

3. Бовыкин В. И. Новый менеджмент: (управление предприятиями на уровне высших стандартов; теория и практика эффективного управления). М. : ОАО «Издательство „Экономика”», 1997. 368 с.
4. Большаков А. С., Михайлов В. И. Современный менеджмент: теория и практика. СПб : «Питер», 2000. 416 с.
5. Щебликіна І. О., Грибова Д. В. Основи менеджменту: підручник. Мелітополь : ВБ «ММД», 2015. 479 с.
6. Основи менеджменту: підручник / наук. ред. В. Яцура, Д. Олесневич. Львів : БаК, 2001. 624 с.
7. <https://www.bibliofond.ru/view.aspx?id=705322>

Гриб М. О., здобувач вищої освіти,
Донецький національний університет імені Василя Стуса,
Україна

ІНДИВІДУАЛЬНІ ФОРМИ МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ У ДОШКІЛЬНОМУ НАВЧАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ

У сучасній дошкільній освіті, в якій відбувається активне реформування, методична служба є ланкою, яка об'єднує між собою діяльність педагогічного колективу і державну систему освіти, психолого-педагогічну науку, перспективу педагогічного досвіду. Методична робота в дошкільному закладі базується на принципі системності колективної та індивідуальної праці вихователів над підвищенням своєї науково-теоретичної підготовки, професійної майстерності. Основною метою роботи є підвищення якості навчально-виховного процесу, що відповідає сучасним вимогам, шляхом удосконалення професійної майстерності педагогічних кадрів. На думку Л. А. Мартинець, методична робота – це заснована на досягненнях науки та передового педагогічного досвіду система аналітичної, організаційної, діагностичної, пошукової, дослідницької, науково-практичної, інформаційної діяльності з підвищення наукового та загальнокультурного рівня педагогічних працівників, удосконалення їхньої професійної компетентності та підвищення ефективності освітнього процесу [1]. Основними завданнями методичної роботи у закладі дошкільної освіти, на думку більшості авторів, є:

- вивчення та впровадження перспективного педагогічного досвіду;
- ознайомлення з досягненнями психолого-педагогічної науки з метою підвищення наукового рівня педагога;

- збагачення новими, прогресивними і більш досконалішими методами та засобами навчання;
- постійне вдосконалювання навичок самоосвіти, надання педагогу кваліфікованої допомоги і в питаннях теорії, і в практичній діяльності, у підвищенні результатів його педагогічної праці (В. М. Петечук, Т. І. Грабовська, О. А. Копейкіна, Л. В. Гураш).

Індивідуальні форми методичної роботи є складовою самоосвіти вихователя, що здійснюється за індивідуальними планами з урахуванням його професійних потреб, результатів взаємооцінки, рекомендацій керівництва закладу дошкільної освіти, досвідчених педагогів. Її змістом є систематичне вивчення психолого-педагогічної, наукової літератури, участь у роботі дошкільних та районних методичних об'єднань, конференцій, педагогічних читань, семінарів, розробка проблем, пов'язаних з удосконаленням освітнього процесу, проведення експериментальних досліджень, огляд педагогічних та методичних журналів тощо.

Розглянемо кожен форму методичної роботи більш детально. Розвиток особистості педагога нерозривно пов'язаний з його прагненням до самостійного поповнення своїх знань. Тому самоосвіта педагога є найважливішою індивідуальною формою методичної роботи. Самоосвіта – це самостійно надбані знання з урахуванням особистих інтересів та об'єктивних потреб дошкільного закладу з різних джерел – додатково до тих, що здобуті в базових навчальних закладах. Самоосвіту можна визначити як систему і процес надбання необхідних знань, умінь і навичок шляхом самостійних занять на робочому місці чи поза ним. Як процес оволодіння знаннями вона тісно пов'язана із самовихованням і є складовою частиною самоосвіти.

Форми самоосвіти різноманітні:

- робота в бібліотеках із книгами, періодичними виданнями, монографіями, каталогами;
- участь у роботі тренінгів, конференцій, науково-практичних семінарів;
- отримання консультацій спеціалістів практичних центрів, профільних кафедр системи післядипломної освіти;
- вивчення і творче застосування досягнень перспективного педагогічного досвіду, упровадження інноваційних розробок;
- ведення власної картотеки з обраної проблеми;
- робота з банком діагностичних і корекційно-розвивальних програм в районних (міських) методичних центрах тощо.

Організація самоосвіти педагога ґрунтується на таких принципах: систематичність і послідовність; зв'язок самоосвіти з практичною діяльністю педагога;

взаємозв'язок наукових і методичних знань у самоосвітній підготовці вихователя; комплексне вивчення психолого-педагогічних і науково-методичних проблем, лінгводидактичних засад навчання дошкільників; відповідність змісту самоосвіти рівню підготовки педагога, його інтересам і нахилам.

Консультація – це порада фахівця щодо вирішення певного питання. Із багатьох форм методичної роботи в дошкільному навчальному закладі особливо міцно увійшла в практику така форма, як консультування педагогів. Отже, консультація – це вид індивідуальної методичної роботи з кадрами, а консультування – це процес надання поради чи допомоги.

Залежно від рівня кваліфікації педагога вихователь-методист визначає, чи можна залучати знання із досвіду, чи обмежитися власними роз'ясненнями. У процесі обміну досвідом між вихователем і вихователем-методистом, виявленні знань, аналізі конкретних ситуацій може використовуватися метод евристичної бесіди. Під час бесіди-консультації більш детально розкриваються окремі положення прочитаної методичної літератури, даються роз'яснення за тими питаннями, які найбільше цікавлять педагога, з'ясовується помилковість його думок і недоліки професійного досвіду, виявляється ступінь розуміння і засвоєння знань, здійснюється орієнтація на подальшу самоосвіту.

Ще однією з ефективних форм методичної роботи є перспективний педагогічний досвід. Перспективний досвід – найбільш швидка, оперативна форма вирішення суперечностей, реагування на суспільні запити, на мінливу освітню ситуацію. Такий досвід є інструментальним і за додержання низки умов успішно відтворюється в нових умовах, найбільш переконливий, привабливий для практики, адже представлений в живій, конкретній формі.

Курси підвищення кваліфікації – це ще одна з форм індивідуальної методичної роботи з педагогічними кадрами. Курси підвищення кваліфікації – це спеціально організовані заходи для розширення та поглиблення знань, умінь та професійних навичок працівників певної спеціальності; вони передбачають ознайомлення за освоєння нових технологій та сучасних методів освіти, виховання тощо. Основною метою курсів підвищення кваліфікації педагогів закладу є: поглиблення та розширення знань педагогів з психології, теорії і методики дошкільної освіти; ознайомлення з досягненнями педагогічної науки; вивчення нормативних, програмних та методично-інструктивних документів; створення умов для досягнення високого рівня професіоналізму, набуття навичок творчої діяльності тощо.

Отже, завдання методичної роботи полягає у створенні такого освітнього простору в закладі, де б повністю було реалізовано творчий потенціал педагогічного колективу і кожного зокрема.

Список використаних джерел

1. Мартинець Л. А. Професійний розвиток учителя: сутність і зміст URL: ps.stateuniversity.ks.ua/file/issue_72/part_2/24.pdf
2. Петечук В. М., Грабовська Т. І. Особливості управління інноваційною діяльністю в закладах освіти районними / міськими методичними кабінетами. URL: <http://www.zakinppo.org.ua>
3. Книга керівника дошкільного навчального закладу: довідково-методичне видання / упоряд. О. А. Копейкіна, Л. В. Гураш. Харків : Торсинг плюс, 2006. 512 с.

Жупанов П. П., здобувач вищої освіти,
Донецький національний університет імені Василя Стуса,
Україна

НАПРЯМИ ДОСЛІДЖЕНЬ МОТИВІВ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ У США ТА В УКРАЇНІ

Управління діяльністю людини та її поведінка будуть ефективні тільки тоді, коли керівник знає, що являє собою та чи інша людина, які внутрішні мотиви і зовнішні стимули її поведінки та діяльності. Л. Рубінштейн писав: «Перше запитання, на яке ми хочемо одержати відповідь, коли хочемо дізнатися, що являє собою та чи інша людина, це те, чого хоче людина, що її приваблює, до чого вона прагне?». [1, с. 47].

Від рівня мотивації залежить ставлення людини до праці, до успіхів і поразок, які виникають у процесі виконання діяльності. У теоретичному плані ця проблема є достатньо дослідженою. Серед відомих закордонних вчених цю тему вивчали А. Маслоу, Ф. Тейлор, Е. Мейо, Е. Лоулер, Д. Мак-Грегор, В. Врум та інші. Різні аспекти формування ефективного механізму мотивації персоналу висвітлені у працях українських вчених: В. Данюк, А. Колот, Н. Лук'яненко та інші.

Проблемам мотивації трудової діяльності особистості присвячено багато праць психологів США. Акцентуючи на важливості цієї проблеми, Р. Лікерт називає мотивацію «ядром управління». В. Врум та Е. Дісі виділяють три різні концепції мотивації трудової діяльності. Згідно з першою, «патерналістською» (лат. «paternus» – батьківський; благодійне, батьківське піклування про працівників), передбачається, що людей спонукає ефективно виконувати свою роботу відчуття задоволення цією роботою. [2, с. 023–204].