

DOI 10.31909/26168812.2021-(56)-25
УДК 373.091.33

RESEARCH OF THE EFFECTIVENESS OF METHODOLOGICAL WORK TO IMPROVE THE EFFECTIVENESS OF THE EDUCATIONAL PROCESS

ДОСЛІДЖЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ З ПІДВИЩЕННЯ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТІ НАВЧАЛЬНО-ВИХОВНОГО ПРОЦЕСУ

Vitaliy Silaev

викладач

E-mail: vitaliy.silayev.94@gmail.com

ORCID: 0000-0002-5064-3122

Research ID: 0006256

Ізмаїльський державний гуманітарний
університет, Україна

Vitaly Silaev

teacher

E-mail: vitaliy.silayev.94@gmail.com

ORCID: 0000-0002-5064-3122

Research ID: 0006256

Izmail State University of Humanities, Ukraine

ABSTRACT

The article considers the concept of defining an educational institution. Features of educational institution management are highlighted. The concept of «methodological work» and the main approaches to its study are substantiated. Theoretical and practical features of managing methodological work in an educational institution are highlighted. Methodological work on the organization of innovative activities of an educational institution as a prerequisite for improving the effectiveness of the educational process is described. Experimental search work was carried out to identify the effectiveness of methodological work to improve the effectiveness of the educational process and provide visual confirmation of the experimental work. Innovative development management is considered as an element of the overall strategic development of an educational institution. Conducting methodological work on the organization of innovation activities to improve the effectiveness of the educational process involves a purposeful process of applying innovations (changes within the system) and experimental verification of the effectiveness and opportunities for using innovations. The experiment involved 16 teachers and students in grades 1-9. The practical significance of the experimental study lies in the fact that its conclusions and materials can be used by teachers-methodologists in the organization of methodological work in an educational institution in order to increase the effectiveness of the educational process.

Key words: *education management, methodological work, effectiveness of the educational process, innovation activity, educational institution, deputy for educational and methodical work.*

Постановка проблеми. Методичну роботу закладу освіти на підвищення результативності навчально-виховного процесу слід вважати одним із ключових аспектів управління й аналізувати як діяльність, зорієнтовану на надання якості освітнього процесу. Побудована в логіці компетентнісного і персоніфікованого підходів, вона сприяє виробленню якостей особистості педагога, потрібних йому для успішної самоосвіти і творчої самореалізації.

Аналіз останніх досліджень і публікацій з проблеми управління освітою дозволяє виділити кілька напрямків у галузі управління освітнім закладом. Перший напрямок розглядається в працях вітчизняних учених, таких як Ю. А. Конаржевський, В. В. Краєвський, В. Ю. Кричевський, В. С. Лазарєв, А. А. Орлов, М. М. Поташник, В. А. Сластьонін, П. І. Третьяков, Т. І. Шамова та ін., в яких заклад освіти позиціонується як відкрита педагогічна система, яка може працювати в режимі функціонування і розвитку. Наступний напрямок представляє освітній заклад у вигляді соціальної системи, управління

якою підпорядковане загальним закономірностям і досліджено в роботах В. Г. Афанасьєва, В. П. Беспалько, Н. І. Загузова, В. С. Лазарева, М. Н. Скаткіна, Н. Л. Селіванової, В. І. Слободчіоав, А. І. Субетто та ін.

Дослідженню актуальних проблем організації методичної роботи в закладі освіти присвячені й дослідження Ю. В. Атемаскіної, Л. Г. Богословець, К. Ю. Білої, Н. А. Виноградової, Л. М. Волобуєвої, В. П. Дубрової, Є. П. Милашевич, Н. В. Єлжової, І. Н. Казакової, А. А. Майєр, Л. А. Пенькової, Л. І. Фалюшиної та інших.

Мета статті: визначити, науково обґрунтувати й експериментально довести особливості впливу методичної роботи педагогів на підвищення результативності навчально-виховного процесу в закладі загальної середньої освіти.

В експериментальній роботі брали участь 16 педагогів (вік випробовуваних – 25-56 років) та учні 1-9 класів ЗОШ № 10 м. Ізмаїл Одеської області.

У даний час більшість педагогів даного закладу не мають кваліфікаційної категорії і багатого практичного досвіду: мають вищу категорію 13% педагогів закладу, 18% – першу і 69% педагогів не мають категорії. При цьому мають стаж роботи менше 5 років 50% педагогів, працюють в освіті від 5 до 20 років – 25% педагогів, мають стаж роботи більше 20 років – 25% педагогів, тобто більшість опитаних є малодосвідченими фахівцями, яким складно організувати режимні моменти, будувати педагогічний процес, знаходити особистісно орієнтований підхід до своїх учнів та їхніх батьків.

Діагностичне дослідження проходило за трьома етапами: організаційно-підготовчим; основним; етапом аналізу та інтерпретації даних.

Метою експериментального дослідження було вивчення ефективності організації методичної роботи на підвищення результативності навчально-виховного процесу. З огляду на це завданнями визначено наступні:

1. Здійснити вибір групи випробовуваних.
2. Підібрати методики, які відповідають меті дослідження.
3. Провести збір емпіричного матеріалу за допомогою обраної системи методів.
4. Зробити кількісний і якісний аналіз результатів, отриманих в процесі застосування діагностичного матеріалу в досліджуваній групі.
5. Зробити висновки за результатами дослідження.

Виклад основного матеріалу. У процесі дослідження були використані наступні методики для вирішення поставлених завдань.

1. Для вивчення можливості педагогів включатися в розв'язання пріоритетних завдань роботи закладу освіти, виходячи з особистісно-професійних можливостей, потреб та інтересів був використаний метод інтерв'ювання (Біла, 2014).

Дослідження проводилося з кожним педагогом індивідуально, нами було запропоновано дати відповіді на кілька запитань. Наприклад, на рівні вашого освітнього закладу чи надається вам можливість ділитися своїм педагогічним досвідом з іншими педагогами або чи відчуваєте ви свою значимість у вирішенні завдань ЗЗСО?

У подальшому дослідженні ми спробували визначити й узагальнити освітні потреби кожного педагога.

2. Для визначення задоволеності педагогів організацією методичної роботи в закладі освіти використовували метод анкетування: вчителі мали заповнити анкету «Вивчення задоволеності організацією методичної роботи в освітньому закладі» (Біла, 2014).

Дослідження проводилося в індивідуальній формі: педагогам пропонувалося відповісти на кілька питань анкети. Наприклад, Чи задоволені ви організацією роботи з педагогами? Педагог ставить знак + в одну з граф: так, ні, частково, важко відповісти. Кожна відповідь обчислювалася в балах: 1 – Ні, 2 – Важко відповісти, 3 – Частково, 4 – Так.

Аналіз анкет дозволив узагальнити: «Від 0 до 10 балів – педагог не задоволений організацією методичної роботи в закладі; від 10 до 30 балів – педагог частково задоволений організацією методичної роботи в закладі; від 30 до 40 балів – педагог задоволений організацією методичної роботи в закладі» (Гайнутдінова, 2017).

Дуже важливим моментом вважаємо самостійність та анонімність у заповненні анкет.

3. Для діагностики реалізації особистісно-орієнтованого підходу в методичній роботі задля підвищення результативності навчально-виховного процесу ми також використовували метод анкетування. Зокрема, анкета С.В. Власенко включає спеціально розроблені питання, що дають змогу виявити значимість окремих аспектів педагогічної діяльності (схильність до організаторської діяльності, спрямованість на предмет), потреба вчителя в спілкуванні, в схваленні, а також значимість інтелігентності його поведінки.

Кожен із компонентів діяльності педагога в діагностичному анкетуванні готовності до реалізації особистісно-орієнтованого підходу в закладі освіти має набір характеристик, на підставі яких педагогам запропоновано оцінити себе і свої можливості щодо реалізації кожного із зазначених компонентів (Коберник, 2012).

У кінці анкети узагальнено чотири рівні готовності педагога до реалізації особистісно-орієнтованого підходу в методичній роботі задля підвищення результативності навчально-виховного процесу:

1) високий (еталонний) – 280-252 бали (повністю відповідає сучасним вимогам до реалізації особистісно-орієнтованого підходу в освітньому закладі);

2) достатній – 251-210 балів (близький до еталонного і характеризується наявністю необхідних для організації особистісно-орієнтованого підходу якостей);

3) середній – 209-168 балів (характеризується поєднанням позитивних і негативних якостей і недостатнім розвитком професійних умінь з організації особистісно орієнтованого підходу);

4) низький – менше 167 балів (малоефективний, що характеризується слабкими професійними знаннями і вміннями, а також особистісними якостями, що заважають успішній діяльності).

Зазначимо, що номінальний – низький – рівень готовності педагога до реалізації особистісно-орієнтованого підходу в методичній роботі задля підвищення результативності навчально-виховного процесу необхідно формувати з використанням спеціальної методичної системи.

4. Для виявлення впливу методичної роботи на підвищення результативності навчально-виховного процесу було проведено дослідження з визначення навчальної мотивації школярів та проведена методика визначення інтелектуального потенціалу у дітей та підлітків за Л.І. Вассерманом, у якому взяли участь учні 1-9 класів названого закладу.

Без сумніву, позитивна навчальна мотивація школярів є важливим критерієм ефективності педагогічного процесу. Мотивація, за визначенням Немова Р.С., – це сукупність причин психологічного характеру, які пояснюють поведінку людини, її спрямованість і активність. Існує кілька основних видів мотивів навчання. Найбільш важливі з них – пізнавальні та соціальні. Пізнавальні мотиви пов'язані зі змістом навчальної діяльності, з глибиною інтересу до знань – до певних фактів, явищ, до істотних властивостей явищ, перших дедуктивних висновків, ключових ідей і т. д. Соціальні мотиви пов'язані з різною взаємодією школяра з іншими людьми. Також мотиви можна розділити за відношенням до діяльності на зовнішні і внутрішні. Внутрішні мотиви характеризуються інтересом до самого процесу діяльності і його результату, прагнення розвинути якісь вміння, якості. Зовнішні ж проявляються тоді, коли людина діє в силу обов'язку, через тиск рідних, вчителів та ін. Існують також мотиваційні тенденції: до досягнення успіху і до уникнення невдачі. Якщо провідним є мотив на досягнення успіху, то людина ставить перед собою позитивні цілі і активно вишукує кошти на їх здійснення. У разі мотивації – уникнення невдачі дитина невпевнена в собі, боїться критики, з роботою, де можливий невдалий результат, у неї пов'язані тільки негативні емоції.

Для організації відповідної психологічної атмосфери, зменшення напруженості у випробуваного і, в кінцевому результаті, отримання правильного результату при анкетуванні дотримувалися наступних основних правил (Козирін, 2015):

1) завчасно узгодили з випробуваним дату, час обстеження, його тривалість;

2) анкетування проводилося в окремому приміщенні, з проходженням необхідних санітарно-гігієнічних норм (площа на одного випробуваного не менше 3 кв. метрів, присутність вікон, вентиляції, приємний інтер'єр та ін.);

3) перед анкетуванням ми знайшли психологічний контакт із кожним респондентом, поточили час, потрібний для проходження анкетування, сформувавши впевненість у здатності його впоратися з означеними питаннями;

4) організували партнерську взаємодію з випробуваним («ми робимо з Вами спільну справу, ми зацікавлені в придбанні інформації і будемо Вам вдячні за її достовірність»);

5) під час обстеження ми намагалися бути толерантними, готовими прийти на допомогу в разі потреби;

6) за умови інтересу з боку випробуваного до результатів анкетування висловлювали готовність надати справжню інформацію в усній (письмовій) формі;

7) при завершенні обстеження ми проінформували випробуваного про подальшу взаємодію (терміни, форма тощо) й обов'язково подякували за виконану роботу.

У ході першого інтерв'ювання педагогів ми виявили (див. Таблиця 1):

- 25% педагогів беруть участь в інноваційній діяльності освітнього закладу;

- 31% педагогів поширюють власний досвід роботи в наукових педагогічних виданнях;

- 56% педагогів відчують потребу в підвищенні особистої кваліфікації та володіють можливістю підвищувати власний професійний рівень на базі закладу освіти;

- 69% педагогів рекомендують власний педагогічний досвід на педагогічних радах;

- 18% педагогів намагаються ввести у власну роботу передовий педагогічний досвід;

- більшість педагогів відчують власну значимість у вирішенні завдань навчально-виховного процесу закладу (87%).

Таблиця 1

Результати інтерв'ювання педагогів

Питання інтерв'ювання педагогів	Кількість позитивних відповідей педагогів	Кількість відповідей педагогів (%)
1. Чи берете Ви участь в інноваційній роботі освітнього закладу?	4	25%
2. Чи відчуваєте Ви свою значимість у вирішенні завдань навчального закладу?	14	87%
3. Чи поширюєте Ви свій досвід роботи в наукових педагогічних виданнях?	5	31%
4. Чи відчуваєте Ви потребу у підвищенні власної кваліфікації?	9	56%
5. Чи маєте Ви можливість підвищувати власний професійний рівень?	10	62%
6. Чи надається Вам можливість ділитися своїм педагогічним досвідом на рівні свого навчального закладу?	11	69%
7. Чи представляєте Ви на педагогічних радах свій педагогічний досвід?	4	25%
8. Чи прагнете Ви у свою роботу впровадити передовий педагогічний досвід?	3	18%
9. Чи брали Ви участь в останні роки в експериментальній роботі навчального закладу?	6	37%

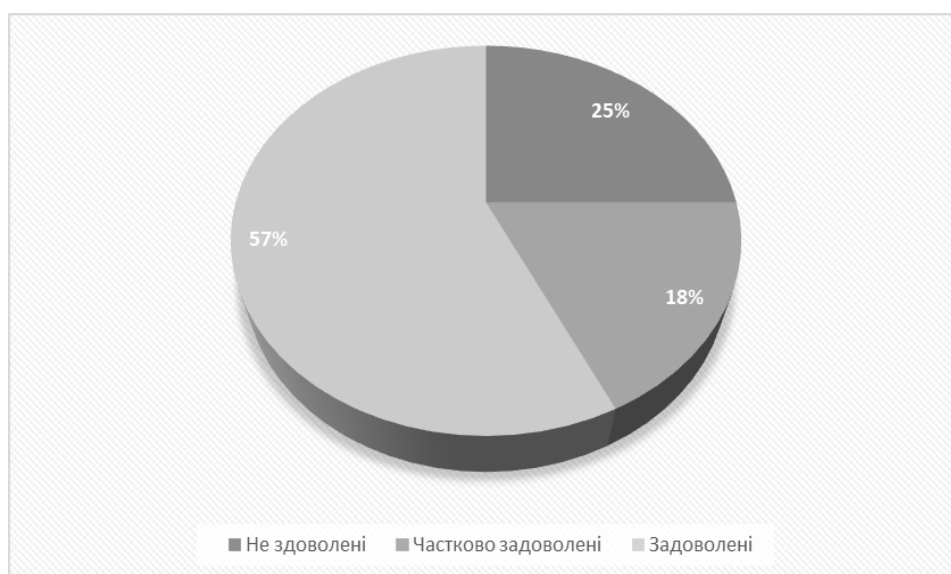
Таким чином, аналіз отриманих експериментальних даних дозволяє встановити, що педагоги мають змогу впливати у деякій мірі на якість роботи освітнього закладу, підвищувати свій науково-професійний рівень, виходячи зі своїх особистих і професійних можливостей, задля успішного впровадження передового педагогічного досвіду надавати методичну підтримку молодим учителям.

Дослідження із застосуванням анкети «Вивчення задоволеності організацією методичної роботи в освітньому закладі» було спрямоване на визначення задоволеності педагогів організацією методичної роботи в закладі (результати відображено в таблиці 2 і малюнку 1):

Таблиця 2

Результати задоволеності педагогів організацією методичної роботи в освітньому закладі (в %)

Варіанти відповідей педагогів	Кількість відповідей педагогів	Процентне співвідношення
Не задоволені методичною роботою	4	25%
Частково задоволені	3	18%
Задоволені	9	57%



Мал. 1. Результати дослідження із застосуванням анкети «Вивчення задоволеності організацією методичної роботи в освітньому закладі»

Аналіз анкет показав, що 57% педагогів задоволені організацією методичної роботи в освітньому закладі, 25% респондентів не задоволені, 18% – задоволені частково.

Системою контролю заступника з навчально-методичної роботи задоволені більшість педагогів (57%), 18% – задоволені частково, не задоволені – 25%. Педагоги зауважують, що доцільніше не вказувати на помилки і контролювати, а надавати методичні поради, методдопомогу, всіляко сприяти процесу самоосвіти молодих учителів.

Разом із тим, задоволені культурою спілкування заступника з навчально-методичної роботи зі співробітниками 69% педагогів: «Наш методист стримана і ввічлива людина. Завжди уважна і тактовна».

При аналізі задоволеності педагогів планом педагогічної освіти виявлено, що задоволені його обсягом 56%; пропонують збільшити кількість консультацій 25%, семінарів для навчання і освіти малодосвідчених педагогів: «У нас колектив малодосвідчений і молодий і нам вчитися необхідно, від більш досвідчених колег отримувати знання, тому дуже важливо регулярно організовувати семінари, різноманітні консультації, відвідувати відкриті заходи». Педагоги наполягають на організації наставництва: «було б здорово, якби за кожним педагогом був закріплений наставник, який підкаже, як грамотно провести освітню діяльність, як організувати дітей, побудувати спілкування з батьками вихованців».

Системою обміну інформації всередині освітнього закладу задоволені 62% педагогів; пропонують сповіщати про педагогічні ради, заходи, консультації якомога раніше 18% опитаних.

Більшість учителів задоволено роботою методичного кабінету (69%): «у методичному кабінеті постійно є можливість ознайомитися з новинками періодичних видань, дібрати літературу за темою педагогічної ради»; 18% респондентів вважають, що новинки методичної літератури з'являються не так часто, а кількість педагогічної літератури не є достатньою.

На питання «Чи задоволені Ви допомогою заступника з навчально-методичної роботи?» відповіли ствердно 69% педагогів, відповідь «важко відповісти» дали 18%: «наш методист основний помічник і наставник у праці. Він сприяє нашому саморозвитку і самоосвіті».

Задоволені оцінкою своєї праці 62% педагогів, не задоволені – 25%. У питанні «Хотіли б ви що-небудь змінити в роботі заступника з навчально-методичної роботи?» відповіли ствердно 31% педагогів: «можна використовувати в роботі з колективом більш цікаві і різноманітні форми роботи, наприклад колоквиуми, ділові клуби, ігри та ін.». Задоволені роботою методиста – 50% педагогів.

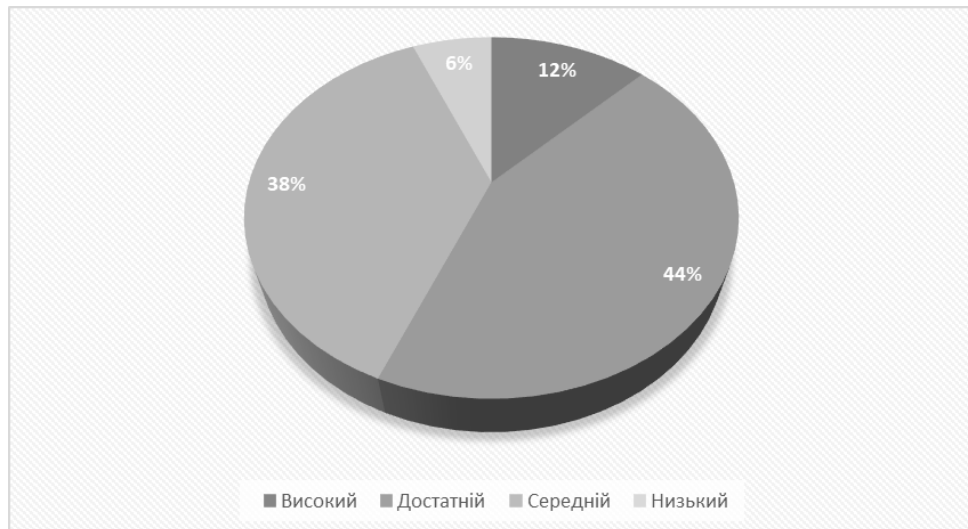
Аналіз результатів дослідження рівня готовності педагогів до реалізації особистісно-орієнтованого підходу в методичній роботі задля підвищення результативності навчально-виховного процесу за методикою С.В. Власенко показав, що 1 педагог має 1-й рівень (низький – 6,25%, 6 педагогів – 2-й рівень (середній) – 37,5%, 7 педагогів (43,75%) – 3-й рівень (достатній), з 4-й рівень (12,5%) 2 педагога.

Таблиця 3

Результати дослідження рівня готовності педагогів до реалізації особистісно-орієнтованого підходу в методичній роботі задля підвищення результативності навчально-виховного процесу за методикою С.В. Власенка

Рівень	Кількість осіб	%
Високий	2	12,5
Достатній	7	43,75
Середній	6	37,5
Низький	1	6,25

Таким чином, більшість педагогів показали середній і достатній рівень готовності до реалізації особистісно-орієнтованого підходу в методичній роботі. Наочно результати анкетування представлені на малюнку 2:



Мал. 2. Результати дослідження рівня готовності педагогів до реалізації особистісно-орієнтованого підходу в методичній роботі за методикою С.В. Власенка

Більшість педагогів позитивно ставляться до професійної підготовленості своїх молодих колег до практичної діяльності в умовах особистісно орієнтованого навчання. Водночас значна частина респондентів дотримується думки, що методично правильно організований педагогічний процес і при традиційному навчанні здатний забезпечити високі результати. При цьому багато хто намагається пристосувати свою позицію до потреб і цілей інших зацікавлених осіб. До того ж слід зазначити, що в основному педагоги сприйнятливі до нових ідей і змін.

Багато педагогів мають незначні можливості для оволодіння формами організації особистісно-орієнтованого навчання. Також вони сумніваються, чи дійсно застосовують дієві прийоми підвищення ефективності педагогічного процесу. У процесі дослідження ми відзначили, що методист, у більшості випадків грамотно готується до педагогічних рад, достатньо правильно заповнює шкільну документацію; застосовує різноманітні форми роботи як із молодими педагогами, так і з більш досвідченими колегами. Зміст педагогічних рад насичений, але тема педради не завжди в повній мірі засвоюється педагогами, тому результати впровадження настанов педагогічної ради не завжди є вдалими. Виявляється, що на середньому рівні знаходиться показник опанування педагогами теоретичних знань за темою педради. Це, на нашу думку, пов'язано з тим, що недостатньо повно педагогічними працівниками засвоюється навчальна інформація, а просвітницька діяльність з теми педагогічної ради в освітньому закладі потребує покращення.

Педагоги використовують при роботі з батьками різні форми роботи: папки-пересування, індивідуальні консультації за темою педагогічної ради, інтерактивні форми роботи, буклети, що сприяють залученню інтересу батьків до теми, що вивчається. Хоча інформація для батьків не завжди носить змістовний характер. Вона деколи містить дрібний шрифт, що не привертає до даної інформації увагу батьків. У роботі з сім'ями школярів використовуються різні форми роботи: консультації, анкетування, акції, конкурси, організуються батьківська школа, дитячо-батьківські клуби. Потрібно, щоб матеріали були більш привабливими й інформативними для батьків, заохочували їх до педагогіки партнерства, що малодосвідченим педагогам ще не під силу.

З'являються деякі труднощі також і при збагаченні предметно-розвиваючого середовища молодими фахівцями, яким бракує досвіду роботи і знань з організації освітнього середовища в різних вікових групах.

Для аналізу ефективності використаних методичних форм роботи з педагогами в закладі освіти слід якомога повніше проаналізувати річний план роботи. Річний план – це

конкретизація заходів і завдань, позначених в освітній програмі і програмі розвитку школи. Необхідно заступнику завідувача проаналізувати наступне: зміст педагогічних рад, мету і завдання роботи на рік, план роботи з дітьми, форми роботи з педагогами та їх результативність, взаємодію з сім'ями вихованців, зв'язок з соціальними партнерами, систему контролю, участь у різноманітних конкурсах тощо.

Узагальнення отриманих даних дозволило визначити, що необхідність в організації методичної роботи з урахуванням особливостей свого педагогічного колективу педагоги розуміють. Необхідно не тільки грамотно організувати методичну роботу, а й підвищувати професійну компетентність педагогів, глибоко вивчити їх можливості та інтереси, сприяти підвищенню якості професійної самоосвіти. Це потребує від педагогічного колективу ЗЗСО використання більш продуктивних і різноманітних методів і форм роботи. Дійсно, у педагогів є можливість збагатити власний професійний рівень, підвищувати якість викладання, підключатися до вирішення ключових завдань роботи закладу з огляду на особистісно-професійні можливості.

Таким чином, педагоги, які брали участь у дослідженні, мають достатній рівень підготовки для організації особистісно-орієнтованого підходу до навчальної та методичної роботи в умовах закладу загальної середньої освіти. Реалізуючи експериментальне дослідження з визначення навчальної мотивації школярів для виявлення впливу методичної роботи на підвищення результативності навчально-виховного процесу, нами були зроблені наступні висновки:

Таблиця 4

Діагностика мотивації учнів початкової школи

№ класу	Високий рівень шкільної мотивації	Хороша шкільна мотивація	Позитивне ставлення до школи (зовнішній мотив)	Низька шкільна мотивація	Шкільна дезадаптація
1 клас	30%	20%	40%	10%	-
2-3 клас	20%	40%	30%	10%	-
4 клас	30%	40%	30%	-	-

Результати діагностики мотивації учнів початкової школи за останній рік навчання свідчать про те, що в початкових класах, зокрема в першому переважає зовнішній мотив, який полягає в загальному позитивному ставленні до навчання. У наступних класах спостерігається хороша шкільна мотивація, яка при індивідуальній співбесіді виявляється більше соціальною, ніж пізнавальною мотивацією:

Таблиця 5

Діагностика шкільної мотивації учнів 5-7 класів

№ класу	Дуже високий рівень шкільної мотивації	Високий рівень шкільної мотивації	Середній рівень шкільної мотивації	Знижений рівень шкільної мотивації	Низький рівень шкільної мотивації
5 клас	20%	20%	30%	20%	10%
6 клас	10%	20%	20%	30%	20%
7 клас	10%	20%	30%	20%	20%

У середній ланці переважає середній рівень мотивації:

Таблиця 6

Варіанти мотивації учнів 5-7 класів

№ класу	Навчальний мотив	Соціальний мотив	Позиційний мотив	Отримання позначки	Ігровий мотив	Зовнішній мотив
5 клас	10%	10%	30%	20%	10%	20%
6 клас	10%	20%	30%	10%	10%	20%
7 клас	10%	30%	10%	20%	10%	20%

Серед варіантів мотивації учнів 5-6 класів переважає позиційний мотив, для якого характерне прагнення зайняти певну позицію, соціальне місце у відносинах з оточуючими, отримати їх схвалення й авторитет. Для семикласників більше характерний соціальний мотив, пов'язаний із різними соціальними взаємодіями учня з іншими людьми:

Таблиця 7

Варіанти мотивації учнів 8-9 класів

№ класу	Навчальний мотив	Соціальний мотив	Позиційний мотив	Отримання позначки	Ігровий мотив	Зовнішній мотив
8 клас	10%	40%	20%	10%	0%	20%
9 клас	20%	30%	10%	30%	0%	10%

Для старшокласників також є характерним соціальний мотив, а для випускників найбільш актуальним є мотив отримати найвищий бал, що може бути пов'язане з підготовкою до підсумкової атестації та можливостями подальшого продовження освіти:

Таблиця 8

Діагностика шкільної мотивації учнів 8-9 класів

№ класу	Дуже високий рівень шкільної мотивації	Високий рівень шкільної мотивації	Середній рівень шкільної мотивації	Знижений рівень шкільної мотивації	Низький рівень шкільної мотивації
8 клас	20%	20%	30%	10%	20%
9 клас	30%	20%	20%	20%	10%

За результатами нашого дослідження, найбільш високим рівень шкільної мотивації виявився у випускників 9-х класів.

Наступним важливим критерієм, який відноситься до якості результатів освіти є рівень психічного розвитку школярів, який ми визначали за допомогою методики визначення інтелектуального потенціалу у дітей та підлітків за Л.І. Вассерманом. За її результатами можна зробити висновок, що у всіх класах школи переважає нормальний рівень інтелекту здобувачів освіти:

Таблиця 9

Результати вивчення інтелектуальних здібностей учнів школи

Високий інтелект (120-129 балів)	Хороший інтелект (110-119 балів)	Нормальний інтелект (90-109 балів)	Знижена норма (70-79 балів)	Прикордонний клас (80-89 балів)
Учні початкової школи				
5%	20%	50%	20%	5%
Учні 5-7 класів				
-	30%	40%	20%	10%
Учні 8-9 класів				
10%	20%	50%	10%	10%

Узагальнимо, що істотними особливостями творчої особистості є її бажання долати загальноприйняті стереотипи і створювати власний творчий стереотип, який виступає показником креативності. Поскільки сучасне суспільство все більше уваги приділяє увагу прояву в спільноті якостей креативної особистості, ми вирішили провести вивчення творчого мислення учнів за тестом Торренса:

Таблиця 10

Результати вивчення творчого мислення учнів школи

Відмінний рівень (>70 балів)	Вище норми (61-65 балів)	Норма (40-60 балів)	Знижена норма (35-39 балів)	Ниже норми (30-34 бали)
Учні початкової школи				
10%	20%	50%	10%	10%
Учні 5-7 класів				
10%	30%	40%	10%	10%
Учні 8-9 класів				
10%	20%	50%	10%	10%

Висновки. Отримані в ході педагогічного експерименту результати свідчать про хороший потенціал творчого мислення учнів, який знаходиться на середньому рівні, хоча й потребує подальшого вдосконалення.

ДЖЕРЕЛА ТА ЛІТЕРАТУРА

Біла К. Ю. Методична діяльність керівника. М.: Сфера, 2014. 128 с.

Гайнутдінова Р.М. Теоретичні та практичні аспекти управління освітньою організацією в сучасних умовах. Методичний посібник з проектування та управління школою. Л.: Філігрань, 2017. 296 с.

Єлжова Н.В. Система контролю і методична робота в навчальному закладі. Л.: Фенікс, 2015. 218 с.

Журавльов А.Л. Соціально-психологічні проблеми управління. Прикладні проблеми соціальної психології. 2013. 374 с.

Закон України «Про загальну освіту» (Редакція від 23.04.2021, підстава -1357-IX). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>

Коберник О. Моніторинг як спосіб управління якістю навчання. *Народна освіта*, 2012, №9. 142 с.

Козирін О.М., Трошкіна, Т.М. Основні засади державної політики та правового регулювання відносин у сфері освіти. *Реформи і право*. 2015. № 3. 231 с.

Наказ МОН України «Про затвердження Типового положення про атестацію педагогічних працівників» від 06.10.2010 № 930 (зі змінами від 08.08.2013 № 1135). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1255-10#Text>

REFERENCES

Bila K. YU. (2014). *Metodychna diyal'nist' kerivnyka*. M.: Sfera, 128 p. [in Ukrainian].

Haynutdinova R.M. (2017). *Teoretychni ta praktychni aspekty upravlinnya osvity u orhanizatsiyeyu v suchasnykh umovakh*. *Metodychnyy posibnyk z proektuvannya ta upravlinnya shkoloyu*. L.: Filigran'. 296 p. [in Ukrainian].

Kobernyk O. (2012). *Monitoryng yak sposib upravlinnya yakisty navchannya*. *Narodna osvita*. №9. 142 p.

Kozyrin O.M., Troshkina T.M. (2015). *Osnovni zasady derzhavnoyi polityky ta pravovoho rehulyuvannya vidnosyn u sferi osvity*. *Reformy i pravo*. № 3. 231 p. [in Ukrainian].

Nakaz MON Ukrayiny «Pro zatverdzhennya Typovoho polozhennya pro atestatsiyu pedahohichnykh pratsivnykiv». (06.10.2010). № 930 (zi zminamy vid 08.08.2013 № 1135). [in English]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1255-10#Text>

Yelzhova N.V. (2015). *Systema kontrolyu i metodychna robota v navchal'nomu zakladi*. L.: Feniks. 218 p. [in Ukrainian].

Zakon Ukrayiny «Pro zahal'nu osvitu» (Redaktsiya vid 23.04.2021, pidstava 1357-IX). [in Ukrainian]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>

Zhuravl'ov A.L. (2013). *Sotsial'no-psykholohichni problemy upravlinnya*. *Prykladni problemy sotsial'noyi psykholohiyi*. 374 p. [in Ukrainian].

АНОТАЦІЯ

У статті розглянуті поняття підвищення якості навчальної та методичної роботи закладу освіти. Виділені особливості управління навчальним закладом. Обґрунтовано поняття «методична робота», основні підходи до її реалізації. Виділені теоретичні та практичні особливості управління методичною роботою в навчальному закладі. Описана методична робота щодо організації інноваційної діяльності закладу освіти як передумова підвищення результативності навчально-виховного процесу. Проведена дослідно-пошукова робота з виявлення ефективності методичної роботи на підвищення результативності навчально-виховного процесу та надане наочне підтвердження експериментальної роботи. Управління інноваційним розвитком розглядається як елемент загального стратегічного розвитку освітнього закладу. Проведення методичної роботи щодо організації інноваційної діяльності з підвищення результативності навчально-виховного процесу передбачає цілеспрямований процес застосування інновацій (зміни всередині системи) та експериментальної перевірки результативності та можливостей використання інновацій. Практична значущість експериментального дослідження полягає в тому, що його висновки і матеріали можуть бути використані педагогами-методистами в організації методичної роботи в освітньому закладі з метою підвищення результативності навчально-виховного процесу.

Ключові слова: *управління освітою, методична робота, результативність навчально-виховного процесу, інноваційна діяльність, освітній заклад, заступник з навчально-методичної роботи.*