

УДК 377.3 (072)

DOI <https://doi.org/10.31392/NPU-nc.series5.2023.94.24>

Стешиц І. В.

## МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕДАГОГІЧНОГО ПАРТНЕРСТВА УЧИТЕЛІВ В УМОВАХ МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ ПОЧАТКОВОЇ ШКОЛИ

*В статті розглянуто методичні рекомендації щодо управління розвитком педагогічного партнерства учителів в умовах методичної роботи початкової школи, які представлені у поетапній інструкції для керівників закладів освіти, їх заступників та методистів початкової школи. Педагогічне партнерство є важливим елементом для досягнення життєвого успіху учнів, тому в статті акцентовано увагу на те, що співпраця управлінців освіти з педагогічним колективом на розвиток їх компетентності педагогічного партнерства є запорука успіху як закладу освіти взагалі, так і кожного учасника освітнього процесу зокрема. Чітка послідовність у впровадженні системи управлінських впливів на розвиток педагогічного партнерства учителів початкової школи сприяє наближенню до учнів, батьків та громадськості. Акцентовано увагу на тому, що важливе виявлення готовності закладу освіти до впровадження методичних рекомендацій, а також рівня управлінської компетентності самого керівника; на важливість ведення керівником закладу освіти прозорі, інформаційно відкритої та системної роботи щодо створення команди однодумців, здатних до дієвого партнерства, єдності та творчості при забезпеченні безпечного середовища для кожного учасника освітнього процесу; на визначення найоптимальніших шляхів впровадження системи управлінських впливів на розвиток педагогічного партнерства та організацію психологічної підтримки і адаптації; на проведення чесного та прозорого аналізу та лояльної корекції ефективності впровадження системи управлінських впливів. Висвітлені сильні та слабкі сторони внутрішнього середовища закладу освіти, потрібна документація для аналізу стану педагогічного партнерства у закладі освіти, перелік програмних комплексів електронного навчання різної спрямованості. Зазначено, що роль керівника закладу освіти в управлінні розвитком педагогічного партнерства учителів важко переоцінити і що надійним орієнтиром запровадження змін є його управлінська компетентність.*

**Ключові слова:** методичні рекомендації, управління розвитком, компетентність педагогічне партнерство, учителі початкової школи, методична робота початкової школи.

Освітня система України на сьогодні зазнає значних змін, що пов'язані із впровадженням концепції Нової української школи, яка базується на якісно новому рівні побудови взаємовідносин між учнями, педагогами і батьківською громадою. Новий зміст освіти щодо співробітництва педагогів і батьків з метою особистісного розвитку школярів орієнтує громаду на поважне ставлення до дітей з особливими освітніми потребами [1]. Відповідальність за впровадження цих змін у заклад освіти покладена на керівника ЗО, його заступників, які мають створити умови для цієї тісної співпраці на всіх рівнях з усіма учасниками освітнього процесу. Саме вчитель є головною дійовою особою будь-яких освітнянських перетворень, які вимагають переорієнтації його діяльності на нові педагогічні цінності. Тому майстерність керівника ЗО і проявляється у тому, як організувати співпрацю та допомогти вчителю розвивати педагогічне партнерство в умовах методичної роботи закладу. Педагогічне партнерство передбачає взаємодію між адміністрацією закладу, учительським й учнівським колективами, батьківською громадськістю та місцевою громадою. Актуальність створення системи управлінських впливів на розвиток педагогічного партнерства учителів в умовах методичної роботи початкової школи зумовлена не тільки реформуванням освіти, яка передбачає перетворення української школи на важіль соціальної рівності і згуртованості, а й викликами, пов'язаними з воєнним станом у країні, що загострює всі соціальні стани. Зазначені рекомендації ґрунтуються на засадах особистісного, індивідуального, діяльнісного, компетентнісного, системного підходів.

Концептуальні положення, сутність і базові поняття управління закладами освіти розглянуто в роботах Ю. Бабанського, Є. Березняка, О. Боднар, Л. Даниленко, Ю. Завалевського, В. Камишина, Л. Карташової, Н. Клокар, В. Маслова, В. Олійник, Л. Петренко, В. Пікельної, Г. Романової, С. Сисоєвої, О. Снісаренко, Є. Хрикова. До вивчення сутності компетентнісного підходу та шляхів його запровадження в систему вищої освіти зверталися І. Драч, І. Бабина, Н. Бібік, Я. Кодлюк, О. Локшина, О. Овчарук, О. Пометун, О. Савченко, С. Сисоєва, Г. Терещук та інші. Досліджували питання педагогіки партнерства і сучасні дослідники, зокрема О. Сесик, Н. Барішковець, А. Мартинюк, О. Акімова, Н. Аббас, Г. Аксьонова, Л. Борлак, Т. Бачурської, О. Літченко, П. Байдаченко, В. Бакірова, І. Гавриленко, Г. Задорожний, О. Іонова, А. Рибіна, В. Жураковський, І. Мачуліна, З. Сазонова, О. Скідіна, Л. Хижняк та інші. Проте, звертаючись до проблеми систематизування самого процесу впровадження управлінських впливів на розвиток педагогічного партнерства учителів в умовах методичної роботи початкової школи, треба зазначити, що ще досить мало уваги приділяється цьому аспекту. Саме тому, **метою роботи** є визначення сутності й окреслення методичних рекомендацій щодо управління розвитком педагогічного партнерства учителів в умовах методичної роботи початкової школи.

З метою удосконалення процесу управління розвитком педагогічного партнерства учителів в умовах методичної роботи початкової школи розроблені відповідні методичні рекомендації, спрямовані на їх практичне використання директорами ЗО, заступниками директорів; у системі підвищення педагогічної кваліфікації; у процесі професійної підготовки керівників закладів освіти у закладах післядипломної педагогічної

освіти та вищих навчальних закладах; у науковій діяльності аспірантів та здобувачів; в системі методичної роботи закладів освіти.

Важливо здійснити такі потенційно важливі етапи для впровадження системи управлінських впливів на розвиток педагогічного партнерства учителів в умовах методичної роботи початкової школи:

1. Виявлення готовності закладу освіти до впровадження системи управлінських впливів на розвиток педагогічного партнерства.

2. Виявлення рівня управлінської компетентності та педагогічного партнерства керівника ЗО.

3. Підготовка педагогічного колективу до впровадження системи управлінських впливів на розвиток систему управлінських впливів на розвиток педагогічного партнерства учителів в умовах методичної роботи початкової школи.

4. Створення і підтримання безпечного освітнього середовища.

5. Налагодження педагогічного партнерства в початковій школі.

6. Організація психологічної підтримки й адаптація учителів, здобувачів освіти, батьків під час впровадження системи управлінських впливів.

7. Аналіз і корекція впровадження системи управлінських впливів на розвиток педагогічного партнерства учителів в умовах методичної роботи початкової школи.

Пропонуємо орієнтовний алгоритм управлінських дій щодо впровадження системи управлінських впливів на розвиток педагогічного партнерства учителів в умовах методичної роботи початкової школи. Для цього доцільно здійснювати ряд взаємопов'язаних кроків, які передбачають *організаційно-аналітичну, інформаційну та методичну роботу*.

1. Виявлення готовності закладу освіти до впровадження системи управлінських впливів на розвиток педагогічного партнерства.

У контексті впровадження будь чого нового, важливим аспектом є готовність закладу освіти, а точніше учителя як суб'єкта інновацій. Професійна готовність фахівця – це комплексне поняття, яке передбачає наявність як відповідного рівня професійної компетентності, майстерності, так і здатності до саморегуляції, налаштування на відповідну діяльність, а також уміння мобілізувати свій професійний потенціал на вирішення поставлених завдань у відповідних умовах [3].

Організаційно-аналітична робота:

1.1. Визначити сильні та слабкі сторони внутрішнього середовища закладу освіти, які є провідними для реалізації системи управлінських впливів на розвиток педагогічного партнерства. Для цього доцільно визначитись за такими напрямками:

– рівень корпоративної культури закладу освіти: єдина філософія; спільні цінності учасників освітнього процесу; спільне бачення педагогічними працівниками місії та мети діяльності закладу освіти; розвиток командної взаємодії педагогічного колективу;

– безпечне освітнє середовище: відповідність вимогам санітарного регламенту; наявність умов для інклюзивного навчання; психологічна безпека всіх учасників освітнього процесу;

– стратегічний підхід до управління: відповідність стратегії розвитку ЗО новому змісту освіти; формування позитивного іміджу закладу освіти.

1.2. Дослідити можливості та загрози з боку зовнішнього середовища закладу освіти, які впливають на впровадження системи управлінських впливів на розвиток педагогічного партнерства. Для цього потрібно вивчити запити батьків, здобувачів освіти, їх очікування, знання суті партнерства.

1.3. Організувати проведення моніторингу щодо стану педагогічного партнерства у закладі освіти серед батьків.

1.4. Провести моніторинг рівня педагогічного партнерства учителів відповідно до Професійного стандарту вчителя [9].

1.5. За результатами моніторингу визначити рівень готовності педагогічного колективу до впровадження системи управлінських впливів та визначити потреби в удосконаленні компетентності педагогічного партнерства.

1.6. Проаналізувати документацію для аналізу стану педагогічного партнерства у ЗО.

*Інформаційна робота:*

1.7. Вести відкриту комунікацію між управлінцями та колективом щодо стратегічних напрямів закладу освіти у розвитку педагогічного партнерства в умовах методичної роботи початкової школи.

*Методична робота:*

1.8. Встановити відповідність системи управлінських впливів місії та стратегічній меті закладу освіти, яка полягає у розвитку педагогічного партнерства між усіма учасниками освітнього процесу.

1.9. Розробити індивідуальні плани розвитку педагогічного партнерства для педагогічних працівників з урахуванням їх траєкторій професійного розвитку.

1.10. Розробити виховний план роботи початкової школи відповідно до вимог впровадження системи управлінських впливів.

2. Виявлення рівня управлінської компетентності та педагогічного партнерства керівника ЗО.

Важливе місце в управлінні розвитком педагогічного партнерства учителів посідає управлінська компетентність керівника та педагогічного партнерства, ентузіазм, вміння повести за собою колектив, надихнути його, що є надійним орієнтиром запровадження змін. Компетентність педагогічного партнерства керівника ЗО, на наше переконання, є інтеграційна професійно-особистісна якість, заснована на знанні партнерства, особистісному досвіді педагогічного партнерства і ціннісних орієнтацій на партнерство. Саме тому керівник має володіти методиками самодіагностики, самоосвіти, самовдосконалення, що дозволяє вибудувати індивідуальну траєкторію професійного зростання в площині педагогічного партнерства, забезпечує його авторитет і лідерство в колективі [7].

*Організаційно-аналітична робота:*

2.1. Здійснити рефлексію управління в площині партнерства, визначити особисті сильні сторони та зони росту взаємодії і напрацювати план для покращення результатів.

*Інформаційна робота:*

2.2. Створити інформаційний простір та налагодити комунікаційну систему з метою забезпечення реалізації місії закладу, досягнення мети і цілей, досягнення максимально позитивного результату в процесі управління розвитком педагогічного партнерства учителів.

*Методична робота:*

2.3. Підвищити власний науково-теоретичний рівень з питань педагогічного партнерства шляхом самоосвіти, участі в науково-практичних конференціях, семінарах, тренінгах, круглих столах, педагогічних проєктах і експериментальній діяльності з питань педагогічного партнерства.

2.4. Удосконалити знання командотворення через підвищення самоорганізації, дисципліни, корпоративної культури, тайм-менеджменту.

3. Підготовка педагогічного колективу до впровадження системи управлінських впливів.

*Організаційно-аналітична робота:*

3.1. Проаналізувати елементи корпоративної культури закладу освіти (цінності педагогічних працівників, спільне бачення мети й шляхів її досягнення, готовність до командної роботи тощо) та їх відповідність ціннісним орієнтирам педагогічного партнерства.

3.2. Організувати заходи з тимблдіingu, спрямовані на згуртування педагогічного колективу та об'єднання їх навколо спільної мети [6]. Створити команди однодумців, здатних до дієвого партнерства, єдності, творчості на шляху розвитку педагогічного партнерства у початковій школі.

3.3. Проаналізувати ринок освітніх послуг щодо підвищення кваліфікації педагогічних працівників в темі педагогічного партнерства та створити базу даних надання освітніх послуг.

*Інформаційна робота:*

3.4. Оприлюднити систему управлінських впливів на розвиток педагогічного партнерства учителів;

3.5. Ознайомити учителів з базою даних суб'єктів надання освітніх послуг.

*Методична робота:*

3.6. Спланувати систему внутрішньошкільних методичних заходів щодо підвищення рівня педагогічного партнерства учителів початкової школи відповідно до системи управлінських впливів.

4. Створення і підтримання безпечного освітнього середовища.

*Організаційно-аналітична робота:*

4.1. Забезпечити здорові, безпечні і комфортні умови навчання та праці.

4.2. Запровадити в закладі освіти міжнародні програми з протидії проявам насильства та булінгу (цькування) та їх попередження.

4.3. Створити умови фізичної та психологічної безпеки учнів, з урахуванням їх потреб та можливостей, ефективного залучення та включення до освітнього процесу дітей, зокрема з особливими освітніми потребами [6].

4.4. Створити та вдосконалити службу медіації для запобігання проявам насильства в закладах освіти та вирішення конфліктів мирним шляхом.

*Інформаційна робота:*

4.5. Створити робочу групу щодо розробки кодексу корпоративної етики закладу освіти, який визначатиме норми поведінки вчителів та учнів щодо підтримки безпечного, сприятливого та вільного від насильства освітнього простору в адаптаційному циклі базової середньої освіти.

*Методична робота:*

4.6. Розробити кодекс безпечного освітнього середовища.

4.7. Провести методичні заходи з метою сприяння дотриманню працівниками закладу освіти принципів здорового та безпечного способу життя.

4.8. Розробити систему інтегрованих освітніх та виховних заходів, спрямованих на формування у здобувачів освіти гігієнічних навичок та засад здорового способу життя, зокрема звичок здорового харчування, фізичної активності, безпечної комунікації.

4.9. Створити кодекс корпоративної етики закладу освіти, який визначатиме норми поведінки вчителів та учнів з метою підтримки безпечного, сприятливого та вільного від насильства освітнього простору.

5. Налагодження педагогічного партнерства в початковій школі.

Цей напрям управлінської діяльності передбачає налагодження партнерства на усіх рівнях між усіма учасниками освітнього процесу закладу освіти та представлення напрямів роботи у відкритому інформаційному просторі.

*Організаційно-аналітична робота:*

5.1. Проаналізувати та спланувати форми роботи з батьками здобувачів освіти на основі запропонованих в системі управлінських впливів.

5.2. Забезпечити науково-методичний супровід діяльності в ЗО за програмними комплексами електронного навчання (e-learning), мобільного навчання (m-learning) різної спрямованості, у тому числі організації та управління навчанням: LMS (Learning Management Systems), серед них – Moodle, Blackboard, CCNet, Claroline та ін., які об'єднують у собі інструменти адміністрування, комунікацій, оцінки знань, розробки навчальних курсів; платформа Webex, Google Classroom, Zoom, Facebook Messenger; Classtime – платформа для створення інтерактивних навчальних додатків, яка дозволяє вести аналітику навчального процесу і реалізовувати стратегії індивідуального підходу; для перевірки знань та оцінювання ефективними є інтерактивні форми контролю та взаємоконтролю, створені за допомогою платформ «Kahoot», «Easy Test Maker», «ClassMarker» тощо.

5.3. Створити відкриту систему контролю за діяльністю ЗО щодо налагодження педагогічного партнерства (створення електронних журналу та щоденників, розміщення та оприлюднення інформації для здобувачів освіти та їх батьків на сайті ЗО) [2].

5.4. Забезпечити творчу атмосферу для налагодження педагогічного партнерства між учасниками освітнього процесу, заохочення до новаторства (організація круглих столів для обговорення педагогічних питань та обміну досвідом тощо) .

*Інформаційна робота:*

5.5. Ознайомити вчителів з проектом виховного плану закладу освіти, який включає календар подій щодо взаємодії між усіма учасниками освітнього процесу.

5.6. Оприлюднити календар подій, який включає різні форми взаємодії з учасниками освітнього процесу на сайті закладу освіти.

5.7. Ознайомити учасників освітнього процесу із видами програмних комплексів електронного навчання (e-learning) та мобільного навчання (m-learning) різної спрямованості, які використовуються в ЗО.

*Методична робота:*

5.8. Провести засідання педагогічної ради щодо остаточного обговорення, узгодження та затвердження форм роботи з батьками, які зазначені в системі управлінських впливів на розвиток педагогічного партнерства учителів.

5.9. Налагодити партнерство територіального, регіонального, всеукраїнського рівня між учителями, активізувати методичну взаємодію [6].

6. Організація психологічної підтримки й адаптація учителів, здобувачів освіти, батьків під час впровадження системи управлінських впливів.

Цей напрям управлінської діяльності передбачає усвідомлення того, що педагогічне партнерство організовується в емоційно безпечному освітньому середовищі та здійснюється з урахуванням вікових особливостей, фізичного, психічного й інтелектуального розвитку дітей, їхніх індивідуальних освітніх потреб; з урахуванням соціального паспорту сім'ї, освіти та знань батьків.

*Організаційно-аналітична робота:*

6.1. Створити команду психологічного супроводу (психолог, соціальний педагог, психолог ЦПР ПП, психологи з різних партнерських організацій).

6.2. Ініціювати та спланувати проведення заходів у закладі освіти щодо надання психосоціальної підтримки в період адаптації суб'єктів освітнього процесу під час запровадження ДСБСО в адаптаційному циклі (тренінги, консультації психолога, воркшопи тощо) [6].

6.3. Створити умови для навчання вчителів з питань: надання психосоціальної підтримки учням, вибору стратегій подолання стресу, розвитку стресостійкості у дітей; врахування особливостей взаємодії з дітьми різного віку; опанування сучасними психологічними методиками управління класом.

6.4. Організувати систему заходів для збереження психологічного здоров'я педагогічних працівників та профілактики професійного вигорання; створити умови для психологічного розвантаження суб'єктів освітнього процесу.

6.5. Організувати кімнату для відпочинку педагогічних працівників.

6.6. Організувати навчання вчителів та батьків учнів з питань виявлення та реагування на психосоціальні потреби дітей [6].

6.7. Знати реальні заслуги не за плітками, а внаслідок добре продуманої системи зворотного зв'язку (спостереження за проявами професійної діяльності, визначення якості виконання функціональних обов'язків: вивчення та аналіз сертифікатів, нагород, відзнак, подяк суб'єктів діяльності; портфоліо, публікацій, методичних розробок, узагальнення досвіду роботи; матеріалів, що підтверджують участь та результати педагогічної діяльності) [2].

*Інформаційна робота:*

6.8. Проінформувати педагогів про особливості надання психосоціальної підтримки учням, сучасними підходами до викладання, стратегіями подолання стресу, розвитком стресостійкості у дітей, сучасними методиками управління класом.

6.9. Оформити інформаційні матеріали для ознайомлення педагогів, учнів та їх батьків з методами збереження психологічного здоров'я.

6.10. Інформувати вчителів, батьків з питань виявлення та реагування на психосоціальні потреби дітей.

*Методична робота:*

6.11. Організувати психологічний супровід впровадження системи управлінських впливів на розвиток педагогічного партнерства в умовах методичної роботи початкової школи.

6.12. Розробити методичні рекомендації щодо формування психологічної готовності педагогів до змін, інновацій та командної роботи.

6.13. Організувати та провести методичні заходи щодо психологічного супроводу та підтримки в закладах освіти, запровадження дієвого механізму взаємодії закладів освіти та охорони здоров'я для збереження психічного здоров'я дітей [8].

7. Аналіз і корекція впровадження системи управлінських впливів на розвиток педагогічного партнерства учителів в умовах методичної роботи початкової школи.

Впровадження системи управлінських впливів на розвиток педагогічного партнерства в умовах методичної роботи початкової школи є процесом, що потребує постійного моніторингу та самоаналізу на рівні усіх ланок управління ЗО. Планування та аналіз процесу управління розвитком педагогічного партнерства дає можливість підвищити ефективність прийняття управлінських рішень та залучити до розвитку педагогічного партнерства усіх учасників освітнього процесу.

*Організаційно-аналітична робота:*

7.1. Провести моніторинг ефективності впровадження системи управлінських впливів на розвиток педагогічного партнерства в умовах методичної роботи початкової школи.

7.2. Визначити труднощі, які виникли у впровадженні.

7.3. Визначити шляхи корекції виявлених недоліків за усіма визначеними показниками.

*Інформаційна робота:*

7.4. Підготувати аналітичну довідку щодо результатів моніторингу ефективності впровадження системи управлінських впливів на розвиток педагогічного партнерства в умовах методичної роботи початкової школи та представити її на педагогічній раді.

*Методична робота:*

7.5. Здійснити рефлексію для перспектив подальших наукових розвідок та узагальнити досвід роботи щодо впровадження системи управлінських впливів на розвиток педагогічного партнерства учителів в умовах методичної роботи початкової школи.

Таким чином, врахування розроблених методичних рекомендацій щодо практичного впровадження системи управлінських впливів на розвиток педагогічного партнерства учителів в умовах методичної роботи початкової школи сприятиме позитивній динаміці розвитку педагогічного партнерства учителів в умовах методичної роботи початкової школи.

**Висновки.** Щоб удосконалити процес управління розвитком педагогічного партнерства учителів в умовах методичної роботи початкової школи, управлінням закладів освіти потрібно пройти потенційно важливі етапи впровадження, а саме: виявити готовність закладу освіти до впровадження системи управлінських впливів на розвиток педагогічного партнерства; виявити свій особистий рівень управлінської компетентності та педагогічного партнерства; підготувати педагогічний колектив до впровадження системи управлінських впливів, створити сприятливі умови для розвитку педагогічного партнерства через прозорість та інформаційну відкритість діяльності управлінців закладу освіти; забезпечити безпечне освітнє середовище, недискримінацію, запобігання та протидію булінгу (цькування); налагодити розвиток педагогічного партнерства в початковій школі через методичну роботу; організувати психологічну підтримку й адаптацію учителів, здобувачів освіти, батьків під час впровадження системи управлінських впливів, забезпечити академічну свободу педагогічних працівників; після впровадження провести аналіз і корекцію впровадження системи управлінських впливів на розвиток педагогічного партнерства учителів в умовах методичної роботи початкової школи та здійснити рефлексію для перспектив подальших наукових розвідок. Розроблені методичні рекомендації допоможуть реалізувати систему управлінських впливів на розвиток педагогічного партнерства учителів в умовах методичної роботи початкової школи.

*Використана література:*

1. Білецька І. О., Коберник О. М. Педагогіка партнерства та її реалізація в творчій спадщині В. Сухомлинського. *Наукові записки [Центральноукраїнського державного педагогічного університету імені Володимира Винниченка]. Серія : Педагогічні науки.* 2018. № 171. С. 34–39.
2. Віролайн О. В. Управління закладом загальної середньої освіти в умовах змішаного навчання : дис. ... д-ра філософії в галузі педагогіки : 011. Київ, 2023.

3. МОН України ДНУ «Ін-т освітньої аналітики». Дослідження щодо готовності педагогічних працівників до реалізації Концепції НУШ. 2019. 68 с. URL: [https://iea.gov.ua/wp-content/uploads/2020/06/Doslidzhennya-shhodo-gotovnosti-pedagogichnih-pratsivnykiv-do-realizatsiyi-Kontseptsiyi-Novoyi-ukrayinskoyi-shkoli\\_2019.pdf](https://iea.gov.ua/wp-content/uploads/2020/06/Doslidzhennya-shhodo-gotovnosti-pedagogichnih-pratsivnykiv-do-realizatsiyi-Kontseptsiyi-Novoyi-ukrayinskoyi-shkoli_2019.pdf).
4. Заєць Н. Ю. Формування готовності до професійної мобільності майбутніх керівників закладів загальної середньої освіти в умовах магістратури : дис. ... д-ра філософії в галузі педагогіки : 011. Київ, 2022.
5. Концепція «Нова українська школа» / ред. Г. Михайло ; упоряд.: Л. Гриневич, Е. Олександр, С. Калашнікова. МОН України, 2016. 34 с. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/zagalna%20serednya/nova-ukrainska-shkola-compressed.pdf>.
6. Афанасьєва Т.А., Кравченко Т.В. Управління закладом освіти в умовах реалізації Концепції «НУШ». Основні орієнтири розвитку системи освіти Запорізької області в контексті реалізації Концепції «Нова українська школа» в умовах очної, дистанційної та змішаної освіти у 2021/2022 навчальному році: метод. рекомендації : у 3-х ч. / відп. ред. О. Варецька ; упор. Т. Верозубова; тех. ред. О. Тонне ; ДОН ЗОДА, КЗ «ЗОІППО» ЗОР. Ч. І. Науково-методичне забезпечення діяльності закладів освіти. Електронний аналог друкованого видання (електронна книга). Запоріжжя: СТАТУС, 2021. С. 10–17. URL : <https://znayshov.com/FR/16167/714-41-57.pdf>
7. Припотень О. В. Організаційно-педагогічні умови управління міжнародною проектною діяльністю в загальноосвітньому навчальному закладі : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.06. Київ, 2021.
8. Про Національну стратегію розвитку безпечного і здорового освітнього середовища у Новій українській школі: Указ Президента України від 25.05.2020 р., №195/2020 URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/195/2020#Text>
9. Професійний стандарт Вчителя закладу загальної середньої освіти 20.12.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v2736915-20#n10>

#### References:

1. Biletska I. O., Kobernyk O. M. (2018) Pedahohika partnerstva ta yii realizatsiia v tvorchii spadshchyni V. Sukhomlynskoho [Pedagogy of partnership and its implementation in the creative heritage of V. Sukhomlynskyi]. *Naukovi zapysky [Tsentral-noukrainskoho derzhavnogo pedahohichnoho universytetu imeni Volodymyra Vynnychenka]. Seriya : Pedahohichni nauky..* № 171. S. 34–39. [in Ukrainian]
2. Virolainen O. V. (2023) Upravlinnia zakladom zahalnoi serednoi osvity v umovakh zmishanoho navchannia [Management of an institution of general secondary education in the conditions of mixed education] : dys. ... d-ra filosofii v haluzi pedahohiky : 011. Kyiv. [in Ukrainian]
3. МОН України ДНУ «Ін-т освітньої аналітики». Дослідження щодо готовності педагогічних працівників до реалізації Концепції НУШ [MES of Ukraine, DNU "Institute of Educational Analytics". Research on the readiness of teaching staff to implement the Concept of the National Academy of Sciences]. 2019. 68 с. URL: [https://iea.gov.ua/wp-content/uploads/2020/06/Doslidzhennya-shhodo-gotovnosti-pedagogichnih-pratsivnykiv-do-realizatsiyi-Kontseptsiyi-Novoyi-ukrayinskoyi-shkoli\\_2019.pdf](https://iea.gov.ua/wp-content/uploads/2020/06/Doslidzhennya-shhodo-gotovnosti-pedagogichnih-pratsivnykiv-do-realizatsiyi-Kontseptsiyi-Novoyi-ukrayinskoyi-shkoli_2019.pdf). [in Ukrainian]
4. Zaiets N. Yu. (2022) Formuvannia hotovnosti do profesiinoi mobilnosti maibutnih kerivnykiv zakladiv zahalnoi serednoi osvity v umovakh mahistratury [Formation of readiness for professional mobility of future heads of institutions of general secondary education in the conditions of the master's degree] : dys. ... d-ra filosofii v haluzi pedahohiky : 011. Kyiv,. [in Ukrainian]
5. Kontseptsia «Nova ukrainska shkola» [The «New Ukrainian School» concept] / red. H. Mykhailo ; uporiad.: L. Hrynevych, E. Oleksandr, S. Kalashnikova. МОН України, 2016. 34 с. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/zagalna%20serednya/nova-ukrainska-shkola-compressed.pdf>. [in Ukrainian]
6. Afanasieva T.A., Kravchenko T. V. Upravlinnia zakladom osvity v umovakh realizatsii Kontseptsii «NUSH». Osnovni oriientyry rozvytku systemy osvity Zaporizkoi oblasti v konteksti realizatsii Kontseptsii «Nova ukrainska shkola» v umovakh ochnoi, dystantsiinoi ta zmishanoi osvity u 2021/2022 navchalnomu rotsi: metod. rekomendatsii : u 3-kh ch [Management of an educational institution in the context of the implementation of the "NUSH" Concept. The main guidelines for the development of the education system of the Zaporizhzhia region in the context of the implementation of the "New Ukrainian School" Concept in the conditions of face-to-face, distance and mixed education in the 2021/2022 academic year: method. recommendations: in 3 vol.]. / vidp. red. O. Varetska ; upor. T. Vierozubova; tekhn. red. O. Tonne ; DON ZODA, KZ «ZOIPPO» ZOR. Ch. I. Naukovo-metodychne zabezpechennia diialnosti zakladiv osvity. Elektronnyy analog drukovanoho vydannia (elektronna knyha). Zaporizhzhia: STATUS, 2021. S. 10–17. URL : <https://znayshov.com/FR/16167/714-41-57.pdf> [in Ukrainian]
7. Prypoten O. V. (2021) Orhanizatsiino-pedahohichni umovy upravlinnia mizhnarodnoiu proiektnoiu diialnistiu v zahalnoosvitnomu navchalnomu zakladi [Organizational and pedagogical conditions for managing international project activities in a general educational institution] : dys. ... kand. ped. nauk : 13.00.06. Kyiv,. [in Ukrainian]
8. Pro Natsionalnu stratehiu rozbudovy bezpechnoho i zdorovoho osvitnoho seredovyscha u Novii ukrainskii shkoli [About the National Strategy for Building a Safe and Healthy Educational Environment in the New Ukrainian School]: Ukaz Prezydenta Ukrainy vid 25.05.2020 r., №195/2020 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/195/2020#Text> [in Ukrainian]
9. Profesiyniy standart Vchytelia zakladu zahalnoi serednoi osvity [Professional standard of a teacher of a general secondary educational institution] 20.12.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v2736915-20#n10> [in Ukrainian]

#### ***Steshyts I. Methodological recommendations for managing the development of the pedagogical partnership of teachers in the conditions of the methodological work of the primary school***

*The article discusses methodological recommendations for managing the development of teachers' pedagogical partnership in the context of the methodological work of elementary school, which are presented in a step-by-step instruction for heads of educational institutions, their deputies and methodologists of elementary school. Pedagogical partnership is an important element for achieving the life success of students, therefore, the article focuses on the fact that the cooperation of education managers with the teaching staff to develop their pedagogical partnership competence is the key to the success of both an educational institution in general and each participant in the educational process in particular. A clear sequence in the introduction of a system of managerial influences on the development of pedagogical partnership of elementary school teachers contributes to the approach to students, parents and the public. Attention is focused on the importance of identifying the readiness of an educational institution to implement methodological recommendations, as well as the level of managerial competence of the leader himself; on the importance of conducting transparent, informationally open and systematic work by the head of an educational*

*institution to create a team of like-minded people capable of effective partnership, unity and creativity while providing a safe environment for each participant in the educational process; to determine the best ways to introduce a system of managerial influences on the development of pedagogical partnerships and the organization of psychological support and adaptation; to conduct an honest and transparent analysis and loyal correction of the effectiveness of the implementation of the system of managerial influences. The strengths and weaknesses of the internal environment of the educational institution are highlighted, documentation is needed to analyze the state of the pedagogical partnership in the educational institution, a list of e-learning software systems of various directions. It is noted that the role of the head of an educational institution in managing the development of pedagogical partnership of teachers can hardly be overestimated and that a reliable guideline for introducing changes is his managerial competence.*

**Key words:** *methodological recommendations, development management, competence, pedagogical partnership, elementary school teachers, methodological work of elementary school.*

УДК 378.011.31:785

DOI <https://doi.org/10.31392/NPU-nc.series5.2023.94.25>

Чжан Яюй

### ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ХОРОВОГО ДИРИГУВАННЯ В ПРОЦЕСІ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ІМІДЖУ

*В статті висвітлено специфіку професійної підготовки майбутніх фахівців хорového диригування, яка полягає в тому, що така підготовка пов'язана із музикою як видом мистецтва, що сприяє яскраво вираженому емоційному, психофізіологічному характеру впливу. Важливою умовою формування професійних якостей і умінь майбутніх фахівців хорového диригування є врахування в процесі їхньої професійної підготовки низки методологічних підходів, які є підґрунтям організації освітнього процесу. Було проаналізовано сучасні наукові дослідження, які переважно зосереджені на вивчення достатньо великої кількості різноманітних технік і технологій, які спрямовані на становлення, розвиток і формування професійного іміджу фахівців різноманітних спеціальностей. Було доведено, що необхідні нові підходи щодо професійної підготовки фахівців, зокрема хорového диригування для функціонування в полікультурному суспільстві, для якого характерні ризики втрати моральних орієнтирів, постійні зміни способу життя, зростання агресії, протиставлення позитивних і негативних тенденцій людського життя, набуває особливого значення та необхідності наукових досліджень щодо аналізу формування позитивного професійного іміджу. Було визначено, що формування професійного іміджу відбувається у п'ять етапів: по-перше, сприйняття образу; по-друге, аналіз інформації за його уважною корекцією; по-третє, використання, що розкривається через примірювання; по-четверте, програвання окремих елементів бажаного іміджу та подальшим вживанням в образ; по-п'яте, привласнення та індивідуалізація обраного або бажаного іміджу. Було доведено, що професійний імідж посідає одне з провідних місць в ієрархії цінностей фахівців, оскільки саме професійний імідж є своєрідною програмою соціальної поведінки, яка закріплена в образах, символах і нормах. Необхідність формування нового стилю соціальної поведінки, який відповідає сучасному етапу розвитку суспільства, призводить до актуалізації проблем, пов'язаних з таким феноменом, як імідж, що, у свою чергу, потребує вивчення умов і механізмів його виникнення і функціонування у суспільстві.*

**Ключові слова:** *професійна підготовка, хорове диригування, компетентнісний підхід, професійний імідж, етапи формування професійного іміджу, диригентське мистецтво.*

Взаємопроникнення в мистецтво є складним структурним процесом, що вимагає розгляду з різних точок зору, а також вироблення спільного підходу до їх вивчення, уміння застосовувати знання з різних галузей задля вирішення конкретної творчої задачі, зокрема, самостійно проводити творчі дослідження та виявляти бажання у пізнанні мистецьких явищ тощо [9, с. 6].

Слід відзначити, що в системі професійної підготовки майбутніх фахівців хорového диригування особливе місце займає виховання їх музично-естетичних смаків. Саме в студентському віці відбувається активний їх розвиток і формування, що безперечно впливає на формування власного професійного іміджу майбутніх фахівців хорového диригування. Більш того, в цей період у майбутніх фахівців хорového диригування також розвиваються здібності оцінювання музичних творів та формуються музично-естетичні ідеали.

Ми цілком погоджуємося із І. Цюряк стосовно використання особистісно-орієнтованого підходу в процесі професійної підготовки майбутніх фахівців хорového диригування, безперечно, сприятиме їхньому професійному зростанню [9, с. 8]. Тому якісна професійна підготовка майбутніх фахівців хорového диригування вимагає від них бути максимально активним щодо застосування особистісно-орієнтованих освітніх технологій.

На важливість використання особистісно-орієнтованого підходу в процесі фахової підготовки вказує Г. Падалка, яка зазначає, що в системі професійної підготовки майбутніх фахівців хорového диригування одним з головних аспектів є індивідуальні заняття за індивідуальною формою навчання, в основі яких полягає особистісно-орієнтований підхід до їх проведення. Проведення таких індивідуальних занять на відміну