

the translation process. On the basis of the analysis of translation activity structure after N. Gavrilenko not less influential position of self-assessment in the translation process is fixed. Since it covers this activity from the lowest level of control and correction phase of any simple action taken by the subject up till the whole final stage of the translation process aimed at the correction of the produced target text. Therefore, translation competence assessment system should arrange not only regular self- and peer-assessment procedures but promote the development of relevant reflexive skills, self-analysis and correction abilities as well as the formation of adequate self-esteem of prospective philologists.

Key words: translation process, activity-based approach, stages of translation process, action, operation, assessment, self-assessment, peer-assessment, prospective philologists.

УДК 378.01:37.01:159.9

DOI <https://doi.org/10.31392/2311-5491/2019-70.37>

Кравчинська Т. С.

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ МЕТОДИЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ РАЙОННИХ (МІСЬКИХ) МЕТОДИЧНИХ КАБІНЕТІВ (ЦЕНТРІВ)

На першому етапі нашого дослідження вивчено поняття «професіогенез», «професійний розвиток», здійснено аналіз етапів професіогенезу методичних працівників районних (міських) методичних кабінетів (центрів) з урахуванням сформованості професійних настанов на кожному з них. На другому етапі розкрито критерії, показники та рівні професійного розвитку методичних працівників районних (міських) методичних кабінетів (центрів). На третьому етапі визначено психодіагностичні методики для вивчення професійного розвитку методичних працівників районних (міських) методичних кабінетів (центрів). Наступним є проведення анкетування, опрацювання результатів та формулювання висновків. У статті проведено аналіз результатів дослідження професійного розвитку методичних працівників районних (міських) методичних кабінетів (центрів). Представлено результати анкетування за визначеними психодіагностичними методиками щодо вивчення професійного розвитку методичних працівників районних (міських) методичних кабінетів (центрів). Визначено основні показники та рівні професійного розвитку методичних працівників районних (міських) методичних кабінетів (центрів) у процесі професіогенезу відповідно до критеріїв їхнього професійного розвитку – когнітивного, прагматичного, мотиваційного, які, на нашу думку, якнайповніше розкривають сутність професійного розвитку методичних працівників в умовах неперервної післядипломної освіти. Подано методичну базу дослідження, методики виміру, які повністю розкривають критерії та показники професійного розвитку методичних працівників районних (міських) методичних кабінетів (центрів) в умовах сучасного суспільства. Аналіз отриманих результатів показав, що визначення критеріїв і відповідних їм показників дало можливість окреслити певний рівень сформованості професійного розвитку методистів районних (міських) методичних кабінетів (центрів).

Ключові слова: методичні працівники, професійний розвиток, аналіз результатів, післядипломна освіта.

Сучасний етап реформування загальної середньої освіти, зокрема вимоги, які висуваються до педагогічних працівників районних (міських) методичних кабінетів (центрів), характеризується суттєвим оновленням методологічних засад, посиленням розвитку особистісної спрямованості педагогів на самоосвіту та саморозвиток, відповідно до чого актуалізується потреба в розумінні складних явищ професіоналізації педагога як динамічного процесу розвитку майстерності та професіоналізму. Оскільки на професійний розвиток методистів районних (міських) методичних кабінетів (центрів) впливають безліч об'єктивних чинників (історичні, економічні, політичні тощо), то необхідне постійне оновлення науково-теоретичного надбання для формування обґрунтованих пропозицій щодо збільшення впливу на професійний розвиток і становлення педагогів у системі неперервної післядипломної освіти.

Важливий чинник ефективного впровадження Концепції «Нова українська школа» – високий рівень професійної компетентності методичних працівників, тому актуальним науковим і практичним питанням є вивчення критеріїв і рівнів професійного розвитку фахівців (на вибірці методичних працівників районних (міських) методичних кабінетів (центрів) (далі – Р (М) МК (Ц)).

Проблему професійного розвитку педагогів вивчали філософи, педагоги, психологи. У працях науковців Н. Клокар, В. Маслова, В. Олійника, В. Пуцова, В. Сидоренко, М. Скрипник, Т. Сорочан та інших висвітлено проблеми післядипломної педагогічної освіти загалом і теорії та практики навчання фахівців у системі підвищення кваліфікації зокрема [11; 12; 13]. Питання розвитку професійного шляху фахівців є предметом дослідження вчених В. Сластьоніна, Н. Кузьміної, В. Шадрікова, Е. Зеєра, Т. Кудрявцевої й інших. Професіоналізацію вони розглядають як процес становлення фахівця, як ступінь розвиненості його професійних якостей, як один із векторів розвитку особистості. Проблему професіогенезу досліджували у своїх працях науковці В. Бодров [1], Л. Мітіна, Є. Рогов [9], Т. Траверсе, О. Цільмак [14] та інші.

Аналіз вітчизняної теорії з питання розвитку професійної діяльності педагогів є актуальним і свідчить про наявність суперечностей між:

– змінами у системі освіти й об'єктивною потребою у формуванні високого рівня професійного розвитку фахівців (на вибірці методичних працівників Р (М) МК (Ц));

– сучасними кваліфікаційними вимогами до методистів Р (М) МК (Ц) і організацією підвищення кваліфікації, згідно із цими вимогами;

– викликами сьогодення щодо вимог до педагогічних працівників, які здійснюють реформування освіти, та недостатньою розробленістю механізму визначення критеріїв і рівнів професійного розвитку фахівців (на вибірці методичних працівників Р (М) МК (Ц)).

Метою статті є експериментальна перевірка критеріїв і рівнів професійного розвитку методичних працівників районних (міських) методичних кабінетів (центрів).

На першому етапі нашого дослідження вивчено поняття «професіогенез», «професійний розвиток», здійснено аналіз етапів професіогенезу методичних працівників районних (міських) методичних кабінетів (центрів) з урахуванням сформованості професійних настанов на кожному з них [4; 6]. На другому етапі дослідження визначено критерії, показники та рівні професійного розвитку методичних працівників районних (міських) методичних кабінетів (центрів) [5; 6]. На третьому етапі нашого дослідження визначено психодіагностичні методики для вивчення професійного розвитку методичних працівників районних (міських) методичних кабінетів (центрів) [7]. Наступним етапом нашого дослідження є проведення анкетування методичних працівників районних (міських) методичних кабінетів (центрів), опрацювання результатів і формулювання висновків.

Опрацювання результатів дослідження здійснювалося з використанням комп'ютерної програми SPSS 20.0 for Windows. Анкетування респондентів дослідження проводилося у 2017–2018 рр. на базі ЦПО ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України, метою якого було вивчення стану професійного розвитку методичних працівників районних (міських) методичних кабінетів (центрів). У дослідженні брали участь 165 методичних працівників районних (міських) методичних кабінетів (центрів).

Аналіз відповідей, отриманих у результаті анкетування респондентів, свідчить про те, що проблема професійного розвитку є надзвичайно важливою для методичних працівників районних (міських) методичних кабінетів (центрів). Професійний розвиток сучасних педагогів розглядається як безперервний процес навчання та вдосконалення професійних компетентностей, який дає змогу фахівцеві підтримувати й поліпшувати професійну діяльність відповідно до освітніх викликів, запитів замовників освітніх послуг і ключових стейкхолдерів, триває впродовж усього періоду професійної діяльності. Це постійний процес вибору й поєднання різних форм, методів, технологій навчання дорослих, які є найоптимальнішими в конкретній ситуації, у конкретному місці тощо.

Когнітивний критерій характеризується науковими, методичними, психолого-педагогічними, мовленнєвими, інформаційними й інноваційними знаннями, необхідними для професійного розвитку методистів районних (міських) методичних кабінетів (центрів), і визначається за такими показниками:

– професійно-педагогічна компетентність, що передбачає комплексне поєднання ґрунтовних, систематичних знань, умінь, навичок, професійно-педагогічних ціннісних орієнтацій (вивчено за допомогою «Методики визначення рівня професійної компетентності педагога» [11], за результатами якої визначається рівень знань науково-теоретичної бази педагога та рівень його професійної компетентності). Так, 13% респондентів показали високий рівень професійної компетентності, 58% – достатній рівень, 28% – задовільний рівень, в 1% респондентів виявлено критичний рівень знань науково-теоретичної бази та професійної компетентності;

– продуктивність професійно-педагогічної діяльності, яку визначено за допомогою «Методики виявлення рівня педагогічної майстерності» [8]. Виявлено, що 64% респондентів володіють сучасними методами навчання, професійною майстерністю й упроваджують у систему роботи інноваційні підходи, технології, методи, провадять дослідницьку діяльність, готові до самоосвіти тощо;

– інноваційність, що уможливує визначення рівня технологічної культури, якість упровадження в систему роботи інноваційних підходів, технологій, методів, прийомів тощо. Для її вивчення застосовано методу «Який Ваш креативний потенціал?» [3]. Так, 3% методичних працівників висококреативні з великим потенціалом, мають здатність надихати на креативність інших, 37% респондентів мають достатньо розвинений креативний потенціал, який не завжди проявляється, 26% – мають хороший креативний потенціал, який поки прихований і стримується чи особисто, чи підходом до розв'язання проблем, чи робочим середовищем, а 17% методичних працівників бракує креативності.

Праксеологічний критерій характеризується професійно необхідними вміннями й особистісними якостями методистів районних (міських) методичних кабінетів (центрів) і визначається за такими показниками:

– емоційна стійкість, яка вивчалася за допомогою «Методики на визначення рівня емоційної стабільності і здатності до керування психічним самопочуттям» [11]. Це дало змогу визначити, що в 62% респондентів емоційну стабільність сформовано на достатньому рівні, й тільки 11% мають низьку емоційну стабільність;

– партнерська взаємодія та професійне спілкування, які визначено за допомогою «Методики на виявлення стилю взаємодії у професійній діяльності» [3]. Відповіді респондентів свідчать про те, що методичні працівники схильні до відповідного стилю взаємодії (24% методичних працівників схильні до директивного стилю спілкування, 7% – до невторчання у справи та дії інших людей), 58% респондентів мають прагнення до взаємодії з людьми, в 11% простежується пасивність у груповій діяльності;

– емпатія, що вивчалася за допомогою «Методики на визначення рівня емпатії» [10]. Це дало змогу визначити, що відповіді 9% респондентів не були відвертими, вони прагнули виглядати краще, у 17% респондентів низький та дуже низький рівні емпатійності, вони мають труднощі у встановленні контактів із людьми, 52% респондентів мають нормальний рівень емпатійності, властивий більшості людей, лише 22% опитаних мають високий та дуже високий рівень емпатійності, вони є емоційно чуйними, товаришськими, швидко встановлюють контакти і знаходять спільну мову, чутливі до потреб і проблем оточення.

Мотиваційний критерій розкриває внутрішні та зовнішньо позитивні мотиви участі методистів районних (міських) методичних кабінетів (центрів) у професійній діяльності з постійного підвищення свого професійного рівня й визначається за такими показниками:

– інтереси й цінності, які визначено за допомогою методики М. Рокича «Ціннісні орієнтації» [3]. Так, як термінальні цінності (тобто цінності, цінні самі собою (самоцінності), цінності, які не можна обґрунтувати іншими, більш загальними або більш важливими цінностями, до таких цінностей належать: повноцінна любов, щастя, безпека, задоволення, внутрішня гармонія, відчуття завершеності, мудрість тощо) 68% методичних працівників вважають для себе найбільш значущими фізичне і психічне здоров'я, постійний розвиток (робота над собою, постійне фізичне і духовне вдосконалення), свобода (самостійність, незалежність у судженнях і вчинках), а 53% респондентів серед інструментальних цінностей (цінності-засоби, цінні як засоби, інструменти для досягнення звичайних цілей, як інструментальні цінності зазвичай розглядаються особистісні риси, що допомагають людині в житті: ввічливість, відповідальність, розум, хоробрість, чесність тощо) вважають для себе більш значущими чесність (правдивість, щирість), терпимість (до поглядів і думок інших, уміння прощати іншим їхні помилки), самоконтроль (стриманість, самодисципліна);

– співвідношення внутрішньої та зовнішньої мотивації, яке вивчалася за допомогою методики К. Замфір у модифікації А. Реана «Мотивація професійної діяльності» [2], що дало змогу визначити, що для 38% респондентів характерний оптимальний мотиваційний комплекс $ВМ > ЗПМ > ЗНМ$. Цей показник свідчить про те, що найбільш значущим у професійній діяльності для цих методичних працівників є саме зміст виконуваної роботи, прагнення досягнути певних позитивних результатів, прагнення до самовдосконалення. Для 18% методичних працівників характерним є мотиваційний комплекс $ВМ > ЗПМ = ЗНМ$, для якого панівним виступає бажання кар'єрного зростання, отримання посади, прагнення отримувати винагороду. Водночас установлено, що 31% досліджуваних відповідає мотиваційний комплекс $ВМ > ЗПМ < ЗНМ$, який свідчить, що за домінування внутрішньої мотивації високими залишаються показники зовнішньої мотивації. А 13% методичних працівників відповідає мотиваційний комплекс $ВМ < ЗПМ < ЗНМ$, для цих педагогів їхня професійна діяльність не є самоціллю, вона виступає засобом для досягнення іншої мети і спрямована на кінцевий результат, а не на сам процес її виконання;

– саморозвиток у професійній діяльності визначено за допомогою методики «Здатність педагога до саморозвитку» [3]. Так, для 23% методичних працівників характерний високий рівень саморозвитку (готовність до змін і нововведень), 35% респондентів готові активно використовувати окремі інновації (достатній рівень), а 42% мають бажання уникати змін і нововведень.

За підсумками узагальнення отриманих результатів, на основі визначених нами показників респондентів розподілено на групи за рівнем професійного розвитку. Методичні працівники із творчим (високим) рівнем професійного розвитку (18%) характеризуються: високим ступенем усвідомлення важливості професійної педагогічної діяльності; високорозвиненими, ґрунтовними, систематичними знаннями, уміннями, навичками, розвинутою інноваційною здатністю впроваджувати в систему роботи інноваційні підходи, технології, методи та прийоми; спроможністю оцінювати й контролювати власну професійну діяльність для її подальшого розвитку, що є показниками визначених когнітивного та праксеологічного критеріїв професійного розвитку методистів районних (міських) методичних кабінетів (центрів).

Для методичних працівників із конструкторським (достатнім) рівнем професійного розвитку (31%) характерні: володіння ґрунтовними та систематизованими знаннями й умінням їх застосовувати у професійній діяльності; умінням здійснювати контроль і оцінювання власної професійної діяльності, яка не завжди підлягає коригуванню; частковою готовністю здійснювати творчу й інноваційну діяльність; сформованість власного професійного досвіду, умінь презентувати професійну майстерність, гнучкість у використанні педагогічних засобів, прогнозування результатів, оволодіння інноваційними освітніми технологіями.

Середній (коригувальний) рівень професійного розвитку, виявлений у 37% методистів районних (міських) методичних кабінетів (центрів), передбачає середнє володіння професійними знаннями, уміннями та навичками; середній рівень комунікативних умінь; недостатню впевненість у власних професійних можливостях; часткову відсутність потреб у подальшому вдосконаленні професійної діяльності.

Низький рівень професійного розвитку методистів районних (міських) методичних кабінетів (центрів) виявлено в 14% респондентів, що характеризуються недостатнім інтересом до професійної діяльності; переважанням прагматичних (зовнішніх) мотивів професійної діяльності; низьким оцінюванням власної професійної діяльності; відсутністю потреб у подальшому професійному вдосконаленні.

Висновки. Отже, аналіз отриманих результатів показав, що визначення критеріїв і відповідних їм показників надало можливість окреслити поняття певного рівня сформованості професійного розвитку методистів районних (міських) методичних кабінетів (центрів), яке можна використати під час проведення атеста-

ції та сертифікації педагогів, підвищення кваліфікації, професійного саморозвитку педагогів для сприяння безперервному професійному розвитку в умовах суспільних трансформацій. Сучасний педагогічний працівник має вирізнятися широким загальним і професійним світоглядом, володіти системою професійних, морально-духовних, культурних і національних цінностей, прагнути до неперервного професійного розвитку для впровадження соціально-економічних і освітніх реформ.

Завдяки аналізу результатів проведеного дослідження з'являється також можливість отримати уявлення про дієвість професійного розвитку педагогів, яка зумовлюється соціально-економічними й освітніми реформами, що вимагають від фахівців постійного поповнення та поновлення знань, швидкого реагування для якнайшвидшого впровадження цих реформ. Тому є потреба в підготовці висококваліфікованих педагогічних працівників у процесі підвищення кваліфікації, здатних максимально мобілізувати свої професійні можливості для впровадження найновітніших реформ. Сучасна система підвищення кваліфікації покликана максимально задовольнити професійно-фахові, індивідуально-особистісні, соціокультурні запити замовників освітніх послуг, створити такий диференційований акмеологічний простір, що мотивує до постійної творчої самоактуалізації у професійному й особистісному вимірах за допомогою формальної й інформальної освіти, дає змогу фахівцеві підтримувати й поліпшувати стандарти професійної діяльності і триває впродовж усього періоду його професійно-педагогічної діяльності.

Сучасний етап реформування загальної середньої освіти, зокрема вимоги, які висувуються до педагогічних працівників районних (міських) методичних кабінетів (центрів), характеризується суттєвим оновленням методологічних засад, посиленням розвитку особистісної спрямованості педагогів на самоосвіту та саморозвиток, відповідно до чого актуалізується потреба в розумінні складних явищ професіоналізації педагога як динамічного процесу розвитку майстерності та професіоналізму. Оскільки на професійний розвиток методистів районних методичних кабінетів впливають багато об'єктивних чинників (історичні, економічні, політичні тощо), то необхідне постійне оновлення науково-теоретичного надбання для формування обґрунтованих пропозицій щодо збільшення впливу на професійний розвиток і становлення педагогів у системі неперервної післядипломної освіти та сприяння безперервному професійному розвитку в умовах соціальних трансформацій. Отже, оскільки сьогодні проблема професійного розвитку методистів районних (міських) методичних кабінетів (центрів) є недостатньо вивченою, вона потребує подальшого дослідження.

Використана література:

1. Бодров В. Психология профессиональной деятельности : теоретические и прикладные проблемы. Москва : Ин-т психологии РАН, 2006. 623 с.
2. Бордовская Н., Реан А. Педагогика : учебник для вузов. Санкт-Петербург : Питер, 2000. 304 с.
3. Комплекс психодіагностичних методик дослідження професіоналізму педагогічних працівників / О. Бондарчук та ін. Київ ; Рівне, 2017. 24 с.
4. Кравчинська Т. Етапи професіогенезу методистів районних методичних кабінетів у вимірі сучасного суспільства. *Педагогічні науки* : збірник наукових праць. Херсон, 2016. Вип. 70. Т. 2. С. 66–69.
5. Кравчинська Т. Критерії професійного розвитку методистів районних методичних кабінетів у вимірі сучасного суспільства. *Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи* : збірник наукових праць. Ін-т пед. освіти і освіти дорослих НАПН України. Київ, 2016. Вип. 1 (12). С. 138–144.
6. Кравчинська Т. Показники та рівні професійного розвитку методистів районних (міських) методичних кабінетів (центрів) у вимірі сучасного суспільства. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 16 «Творча особистість учителя: проблеми теорії і практики»* : збірник наукових праць. 2017. Вип. 29 (39). С. 11–14.
7. Кравчинська Т. Психодіагностичне дослідження професійного розвитку методичних працівників районних (міських) методичних кабінетів (центрів). *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія «Педагогічні науки: реалії та перспективи»*. 2018. Вип. 62 (5). С. 113–116.
8. Педагогічна діагностика : методичні рекомендації / уклад. В. Уруський. Тернопіль, 2012. 129 с.
9. Рогов Е. Настольная книга практического психолога : учебное пособие : в 2-х кн. Москва : Владос-Пресс, 2006. Кн. 2. 383 с.
10. Рогов Е. Настольная книга практического психолога : учебное пособие. Кн. 2 : Работа психолога со взрослыми. Коррекционные приемы и упражнения. Москва : Владос-Пресс, 2002. 480 с.
11. Сидоренко В. Теоретичні і методичні засади розвитку педагогічної майстерності вчителя української мови і літератури в системі післядипломної освіти : дис. ... докт. пед. наук : 13.00.04. Київ, 2013. 486 с.
12. Скрипник М. Дослідження проблем професіоналізму науково-педагогічних працівників в андрагогії. *Проблеми освіти*. 2015. № 83. Ч. II. С. 194–199.
13. Сорочан Т. Професійна діяльність андрагогів : сучасний погляд. *Директор школи, ліцею, гімназії*. 2008. № 4. С. 27–32.
14. Цільмак О. Визначення поняття «професіогенез». *Професійне становлення особистості* : матеріали П'ятої всеукраїнської науково-практичної конференції, м. Одеса, 15 лютого 2013 р. Одеса, 2013. С. 57–60.

References:

1. Bodrov, V. A. (2006). *Psikhologiya professional'noy deyatel'nosti : teoreticheskiye i prikladnyye problemy*. [Psychology of professional activity: theoretical and applied problems]. Moskva : In-t psikhologii RAN [in Russian].
2. Bordovskaya, N. V., & A. A. Rean (2000). *Pedagogika : uchebnik dlya vuzov* [Pedagogy: a textbook for high schools]. Saint Petersburg: Piter [in Russian].
3. Bondarchuk, O. I., Havlitina, T. M., Smol's'ka, L. M., & Vrons'ka, V. M. (2017). *Kompleks psikhodiagnostichnykh metodyk doslidzhennya profesionalizmu pedahohichnykh pratsivnykiv* [A complex of psychodiagnostic methods for the study of professionalism of pedagogical staff]. Kyiv-Rivne [in Ukrainian].

4. Kravchyns'ka, T. S. (2016). Etapy profesiogenezu metodystiv rayonnykh metodychnykh kabinetiv u vymiris uchasnoho suspil'stva [Stages of professional formation of methodologists of district methodical offices in the dimension of modern society]. *Zbirnyk naukovykh prats' «Pedahohich ninauky» – Collection of scientific works «Pedagogical Sciences»*, 70, 66–69 [in Ukrainian].
5. Kravchyns'ka, T. S. (2016). Kryteriyi profesiynoho rozvytku metodystiv rayonnykh metodychnykh kabinetiv u vymiri suchasnoho suspil'stva [Criteria for professional development of methodologists of regional methodical offices in the dimension of modern society]. *Osvita doroslykh : teoriya, dosvid, perspektivy – Adult Education : Theory, Experience, Perspectives*, 1 (12), 138–144 [in Ukrainian].
6. Kravchyns'ka, T. S. (2017). Pokaznyky ta rivni profesiynoho rozvytku metodystiv rayonnykh (mis'kykh) metodychnykh kabinetiv (tsentriv) u vymiri suchasnoho suspil'stva [Indicator and levels of professional development of methodologists of regional (city) methodical cabinets (centers) in the dimension of modern society]. *Naukovyy chasopys Natsional'noho pedahohichnoho universytetu imeni M. P. Drahomanova – Scientific journal of M. P. Dragomanov National Pedagogical University*, 29 (39), 11–14 [in Ukrainian].
7. Kravchyns'ka, T. S. (2018). Psykhodiahnostychnye doslidzhennya profesiynoho rozvytku metodychnykh pratsivnykiv rayonnykh (mis'kykh) metodychnykh kabinetiv (tsentriv) [Psychodiagnostic study of professional development of methodological workers of district (city) methodical cabinets (centers)]. *Naukovyy chasopys NPU imeni M. P. Drahomanova – Scientific journal of M. P. Dragomanov NPU*, 62 (5), 113–116 [in Ukrainian].
8. Urus'kyy, V. I. (2012). *Pedahohichna diahnostyka : metodychni rekomendatsiyi [Pedagogical diagnostics : guidelines]*. Ternopil' [in Ukrainian].
9. Rogov, Ye. I. (2006). *Nastol'naya kniga prakticheskogo psikhologa [Hand book of a Practical Psychologist]*. (Vols. 1–2). Moskva : VLADOS-PRESS [in Russian].
10. Rogov, Ye. I. (2002). *Nastol'naya kniga prakticheskogo psikhologa [Handbook of a Practical Psychologist]*. *Rabota psikhologa so vzroslymi. Korrektsionnye priyemy i uprazhneniya – The work of a psychologist with adults. Corrective techniques and exercises* (Vols. 2). Moskva : Izd-vo VLADOS-PRESS [in Russian].
11. Sydorenko, V. V. (2013). Teoretychni i metodychni zasady rozvytku pedahohichnoyi maysternosti vchytelya ukrayins'koyi movy i literatury v systemi pisl'yadyplomnoyi osvity [Theoretical and methodological bases of development of pedagogical skill of the teacher of the Ukrainian language and literature in the system of postgraduate education]. *Doctor's thesis*. Kyiv [in Ukrainian].
12. Skrypnyk, M. I. (2015). Doslidzhennya problem profesionalizmu naukovo-pedahohichnykh pratsivnykiv u andrahohitsi [Investigation of problems of professionalism of scientific and pedagogical workers in andragogy]. *Problemy osvity – Problems of education*, 83, (Vols. 2), 194–199 [in Ukrainian].
13. Sorochan, T. M. (2008). Profesiynna diyal'nist' andrahohiv : suchasnyy pohlyad [Professional Activity of Andragogues: a Contemporary View]. *Dyrektor shkoly, litseyu, himnaziyi – Headmaster of the school, lyceum, gymnasium*, 4, 27–32 [in Ukrainian].
14. Tsil'mak, O. M. (2013). Vyznachennya ponyattya «profesiogenezu» [Definition of the term «professionogenesis»]. *Profesiynne stanovlennya osobystosti – Professional Personalization : Proceedings of the Fifth All-Ukrainian Scientific and Practical Conference*. (pp. 57–60). Odesa, [in Ukrainian].

Kravchynska T. S. Results of the research of professional development of methodists of regional (city) methodical cabinets (centers)

In the first stage of our study, the concept of «professionogenesis», «professional development» was studied, analysis of the stages of the professionogenesis of methodological employees of regional (city) methodological cabinets (centers) was made taking into account the formation of professional units at each of them. In the second stage, the criteria, indicators and levels of professional development of methodological workers of regional (city) methodological cabinets (centers) are revealed. In the third stage: psychodiagnostic methods for studying the professional development of methodological workers of regional (city) methodical cabinets (centers) were determined. The next is conducting a questionnaire, processing the results and drawing conclusions. The results of the research of the professional development of methodists of regional (city) methodical cabinets (centers) analyzed in the article. The results of the questionnaire according to certain psychodiagnostic methods for studying the professional development of methodists of regional (city) methodical cabinets (centers) are presented. The main indicators and levels of professional development of methodists of regional (city) methodical cabinets (centers) in the process of professional development in accordance with the criteria of their professional development – cognitive, praxeological, motivational, which, in our opinion, fully reveal the essence of professional development of methodists in the postgraduate education. The methodical base of the research is presented, the methods of measurement of which fully reveal the criteria and indicators of professional development of methodists of regional (city) methodical cabinets (centers) in the dimension of modern society. The analysis of the obtained results showed that the definition of criteria and corresponding indicators made it possible to outline a certain level of professional development of methodologists of regional (city) methodological cabinets (centers).

Key words: *methodists, professional development, analysis of results, postgraduate education.*