітчизняний досвід організації методичної роботи та визначивши результат цієї організації в діяльності викладачів медичного університету, ми наш підхід до визначення структури методичної роботи будували на концепції й теоретичному положенні В.К.Буряка про сутність педагогічної культури та умови її формування [2].

Дуже близьким до цього визначення є й наше дослідження, мета якого спрямована не тільки на підвищення рівня професійної підготовки викладача вищого медичного закладу освіти, але й на надання йому психологічної допомоги, коригування його педагогічної діяльності й орієнтації у самоосвіті відповідно до контексту Болонської декларації.

Як свідчить практика та власні дослідження, вчорашні випускники вищих закладів освіти, зокрема вищих медичних закладів освіти, відчувають велику потребу в психолого-педагогічній допомозі щодо професійної реалізації себе як викладача вищого закладу освіти на практиці. Пілотажне дослідження, яке ми проводили на базі Харківського національного медичного університету, дозволяє стверджувати, що приблизно 75% випускників медичних університетів мають певні труднощі у визначенні форм навчальних взаємодій і відношень, які б мотивували студентів на їх саморозвиток через організацію самостійної роботи. Особливої допомоги потребують і викладачі медичних ВНЗ, що мають педагогічний стаж понад 15 років. Суть проблеми, що виникає з цією групою викладачів, полягає в тому, що інноваційні процеси сучасного життя зумовлюють необхідність вияву викладачами гнучкості й адаптації з використання нових педагогічних наукових досягнень, але такі викладачі вже мають певні стереотипи традиційної організації навчання студентів. У пілотажному дослідженні було визначено, що понад 65% викладачів зі стажем більшим ніж 10 років ігнорують засвоєння комп'ютерної техніки, нової технології організації навчального процесу.

Теоретичне узагальнення літературного матеріалу, пілотажне дослідження та власний досвід авторів статті з визначеної теми дозволяють запропонувати нову модель організації методичної роботи у вищих медичних закладах освіти, сутність якої полягає у втіленні інноваційної стратегії навчання викладачів. Принципова відміна запропонованої нами моделі в організації методичної роботи у вищому медичному закладі освіти полягає у кардинальній переоцінці й осмисленні порядку організації навчального процесу в цілому та методичної роботи, зокрема. Ця організація можлива за умови системної організації методичної роботи, в якій реалізуються такі положення:

1. Організація методичних занять, на яких розкривається технологія нової організації управління навчально-виховним процесом. Викладач на методичних заняттях виступає і як учасник заняття, і як організатор самостійної роботи. Змінюється його рольова поведінка у навчально-виховному процесі, він виступає не тільки енциклопедично обізнаною людиною, а й помічником у становленні і розвитку студента. Викладач у процесі підвищення своєї кваліфікації на методичних заняттях засвоює нову організацію навчання студентів, яка має відмінність від традиційної стратегії навчання в тому, що відбувається перенесення центру уваги не на обсяг знань, а на розвиток особистості (і викладача, і студента) відповідно до формування в неї педагогічної культури внаслідок засвоєння знань та втілення їх у практичні завдання. Для досягнення цієї мети організація методичної роботи має будуватися таким чином, щоб викладач сам був «студентом» і «викладачем» у різних ситуаціях навчального процесу.

2. Спонування викладача до потреби формувати нову педагогічну культуру в організації методичної роботи.

3. Формування усвідомленого розуміння значимості використання в педагогічній діяльності особистісно-орієнтованої позиції, в якій переважає організаційна і стимулююча функція (студент виступає як цілісна особистість, що взаємодіє з усіма учасниками навчального процесу).

4. Використання функціональних педагогічних завдань, що стимулюють активність викладачів у розвитку педагогічної культури.

На нашу думку, цілісна структура управління організацією методичної роботи у закладі вищої освіти представляє собою єдність «зовнішньої» та «внутрішньої» структур. Аналіз зовнішньої структури організації методичної роботи в закладах освіти передбачає розгляд того, в яких напрямках здійснюється управління в цій роботі.

Не ставлячи перед собою мети здійснювати детальний огляд структурних компонентів у «зовнішній організації методичної роботи», оскільки це спеціально не входить до завдання нашого дослідження, розглянемо детально «внутрішню» структуру організації методичної роботи у закладах вищої освіти [10].

Із нашої точки зору, «внутрішня» структура організації методичної роботи складається з двох базових рівнів, які

передбачають розгляд особливостей організації методичної роботи, що представлені в таблиці 1.

Перший рівень внутрішньої структури організації методичної роботи, зокрема у закладі вищої медичної освіти, складається з чотирьох компонентів:

1. Планування діяльності методичної роботи у закладі вищої медичної освіти.

2. Керівництво методичною роботою у закладі вищої медичної освіти.

3. Контроль діяльності учасників методичної роботи.

4. Корекція і координація методичної роботи.

Другий рівень внутрішньої структури організації методичної роботи передбачає психолого-педагогічну готовність керівників і викладачів медичного закладу освіти до участі в методичній роботі. Теоретичний аналіз дозволяє нам виділити такі компоненти:

1. Мотиваційний показник управління педагогічним колективом у методичній роботі і мотиваційний компонент заохочення викладачів до цієї роботи.

2. Змістовний показник усвідомлених знань про інноваційне управління методичною роботою.

3. Дієвий показник – інноваційна спрямованість навчання студентів.

4. Особистісний показник – розвиток інноваційного мислення і гуманістичної спрямованості викладача.

Дослідження показало, що психолого-педагогічна готовність учасників методичної роботи – це комплекс мотивів, знань, умінь та навичок, особистісних якостей, які забезпечують успішну взаємодію керівників методичної роботи з викладачами та ефективність цієї взаємодії в цілому. За своєю структурою вона являє собою складне, багатоаспектне особистісне утворення, яке включає функціонально пов'язані між собою та взаємообумовлені такі компоненти.

Мотиваційний компонент – це сукупність мотивів адекватних цілям та завданням методичної роботи. Як показало наше дослідження, до цієї групи мотивів входять такі мотиви: гордість за свій навчальний заклад та педагогічний колектив; реальний вклад у підвищення свого професійного рівня; намагання формувати висококваліфікованого майбутнього викладача закладу вищої медичної освіти.

Показник знань, умінь і навичок розглядається нами як когнітивний і дієвий компоненти. Когнітивний компонент – це

сукупність знань, необхідних для управління методичною роботою. Дієвий показник – це комплекс умінь та навичок, які забезпечують успішність здійснення управління методичною роботою завдяки сформованим умінням та навичкам: діагностико-прогностичні (проективні) і організаційно-регулятивні.

Особистісний компонент – це система особистісних характеристик керівників і викладачів. Кожен з них несе особисту відповідальність за весь процес методичної

роботи, ефективність якої залежить від ставлення до методичної роботи, з одного боку, а з іншого - її ефективність обумовлена компетентністю, високим інтелектуальним рівнем, творчим потенціалом, комунікативними та організаторськими здібностями.

Схематично інноваційну модель управління організацією методичної роботи в закладі вищої медичної освіти можна подати у такій структурі (рис. 1.).

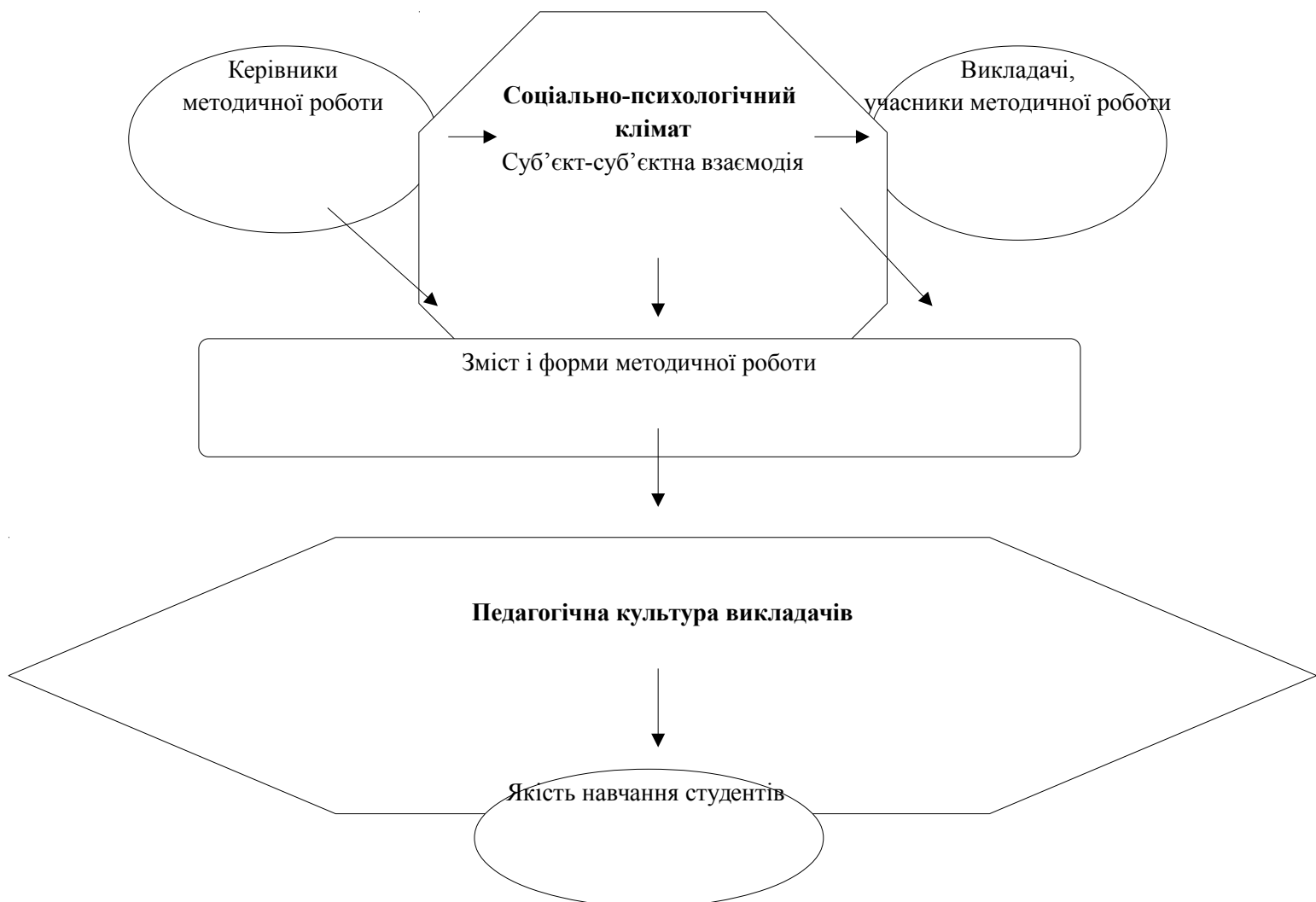


Рис. 1. Інноваційна модель управління організацією методичної роботи в закладі вищої медичної освіти

Визначена структура організації методичної роботи в закладі вищої медичної освіти дозволила нам визначити критерії та уточнюючі їх показники, на основі яких визначаються рівні ефективності (або неефективності) організації методичної роботи в закладі вищої медичної освіти (Табл.1.).

Визначені критерії дали можливість описати такі рівні готовності керівного складу

та викладачів закладу вищої освіти до інноваційної організації методичної роботи, а саме: примусово-виконавчий (низький рівень) – відсутність будь-яких навичок управління колективом; виконання організації методичної роботи пов'язано з певними труднощами – стихійним прийняттям рішень, хаотичним розпорядженням з виконання завдань тощо; в) егоцентрична спрямованість і особистісна

мотивація у визначенні пріоритетів, цілей і задач методичної роботи, невмінням суворо дотримуватися мети і здійснювати контроль за своїми діями. Ініціативно-особистісний (середній рівень) – адміністративно-командний стиль управління методичною роботою, що визначається у суб'єкт-об'єктних ставленнях взаємодії з педагогічним колективом; в) репродуктивне виконання завдань у методичній роботі; соціально-психологічний клімат організації методичної роботи характеризується суперечками з упровадження інноваційних технологій, що приводить до

деструктивних конфліктів. Інноваційно-творчий (високий рівень) – гуманістична спрямованість викладачів у визначенні пріоритетних цілей і завдань у методичній роботі; б) інноваційне управління методичною роботою і намаганням створити конкурентоспроможну команду викладачів, що визначається творчою педагогічною діяльністю і суб'єкт-суб'єктними взаємодіями; в) творче виконання завдань у методичній роботі; інноваційна спрямованість навчання студентів.

Таблиця 1

Показники та критерії готовності керівного складу та викладачів закладу вищої освіти до інноваційної організації методичної роботи

| Показники | Критерії готовності до інноваційної організації методичної роботи |
|---|--|
| <i>мотиваційний показник:</i> | позитивна мотивація викладачів брати участь у методичній роботі; позитивна мотивація і спрямованість керівників на інноваційну організацію методичної роботи |
| <i>змістовний показник знань, умінь і навичок (когнітивний і дієвий):</i> | знання керівників про технологію наукового управління педагогічним колективом; знання учасників методичної роботи про інноваційні технології навчання та їх роль у професійній діяльності педагога (ступінь усвідомленості, практичної значущості, глибина і всебічність знань) уміння керівників ефективно керувати організацією методичної роботи, уміння створювати позитивний соціально-психологічний клімат, уміння впроваджувати педагогічну технологію з розвитку особистості; уміння втілювати інноваційні технології навчання |
| <i>особистісний показник:</i> | спрямованість змісту методичної роботи на всебічний розвиток творчої особистості викладача, на формування комунікативних умінь і гуманістичної спрямованості. |

Таким чином, визначені критерії та рівні організації методичної роботи в закладі вищої медичної освіти дозволили нам чіткіше уявити сутність досліджуваного поняття «організація методичної роботи», конкретизувати зміст ефективної організації методичної роботи.

Підготовка керівників методичної роботи і викладачів вищих медичних закладів освіти до інноваційної організації методичної роботи передбачає цілеспрямовану, організовану діяльність, яка відбувається в спеціально створених психолого-педагогічних умовах, а саме:

Перша психолого-педагогічна умова – розробка цілеспрямованої програми, в якій представлені оновлені зміст і форми методичної роботи в умовах ступеневої професійної освіти на системне включення

викладачів у інноваційну педагогічну діяльність.

Друга психолого-педагогічна умова – впровадження тематичних комунікативних ситуацій з управління педагогічним колективом у методичній роботі.

Третя психолого-педагогічна умова – впровадження ігрового підходу до навчання викладачів інноваційним технологіям, комп'ютерної техніки та кредитно-модульної системи навчання студентів.

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

Комплексне виконання й дотримання сукупності виділених психолого-педагогічних

умов забезпечить сприятливу атмосферу для удосконалення педагогічної діяльності викладачів вищих медичних закладів освіти.

Висновки та перспективи подальших досліджень. У процесі вирішення завдань дослідження ми дійшли таких висновків.

Аналізуючи різні наукові підходи до визначення поняття «організація методичної роботи», ми дійшли висновку, що наявні дослідження не є достатніми та вичерпними для того, щоб зрозуміти причину незлагодженості в організації методичної роботи в закладах освіти на початку XXI століття.

Теоретико-методологічною основою визначення змісту організації методичної роботи (ОМР) у нашому дослідженні 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.

Результати констатуючого етапу дослідження свідчать про те, що традиційна система організації методичної роботи в закладах вищої освіти не задовольняє повною мірою запитам сучасної української та європейської освіти. Вирішення цієї проблеми вимагає пошуку нових шляхів та

обґрунтування чинників, що позитивно впливають на результативність методичної роботи, яку ми розглядаємо через показник рівня сформованості педагогічної культури викладача.

На етапі формуючого експерименту нами була теоретично обґрунтована та частково експериментально впроваджена нова модель організації методичної роботи у вищих медичних закладах освіти, сутність якої полягає у втіленні інноваційної стратегії навчання викладачів.

У нашому дослідженні ми виявили також сукупність спеціально створених психолого-педагогічних умов, за яких, з нашої точки зору, підвищиться ефективність методичної роботи в закладах вищої освіти при реалізації ступеневої професійної освіти викладача.

Проведене дослідження відкриває перспективи подальшого дослідження проблеми удосконалення організації методичної роботи в закладах вищої освіти на інноваційних засадах. До перспективних напрямків можна віднести: дослідження умов із забезпечення продуктивної самореалізації творчої особистості викладача при активному впровадженні інноваційних технологій навчання викладачів; розробка технології моделювання комунікативних ситуацій як умови розвитку професійної компетенції викладача з використанням інноваційної стратегії навчання студентів.

Список використаних джерел

1. Авдєєва І. М. Інноваційні комунікативні технології в роботі куратора академгрупи : навч. посібник для вищих навч. закладів / І. М. Авдєєва, І. М. Мельникова. – Київ : Професіонал, 2007. – 304 с.
2. Буряк В. К. Навчальна діяльність у комп'ютерному середовищі / В. К. Буряк // Рідна школа. – 2006. – № 9. – С. 14-17.
3. Дичківська І. М. Інноваційні педагогічні технології : навч. посіб. / І. М. Дичківська. – Київ : Академвидав, 2004. – 352с.
4. Ковтун В. Організація науково-методичної роботи / В. Ковтун, Д. Курчій // Освіта: технікуми, коледжі. – 2004. – № 1. – С. 21-24.
5. Коломінський Н. Л. Директор школи як менеджер освіти (індивідні та особистісні властивості) / Н. Л. Коломінський // Директор школи, ліцею, гімназії. – 2000. – № 1. – С. 108-116.
6. Корнєєва О. Диференційований підхід у методичній роботі / О. Корнєєва // Палітра педагога. – 2003. – № 4. – С. 23-31.
7. Литвиненко Г. Діяльність методичних кабінетів в умовах реформування загальної

середньої освіти / Г. Литвиненко, О. Зінченко // Управління школою. – 2004. – № 29. – С. 2-5.

8. Набока Л. Діяльність методиста щодо розповсюдження педагогічних інновацій / Л. Набока // Управління освітою. – 2002. – № 12. – С. 7-12.

9. Никишина И. В. Инновационные педагогические технологии и организация учебно-воспитательного и методического процессов в школе. Использование интерактивных форм и методов в процессе обучения учащихся и педагогов / И. В. Никишина. – 2-е изд., стереотип. – Волгоград : Учитель, 2008. – 92 с.

10. Остапчук О. Шляхи підвищення інноваційного потенціалу методичної роботи / О. Остапчук // Шлях освіти. – 2002. – № 2. – С. 9-15.

11. Підласий І. П. Практична педагогіка або три технології : інтерактивний підручник для педагогів ринкової системи освіти / І. П. Підласий. – Київ : Слово, 2006. – 616 с.

12. Положення про науково-методичну раду з питань освіти Міністерства освіти і науки України // Інформаційний збірник Міністерства освіти України. – 2000. – № 19. – С. 8-15.

13. Medous E. Management Learning / E. Medous // Introduction to psychology / Morgan C., King R. – N.-Y. : McGraw, 2001. – P. 1-14.

References

1. Avdieieva, IM & Melnykova, IM 2007, *Innovatsiini komunikatyvni tekhnologii v roboti kuratora akademhrupy*, [Innovative communicative technologies in the work of the curator of the academic group] Profesional, Kyiv.
2. Buriak, VK 2006, 'Navchalna diialnist u kompiuternomu seredovyschi', [Educational activities in the computer environment] *Ridna shkola*, no. 9, pp. 14-17.
3. Dychkivska, IM 2004, *Innovatsiini pedahohichni tekhnologii*, [Innovative pedagogical technologies] Akademvydav, Kyiv.
4. Kovtun, V & Kurchii, D 2004, 'Orhanizatsiia naukovo-metodychnoi roboty', [Organization of scientific and methodical work], *Osvita: tekhnikumy, koledzhi*, no. 1, pp. 21-24.
5. Kolomynskyi, NL 2000, 'Dyrektor shkoly yak menedzher osvity (indyvidni ta osobystisni vlastyvoli)', [Director of the school as a manager of education (individual and personality traits)] *Dyrektor shkoly, litseiu, himnazii*, no. 1, pp. 108-116.
6. Kornieieva, O 2003, 'Dyferentsiiiovanyi pidkhid u metodychnii roboti' [Differentiated approach in methodical work], *Palitra pedahoha*, no. 4, pp. 23-31.
7. Lytvynenko, H & Zinchenko, O 2004, 'Diialnist metodychnykh kabinetiv v umovakh reformuvannia zahalnoi serednoi osvity', [Activities of methodical cabinets in the conditions of reforming general secondary education] *Upravlinnia shkoloiu*, no. 29, pp. 2-5.
8. Naboka, L 2002, 'Diialnist metodysta shchodo rozpovsiudzhennia pedahohichnykh innovatsii', [The activity of methodologist for the dissemination of pedagogical innovations] *Upravlinnia osvitoiu*, no. 12, pp. 7-12.
9. Nikishina, IV 2008, *Innovatsionnye pedagogicheskie tehnologii i organizaciya uchebno-vospitatelnogo i metodicheskogo processov v shkole. Ispolzovanie interaktivnykh form i metodov v processe obuchenija uchashhihsja i pedagogov*, [Innovative pedagogical technologies and the organization of educational and methodical processes at school. Using interactive forms and methods in the process of teaching students and teachers], 2nd edn, Uchitel, Volgograd.
10. Ostapchuk, O 2002, 'Shliakhy pidvyshchennia innovatsiinoho potentsialu metodychnoi roboty', [Ways to improve the innovative potential of methodical work], *Shliakh osvity*, no. 2, pp. 9-15.
11. Pidlasyi, IP 2006, *Praktychna pedahohika abo try tekhnologii : interaktyvnyi pidruchnyk dlia pedahohiv rynkovoï systemy osvity*, [Practical pedagogy or three technologies: an interactive tutorial for educators of the market education system], Slovo, Kyiv.
12. 'Polozhennia pro naukovo-metodychnu radu z pytan osvity Ministerstva osvity i nauky Ukrainy' [Regulations on the scientific-methodical council on education of the Ministry of Education and Science of Ukraine], 2000, *Informatsiyni zbirnyk Ministerstva osvity Ukrainy*, no. 19, pp. 8-15.
13. Medous, E 2001, 'Management Learning', in Morgan, C King, R, *Introduction to psychology*, McGraw, New York, pp. 1-14.

Стаття надійшла до редакції 01.09.2018р.