

## Довідка

### «Модернізація діяльності методичної служби в освітньому просторі міста Києва»

В освітянських колах протягом останніх років триває дискусія стосовно подальших напрямів розвитку районних науково-методичних кабінетів (центрів). Якщо проаналізувати висновки численних публікацій за тематикою, що розглядається, можна виділити дві основні точки зору:

1. Міняти нічого не треба, бо діяльність методичної служби себе виправдала й після певної модернізації повинна існувати.

2. Методична служба не потрібна, бо зміст та якість її діяльності не відповідають вимогам часу.

Нинішня методична служба в основному сформувалася наприкінці 40-х років ХХ ст. і, відповідно, була відображенням адміністративно-командної системи управління освітою. З 1991 року розпочалися процеси реформування методичної служби, які завершилися у 2008 році введенням у дію нині чинного Положення про районний (міський) методичний кабінет (центр), затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 08.12.2008 № 1119 і зареєстрованого в Мін'юсті України 28.12.2008.

У 2010 році Інститут інноваційних технологій і змісту освіти ініціював науково-пошуковий проект «Критеріальний підхід до оцінки діяльності районних методичних кабінетів як науково-методичних установ», схвалений Вченою радою Інституту й затверджений наказом Міністерства освіти і науки України 9 серпня 2010 року № 804. Роботу над згаданим науково-пошуковим проектом завершено у 2013 році розробленням відповідного інструментарію. Запропонована авторами методика оцінювання діяльності районних методичних кабінетів як науково-методичних установ передбачає насамперед вивчення стану розробки та адаптації інструментарію для оцінювання діяльності педагогічних працівників; методичних рекомендацій щодо атестації; інструментарію для оцінювання педагогічних об'єктів (анкети, тести, опитувальники, контрольні роботи тощо), планування та участі у моніторингових та діагностичних дослідженнях різного рівня; участі у моніторингах (динаміки рівня навчальних досягнень учнів, стану психічного та фізичного розвитку дітей) тощо.

Разом з тим також можна виокремити функції та завдання, рівень реалізації яких встановлюється за допомогою опитувань та анкетувань методистів РНМЦ, педагогічних працівників та аналітичних матеріалів науково-педагогічних та педагогічних працівників Інституту післядипломної педагогічної освіти Київського університету імені Бориса Грінченка.

Провідними показниками при цьому можуть бути:

1. Результативність виконання основних функцій та завдань, передбачених розділом III чинного Положення.

2. Відповідність змісту діяльності методистів РНМЦ провідним завданням та координація її з Інститутом післядипломної педагогічної освіти Київського університету імені Бориса Грінченка.
3. Якість діяльності методистів РНМЦ з огляду на забезпечення науковості, системності та неперервності професійного розвитку педагогічних працівників.

Інститут післядипломної педагогічної освіти Київського університету імені Бориса Грінченка дослідив особливості діяльності РНМЦ міста Києва.

**Мета дослідження** полягала у визначенні змісту взаємодії РНМЦ із цільовою аудиторією (педагогічними працівниками міста Києва), засновниками та стейкхолдерами; **змісту діяльності** методистів РНМЦ та **чинників**, що впливають на виконання функцій та завдань, передбачених нормативними документами. У ході дослідження проаналізовано нормативну базу, проведено опитування у формі фокус-груп, анкетування, бесіди, інтерв'ю та опитування вчителів, методистів РНМЦ, методистів Інституту післядипломної педагогічної освіти Київського університету імені Бориса Грінченка.

#### **Результати дослідження**

У результаті **аналізу нормативної бази** та установчих документів РНМЦ міста Києва виявлено таке:

Сучасна нормативно-правова база чітко розмежовує завдання й зміст діяльності працівників науково-методичних установ та органів управління освіти.

#### **Зміст діяльності працівників РНМЦ та органів управління освіти**

<b>Назва</b>	<b>Визначення змісту діяльності (згідно з нормативною базою)</b>
органи управління освіти	Завдання працівників органів управління освіти в системі загальної середньої та дошкільної освіти регламентуються також статтями <b>18 та 36 Законів України «Про загальну середню освіту», «Про дошкільну освіту»,</b> а також Типовим положенням про відділ освіти районної, районної у містах Києві та Севастополі державних адміністрацій, затверджених Постановою Кабінету Міністрів України від 11.03.1999 № 347 та Примірним положенням про відділ (управління освіти виконавчого комітету міської ради), затвердженим наказом Міністерства освіти і науки України від 01.04.2003 № 192. Конкретні обов'язки спеціалістів як державних службовців відповідно до статті 11 (останній абзац) «визначаються на основі типових кваліфікаційних характеристик і відображаються в посадових положеннях та інструкціях, що затверджуються керівниками відповідних державних органів у межах закону та їх компетенції»
РНМЦ	Методисти є працівниками районних (міських) кабінетів (центрів) і відповідно до Переліку посад педагогічних та науково-педагогічних працівників, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 14.06.2000 за № 963, відносяться

	<p>до категорії педагогічних працівників.</p> <p>Завдання методистів визначаються <b>статтею 26 Закону України «Про дошкільну освіту» та статтею 41 «Про загальну середню освіту»</b>, а також новим Положенням про районний (міський) методичний кабінет (центр), затвердженим наказом Міносвіти і науки України від 08.12.2008 № 1119 і зареєстрованим у Мін'юсті України 28.12.2008. Йдеться, головним чином, про науково-методичне забезпечення системи освіти та підвищення кваліфікації педагогічних працівників у міжкурсовий період, розвиток їхньої фахової майстерності та ініціативи.</p> <p>Напрями і зміст діяльності методистів відповідно до п. 4.2 цього Положення «визначаються посадовими інструкціями та функціональними обов'язками залежно від їхньої освіти, кваліфікації та наявних штатних одиниць і затверджуються керівником методичного кабінету (центру)»</p>
--	---

Разом з тим РНМЦ та його працівники не можуть бути не залежними від управління освіти, оскільки адміністративні, фінансові та інші важелі впливу належать управлінню. З іншого боку, працівники обох установ забезпечують життєдіяльність і розвиток однієї й тієї ж самої освітньої галузі в районі (місті), маючи притаманні кожній з них принципи організації та функції діяльності. За таких обставин їхні стосунки мають базуватися на двох основних принципах – субординації та координації з дотриманням чіткого розподілу повноважень, визначених чинним законодавством та реаліями сьогодення.

Діяльність РНМЦ регламентує Положення про районний (міський) методичний кабінет (центр), затверджене наказом МОН від 08.12.2008 № 1119 та зареєстроване в Міністерстві юстиції України 25 грудня 2008 року за № 1239/15930. Аналіз рішень засновників РНМЦ у м. Києві дає підстави стверджувати, що в процесі створення РНМЦ було порушено пункт 1.6. «Положення про районний (міський) методичний кабінет (центр)»: «Методичний кабінет (центр) є юридичною особою, має печатку, штамп, бланки із відповідними реквізитами, рахунки в банку». Жоден РНМЦ міста Києва не є юридичною особою, що й викликало певні деформації в їхній діяльності.

Проведений аналіз даних, підготовлених керівниками РНМЦ, свідчить про неоднорідність структури, штатного розпису та відсутність чітко встановлених вимог до кількісного та якісного складу.

### **Структура та кадрове забезпечення РНМЦ**

№	Район	Юр. особа	Кількість відділів	Кількість ставок	Кількість працівників	Кількість науковців
1.	Оболонський	ні	без поділу	18	18	0

2.	Голосіївський	ні	без поділу	13,5	13	1 (к)
3.	Дарницький	ні	4	24, 25	21	1 (к)
4.	Дніпровський	ні	без поділу	28,5	26	0
5.	Печерський	ні	2	16,5	19	1 (к)
6.	Подільський	ні	5 секторів	15,7	18	0
7.	Святошинський	ні	без поділу	20,5	15	0
8.	Солом'янський	ні	3	15 (пед.)	15	0
9.	Шевченківський	ні	без поділу	32,5	29	0
10.	Деснянський	ні	3	20,5	26	2 (к)
11.	Усього				215	

Як видно з таблиці, незважаючи на наявність терміну «науковий» у назві всіх РНМЦ, лише в 4 з 10 РНМЦ в штаті є фахівці, що мають науковий ступінь. Загальна кількість таких фахівців – 5, що складає 2, 5% від загальної кількості методичних працівників РНМЦ міста.

Значна частка методистів – це фахівці у віці від 50 до 60 років (30,25%) та понад 60 років (23,65%). Фахівців у віці від 30 до 40 років - 16,5%. Переважна більшість представників методичної служби мають стаж роботи понад 15 років (близько 79 %). Таким чином, методисти РНМЦ мають значний досвід роботи в системі освіти, а вікові особливості в цілому відображають вікову характеристику кадрів у системі загальної середньої освіти.

**Зміст діяльності РНМЦ** регламентується розділом III «Основні напрями і завдання діяльності методкабінету (центру)» Положення про районний (міський) методичний кабінет (центр), де в пункті 3.2. визначено основні завдання діяльності методкабінету (центру).

Особливості взаємодії Інституту післядипломної педагогічної освіти Київського університету імені Бориса Грінченка та РНМЦ полягають у тому, що підпорядкування «ДОНМС – РУО – РНМЦ» не передбачає прямого й безпосереднього впливу Інституту післядипломної педагогічної освіти на зміст заходів РНМЦ, при цьому розробники Закону про освіту та чинного Положення передбачали взаємодію в ланцюжку «ІППО - РНМЦ». Відсутність прямого підпорядкування та важелів впливу на зв'язок «Інститут післядипломної педагогічної освіти – РНМЦ» призвела до поступового формування тенденцій ізоляції окремих РНМЦ не лише один від одного, а й, у певному сенсі, від Інституту післядипломної педагогічної освіти Київського університету імені Бориса Грінченка. Саме тому аналіз діяльності методистів РНМЦ проведено в розрізі співпраці з Інститутом післядипломної педагогічної освіти Київського університету імені Бориса Грінченка за кожним із пунктів розділу III.

З цією метою було реалізовано такі кроки:

- методисти науково-методичних центрів Інституту післядипломної педагогічної освіти Київського університету імені Бориса Грінченка проаналізували зміст та якість співпраці з РНМЦ (за кожним навчальним предметом окремо) відповідно до розділу III чинного Положення;
- проаналізовано навантаження методистів РНМЦ (згідно з наданою РНМЦ інформацією);
- проаналізовано зміст діяльності методистів з використанням анкетування та обговорення у форматі фокус-груп тощо.

Результати обробки інформації, наданої методистами НМЦ ІППО КУБГ, подано в таблиці:

<b>Зміст діяльності</b>	<b>Оцінка взаємодії з методистом НМЦ ІППО</b>
<p><b><i>3.2.1 створення умов для розвитку педагогічної майстерності, творчої ініціативи педагогічних працівників, удосконалення форм і методів підвищення їхньої кваліфікації, у тому числі з використанням дистанційних форм навчання</i></b></p>	<p>Усі РНМЦ проводять заходи, орієнтовані на підтримку творчої ініціативи педагогічних працівників, надають консультації педагогічним працівникам (за умови їх звернення), однак дистанційні форми навчання реалізуються як одна з форм підвищення кваліфікації педагогічних працівників на базі ІППО. Досвід творчих учителів переважно узагальнюється як складник процесу атестації. Досить часто «досвід», попередньо затверджений РНМЦ, не відповідає повною мірою існуючим критеріям (заявленій темі або методичній проблемі, не має системного характеру тощо). Є проблема в питанні розбудови й підтримки авторських шкіл учителя, відсутнє системне сприяння поширенню досвіду вчителів (статті у фахових виданнях; розміщення на сайті РНМЦ авторських методичних кейсів; проведення тренінгів з використання авторських методик методистів РНМЦ). Досвід творчих учителів вивчають паралельно дві інституції: ІППО та РНМЦ, що призводить до дублювання функцій, перевантаження педагога та методистів.</p> <p>Підвищення кваліфікації педагогічних працівників методистами НМЦ переважно має несистемний, фрагментарний характер (за суб'єктивною оцінкою методистів НМЦ ІППО) у зв'язку з відсутністю в РНМЦ висококваліфікованих науково-педагогічних</p>

	кадрів
3.2.2 <i>координація діяльності методичних кабінетів при навчальних закладах, районних (міських) циклових методичних комісій (об'єднань) і методичних комісій (об'єднань) при навчальних закладах</i>	РНМЦ разом з ІППО координують роботу районних методичних об'єднань педагогів. Відсутність методистів з кожного навчального предмету в РНМЦ призводить до зниження ефективності діяльності методичних об'єднань. Координація змінюється дублюванням
3.2.3 <i>моніторинг якості загальної середньої освіти, рівня навчальних досягнень учнів, у тому числі тих, що навчаються за альтернативними підручниками й навчальними посібниками, їх відповідності Державному стандарту початкової загальної освіти, затвердженому постановою Кабінету Міністрів України від 16.11.2000 № 1717 (далі - Державний стандарт початкової загальної освіти), та Державному стандарту базової і повної загальної середньої освіти, затвердженому постановою Кабінету Міністрів України від 14.01.2004 № 24 (далі - Державний стандарт базової і повної загальної середньої освіти); моніторинг умов забезпечення психічного та фізичного стану учнів навчальних закладів</i>	Моніторинг якості освіти, рівня навчальних досягнень учнів проводиться <i>Центром науково-освітніх інновацій та моніторингу</i> , але практично відсутня інформація щодо існування системи заходів, зорієнтованих на вирішення виявлених проблем та методичних рекомендацій РНМЦ
3.2.4. <i>моніторинг стану психічного й фізичного</i>	Виконання цього завдання потребує від методистів РНМЦ можливості роботи з

<p><i>розвитку дошкільного набуття життєвого досвіду та вироблення вмінь і навичок, необхідних для подальшого навчання</i></p> <p><i>дітей віку, ними досвіду та вмінь і для</i></p>	<p>дітьми на регулярній основі для проведення спостережень, тестування тощо, що є недоцільним та нереальним. До того ж, у навчальних закладах є відповідні фахівці, які вже проводять цю роботу: практичні психологи, соціальні педагоги. Також ці завдання частково можуть виконувати працівники районних у місті Києві психолого-медико-педагогічних консультацій. У такому випадку на рівні РНМЦ мова йде лише про систематизацію, аналіз та узагальнення результатів моніторингу та розробку методичних рекомендацій для коригування освітнього процесу в навчальних закладах. Але такі методичні рекомендації можуть бути підготовлені РНМЦ лише за наявності відповідних фахівців</p>
<p><i>3.2.5 проведення апробації та моніторингових досліджень навчально-методичного забезпечення дошкільної освіти, підручників, навчальних посібників та іншої навчальної літератури для загальноосвітніх навчальних закладів</i></p>	<p>Апробація навчальної літератури проводиться відповідно до плану Інституту модернізації змісту освіти. НМЦ ІППО разом із РНМЦ визначають учителів та навчальні заклади, у яких буде відбуватися апробація навчальної літератури. На базі цих шкіл проводять семінари, де вчителі району відпрацьовують навички роботи з новими підручниками та використання елементів інтерактивних технологій навчання</p>
<p><i>3.2.6 патронаж навчальних закладів, які мають статус експериментальних майданчиків, і надання їм науково-методичної допомоги</i></p>	<p>У кожному РНМЦ є методист, до посадових обов'язків якого віднесено взаємодію з навчальними закладами, що мають статус експериментальних. У Києві дослідно-експериментальною роботою регіонального рівня опікується НДЛ експериментальної педагогіки та педагогічних інновацій. Через власний сайт НДЛ інформує про зміст та перебіг ДЕР, звітування за етап; співробітники НДЛ готують експертні висновки та узагальнюють матеріали у вигляді інформаційних збірників та методичних рекомендацій. Тому цю функцію виконують наукові керівники та Інститут післядипломної педагогічної освіти Київського університету імені Бориса Грінченка</p>

<p><b>3.2.7 вивчення потреб і надання практичної допомоги молодим спеціалістам та іншим педагогічним працівникам, у тому числі в період підготовки їх до атестації; участь у роботі атестаційних комісій, надання на звернення відділу (управління) освіти оцінки якості навчально-виховної роботи педагогічних працівників, що атестуються</b></p>	<p>Ця робота не має системного характеру на районному рівні. Організація допомоги молодим учителям може забезпечуватися навчальним закладом, районним методичним об'єднанням та Інститутом післядипломної педагогічної освіти Київського університету імені Бориса Грінченка. Прикладом такої діяльності може бути “Авторська школа молодого вчителя історії” професора Ф. Л. Левітаса</p>
<p><b>3.2.8 організація і науково-методичне забезпечення роботи з резервом працівників науково-методичних установ і керівних кадрів закладів освіти району (міста)</b></p>	<p>Зазначений напрям роботи відноситься до сфери діяльності Інституту суспільства та Інституту післядипломної педагогічної освіти Київського університету імені Бориса Грінченка</p>
<p><b>3.2.9 упровадження сучасних освітніх систем і технологій, інтерактивних методів організації навчання й виховання</b></p>	<p>Експертну оцінку, методичні рекомендації щодо впровадження сучасних технологій, інтерактивних методів організації навчання й виховання, навчання педагогічного персоналу готує Інститут післядипломної педагогічної освіти Київського університету імені Бориса Грінченка, упровадження – на рівні навчального закладу</p>
<p><b>3.2.10 проведення I етапу Всеукраїнського конкурсу "Учитель року", інших фахових конкурсів і змагань педагогічних працівників; надання переможцям допомоги щодо підготовки до участі в наступних етапах змагань</b></p>	<p>Організують і проводять районні етапи названих конкурсів та змагань РНМЦ разом з ІППО</p>
<p><b>3.2.11 взаємодія з районними (міськими) науковими відділеннями Малої академії наук</b></p>	<p>Методичні рекомендації щодо організації та проведення олімпіад та конкурсів надає ІППО. Відкритість III етапу олімпіад у м. Києві призводить до того, що значна кількість</p>



<p><i>України та іншими учнівськими товариствами, участь у проведенні олімпіад з базових дисциплін, конкурсів-захистів науково-дослідницьких робіт, турнірів тощо; організація підготовки команд та окремих учнів до участі в наступних етапах змагань</i></p>	<p>учнів не бере участі в районному етапі, мотивуючи своє рішення високим ступенем суб'єктивності оцінювання</p>
<p><i>3.2.12 організація інформаційно-комунікаційного обслуговування та використання інформаційно-технологій у навчально-виховному процесі та діяльності навчальних закладів</i></p>	<p>Незважаючи на звітування районних управлінь освіти щодо 100% оволодіння ІКТ педагогічними працівниками, досвід діяльності викладачів та методистів ІППО свідчить, що ці дані не відповідають дійсності. Значна частина опитаних учителів потребує навчання ІКТ на базовому рівні. Проблеми виникають уже на етапі реєстрації на курси, дистанційне навчання ускладнено через відсутність у значної частини педагогічних працівників базових навичок роботи в мережі Інтернет (робота з електронною поштою, пошук інформації, робота з електронними бібліотеками та репозиторіями тощо). Наявні ресурси РНМЦ не спроможні забезпечити вирішення цієї проблеми</p>
<p><i>3.2.13 вивчення, узагальнення та впровадження в педагогічну практику досвіду використання інноваційних технологій і сучасних форм організації навчально-виховного процесу</i></p>	<p>Вивчення досвіду найкращих учителів проводиться, але впровадження його в практику викладання не має системного характеру. Доцільно вивчати, узагальнювати та впроваджувати ППД на рівні міста. Локальний «районний» досвід після фахової експертизи часто не підтверджується</p>
<p><i>3.2.14 формування електронної бази даних щодо перспективного педагогічного досвіду та інноваційної діяльності педагогічних колективів і</i></p>	<p>Електронна база доцільна в разі її створення та функціонування як загальноміського ресурсу. Розпорошення таких баз даних унеможливорює їх координування та моніторинг щодо науковості, інноваційності та актуальності</p>

<p><i>окремих працівників, створення сучасних науково-методичних матеріалів, фондів навчальної, довідкової, методичної, психолого-педагогічної, наукової, науково-популярної, художньої та іншої літератури й періодичних педагогічних видань</i></p>	
<p><i>3.2.15 проведення масових заходів, спрямованих на поширення інформації щодо дослідно-експериментальної, науково-пошукової роботи та інноваційної діяльності навчальних закладів і окремих педагогічних працівників</i></p>	<p>Організацію та проведення масових заходів на рівні району здійснюють РНМЦ, але анкетування педагогічних працівників свідчить, що більшість таких заходів має формальний характер та відволікає їх від основної професійної діяльності</p>
<p><i>3.3 методкабінет (центр) у процесі реалізації покладених на нього завдань взаємодіє з центром практичної психології і соціальної роботи; психолого-медико-педагогічною консультацією, інститутом післядипломної педагогічної освіти, вищими навчальними закладами, творчими спілками, громадськими установами та організаціями тощо</i></p>	<p>Взаємодія ІППО з РНМЦ ускладнюється у зв'язку з прямим підпорядкуванням РНМЦ районним управлінням освіти, кадровими проблемами, перевантаженням РНМЦ невластивими функціями та відсутністю єдиного штатного розпису РНМЦ міста Києва</p>

Таким чином, аналіз виконання РНМЦ міста Києва, передбачених чинним Положенням завдань з точки зору взаємодії з ІППО, виявив низку недоліків, які свідчать про недостатню координацію методичної роботи й мають системний характер.

Варто зазначити, що така ситуація не є унікальною в освітньому просторі України. Підставною для цього твердження стало вивчення

результатів обговорень діяльності РНМЦ в регіонах (Львів, Харків, Дніпропетровськ), дискусій у педагогічних спільнотах тощо. Впливовим чинником є ригідність структури, яка унеможлиблює швидкі зміни в штатному розписі та функціонуванні. Так, чинне Положення не передбачало впровадження інклюзивної освіти, що нині призводить до ускладнень у реалізації відповідних програм; співпраця з Центром інклюзивної освіти стала додатковим пунктом у навантаженні методиста, який відповідає за кілька напрямів діяльності одночасно. Таке твердження ґрунтується на проведеному аналізі розподілу навантаження між співробітниками РНМЦ.

Згідно з інформацією, наданою РНМЦ, кількість педагогічних працівників, з якими співпрацює методист РНМЦ, коливається від 39 осіб (методист з бібліотечних фондів, Голосіївський район) до 1440 (методист з дошкільної освіти, Дарницький район). Коливання навантаження спостерігається не лише між окремими РНМЦ. У діяльності одного РНМЦ такий нерівномірний розподіл також не є винятком і може значно відрізнятись: від 149 осіб (методист з фізики, астрономії та трудового навчання) до 1104 осіб – вихователі ДНЗ, методисти ДНЗ, музичні керівники (Солом'янський район). При цьому середні показники, за даними РНМЦ, становлять 160 осіб (Шевченківський район), 260 осіб (Подільський район), 600 осіб (Деснянський район).

#### **Розподіл середнього навантаження на методичних працівників**

№	Район	Середнє навантаження
1.	Оболонський	260
2.	Голосіївський	240
3.	Дарницький	302
4.	Дніпровський	345
5.	Печерський	350
6.	Подільський	260
7.	Святошинський	700
8.	Солом'янський	388
9.	Шевченківський	160
10.	Деснянський	600

Очевидно, що ні чинне Положення, ні штатні розписи не враховують змін, що відбулися в законодавчій базі системи освіти протягом останніх 2 років і оперативного врахування тих трансформацій системи освіти, які анонсовані законодавчою гілкою влади в Україні.

В умовах, коли методист відповідає за методичну роботу з кількох навчальних предметів, імовірність зниження результативності цієї роботи зростає. Але на зміст роботи методиста впливають і інші чинники.

**Опитування методистів РНМЦ** було проведено в межах вивчення потреб різних категорій слухачів курсів підвищення кваліфікації, забезпечення співпраці з РНМЦ та надання ефективної допомоги

методистам. Мета проведеного анкетування – з'ясування провідних чинників, що визначають зміст професійної діяльності методиста РНМЦ та впливають на організацію його робочого дня, виявлення ставлення методистів до переліку та змісту посадових обов'язків. Опитування проводилось у письмовій формі, усього опрацьовано 80 анкет. Респонденти – методисти 10 РНМЦ міста Києва, що мають стаж роботи в РНМЦ понад 5 років, тобто володіють достатнім обсягом інформації про всі аспекти діяльності РНМЦ. Анкета містила 6 запитань та не передбачала збору демографічної інформації (стать, вік, стаж роботи, освіта тощо). У процесі обробки відповіді систематизовано й об'єднано в змістові блоки за логіко-семантичними ознаками. Результати представлено у вигляді таблиць.

**Які чинники визначають завдання, що Ви виконуєте як методист РНМЦ?**

№	Завдання	%
1	Накази й листи МОН, розпорядження, накази й листи ДОНМС, РУО	44,8
2	Відвідування заходів (уроків), проведення та відвідування семінарів, майстер-класів, змагань, конкурсів; надання індивідуальних консультацій учителям	19,02
3	Атестація педагогічних працівників та навчальних закладів	11,2
4	Непередбачувані завдання, доручення керівництва	5,6
5	Створення та підтримка в актуальному стані бази даних працівників; вивчення та узагальнення передового педагогічного досвіду; розробка методичних рекомендацій для вчителів, забезпечення педагогічних працівників необхідними матеріалами для успішної організації освітньої діяльності	5,6
6	Апробація підручників	2,24
7	Ведення військового обліку	2,24
8	Олімпіади і МАН	1,12
9	Усього	100

Як видно з таблиці, суб'єктивна оцінка впливу чинників, що визначають зміст діяльності методиста РНМЦ на макро- та мікрорівнях (законодавча база та ситуативні завдання), достатньо неоднорідна, однак відображає реальну картину щодо організації роботи методичних працівників.

Найбільш важливим чинником у роботі методиста РНМЦ вважають накази й розпорядження (44,8% респондентів). При цьому вплив інших зовнішніх чинників (непередбачувані доручення керівництва) відзначає 5,6% респондентів, а інших чинників, пов'язаних безпосередньо зі змістом роботи РНМЦ, – до 46,6%. Неочікуваним у цьому розділі стала поява такого чинника, як «ведення військового обліку», оскільки така діяльність не має жодного відношення до методичної роботи з педагогічними працівниками (2,24% респондентів).

Значна частина респондентів (48,6%) відмовилася відповідати на запитання «**Як часто Ви виконуєте завдання, не передбачені Вашою посадовою інструкцією?**», а негативною відповідь була лише в 7,7% від загальної кількості респондентів (або 17% від загальної кількості інформативних відповідей). Отже, можна зробити припущення, що від 45% до 80 % методистів РНМЦ з різною періодичністю виконують доручення чи завдання, не передбачені посадовими інструкціями. Припущення щодо частки респондентів, змушених виконувати такі доручення, ґрунтується на аналізі відповідей на другу частину запитання, у якій респонденти вказали перелік таких доручень.

**Завдання/доручення методиста РНМЦ, не передбачені посадовою інструкцією**

<b>№</b>	<b>Завдання</b>	<b>%</b>
1.	Збирання й узагальнення інформації, що не має відношення до посадових обов'язків, у тому числі - для РУО, РДА, КМДА; узагальнення заходів до знаменних дат, що проводились у ЗНЗ на запит РДА, КМДА; відповіді на письмові запити громадських організацій; розгляд скарг та відповіді на них; вирішення конфліктів та трудових спорів; залучення до роботи комісій та перевірок; підготовка довідок	52
2.	Виконання обов'язків інших структурних підрозділів (економічного тощо); чергування замість інших співробітників	10,4
3.	Поширення інформації про конкурси, змагання тощо; участь в організації та проведенні позашкільних та спортивно-масових заходів ( <i>Джура, Кришталева сова</i> тощо); передавання телефонограм; функція кур'єра	10,4
4.	Атестація навчальних закладів	4,1
5.	Участь у днях куратора	4,1
6.	Підготовка проектів наказів	4,1
7.	Участь у моніторингових дослідженнях, не передбачених планом; збирання й обробка статистичних даних, у тому числі - оцінка матеріального забезпечення закладів	8,2
8.	Підготовка та проведення методичних заходів, не передбачених Положенням про РНМЦ; відвідування масових методичних заходів, що мають рекламний характер; семінари й наради, що не мають безпосереднього відношення до посадових обов'язків	5,2
9.	Усього	100

Як видно з наведених даних, переважна кількість доручень пов'язана із підготовкою аналітичних довідок, обробкою масивів інформації, роботою в комісіях з розгляду скарг, вирішення конфліктів та трудових спорів, підготовки довідок тощо (52%), з виконанням обов'язків інших працівників (понад 10%) та організацією заходів, ініційованих громадськими організаціями та не передбачених планом роботи РНМЦ і посадовими обов'язками відповідних фахівців. Очевидно, що активізація діяльності

громадських об'єднань, підвищення рівня співпраці навчального закладу з батьківським активом та іншими стейкхолдерами вимагають перегляду змісту діяльності РНМЦ та перерозподілу посадових обов'язків.

Запитання «Які завдання Ви виконували на робочому місці вчора?» дозволило вивчити загальний перелік завдань, які виконують методисти РНМЦ, проаналізувати зміст діяльності методиста протягом одного робочого дня, виокремити ті види діяльності або завдання, які потребують значної витрати часу, систематизувати найчастіше повторювані завдання тощо.

**Розподіл робочого часу методиста РНМЦ («фотографія робочого дня»)**

<b>№</b>	<b>Зміст</b>	<b>Частка робочого часу, %</b>
1.	Документація (у тому числі ел. пошта)	27,5
2.	Участь у семінарі, круглому столі, засіданні МО, тренінгу, його проведення	16,4
3.	Робота в складі атестаційної комісії	12,8
4.	Індивідуальне консультування педагогів, директорів	8,6
5.	Робота в складі комісії з розгляду скарги	2,6
6.	Телефонограми та телефонні переговори	2,6
7.	Статистика та аналітика	2,45
8.	Відвідування відкритих уроків	2,45
9.	Проведення уроків у ЗНЗ	2
10.	Підготовка до пробного ЗНО	2
11.	Робота з методичною літературою	2
12.	Організаційні моменти	2
13.	Проведення наради на базі НЗ	2
14.	Планування	1,6
15.	Переїзд до місця проведення заходу	1
16.	Участь у роботі журі конкурсу	1
17.	Підготовка матеріалів про проведений захід	0,64
18.	Ознайомлення з підручниками на 2015-2016 н.р.	0,64
19.	Підготовка експертного відгуку на підручник	0,64
20.	Прийом батьків	0,64
21.	Нарада в РУО	0,64
22.	Заняття школи молодого спеціаліста	0,64
23.	Підготовка інформаційного повідомлення про захід	0,32
24.	Аналіз матеріалів сайту, розміщення матеріалів	0,32

Як видно з таблиці, лівова частка від загальної кількості людино-годин припадає на роботу з документацією (27,5%), участь у семінарі, круглому

столі, засіданні МО, тренінгу, його проведення (16,4%); роботу в складі атестаційних комісій (12,85%); індивідуальне консультування педагогів, директорів (8,6%). Найчастіше методисти виконували завдання, які тривають 3-4 години (22,1% та 19,2% усіх завдань відповідно).

Наступне запитання мало контрольний характер до попереднього й мало на меті вивчення суб'єктивної оцінки респондентів розподілу робочого часу між різними завданнями протягом більш тривалого періоду.

**Запитання 4. На виконання яких завдань Ви витрачаєте найбільше часу?**

№	Завдання	%
1.	Робота з документами (у тому числі – довідки й звіти, відповіді на листи)	32,2
2.	Виконання плану роботи, у тому числі - підготовка та видання методичних рекомендацій, індивідуальна робота з учителями; організація та проведення районних семінарів та засідань МО, майстер-класів тощо	23,8
3.	Підготовка та проведення олімпіад, конкурсів тощо, у тому числі - телефонні переговори для вирішення організаційних питань	14
4.	Обробка вхідної інформації, збирання даних та аналітика; підготовка та проведення моніторингів	12,6
5.	Самоосвіта (у тому числі – перегляд сайтів, ознайомлення із методичною літературою)	5,6
6.	Виконання завдань, не передбачених посадовою інструкцією	4,2
7.	Видача навчальної літератури в навчальні заклади	2,8
8.	Створення баз даних учителів	1,4
9.	Відвідування засідань, нарад тощо	1,4
10.	Опрацювання атестаційних матеріалів педагогічних працівників	1,4
11.	Усього	100

Порівняння даних, наведених в таблицях 3 та 4, свідчить про те, що переважна кількість робочого часу відводиться на роботу з документами, при цьому збирання й опрацювання статистичної інформації, зокрема – моніторинги різного плану, методисти виокремлюють із загального обсягу роботи з документацією (37,2% та 12,6% відповідно). При цьому безпосередньо на виконання плану методичної роботи відводиться не більше 23,8% загальної витрати часу. Ці дані певною мірою корелюються із відповідями, отриманими на попереднє запитання (24%), що свідчить про типовість проаналізованого робочого дня в цілому.

За суб'єктивними оцінками респондентів, найбільш важливими в роботі методиста РНМЦ є ті форми, що пов'язані з діяльністю педагогічних працівників (63,4%), що відповідає головній ідеї функціонування методичної служби. Неочікуваною є поява в переліку важливих завдань, таких як контроль (7,74%), створення сайтів (2,58%), надання методичної допомоги

батькам (1, 29%), забезпечення ЗНЗ підручниками (1, 29%). Такі результати можуть бути пов'язані з розподілом посадових обов'язків методистів згідно з посадовими інструкціями, виконанням ними обов'язків, що не передбачені посадовими інструкціями тощо.

Таким чином, можна констатувати, що й дискусії, які відбулися в ЗМІ, експертному середовищі та серед педагогічних працівників, і проведений аналіз підтверджують тезу щодо необхідності змін. Але якими повинні бути ці зміни?

Реформування системи освіти України на початку ХХІ століття свідчить, що багато справді реформаторських кроків не були системними та доведеними до логічного завершення. Саме тому, розуміючи, що настав час для реформування методичної служби, бажано здійснити цю реформу системно, оскільки вона прямо стосується практично всіх педагогічних працівників нашої країни, а непрямо – усього населення, бо його більшість є замовниками освітніх послуг, які бажають, щоб вони були якісними.

Яким чином можна змінити діяльність РНМЦ? Відомий американський архітектор Річард Бакмінстер Фуллер писав: «Не можна нічого змінити, б'ючись з існуючою реальністю. Щоб щось змінити, створіть нову модель, яка зробить існуючу безнадійно застарілою».

Враховуючи результати аналізу використання робочого часу методистами РНМЦ; виконання ними завдань, не передбачених чинним Положенням, однак включених до обов'язків методистів, дублювання та недостатню координацію та узгодженість змісту методичної роботи РНМЦ та НМЦ Інституту післядипломної педагогічної освіти Київського університету імені Бориса Грінченка, вважаємо, що чітке розмежування методичних функцій можливе лише за умови розробки нової моделі та виокремлення двох важливих напрямів діяльності районної методичної служби, які фактично виявлені в результаті проведеного аналізу – власне **методичної роботи** та **інформаційно-консультаційної діяльності**, спрямованої на підвищення рівня якості освіти та розвиток професійної компетентності педагогічних працівників.

Ефективність такої роботи може бути забезпечено шляхом заснування мережі **районних центрів розвитку професійної компетентності педагогів**, створення яких передбачено програмою «**Столична освіта 2015-2018**».

Районний центр розвитку професійної компетентності педагогів забезпечить виконання найбільш актуальних завдань, насамперед:

- збирання, обробка та узагальнення інформації, яка описує всі складники системи освіти міста Києва, формування та підтримка в актуальному стані баз даних;
- аналіз інформації щодо змісту, якості й особливостей освітнього простору міста Києва та окремих його складників; виявлення взаємовпливу різних чинників; підготовка прогнозів потреб навчальних закладів у фахівцях;



- організація та проведення різноманітних конкурсів, олімпіад як для учнів, так і для педагогічних працівників;
- розвиток окремих складників професійної компетентності педагогічних працівників (ІКТ-компетентність; тайм-менеджмент; психолого-педагогічна компетентність тощо).

Діяльність районних центрів розвитку професійної компетентності може забезпечити колектив з 8-10 осіб за умови чіткого розподілу посадових обов'язків.

Перевагами такого підходу є:

- єдина структура та штатний розпис, що полегшить професійне спілкування між відповідними фахівцями та обмін інформацією;
- зручність координації діяльності з Інститутом післядипломної педагогічної освіти Київського університету імені Бориса Грінченка та іншими учасниками освітнього процесу;
- уникнення негативних впливів на результативність методичної роботи недостатньої кваліфікації того чи іншого методиста;
- мобільність структури;
- відповідність реальним потребам та реальній діяльності.