



«08» травня 2023 р.

№ 110

## Методична розробка

### **ПРОФЕСІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ МЕТОДИЧНОГО ПРАЦІВНИКА ЗАКЛАДУ ПОЗАШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ**

У сучасних умовах утвердження людини як особистості з високими моральними, фізичними та інтелектуальними задатками неможливе без її всебічного розвитку. Одним із основних критеріїв формування особистості, її успішної соціалізації, економічного добробуту, запорукою розвитку суспільства, об'єднаного спільними цінностями і культурою, та держави є освіта, невід'ємним складником якої є позашкільна освіта.

Позашкільна освіта спрямована на раннє професійне самовизначення та профілізацію дитини, розкриття власного потенціалу, створює додаткові можливості для саморозвитку, а також сприяє попередженню негативних соціальних проявів.

Вирішальне значення для забезпечення якісної позашкільної освіти належить методичним працівникам закладів позашкільної освіти, оскільки від їх компетентності та професіоналізму залежить рівень одержаних знань та практичних навичок, необхідних для успішної самореалізації вихованців.

Методичні працівники закладів позашкільної освіти є суттєвою і достатньо масовою організаційною категорією управлінців системи позашкільної освіти, що є проміжною ланкою між керівництвом закладу та іншими педагогічними працівниками. Основна місія цієї взаємодії полягає в організації такої спільної діяльності, у процесі якої створюються умови для трансформування наукових ідей у педагогічну практику, науково-методичної підтримки інноваційної діяльності в позашкільній освітній галузі, наукових пошуків та експериментальної роботи, яку проводять педагогічні працівники для досягнення високого рівня професійної компетентності і, як наслідок, підвищення якості позашкільної освіти. Водночас, як свідчить практика, рівень професійної компетентності у значної частини методичних працівників закладів позашкільної освіти є недостатньо високим, що утруднює реалізацію їх професійних функцій відповідно до сучасних вимог.

З метою визначення поняття «компетентність» скористаємося Законом України «Про освіту», а саме «динамічна комбінація знань, умінь, навичок, способів мислення, поглядів, цінностей, інших особистих якостей, що визначає здатність особи успішно соціалізуватися, провадити професійну та/або подальшу навчальну діяльність».

Професійна компетентність методичного працівника закладу позашкільної освіти визначається як здатність і готовність професійно вирішувати практичні завдання та продуктивно і творчо здійснювати професійну діяльність, застосовуючи інноваційні, інформаційні, освітні технології, усвідомлюючи її соціальну значущість і особисту відповідальність за результати фахової діяльності та необхідність її постійного вдосконалення зі забезпеченням професійного розвитку.

Оскільки професійна компетентність сучасного фахівця виходить за межі, окреслені особливостями його фаху, то виявляється потреба у формуванні спеціаліста з уніфікованим набором загально професійних та життєвих якостей, на основі яких формуються інші, специфічні та вузькопрофесійні, аспекти. Тому процес формування компетентного фахівця є частиною формування особистості. Відповідно, цей процес у своїх суттєвих рисах має бути особистісно центрованим та спрямованим на три сфери особистісної реалізації: сфера суб'єкта; сфера взаємодії людини з іншими людьми; сфера діяльності людини. У всіх цих сферах важливими є якості особистості, що і зумовлює потребу під час формування компетентного спеціаліста орієнтуватися на його особистість. Сутність професійної компетентності найчастіше виражається у сформованості комплексу якостей, що відповідають вимогам праці. Професійна компетентність відображає готовність і здатність людини кваліфіковано виконувати професійні функції відповідно до прийнятих у суспільстві нормативів і стандартів. Оскільки соціальні норми рухливі, ця характеристика має конкретно-історичний характер. Її змістовне й структурне наповнення динамічне, проявляється й може бути оцінено тільки під час практичної діяльності.

У наукових роботах, присвячених характеристиці діяльності методичної служби системи освіти, визначено психологічну специфіку професійної діяльності методичних працівників.

По-перше, це діяльність у системі «людина – людина», що зумовлює її гуманістичний характер, урахування потреб, інтересів, запитів педагогічних працівників при визначенні завдань і напрямів методичної роботи. Відповідно професійна діяльність методиста передбачає здійснення суб'єкт-суб'єктного спілкування на всіх рівнях і з усіма учасниками освітнього процесу. А це означає, що методичний працівник повинен встановлювати психологічний контакт, для забезпечення розвитку емоційного мислення, яке позитивно впливає на міжособистісне спілкування та зумовлює особливе значення розвитку професійної компетентності.

По-друге, йдеться про багатofункціональність і складність професійної діяльності методичних працівників, оскільки методична робота розглядається як специфічний різновид освітньо-управлінської діяльності, яка передбачає виконання значної кількості, управлінських, педагогічних функцій. Так управлінська функція в роботі методиста реалізовується в організаційно координуючій діяльності з удосконалення та професійного розвитку педагогів на всіх рівнях системи підвищення кваліфікації. Методист є ланкою, яка з'єднує управлінську систему освіти із закладом позашкільної освіти, «перехідним містком» від науки до конкретного педагога. Тому успішність професійної діяльності методистів залежить, насамперед, від оволодіння ними базовими управлінськими функціями. Також велике значення має організаційна функція, яка передбачає організацію всіх видів і форм методичної роботи, забезпечує

безперервність, упорядкованість, визначеність у просторі і часі цього процесу як функціонуючої системи.

Успіх організаторської діяльності обумовлюється вміннями враховувати психолого-фізіологічні, соціально-психологічні, вікові, статеві, етнопсихологічні особливості окремих людей, груп, колективів, які беруть участь у реалізації розробленого управлінського рішення, що також висуває особливі вимоги до професійної компетентності методичних працівників. Важливою складовою професійної діяльності методистів є не лише перевірка якості діяльності педагогів, але і надання їм консультативної допомоги. Тому потрібно відзначити консультативну функцію методиста, що полягає у наданні рекомендацій, порад колегам з питань підвищення якості освітнього процесу. Як наслідок, методичні працівники мусять бути обізнаними з інноваційними підходами в освітній галузі, вміти їх гнучко використовувати з урахуванням специфіки діяльності конкретного закладу позашкільної освіти та педагога, а також володіти технологіями надання консультативної допомоги в реалізації цих підходів.

Не менш важливою є дослідницька функція методичного працівника, спрямована на аналіз методичної роботи, на предмет її цілісності та ефективності, відповідності досягнутого результату запланованому, пошук оптимальних, психолого-педагогічних обґрунтованих шляхів здійснення процесу професійного вдосконалення педагогів. Методичним працівникам необхідно володіти психологічними та педагогічними знаннями, теорією управління, знаннями соціальних потреб суспільства, вміти на діагностичній основі визначати рівень професійної кваліфікації певної категорії педагогів. Некомпетентний методист спроможний лише виконувати різні організаторські функції без самоаналізу та креативності діяльності. Такі методисти не можуть приймати раціональні рішення і прогнозувати кінцеві результати роботи та ефективно реалізовувати потенційні можливості системи освіти.

По-третє, реалізація функціональних обов'язків методичних працівників потребує творчого підходу до наукової організації праці та постійного самовдосконалення, оскільки вони розробляють рекомендації, розвивають, вивчають і пропагують прогресивний досвід, впроваджують у практику досягнення науки. Тому слід відзначити творчий, інноваційний характер, стимулювання процесу якісних змін у професійній діяльності методичного працівника, заохочення його до рефлексії, творчості, інноваційної освітньої діяльності, сприймання нових ідей, пошуку, створення або перетворення засобів, методів, форм, принципів професійної діяльності, участі в інноваційному процесі.

По-четверте, йдеться про підвищені вимоги до комунікативних якостей, здатності здійснювати ділове спілкування. Професійна діяльність методичних працівників здійснюється у межах не лише одного закладу позашкільної освіти, а стосується значної кількості позашкільних, загальноосвітніх та дошкільних закладів освіти різних форм власності, які розташовані у певному регіоні, тому методисти повинні вміти здійснювати гнучке ділове спілкування з кожним закладом освіти і дотичними до їх діяльності організаціями з урахуванням специфіки регіону і свого напрямку.

По-п'яте, йдеться про посередництво між закладом позашкільної освіти і вищими за статусом освітніми організаціями, сім'єю вихованця. Адже методисту потрібно чітко виконувати розпорядження, мати знання щодо методики викладання предметів у

позашкільному закладі і школі, вміти організовувати різні заходи, потрібно вміти спілкуватися з тими, хто обіймає як вищі, так і нижчі посади, необхідно вміти підтримувати добрі стосунки з широким колом людей.

По-шосте, методична робота передбачає консультацію педагогів закладів позашкільної освіти, вчителів і батьків, надання психолого-педагогічної підтримки та поширення інформації про можливості підвищення кваліфікації, створення умов для особистісного розвитку педагога у професійній діяльності.

По-сьоме, специфічною особливістю професійної діяльності методичних працівників є безперервне професійне самовдосконалення і саморозвиток як неодмінна умова успішної методичної роботи. Адже той методичний працівник може спонукати педагога до професійного саморозвитку, який сам є зразком особистості, орієнтованої на постійне професійне вдосконалення. Відповідно, важливої ваги набуває розвиток їх професійної компетентності, на основі якої можна забезпечити розвиток здатності до сприймання нових ідей, пошуку, створення або перетворення засобів, методів, форм, принципів професійної діяльності, участі в інноваційному процесі.

У структурі професійної компетентності методичних працівників закладів позашкільної освіти виокремлено: *мотиваційний, когнітивний, операційний та особистісний* компоненти.

*Мотиваційний компонент* професійної компетентності працівників закладів позашкільної освіти – це сукупність мотивів, які спонукають особистість методиста до підвищення рівня професійної компетентності; складний механізм співвіднесення зовнішніх та внутрішніх спонукальних факторів поведінки, що визначають, спрямовують, а також регулюють процес професійного зростання.

*Критерієм* розвитку мотиваційного компонента є позитивне ставлення до розвитку професійної компетентності. Показниками є розвинені мотиви професійного вдосконалення, в яких виокремлено п'ять груп мотивів: 1) соціальні мотиви – мотиви обов'язку і відповідальності перед суспільством, забезпечення духовного і культурного розвитку методиста; 2) мотиви професійного та особистісного розвитку особистості: самопізнання особистісних якостей та усвідомлення їх впливу на процеси методичної діяльності, особистісне зростання, самовдосконалення, самоосвіта, духовне збагачення; 3) прагматичні мотиви: здобуття більших матеріальних можливостей і пільг; 4) власне професійні мотиви: озброєння сучасними науковими знаннями, які мають безпосереднє відношення до вдосконалення змісту функцій, що виконує методист – планування, організації, контролю; 5) престижні мотиви: прагнення добитися визнання керівництва, колег по роботі, громадськості, батьків вихованців.

У структурі особистості методиста можна виокремити декілька груп характеристик, які пов'язані зі ставленням методичного працівника до: методичної діяльності та її вдосконалення; особистісного зростання та його шляхів; професійної компетентності та її вдосконалення; педагогів та їх удосконалення.

Щодо методичної діяльності та її вдосконалення, ідеться про ставлення методичного працівника до змісту та процесу методичної діяльності, яке проявляється в таких якостях особистості, як креативність, організованість, прагнення до досягнень, принциповість, відповідальність.

Стосовно ставлення до особистісного зростання та шляхів його вдосконалення слід зазначити, що це ставлення методичного працівника до себе, до своїх якостей,

можливостей, положення серед колег, інших людей та їх ставлення до себе. Зокрема, можна говорити про розвиток таких якостей, як самокритичність, рефлексія, самоконтроль, впевненість у собі, оптимізм, емоційна врівноваженість, самоорганізованість.

Відповідно, ставлення до професійної компетентності та її удосконалення – це ставлення методичного працівника до змісту та розвитку професійної компетентності, до психічних станів, що проявляється в таких якостях та характеристиках, як змога розв'язувати найрізноманітніші життєві проблеми, приймати виважені рішення, оцінювати наслідки своїх дій.

Важливим показником слід відзначити ставлення до педагогів і їх удосконалення. Це ставлення методичного працівника закладу позашкільної освіти до колег, до людей, які його оточують. Адже в умовах гуманізації та демократизації відносин важливо, щоб методичний працівник закладу позашкільної освіти проявляв такі якості по відношенню до інших людей: толерантність, коректність, комунікативність, справедливість, співробітництво тощо.

Слід зазначити, що в основі розвитку професійної компетентності методичних працівників закладів позашкільної освіти лежать мотиви різних груп, які взаємодоповнюють один одного. Причому методичні працівники самі мають орієнтуватися, які мотиви на сьогодні є пріоритетними, і які саме мають першочергове значення.

Характеризуючи когнітивний компонент розвитку професійної компетентності методичних працівників закладів позашкільної освіти, представляємо його через систему знань, які необхідні для здійснення методичним працівником функцій успішної професійної діяльності; знань про особливості особистості колег, педагогів, їх потреби; знань про власні бажання, прагнення, потреби, домагання, розуміння власних можливостей.

Розвиненість когнітивного компонента забезпечує сформованість професійної компетентності методичного працівника закладу позашкільної освіти, що передбачає глибокі знання, як жити в соціумі та встановлювати контакти з людьми.

Когнітивний компонент – це особливий тип організації професійних знань, що забезпечує можливість прийняття ефективних рішень у позашкільній сфері діяльності. Критерій когнітивного компонента – це обізнаність і розуміння. Методичному працівникові закладу позашкільної освіти важливо мати глибокі знання змісту компонентів, умов розвитку професійної компетентності, розуміння її ролі у професійній діяльності тощо.

Огляд літературних джерел з проблеми визначив достатньо великий обсяг необхідних професійних знань. Ми виділимо лише ті, які, на нашу думку, є пріоритетними в діяльності сучасного методичного працівника закладу позашкільної освіти. Так, реалізуючи управлінську функцію, методичні працівники повинні мати знання теорії управління: особливості ділового спілкування, як попереджувати конфлікти, як приймати управлінські рішення тощо. Важливим також є знання психології, що включає в себе особливості психічних процесів, станів, характеристик освітян, знання психології особистості педагога, його потреб, мотивів, індивідуальних особливостей, здібностей, характеру, темпераменту, урахування яких дозволить

методисту закладу позашкільної освіти усвідомити та зрозуміти оптимальні шляхи самовдосконалення та вдосконалення освітян.

Не менш значущим для розвитку професійної компетентності методичних працівників закладів позашкільної освіти є знання педагогічної психології, які підвищують ефективність професійної діяльності, дають можливість більш повно вивчити психологічні закономірності навчання та виховання, психологію педагога, методиста. Крім того, оскільки у своїй професійній діяльності методисти спілкуються з представниками різних вікових груп, важливо знати вікові особливості розвитку особистості. Йдеться також про те, що методична робота має згуртовувати педагогів, як колектив однодумців. Важливо знати соціально-психологічні особливості педагогічного колективу, умови формування команди освітян, з якою працює методист.

Не менш важливим для розвитку професійної компетентності працівників закладів позашкільної освіти є операційний компонент, який включає в себе комплекс умінь та навичок, які ґрунтуються на професійних знаннях і забезпечують успішність здійснення методичної діяльності; уміння встановлювати міжособистісні стосунки в колективі та викликати повагу до себе, мотивувати педагогів до успішної педагогічної діяльності, уміння долати стереотипи негативного самосприйняття та сприйняття інших людей; уміння та навички, що забезпечують можливість прийняття та реалізації обґрунтованих ефективних рішень у сфері методичної діяльності.

*Критерієм операційного компонента* визначається дієвість. Показниками є здатність до розвитку власної професійної компетентності, вміння здійснювати супровід як власного професійного вдосконалення, так і педагогів, здатність до саморегуляції в професійній взаємодії. Відповідно, можна виокремити діагностико-прогностичні, організаційно-регулятивні та контрольньо-коригуючі вміння.

У широкому розумінні *діагностико-прогностичні вміння та навички* пов'язані з постановкою цілей методичної діяльності, визначенням основних завдань, аналізом інформації, розробкою нових ідей, планів.

Про *організаційно-регулятивні вміння та навички* можна говорити в тому випадку, коли вони спрямовані на виконання освітніх завдань, організацію педагогічних колективів, забезпечення реалізації різних планів, програм, координацію зусиль усіх учасників освітнього процесу.

*Контрольно-коригуючі вміння та навички* – це вміння здійснювати контроль за освітнім процесом, відповідно до цього вносити необхідні зміни, доповнення, уточнення на підставі обробки наслідків контролю, надавати відповідну допомогу щодо покращення роботи.

Отже, про розвиток *операційного компонента* можна говорити в тому випадку, коли методичний працівник закладу позашкільної освіти розвиває власну професійну компетентність, здійснює супровід власного професійного вдосконалення та професійного вдосконалення педагогів, має здатність до саморегуляції у професійній взаємодії, співробітництві до колективної професійної діяльності; має діагностико-прогностичні, організаційно-регулятивні та контрольньо-коригуючі вміння.

Важливим у структурі розвитку професійної компетентності методичних працівників закладів позашкільної освіти є *особистісний компонент*, який включає систему особистісних характеристик методистів закладів позашкільної освіти, що впливають на результативність їх професійної діяльності.

Ефективність взаємодії методичних працівників закладів позашкільної освіти з колегами, педагогами багато у чому визначається стійкими особистісними характеристиками, які формуються у процесі методичної діяльності та спілкуванні між людьми. Окрім вищезазначеного, слід відзначити характеристики розвитку особистості, за якими професійна компетентність методичних працівників трактується як здатність упоратися із особистісно значущими завданнями, зокрема, щодо проєктування свого професійного шляху на основі набуття професійних знань та вмінь; сукупність особистісних якостей, що сприяють ефективності методичних працівників закладів позашкільної освіти у певній сфері діяльності.

*Критеріями особистісного компонента* визначаються такі якості методичних працівників закладів позашкільної освіти, як толерантність і креативність, а показниками – комунікативна толерантність, соціальна креативність, рефлексивність, інтернальність та ін. Актуальними є інструментальні риси особистості, що дозволяють здобути таку компетентність як: особистісні вміння саморегуляції діяльності, що ґрунтуються на рефлексивних механізмах мислення; реалістичне сприйняття світу, відкритість новому досвіду та пошуку істини; здатність змінювати власну точку зору, враховуючи погляди оточення й розширюючи завдяки цьому власне бачення проблем.

*Креативність* визначається як здатність до конструктивного, нестандартного мислення та поведінки, а також усвідомлення і розвитку свого досвіду, який виявляється у швидкості, точності, гнучкості, оригінальності мислення, багатій уяві, схильності до високих естетичних цінностей, ступені деталізації проблеми і дає людині можливість, з одного боку, знаходити ефективні рішення і способи поведінки у нових ситуаціях, а з іншого, переборювати стереотипність мислення і поведінки у звичних ситуаціях, створювати у них нові, оригінальні рішення.

Сформованість особистісного компонента професійної компетентності передбачає високий рівень розвитку толерантності, креативності та характеристик особистості, що забезпечують ефективний розвиток професійної компетентності методичних працівників закладів позашкільної освіти.

Зазначені компоненти тісно пов'язані між собою, і тому лише за комплексного їх застосування можна говорити про розвиток у методичних працівників закладів позашкільної освіти професійної компетентності, що у цілому забезпечить ефективність процесу професійно-особистісного розвитку як самого методиста, так і педагогічних працівників закладу позашкільної освіти загалом. Інакше кажучи, представлення будь-якого одного компонента, наприклад, сукупність мотивів без професійних знань та без доповнення їх комплексом психолого-педагогічних умінь та навичок, певних якостей особистості не є повним розвитком професійної компетентності і не може повністю забезпечити успішну методичну діяльність. І, навпаки, наявність лише необхідних для методичної роботи особистісних характеристик без професійних знань, комплексу умінь та навичок, мотивів професійної діяльності не може забезпечити успішний розвиток професійної компетентності методичних працівників закладів позашкільної освіти.

**Методична база дослідження рівнів розвитку та особливостей розвитку професійної компетентності методичних працівників закладів позашкільної освіти**

Компоненти, критерії та показники професійної компетентності	Методики дослідження
<i>Мотиваційний компонент</i>	
<p><i>Критерій:</i> позитивне ставлення до розвитку професійної компетентності. <i>Показники:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• мотиви професійного вдосконалення;</li> <li>• прагнення опанувати професійні знання;</li> <li>• прагнення розвинути уміння, навички, особистісні якості.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Методика дослідження мотивів професійного вдосконалення методичних працівників закладів позашкільної освіти;</li> <li>• Проективна методика незавершених речень для визначення особливостей ставлення методичних працівників закладів позашкільної освіти до різних аспектів професійної діяльності.</li> </ul>
<i>Когнітивний компонент</i>	
<p><i>Критерій:</i> обізнаність і розуміння. <i>Показники:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• знання змісту компонентів розвитку професійної компетентності;</li> <li>• розуміння ролі професійної компетентності у професійній діяльності.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Методика дослідження когнітивного компонента професійної компетентності методичних працівників закладів позашкільної освіти.</li> </ul>
<i>Операційний компонент</i>	
<p><i>Критерій:</i> дієвість. <i>Показники:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• здатність розвивати уміння;</li> <li>• розвивати власну професійну компетентність;</li> <li>• здійснювати методичний супровід як власного професійного вдосконалення так і педагогів;</li> <li>• здатність до саморегуляції в професійній взаємодії.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Аналіз ситуацій у методичній діяльності;</li> </ul>
<i>Особистісний компонент</i>	
<p><i>Критерій:</i> толерантність і креативність. <i>Показники:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• комунікативна толерантність;</li> <li>• соціальна креативність;</li> <li>• рефлексивність;</li> <li>• інтернальність.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Методика визначення особистісних якостей, спрямована на визначення якостей за ступенем значущості та вираженості в особистості методистів.</li> </ul>



## **Методика дослідження мотивів професійного вдосконалення методичних працівників закладів позашкільної освіти**

*Інструкція:* Просимо проранжувати наведені нижче мотиви розвитку професійної компетентності методичних працівників закладів позашкільної освіти за ступенем їх значущості для Вас особисто, поставивши на 1-е місце найбільш значущий для Вас мотив, на 2-е - менш значущий, на 3-є - ще менш значущий і т. д.

### *Твердження*

*Розвиток професійної компетентності означає для мене можливість:*

- прагнення зробити кар'єру;
- бажання добитись визнання закладу позашкільної освіти за рахунок впровадження нових підходів у методичній діяльності;
- прагнення організовувати методичну роботу у педагогічних колективах відповідно до сучасних вимог;
- бажання сприяти духовному і культурному розвитку педагогічних працівників;
- прагнення сприяти підвищенню ефективності освітнього процесу відповідно до сучасних вимог;
- бажання здобути більше матеріальних можливостей та пільг;
- бажання пізнавати свої особистісні якості та усвідомлювати їх вплив на процеси професійної діяльності;
- прагнення розширювати коло спілкування, навчатися на курсах підвищення кваліфікації і завдяки цьому успішно проходити атестацію;
- бажання більш плідно реалізовувати власні ідеї щодо активізації діяльності педагогічних колективів відповідно до сучасних вимог;
- прагнення уникати неприємностей з боку керівництва у разі невідповідності якості професійної діяльності сучасним вимогам;
- бажання підвищувати якість методичної діяльності за рахунок удосконалення професійних умінь та навичок, озброєння сучасними науковими знаннями та інноваційними технологіями;
- бажання виконувати обов'язок перед суспільством щодо підвищення якості професійної діяльності освітян, їх професійного розвитку;
- прагнення планувати роботу закладу позашкільної освіти відповідно до сучасних вимог;
- прагнення ініціювати активність педагогічних працівників в умовах освітніх реформ;
- бажання особистісного зростання, самовдосконалення, самоосвіти, духовного збагачення;
- бажання самоактуалізації у професійній діяльності;
- бажання здійснювати контроль за якістю освітнього процесу відповідно до сучасних вимог;
- прагнення до саморегуляції і самоконтролю в процесі професійної діяльності.

*Ключ до аналізу особливостей ранжування мотивів:*

1) *соціальні мотиви (А)* - мотиви обов'язку і відповідальності перед суспільством, сприяти духовному і культурному розвитку педагогічних працівників; прагнення впливати на педагогічних працівників, ініціювати їх активність в умовах освітніх реформ; виконувати обов'язок перед суспільством щодо підвищення якості професійної діяльності освітян, їх професійного розвитку;

2) *мотиви професійного та особистісного розвитку особистості (Б)* - бажання самоактуалізації у професійній діяльності; самопізнання особистісних якостей та усвідомлення їх впливу на процеси методичної діяльності; особистісне зростання, самовдосконалення, самоосвіта, духовне збагачення, прагнення до саморегуляції і самоконтролю в процесі професійної діяльності;

3) *прагматичні мотиви (В)* - здобуття більших матеріальних можливостей і пільг; прагнення розширювати коло спілкування, навчатися на курсах підвищення кваліфікації і завдяки цьому успішно проходити атестацію; прагнення уникати неприємностей з боку керівництва у разі невідповідності якості професійної діяльності сучасним вимогам;

4) *власне професійні мотиви (Г)* - озброєння сучасними науковими знаннями, які мають безпосереднє відношення до вдосконалення змісту функцій, що виконує методист - планування, організації, контролю; бажання сприяти підвищенню ефективності освітнього процесу відповідно до сучасних вимог; прагнення планувати роботу закладу позашкільної освіти відповідно до сучасних вимог; бажання здійснювати контроль за якістю освітнього процесу відповідно до сучасних вимог;

5) *престижні мотиви (Д)*: прагнення добитися визнання керівництва, колег по роботі, громадськості тощо; прагнення зробити кар'єру; бажання більш плідно реалізовувати власні ідеї щодо активізації діяльності педагогічного колективу відповідно до сучасних вимог.

### **Ставлення методичних працівників закладів позашкільної освіти до різних аспектів професійної діяльності**

*Інструкція:* Шановний колего! Зараз ми перевіримо Вашу увагу й уміння швидко і логічно міркувати. Завершіть кожне речення швидко, не роздумуючи. Записуйте перше, що спало Вам на думку.

1. Результати роботи закладу позашкільної освіти залежать, насамперед, від...
2. Самопізнання особистісних якостей методистів закладу позашкільної освіти...
3. Використання психолого-педагогічної науки у роботі методистів закладу позашкільної освіти...
4. Педагогічний колектив закладу освіти...
5. Міркуючи про роботу методистів закладів позашкільної освіти...
6. Зв'язок між особистісним зростанням і професійним удосконаленням методистів закладу позашкільної освіти...
7. Порівнюючи професійну компетентність методистів закладів позашкільної освіти із вузькофаховою компетентністю...

8. Розвитку професійної компетентності методистів закладів позашкільної освіти заважає...
9. Якби всі педагоги...
10. Підвищення якості методичної роботи у наш час...
11. Особистісному вдосконаленню методистів закладів позашкільної освіти сприятиме...
12. Удосконалення розвитку професійної компетентності методистів закладів позашкільної освіти...
13. У найближчому майбутньому методисти закладів позашкільної освіти...
14. Методист закладу позашкільної освіти, орієнтований на професійне вдосконалення...
15. Особистісному вдосконаленню методистів закладів позашкільної освіти стає на заваді...
16. З нашими педагогами...

*Ключ до обробки результатів:*

*Ставлення працівників закладів позашкільної освіти до методичної діяльності та її удосконалення*

1. Результати роботи закладу позашкільної освіти залежать, насамперед, від...
5. Міркуючи про роботу методистів закладів позашкільної освіти...
10. Підвищення якості методичної роботи у наш час...
13. У найближчому майбутньому методисти закладів позашкільної освіти...
14. Методист закладу позашкільної освіти, орієнтований на професійне вдосконалення...

*Ставлення методичних працівників закладів позашкільної освіти до особистісного зростання та його шляхів*

2. Самопізнання особистісних якостей методистів закладів позашкільної освіти...
4. Зв'язок між особистісним зростанням і професійним удосконаленням методистів закладів позашкільної освіти...
11. Особистісному вдосконаленню методистів закладів позашкільної освіти стає на заваді...

*Ставлення працівників закладів позашкільної освіти до професійної компетентності та її удосконалення*

3. Використання психолого-педагогічної науки у роботі методистів закладів позашкільної освіти...
7. Порівнюючи професійну компетентність методистів закладів позашкільної освіти із предметною компетентністю...
8. Розвитку професійної компетентності методистів закладів позашкільної освіти заважає...
15. Особистісному вдосконаленню методистів закладів позашкільної освіти сприятиме...
12. Удосконалення розвитку професійної компетентності методистів закладів позашкільної освіти...

*Ставлення методичних працівників закладів позашкільної освіти до педагогів та їх удосконалення*

4. Педагогічний колектив закладу позашкільної освіти...
9. Якби всі педагоги...
16. З нашими педагогами...

### **Методика дослідження когнітивного компонента професійної компетентності методичних працівників закладів позашкільної освіти**

*Загальна характеристика методики:* Анкета включає п'ять відкритих запитань, які стосуються знання опитуваними таких феноменів: мета курсів підвищення кваліфікації; поняття професійної компетентності; важливість розвитку професійної компетентності методичних працівників закладів позашкільної освіти; позитивні і негативні чинники, які впливають на розвиток професійної компетентності методичних працівників закладів позашкільної освіти.

*Інструкція:* Дайте, будь ласка, відповіді на наступні запитання:

1. З якою метою Ви приїхали на курси підвищення кваліфікації?
2. Який зміст Ви вкладаєте у поняття «професійна компетентність»?
3. Чи важливий для Вашої професійної діяльності розвиток професійної компетентності?
4. Що, на Вашу думку, сприяє розвитку професійної компетентності?
5. Що заважає (чи могло б заважати) Вашому розвитку професійної компетентності?

*Обробка та інтерпретація результатів:*

Для обробки отриманих відповідей доцільно використовувати таку шкалу:

1. «Повністю правильні знання» - повне розкриття всіх суттєвих ознак поняття;
2. «Частково правильні знання» - часткове розкриття окремих ознак та можливе включення додаткових ознак;
3. «Неправильні знання» - неправильне визначення сутності поняття;
4. «Відсутність знань» - відсутність відповіді.

Як результат, доцільно виділити високий, середній та низький рівні знань опитуваних:

*високий рівень (3)* - визначається в опитуваних з ґрунтовними теоретичними знаннями з питань розвитку професійної компетентності. Працівники закладів позашкільної освіти у достатній мірі володіють знаннями про мету курсів підвищення кваліфікації, поняття професійної компетентності та важливості її розвитку у працівників закладів позашкільної освіти, позитивні і негативні чинники, які впливають на розвиток професійної компетентності методичних працівників закладів позашкільної освіти.

Кількісні показники знаходяться у межах від 2,21 до 3 балів; *середній рівень (2)* - характерний для методичних працівників закладів позашкільної освіти, які не мають достатніх знань щодо мети курсів підвищення кваліфікації. Вони володіють, проте не у повному обсязі, знаннями щодо поняття професійної компетентності та важливості її розвитку у методичних працівників закладів позашкільної освіти, позитивних і негативних чинників, які впливають на

розвиток професійної компетентності методичних працівників закладів позашкільної освіти.

Кількісний показник знаходиться у межах 1,51-2,2 балів; *низький рівень (1)* - для таких методичних працівників закладів позашкільної освіти характерна відсутність знань з питань професійної компетентності та важливості її розвитку у методичних працівників закладів позашкільної освіти, чинників, тобто, опитувані дають невірні відповіді.

Кількісний показник цього рівня складає 1-1,5 балів.

### **Аналіз ситуацій у методичній діяльності Оцініть ситуацію**

*Ситуація 1.* Педагог звернувся до методиста з проханням відмінити семінар на базі його гуртка за тиждень до проведення, мотивуючи це тим, що він ще не готовий до нього. Які Ваші дії?

*Ситуація 2.* Дирекція прискіпливо ставиться до керівника гуртка біології. Сам педагог намагається працювати старанно. Які дії методиста?

*Ситуація 3.* Педагог подав заяву на присвоєння йому звання «Керівник гуртка - методист», не маючи на те, на думку методиста, відповідних підстав. Виникла конфліктна ситуація. Як би Ви її вирішили?

*Ситуація 4.* Керівник гуртка ігнорує Ваші поради і зауваження щодо покращення методики викладання, робить все на свій розсуд, не звертаючи на це уваги, не виправляючи того, що Ви йому радите. Як Ви будете поводитися з цим педагогом у подальшій роботі?

*Ситуація 5.* У методиста зі стажем і молодого педагога виник конфлікт унаслідок розбіжності поглядів щодо роботи гуртка. Як розв'язати цей конфлікт?

### **Методика визначення особистісних якостей методичних працівників закладів позашкільної освіти, спрямована на визначення якостей за ступенем значущості**

*Інструкція:* Оцініть якості за ступенем значущості для професійної діяльності методиста

№	Якості	Оцінка значущості якості (у балах)				
		Практично не значущі	Скоріше не значущі, ніж так	Важко сказати	Скоріше значущі, ніж ні	Значущі
1	Креативність	1	2	3	4	5
2	Відповідальність	1	2	3	4	5
3	Спостережливість	1	2	3	4	5
4	Організованість	1	2	3	4	5
5	Принциповість	1	2	3	4	5
6	Прагнення до досягнення успіху	1	2	3	4	5
7	Уважність	1	2	3	4	5
8	Чесність	1	2	3	4	5
9	Впевненість у собі	1	2	3	4	5
10	Емоційна врівноваженість	1	2	3	4	5
11	Незалежність	1	2	3	4	5
12	Багата уява	1	2	3	4	5
13	Гнучкість, критичність та глибина мислення	1	2	3	4	5
14	Відвертість	1	2	3	4	5
15	Оптимізм	1	2	3	4	5
16	Самокритичність	1	2	3	4	5
17	Надійність	1	2	3	4	5
18	Товариськість	1	2	3	4	5
19	Організаторські та комунікативні здібності	1	2	3	4	5
20	Орієнтація на співпрацю	1	2	3	4	5
21	Партнерські стосунки	1	2	3	4	5

**Методика визначення особистісних якостей методичних працівників закладів позашкільної освіти, спрямована на визначення якостей за ступенем вираженості в особистості методистів**

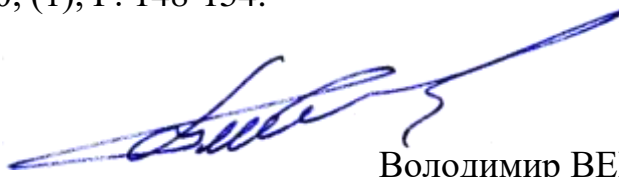
№	Якості	Оцінка значущості якості (у балах)				
		Практично не виражені	Скоріше не виражені ніж так	Важко сказати	Скоріше виражені ніж ні	Виражені
1	Креативність	1	2	3	4	5
2	Відповідальність	1	2	3	4	5
3	Спостережливість	1	2	3	4	5
4	Організованість	1	2	3	4	5
5	Принциповість	1	2	3	4	5
6	Прагнення до досягнення успіху	1	2	3	4	5
7	Уважність	1	2	3	4	5
8	Чесність	1	2	3	4	5
9	Впевненість у собі	1	2	3	4	5
10	Емоційна рівноваженість	1	2	3	4	5
11	Незалежність	1	2	3	4	5
12	Багата уява	1	2	3	4	5
13	Гнучкість, критичність та глибина мислення	1	2	3	4	5
14	Відвертість	1	2	3	4	5
15	Оптимізм	1	2	3	4	5
16	Самокритичність	1	2	3	4	5
17	Надійність	1	2	3	4	5
18	Товариськість	1	2	3	4	5
19	Організаторські та комунікативні здібності	1	2	3	4	5
20	Орієнтація на	1	2	3	4	5
21	Партнерські стосунки	1	2	3	4	5
22	Демократичність	1	2	3	4	5
23	Гуманність	1	2	3	4	5
24	Повага до людей	1	2	3	4	5
25	Довірливість	1	2	3	4	5
26	Тактовність	1	2	3	4	5
27	Толерантність	1	2	3	4	5
28	Щирість	1	2	3	4	5
29	Емпатійність	1	2	3	4	5
30	Справедливість	1	2	3	4	5

*Інструкція:* Оцініть якості за ступенем вираженості у Вас особисто

## Література

1. Бех І. Д. Комунікативна компетентність педагога в оптимізації виховного процесу / І. Д. Бех // Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді : зб. наук. пр. – К., 2005. – Вип. 8, кн. 1. – С. 6-11.
2. Биковська О. В. Особливості професійної підготовки педагогів для системи позашкільної освіти. Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. 2011. № 26. С.16-21.
3. Гордієнко Н. В. Зміст і структура розвитку психологічної компетентності фахівців районних методичних кабінетів: Вісник післядипломної освіти: зб. наук. праць Ун-т менедж. освіти АПН України. Асоціац. безперервн. освіти дорослих; ред.кол.: О. Л. Ануфрієва та ін. (9), гол. ред. В. В. Олійник. Київ: Геонпринт, 2008. С. 170–176.].
4. Гордієнко Н. В. Комунікативна толерантність як індикатор психологічної компетентності методичних працівників системи освіти. Дев'яті Сіверянські соціально-психологічні читання, Матеріали Міжнародної наукової конференції за наук. ред. О. Ю. Дроздова, І.І. Шлімакової, Чернігів, НУ «ЧК» імені Т. Г. Шевченка, 421, С. 99-106.
5. Забродська І. М. Педагог позашкільного навчального закладу: від професійної компетенції до професійної майстерності / І. М. Забродська // Формування базових компетентностей у вихованців позашкільних навчальних закладів : матеріали Міжнародної наук.-практ. конференції (25-27 лютого 2013 року, м. Київ) / за ред. І. Д. Бега, С. Л. Дахнова, С. Г. Мартової, В. В. Мачуського. – К., 2013. – С. 242-244.
6. Компетентнісний підхід у навчально-виховному процесі позашкільного навчального закладу : метод. посіб. / В. В. Вербицький, А. Е. Бойко, А. В. Корнієнко та ін. ; за заг. ред. В. В. Мачуського. – Харків : «Друкарня Мадрид» ; 2015. – 178 с.
7. Мачуський В. В. Психолого-педагогічні аспекти поняття компетентність та його уточнення / В. В. Мачуський // Освітні технології. - 2016. - № 2 (6). - С. 59-66.
8. Мусаєв К. Ф. Підготовка педагогічних кадрів для позашкільних закладів освіти. Наука і освіта. 2010. № 7. С.162 -165
9. Про позашкільну освіту: Закон України // Освіта України. – 2000. – № 31. – С. 6-8.
10. Толочко С. В. Методологічна компетентність педагогів у системі післядипломної освіти для сталого розвитку: зб. наук. роб. між нар. наук.-пр. конф. // Психологія та педагогіка: історія розвитку, сучасний стан та перспективи досліджень. Одеса, 2018. С. 58–60.
11. Locus of control scale. J. Rotter, Journal of Consulting and Clinical Psychology 1973, Vol. 40, (1), P. 148-154.

Директор НЕНЦ



Володимир ВЕРБИЦЬКИЙ