

Шанскова Т. І. Професійний розвиток педагогічних працівників закладів дошкільної освіти у процесі методичної роботи // Педагогіка формування творчої особистості у вищих і загальноосвітніх школах. Запоріжжя, 2020. Вип. 70, т. 4. С. 45-50.

УДК 378.091.12(075.8)

Т. І. Шанскова

доктор педагогічних наук, доцент,
доцент кафедри дошкільної освіти та педагогічних інновацій
Житомирського державного університету імені Івана Франка

**ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ
ЗАКЛАДІВ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ У ПРОЦЕСІ
МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ**

У представленому матеріалі статті розкрито значення професійного розвитку педагогічних працівників закладів дошкільної освіти (ЗДО) шляхом їх включення в методичну роботу закладу. Висвітлено трактування вітчизняними науковцями поняття «професійний розвиток педагога», підкреслено, що в усіх представлених визначеннях наголошується на важливості спрямованості активності особистості на досягнення високих результатів професійної діяльності. Подано та охарактеризовано основні наукові підходи до проблеми професійного розвитку педагогічних працівників ЗДО у методичній роботі: системний, гуманістичний, аксіологічний, особистісний, акмеологічний. Підкреслено, що саме акмеологічний підхід орієнтує педагогічного працівника ЗДО на постійне самовдосконалення і тому його можна розглядати як один з основних у процесі організації методичної роботи. У статті подано принципи професійного розвитку педагогів, запропоновані В. Краєвським, які є актуальними і для педагогічних працівників ЗДО.

Аналіз понять «методична робота», «методична робота в ЗДО» засвідчив, що вона спрямована на професійний розвиток педагогічного працівника, набуття ним професійної майстерності. Висвітлено значення методичного кабінету у цьому процесі та розкрито роль та функції вихователя-методиста ЗДО щодо професійного розвитку педагогічних працівників. Стаття містить результати анкетування педагогічних працівників щодо з'ясування можливостей професійного розвитку в умовах ЗДО та ставленням до організації методичної роботи в закладі.

Визначено, що саме акмеологічний підхід має розглядатися як основний у професійному розвитку сучасного фахівця ЗДО. Необхідним є формування індивідуального освітнього маршруту, що проектується на основі індивідуальних освітніх потреб самого педагога, а також конкретних освітніх потреб ЗДО. Вагоме значення у професійному розвитку педагогічних працівників ЗДО відіграє вихователь-методист, який виступає наставником та порадином педагогів, організовує методичну роботу на високому рівні.

***Ключові слова:** професійний розвиток педагогічних працівників ЗДО, акмеологічний підхід, методична робота в ЗДО, методичний кабінет, функції вихователя-методиста ЗДО щодо професійного розвитку педагогічних працівників.*

Постановка проблеми. Одним із ключових завдань сучасних освітніх реформ в Україні є створення умов для професійного розвитку та подальшого самовдосконалення педагогічних працівників закладів дошкільної освіти (ЗДО). Необхідність урахування специфіки трансформації їх професійних функцій відповідно сучасним запитам суспільства вимагає створення відповідних педагогічних умов для їх професійного зростання.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Концептуальні засади дошкільної освіти є предметом наукових пошуків Т. Богданової, Т. Корнилової, С. Кулачківської, К. Стрюк та ін. Особливості управлінської діяльності адміністрації ЗДО розкриваються В. Андрєєвою, М. Артюховим, К. Білою,

Л. Покроєвою, Є. Хриковим та ін. Питанням професійного розвитку педагогічних працівників, зокрема і ЗДО, присвячені наукові роботи Е. Зеєр, Л. Мартинець, Л. Мітіної, В. Хрипун та ін. Методичні аспекти інноваційної діяльності ЗДО є предметом наукових досліджень К. Крутій та Н. Маковецької. Проблеми організації методичної діяльності в ЗДО досліджували Ю. Васильєва, В. Зверєва, О. Корнеєва, М. Поташнік, Т. Шамова та ін. У той же час, існує суперечність між необхідністю постійного професійного розвитку сучасного фахівця дошкільної освіти та функціонування системи методичної роботи в ЗДО з недостатнім урахуванням індивідуальних потреб професійного розвитку кожного педагогічного працівника.

Мета статті – узагальнений аналіз сучасних можливостей методичної роботи ЗДО щодо професійного розвитку педагогічних працівників.

Виклад основного матеріалу. На думку В. Хрипун, *професійний розвиток педагогічних працівників ЗДО* – це свідомий, цілеспрямований процес набуття професійної компетентності й розвитку професійно значущих якостей у відповідності до зовнішніх соціальних вимог, умов професійної діяльності та власної мотиваційної спрямованості педагога ЗДО[8, с. 9].

У психології праці «професійний розвиток педагога» розглядається як активне якісне перетворення вчителем свого внутрішнього світу, внутрішня детермінація активності вчителя, яка призводить до принципово нового способу професійної життєдіяльності (Л. Мітіна). Професійний розвиток авторка розглядає як зростання, становлення, інтеграцію і реалізацію його особистісних якостей в професійній праці та активне якісне перетворення ним свого внутрішнього світу, що приводить його до творчої реалізації в професії [5].

Під професійним розвитком особистості Е. Зеєр має на увазі розвиток особистості у процесі вибору професії, професійної освіти та підготовки, а також продуктивного виконання професійної діяльності завдяки формуванню професійної спрямованості, компетентності, соціально значущих і професійно важливих якостей і їх інтеграцію, готовності до постійного професійного

зростання, пошук оптимальних прийомів якісного і творчого виконання діяльності відповідно до індивідуально-психологічних особливостей людини [2].

Таким чином, в усіх представлених визначеннях поняття «професійний розвиток педагога» наголошується на важливості спрямованості активності особистості на досягнення високих результатів професійної діяльності,

Умовами успішного управління професійним розвитком педагогів у визначеному напрямку є забезпечення оптимального співвідношення між загальним, особливим та одиничним у цьому процесі, свідомого й ефективного функціонування педагога в глобалізованому світі, на загальносуспільному й індивідуальному рівнях, розуміння ним особистості дитини дошкільного віку як найвищої цінності, розширення бази знань фахівця, набуття умінь та навичок, необхідних для здійснення модернізації системи дошкільної освіти.

Виділимо основні наукові підходи до проблеми професійного розвитку педагогічних працівників ЗДО у методичній роботі: системний, гуманістичний, аксіологічний, особистісний, акмеологічний.

Системний підхід (В. Афанас'єв, В. Беспалько, І. Блауберг, О. Моїсєєв, В. Садовский, Е. Юдін та ін.) дозволяє розглядати професійний розвиток педагогічних працівників ЗДО як певну систему, вагоме місце в якій займає методична робота. Так, О. Моїсєєв вважав, що методична діяльність є цілісною системою, що має підґрунтям досягнення науки та передовий педагогічний досвід, необхідний для професійного розвитку педагогічних працівників ЗДО. Гуманістичний підхід дозволяє розглядати професійний розвиток з позиції гуманістичної спрямованості педагогічної професії. Аксіологічний підхід акцентує увагу на цінностях педагогічної професії фахівців дошкільної освіти, на які має бути спрямований професійний розвиток. Особистісний підхід дає змогу розкрити професійний розвиток вихователя як сукупність його особистісних утворень, професійних якостей, педагогічних здібностей. Застосування функціонального підходу дозволяє трактувати професійний

розвиток вихователя ЗДО як процес творчого вдосконалення його особистості під час виконання професійних функцій.

Акмеологічний підхід полягає у вивченні особистості як цілісного феномена в єдності її суттєвих сторін (індивід, особистість, індивідуальність); орієнтації людини на постійний саморозвиток і самовдосконалення, мотивації високих досягнень, прагненні високих результатів, життєвих успіхів; організації професійної діяльності особистості на всіх етапах її неперервної освіти, створенні необхідних умов для самореалізації її творчого потенціалу. Спрямований на вдосконалення професійної діяльності, акмеологічний підхід орієнтує педагогічного працівника на постійне самовдосконалення - багатовимірний процес досягнення акме, тобто стану можливого максимально повного розкриття та використання внутрішнього потенціалу в навчальній і виховній діяльності, яке відбувається в процесі розвитку і саморозвитку [4].

В. Краєвським було визначено принципи професійного розвитку педагогів [3, с. 57], які є актуальними і для педагогічних працівників ЗДО, проте їх трактування потребує доповнення відповідно сучасним вимогам:

- демократизму – передбачає гуманне ставлення до педагогів, повагу до їхньої думки;
- рівності – педагогічні працівники є рівними перед адміністрацією ЗДО незалежно від соціального стану, статі тощо;
- багатовекторності – професійний розвиток повинен відбуватися за різними напрямками та не обмежуватися часовими, бюрократичними та іншими перепонами;
- системного аналізу – передбачає дослідження об'єкта, з одного боку, як єдиного цілого, а з іншого боку – як частини більшої системи, в якій об'єкт, що аналізується, перебуває з рештою систем в певних відносинах;
- безперервності – трактує професійний розвиток педагога як багатогранний і багатofакторний процес, що триває упродовж всієї професійної діяльності фахівця;

– гнучкості – означає можливість зміни напрямку свого професійного розвитку, його корегування при мінливих умовах діяльності та наявність певних резервів для цього;

– цілісності – потребує розглядати систему як об'єкт, як цілісне явище; дає змогу розв'язувати глобальні завдання;

– адаптивності – передбачає діалогічну взаємодію керівництва ЗДО та педагогічного працівника з метою визначення керівником професійних потреб педагога та ефективного використання його професійного потенціалу, та усвідомлення фахівцем актуальних освітніх цілей діяльності ЗДО для досягнення яких він має розвиватися;

– створення освітнього середовища ЗДО визначається як фактор, необхідний для успішного процесу професійного розвитку педагогів.

Розбудова української дошкільної освіти вимагає нової системи роботи педагогів, підвищення рівня їх професійного розвитку. Вирішення цього завдання безпосередньо пов'язано з організацією методичної роботи ЗДО.

Так, М. Поташнік, зазначає, що методична робота є діяльністю з організації педагогічного процесу з використанням планування, керівництва, організації, контролю, що спрямовані на досягнення освітніх цілей, підвищення кваліфікації педагогів.

Методична робота ЗДО – це цілісна, заснована на досягненнях науки, передового досвіду і конкретному аналізі труднощів вихователя, система взаємопов'язаних заходів і дій, спрямована на всебічне підвищення професійної майстерності кожного вихователя, на узагальнення і розвиток творчого потенціалу педагогічного колективу в цілому, а в підсумку – на досягнення оптимальних результатів навчання, виховання і розвитку дошкільників [4].

Методична робота – це систематична колективна та індивідуальна діяльність педагогічних працівників, спрямована на вдосконалення їхньої кваліфікації та професійної майстерності. Вона вимагає постійної уваги й кропіткої, безперервної роботи педагогів, бо саме її результати можуть значно підвищити рівень освіти [6, с. 10].

Методична робота в ЗДО будується на основі державних директивних документів, науково-педагогічних досліджень, інформації про педагогічний досвід, технології навчання і виховання, навчальних планів, програм, посібників, методичних рекомендацій, новинок психолого-педагогічної літератури, інструктивно-методичних матеріалів з проблем організації методичної роботи. Така діяльність проводиться відповідно до чинного законодавства України в галузі освіти (Закони України «Про освіту», «Про дошкільну освіту», «Базовий компонент дошкільної освіти в Україні» та ін.).

Основні завдання й зміст управління методичною роботою в ЗДО охоплюють такі напрямки: відбір і методичне опрацювання наукових, практичних досягнень у галузі дошкільної освіти, надання рекомендацій щодо їх впровадження в практику роботи ЗДО; розробка методичних рекомендацій з різних видів роботи з дітьми тощо; систематичне вивчення стану освітнього процесу, динаміки змін у розвитку дітей дошкільного віку; моделювання змісту, форм і методів підвищення фахової кваліфікації, майстерності педагогів ЗДО; виявлення, вивчення, узагальнення та поширення перспективного педагогічного досвіду; узгодження діяльності методичного кабінету з роботою психологічної служби, методичних кабінетів (центрів) міста (району) та інших структур; створення позитивного психологічного клімату, запобігання виникненню конфліктних ситуацій у педагогічному колективі ЗДО, їх вивчення і розв'язання; організація взаємодії із закладами загальної середньої освіти щодо забезпечення наступності між дошкільною та початковою ланкою освіти [1].

Підвищенню рівня професійного розвитку педагогічних працівників ЗДО сприяє вдало налагоджена робота методичного кабінету, який є центром методичної допомоги педагогічним працівникам ЗДО та поширення серед батьків психолого-педагогічних знань щодо забезпечення цілісного розвитку дитини, її фізичних, інтелектуальних і творчих здібностей шляхом виховання, навчання, соціалізації та формування необхідних життєвих навичок [7].

Одним із завдань діяльності методичного кабінету ЗДО є створення рефлексивно-інноваційного середовища, організація системи роботи щодо удосконалення професійної майстерності та психолого-педагогічної культури педагогічних працівників закладу, підвищення їх кваліфікації, активізація творчого потенціалу та збагачення досвіду.

Також методичний кабінет ЗДО надає практичну допомогу молодим спеціалістам та іншим педагогічним працівникам, зокрема, у періоди підготовки їх до атестації, курсової перепідготовки, сприяє забезпеченню підвищенню кваліфікації педагогічних працівників за різними видами (стажування, участь у сертифікаційних програмах, тренінгах, семінарах, семінарах-практикумах, семінарах-нарадах, семінарах-тренінгах, вебінарах, майстер-класах тощо) та у різних формах (інституційна, дуальна, на робочому місці тощо).

Вихователь – методист ЗДО здійснює методичний супровід вихователів, а саме: аналізує можливості, потреби вихователів щодо можливостей професійної самореалізації; вивчає діяльність вихователя безпосередньо в освітньому процесі ЗДО; проектує та допомагає реалізовувати особисту траєкторію професійної діяльності кожного вихователя; організовує роботу з ресурсами методичного кабінету, заохочує до самоосвіти та саморозвитку. Діяльність методиста ЗДО має значний вплив на професійний розвиток педагогів. Виділимо його основні функції у цьому напрямку:

1. Спонукальна функція передбачає актуалізацію потреби педагога ЗДО у професійному саморозвитку та подальшій професійній самореалізації.

2. Корегуюча – виявлення проблем у професійній діяльності та надання рекомендацій щодо їх усунення.

3. Стимулююча функція виражається у заохоченні педагогічного працівника ЗДО щодо реалізації індивідуальної траєкторії професійного розвитку.

4. Стабілізаційна – своєчасна підтримка впевненості педагога у можливості досягнення цілей і завдань професійного саморозвитку й адекватна оцінка позитивних змін у професійній діяльності педагогічного працівника.

5. Розвивальна – створення умов для неперервного професійного розвитку.

6. Прогностична – надання орієнтирів щодо проектування, моделювання оптимальних умов професійного розвитку.

7. Евристично-емпірична – науково-методичне забезпечення умов для практичної апробації та реалізації творчих здобутків педагогічного працівника ЗДО.

З метою з'ясування можливостей професійного розвитку в умовах ЗДО було проведено опитування педагогічних працівників. Аналіз результатів показав, що 23% педагогів приймають активну участь у методичній роботі ЗДО, 35% вихователів із задоволенням поширюють власний педагогічний досвід роботи у виступах на педагогічних радах, семінарах та конференціях. 64% педагогів усвідомлюють необхідність підвищення кваліфікації та використовують базу ЗДО. Більшість педагогічних працівників відчують свою значимість в освітній діяльності ЗДО. 53,3% задоволені організацією методичної роботи у своєму ЗДО, частково задоволені – 16,7 %. Проте, 22% опитаних висловили своє незадоволення організацією методичної роботи в закладі. 62% педагогічних працівників висловили задоволення щодо оцінки їх професійної діяльності, що виступає позитивним стимулом для їх подальшого професійного вдосконалення. Однак, 25% працівників не задоволені оцінкою керівництва закладу результатів їх діяльності, що свідчить про необхідність удосконалення міжособистісних стосунків у колективі і врахування керівництвом ЗДО в організації методичної роботи позицій акмеології.

Висновки і пропозиції. Визначено, що саме акмеологічний підхід має розглядатися як основний у професійному розвитку сучасного фахівця ЗДО. Необхідним є формування індивідуального освітнього маршруту, що проектується на основі індивідуальних освітніх потреб самого педагога, а також

конкретних освітніх потреб ЗДО. Індивідуальні освітні маршрути припускають не тільки варіативність вибору курсів підвищення кваліфікації, а й самоосвіту, розкриття потенційних професійних можливостей завдяки участі в професійних конкурсах, діяльність в педагогічному співтоваристві ЗДО та районному методичному об'єднанні.

Вагоме значення у професійному розвитку педагогічних працівників ЗДО відіграє вихователь-методист, який виступає наставником та радником педагогів, організовує методичну роботу на високому рівні.

Список використаної літератури:

1. Дорош О. М. Організація роботи методичного кабінету дошкільного навчального закладу в умовах інноваційної діяльності // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Педагогіка, соціальна робота». 2013, Вип. 26. С. 64-66.

2. Зеер Э. Ф. Психология профессионального развития. М.: Академия, 2006. 240 с.

3. Краевский В. Моделирование в педагогической психологии: Введение в научное исследование по педагогике. М., 1988. С. 99–104.

4. Кузьмина Н. В. Предмет акмеологии. Изд. 2-е, испр. и доп. СПб.: Политехника, 2002. 189 с.

5. Митина Л. М. Психология профессионального развития учителя: монография. М.: Московский психолого-социальный институт, 1998. 200 с.

6. Петечук В. М. Особливості управління інноваційною діяльністю в закладах освіти районними/міськими методичними кабінетами, 2010. URL: <http://www.zakinppo.org.ua> (дата звернення: 15.04.2020 р.)

7. Примірне положення про методичний кабінет закладу дошкільної освіти. URL: <https://mon.gov.ua/ua/npa/pro-zatverdzhennya-primirnogo-polozhennya-pro-metodichnij-kabinet-zakladu-doshkilnoyi-osviti> (дата звернення: 17.04.2020 р.)

8. Хрипун В. І. Професійний саморозвиток педагогічного працівника дошкільного навчального закладу у схемах і таблицях / для педагогічних працівників дошкільних навчальних закладів. Черкаси: ЧОППОП, 2012. 25 с. URL: [http://ipro.com.ua/library/ attachments/article/273/](http://ipro.com.ua/library/attachments/article/273/) (дата звернення: 14.04.2020 р.)

9. Управління професійним розвитком учителів: навч.-метод. посіб. / Л. А. Мартинець. Вінниця: ДонНУ, 2016. 87 с.

Shanskova T. Professional development of pedagogical staff of the preschool educational establishments in the process of methodical work

The material presented in this article reveals the importance of professional development of pedagogical staff of preschool educational establishments (PEE) through its inclusion in the methodological work of the institution. The interpretation of the concept of "professional development of the teacher" is highlighted by domestic scientists and it is stressed that in all presented definitions is emphasized the importance of focusing individual's activism on achieving high results in professional activities. There are presented and characterized the basic scientific approaches to the problem of professional development of pedagogical staff of PEE in the methodical work: systematic, humanistic, axiological, personal, acmeological.

It is stressed that it is the acmeological approach that focuses the pedagogical worker of PEE on continuous self-improvement and therefore it can be considered as one of the main ones in the process of organization of methodical work. In the article are given the principles of professional development of pedagogue, proposed by V. Kraevsky, which are relevant for pedagogical workers of PEE.

The analysis of the concepts of "methodical work", "methodical work in PEE" showed that it is oriented at the professional development of a pedagogical worker, the acquisition of professional skills. There is highlighted the significance of the methodical cabinet in this process and are revealed the role and functions of the educator-methodist of the PEE in the professional development of pedagogical staff.

The article contains the results of a survey of pedagogical staff to find out the opportunities for professional development in the context of PEE and the attitude to the organization of methodical work in the institution.

It is defined that it is the acmeological approach that should be considered as the main one in the professional development of the modern specialist of PEE. It is necessary to form an individual educational route, which is designed on the basis of the individual educational needs of the teacher himself, as well as the specific educational needs of PEE. An important role in the professional development of pedagogical staff of PEE is played by an educator- methodist, who acts as a mentor and advisor to educators and organizes methodical work of a high standard.

Key words: *professional development of pedagogical workers of PEE, acmeological approach, methodical work in PEE, methodical cabinet, functions of the educator-methodist of the PEE in relation to the professional development of pedagogical workers.*