

**ДЕПАРТАМЕНТ ОСВІТИ І НАУКИ
КИЇВСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ ДЕРЖАВНОЇ АДМІНІСТРАЦІЇ
КИЇВСЬКИЙ ОБЛАСНИЙ ІНСТИТУТ
ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ ПЕДАГОГІЧНИХ КАДРІВ**

МЕТОДИЧНА СКАРБНИЦЯ

НАУКОВО-МЕТОДИЧНИЙ ПОСІБНИК

Випуск 1

**Біла Церква
2014**

*Рекомендовано до друку науково-методичною радою
Київського обласного інституту
післядипломної освіти педагогічних кадрів
(протокол № 5 від 26 червня 2014 року)*

Методична скарбниця: науково-методичний посібник. Випуск 1 / упоряд. :
О.С. Бобкова, М.П. Гончарук / за заг. ред. Н.І. Клокар, Є.М. Бачинської – Біла Церква :
КОПОПК, 2014. – 124 с.

Авторський колектив:

Альошкіна І.В.	Загорулько О.В.	Матейчук О.В.
Андрикевич І.В.	Капітоненко О.С.	Мозгова Л.А.
Божко І.В.	Кравцов В.І.	Остапенко Н.О.
Вергелес О.В.	Кудінова В.І.	Паливода І.П.
Гвоздкова І.С.	Кукілевська В.М.	Старовойтова А.О.
Горчинська Л.М.	Лук'яненко О.А.	Тітлова В.І.
Довженко Ю.І.	Малащенко О.Ю.	Тріщун Л.М.
Дячук В.В.	Мартенко О.О.	Шкарпітко Н.О.

Рецензенти: *Дем'яненко О.О.*, пректор із зовнішнього оцінювання та моніторингу якості освіти Київського обласного інституту післядипломної освіти педагогічних кадрів, кандидат педагогічних наук;

Чубарук О.В., проректор з наукової роботи Київського обласного інституту післядипломної освіти педагогічних кадрів.

Представлено матеріали з досвіду роботи завідувачів методичних кабінетів, центрів, науково-методичних центрів області щодо модернізації науково-методичної роботи в регіоні. Презентовано моделі, технології, практики організації дієвого науково-методичного супроводження професійного розвитку, самоосвітньої діяльності педагогічних працівників у міжтестастійний період.

Матеріали адресовано працівникам методичних служб, керівникам навчальних закладів, науково-педагогічним працівникам закладів післядипломної педагогічної освіти.

ЗМІСТ

ПЕРЕДМОВА.....	6
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ОРГАНІЗАЦІЇ НАУКОВО-МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ З ПЕДАГОГІЧНИМИ КАДРАМИ.....	7
1.1. Мартенко О.О. Використання принципів андрагогіки в процесі професійного розвитку педагогічних працівників.....	7
1.2. Капітоненко О.С. Методичне забезпечення професійного розвитку педагогів в умовах модернізації освіти	11
1.3. Божко І.В. Формування інноваційної компетентності педагога в системі роботи міського методичного кабінету	14
РОЗДІЛ 2. МОДЕЛЮВАННЯ СИСТЕМИ НАУКОВО-МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ В РЕГІОНІ.....	20
2.1. Паливода І.П. Організація науково-методичного забезпечення професійного розвитку педагогів в умовах міської освітньої системи.....	20
2.2. Гвоздкова І.С. Сучасні підходи до аналізу та планування діяльності районного методичного об'єднання	27
2.3. Кудінова В.І. Модернізація науково-методичної роботи з педагогічними кадрами в умовах суспільних трансформацій	32
2.4. Мозгова Л.А. Науково-методичний супровід управлінської діяльності: технологія створення програми розвитку навчального закладу.....	37
2.5. Шкарпітко Н.О. Діяльність науково-методичного центру з питань професійного розвитку педагогічних працівників.....	44
2.6. Лук'яненко О.А Семінар-практикум як ефективна форма професійного розвитку педагогів.....	50
2.7. Горчинська Л.М. Упровадження інноваційних моделей організації навчально-виховного процесу в початковій школі.....	60
2.8. Остапенко Н.О. Самоосвітня діяльність педагогічних працівників як пріоритетний фактор удосконалення професійної майстерності.....	67
2.9. Тріщун Л.М. Роль методичного об'єднання у розвитку професійної компетентності вчителів.....	70
2.10. Малащенко О.Ю. Організація науково-методичної роботи в системі освіти сільського регіону.....	72
РОЗДІЛ 3. СИСТЕМА ОРГАНІЗАЦІЇ НАУКОВО-МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ В УМОВАХ ФУНКЦІОНУВАННЯ ОСВІТНІХ ОКРУГІВ.....	76
3.1. Альошкіна І.В. Упровадження технологій мережевої взаємодії в системі науково-методичної роботи освітніх округів.....	76
3.2. Кукілевська В.М. Становлення системи науково-методичної роботи в освітніх округах Бородянського району.....	80
РОЗДІЛ 4. ФОРМУВАННЯ ПЕДАГОГА-МАЙСТРА.....	84
4.1. Старовойтова А.О. Від успішного вчителя до успішного учня: сучасні форми науково-методичного супроводу педагогів у міжтестастійний період	84

4.2. Андрикевич І.В. Науково-методичні засади професійного розвитку педагогів у міжтестастаційний період	89
РОЗДІЛ 5. ВИКОРИСТАННЯ ЗАСОБІВ ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ У ДІЯЛЬНОСТІ НАУКОВО-МЕТОДИЧНИХ СЛУЖБ ОБЛАСТІ....	97
5.1. Кравцов В.І. Роль інтернет-ресурсів у розвитку інформаційної культури педагога ...	97
5.2. Хитра І.В. Розвиток інформаційно-комунікаційної компетентності педагогічних кадрів	101
5.3. Довженко Ю.І. Використання засобів інформаційно-комунікаційних технологій у системі науково-методичної роботи з педагогічними кадрами району.....	104
РОЗДІЛ 6. ПЛЕКАЄМО ТВОРЧУ ОСОБИСТІСТЬ.....	108
6.1. Тітлова В.І. Система роботи з обдарованими дітьми в умовах сільського регіону.....	108
6.2. Вергелес О.В. Реалізація програми «Обдарована дитина» в освітній системі Богуславського району	111
РОЗДІЛ 7. ВИХОВУЄМО ГРОМАДЯНИНА.....	114
7.1. Загорулько О.В. Упровадження проектних технологій у практику роботи загальноосвітнього навчального закладу сільського регіону	114
7.2. Матейчук О.В. Розвиток партнерства школи і громади у процесі реалізації інноваційної діяльності	119

ПЕРЕДМОВА

Стрімкі зміни соціуму, глобалізація інформаційного простору зумовлюють потребу в модернізації освіти й оновленні її змісту, адже на сучасному етапі головним фактором економічного і соціального розвитку суспільства стають інтелектуальні й творчі ресурси людини.

Реалізація державних і регіональних вимог у сфері освіти багато в чому залежить від науково-методичної служби, основне завдання якої – формування інноваційного методичного освітнього середовища, в якому максимально буде реалізовуватися потенціал учня та вчителя, адже саме педагогу відводиться ключова роль в оновленні системи освіти. А відтак, методичні установи поступово трансформуються в інформаційно-ресурсні центри щодо надання освітніх послуг педагогічним працівникам й забезпечення їхнього професійного розвитку. Науково-методичні служби області постійно аналізують й систематизують досвід упровадження інновацій, вносять зміни у зміст, методи і форми післядипломної освіти педагогів, враховуючи соціальні запити та особливості регіональних освітніх систем.

За 5 років дії нового Положення про районний (міський) методичний кабінет (центр) міськими й районними методичними установами напрацьовано позитивний досвід у розбудові методичних служб на основі моніторингу запитів і потреб педагогів, використання традиційних та інноваційних форм організації методичної роботи, що забезпечує організаційний розвиток навчальних закладів, а також сприяє професійному розвитку методичних, управлінських і педагогічних кадрів.

Продовжується діяльність щодо формування єдиного інформаційно-навчального середовища системи освіти регіону, його науково-методичного забезпечення. Розпочався процес розроблення нових моделей діяльності регіональних методичних служб на засадах мережевої взаємодії, технологій науково-методичної роботи в умовах функціонування освітніх округів.

За особистої участі керівників районних методичних служб розробляються та упроваджуються нові технології й методики, здійснюється інноваційний пошук.

У посібнику презентовано кращі досвіди організації науково-методичного супроводу управлінських і педагогічних працівників у міжтестастійний період.

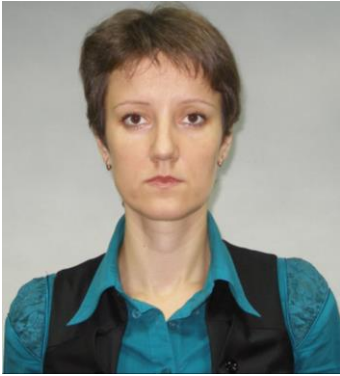
У першому розділі посібника на основі аналізу наукової літератури розглядаються проблеми формування інноваційної компетентності та методичного забезпечення розвитку професіоналізму педагогічних працівників із позицій андрагогіки.

У другому – сьомому розділах презентовано моделі, технології, практики організації дієвого науково-методичного супроводження професійного розвитку, самоосвітньої діяльності управлінських і педагогічних працівників у міжтестастійний період. Описуються підходи до організації науково-методичної роботи в умовах різних регіональних освітніх систем та функціонування освітніх округів. Подаються нові бачення організації та планування роботи професійних об'єднань учителів, розвитку креативності педагогічних працівників на основі впровадження в практичну діяльність засобів інформаційно-комунікаційних технологій та реалізації інноваційних педагогічних проєктів і програм. Обґрунтовано роль самоосвіти в професійному розвитку вчителя.

Видання буде корисним працівникам методичних служб, керівникам навчальних закладів, усім, хто цікавиться удосконаленням науково-методичної роботи в умовах модернізації освітньої системи регіону.

Бобкова О.С., завідувач кабінету координації
роботи з методичними кабінетами Київського обласного
інституту післядипломної освіти педагогічних кадрів

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ОРГАНІЗАЦІЇ НАУКОВО-МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ З ПЕДАГОГІЧНИМИ КАДРАМИ



1.1. Використання принципів андрагогіки в процесі професійного розвитку педагогічних працівників

Мартенко Олена Олексіївна, завідувач науково-методичного центру управління освіти Броварської міської ради

Модернізація освіти в Україні зумовила потребу в оновленні підходів до професійного розвитку педагогічних працівників які мають вже сформований світогляд і наявність досвіду в професійній діяльності. Необхідність у відновленні знань, підвищенні рівня професійної компетентності ставить перед дорослими людьми завдання активного залучення в освітній простір системи безперервної освіти. Актуальним на сьогодні є питання організації навчання дорослих в системі післядипломної освіти з урахуванням принципів андрагогіки. Адже розвиток та зростання професіоналізму педагогічних працівників, їх уміння реагувати на суспільні виклики в галузі освіти є об'єктивною потребою.

Для забезпечення належного рівня модернізації та розвитку всієї освітньої системи зміст і технології післядипломної освіти педагогічних працівників мають ґрунтуватися на досягненнях сучасної науки й зокрема андрагогіки. Навчання педагогічних працівників у міжкурсовий та курсовий періоди на основі принципів андрагогіки дозволить забезпечити його випереджувальний характер та сталий розвиток освітньої галузі в цілому.

На сьогодні андрагогіка є предметом вивчення вітчизняних науковців Пуцова В., Маслова В., Сисоєвої С., Ковальчук В., Архипової С., Гордієнко М. і російських фахівців Змеєва С., Горшкової В., Матвєєвої С., Югфельд Е., Вершловського С. та інших.

У Педагогічному словнику поняття *андрагогіка* (від грецького andros – чоловік) визначається як педагогіка дорослих. Це галузь педагогічної науки, що охоплює теоретичні й практичні проблеми освіти, навчання і виховання дорослих. У спеціальній літературі, крім терміна «андрагогіка», використовуються термін «педагогіка дорослих» [22]. Уперше термін «андрагогіка» вжив у 1833 р. німецький учений-історик освіти О. Капп у праці про педагогічні погляди Платона. Проте не всі поділяли погляди О. Каппа. Так Й. Герbart вбачав у виділенні андрагогіки «узаконолення вічного неповноліття». Однак наприкінці 19 ст. освіта дорослих зайняла чільне місце в системі педагогіки. Соціальні та демократичні фактори 20 ст., що характеризувалося насиченістю інформацією та її швидким моральним старінням, розширенням сфер діяльності людини, збільшенням частки літнього населення у багатьох країнах світу, призвели до потреби в систематизації андрагогіки. Остаточне становлення андрагогіки як самостійної науки, пов'язують із іменами вчених американців М.Ноулза і Р.Сміта, англійця П.Джарвіса, німця Ф.Пьоггелера, голландця Т.Тен Хава, поляка Л.Тураса та ін. [6]

У 1979 році в Мексиці відбувся I Всесвітній конгрес із проблем підвищення кваліфікації працівників. У 1982 році перспективи і напрями розвитку системи підготовки і підвищення кваліфікації керівників були розглянуті на міжнародному симпозіумі у Болгарії. У 1992 р. Великобританія ініціювала і провела Національний Тиждень освіти дорослих. Під егідою ЮНЕСКО була проведена 5-та Міжнародна конференція освіти дорослих (1997 р.), 7-ма Міжнародна конференція з проблем інформатизації неперервної освіти (1997). Україна долучилася до співпраці з міжнародними освітнім товариством у галузі андрагогічних досліджень, провівши Перший Міжнародний «Тиждень освіти дорослих» у 2000 р.

Звертаючись до загального поняття «принципи», слід зауважити, що паралельно в науковій літературі вживається синонім «засади». Під **«принципом»** (від лат. *principio* – начало, основа) розуміють первоначало, те, що лежить в основі певної наукової теорії [19; 553]. Відповідно до тлумачного словника української мови **«засада»** – це основне вихідне положення якої-небудь наукової системи, теорії, ідеологічного напрямку тощо» [20; 95].

Російські вчені, дослідивши основні характеристики навчання дорослих, сформулювали такі андрагогічні принципи.

Пріоритет самостійного навчання.

Пріоритет спільної діяльності.

Пріоритет опори на досвід, того хто навчається.

Пріоритет індивідуалізації навчання.

Пріоритет актуалізації результатів навчання.

Пріоритет розвитку освітніх потреб.

Пріоритет усвідомленості навчання [23; 7].

Андрагогічні принципи мають важливе практичне значення, оскільки забезпечують однотипне формування підходів до освіти дорослих. Покладення андрагогічних принципів в основу післядипломної освіти педагогічних працівників забезпечує формування професійної компетентності, оскільки набуті педагогами знання перетворюються у вміння використовувати їх у практичній діяльності. Зміст навчального процесу в системі підвищення кваліфікації протягом міжкурсового періоду складається зі знань, вмінь, досвіду, творчої діяльності, емоційного сприйняття.

Розглянемо основні принципи андрагогіки.

Принцип пріоритетності самостійного навчання. Для реалізації зазначеного принципу необхідно здійснити певну попередню підготовку. Це – формування навчальних програм, створення навчальних комп'ютерних програм, підбір і тиражування навчального матеріалу.

Принцип спільної діяльності. Визначається у взаємодії з одногрупниками і викладачем як у процесі підготовки, так і в процесі навчання. Відправною точкою процесу навчання є виявлення потреб і запитів слухачів.

Принцип використання наявного позитивного життєвого досвіду (перш за все соціального і професійного). Заснований на активних методах навчання, що стимулюють творчу роботу слухачів. З іншого боку, увага повинна приділятися й індивідуальній роботі – написанню рефератів, створенню проектів, методичних схем і описів, які можна буде використовувати й реалізовувати в діяльності навчального закладу. Індивідуальна робота полягає також в діалозі слухача з викладачем (аналітиком, когнітологом), направленому на взаємну передачу інформації і знань. При цьому здійснюється формалізація емпіричних знань.

Принцип корегування застарілого досвіду і особистих установок, що перешкоджають освоєнню нових знань. Це й професійний і соціальний досвід, який вступає в суперечність з вимогами часу, з корпоративними цілями. Наприклад, висококваліфікований фахівець може бути налаштований лише на індивідуальну роботу, на приховання особистих знань, несприйняття нових перспективних працівників, відчувачи в них загрозу своєму особистому благополуччю. У таких випадках необхідні бесіди, переконання в недієвості звичного, формування нових точок зору, розкриття нових перспектив тощо.

Принцип індивідуального підходу до навчання базується на основі врахування потреб і запитів педагогічного працівника, його соціально-психологічних характеристик, певних обмежень, які зумовлені його діяльністю, – наявністю вільного часу, фінансових ресурсів тощо. В основі індивідуального підходу лежить аналіз професійної діяльності

особи, що навчається, її соціального статусу і характеру взаємин в колективі. Попередні інтерв'ю, анкетування, тестування дозволяють побудувати соціально-психологічний портрет слухача.

Принцип елективності навчання. Він передбачає надання слухачеві свободи вибору цілей, змісту, методів, форм, джерел, засобів, термінів, часу, місця навчання, оцінювання результатів навчання.

Принцип рефлексивності. Цей принцип заснований на свідомому відношенні педагога до навчання, що, у свою чергу, є головною частиною самомотивації.

Принцип затребуваності результатів навчання практичною діяльністю слухача. Тому, перед плануванням і організацією навчання необхідно вивчити і проаналізувати діяльність учителя, що дозволить сформулювати цілі і завдання його подальшого навчання.

Принцип системності навчання. Полягає у відповідності цілей і змісту навчання методам, формам, засобам навчання й оцінювання результатів. Системність можна розуміти і як систематичність, тобто безперервність або регулярність навчання, причому з урахуванням результатів попереднього навчання і нових потреб в навчанні.

Принцип актуалізації результатів навчання (їх швидке практичне використання). Дотримання цього принципу забезпечується попередніми принципами – системності, практичної затребуваності результатів навчання, індивідуального підходу, використання напрацьованого досвіду.

Принцип професійного розвитку слухача. Навчання повинне бути направлене на вдосконалення особи, розвитку її здатності до самонавчання та саморефлексії.

Андрагогічні принципи навчання можна застосовувати, якщо ті, хто навчається, незалежно від віку, виявляють відповідальне ставлення до навчання, до його організації і результатів. Високий рівень самосвідомості і відповідальності людини – це перша умова, за якої можливе використання андрагогічних принципів навчання. Інша умова – наявність життєвого досвіду в того, хто навчається. Це одна з основних ознак дорослості людини.

Для організації та здійснення ефективного навчання дорослих виокремлюють певні стадії цього процесу [15].

1. **Психолого-андрагогічна діагностика.** На цій стадії слід враховувати обсяг і характеристику життєвого досвіду слухача, визначити освітні потреби: в оволодінні знаннями, набутті певних компетентностей та якостей.

2. **Планування.** Цей процес є продовженням діагностики і керується визначеними очікуваними результатами на етапі діагностики. У процесі планування визначаються цілі навчання. На цьому ж етапі вибирається зміст навчання та види, джерела, засоби, методи і форми навчання, що відповідають обраній меті, завданням і змісту навчання. При плануванні обов'язково враховуються психолого-фізіологічні особливості педагогічних працівників, їхній життєвий досвід.

3. **Створення умов для реалізації процесу підвищення кваліфікації у міжкурсовий період.** На цьому етапі створюються фізичні, психологічні і навчально-методичні умови навчання: відмова від критики учасників процесу навчання; забезпечення свободи думок і поваги до різних життєвих позицій.

4. **Реалізація процесу навчання педагогів через систему науково-методичних заходів.** Обов'язковою для цієї стадії є взаємодія всіх учасників навчального процесу.

5. **Оцінювання якості процесу формування професійних компетентностей педагогічних працівників.** Передбачається спільна діяльність методичної служби та педагога щодо здійснення аналізу й оцінювання обраного змісту навчання, джерел, засобів, методів і форм навчання.

6. Корекція процесу навчання та самоосвіти. На цьому етапі здійснюється корекція, уточнення, доповнення процесу пізнання [15].

Отже, організація системної післядипломної освіти педагогічних працівників як у курсовий, так і в міжкурсний період без використання потенціалу андрагогіки стає неможливою. Та й діяльність самих методичних служб базується на принципах, що є невіддільними від принципів андрагогіки: принцип системності, безперервності, наступності, інтеграції, єдності всіх ланок післядипломної освіти; набуття освіти впродовж усього життя за умови інтеграції, поглиблення, розширення набутих раніше знань і досвіду тощо.

З урахуванням засад андрагогіки реалізуються різні форми організації курсового підвищення кваліфікації: денна, очно-заочна, заочна, дистанційна, індивідуальна тощо. Використання такого різноманіття форм дає змогу педагогу вибудувати власну траєкторію професійного розвитку та зростання. А реалізація інформаційно-комунікаційного та проблемно-пошукового підходів у післядипломній освіті через дослідницьку, теоретико-пізнавальну, дискусійну, моделювальну, рефлексійну предметні навчальні діяльності дозволить максимально розкрити індивідуальний творчий потенціал кожного педагога.

Використані джерела

1. Андрющенко Т. Особливості навчання дорослих / Т. К. Андрющенко // Вісник Черкаського університету – серія: педагог. науки. – Черкаси, 2013. – Вип. 123. – С. 3–6.
2. Артемова Л.В. Педагогіка і методика вищої школи: [навчально-методичний посібник] / Любов Артемова. – К. : Кондор, – 2008. – 272 с.
3. Архипова С.П. Основи андрагогіки: навчальний посібник. – Черкаси. – 2002. – 92 с.
4. Великий тлумачний словник сучасної української мови / [Уклад. і голов. ред. В.Т. Бусел]. – Ірпінь: ВТФ «Перун», 2001. – 1440 с.
5. Вершловский С. Становление андрагогики как науки [Текст] / С.Г. Вершловский // Педагогика. – 2012. – № 5. – С.35 – 44.
6. Гончаренко С. Український педагогічний словник / С. У. Гончаренко. – Київ: Либідь, 1997. – 376 с.
7. Горшкова В.В. Образование взрослых в контексте культуры: феноменологический аспект [Текст] // В.В. Горшкова // Педагогика. – 2011. – № 7. – С.43 – 55.
8. Ковальчук В.І. Технологія навчання дорослих на основі особистісно орієнтованого підходу: тренінг: 2-ге видання, переробл. / Василь Ковальчук. – К.: Шк. Світ, 2011. – 128 с.
9. Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи / [Бібік Н.М., Ващенко Л.С., Локшина О.І.]; під заг. ред. О.В. Овчарук. – К.: «К.І.С.», 2004. – 112 с.
10. Маслов В. Принципи ефективного розвитку системи післядипломної освіти [Текст] // В. Маслов // Післядипломна освіта в Україні. – 2010. – № 6 – С. 7 – 11.
11. Матвеева С.Е. Педагогические условия профессионально-творческого саморазвития педагога в системе непрерывного образования [Текст] // С.Е. Матвеева // Образование и саморазвитие. – 2009. – № 2(12) – С.3 – 9.
12. Нечволод Л.І. Сучасний словник іншомовних слів / Л.І. Нечволод. – Харків: ТОРСІНГ ПЛЮС, 2007. – 768 с.
13. Новий тлумачний словник української мови. – К., 1998. – Т. 2. – 843 с.
14. Синенко А. Особливості навчання дорослих [Електронний ресурс] / А Синенко // Справочник кадровика. – 2007. – № 3. – С.25 – 28. Режим доступу до журналу: <http://hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=748>. – Назва з екрана.
15. Пуцов В. Вчити дорослих по-дорослому [Текст] // В. Пуцов // Післядипломна освіта в Україні. – 2011. – № 12 – С.49 – 50.

16. Професійний розвиток педагогічних працівників: практична андрагогіка: наук.-метод. посіб. / За заг. ред. Пуцова В.І., Набоки Л.Я. – К., 2007. – 228 с.

17. Сисоєва С. Інтерактивні технології навчання дорослих [Текст] / С. Сисоєва // Рідна школа. – 2010. – № 11 – С.3 – 9.

18. Югфельд Е.А. Принципы андрагогики для учебной мотивации взрослых [Текст] / Е.А. Югфельд // Вестник высшей школы. – 2011. – № 10 – С.85 – 86.

1.2. Методичне забезпечення професійного розвитку педагогів в умовах модернізації освіти

Капітоненко Ольга Степанівна, завідувач методичного кабінету управління освіти виконавчого комітету Обухівської міської ради



Шлях європейської інтеграції, обраний Україною, зумовлює необхідність інтенсивних змін в освітній галузі, спрямованих на досягнення найкращих світових стандартів. Це актуалізує потребу в педагогах нового типу, які готові до реалізації стратегічних завдань навчання, виховання та розвитку зростаючих громадян України. Перспективний розвиток освіти пов'язується не стільки з упровадженням інноваційних підходів до змісту освіти та освітніх технологій, скільки з підвищенням рівня професійної майстерності вчителя. З огляду на це, пріоритетним напрямом діяльності методичної служби на сьогодні є створення умов для удосконалення фахової та професійної майстерності вчителів, зростання їх творчого потенціалу, надання реальної дієвої допомоги педагогічним працівникам у розвитку професійної майстерності.

«Методичний кабінет – це дзеркало сучасного педагога, його творча майстерня», – вважає методист Т. Ялтанець [12, с. 25]. Тому пріоритетним завданням методичних служб є створення умов для розвитку педагогів на основі врахування їхніх потреб, цілей, мотивів та потреб суспільства загалом. **Актуальність даної проблеми** зумовлена низкою суперечностей, як от: можливості регіональних освітніх систем не відповідають сучасним вимогам до організації науково-методичної роботи; між необхідністю запровадження масштабних освітніх інновацій в навчально-виховний процес та низьким рівнем готовності педагогічних працівників до інноваційної діяльності; потребою переходу до компетентісно, особистісно зорієнтованої моделі діяльності методичних служб та традиційними підходами до змісту і навчання дорослих тощо.

Реалізація особистісно зорієнтованого підходу в процесі задоволення реальних потреб у підвищенні фахової майстерності має відбуватися на діагностичній основі. На жаль, переважна більшість методичних служб обмежуються лише самодіагностикою вчителів. Здійснення системної діагностики фахової компетентності педагогів дасть можливість методичним працівникам зробити висновок про рівень педагогічної майстерності вчителів і допоможе педагогам краще усвідомити власні потреби у підвищенні кваліфікації.

Питання формування й удосконалення компетентностей педагогічних працівників є предметом багатьох досліджень. **Методологічною основою** нашої роботи є ідеї й теорії таких педагогів і методистів як А.Л. Зубкова [2], А.І. Кузьмінський [3], І.А. Зязюн [5], І.П. Підласий [7], П.Є. Решетніков [8], В.А. Шадріна [10], Т. Ялтанець [12] та ін. У більшості з їхніх розвідок виокремлюється **пріоритетна науково-методична проблема**, над якою повинні працювати методичні служби, – формування вчителя-дослідника, конкурентоспроможного й компетентного фахівця з високим рівнем майстерності, професіоналізму, методичної та загальної культури.

Процеси модернізації змісту освіти, зміна концептуальних орієнтирів стимулюють пошук нових підходів до науково-методичної діяльності. Необхідною є «**корекція** діяльності методичних служб у напрямі розкриття та розвитку інноваційного потенціалу та фахової майстерності вчителя» [3, с. 225]; стимулювання педагогів до творчого мислення, продукування інноваційних ідей; розроблення моделі системи методичної роботи в умовах інформаційного суспільства».

Мета нашого дослідження – проаналізувати способи удосконалення професійної майстерності вчителів в умовах оновлення діяльності методичного кабінету.

Основними завданнями науково-методичної роботи нами вбачаються:

- модернізація методів, змісту і форм формування й розвитку професійної компетентності педагогічних працівників у міжкурсовий період, здійснення підготовки вчителів до роботи в сучасних умовах;
- «здійснення постійного моніторингу показників роботи педагогічних працівників для вчасного коригування та прийняття управлінських рішень щодо удосконалення їхньої діяльності» [4, с. 59];
- здійснення моніторингу якості загальної середньої освіти, рівня навчальних досягнень учнів;
- вивчення, узагальнення, поширення та впровадження педагогічного досвіду, наукових ідей, нових педагогічних технологій та методик;
- залучення вчителів до інноваційної діяльності (дослідницька, експериментальна діяльність, апробація навчальної літератури тощо), створення відповідних баз даних;
- організація співпраці з науковими установами, вищими навчальними закладами з питань підвищення кваліфікації та вдосконалення професійної майстерності педагогічних кадрів;
- науково-методичний супровід навчання за новими освітніми стандартами;
- «удосконалення методичного рівня педагогів в оволодінні новими педагогічними технологіями, моделювання мотивації досягнення успіху» [5, с. 118];
- поповнення методичної скарбнички необхідним інформаційним матеріалом для надання допомоги вчителю в роботі;
- організація науково-методичного супроводу діяльності молодих спеціалістів.

Розвиток і формування компетентностей учительства реалізується методичною службою на основі:

- вивчення професійної літератури, відвідування уроків і заходів педагогів-новаторів з метою аналізу та адаптації їхнього досвіду;
- вивчення новинок педагогічної та методичної літератури з метою підвищення професійної майстерності;
- організація, проведення та участь у науково-методичних заходах міжкурсowego періоду;
- активна участь у проведенні майстер-класів, які сприяють вивченню і впровадженню інноваційних технологій, поширенню прогресивного педагогічного досвіду.

Таким чином удосконалюється методична майстерність як досвідчених, так і молодих учителів, які мають недостатній досвід роботи.

Результатом роботи методичного кабінету з удосконалення майстерності педагогів є набуття вчителями як певних теоретичних знань, так і формування професійних і фахових компетентностей. Це реалізується через надання вчителю широких можливостей для вибору **методів, форм, моделей професійного вдосконалення**: постійне ознайомлення з сучасними дослідженнями в галузі навчання різних предметів; вивчення досвіду колег із проблем використання різних форм організації уроків і позаурочних занять; ознайомлення з новими програмами і концепціями навчання і виховання; проведення методичних рад; організація методичних днів і тижнів; творчих звітів; курсове підвищення кваліфікації, проведення теоретичних та практичних семінарів, фестивалів педагогічної майстерності,

«днів майстерності», «панорам методичних ідей», тренінгів, ділових ігор, аукціонів ідей, дискусій, методичних турнірів; захисти педагогічних проєктів; підготовка публікацій у фахових виданнях; участь у конкурсі «Учитель року», «круглих столах» з обміну досвідом; педагогічних виставках, оглядах, роботі творчих груп, шкіл педагогічної майстерності; організація самоосвітньої діяльності тощо.

Усі ці методи, способи і форми здійснення неперервної освіти й підвищення кваліфікації вчителя методичний кабінет впроваджує і використовує системно й цілеспрямовано, адже тільки системна науково-методична робота сприятиме успішній реалізації тих чи інших цілей сучасної освіти.

Пріоритетними напрямками методичної діяльності методичної служби є:

- організація методичної роботи як цілісної системи, спрямованої на задоволення реальних потреб вчителів у неперервному підвищенні професійної майстерності;
- проектування та планування професійно-методичної освіти вчителів на основі ґрунтовного аналізу освітньо-інформаційних потреб педагогів з урахуванням нових тенденцій у розвитку наукової думки та педагогічної практики;
- формування у педагогів позитивної мотивації до підвищення власної фахової майстерності, інноваційної діяльності;
- рефлексивна оцінка результатів діяльності методичного кабінету з удосконалення фахової майстерності вчителів, її корекція.

Показником ефективності науково-методичної роботи є співвідношення зростання педагогічної майстерності з кінцевою метою методичної роботи – підвищенням якості та ефективності навчально-виховного процесу.

«Новій школі потрібен новий учитель, мобільний, готовий до сприйняття інновацій і вміє діяти по-новому», – вважає В.А. Шадріна [10, с. 114]. Саме системна діяльність методичного кабінету з удосконалення фахової та професійної майстерності вчителів сприяє створенню умов для успішної реалізації стратегічних завдань педагогічної діяльності.

Отже, умовами ефективності вдосконалення педагогічної майстерності вчителя є: практична спрямованість методичної роботи та використання активних форм навчання педагогічних працівників; наявність об'єктивних методик і критеріїв оцінювання окремих складових педагогічної майстерності; розуміння всіма учасниками методичного процесу прогресивного характеру інновацій, що вводяться; наявність повних і достовірних даних про рівень сформованості кожної складової педагогічної майстерності вчителя; поетапна і поелементна перевірка руху вчителя в ході методичної роботи; співпадання цілей методичної роботи та творчої діяльності самого вчителя; стимулювання педагогічної майстерності; оптимальний баланс новацій і накопиченого досвіду, нововведень і традицій; вивчення прогресивного досвіду колег із проблем організації сучасного навчального процесу; надання вчителю широких можливостей для вибору власної траєкторії професійного становлення та зростання.

Перспективи розвитку теми вбачаються нами у розробленні рекомендацій, дієвих методик, способів і форм науково-методичної роботи на основі реалізації яких можна буде вирішувати проблеми професійного самозбереження, подолання можливого відставання, розбіжності між досягнутим рівнем педагогічної майстерності і новими вимогами до освітнього процесу.

Використані джерела

1. Державна національна програма «Освіта» («Україна ХХІ століття»). Затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 3 листопада 1993 р. N 896. // Освіта. – 1993.

2. Зубкова А.Л. Развитие методической компетенции учителей в условиях модернизации общего образования: автореферат /А.Л. Зубкова. – Чебоксары, 2009. – 342 с.
3. Кузьмінський А.І. Педагогіка: підручник. / А.І. Кузьмінський, В.Л. Омеляненко. – К.: Знання, 2007. – 448 с.
4. Кундозерова Л.И. Непрерывное педагогическое образование [Текст] / Л.И. Кундозерова, В.П.Густяхина, С.М. Редлих. – Педагог. – 2000. – № 2. – С. 58 – 60.
5. Основы педагогического мастерства: учебное пособ. / под ред. И.А. Зязюна. – М.: Просвещение, 1989. – 302 с.
6. Панина Т.С. Развитие творчества учителя в системе повышения квалификации: монография. – Кемерово, 1999. – 250 с.
7. Подласый И.П. Педагогика: учеб. / И.П. Подласый – М.: Просвещение: Владос, 2006. – 432 с.
8. Решетников П.Е. Нетрадиционная технологическая система подготовки учителей: рождение мастера / П.Е. Решетников – М.: Владос, 2000. – 304 с.
9. Фіцула М.М. Педагогіка: навч. посіб. / М.М. Фіцула – 3-тє вид., стереотип. – К.: Академвидав, 2009. – 560 с.
10. Шадрина В.А. Оценка качества инновационной деятельности в школах: научно-методические рекомендации / Т.А. Каплунович, Г.В. Мисюля, В.А. Шадрина. – Новгородский региональный центр развития образования. – Великий Новгород, 2009. – С. 112 – 134.
11. Ягупов В.В. Педагогіка: навч. посіб. / В.В. Ягупов – К.: Либідь, 2002. – 560 с.
12. Ялтанець Т. Усе – для удосконалення фахової майстерності вчителів. [Текст] / Т. Ялтанець // Всесвітня література в сучасній школі. – 2012. – № 11-12. – С. 25 – 26.



1.3. Формування інноваційної компетентності педагога в системі роботи міського методичного кабінету

Божко Ірина Віталіївна, завідувач методичного кабінету відділу освіти Переяслав-Хмельницької міської ради

Готовність до інноваційної педагогічної діяльності – особливий особистісний стан, який передбачає наявність у педагога мотиваційно-ціннісного ставлення до професійної діяльності, володіння ефективними способами і засобами досягнення педагогічних цілей, здатності до творчості і рефлексії. Вона є основою активної суспільної і професійно-педагогічної позиції суб'єкта, яка спонукає до інноваційної діяльності та сприяє її продуктивності.

Багато проблем, що постають перед педагогами, які працюють в інноваційному режимі, пов'язані з низькою інноваційною компетентністю.

Інноваційна компетентність педагога – система мотивів, знань, умінь, навичок, особистісних якостей педагога, що забезпечує ефективність використання нових педагогічних технологій у процесі роботи з дітьми.

Компонентами інноваційної компетентності педагога є проінформованість про інноваційні педагогічні технології, належне володіння їхнім змістом і методикою, висока культура використання інновацій у навчально-виховному процесі, особиста переконаність у необхідності впровадження інноваційних педагогічних технологій.

Готовність до інноваційної діяльності є внутрішньою силою, що формує інноваційну позицію педагога. За структурою це складне інтегративне утворення, яке охоплює різноманітні якості, властивості, знання, навички особистості. Як один із важливих компонентів професійної готовності, вона є передумовою ефективної діяльності

педагога, максимальної реалізації його можливостей, розкриття творчого потенціалу. Готовність до інноваційної діяльності зумовлюється проблематикою особистісного розвитку, професійної спрямованості, професійної освіти, виховання й самовиховання, професійного самовизначення педагога.

В інноваційних освітніх перетвореннях особливо високими є вимоги до рівня теоретичних знань і практичної підготовки вчителя. Він повинен уміти спрямовувати навчально-виховний процес на особистість вихованця, вибудовувати свою професійну діяльність так, щоб кожен учень мав необмежені можливості для самостійного і високоефективного розвитку. Педагог із високим рівнем готовності до інноваційної діяльності характеризується:

- розвинутою творчою уявою;
- стійкою системою знань, що розкривають суть, структуру і види інноваційної педагогічної діяльності;
- умінням цілеспрямовано генерувати нові нестандартні ідеї з використанням інтелектуальних інструментів і механізмів самореалізації;
- системою психолого-педагогічних знань про освоєння і впровадження інноваційних процесів у систему освіти;
- володінням спеціальними психолого-педагогічними методами, прийомами і засобами, використання яких дає змогу активно включатися в інноваційну педагогічну діяльність.

Педагогу інноваційного спрямування під час навчально-виховного процесу необхідно вміти реалізовувати: **педагогічний гуманізм**, сутність якого – довіра до вихованців і повага до їх особистості, гідності, впевненості у своїх здібностях і можливостях; **емпатійне розуміння вихованців** – прагнення і вміння відчувати іншого як себе, розуміти внутрішній світ вихованців, сприймати їхні позиції; **співробітництво** – поступове перетворення вихованців на співтворців педагогічного процесу; **діалогізм** – вміння слухати дитину, цікавитися її думкою, розвивати міжособистісний діалог на основі рівності, взаємного розуміння і співтворчості; **особистісну позицію** – здатність до творчого самовираження, за якого педагог постає перед вихованцями не як позбавлений індивідуальності функціонер, а як особистість, котра має свою думку, відкрита у вираженні своїх почуттів, емоцій.

У сучасних умовах інноваційна діяльність педагога має відповідати таким основним принципам.

1. Принцип інтеграції освіти. Передбачає посилену увагу до особистості кожної дитини як вищої соціальної цінності суспільства, орієнтацію на формування громадянина з високими інтелектуальними, моральними, фізичними якостями.

2. Принцип диференціації та індивідуалізації освіти. Налаштовує на забезпечення умов для повноцінного вияву і розвитку здібностей кожного вихованця.

3. Принцип демократизації освіти. Дотримання його зобов'язує до створення передумов для розвитку активності, ініціативи, творчості учнів і вчителів, зацікавленої їх взаємодії, широкої участі громадськості в управлінні освітою.

Реалізація цих принципів вимагає переходу до творчої діяльності, що передбачає зміну характеру освітньої системи, змісту, методів, форм, технологій навчання й виховання. Метою освіти за таких умов є вільний розвиток індивідуальних здібностей, мотивів, особистісних цінностей різнобічної, творчої особистості.

Отже, у структурі професійно спрямованої особистості педагога готовність до інноваційної діяльності є показником його здатності нетрадиційно вирішувати актуальні для особистісно зорієнтованої освіти проблеми.

Педагоги, підготовлені до інноваційної діяльності, набувають певних особистісних та професійних якостей. Це:

- усвідомлення смислу і цілей освітньої діяльності у контексті актуальних педагогічних проблем сучасної школи;
- осмислена, зріла педагогічна позиція;
- уміння по-новому формулювати освітні цілі з предмета, певної методики, досягати і оптимально переосмислювати їх під час навчання;
- здатність вибудовувати цілісну освітню програму, яка враховувала б індивідуальний підхід до дітей, освітні стандарти, нові педагогічні орієнтири;
- співвіднесення сучасної йому реальності з вимогами особистісно-орієнтованої освіти, коригування освітнього процесу за критеріями інноваційної діяльності;
- здатність бачити індивідуальні здібності дітей і навчати відповідно до їх особливостей;
- уміння продуктивно, нестандартно організувати навчання й виховання, тобто забезпечити творення дітьми своїх результатів і, використовуючи інноваційні технології, стимулювати їх розвиток;
- володіння технологіями, формами і методами інноваційного навчання, яке передбачає уміння на основі особистого досвіду і мотивів вихованців бути співтворцем мети їх діяльності, зацікавленим і компетентним консультантом і помічником у співвіднесенні мети з результатом, використанні доступних для дітей форм рефлексії та самооцінки;
- здатність бачити, адекватно оцінювати, стимулювати відкриття та форми самовираження вихованців;
- уміння аналізувати зміни в освітній діяльності, розвитку особистісних якостей вихованців;
- здатність до особистісного творчого розвитку, рефлексивної діяльності, усвідомлення значущості, актуальності власних інноваційних пошуків і відкриттів.

Показниками, що визначають готовність педагога до інноваційної діяльності є: **усвідомлення** потреби запровадження педагогічних інновацій у власній педагогічній практиці; **інформованість** про новітні педагогічні технології, знання новаторських методик роботи, **зорієнтованість** на створення власних творчих завдань, методик, **налаштованість** на експериментальну діяльність, **готовність** до подолання труднощів, пов'язаних зі змістом та організацією інноваційної діяльності, **володіння** практичними навичками освоєння педагогічних інновацій та розроблення нових.

Ці показники виявляють себе не ізольовано, а в різноманітних поєднаннях і взаємозв'язках. Зокрема, потреба у нововведеннях активізує інтерес до найсвіжіших знань у конкретній галузі, а успішність власної педагогічної інноваційної діяльності допомагає долати труднощі, шукати нові способи діяльності, відстоювати новаторські підходи у взаємодії з тими, хто їх не сприймає.

На основі співвідношення і міри вияву цих показників виокремлюють інтуїтивний, репродуктивний, пошуковий, творчий (продуктивний) рівні сформованості готовності до педагогічних інновацій.

Для керівника будь-якого навчального закладу, в якому активно відбуваються інноваційні процеси, питання управління інноваційною педагогічною діяльністю – одне з найактуальніших. Управління педагогічними інноваціями – вид соціального управління, що підтримує цілеспрямованість і організованість інноваційних процесів у системі освіти. Виокремлюють такі структурні компоненти управління інноваціями:

- постановка мети;
- планування або прийняття управлінських рішень;
- організація виконання рішень;
- контроль за результатами інноваційної діяльності;
- регулювання (або корекція) нововведення;
- аналіз результатів.

Для управління нововведеннями необхідно мати банк інновацій (педагогічних ідей). Технічно його створюють у формі електронної картотеки, заводячи на кожне нововведення освітнього закладу спеціальну карту. Як правило, це роблять на початку навчального року. Картки, на яких фіксують педагогічні ідеї та їх основні характеристики, є формалізованими, тобто кожен їх пункт передбачає занесення конкретної інформації. Структура картки може мати такий вигляд:

1. Проблема. У цьому пункті формулюють протиріччя у навчанні та вихованні, які змушують відмовитися від традиційної практики і почати пошук нової, або ж фіксують потребу, що спонукає необхідність впровадження інновації. Наприклад, необхідність здійснення у процесі навчання різнорівневої диференціації й відсутність у педагогів необхідних знань про цю технологію для її практичної реалізації.

2. Мета інновації (нововведення). Формулювання мети має бути своєрідною відповіддю на другу частину проблеми (протиріччя), тобто визначати параметри результату, в яких її має бути досягнуто. Метою нововведення, наприклад, може бути формування пізнавальних інтересів дитини; забезпечення умов для свободи вибору дітей; забезпечення умов для інтегрованого навчання й виховання здорових дітей і дітей з особливими потребами тощо.

3. Суть інновації. Мається на увазі комплекс взаємопов'язаних завдань, які потрібно розв'язати, щоб отримати нову якість.

4. Прогнозований результат нововведення. Будь-який прогнозований результат має бути досяжним і вимірюваним. Як правило, передбачають очікувані позитивні результати, а також можливі втрати, негативні наслідки і заходи щодо їх уникнення. При цьому вказують параметри, за якими буде визначатися ефективність нововведення.

5. Класифікація інновації. Критерієм класифікації є галузь застосування інновації. У навчально-виховній сфері такими галузями можуть бути управління, дидактика, конкретна методика, психологія, гігієна, валеологія тощо.

6. Інноватор. У цей пункт заносять відомості про особу, яка запроваджує інновацію (вік, освіта, спеціальність, педагогічний стаж), а також її статус стосовно інновації (розробник, користувач, розповсюджувач).

7. Стадії нововведення. Всі стадії, які пододало нововведення, і та, на якій воно перебуває, мають бути пронумеровані і відповідно названі.

8. Експериментальна перевірка інновації. Цей пункт передбачає фіксацію результатів кожної експериментальної перевірки. Загальну їх кількість занотовують після закінчення навчального року.

9. Характер інноваційного процесу (експерименту). Будь-який інноваційний процес може належати до одного з таких видів: констатуючий – відстеження процесу, констатація результатів; уточнюючий – коригування гіпотези відповідно до отриманих результатів; формуючий – перевірка ефективності системи впливів.

10. Перешкоди на шляху розроблення і впровадження. Йдеться про соціальні, матеріально-технічні перешкоди, що заважають впровадженню інновації, а також про загальнопедагогічні проблеми (управлінські, дидактичні, методичні, виховні та ін.).

11. Експериментальний контроль. Передбачає фіксування всіх видів контролю за впровадженням інновацій. Такими видами є самоконтроль, експертний контроль, контроль громадськості. Самоконтроль використовують розробники, розповсюджувачі та користувачі інновації. Експертами можуть бути спеціалісти у відповідній галузі знань і практичної діяльності – колеги по роботі, досвідчені керівники навчально-виховних закладів, методисти, завучі, науковці тощо. Громадський контроль здійснюють батьківські, профспілкові організації, рада кураторів тощо.

12. **Оцінювання інновації.** Його здійснюють за всіма придатними для конкретної ситуації показниками і в різних формах, що дає змогу побачити інновацію під різними кутами зору і в різних вимірах.

13. **Проблеми, які необхідно розв'язати.** Такими проблемами можуть бути психологічні бар'єри у педагога і батьків, відсутність методик проведення різнорівневого контролю тощо.

14. **Особливі міркування про значення інновації.** Як правило, такі міркування з'являються за результатами експертизи програми інновації.

Банк педагогічних інновацій дає змогу керівникам навчальних закладів кваліфіковано здійснювати регулювання та корекцію нововведення.

Важливим елементом управління інноваційною діяльністю є контроль за результатами, який загалом здійснює такі функції:

- констатація, експертна аналітична оцінка досягнутих результатів навчальної або виховної діяльності;
- констатація і оцінювання учасників інноваційного процесу, досягнутих ними результатів навчальної або виховної діяльності, спрямованої на розвиток освітнього закладу;
- констатація та оцінювання результатів управління інноваціями відповідно до комплексно-цільової програми;
- формування каналів прямого і зворотного зв'язку для інформування та стимулювання учасників інноваційного процесу.

Реалізація кожної функції потребує внесення відповідних коректив в освітній процес, діяльність педагогічного колективу, здійснення управлінських впливів.

Включення педагога в інноваційну діяльність може бути наслідком дії різноманітних чинників. Часто до неї спонукає їх невдоволеність методиками, результатами особистої праці, освоєння нових знань, особливо у суміжних сферах, осмислення і якісно нове бачення особистої життєвої місії, іноді – творче осяяння, яке, як правило, є результатом тривалого пошуку й аналізу у процесі власної діяльності. Певною мірою ефективним є й зовнішній організаційний вплив, тобто цілеспрямоване використання різноманітних форм залучення педагога до інноваційної діяльності, до яких належать:

- організація постійно діючого наукового семінару з найактуальніших проблем, над якими працюють педагоги навчального закладу;
- стажування педагогів при науково-дослідних інститутах і вищих навчальних закладах;
- педагогічні ради, «круглі столи», дискусії;
- ділові, евристичні ігри з генерування нових педагогічних ідей;
- творча діяльність педагогів у методичних об'єднаннях;
- участь у науково-практичних конференціях;
- узагальнення власного досвіду і досвіду своїх колег;
- заняття на спеціальних курсах підвищення кваліфікації;
- самостійна дослідницька, творча робота над темою, проблемою;
- участь у колективній експериментально-дослідницькій роботі у межах спільної проблеми, над якою працюють педагоги навчального закладу.

Стратегія інноваційної діяльності педагогічного колективу, окремих педагогів у кожній конкретній ситуації має свої часові обмеження, що залежить від масштабності інновації, від того, скільки часу і яких людських, організаційних, матеріально-фінансових ресурсів вона потребує.

Отже, інноваційна педагогічна діяльність є основою оновлення навчальних закладів, чинником розвитку освітніх систем. Її результат визначають структурні та змістові зміни в роботі закладу, освітньої системи, а за певних умов – створення якісно нової педагогічної практики – авторського закладу чи радикального реформування усієї освітньої системи.

Використані джерела

1. Адольф В. А., Ильина Н. Ф. Подготовка педагога к инновационной деятельности в процессе профессионального становления [Электронный ресурс] / В. А. Адольф, Н. Ф. Ильина. – Режим доступа: <http://method.krasnoyarsk.rcde.ru/getblob.asp?id>. Название с экрана.
2. Дичківська І.М. Інноваційні педагогічні технології : навч. посіб. / І.М. Дичківська. – К. : Академвидав, 2004. – 352 с.
3. Коберник О. Формування в учителів та студентів готовності до впровадження інноваційних технологій [Текст] / О. Коберник // Школа. – 2006. – № 6. – С. 5–10.
4. Пехота О. М. Освітні технології : навч.-метод. посіб. / О. М. Пехота, А. З. Кіктенко, О. М. Любарська. – К. : А.С.К., 2001. – 256 с.

РОЗДІЛ 2. МОДЕЛЮВАННЯ СИСТЕМИ НАУКОВО-МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ В РЕГІОНІ



2.1. Організація науково-методичного забезпечення професійного розвитку педагогів в умовах міської освітньої системи

Паливода Інна Павлівна, завідувач науково-методичного центру управління освіти і науки Білоцерківської міської ради

Освіта у ХХІ столітті – це фактор соціальної стабільності, економічного добробуту країни, її конкурентоспроможності та національної безпеки. Сучасна історія країн, які інтенсивно розвиваються, свідчить про те, що їх економічним успіхам передувало реформування всіх ланок освіти, адже саме освіта дає змогу підвищувати людський потенціал, створює умови для самореалізації особистості.

Розв'язання актуальних проблем сучасної школи, завдань її глибинного оновлення потребує створення ефективної, мобільної системи науково-методичного супроводу, реформування регіональних методичних служб, пріоритетним напрямом діяльності яких є науково-методичний пошук шляхів підвищення якості й ефективності фахової майстерності педагогічних і керівних кадрів навчальних закладів.

Науково-методична робота – важлива складова післядипломної педагогічної освіти, цілісна система дій і заходів, спрямованих на підвищення кваліфікації та професійної майстерності кожного педагогічного працівника, розвиток творчого потенціалу педагогічних колективів навчальних закладів, досягнення позитивних результатів навчально-виховного процесу. Наукове підґрунтя такої роботи – досягнення сучасної психолого-педагогічної науки. Необхідною умовою організації науково-методичної роботи є урахування досвіду діяльності педагогів й аналізу результатів навчально-виховного процесу конкретного навчального закладу.

Участь у науково-методичній роботі є професійним обов'язком кожного педагогічного працівника.

Науково-методична робота з педагогічними працівниками навчальних закладів міста здійснюється за напрямками:

- аналіз умов забезпечення психофізичного здоров'я дітей та учнів, стану викладання предметів і навчальних курсів, підготовка рекомендацій щодо приведення їх у відповідність до державних стандартів освіти;
- створення організаційних умов для безперервного вдосконалення фахової освіти і кваліфікації педагогічних працівників, підвищення їхньої психологічної компетентності;
- організація вивчення якості забезпечення навчально-виховного процесу кадрами з відповідною педагогічною освітою;
- керівництво роботою методичних об'єднань та координація їхньої діяльності;
- проведення науково-методичних заходів, спрямованих на розвиток творчих можливостей педагогів, вивчення, узагальнення і поширення педагогічного досвіду;
- залучення педагогів до науково-дослідної роботи в статусі методистів-кореспондентів відповідних кафедр регіонального інституту післядипломної педагогічної освіти;
- апробація та введення нових освітніх технологій та систем;
- створення умов для збереження, систематичного поповнення та ефективного використання методичного фонду літератури, аудіо- та відеоматеріалів;
- координація змісту науково-методичної роботи зі змістом діяльності методичних і науково-методичних установ міста.

Запорукою ефективного управління науково-методичною службою є системний підхід до його здійснення, що передбачає необхідність узгодження структурних компонентів,

інтеграції зусиль усіх суб'єктів навчально-виховної діяльності для вирішення поставлених завдань, тобто дієвий менеджмент.

Менеджмент як система планування, організації, мотивації і контролю необхідна для визначення та досягнення цілей організації. У свою чергу, освітній менеджмент як комплекс принципів, методів, організаційних форм і технологічних прийомів управління освітнім процесом спрямований на підвищення його ефективності.

Успішна реалізація цих завдань значною мірою залежить від творчого підходу керівництва до їх виконання. На часі зросла актуальність розв'язання питань упровадження інноваційних технологій навчання та виховання, удосконалення змісту загальної освіти, координація роботи школи, сім'ї і громади в розвитку особистості дитини. Першочергового значення набуває проблема розвитку творчого потенціалу педагогів, питання виявлення, вивчення, узагальнення й упровадження перспективного педагогічного досвіду, створення в педагогічних колективах сприятливого соціально-психологічного мікроклімату, атмосфери творчості та відповідальності.

Науково-теоретична, методична підготовка педагогічних кадрів – процес довготривалий, складний, багатогранний і динамічний, що вимагає створення ефективної системи підготовки, перепідготовки, безперервного навчання всіх категорій педагогічних працівників. У цьому процесі, безсумнівно, провідна роль належить методичним службам, основне завдання яких полягає у створенні в регіоні такої системи роботи з педагогічними кадрами, яка б сприяла формуванню педагога-майстра-новатора й перебудові навчально-виховного процесу з урахуванням вимог сьогодення.

Реалізація науково-методичної проблеми *«Створення умов для розвитку педагогічної ініціативи, підвищення загальнодидактичного, науково-методичного та професійного рівня педагогів, їх інноваційної культури, формування вчителя-дослідника»* дасть змогу не лише підвищити професійну компетентність педагогічних працівників, а й дозволить сформувати інноваційний стиль діяльності керівників і педагогічних працівників навчальних закладів.

Тому, організаційна структура науково-методичної служби міста, що складається з методологічних семінарів для керівників шкіл та їх заступників з проблем управлінської діяльності, авторських шкіл майстрів педагогічної справи, майстер-класів, постійно діючих семінарів, творчих і проблемних груп, творчих лабораторій, навчальних центрів педагогічної майстерності тощо розроблена з урахуванням усіх завдань, які потрібно вирішити для реалізації заявленої проблеми; запитів, інтересів, рівня педагогічної майстерності педагогічних працівників міста та суспільних викликів. Координацію діяльності названих методичних підрозділів здійснюють методичні працівники науково-методичного центру. Протягом року науково-методичний центр зосереджував свою увагу на науково-методичному забезпеченні навчально-виховного процесу, впровадженні нових навчальних програм, посібників, підручників, організаційно-методичному забезпеченні переходу школи на новий зміст і структуру навчання, залученні навчальних закладів міста до дослідно-експериментальної та інноваційної роботи, поширенні і впровадженні в практичну діяльність педагогів сучасних досягнень психолого-педагогічної науки та досвіду майстрів педагогічної справи, розвитку їхньої творчої активності, підвищенні професіоналізму, компетентності, власної відповідальності за результати своєї праці.

Створення системи стимулювання ефективної професійної діяльності, підвищення педагогічної майстерності та творчої активності педагогів; створення умов для перепідготовки та підвищення кваліфікації педагогічних кадрів – управлінські важелі кадрового забезпечення освітньої системи міста.

У контексті підвищення якості надання освітніх послуг, особистісної орієнтації змісту освіти, забезпечення практичної спрямованості освіти, створення оптимальних умов для

піднесення ефективності навчально-виховного процесу, реалізації особистісного потенціалу кожного педагога визначено основні завдання, які стоять перед науково-методичною службою міста щодо науково-методичного супроводу педагогічних працівників дошкільних, загальноосвітніх і позашкільних закладів.

Методисти науково-методичного центру управління освіти і науки Білоцерківської міської ради (далі – НМЦ) розробили і продовжують удосконалювати новий, інноваційний управлінський комплекс, що складається з рейтингових програм, спрямованих на оптимізацію діяльності загальноосвітніх навчальних закладів міста.

Рейтингова програма – це засіб визначення рейтингу педагогів за міжтестастійний період і рейтингу результативності роботи навчальних закладів протягом року.

Це дає можливість простежити і зробити глибокий аналіз діяльності конкретного вчителя, оцінити якість і результативність його роботи та прослідкувати динаміку розвитку (*додаток*).

Досвід використання рейтингових технологій засвідчив зростання ефективності й результативності роботи педагогічних колективів, що чітко простежується в усіх сферах освітньої діяльності, яка здійснюється в регіоні. Це, у свою чергу, потребує внесення змін до змісту науково-методичної роботи з педагогічними кадрами в місті, реалізація якого забезпечила б їх готовність до інноваційної діяльності. Відтак, змінюються функції науково-методичного центру як науково-методичної установи, яка забезпечує науково-методичний супровід педагога у контексті упровадження рейтингових технологій оцінювання якості освіти в Білій Церкві.

Формування якісно нового типу педагога, в якому поєднуються високий професіоналізм, інтелігентність, соціальна зрілість і творчі засади, уміння працювати зі здібними дітьми, розвивати самостійність учнів у здобутті знань, – одне з провідних завдань науково-методичного супроводу на сучасному етапі.

За цих умов особливого значення набуває організація системної роботи з підвищення кваліфікації педагогічних кадрів, організація безперервної освіти педагогів, підвищення їхнього фахового та методичного рівнів, узагальнення та впровадження в практичну діяльність передового педагогічного досвіду, оновлення змісту освіти на основі залучення вчителів до дослідно-експериментальної та наукової діяльності, налагодження співпраці з вищими навчальними закладами з метою забезпечення керівництва науково-дослідницькою роботою обдарованої учнівської молоді та реалізації Концепції профільного навчання.

Система підвищення кваліфікації педагогічних кадрів – це складний комплекс різноманітних методів і форм навчання. Вона покликана задовольняти постійно зростаючі запити та потреби вчителів. Зміст науково-методичної роботи визначається як загальними цілями, що стоять нині перед українською національною школою, так і конкретними завданнями, які випливають з аналізу результатів діяльності кожного педагогічного колективу, окремих педагогів, ефективності навчально-виховного процесу.

Функціонування загальноосвітніх навчальних закладів у 2013/2014 навчальному році забезпечують 2147 працівників, із них у навчальному процесі задіяно 1525 педагогічних працівників, серед яких 4 удостоєні почесного звання «Заслужений учитель України», 4 – почесних звань «Заслужений працівник освіти України» та «Заслужений діяч мистецтв», учителів-методистів – 239 осіб (37,5 % від загальної кількості педагогічних працівників із званнями), вихователів-методистів – 57 осіб (9 %), керівників гуртків-методистів – 13 (3 %), практичних психологів-методистів – 5 (1 %), старших учителів – 313 (49 %), старших вихователів – 9 (1,5 %), 8 нагороджені нагрудним знаком «Василь Сухомлинський», 211 – знаком «Відмінник освіти України».

Аналіз статистичних даних якісного складу педагогічних працівників відображає позитивну динаміку змін кваліфікаційного рівня педагогічних працівників. Так за 5 років спостерігається ріст спеціалістів вищої й I кваліфікаційних категорій на 3 %: із 73 % – у 2009/2010 навчальному році до 76 % у 2013/2014 навчальному році. Навчальні заклади міста забезпечені високопрофесійними працівниками.

Виходячи з цього, науково-методична служба міста спрямовує свої зусилля на інформаційно-методичний супровід діяльності навчальних закладів щодо підвищення якості освіти; інформаційно-методичний супровід організації роботи школи III ступеня як профільної; поглиблення науковості й практичної спрямованості методичної роботи; удосконалення методичної культури педагогічних працівників міста; включення вчителів в інноваційну та дослідно-експериментальну діяльність; організацію апробації навчальної літератури та ЕЗНП. Окрім того, 36 педагогічних працівників міста були залучені до роботи у творчих групах зі створення електронних навчально-методичних комплексів для учнів.

З метою забезпечення рівного доступу вчителів до якісних консалтингових та інформаційних послуг створено Web-сайт науково-методичного центру та 69 навчальних закладів (27 – ЗНЗ, 36 – ДНЗ, 6 – ПНЗ). Спеціалізованій загальноосвітній школі I-III ступенів № 12 з поглибленим вивченням інформаційних технологій присвоєно почесне звання «Лідер номінації» в щорічному обласному конкурсі Web-сайтів. Щороку кілька сайтів установ освіти та навчальних закладів є переможцями й лауреатами цього конкурсу.

Науково-методична робота з педагогічними працівниками реалізується як через традиційні так й інноваційні колективні (масові, групові) та індивідуальні форми її організації. До **колективних форм** належать: методичні об'єднання, творчі майстерні педагогів, постійно діючі проблемні семінари, школи, в тому числі молодого вчителя, творчі мобільні та динамічні групи, педагогічні читання, науково-практичні конференції, педагогічні виставки, конкурси тощо.

Основною організаційною формою колективної (групової) методичної роботи в системі підвищення кваліфікації педагогічних кадрів залишаються **методичні об'єднання**, головною функцією яких є ознайомлення педагогів із сучасним станом і перспективами розвитку дошкільної, загальної середньої та позашкільної освіти, досягненнями вітчизняної та зарубіжної педагогічної і психологічної науки, перспективним педагогічним досвідом, оновлення і поглиблення знань педагогічних працівників зі спеціальності та суміжних дисциплін, постійне підвищення їхнього загальнокультурного рівня.

Індивідуальні форми методичної роботи реалізуються у наставництві, стажуванні, консультуванні, відвідуванні занять і позакласних заходів, дистанційному навчанні, самоосвіті тощо.

Останнім часом поширення набули нетрадиційні форми організації методичної роботи, зокрема кафедри, авторські школи, творчі студії, методичні фестивалі, круглі столи, тренінги, аукціони педагогічних ідей, які дають змогу охопити науково-методичною роботою всіх педагогів на основі вивчення їхніх потреб і запитів. Створення оптимальної системи науково-методичної роботи та надання педагогам права вільного вибору тих форм, які максимально враховують їхні потреби, запити та інтереси дає змогу вирішити багатопланові завдання щодо підвищення кваліфікації та зростання професійної майстерності педагогічних кадрів.

У процесі роботи з педагогічними працівниками вирішуємо завдання з виявлення і формування лідерських якостей педагогічних працівників, формування умінь працювати в команді, проявляючи ініціативу й наполегливість у вирішенні тих чи інших питань. Вирішуємо ці завдання використовуючи нетрадиційні методи і форми: засідання, ділові педагогічні ігри, лекції, лекції-консультації, доповіді, практичні заняття, мозкові штурми,

фокус-групи, тренінги, диспути, огляд та обговорення навчально-методичної літератури, участь педагогів у підготовці і проведенні масових заходів (педагогічних читань, науково-практичних конференцій, семінарів, виставок, конкурсів тощо), робота над науково-методичною темою (проблемою) та інші.

Разом із тим, без належно організованої самоосвіти проблема підвищення кваліфікації педагогічних кадрів не вирішиться. Намагаємося всебічно сприяти цьому процесу, надавати педагогам постійну допомогу, створювати необхідні умови щодо вдосконалення їхньої педагогічної майстерності.

Особлива роль у забезпеченні професійного та фахового зростання педагогічних працівників міста належить міському освітньому середовищу БЦВікі – власній веб-спільноті, яке дає можливість педагогам міста не лише впроваджувати інноваційні технології, а й популяризувати та поширювати свої напрацювання.

БЦВікі функціонує як середовище для навчального процесу та науково-методичної підтримки вчителів. На сторінках цього ресурсу відображаються всі науково-методичні заходи, проведені для вчителів міста. За три роки функціонування БЦВікі більше 800 вчителів зареєструвались у середовищі та оформили персональні сторінки, на яких не тільки представили власні портфоліо, а й отримали можливість опублікувати методичні матеріали, створювати спільні статті, презентувати досвід роботи.

У «Методичній скарбниці» БЦВікі протягом 2010-2014 років було опубліковано близько 2500 різноманітних матеріалів вчителів. Протягом 2012/2013 н.р. до освітнього середовища БЦВікі долучились міські позашкільні навчальні заклади. 33 навчальні заклади отримали можливість колективного наповнення сторінок навчального закладу всіма учасниками педагогічного процесу.

Додаток

Критерії рейтингового оцінювання науково-методичної роботи

Параметр складається із суми факторів і обчислюється за формулою $F_1 + F_2 + F_3 + F_4 = 100$

Кожен фактор обчислюється з урахуванням відповідних критеріїв і визначається зазначеною величиною (балом).

F_1 - Організація методичної роботи з педкадрами – 50 балів

Таблиця 1

<i>Показники</i>	<i>Бали</i>	<i>Критерії</i>
1. Відвідування міських методичних заходів	5	менше 30% відвідувань – 1 31 – 49% – 3 50 - 69% – 4 більше 70% – 5
2. Проведення міських, обласних методичних заходів, практичних занять для слухачів курсів КОПОПК	10	0 – 2 заходи – 2 3 – 4 заходи – 5 5– 6 заходів – 8 7 заходів і більше – 10
3. Ефективність роботи міських творчих об'єднань на базі закладу освіти	10	Творче об'єднання не працює – 10 Наявні плани роботи – 3 Проводилися засідання відповідно до плану – 7 Ефективна робота, наявні узагальнюючі матеріали, посібники, публікації, виступи – 10
4. Організація роботи шкільних	5	Наявність ШТО в структурі методичної

творчих об'єднань		роботи закладу, доцільність їх функціонування – 1 Наявні плани роботи ШТО, їх відповідність методичній проблемі закладу – 2 Проводилися засідання відповідно до плану – 4 Ефективна робота, наявні узагальнюючі матеріали, посібники, публікації – 5
5 Популяризація ППД (участь у виставках, конференціях, публікації у фахових виданнях, на сайті «Мій кращий урок» тощо)	10	Міський рівень – 4 Обласний рівень – 8 Всеукраїнський, міжнародний рівень – 10
6. Результативність роботи учителів, які мають педагогічні звання (керівництво методичними, творчими об'єднаннями, публікації, участь у конкурсах, результати роботи з обдарованими учнями)	10	40 % учителів зі званням залучені до результативної методичної роботи – 5 балів 60 % - 8 балів 75% - 10 балів

F₂ - Розроблення авторського навчально-методичного забезпечення – 20 балів

Критерії виведення рейтингу:

$$F = \frac{N \cdot 100\%}{\sum}, \text{ де } N - \text{кількість матеріалів, поданих на затвердження;}$$

$\sum$ – загальна кількість педпрацівників закладу;

F – показник кількості у відсотках;

Менше 6 % – 2 бали

Від 6,1-12 % – 4 бали

Від 12,1-18 % – 6 балів

Від 18,1-24 % – 8 балів

Від 24,1-30 % – 10 балів

За кожен матеріал, занесений до Анотованого каталогу + 1 бал якому надано гриф МОН + 5 балів

F₃ - Система роботи закладу з атестації педагогічних кадрів - 10 балів

Критерії виведення рейтингу:

Таблиця 2

Фактори (F)	Бали	Критерії
1. Рівень оформлення документації з атестації (накази, атестаційні листи)	3	1. Відсутність зауважень, порушення термінів та мовного режиму в наказах та атестаційних листах – 3 2. Наявні зауваження, порушення мовного режиму в наказах та атестаційних листах, термінів видання та подачі матеріалів до НМЦ – 0

2. Відсутність порушень термінів проходження атестації, курсової підготовки	2	1.Порушення відсутні – 2 2. Є певна невідповідність між курсовою підготовкою та атестацією, яка вирішується в межах навчального року – 1 3. Є значні порушення в термінах, недотримання термінів курсової підготовки – 0
3. Наявна в закладі система експертизи педагогічної діяльності вчителя під час атестації	3	1. Наявна системна експертиза впродовж року з використанням інструментарію, залученням психологічної служби, відвідуванням занять членами ШАК – 3 2. Епізодичне вивчення роботи вчителів, що атестуються – 2 3. Експертиза роботи вчителів проводиться формально, не до усіх вчителів застосовуються однакові підходи – 0
4. Об'єктивність рейтингової оцінки	2	1. Листи рейтингової оцінки відображають реальну роботу вчителя у міжатестаційний період, містять об'єктивну інформацію – 2 2. Листи рейтингової оцінки формальні, має місце необґрунтовано завищення або заниження показників – 0

Е₄ - Участь педпрацівників у професійних, творчих, інтелектуальних конкурсах «Учитель року», «Класний керівник року», «Майстер бібліотечної справи», «Шкільна бібліотека», краще ШМО тощо:

- учасник міського етапу - 5 бали
- лауреат міського етапу – 10 бали
- переможець міського етапу – 15 балів
- лауреат обласного етапу – 15 балів
- переможець обласного етапу – 20 балів
- лауреат Всеукраїнського конкурсу – 30 балів
- переможець Всеукраїнського конкурсу – 50 балів

За перемогу у **творчих, інтелектуальних конкурсах**, які не мають обласного та міського етапів +5 бал (за кожен)

Дослідно-експериментальна робота

Критерії оцінювання:

- один напрям інноваційної роботи локального рівня – 5 балів
- один напрям інноваційної роботи регіонального рівня – 10 балів
- один напрям дослідно-експериментальної та інноваційної роботи Всеукраїнського та міжнародного рівня – 20 балів
- школа – лабораторія – 10 балів
- ООЗО – 10 балів
- ОШПД – 10 балів
- міський опорний заклад – 5 балів
- популяризація результатів на міському рівні – 5
- популяризація результатів на обласному рівні – 10
- популяризація результатів на Всеукраїнському рівні – 20
- конкурс «Школа сприяння здоров'ю»
- перемога в обласному етапі – 20 балів

– перемога у Всеукраїнському етапі – 50 балів

Використані джерела

1. Положення про районний (міський) методичний кабінет (центр). – К.: інформ. збір. Міністерства освіти і науки України, 2009, № 13.
2. Бугай Н. І. Роль методичної служби навчального закладу в технологізації оформлення педагогічного досвіду : методичні рекомендації для методичних служб ПТНЗ України / Н. І. Бугай. – Вип. 1. – К.: НМЦ ПТО МОН України, 2006. – С. 28–39.
3. Волканова В. В. Словник методиста : методичний посібник / В. В. Волканова. – К.: 2008. – 192 с.
4. Гуменюк В.В. Науково-методична робота з педагогічними кадрами / В.В. Гуменюк, І. А. Наумчук. – Кам'янець-Подільський: ПП Машак М.І., 2005. – 160 с.
5. Гуменюк В. В. Принципова модель управління методичною роботою з педагогічними кадрами / В. В. Гуменюк // Майбуття. – № 12-14 (324). – 2007. – С. 4–5.
6. Єрмола А. М. Технологія організації науково-методичної роботи з педагогічними кадрами : науково-методичний посібник / А. М. Єрмола, О. М. Василенко. – Харків: Курсор, 2006. – 312 с.
7. Жерносек І.П. Організація науково-методичної роботи в школі / І.П. Жерносек.–Х.: Вид. група «Основа», 2006. – 128 с. – (Б-ка журналу «Управління школою»; Вип. 9 (45).
8. Жерносек І. П. Організація відділом освіти науково-методичної роботи в регіоні / І.П. Жерносек, В. З. Колібабчук. – К., 2001. – 104 с.
9. Литвиненко Г. Організація діяльності методичних служб району (міста) / Г. Литвиненко // Відкритий урок. – К. : Плеяди, 2009. – № 5-6. – С. 4–9.
10. Литвиненко Г. М. Нове положення – нові завдання методичних кабінетів / Г. М. Литвиненко, К.М. Старченко // Відкритий урок. – К. : Плеяди, 2009, № 1-2. – С. 5.
11. Науково-організаційні основи експертизи інноваційної діяльності в регіоні : науково-методичний посібник / Л. І.Даниленко, В. Ф.Паламарчук, О. І. Зайченко та ін. / за ред. Л. І. Даниленко. – Логос, 2006. – 196 с.
12. Освітній менеджмент : навч. посіб. / за ред. Л. Даниленко, Л. Карамушки. – К. : Шкільний світ, 2003. – 400 с.
13. Павлютенков Є. М. Організація методичної роботи / Є.М. Павлютенков, В.В. Крижко. – Х. : Вид. група «Основа», 2005. – 80 с.
14. Робота методичних центрів із педагогічними кадрами / упоряд. М. Голубенко. – К. : Шк.світ, 2008. – 128 с. – (Бібліотека «Шкільного світу»).
15. Старченко К. М. Технологія діяльності завідуючого районним (міським) методичним кабінетом / К.М. Старченко, В.І. Пуцов, Б.В. Галузинський. – К., 2001. – 218 с.



2.2. Сучасні підходи до аналізу та планування діяльності районного методичного об'єднання

Гвоздкова Ірина Сергіївна, завідувач методичного кабінету відділу освіти Білоцерківської районної державної адміністрації

Проблема ефективності діяльності методичних служб є на сьогодні дуже актуальною. Доктор педагогічних наук М.М. Поташника у книзі «Керівництво професійним зростанням учителя сучасної школи» виділяє такі 3 можливих

критерії [3]:

1. Результативність, яка виявляється у зменшенні утруднень учителів після проведення методичної роботи.
2. Раціональне використання часу. Оптимальним є досягнення результату за якомога коротший термін.
3. Стимулююча роль методичної роботи. «Усі заходи мають бути цікавими, щоб учителі жили у стані очікування чергового цікавого для них зростання».

Керуючись цими критеріями, методичний кабінет відділу освіти Білоцерківської районної державної адміністрації розпочав перебудову своєї діяльності. Науково-методичні заходи вирішили проводити на основі запитів педагогічних працівників із використанням нових підходів, зокрема, прийнятих у бізнесових організаціях SNW-, SWOT-, SPACE-аналізів внутрішнього середовища [1]. Пристосування таких видів аналітичної діяльності до освіти є, на наш погляд, виправданим, адже дозволяє визначити усі позитивні сторони діяльності методичної служби, виявити недоліки й намітити шляхи їх подолання. Мета – досягнення успіху. Умовою використання названих видів бізнесового аналізу в освіті є творчий підхід, правильне та всебічне визначення показників для здійснення аналізу. Наслідками такої роботи мають стати управлінські рішення та контроль за їх виконанням. SNW-, SWOT-, SPACE-аналіз може бути використаний і в діяльності керівників навчальних закладів при створенні будь-яких стратегічних документів: програми розвитку закладу, річного плану роботи тощо. Апробувати новий підхід вирішили на категорії педагогічних працівників, які відповідають за організацію науково-методичної роботи на локальному (шкільному) рівні – заступниках директорів з навчально-виховної роботи.

Як приклад практичного використання нових підходів до аналізу та планування діяльності методичної структури наводимо розробку семінару-практикуму для заступників директорів, проведеного у лютому 2014 року.

Семінар-практикум для заступників директорів з навчально-виховної роботи
«Стан та перспективи розвитку методичного об'єднання заступників
директорів з навчально-виховної роботи»

Мета: визначити рівень роботи МО заступників директорів та перспектив його розвитку на наступний рік; удосконалити навички проведення психолого-педагогічного консилиуму.

Обладнання: мультимедійний комплекс, анкети, таблиці, презентації.

Форма проведення: рольова гра у формі психолого-педагогічного консилиуму.

Хід засідання

1. Вступне слово «керівника» консилиуму щодо необхідності його проведення.
2. Виступ «соціального педагога» щодо особливостей вікового та гендерного складу колективу, досвіду роботи членів колективу на посаді заступника директора з навчально-виховної роботи.
3. Виступ «психолога» щодо узагальнення даних анонімного опитування членів колективу заступників директорів «Самооцінка психічних станів» за методикою Г. Айзенка.

Результати	Середній	Низький
<u>Тривожність</u>	33%	67%
<u>Фрустрація</u>	57%	43%
<u>Агресивність</u>	29%	71%
<u>Ригідність</u>	48 %	52%

Тривожність

Низький рівень – спокійні особи.

Середній рівень – тривожність допустимого рівня.

Фрустрація

Низький рівень – висока самооцінка, стійкість до невдач та відсутність страху перед труднощами;

Середній рівень – фрустрація має місце.

Агресивність

Низький рівень – спокій, витримка.

Ригідність

Низький рівень – ригідності немає, властиві легкість та гнучкість у поведінкових реакціях та прийнятті рішення.

4. Виступ «учителя початкових класів» щодо особливостей попередньої роботи колективу МО (була означена проблема плинності кадрів заступників, попередня діагностика запитів членів колективу щодо організації роботи районного методичного об'єднання, теми, які опрацьовувалися протягом останніх 3-х років та інформація про форми їхнього опрацювання, наявність активу та його ініціатив, зовнішнє та внутрішнє групування членів колективу, участь членів МО в проведенні семінарів).

5. Виступ «класного керівника» щодо результатів вивчення методичного замовлення, проведеного на попередньому засіданні.

*Діагностика запитів заступників директорів з навчально-виховної роботи
навчальних закладів Білоцерківського району станом на 23.01.2014*

Кількість опитаних: 21			
№ з/п	Тема	Хочу вдосконалити навички	Не потребую допомоги
1.	Діагностування педагогів	43%	57%
2.	Перспективне планування роботи закладу	57%	43%
3.	Річне планування роботи закладу	40%	60%
4.	Проведення класно-узагальнюючого контролю	40%	60%
5.	Проведення тематичного контролю	20%	80%
6.	Узагальнення вивченого в довідках	53%	47%
7.	Написання аналітичних наказів	50%	50%
8.	Планування методичної роботи у закладі. Робота над науково-методичною проблемою	57%	43%
9.	Вивчення роботи МО	33%	67%
10.	Проведення психолого-педагогічного консилиуму	87%	13%
11.	Проведення педрад	27%	73%
12.	Нестандартні форми методичної роботи	70%	30%
13.	Методична рада закладу	50%	50%
14.	Проведення тижня педагогічної майстерності	33%	67%
15.	Організація вивчення роботи вчителя	33%	67%
16.	Відвідування уроків, розробка рекомендацій	40%	60%
17.	Вивчення документації вчителя	27%	73%
18.	Узагальнення, поширення ППД	80%	20%

Ознайомлення членів МО з методикою проведення SNW-аналізу.

SNW-аналіз (акронім від англ. *Strength, Neutral, Weakness*) – це аналіз сильних, нейтральних і слабких сторін організації. Його використовують у бізнесових структурах для оцінювання внутрішнього середовища організації. Для прийняття стратегічного рішення про подальший розвиток МО заступників з навчально-виховної роботи можна скористатися цією ж методикою, пристосованою до освітньої системи.

Діяльність методичного об'єднання заступників з навчально-виховної роботи у попередній період (3 роки)

Сильна позиція – це та, з якої МО заступників директорів має переваги над іншими МО.

Нейтральна позиція – це та, з якої МО заступників директорів знаходиться на однаковому рівні з іншими.

Слабка позиція – це та, з якої МО заступників директорів має гірший рівень, ніж інші МО району.

№ з/п	Стратегії	Складові стратегій	Сильна позиція	Нейтральна позиція	Слабка позиція
1.	Загальна стратегія	Наявність перспективного плану			
		Наявність річного плану			
		Звіт про роботу МО			
2.	Бізнес-стратегія	Наявність фінансування роботи МО			
3.	Конкурентність методичного продукту	Випуск друкованої продукції про діяльність МО			
		Виступи про діяльність МО у фахових виданнях			
		Участь матеріалів про діяльність МО у виставках			
		Висвітлення діяльності МО на районних та обласних заходах			
4.	Інформаційні технології	Рівень інформаційного забезпечення діяльності МО			
		Наявність сайту, що допомагає у діяльності МО			
5.	Інновації	Проходження членами МО курсів Інтел			
		Застосування інновацій в роботі МО			
6.	Стратегічні альянси	Зв'язки з КОІПОПК			
		Зв'язки з Інститутом інноваційних технологій та змісту освіти			
		Зв'язки з методичними структурами інших районів			
		Зв'язки з видавництвами фахової літератури			
7.	Персонал (за	Рівень навченості аналітико-			

	даними самооцінки)	прогностичній діяльності			
		Рівень навченості проведенню атестації			
		Рівень навченості проведенню методичних заходів			
		Готовність персоналу до навчання			
8.	Актив (лідери) колективу	Проведення семінарів для заступників директорів з НМР			
		Наявність та робота опорних шкіл для заступників з НМР			
9.	Загальна кількість набраних балів				

6. Виступи «вчителів-предметників» щодо бачення сильних, нейтральних та слабких сторін діяльності методичного об'єднання заступників директорів. Колективне заповнення таблиці SNW-аналізу «Діяльність МО заступників директорів з навчально-виховної роботи».

7. Обговорення перспектив роботи МО заступників директорів з навчально-виховної роботи.

8. Прийняття рішень психолого-педагогічним консиліумом:

1). *Мета роботи МО заступників директорів:* розвиток компетентностей заступників директорів з навчально-виховної роботи з проблем управління науково-методичною роботою навчального закладу.

2). *Завдання:*

- підвищити рівня ключових компетентностей заступників з навчально-виховної роботи (методологічних, нормативних, змістових, управлінських, педагогічних, психологічних, соціально-правових);
- спрямувати діяльність РМО на подолання тих недоліків у роботі, які визначені як слабка позиція під час SNW-аналізу.

3). *Способи реалізації:*

- діагностування рівня та задоволення потреб заступників з НВР;
- проведення інструктивно-методичних нарад, надання консалтингових послуг, відновлення діяльності опорної школи заступника з тих питань, які за результатами діагностування потребують опрацювання (методика проведення психолого-педагогічного консиліуму, форми узагальнення та поширення ППД, використання у практичній діяльності нестандартних форм науково-методичної роботи, перспективне планування роботи навчального закладу, робота над науково-методичною проблемою);
- проведення науково-методичних заходів у формі відкритих педрад, аукціонів методичних ідей, захистів моделей методичної роботи тощо із метою поширення ППД заступників з НВР;
- висвітлення результативності науково-методичної роботи навчальних закладів на сайтах шкіл та РМК, у пресі та фахових виданнях.

Оптимальною вважаємо ту діяльність, яка приносить найбільшу користь за умов витрати меншої кількості часу. Результативність роботи вимірюється на основі вхідного і вихідного діагностувань.

Використані джерела

1. Ліпчук В.В. Маркетинговий аналіз: навч. посіб. / В.В. Ліпчук – К. : Академвидав, 2007. –279 с. – (Серія «Альма матер»).

2. Волканова В.В. Організація методичної роботи / В.В. Волканова. – К. : Шк. світ. – 2010. – 128 с. – (Бібліотека «Шкільного світу»).

3. Поташиник М.М. Управление профессиональным ростом учителя в современной школе: методическое пособие / М.М.Поташиник – М. : Педагогическое общество России. Центр педагогического образования, 2011. – 448 с.



2.3. Модернізація науково-методичної роботи з педагогічними кадрами в умовах суспільних трансформацій

Валентина Іванівна Кудінова, завідувач методичного кабінету відділу освіти Переяслав-Хмельницької районної державної адміністрації

Системний підхід – один із основних підходів вирішення багатьох практичних проблем, у тому числі й проблеми модернізації науково-методичної роботи з педкадрами в умовах суспільних трансформацій. Необов'язковим є неухильне дотримання у науково-методичній роботі рецептів та процедур, якими б доцільними на перший погляд вони не були. Можливі й нові вирішення традиційно відомих проблем, якщо управління творче і сприяє системному розвитку науково-методичної роботи.

Провідними напрямками модернізації науково-методичної роботи районний методичний кабінет визначає:

- створення оптимальної динамічної системи науково-методичної роботи (НМР) з педкадрами, побудованої на основі діагностики, особистісно зорієнтованого підходу, диференціації й індивідуалізації;
- забезпечення ефективного науково-методичного супроводу впровадження педагогічних інновацій;
- спрямування діяльності методичних формувань на поширення і практичне освоєння педагогами інноваційних технологій навчання і виховання;
- раціональне поєднання в системі НМР із педагогічними кадрами колективних, групових та індивідуальних форм роботи (школи професійної адаптації, професійного росту, педагогічної майстерності, творчі лабораторії, методичні семінари, творчі групи, майстер-класи);
- створення ефективної системи моделювання, вивчення, узагальнення, поширення і впровадження передового педагогічного досвіду (творчі поїздки до джерел досвіду, школи передового досвіду, тижні і декади педмайстерності, творчі звіти, педагогічний аукціон, захист моделі методичної роботи, районні педагогічні виставки «Освіта Переяславщини» «Класний керівник»);
- персоніфікація методичної роботи з педагогічними кадрами в процесі використання різних форм індивідуального впливу та адресної методичної допомоги (індивідуальні консультації, система творчих завдань, методичні дні в закладах освіти);
- створення ефективної системи інформування педагогів про актуальні проблеми модернізації освіти, нові педагогічні технології, перспективний педагогічний досвід;
- ефективне використання в системі НМР із педкадрами інтерактивних методів навчання (творчі дискусії, проблемні столи, мозковий штурм, калейдоскоп інноваційних педагогічних технологій, редакційний кошик);
- створення системи стимулювання творчої активності педагогічних кадрів (конкурс «Учитель року», «Вихователь року»);
- встановлення і розвиток творчих зв'язків з науковими установами: ДПУ ім. Г.Сковороди, КОПОПК тощо; науковцями, педагогами-новаторами.

Ці напрями модернізації НМР покладено в основу організації планування методичної роботи з педагогічними кадрами в районі. Адже, для здійснення керівництва методичною роботою в районі як системою, треба знати чим керувати, на які елементи треба впливати, щоб система функціонувала ефективно, щоб управлінський вплив на систему мав точну адресу.

В умовах модернізації освіти пріоритетним завданням методичної служби є створення сприятливих умов для розвитку педагогічної і фахової майстерності педагогів на основі врахування їхніх запитів, мотивів діяльності та потреб соціального розвитку.

Одним з важливих структур НМР є районні й шкільні методичні комісії вчителів-предметників.

Якісному здійсненню науково-методичного забезпечення навчально-виховного процесу в навчальних закладах допомагає налагоджена система навчання методичного активу, яка включає семінари-практикуми для керівників шкільних методичних комісій (ШМК) із проблеми «Формування професійної компетентності педагогів», інструктивно-методичні наради, співбесіди, зустрічі з викладачами Переяслав-Хмельницького ДПУ ім. Г.Сковороди, навчання в обласних опорних закладах освіти та обласних школах передового педагогічного досвіду.

Моделюванню структури, визначенню змісту, методів і форм організації науково-методичної роботи передують діагностичне анкетування, вивчення інтересів, запитів і практичних потреб педагогічних працівників, аналіз стану навчально-виховної роботи, результатів атестації вчителів.

На семінарах-практикумах керівників ШМК розглядаються такі актуальні питання:

- сучасні підходи до планування методичної роботи з педагогічними кадрами;
- пріоритетні напрями НМР з педагогічними кадрами;
- роль методичних формувань у підготовці вчителя до впровадження інноваційних технологій;
- вплив професійної компетентності педагогів на формування учнівського колективу;
- використання засобів ІКТ у навчально-виховному процесі.

Під час проведення науково-методичних заходів ефективно використовується багата палітра інтерактивних форм, методів, вправ: мозковий штурм, творчий діалог, акваріум, творча дискусія, сенкан, мікрофон тощо.

Важливу роль у системі НМР ми відвели розвитку професійної компетентності керівників навчальних закладів. Для витішення цього завдання на діагностико-прогностичній основі розроблено структурно-логічну модель НМР із керівниками. Для них функціонують: школа молодого директора «Формування професійної майстерності молодого керівника» (керівник Лях М.О.), школа молодого заступника директора з навчально-виховної роботи (керівник Савчук В.М.), школа молодого заступника директора з виховної роботи (керівник Малишко Н.Г.), семінар-практикум директорів закладів освіти (керівник Дубина Т.А.), школа молодого завідуючого ДНЗ (керівник Гопкало Н.В.), семінар-практикум для заступників з навчально-виховної роботи (керівник Кудінова В.І.), семінар-практикум ЗВР (керівник Петрик О.О.), семінар-практикум завідуючих ДНЗ (керівник Марченко І.О.), школа резерву керівних кадрів (керівник Ільєнко Т.М.), інструктивно-методичні наради для керівників закладів освіти, тематичні консультпункти на базі навчальних закладів.

Предметом вивчення і обговорення на заняттях школи управлінської майстерності були питання, що стосувалися:

- планування роботи навчального закладу відповідно до вимог нормативних документів;
- упровадження Державних стандартів початкової, базової і повної загальної середньої освіти;

- іміджу сучасного закладу освіти;
- наукових засад управління інноваційною діяльністю;
- підвищення професійної компетентності педагогів на основі організації системної внутрішкільної методичної роботи;
- атестації педагогічних працівників (як управлінської та методичної проблеми);
- застосування інтерактивних методик у системі НМР з педагогічними кадрами;
- використання засобів ІКТ у роботі навчального закладу;
- співпраці методичної та психологічної служб щодо вдосконаленні взаємодії дошкільного закладу з родиною.

Молоді керівники навчальних закладів постійно отримують ряд важливих організаційно-методичних рекомендацій, пам'яток, зразків ведення ділової документації, необхідних для реалізації завдань розвитку відповідно загальної середньої і дошкільної освіти, зокрема на етапі впровадження Державних стандартів початкової, базової і повної загальної середньої освіти та Базового компонента дошкільної освіти.

Ефективно пройшли семінари-практикуми для керівників навчальних закладів за такою тематикою: «Упровадження системи державно-громадського управління закладом освіти» (на базі Ковалинського НВО "ЗОШ I-II ст. – ДНЗ"), «Управління процесом розвитку професіоналізму вчителя в умовах інноваційної діяльності закладу освіти» (на базі Горбанівської ЗОШ I-II ст.), «Принципи розроблення та прийняття управлінського рішення» (на базі Виповзького НВО "ЗОШ I-III ст. – ДНЗ"), «Упровадження інформаційних технологій в управлінську та навчальну діяльність» (на базі Гайшинського НВО "ЗОШ I-II ст. – ДНЗ") – для директорів навчальних закладів. Для заступників директорів з навчально-виховної роботи: «Підвищення професійної компетентності педагогів засобами методичної роботи» (на базі Дем'янецької ЗОШ I-III ст.), «Компетентністний підхід до роботи з педкадрами» (на базі Єрківського НВО "ЗОШ I-III ст. – ДНЗ"), «Управління розвитком творчої особистості вчителя і учня» (на базі Дівичківської СЗОШ I-III ст.), «Інформаційне забезпечення навчального закладу з метою організації моніторингу професійної компетентності педагогів» (на базі Жовтневої ЗОШ I-III ст.). Для заступників директорів з виховної роботи: «Упровадження інтерактивних технологій у процесі організації роботи учнівського самоврядування в закладі освіти» (на базі Пристромської ЗОШ I-III ст.), «Методична робота з класними керівниками як засіб формування професійної компетентності» (на базі районного методичного кабінету), «Управління виховною системою загальноосвітнього навчального закладу в контексті сучасного освітнього менеджменту» (на базі Циблівської ЗОШ I-III ст.), «Інноваційні технології в організації дозвілля школярів як засіб розвитку творчої активності педагога і учня» (на базі Соснівського НВО "ЗОШ I-III ст. – ДНЗ"). Для завідувачів дошкільних навчальних закладів: «Використання Базового компоненту дошкільної освіти в практиці роботи ДНЗ» (на базі Жовтневого ДНЗ «Малятко»), «Створення оптимального розвивального середовища як умова ефективного розвитку пізнавальних здібностей дошкільнят» (на базі Пристромського ДНЗ).

На заняттях семінарів-практикумів використовуються традиційні й інноваційні методи і форми роботи: робота в групах, демонстрація, презентація, інтерактивне навчання, термінологічний кошик, захист моделі методичної роботи, презентація іміджу закладу освіти, панорама ідей.

Таким чином забезпечується підвищення якості методичної роботи в результаті впровадження інформаційних технологій, здійснюється формування інформаційної культури і навичок ефективного використання комп'ютерної техніки.

Керівники навчальних закладів були активними учасниками обласної педради «Роль опорних навчальних закладів у забезпеченні якості освіти».

У зв'язку із упровадженням Державних стандартів початкової освіти проводилась акція «Нові стандарти – нова школа». Результатом участі в акції стала творча співпраця освітян Переяславщини з колегами з Ічнянського району Чернігівської області. Так, було проведено творчу зустріч керівників навчальних закладів Чернігівщини та освітянами нашого району «Інноваційні технології у професійному розвитку педагогічних і керівних кадрів». А влітку делегація керівників навчальних закладів Переяславщини відвідала ічнянських освітян.

Основною формою методичної роботи з учителями є методичні комісії, робота яких спрямована на реалізацію проблеми «Активізація творчих здібностей учителя й учня».

З метою якісного науково-методичного забезпечення організації навчально-виховного процесу пріоритетним напрямом роботи методичного кабінету є забезпечення наступності на всіх рівнях шкільного навчання, адаптація дитини до навчання в основній школі, виявлення проблеми адаптаційного періоду та їх усунення. З цією метою на заняттях колективних форм роботи виступають психологи, логопеди ПМПК, постійно в центрі уваги психологічний супровід навчального процесу, створено інформаційний банк ресурсів навчальних закладів щодо модернізації навчально-виховного процесу.

Ефективною формою методичної роботи є семінари-практикуми вчителів кожного фаху. Основна мета їх проведення – вдосконалення, оновлення, поповнення теоретичних знань педагогів; розвиток творчого мислення, навичок аналізу й узагальнення власних напрацювань. Актуальність тематики семінарів визначається на основі вивчення запитів і побажань учителів. У зв'язку із впровадженням нових державних стандартів початкової, повної і базової загальної середньої освіти науково-методичні заходи носять здебільшого випереджувальний характер.

Так для вчителів 2 та 5 класів проведено ряд семінарів-практикумів щодо викладання нових курсів «Сходінки до інформатики» та іноземної мови.

У процесі організації роботи семінарів використовувались активні форми та методи роботи: «круглі столи», ділові ігри, брейн-ринги, експрес-інформації, творчі звіти, презентації, аукціони педагогічних ідей, тренінги.

Поряд із цим працівники методичної служби постійно працюють над удосконаленням проведення методичних заходів. Намагаємося кожен із них забезпечити психолого-педагогічним супроводом. У ході семінарського заняття всі учасники отримують буклети або диски, в яких вміщені практичні рекомендації з проблематики заходу, теоретичний матеріал, який вони можуть використати у своїй практичній діяльності.

До науково-методичної роботи залучаються науковці Переяслав-Хмельницького ДПУ ім. Г.Сковороди. Так на базі ДПУ проведено науково-теоретичний семінар для вчителів географії та Київщинознавства за участю кандидата географічних наук інституту географії Савчука І.Г. та головного редактора журналу «Краєзнавство, географія, туризм» Серебря В.С. Для вчителів природничих дисциплін проведено семінар «Науково-методичний супровід професійного розвитку вчителів природничих дисциплін». Для вихователів ДНЗ – майстер-клас «Умілі ручки».

Однією з поширених форм роботи є групових й індивідуальних консалтингових послуг. Консультпункти працюють на базі і навчальних закладів, і методичного кабінету. Методисти надають перевагу активним й інтерактивним методам роботи, наповнюють їх творчим змістом, аналізують їхню результативність.

Значне підвищення ефективності співпраці РМК з педагогічними колективами щодо обміну інформацією з навчальними закладами стало можливим завдяки використанню електронної пошти та розміщення інформації на web-сайті РМК та навчальних закладів.

Особливого значення методична служба надає роботі з молодими вчителями. Для них функціонує школа молодого вчителя «Шлях до майстерності».

Під час серпневої конференції, вже традиційно, відбувається посвячення молодих педагогів у вчителі, й кожному із них вручається пам'ятна адреса.

Заняття з молодими педагогами носять в основному практичний характер і залучаються до їх проведення найдосвідченіші фахівці. Це:

- тренінг-гра «Хто він – справжній учитель?»;
- семінар-тренінг для молодих учителів «Проектуємо модель уроку разом» (на базі Дівичківської СЗОШ І-ІІІ ст.);
- вернісаж педагогічних ідей «Як зробити урок ефективним»;
- проблемний стіл «Шкільний урок: як навчити кожного»;
- тренінг для молодих учителів «Крокуємо до майстерності»;
- семінар-практикум «Інтерактивні технології навчання: теорія, практика, досвід» (на базі Пристромської ЗОШ І-ІІІ ст.);
- круглий стіл «Сучасний погляд на освіту. Погляд молодого вчителя. Проблеми і перспективи».

Творчому зростанню педагогів сприяють курсове підвищення кваліфікації та об'єктивно проведена атестація. Педагоги району є активними учасниками авторських і проблемно-тематичних курсів, використовують дистанційну форму навчання.

Методичним кабінетом використовуються всі можливості розвитку професійної компетентності педагогічних працівників у міжкурсовий період на основі залучення їх до участі в обласних та районних заходах. Так членами обласних творчих груп із розроблення електронних навчально-методичних комплексів були 4 педагогічних працівники району.

Значна увага приділяється підготовці педпрацівників до оновлення змісту освіти на базі обласних опорних закладів, слухачами яких в минулому році були 12 педагогів району.

Таким чином творчий підхід працівників методичної служби до планування діяльності методичних формувань забезпечує ефективну організацію науково-методичної роботи з педагогічними працівниками району, спрямовану на результат – конкретну допомогу вчителю в удосконаленні його професійної майстерності та конкурентоспроможності в нових соціально-економічних умовах.

Використані джерела

1. Бартош В. Творчі підходи до організації методичної роботи з педагогічними кадрами / В. Бартош / Сучасні форми роботи з педкадрами. – К.: Шк. світ, 2010. – С. 47 – 65.

2. Жерносек І. П. Науково-методична робота в навчальних закладах системи загальної середньої освіти: монографія – К. : 2000. – 121 с.

3. Литвиненко Г.М. Книга методиста: довідково-метод. видання / упоряд. Г. М. Литвиненко, О. М. Вернидуб. – Харків: Торсінг плюс, 2006. – С. 556 – 570, С. 585 – 590.

4. Положення про районний (міський) методичний кабінет (центр). – К.: Інформ. збір. МОН України. – 2009. – № 13. – С. 3 – 12.

5. Пахомова Є. М. Проблеми виявлення, вивчення, узагальнення та поширення педагогічного досвіду в роботі установ методичної служби / Є. М. Пахомова // Методист. – 2005. – № 2. – С. 29 – 33.

6. Старченко К. М. Технологія управлінської діяльності завідуючого районним (міським) методичним кабінетом: навчально-методичний посібник. / К. М. Старченко, В. І. Пуцов, Б. В. Гадзецький – К.: 2002. – 211 с.



2.4. Науково-методичний супровід управлінської діяльності: технологія створення програми розвитку навчального закладу

Мозгова Людмила Анатоліївна, *завідувач методичного кабінету управління освіти і науки Бориспільської міської ради, кандидат педагогічних наук*

Національна стратегія розвитку освіти в Україні на 2012–2021 роки, формування сучасного освітнього простору передбачає системний підхід до прогнозування напрямів розвитку освіти та кожного навчального закладу, зокрема. Цьому сприяє програма розвитку навчального закладу. Практика діяльності, аналіз різноманітних джерел свідчить про відсутність єдиного стандарту-зразка у створенні цього стратегічного документа. Це ускладнює розуміння концепцій розвитку певних навчальних закладів, а тому унеможлиблює фактичне відстеження виконання запланованих дій та заходів й перетворює програму на декларативну.

Осмислимо основні науково-методичні аспекти створення програми розвитку навчального закладу, запропонуємо авторський варіант розв'язання цієї проблеми, що не претендує на всебічне розв'язання питання.

Передусім сформулюємо визначення: *«Програма розвитку навчального закладу – це обов'язковий стратегічний документ, що містить концептуальні засади розвитку навчального закладу протягом певного періоду з урахуванням набутих досягнень, усіх напрямів діяльності, із конкретно зазначеними термінами, фінансовими розрахунками, змістом фактичної діяльності з реалізації та відповідальними за його виконання».*

Програма розвитку навчального закладу (надалі – Програма) розробляється творчою групою зі складу колективу навчального закладу, до якої обов'язково входять керівник навчального закладу, представники адміністрації, педагогічні працівники зі званнями, представники батьківської громади та учнівського самоврядування, можуть залучатися працівники відповідних органів управління освітою, науковці, консультанти з міжнародної діяльності. Документ схвалюється науково-методичною радою і радою закладу, затверджується на засіданні педагогічної ради закладу та погоджується відповідним органом управління освітою.

Програма розробляється з урахуванням *основних принципів*:

- системності (охоплює всі напрями діяльності навчального закладу);
- послідовності (на основі здійснення аналізу досягнень та недоліків у діяльності);
- доступності (має бути максимально спрощеною для розуміння всіма учасниками навчально-виховного процесу);
- гласності (програму слід довести до відома всіх учасників навчально-виховного процесу, розмістити на сайті закладу);
- діалогу (відповідно до чинних нормативних документів, запитів громади на одержання якісної освіти, вимогам соціального розвитку, міжнародного освітнього простору);
- проблемності (розуміння основних прогалин та розроблення методів їх усунення);
- конкретності (із зазначенням лише конкретних заходів, виконання яких можна буде відстежити);
- актуальності (програма має відповідати на актуальні питання розвитку навчального закладу);
- цілеспрямованості та перспективності (врахування перспективи розвитку закладу);

- науковості (оперувати чіткими науковими поняттями, формулювати мету, завдання, засоби їх реалізації);
- економічності (під концепцію програми закладаються фінансово-матеріальні розрахунки);
- корегування (в проекті програми передбачити внесення коректив).

Розглянемо основні *складові розділи Програми*:

1. *Титульна сторінка* (додаток 1) повинна містити назву документа, повну назву навчального закладу та реквізити, що свідчать про її погодження та затвердження в установленому порядку.
2. *Зміст* програми, що друкується відповідно до зразка (додаток 2).
3. *Паспорт програми* (додаток 3).
4. *Вступ*. Передмова до програми вимагає аналітичного підходу, оскільки перспективне планування можливе лише за умови розуміння того, що є досягненнями у роботі колективу закладу і які є прогалини, тобто що необхідно усунути. Вступ починається з аналітичної довідки щодо стану діяльності закладу та актуальністю, яку зумовлює сучасний освітній простір і запити батьків та дітей на здобуття якісних освітніх послуг. Опісля формулюється мета. Мета – це ідеальне передбачення кінцевих результатів навчально-виховної діяльності навчального закладу, на досягнення яких спрямована програма. Формулюється мета, зазвичай, одним реченням, в якому даються відповіді на такі питання: Що ми робимо? Для кого ми це робимо? Як ми це робимо?

Наприклад, «Мета – створення у закладі сучасного освітнього простору для забезпечення потреби учнів у якісній освіті та педагогів у розвитку професійної компетентності».

Завдання програми конкретизують мету, визначають напрями її досягнення. Вони формулюються реченнями, які відповідають на запитання «Що зробити?». Звертаємо увагу, що кількість завдань має відповідати кількості проектів, які міститиме програма. Наведемо приклад завдань:

- забезпечити якісне управління навчально-виховним процесом;
- створити умови для формування здоров'язбережувального середовища в навчальному закладі;
- реорганізувати шкільну бібліотеку в інформаційно-бібліотечний центр;
- удосконалити зміст науково-методичної роботи та ін.

У вступі зазначаються провідні принципи діяльності закладу та пріоритетні напрями роботи, описуються умови, за яких можлива реалізація цієї програми. Наприклад, впровадження нових педагогічних та управлінських технологій, системи моніторингу якості надання освітніх послуг, організаційне та функціональне оновлення діяльності методичної служби та ін.

Особливо слід звернути увагу на *очікувані результати* реалізації проектів програми: формулюємо їх у вигляді речень із дієсловами майбутнього часу доконаного виду. Наприклад:

- буде створено єдину систему виявлення, відбору та підтримки обдарованої молоді;
- буде запроваджено нові моделі профільного та допрофільного навчання;
- буде започатковано моніторинг якості надання освітніх послуг у закладі та ін.

Насамкінець у вступі зазначаємо, яке матеріально-технічне та фінансове забезпечення необхідне для реалізації програми.

5. Програма може мати *розділи або проекти*. Вважаємо за доцільне поділяти на проекти. Наведемо приклад опису одного з них (додаток 4).

Варто зауважити, що за змістовими лініями Програма має відповідати програмам розвитку галузі міста/району, регіональним та державним програмам розвитку.

Щорічно керівник навчального закладу на загальних зборах звітується про стан виконання програми, що дає можливість відстежити ефективність управлінської діяльності адміністрації закладу та всього педагогічного колективу, вчасно внести корективи до змісту програми.

Отже, всебічно продумана, критично осмислена програма розвитку є одним із основних документів керівника, що допомагає йому здійснювати аналітичну діяльність, прогнозувати наступні етапи розвитку навчального закладу, приймати раціональні управлінські рішення з питань кадрової, навчально-виховної та господарської діяльності.

Використані джерела

1. Наказ Міністерства освіти і науки України № 772 від 17 червня 2013 року «Про затвердження орієнтовних критеріїв оцінювання діяльності дошкільних, загальноосвітніх, професійно-технічних навчальних закладів». [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://osvita.ua/legislation/other/36251/>. Назва з екрана.
2. Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2021 року : схвалено Указом Президента України від 25 черв. 2013 р. № 344/2013 // Практика управління дошкільним закладом. – 2013. – № 8. – С. 58-77.
3. Хриков Є. М. Управління навчальним закладом : навч. посібник / Є. М. Хриков. – К. : Знання, 2006. – 365 с.

Додаток 1

Зразок титульної сторінки Програми розвитку навчального закладу

Міністерство освіти і науки України
Департамент освіти і науки Київської обласної державної адміністрації
Управління освіти і науки Бориспільської міської ради

ПОГОДЖЕНО

начальник управління освіти і науки Бориспільської міської ради

(П.І.П. начальника)
(підпис, печатка)
20 серпня 2014 року

ЗАТВЕРДЖЕНО

педагогічною радою навчального закладу

(П.І.П. голови)
(підпис, печатка)
Протокол № 1 від 31 серпня 2014 року

ПРОГРАМА

**розвитку Бориспільської загальноосвітньої школи І-ІІІ ступенів № 1
імені Ю. Головатого на 2014–2019 роки**

СХВАЛЕНО

науково-методичною радою закладу

(П.І.П. секретаря)
Протокол № 1 від 16 серпня 2014 року

СХВАЛЕНО

радою навчального закладу

(П.І.П. секретаря)
Протокол № 17 від 18 серпня 2014 року

м. Бориспіль – 2014

Зразок оформлення змісту

ЗМІСТ

1.	Вступ.....	2
2.	Паспорт програми розвитку.....	3
3.	Проекти із забезпечення реалізації змісту програми.....	5
3.1.	Проект «Управління навчально-виховним процесом».....	5
3.2.	Проект «Здоров'язбережувальне середовище».....	9
3.3.	Проект «Кадри».....	12
3.4.	Проект «Якісні освітні послуги».....	14
3.5.	Проект «Профільне навчання».....	17
3.6.	Проект «Обдарована дитина».....	21
3.7.	Проект «Інклюзивне навчання».....	24
3.8.	Проект «Соціально-психологічний супровід».....	26
3.9.	Проект «Науково-методичне середовище».....	28
3.10.	Проект «Експериментально-дослідна діяльність».....	32
3.11.	Проект «Міжнародна співпраця».....	34
3.12.	Проект «Медійний простір навчального закладу».....	36
3.13.	Проект «Інформаційно-бібліотечний центр».....	38
3.14.	Проект «Громадське управління закладом».....	39
3.15.	Проект «Виховання і розвиток особистості дитини».....	41
3.16.	Проект «Матеріально-технічне та навчально-методичне забезпечення».....	43
3.17.	Проект «Імідж навчального закладу».....	45
3.18.	Проект «Безпека життєдіяльності та охорона праці».....	46
3.19.	Проект «Педагогічний трикутник: діти-батьки-педагоги»....	48
4.	Список використаних джерел.....	50

Паспорт програми розвитку

Назва	Програма розвитку навчального закладу (вказати якого саме)
Тип	Програма розвитку
Підстава для розроблення	Необхідність удосконалення змісту діяльності навчального закладу
Нормативно-правова база	Перелік чинної нормативно-правової бази. Наприклад, Конституція України; Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період 2012–2021 року, Нові Державні стандарти початкової, загальної середньої освіти, Законів України: «Про освіту», «Про загальну середню освіту» (зі змінами); «Про внесення змін до законодавчих актів із питань загальної середньої освіти щодо організації навчально-виховного процесу»; «Про наукову і науково-технічну діяльність»; «Про Національну програму інформатизації» (зі змінами); «Про

	сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні»; «Про молодіжні та дитячі громадські організації»; «Про охорону дитинства»; «Про захист інформації в інформаційно-телекомунікаційних системах». Укази Президента України: від 30.09.2010 № 926/2010 «Про заходи щодо забезпечення пріоритетного розвитку освіти в Україні»; від 01.06.2005 № 900/2005 «Про першочергові заходи щодо створення сприятливих умов життєдіяльності осіб з обмеженими фізичними можливостями». Постанови Кабінету Міністрів України: від 27.08.2010 № 779 «Деякі питання організації навчально-виховного процесу в загальноосвітніх навчальних закладах у зв'язку з переходом на 11-річний строк навчання»; від 27.08.2010 № 776 «Про внесення зміни до Державного стандарту базової і повної загальної середньої освіти, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 14 січня 2004 року № 24»; від 27.08.2010 № 777 «Про затвердження Положення про освітній округ»; від 28.03.2002 № 379 «Про затвердження Державної програми «Вчитель»; від 04.06.2003 № 863 «Про затвердження Програми забезпечення безперешкодного доступу людей з обмеженими фізичними можливостями до об'єктів житлового та громадського призначення»; від 27.08.2010 № 778 «Про затвердження Положення про загальноосвітній навчальний заклад»; від 08.11.2007 № 1304 «Про затвердження Порядку функціонування державної інформаційно-виробничої системи в галузі освіти»; від 29.03.09 № 373 «Про затвердження Правил забезпечення захисту інформації в інформаційних, телекомунікаційних та інформаційно-телекомунікаційних системах». Розпорядження Кабінету Міністрів України: від 27.08.2010 № 1722-р «Про схвалення Концепції Державної цільової програми впровадження у навчально-виховний процес загальноосвітніх навчальних закладів інформаційно-комунікаційних технологій «Сто відсотків» на період до 2015 року»; від 27.08.2010 № 1718-р «Деякі питання військово-патріотичного виховання учнів загальноосвітніх навчальних закладів»; від 27.08.2010 № 1720-р «Про схвалення Концепції Державної цільової соціальної програми підвищення якості шкільної природничо-математичної освіти на період до 2015 року». Накази Міністерства освіти і науки України: від 13.09.2010 № 868 «Про виконання постанови Кабінету Міністрів України від 27 серпня 2010 року № 785»; від 01.10.2010 № 912 «Про затвердження Концепції розвитку інклюзивної освіти»; Програми розвитку Київської області, Програми розвитку освітньої галузі м. Борисполя на 2011-2014 роки
Замовник	<i>Назва відповідного органу управління освітою</i>
Розробник	<i>Назва закладу</i>
Керівник	<i>Прізвище, ім'я, по батькові, посада, категорія, звання керівника творчого колективу (директор закладу)</i>

Авторський колектив	<i>Прізвище, ім'я, по батькові, посади, категорії, звання співавторів</i>
Учасники програми	<i>Категорії осіб, яких охоплює зміст програми</i>
Мета	
Завдання	
Терміни реалізації	
Етапи реалізації	
Ресурсне забезпечення	Розробка та реалізація механізмів залучення додаткових фінансових та матеріальних ресурсів з метою удосконалення матеріально-технічної та методичної бази закладу; підвищення ефективності надання освітніх послуг; формування іміджу закладу
Структура	Програма складається з паспорту, вступу, 19 проектів
Орієнтовні обсяги фінансування	
Очікувані результати	
Контроль, корекція й оцінювання програми	

Додаток 4

Проект «Науково-методичне середовище навчального закладу»

Мета проекту – створення сучасного науково-методичного простору, що забезпечуватиме професійні потреби та запити педагогів у їхньому фаховому розвитку.

Завдання:

- забезпечити цілеспрямований науково-методичний супровід і прогнозування професійного розвитку педагогічних кадрів;
- створити інформаційно-навчальне середовище закладу, що забезпечить доступ до інформації споживачам освітніх послуг, забезпечить умови для їх дистанційного навчання;
- удосконалити систему виявлення, систематизації та апробації кращого педагогічного досвіду.

Пріоритети:

- ефективність науково-методичної роботи;
- самоосвіта – індивідуальна робота кожного вчителя;
- участь кожного педагогічного працівника у методичній роботі та науково-методичній діяльності.

Заходи з реалізації проекту:

№ з/п	Зміст заходу	Термін виконання	Виконавець	Очікуване фінансування (у тис. грн.)
1.	Створювати умови для підвищення професійної майстерності та рівня методичної підготовки педагогічних кадрів	Постійно	Адміністрація закладу освіти	Не потребує
2.	Реалізувати науково-методичну проблему	До 2017 року	Адміністрація закладу освіти, педагогічний	Не потребує

			колектив	
3.	Своєчасно надавати різноманітні інформаційні послуги та консультації	Постійно	Адміністрація закладу освіти	Не потребує
4.	Створювати умови для оволодіння педагогами інноваційними методиками	Постійно	Адміністрація закладу освіти	Згідно з кошторисами на організацію семінарів, тренінгів
5.	Забезпечувати роботу науково-практичних семінарів з актуальних питань та участь педагогів у них	2014-2017	Адміністрація закладу освіти	5,0
6.	Вивчати, узагальнювати та поширювати передовий досвід педагогів навчального закладу, матеріали висвітлювати в засобах масової інформації	Постійно	Адміністрація закладу освіти	Не потребує
7.	Забезпечити змістове наповнення сайту закладу авторськими розробками педагогів	До 2017 року	Керівник закладу освіти	Не потребує
8.	Забезпечити методичний кабінет закладу необхідною методичною літературою, фаховими часописами	2014-2017	Керівник закладу освіти	10,0
9.	Забезпечити роботу центру дистанційного навчання	Постійно	Вчитель інформатики	Не потребує
10.	Забезпечити умови для ефективної роботи методичних об'єднань і творчих груп педагогів та працівників навчального закладу	2014-2017	Адміністрація закладу освіти	Не потребує
11.	Брати участь у фахових конкурсах педагогічної майстерності	2014-2017	Адміністрація закладу освіти	Не потребує
12.	Укладати угоди про співробітництво з науковими установами, закладами, лабораторіями, громадськими організаціями	2014-2017	Керівник закладу освіти	Не потребує

13.	Сприяти участі учнів та педагогів у міжнародних програмах, конкурсах, кон-ференціях, семінарах тощо	2014-2017	Адміністрація закладу освіти	Згідно кошторисами 3
14.	Створити та постійно поповнювати електронний банк даних матеріалів перспективного педагогіч-ного досвіду	2014-2017	Адміністрація закладу освіти	Не потребує
15.	Запровадити видавничу діяльність навчального закладу	Постійно	Адміністрація закладу, педагогічний колектив	15,0

Очікувані результати:

- буде створено умови для підвищення науково-теоретичної, методичної та психологічної підготовки педагогічних працівників;
- буде поширено кращий передовий педагогічний досвід за межі освітнього простору закладу;
- буде запроваджено видавничу діяльність закладу.



2.5. Діяльність науково-методичного центру з питань професійного розвитку педагогічних працівників

Шкарпітко Ніна Олексіївна, директор науково-методичного центру управління освіти і науки Ірпінської міської ради

Науково-методична служба Приірпіння відмітила своє 47-річне функціонування. Нині – це осередок неперервного професійного вдосконалення педагогічних і керівних кадрів освіти на засадах освітнього менеджменту і маркетингу.

Вважаємо, що науково-методична робота у міжкурсовий період професійного розвитку педагогічних працівників є важливою складовою післядипломної педагогічної освіти.

Відтак міська методична служба як науково-методична установа поступово перетворюється в центр із надання педагогічним працівникам якісних послуг, які зорієнтовані як на вимоги соціуму, так і на задоволення запитів і потреб педагогічних працівників.

Забезпечити якість таких послуг намагаємося на основі:

- модернізації структури методичної роботи із врахуванням регіональних особливостей її функціонування;
- створення нових механізмів мережевої взаємодії;
- вивчення, узагальнення й упровадження в педагогічну практику досвіду використання інновацій, нових освітніх технологій, сучасних форм організації навчально-виховного процесу;
- презентації напрацювань методичної служби та досвіду навчальних закладів міста на Міжнародному, всеукраїнському, регіональному та локальному рівнях, зокрема,

проведення міської виставки-естафети методичних напрацювань та досягнень педагогічних працівників. Термін функціонування виставки – з лютого 2014 по березень 2017 року. Кожен навчальний заклад матиме змогу в місячний термін здійснювати презентацію методичних напрацювань широкому педагогічному загалу у ході масштабних міських методичних заходів. Загалом експозицію планується присвятити 50-річчю створення методичної служби України.

Оновлення діяльності науково-методичного центру розпочато із детального аналізу діючої системи міської методичної служби, визначення «проблемного кола», виділення головних факторів, що впливають на якість професійного вдосконалення педагогічних кадрів, пошук ефективних способів розв'язання проблем. На цих засадах розроблена інноваційна модель діяльності НМЦ як центру неперервного професійного розвитку педагогічних і керівних освітянських кадрів на засадах менеджменту і маркетингу й відповідні механізми взаємодії всіх суб'єктів освітньої системи міста, створено міську освітню інформаційну мережу. Одне із завдань методичної служби вбачаємо в своєчасному виявленні перспективного і новаторського педагогічного досвіду, його презентації й впровадженні та трансформації наукових ідей в практичну діяльність керівних і педагогічних працівників.

Працівниками науково-методичного центру розроблено основні показники результативності професійного розвитку педагога:

- ціннісна переорієнтація педагогів;
- активна участь педагогів у дослідно-експериментальній роботі й інноваційній діяльності;
- успішне проходження педагогами та керівниками навчальних закладів атестації;
- складання програм самоосвіти, методичної діяльності;
- узагальнення та реалізація власного ППД;
- визначення стратегії подальшого професійного зростання.

Для забезпечення професійного становлення та розвитку педагога визначено та апробовано на практиці різні форми методичної роботи.

До колективних (масових) форм науково-методичної роботи з педагогічними працівниками, витриманих часом, найбільш ефективних, оптимальних і результативних на сьогодні, відносимо: семінари-практикуми, науково-практичні конференції, методичні об'єднання, школи передового педагогічного досвіду, творчі групи, педагогічні читання (як форму виявлення ППД), цільові постійно діючі семінари (як форма задоволення потреб щодо новітніх наукових досягнень в педагогічній та психологічній науках), проблемні семінари (як форму групового опрацювання актуальної проблеми), педагогічні виставки (з коментарем і без – як форму поширення й упровадження ППД), школу молодого вчителя (як форму вдосконалення педагогічної майстерності молодих педагогів одного чи різних фахів); школу вищої педагогічної майстерності (об'єднання педагогів, які відзначаються високим рівнем майстерності й творчої активності, створені з метою вдосконалення професійного рівня та впровадження в практику ППД), ділові або рольові ігри, тренінги, лекції-консультації (як форму забезпечення новою інформацією, активізації пізнавальних інтересів педагогів, ознайомлення їх із джерелами здобуття нових знань у процесі самостійної роботи щодо підвищення науково-теоретичної підготовки), практичні заняття (колективні, індивідуальні, спрямовані на набуття вмінь і навичок використовувати в своїй практиці теоретичні знання), відкриті уроки (як форму активного методичного навчання та поширення ППД), взаємовідвідування уроків, позакласних виховних заходів (як найпоширенішу ефективну форму методичної роботи, метою якої є обмін педагогічним досвідом, надання допомоги молодим та недосвідченим учителям), фестивалі (або ярмарки) методичних ідей, новинок, школу методичного активу (для керівників фахових

об'єднань, працівників з педагогічними званнями, лідерів освіти), міську методичну сесію – як один із різновидів творчого звіту педагогічного колективу за певний період, як правило, за навчальний рік (*додаток 1*), школу резерву керівних кадрів освіти регіону (функціонує в місті з 1979 року), міські професійні конкурси: «Учитель року» (з 1992 року), «Вихователь року» (з 1980 року), «Класний керівник року» (з 1999 року); школу творчого методиста (з 2005 року), школу молодого керівника навчального закладу, круглі столи для директорів навчальних закладів з питань новітніх досягнень сучасної психолого-педагогічної науки, психолого-педагогічні семінари (діють в кожному навчальному закладі, керівник – практичний психолог або заступник директора), творчі звіти міських методичних об'єднань (відбуваються щорічно, починаючи з 1997 року), творчі зустрічі та обмін творчими напрацюваннями з науковцями, колегами із Київщини, України, зарубіжжя; захист тематичних та авторських проєктів, мультимедійні презентації авторських здобутків, педагогічних напрацювань, методичних розробок; бібліотечно-бібліографічний огляд новин психолого-педагогічної та методичної преси, обговорення книг, методичної літератури тощо.

Індивідуальні форми роботи з педагогами – традиційні, які й на сьогодні не втратили актуальності: самоосвіта, наставництво, стажування, консультація, співбесіда.

Системність, цілісність і оптимальність науково-методичної роботи забезпечуються її раціональним плануванням.

Практикуємо поетапне планування. Виділяємо такі його три етапи: підготовчий, практичний, аналітичний. *На підготовчому етапі* здійснюється вибір інформації для планування та прогнозування науково-методичної роботи, визначаються напрями, за якими ведеться збір інформації. Інформаційні потоки поділяємо на 4 типи (за В.Зверевою):

1. Організація підвищення кваліфікації педагогічних кадрів. Збір інформації щодо

- професійних потреб і запитів педагогів навчального закладу, їхніх професійних труднощів;
- виконання навчальних планів і програм підвищення кваліфікації педагогічних кадрів;
- ефективності всіх форм підвищення кваліфікації педагогів та якості методичної документації в системі підготовки педагогічних кадрів.

2. Організація науково-методичної роботи. Збір інформації щодо:

- рівня професійної компетентності керівників МО і підвищення їхньої кваліфікації;
- стану та ефективності роботи з молодими спеціалістами;
- організації науково-методичного забезпечення діяльності педагогів-експериментаторів і вчителів, які працюють в інноваційному режимі;
- якості лекційно-семінарських та практичних занять на базі методичного кабінету навчального закладу та опорних шкіл.

3. Організація та проведення атестації педагогічних кадрів. Збір інформації щодо:

- педагогів, які атестуються: змісту та якості їхньої роботи та підготовки до атестації на більш високу професійну категорію;
- роботи з педагогами, які мають рекомендації за результатами атестації;
- стану і якості навчально-методичних матеріалів, пропонованих учителями, які атестуються.

4. Організація моніторингу якості освіти. Збір інформації щодо:

- змісту і результатів освітньої діяльності навчального закладу та окремих педагогів;
- якості освітньої підготовки учнів;
- результатів проведення інтелектуальних марафонів, олімпіад, конкурсів тощо різного рівня.

Інформаційно-методична діяльність методиста також передбачає збір інформації про інновації в сучасній педагогіці та психології; узагальнення та трансляцію ППД;

інформаційне та довідково-бібліографічне забезпечення навчального закладу; випуск інформаційно-методичних матеріалів, методичних бюлетенів.

На практичному етапі здійснюється збір необхідної інформації. Аналітичний етап передбачає вивчення й аналіз результативності підвищення кваліфікації педагогічних кадрів. Висновки про розвиток професійних і фахових знань та вмінь педагогічних працівників можна зробити після проходження ними курсів підвищення кваліфікації; аналізу їхньої участі в різних формах методичної роботи та діяльності методичних підрозділів, проведення індивідуальних співбесід, аналізу методичної документації, анкетування, тестування, діагностування тощо. Оцінити ефективність функціонування методичних формувань у навчальних закладах міста допомагає врахування таких загальних параметрів, як:

1. Актуальність проблеми, над якою працює заклад.
2. Чіткість визначення та узгодженість мети і завдань.
3. Врахування інтересів та запитів педагогів.
4. Вибір оптимальної структури, форм і методів навчання педагогів.
5. Планування методичного формування у відповідності з обраною формою, врахування змісту аналізу діяльності методичного формування за минулий рік.
6. Зміст, форми роботи відповідно до вибраної науково-методичної проблеми та етапу її дослідження (опрацювання).
7. Рациональне поєднання колективних, групових та індивідуальних форм роботи.
8. Методичне забезпечення навчально-виховного процесу.
9. Використання інноваційних технологій, інтерактивних методів навчання.
10. Система роботи з питань оволодіння досягненнями психолого-педагогічної науки, педагогічними технологіями, ППД.
11. Організація роботи з молодими педагогами.
12. Організація самоосвітньої діяльності.
13. Результативність роботи методичного формування.
14. Культура спілкування.

Окрім того, розроблено параметри оцінювання кожного методичного формування, які враховують специфіку його діяльності (додаток 2).

За результатами всебічного вивчення стану науково-методичної роботи, професійних запитів і потреб педагогічних працівників моделюємо та плануємо комплекс науково-методичних заходів у регіоні.

Отже, нинішня структура науково-методичної роботи міста є результатом багаторічних пошуків, спроб, апробацій та творчих надбань усього великого педагогічного колективу Ірпінського регіону. Вона є гнучкою та мобільною, адаптованою до умов функціонування освітньої системи міста.

Додаток 1

Тематика міських методичних сесій науково-методичного центру

2000	Риси сучасного уроку (урок-панорама)
2001	Освіта Приірпіння – 2001: здобутки, проблеми, перспективи в умовах реформування
2002	Освіта Приірпіння – 2002: творчий звіт методичного активу (авторські здобутки учителів, вихователів з педагогічними званнями)
2003	Сучасні освітні технології
2004	Діагностико-прогностичний підхід до діяльності вчителя
2005	Створення умов для повноцінного розвитку та реалізації творчого потенціалу обдарованої дитини

2006	Творча лабораторія педагога – в дії: професіоналізм, творчість, авторство
2007	Оптимальне використання сучасних інформаційно-комп'ютерних технологій у навчально-виховному процесі. Формування професійної компетентності педагога на основі створення інноваційного середовища в навчальному закладі
2008	Формування готовності педагога до креативної інноваційної діяльності
2009	Презентація творчих здобутків педагогів-новаторів Приірпіння
2010	Проектна діяльність учнів і педагогів–готовність та потреба у творчості
2011	Атестація педагогічних кадрів – 2011: здобутки, досвід, перспективи
2012	Інноваційна та дослідно-експериментальна діяльність у навчальному закладі: пошук, знахідки, авторство, апробація, перспективи
2013	Науково-методичний супровід компетентнісно зорієнтованої освіти
2014	Втілюємо нові Державні стандарти: пошук, досвід, авторські напрацювання, перспективи

Додаток 2

Орієнтовні параметри оцінювання результативності діяльності методичних формувань

I. Методичні об'єднання

1. Кількісний і якісний склад МО (освіта, стаж, категорія, проходження курсів підвищення кваліфікації).
2. Якість планування роботи МО на діагностичній основі. Наявність діагностичної карти МО.
3. Глибина аналізу роботи МО за минулий навчальний рік.
4. Визначення завдань МО на новий навчальний рік.
5. Урахування інтересів і запитів педагогів при плануванні роботи.
6. Реалізація особистісно зорієнтованого підходу.
7. Організаційні форми методичної роботи.
8. Якість підготовки і проведення засідань МО.
9. Поєднання традиційних форм та інтерактивних методів проведення методичної роботи, її зміст, матеріали.
10. Проблеми, над якими працює МО.
11. Реалізація заявленої проблематики членами МО.
12. Підсумки індивідуальної та колективної роботи.
13. Система роботи щодо освоєння нових технологій навчання та впровадження їх у практику.
14. Рекомендації МО педагогічним працівникам щодо впровадження ідей сучасної психолого-педагогічної науки і ППД.
15. Результати впровадження рекомендацій у практичну діяльність.
16. Діяльність МО з питань ознайомлення і впровадження ППД.
17. Вивчення, узагальнення та поширення досвіду роботи педагогічних працівників.
18. Форми узагальнення досвіду.
19. Форми ознайомлення членів МО з досвідом роботи передових педагогів.
20. Здійснення самоосвіти педагогів у змісті роботи МО.
21. Системний підхід до організації роботи з молодими педагогами.
22. Участь МО в атестації педагогічних кадрів (вивчення системи роботи педагогів, узагальнення ППД, проведення творчих звітів).
23. Особливості організації методичної роботи в період між засіданнями МО: зміст, форми, результативність.

24. Система роботи МО з питань вивчення й аналізу стану викладання предметів, навчальних досягнень учнів.
25. Проведення тестування, заліків, контрольних зрізів знань, підсумкової атестації.
26. Організація позакласної роботи з предмета. Робота гуртків, факультативів; проведення предметних декад, конкурсів, олімпіад. Ефективність позакласної роботи.
27. Результативність роботи МО: вплив на розвиток професійної майстерності педагогів. Удосконалення стану викладання навчального предмета, підвищення рівня навчальних досягнень учнів.

II. Школа молодого вчителя

1. Цільова спрямованість навчання молодих педагогів.
2. Орієнтація змісту діяльності на професійні запити педагогів.
3. Практична спрямованість занять.
4. Урахування індивідуальних особливостей і професійних можливостей учителів у процесі навчання.
5. Активність педагогів у процесі роботи навчального закладу.
6. Навченість молодих спеціалістів.

III. Школа передового педагогічного досвіду

1. Теоретичне обґрунтування та практична значущість передового досвіду.
2. Наявність аналітичних оцінок досвіду, його результативності.
3. Розроблення умов успішної реалізації досвіду.
4. Моніторинг рівня професійної майстерності вчителів після впровадження ППД.
5. Презентація педагогічних напрацювань.

IV. Творча група

1. Обґрунтування актуальності визначеної науково-методичної проблеми.
2. Виокремлення основних положень, ідей, розкриття форм, методів роботи творчої групи.
3. Цілеспрямованість педагогічного пошуку.
4. Аналітична оцінка результатів педагогічного пошуку.
5. Дослідницька спрямованість педагогічної діяльності.
6. Створення, апробування, впровадження інноваційних технологій, методик, перспективного педагогічного досвіду.

Використані джерела

1. Беженар О. Атестація педагогічних кадрів / О. Беженар, Г. Беженар. – К.: Шкільний світ, 2012. – 112 с.
2. Боднар О. Інноваційні технології у форматі контрольно-оцінювальної діяльності / О. Боднар // Школа. – № 1. – 2010. – с. 5 –11.
3. Жерносек І.П. Організація науково-методичної роботи в школі / І.П.Жерносек.– 2-ге вид., доповнене. – Х.: «Основа», 2007. – 128 с. – (Серія «Адміністратору школи»).
4. Кабан Л. Положення про навчальні програми для забезпечення варіативної складової навчальних планів загальноосвітніх навчальних закладів Київської області / Л.В.Кабан // Рідна школа. – № 8 – 9. – 2011. – С.58 – 66.
5. Рожнятовська І. Портфоліо школи / І. Рожнятовська. – К.:Шкільний світ, 2010. – 126 с. – (Бібліотека «Шкільного світу»).
6. Сухомлинський В.О. Розмова з молодим директором / В.О. Сухомлинський. – К.: Радянська школа, 1988. – 284 с.

7. Тевлін Б. Визначення ефективності організації внутрішкільної методичної роботи / Б.Тевлін // Школа: інформаційно-методичний журнал. – 2006. – № 3. – С. 21–26.

8. Тевлін Б.Л. Професійна підготовка вчителів / Б.Л.Тевлін. – Х.: Основа, 2006. – 196 с. – (Бібліотека журналу «Управління школою»).



2.6. Семінар-практикум як ефективна форма професійного розвитку педагогів

Лук'яненко Олена Андріївна, завідувач методичного кабінету відділу освіти Бучанської міської ради

Методична розробка семінару-практикуму для педагогів присвячена питанням професійної діяльності педагогів, що стосуються організації навчально-виховного процесу й розвитку мотивації учнів у процесі навчальної діяльності. Пропоноване заняття спрямоване на актуалізацію знань педагогічних працівників із даної теми, формування у педагогів потреби самореалізації у своїй професії.

Семінар – це навчальне практичне заняття, яке відбувається під керівництвом викладача й мета якого полягає в передачі знань чи відомостей. Семінари стали практикуватися ще в школах Стародавньої Греції та Риму, де доповіді учнів обговорювалися, коментувалися і вже тоді педагог робив висновок щодо її змісту. На семінарському занятті припустимі дискусії, заперечення, обговорення, аргументація тощо, що дозволяє учасникам більш осмислено й міцно заглибитися у визначену проблематику. Часто на семінарах учасники відпрацьовують певні навички щодо реалізації проблеми, заявленої в темі. До таких семінарів відносяться семінар-практикум, навчальний семінар, практичний семінар.

На семінарах-практикумах вирішується низка завдань:

- забезпечити психолого-педагогічні умови для формування компетентностей педагогічних працівників із даної проблеми, набутих у процесі самоосвіти;
- спонукати педагогів до колективного творчого обговорення найбільш складних питань, активізація їх до самостійного опрацювання науково-методичних матеріалів із означеної тематики;
- оволодіння методами аналізу фактів, явищ і проблем, що розглядаються та формування компетентностей до здійснення різних видів професійної діяльності.

Відмінною особливістю семінару-практикуму як форми заняття є:

- активна участь самих учасників у з'ясуванні сутності проблем або питань, які винесені на розгляд;
- можливість вільно висловлюватися під час розгляду питань, що винесені на обговорення, мати власну точку зору.

При розробленні семінару-практикуму варто керуватися наступними принципами:

- «Від теорії – до практики». У цьому випадку перед слухачами ставиться завдання – до матеріалу, який розглядається, навести приклади з реального життя. Добре, якщо думки розділяться – можна обговорити проблему з різних сторін.
- «Від життя – до теорії»: аналіз практики з точки зору теорії. З актуальних практичних тем формулюються теоретичні положення та висновки щодо даного явища або ситуації.

Семінари-практикуми – це колективна творчість, а керівник (ведучий) потрібен для того, щоб направляти активність слухачів у потрібне русло. Саме ці принципи лягли в основу методичної розробки семінару-практикуму для педагогів з актуальної проблеми «Розвиток мотивації учнів як засіб ефективності навчально-виховного процесу».

Педагогам добре відомо з досвіду роботи, що причин небажання вчитися багато. Чи можна у сформованих умовах забезпечити не тільки бажання учнів учитися, а й пробудити в них прагнення пізнання? Одним із способів підвищення якості навчання є вивчення мотивації та її ролі в пізнавальній діяльності.

Мотив (від лат. Moveo) – матеріальний або реальний предмет, який спрямовує і спонукає на себе діяльність або вчинок і заради якого вони здійснюються. Джерелом спонукальної сили мотиву виступають потреби. Діяльність завжди має мотив. Чим повніше і точніше людина усвідомлює свої мотиви, тим сильніше її влада над власними вчинками.

Мотиви, пов'язані з навчальною діяльністю, включають в себе нові факти, знання, явища і процес навчання (прояв інтелектуальної активності, міркувань, переборення перешкод). Мотиви, не пов'язані з навчальною діяльністю, включають в себе соціальні мотиви (мотиви обов'язку і відповідальності перед суспільством, класом, учителем, батьками), вузькоособисті мотиви (прагнення отримувати схвалення, гарні оцінки, бажання бути першим, зайняти гідне місце серед товаришів), негативні мотиви (прагнення уникнути неприємності).

Кожен з мотивів служить розвитку навчальної мотивації. Мотивація – найважливіший компонент структури навчальної діяльності, а для особистості вироблена внутрішня мотивація є основним критерієм її сформованості. Переважання тієї чи іншої мотиваційної тенденції завжди супроводжується вибором складності мети.

Люди, мотивовані на успіх, вважають за краще середні або злегка завищені цілі, які лише трохи перевершують вже досягнутий результат. Ті, хто мотивований на невдачу, схильні до екстремальних виборів, одні з них нереалістично занижують, а інші – завищують цілі, які ставлять перед собою. Знання людиною своїх здібностей впливають на очікування нею успіху.

Фактично вся діяльність учня на уроці спрямовується і контролюється вчителем, тому у дітей поступово зникає бажання самостійно вчитися і самим контролювати результати власного навчання. У них не виховується воля і не розвивається самостійність, а, отже, не формується внутрішня мотиваційна енергія. У сучасній школі немає спеціального механізму оцінки рівня мотивованості учнів, хоча, звичайно, вчитель все ж оцінює цю сторону їхньої діяльності.

Більшість досліджень доводять, що мотивація досягнень успіху – це соціальний, тобто набутий мотив. На його формування впливає безліч зовнішніх чинників. Їх сукупність називають мотиваційним середовищем. І тому одним з головних завдань вчителів школи є розвиток мотивів, пов'язаних зі змістом навчання і процесом навчання. Необхідно працювати над формуванням потреби у навчальній діяльності учнів. Саме для усвідомлення всіх складових проблеми, для вироблення власних підходів до її розв'язання і розроблений даний семінар-практикум (додаток 1).

Використані джерела

1. Асеев В.Г. Проблема мотивации и личность. Теоретические проблемы психологии личности / В.Г.Асеев – М.: Изд-во «Наука», 1997. – 363 с.
2. Коваленко О.Е. Методика професійного навчання: підруч. для студ. вищ. навч. закл. / О.Е. Коваленко / Нар. укр. акад. – Х.: Вид – во НУА, 2005. – 360 с.
3. Кузьмінський А.І. Педагогіка: підручник / А.І. Кузьмінський, В.Л. Омеляненко – К.: Знання-Прес, 2003. – 418 с.
4. Маргулис Е. Д. Коллективная деятельность учащихся / Е. Д. Маргулис – К.: Основа. – 1990. – 236 с.

5. Смирнов С. Педагогика и психология высшего образования: от деятельности к личности / С.Смирнов. – М.: "Академия", 2001. – 304 с.

Додаток 1

Семінар-практикум «Розвиток мотивації учнів як засіб ефективності навчально-виховного процесу»

Мета семінару: узагальнення та систематизація методів і засобів вивчення і розвитку мотивів навчання школярів, сприяння підвищенню психолого-педагогічної культури вчителів.

Завдання семінару: розглянути різні методи і прийоми, що дозволяють здійснювати менеджмент мотиваційного середовища учнів, у тому числі його формування і корекцію; стимулювати вчителів до постійного самовдосконалення і саморозвитку.

Форми роботи: інформаційне повідомлення, публічний виступ з презентацією, групові та індивідуальні вправи, вправи для виконання у парах.

Категорія учасників: педагогічні працівники.

Необхідні ресурси: мультимедійний проектор, мультимедійна презентація з теми семінару, притча «Лотерейний квиток», мотиваційні відеоролики «Зарядись на успіх», матеріали, необхідні для виконання практичного завдання.

Очікуваний результат: підвищення професійної компетентності педагогів, отримання методичної допомоги для проведення тематичних годин спілкування з учнями середньої і старшої школи; позитивне прийняття семінару як життєвого досвіду.

Структура семінару

1. Вступ.
2. Вправи «Найбільш невмотивований учень», «Пророцтво, яке виконується саме по собі».
3. Мотиваційна сфера особистості. Притча «Лотерейний білет»
4. Демотивуючі фактори.
5. Засоби підвищення навчальної мотивації.
6. Вправа «Десять кроків до уроку».
7. Заключна частина. Рефлексія.

*Бажання – це мільйон можливостей.
Небажання – мільйон причин.*

Хід семінару

1. **Ведучий:** Ціла низка уроків становить довгий учительський шлях кожного із нас. І ми все життя вчимося: добирати матеріал, структурувати, здійснювати цілепокладання, рефлексію, формулювати завдання і різні види діяльності учнів, підводити підсумки.

А що найважче у підготовці та проведенні уроку? (*Залучити учнів до уроку, до діяльності на уроці, тобто забезпечити мотивацію*).

Проблема мотивації – одна із найстаріших, традиційних для будь-якої школи, для будь-якого вчителя і залишиться найактуальнішою, напевно, завжди. Мотивація і буде сьогодні в центрі нашої уваги.

2. В якості зовнішнього мотиватора (за Є. П. Ільїним) для підвищення ефективності роботи нашого семінару пропоную Вам вправу.

Вправа «Найбільш мотивований учень»

Учасникам семінару роздаються бланки (додаток 2).

Інструкція: 1) Згадайте, будь ласка, свого учня, який здається Вам найменш мотивованим до навчання (не бажає вчитися). Опишіть його за допомогою 10 шкал, обвівши кружечком відповідний бал за кожною шкалою.

Учасникам семінару роздаються бланки (додаток 3).

2) Тепер виконайте ті ж дії щодо учня, який здається Вам найбільш вмотивованим (виражене бажання вчитися). Опишіть його за допомогою тих же 10 шкал. Підсумуйте всі бали окремо для кожного учня. Підніміть, будь ласка, руки, у кого мотивований учень набрав меншу кількість балів, ніж невмотивований? А у кого більша кількість балів?

Ведучий: На неуспішних у навчанні учнях ми якоюсь мірою «ставимо хрест». У даному випадку ми маємо справу з «ефектом ореолу» – включення позитивних рис до уявлення про людину, яка високо оцінюється нами за важливою для нас якістю (наприклад, за рівнем мотивації). У представленні ж про людину, яка оцінюється нами низько за важливою для нас якістю, ми включаємо негативні риси, хоча в житті ці риси не пов'язані з якістю, яка нас цікавить.

Ми самі не помічаємо того, як наше упередження мимоволі передається нами в словах, інтонаціях, жестах. Людина сприймає ці сигнали і, можливо, навіть не усвідомлюючи цього, починає поводитися так, як ми від неї очікуємо. Це психологічний закон, який був підтверджений експериментально. Він отримав назву «пророцтво, яке виконується само по собі». Можна (і потрібно) використовувати цей закон свідомо.

Вправа «Пророцтво, яке виконується само по собі».

Спробуємо попрацювати з нашим упередженням. Будемо діяти за наступним алгоритмом:

- напишіть ім'я учня, якого Ви оцінили зараз, як того, що не бажає вчитися;
- забудьте всі упередження щодо нього, ніби Ви його зовсім не знаєте;
- складіть для себе бажане уявлення про нього. Яким би Ви хотіли його бачити? Нехай ваша уява буде сміливою і яскравою. Творіть новий образ цієї людини в своїй уяві. Запишіть, яким Ви бачите новий образ. До чого він прагне? Що його мотивує?

А тепер дійте по відношенню до нього так, як якщо б він був таким, яким Ви хочете його бачити.

Не очікуйте миттєвого результату. Наберіться терпіння, і результат буде. Прийміть це хоча б у якості експерименту.

3. **Психолог:** Термін «мотивація» є більш широким поняттям, ніж термін «мотив». Одиницею аналізу мотиваційної сфери служить поняття «потреби». Потреба – вихідна форма активності живих істот, основна рушійна сила їх розвитку. У найзагальнішому вигляді потреби поділяються на:

- біологічні;
- матеріальні;
- соціальні;
- духовні.

Дуже поширеною й популярною є класифікація потреб, запропонована одним з основоположників гуманістичної психології А. Маслоу. У людини, відповідно до його концепції, з народження послідовно з'являються і супроводжують особистісне дорослішання 7 класів людських потреб, так звана піраміда Маслоу. Крім потреб, як причини людського поведінки розглядаються мотиви, цілі, інтереси, бажання, наміри.

Мотив визначається як предмет потреби, пов'язаний з потребою. Класифікацій мотивів стільки, скільки існує підстав для їх класифікації. Мотиви можуть бути усвідомленими і неусвідомленими. Усвідомлені мотиви – це цілі, до яких людина прагне.

Мета – безпосередньо усвідомлюваний результат, на який в даний момент спрямована

дія. Неусвідомлені мотиви – це реально рушійні сили поведінки людини. Нерідко трапляється так, що справжніх причин своєї поведінки людина не знає. Як правило, у випадку неусвідомлених мотивів людина для пояснення причин своєї поведінки вдається до мотивування, раціонального пояснення причин своїх вчинків. За допомогою мотивування людина може виправдовувати свою поведінку, маскувати дійсні мотиви.

Розрізняють мотиви зовнішні і внутрішні.

Внутрішні – мотиви саморозвитку, результативні мотиви.	Зовнішні – громадські мотиви обов'язку і відповідальності, мотиви оцінки та успіху, самоствердження і благополуччя.
--	---

Перегляд мотиваційного відеоролика «Суворов»

Психолог: Існує теорія мотивації досягнення успіхів у різних видах діяльності, згідно з якою у людини є два різних мотиви, які проявляються в процесах досягнення нею цілі:

- мотив досягнення успіху;
- мотив уникнення невдачі.

Поведінка людей, орієнтованих на досягнення успіху і на уникнення невдачі, зазвичай відрізняється. Люди, мотивовані на успіх, ставлять перед собою певну позитивну мету, досягнення якої може бути однозначно розцінене як успіх. Вони чітко виявляють прагнення будь-що добиватися тільки успіхів у діяльності, шукають такої діяльності, активно в неї включаються, обирають засоби і вважають за краще дії, спрямовані на досягнення поставленої мети. В когнітивній сфері таких людей переважає очікування успіху. Тобто, беручись за будь-яку роботу, вони впевнені в його досягненні. Такі люди розраховують отримати схвалення за дії, спрямовані на досягнення поставленої мети, тому все, чим вони займаються, викликає у них позитивні емоції. Окрім того, їм властива повна мобілізація власних ресурсів і зосередженість уваги на досягненні поставленої мети.

Зовсім інакше поведуться індивіди, мотивовані на уникнення невдачі. Мета їхньої діяльності полягає не в тому, щоб домогтися успіху, а в тому, щоб уникнути невдачі. Всі їхні думки і дії в першу чергу підпорядковані саме цій меті. Людина, спочатку мотивована на невдачу, невпевнена у собі, не вірить у можливість домогтися успіху, боїться критики. З роботою, особливо такою, яка може закінчитися невдачею, у неї зазвичай пов'язані негативні емоційні переживання, вона не відчуває задоволення від діяльності. У результаті такі люди часто бувають не переможцями, а переможеними, в цілому – життєвим невдахою.

Англійський психолог Річард Вайзман з Хартфордширського університету вирішив дослідити це питання. У кількох національних газетах він опублікував оголошення, в якому пропонував людям, які вважають себе виключно щасливими або, навпаки, страшними невдахами, зв'язатися з ним і взяти участь у психологічному експерименті. Відгукнулися сотні людей. А дослід, в якому їм пропонувалося взяти участь, був напрощуд простий. Кожному випробуваному вчений видавав товсту газету (багато англійських газет налічують десятки сторінок) і просив точно порахувати кількість фотографій в ній. Пастка полягала у тому, що одна зі сторінок газети була майстерно змодельована ученим. Замість банального рекламного оголошення на сторінці було вмонтовано оголошення наступного змісту: «Повідомте експериментатору, що Ви побачили ЦЕ, і отримаєте у винагороду 250 фунтів стерлінгів». Оголошення було набрано великими літерами висотою в 2 дюйми і займало півсторінки. Незважаючи на це, багато хто з піддослідних його не помітив! Всі вони були зайняті виконанням інструкцій – скрупульозним підрахунком фотографій – і на текстові повідомлення навіть не звертали уваги. А ось всі «щасливчики» отримали немалий приз, який для багатьох був рівний їх тижневому заробітку. Дослід англійського

психолога наочно підтверджує, що удача – це не вдалий збіг обставин, а наша готовність ними скористатися. Перше трапляється в житті практично кожного, і не раз, а ось друге відрізняє далеко не всіх.

Притча «Лотерейний білет»

Жив на світі чоловік, який нічим особливим від інших не відрізнявся. Але от тільки була у нього ідея фікс: дуже йому хотілося в лотерею виграти. З цією метою він мало не щодня ходив до церкви, ставив свічку і просив Бога: «Господи, допоможи мені, дай виграти в лотерею». І так він ревно молився сотні разів, що вже не могли на це байдуже дивитися навіть архангели.

– *Господи, та допоможи Ти йому, – звернулися вони до Бога, – що Тобі варто, а він ще більше у вірі зміцниться.*

– *Так допоміг би я йому вже давно, сам дивитися не можу, як він побивається, – відповів Всевишній. – Та тільки він хоч би один лотерейний квиток купив...*

Мораль: зробіть крок у потрібному напрямку! Допоможіть собі!

Із часом мотиваційні чинники, до яких крім мотивів, потреб, інтересів і бажань відносяться також тривожність, самооцінка, рівень домагань, стають настільки характерними для людини, що перетворюються на риси її особистості. Крім них особистісно характеризують людину потреба в спілкуванні, мотив влади, мотив надання допомоги іншим людям (альтруїзм), агресивність. Це найбільш значущі соціальні мотиви людини, що визначають її ставлення до людей.

4. Ведучий: Отже, мотивація, як сукупність причин психологічного характеру пояснює поведінку людини, спрямованість, активність, організованість і стійкість цілісної діяльності, спрямованої на досягнення певної мети, сприяє ефективності діяльності, у тому числі і навчальній.

Для вчителів це давно абеткова істина: якщо школяр зацікавлений в оволодінні знаннями, то ефективність пізнавального процесу істотно зростає. Однак ми часто скаржимося, що учні не хочуть вчитися. Чому ж не хочуть? У чому причина?

Ведучий пропонує ознайомитись із найпоширенішими причинами, щоб згодом обратиспособи їх усунення (додаток 4).

Хоча в кожному конкретному випадку своя причина, але є типові:

- невміння вчитися і долати труднощі пізнавальної діяльності. Навчання – це діяльність, що вимагає спеціальних умінь і навичок, а також чималої сили волі;
- великий обсяг навчального матеріалу, який потрібно засвоїти і запам'ятати, намагання вчителів організувати діяльність без опори на бажання й мотиви учасників цієї діяльності;
- відволікаючі фактори повнокровного дитячого життя: школяр повинен вибирати між необхідністю робити потрібні, але далеко не бажані шкільні завдання, і можливістю насолодитися захоплюючими комп'ютерними іграми;
- одноманітність життя і навчального процесу. Монотонність і одноманітність шкільних занять, дій вчителів, відсутність зміни подій і фарб, яскравих вражень і нових зустрічей, необхідність довго сидіти і мовчати – все це робить шкільне життя тьманим і нудним для багатьох учнів;
- бідність і непродуманість методики організації навчального процесу в шкільному житті взагалі. Учитель з роками підбирає найбільш зручні для себе методи і прийоми роботи, звикає до них і непомітно для себе може перетворитися на живий автомат. На кожному уроці все такі ж пояснення, така ж розповідь, фронтальне та індивідуальне опитування, повідомлення домашнього завдання;

– уперто одноманітна авторитарна позиція вчителя і батьків. У школі і вдома учні чують одне і те ж: «Вчіться, вчіться і вчіться ! Це найголовніше в житті». «Яку оцінку ти отримав сьогодні» ?

Ми бачимо, що причини різні. І не всі з них можна легко усунути. Існують й інші демотивуючі фактори:

- відсутність зв'язку між рівнем освіти і рівнем доходів;
- звичка імітувати діяльність щодо виконання обов'язків;
- ставлення до інтелектуальної власності;
- пропаганда гламурного (легкого) способу життя;
- науково-технічний прогрес, у тому числі Інтернет, телебачення тощо.

Демотивувати учня можуть також:

- стиль виховання в сім'ї, де батьки ігнорують потребу підлітка у прийнятті рішень, автономії чи компетентності. Дуже часто за підлітка вирішують всі питання батьки, але найчастіше ситуація буває зворотна – батьки займаються зароблянням грошей, усуваються від усіх проблем дитини, надають йому свободу дій, що призводить до неочікуваних, а часом і невірних результатів. Змінити ситуацію батькам самотійно вже не вдається;
- помітна розбіжність між змістом освіти і тим, що реально потрібно для професійної діяльності учня в майбутньому.

Завдання вчителя полягає в тому, щоб викликати і зберегти власне мотив, який працює на успіх навчання. З цією метою використовуються стимули. Але стимул – не батіг. Він – двигун і покликаний не просто змусити учня вчитися, а викликати і посилити його власні корисні мотиви діяльності.

Щоб викликати, «підігріти» і посилити мотив, треба актуалізувати пов'язану з ним потребу. Саме на цьому ґрунтується стимулювання пізнавальної (та й будь-якої іншої) діяльності.

Якщо педагог не знає потреб учнів, їхніх бажань, інтересів, йому не вдасться стимулювати їхню діяльність. Вивчати типові потреби школярів – загальнолюдські, вікові, статеві тощо, щоб повернути їх на користь стимулювання навчання і пізнання, абсолютно необхідно. Саме спираючись на такі потреби, можна знайти ефективні стимули. Розглянемо способи стимулювання. До них віднесемо способи ефективного подання знань (чітке структурування навчального матеріалу; логічний, яскравий, захоплюючий виклад; своєчасне чергування різних розумових знань, більш напружених розумових дій і короткочасних розслаблень) і врахування чотирьох підгруп стимулів залежно від того, на яку категорію потреб вони спираються:

- загальнолюдські потреби (новизна навчального матеріалу; практичне застосування і користь знань для самих школярів: «Тільки ті знання, які використовуються, закріплюються в нашій свідомості» (Д. Карнегі); суперечливість матеріалу – теж стимул; ситуація успіху – найефективніший стимул пізнавальної діяльності);
- вікові потреби (Підлітки: прагнення уникати будь-якої рутини, одноманітності і формалізму, інтерес до фантастики і всього незвичайного; потреба у справедливості, нетерпимість до приниження, прагнення до дорослості; прагнення до суперництва; прагнення до спілкування і об'єднання в групі. Старший шкільний вік: прагнення розібратися у взаєминах статей, в особливостях інших людей; специфічні потреби хлопчиків і дівчаток (хлопчики: виявляють великий інтерес до спорту, техніки, військової тематики; дівчатка: взаємини людей, мода, проблеми мистецтва та естетики);
- індивідуальні потреби (потреба в гармонії навколишнього середовища; короткочасний відпочинок від розумових занять; різноманітна діяльність і повнокровне життя в класі та школі).

5. Засоби підвищення навчальної мотивації

Учасники отримують роздавальний матеріал (додаток 4).

Інструкція: опрацювавши матеріал у групах, заповнити праву частину таблиці, наводячи приклади із власного педагогічного досвіду.

У результаті заповнена таблиця матиме приблизно такий вигляд:

Причини, що впливають на відсутність мотивації учня та способи їх усунення

Невміння вчитися і долати труднощі пізнавальної діяльності	Своєчасне чергування різних розумових знань, більш напружених розумових дій і короткочасних розслаблень
Великий обсяг навчального матеріалу, який потрібно засвоїти і запам'ятати	Чітке структурування, новизна навчального матеріалу
Намагання вчителів організувати діяльність без опори на бажання й мотиви учасників цієї діяльності.	Логічний, яскравий, захоплюючий виклад. Хлопчики виявляють великий інтерес до спорту, техніки, військової тематики. Дівчаток більше цікавлять взаємини людей, мода, проблеми мистецтва та естетики
Відволікаючі фактори повнокровного дитячого життя	Прагнення уникати будь-якої рутини, одноманітності і формалізму, інтерес до фантастики і всього незвичайного, прагнення до подвигу. Прагнення до суперництва, до спілкування і об'єднання в групи. Потреба в гармонії навколишнього середовища
Одноманітність життя і навчального процесу. Монотонність і одноманітність шкільних занять, дій вчителів, відсутність зміни подій і фарб, яскравих вражень і нових зустрічей	
Бідність і непродуманість методики організації навчального процесу. На кожному уроці все такі ж пояснення, така ж розповідь, фронтальне та індивідуальне опитування, повідомлення домашнього завдання.	Короткочасний відпочинок від розумових занять. Різноманітна діяльність і повнокровне життя в класі та школі.
Авторитарна позиція вчителя і батьків, прийнятий в сім'ї стиль виховання	Потреба у справедливості, нетерпимість до приниження, прагнення до дорослості. Прагнення розібратися у взаєминах статей, в особливостях інших людей.
Помітна розбіжність між змістом освіти і тим, що реально потрібно для професійної діяльності учня в майбутньому	Практичне застосування і користь знань для самих школярів.

6. Вправа «Десять кроків до уроку»

Інструкція: визначити десять кроків, які можуть «вбити» урок, та десять кроків, які дозволяють «реанімувати» урок.

Робота в парах з наступним обговоренням результатів.

7. **Ведучий:** Формування активної особистості неможливе без активності в оволодінні знаннями. Цей процес багато в чому залежить від майстерності вчителя, його вміння організовувати навчальний процес, його творчості та постійного пошуку нових форм і прийомів навчання. Творчий вчитель постійно запитує себе: що можна зробити, щоб учні хотіли вчитися? Як спланувати види діяльності на уроці і поза нею? Ні програма,

ні підручник, ні методичний посібник не можуть надати педагогу готову схему. Він повинен сам сконструювати урок, враховуючи умови навчання і склад учнів. Іноді вчителю просто потрібно відійти від стандартного уроку, внести новизну, яка активізуватиме діяльність учнів, змусить їх мислити, шукати, діяти.

Допоможуть у розвитку мотивації учнів і спеціальні години спілкування, бесіди. Так, з учнями старших класів можна обговорити «15 правил мотивації для студентів Гарварду». Вісім президентів США, сорок дев'ять лауреатів Нобелівської премії, Девід Рокфеллер, Білл Гейтс, Марк Цукерберг – і це не повний список видатних студентів Гарварду, одного з найвідоміших університетів США і всього світу. Звичайно, успіх приходить не до кожного. Але той, хто лінується, успішною людиною не стане однозначно. Саме про це «15 правил мотивації для студентів Гарварду».

Сьогодні ніколи не повториться

1. Якщо ти зараз заснеш, тобі, звичайно, наснитися твоя мрія. Якщо ж замість сну ти вибереш навчання, ти втілиш свою мрію в життя.
2. Коли ти думаєш, що вже занадто пізно, насправді, все ще рано.
3. Муки навчання всього лише тимчасові. Муки незнання – вічні.
4. Освіта – це не час. Навчання – це зусилля.
5. Життя – це не тільки навчання, але якщо ти не можеш пройти навіть через цю її частину, то на що ти, взагалі, здатний?
6. Напруга і зусилля можуть бути задоволенням.
7. Тільки той, хто робить все раніше, тільки той, хто докладає зусилля, по-справжньому зможе насолодитися своїм успіхом.
8. В усьому досягти успіху таланить не кожному. Але успіх приходить тільки із самовдосконаленням і рішучістю.
9. Час летить.
10. Люди, які вкладають щось в майбутнє – реалісти.
11. Твоя заробітна платня прямо пропорційна твоєму рівню освіти.
12. Сьогодні ніколи не повториться.
13. Навіть зараз твої вороги жадібно гортають книжки.
14. Не упрієш – не заробиш.

Шановні колеги! Бажаю вам успіхів у роботі з розвитку мотиваційної сфери учнів. Нехай вам не змінює ваша мотивація! Дозвольте завершити наш семінар оптимістичним мотиваційним відеороликом (який також можна використати у роботі з учнями).

Показ відеоролика «Зарядись на успіх»

Додаток 2

Найменш мотивований учень Шкали мотивації

<i>Несимпатичний</i>	<i>-1</i>	<i>0</i>	<i>+1</i>	<i>Симпатичний</i>
<i>Злий</i>	<i>-1</i>	<i>0</i>	<i>+1</i>	<i>Добрий</i>
<i>Безвідповідальний</i>	<i>-1</i>	<i>0</i>	<i>+1</i>	<i>Обов'язковий</i>
<i>Нерозумний</i>	<i>-1</i>	<i>0</i>	<i>+1</i>	<i>Розумний</i>
<i>Байдужий</i>	<i>-1</i>	<i>0</i>	<i>+1</i>	<i>Чуйний</i>
<i>Неуважний</i>	<i>-1</i>	<i>0</i>	<i>+1</i>	<i>Зібраний</i>
<i>Безвольний</i>	<i>-1</i>	<i>0</i>	<i>+1</i>	<i>Цілеспрямований</i>
<i>Невихований</i>	<i>-1</i>	<i>0</i>	<i>+1</i>	<i>Вихований</i>
<i>Ничем не цікавиться</i>	<i>-1</i>	<i>0</i>	<i>+1</i>	<i>Захоплений</i>
<i>Невдачливий</i>	<i>-1</i>	<i>0</i>	<i>+1</i>	<i>Успішний</i>

Найбільш мотивований учень
Шкали мотивації

<i>Несимпатичний</i>	-1	0	+1	<i>Симпатичний</i>
<i>Злий</i>	-1	0	+1	<i>Добрий</i>
<i>Безвідповідальний</i>	-1	0	+1	<i>Обов'язковий</i>
<i>Нерозумний</i>	-1	0	+1	<i>Розумний</i>
<i>Байдужий</i>	-1	0	+1	<i>Чуйний</i>
<i>Неуважний</i>	-1	0	+1	<i>Зібраний</i>
<i>Безвольний</i>	-1	0	+1	<i>Цілеспрямований</i>
<i>Невихований</i>	-1	0	+1	<i>Вихований</i>
<i>Ничем не цікавиться</i>	-1	0	+1	<i>Захоплений</i>
<i>Невдачливий</i>	-1	0	+1	<i>Успішний</i>



Причини, що впливають на відсутність мотивації учня
та способи їх усунення

Невміння вчитися і долати труднощі пізнавальної діяльності	
Великий обсяг навчального матеріалу, який потрібно засвоїти і запам'ятати	
Намагання вчителів організувати діяльність без опори на бажання й мотиви учасників цієї діяльності.	
Відволікаючі фактори повнокровного дитячого життя	
Одноманітність життя і навчального процесу. Монотонність і одноманітність шкільних занять, дій вчителів, відсутність зміни подій і фарб, яскравих вражень і нових зустрічей	

Бідність і непродуманість методики організації навчального процесу. На кожному уроці все такі ж пояснення, така ж розповідь, фронтальне та індивідуальне опитування, повідомлення домашнього завдання.	
Авторитарна позиція вчителя і батьків, прийнятий в сім'ї стиль виховання	
Помітна розбіжність між змістом освіти і тим, що реально потрібно для про-фесійної діяльності учня в майбутньому	



2.7. Упровадження інноваційних моделей організації навчально-виховного процесу в початковій школі

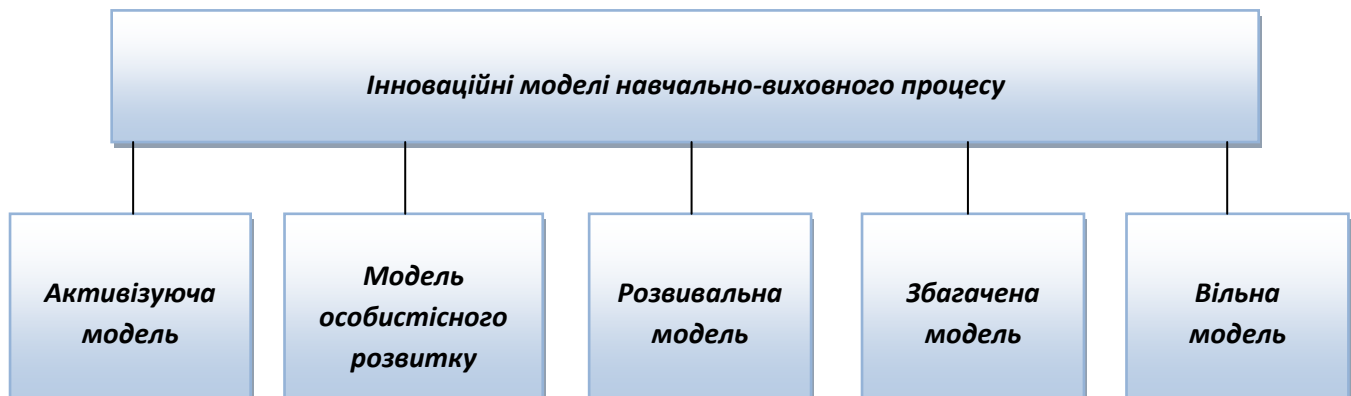
Горчинська Лідія Миколаївна, методист методичного кабінету управління освіти виконавчого комітету Фастівської міської ради

Реформування початкової освіти у контексті реалізації нового Державного стандарту передбачає суттєві зміни в навчально-виховному процесі: оновлення та перегляду навчальних планів і програм, наповнення новим змістом навчальних матеріалів, модернізації методів і форм навчання, які забезпечуватимуть якість

освіти та всебічний розвиток особистості як головного суб'єкта педагогічного процесу.

Модернізація сучасної освіти вимагає впровадження інноваційних моделей навчально-виховного процесу, потребує керівників і педагогів нового типу: новаторів і дослідників, які мають високий рівень професійних компетентностей, уміють продукувати нові ідеї, об'єднувати однодумців для їхньої реалізації. За останні 10 років учителі початкових класів загальноосвітніх шкіл м. Фастова пройшли складний шлях вивчення та впровадження інноваційних моделей навчально-виховного процесу.

Починалось упровадження інноваційних моделей із їхньої презентації на засіданнях шкільних та міських методичних об'єднань.



Найбільш поширеною і продуктивною в ході реформування початкової освіти виявилась активізуюча модель. Проблемне та інтерактивне навчання, у ході якого

використовуються групові, парні та індивідуальні форми організації навчання, технологія розвитку критичного мислення стали щоденною реальністю життя початкової школи.

Методичним кабінетом були задіяні всі способи діяльності: комплексний, пошуковий, пропагандистський, ігровий, змагальний. Були визначені опорні школи, створені проблемні і творчі групи, визначені теми індивідуальних науково-методичних досліджень.

Проведення психолого-педагогічних конференцій, круглих столів, педагогічних читань, семінарів-практикумів, тренінгів дало змогу як презентувати напрацювання й досягнення вчителів, так і визначити подальші кроки на шляху впровадження інноваційних моделей в навчально-виховний процес початкової школи, забезпечити їх методичний та психологічний супровід.

Упровадження інноваційних технологій навчально-виховного процесу забезпечило нову якість початкової освіти, підготувало базис для реалізації вимог нового Державного стандарту початкової загальної освіти.

Певну складність викликало впровадження особистісно зорієнтованих і розвиваючих моделей. Так технологія "Крок за кроком" упроваджувалась поступово: тренінг майбутніх учасників творчої групи, фінансований Міжнародним інвестиційним фондом у 2002 році, упровадження ранкових зустрічей у 2003 році, видання збірника "Ранкові зустрічі", підготовленого учителями початкових класів (2006 рік), розроблення програми для роботи в центрах групової діяльності (2007–2010 рр.), узагальнення досвіду старшого учителя СЗОШ І-ІІІ ст. № 9 Журби Н. М. за технологією "Крок за кроком" – це далеко не повний перелік системної діяльності методичного кабінету та загальноосвітніх шкіл № 1, № 2, НВК "Ліцей інформаційних технологій – Спеціалізована ЗОШ І-ІІІ ст. № 9".

Новим кроком у реалізації особистісно зорієнтованого навчання став методичний міст, проведений спільно з педагогами Фастівського району. Вчителі НВК "Ліцей інформаційних технологій – Спеціалізована ЗОШ І-ІІІ ст. № 9" приймали членів творчої групи району, а потім вчителі міста стали гостями Дідівщинської ЗОШ І-ІІІ ступенів. У ході зустрічей педагоги обмінялись набутим досвідом щодо впровадження технології "Крок за кроком", розробили плани спільної діяльності на майбутнє.

Вивчення рівня адаптації випускників початкової школи в 5 класах, які навчались в умовах упровадження особистісно зорієнтованої технології "Крок за кроком" засвідчило, що діти успішно справляються з труднощами, швидко звикають до нових умов навчання, показують 70–75% високого рівня адаптації, добре володіють ключовими компетентностями.

У 2009/2010 навчальному році після навчання на авторському семінарі керівника Міжнародного центру гуманної педагогіки, видатного педагога сучасності Ш. О. Амонашвілі, вчитель ЗОШ № 10 Кисленко І. В. і практичний психолог ЗОШ № 1 Сташкевич Ю. М. взяли участь у реалізації міського методичного проекту "Школа життя". Висвітлюючи сучасні проблеми збереження і розвитку духовності в початковій школі, вони залучили до реалізації проекту колег із різних шкіл міста, які зацікавилися ідеями гуманної педагогіки. У 2010/2011 навчальному році керівники методичного проекту ознайомили вчителів загальноосвітніх шкіл міста з технологією гуманно-особистісного розвитку й провели тренінг "Готовність вчителя до інноваційної діяльності за гуманно-особистісною технологією". Для учасників проекту в 2011/2012 н.р. проведено міський семінар-практикум "Стратегічні цілі і принципи гуманно-особистісної технології Ш. О. Амонашвілі", в ході якого вчителем ЗОШ № 1 Травінською Світланою Леонідівною було проведено відкритий Урок Доброти у третьому класі. Гостем семінару-практикуму був Ерметов І. О. – член Координаційної ради Міжнародної асоціації суспільних об'єднань

"Міжнародний Центр Гуманної Педагогіки", віце-президент Всеукраїнської культурно-освітньої асоціації Гуманної Педагогіки, керівник Київського відділення гуманної педагогіки. Він подарував учасникам семінару "Маніфест гуманної педагогіки", високо оцінив вклад учителів міста у діяльність послідовників Ш. О. Амонашвілі. Живе спілкування з людиною, яка вбачає своєю місією у наданні допомоги вчителям в реалізації ідей Ш. О. Амонашвілі, надихнуло колектив ЗОШ № 10 на створення Школи гуманної педагогіки. Під час семінару-практикуму "Особливості впровадження особистісної моделі навчально-виховного процесу", який пройшов у цій школі, Кисленко І. В. провела відкриту Годину спілкування.

Учасники методичного проекту "Школа життя" за підсумками двох років діяльності розробили методичний збірник "Система упровадження гуманно-особистісної педагогіки".

В ЗОШ I ступенів № 11 здійснювалася дослідно-експериментальна діяльність за медико-педагогічним проектом "Гармонія інтелекту і здоров'я "ПіснеЗнайка". За результатами дослідження, здійсненими і презентованими перед вчительським загалом міста вчителем Піроженко О. П. ця технологія сприяє розумовому, фізичному, психічному, моральному і духовному розвитку дитини, орієнтує її на здоровий спосіб життя. Вчителі ЗОШ № 12 Степаненко О. М. і Паніматченко Л. В., навчаючись в обласній ШППД за темою «Реалізація медико-педагогічного проекту «Гармонія інтелекту і здоров'я «ПіснеЗнайка» у школі I ступеня» (на базі Білоцерківської ЗОШ № 5 та Новосілівської ЗОШ I-III ступенів Макарівського району) впевнилися в тому, що саме впровадження цього проекту дозволяє гармонізувати навчання дітей, із затримкою психомовленнєвого розвитку, зниженням зору, слуху, заїканням, психоемоційними відхиленнями. Ця технологія може бути використана як для колективного, так і для індивідуального самостійного навчання.

Упровадження розвиваючої моделі навчально-виховного процесу розпочалось зі створення у 2008/2009 навчальному році першого дослідно-експериментального майданчика у ЗОШ I-III ступенів № 2, коли вчителі Жукова Олена Іванівна і Кучеренко Марія Миколаївна стали учасниками науково-педагогічного проекту "Росток". Саме вони розпочали впровадження нової технології у м. Фастові. До них приєднались колеги-однодумці Олійник Людмила Миколаївна, Машляківська Наталія Вікторівна, Хоменко Наталія Миколаївна, Кучерява Ірина Володимирівна, Гриб Анжела Анатоліївна, створивши творчу групу вчителів-дослідників. Зі своїми напрацюваннями вони кожного року знайомили своїх колег із інших шкіл під час тренінгів, круглих столів, семінарів-практикумів, міських психолого-педагогічних конференцій тощо.

У 2009/2010 навчальному році був проведений міський семінар-практикум учителів початкових класів "Психолого-педагогічні засади дослідно-експериментальної діяльності науково-педагогічного проекту "Росток", під час якого відбувся тренінг "Розвиток мотиваційної готовності вчителя до інноваційної діяльності та експериментального дослідження". У 2010/2011 навчальному році за проміжними підсумками дослідно-експериментальної діяльності пройшов міський семінар-практикум директорів загальноосвітніх шкіл міста "Управління дослідно-експериментальною та інноваційною діяльністю в системі роботи закладів освіти". Результати вивчення навчальних досягнень учнів, яке щорічно проводила заступник директора Муравська І. Б., засвідчили успішний хід експерименту. З його позитивними результатами педагоги міста змогли познайомитись під час конкурсу "Учитель року – 2011", переможцем якого стала учитель ЗОШ № 2 Машляківська Н. В. Учні Жукової О. І. і Кучеренко М. М. постійно займають I і II місця на міських предметних олімпіадах. Навчальний кабінет початкової освіти, в якому зосереджені матеріали дослідно-експериментальної діяльності, зайняв II місце у міському конкурсі (завідувач Жукова О. І.). Кожного року організація дослідно-експериментальної

роботи підлягала аналізу під час педагогічних рад, засідань творчої групи, круглих столів тощо. Узагальнені матеріали колективного педагогічного досвіду вчителів початкових класів були представлені на обласній виставці "Освіта Київщини – 2011". У 2012 і 2013 роках до впровадження науково-педагогічного проекту «Росток» приєдналися учителі загальноосвітніх шкіл № 1 і № 3. Кожного року учні початкових класів, які навчаються за проектом "Росток", стають переможцями міських олімпіад. У 2014 році вони стали першими у рейтингу шкіл за кількістю I-III місць.

У 2010/2011 навчальному році в загальноосвітніх школах № 3, № 4, № 11 розпочалась інноваційна діяльність учителів міста по впровадженню розвивального навчання за системою Д. Б. Ельконіна – В. В. Давидова. Її ініціатором стала вчитель-методист Сафонова О. М. Всі педагоги 11 школи пройшли навчання у Міжнародному науково-методичному центрі перспективного педагогічного досвіду. Міським методичним кабінетом була створена проблемна група, до складу якої увійшли учителі ЗОШ № 4, № 5 і № 11: Гупалик Г. С., Пінчук Т. П., Дрозд А. В. Керівником групи була призначена вчитель-методист Сафонова О. М., яка вже мала досвід роботи за цією технологією.

Підсумком першого року інноваційної діяльності над проблемою "Від розвивального навчання до розвивальної освіти" став посібник авторського колективу у складі Сафонові О. М., Дрозд А. В., Пінчук Т. П., Гупалик Г. "Добукварний період: формування каліграфічних навичок". Він був презентований під час виступу Сафонові О. М. на Всеукраїнській науково-практичній конференції "Розвивальна освіта як чинник розвитку особистості в сучасних умовах", що відбулась 17–18 лютого 2011 року у м. Харкові в університеті ім. В. Н. Каразіна.

У 2011/2012 навчальному році в ЗОШ № 4 відбувся семінар-практикум учителів початкових класів "Підвищення професійної компетентності вчителя в умовах розвивального навчання", під час якого його учасники прийняли рішення поширювати досвід розвивального навчання в освітньому просторі міста, висвітлювати кращі зразки передового педагогічного досвіду у засобах масової інформації, особливу увагу приділяти роботі з батьками в процесі входження в систему розвивального навчання.

Особливо цікавою і значущою подією став круглий стіл, під час проведення якого вчителі ЗОШ № 11 приймали у себе в школі гостей із Міжнародного науково-методичного центру перспективного педагогічного досвіду. Його директор Олексій Rogozjanskij і методист Валентина Беляєва разом з учителями м. Києва і Київської області обмінялись досвідом з учителями нашого міста і разом розробили рекомендації з проблеми "Особливості формування та розвитку інноваційного особистісно зорієнтованого навчального середовища в початковій школі".

Учителі, які працюють над цією проблемою (їх зараз уже 10) впевнені, що педагогіка повинна орієнтуватися не на вчорашній, а на завтрашній день дитячого розвитку, тому їхня спільна робота спрямована на оновлення освітньої системи початкової школи, утвердження нової педагогічної філософії. Ідеї розвивального навчання висвітлюються на міських семінарах-практикумах, круглих столах із обміну досвідом. Відбувається активна співпраця з колегами із Фастівського району та Житомирської області.

Успішно опановуючи теоретичну основу розвивального навчання, вчителі разом долають труднощі практичного характеру, розробляють власну систему роботи з батьками в період входження в систему інноваційного навчання.

Спільне засідання членів проблемної групи і практичних психологів загальноосвітніх шкіл міста, яке відбулось у ЗОШ № 4, започаткувало організацію системного дослідження і порівняння результатів інтелектуального розвитку учнів, які навчаються в класах розвивального навчання і на засадах формальної моделі навчально-виховного процесу. У

2013/2014 н.р. пройшов огляд педагогічної майстерності членів проблемної групи, за підсумками якого виданий методичний збірник. Кожного року їхні навчально-методичні посібники, методичні рекомендації, збірники представлені на обласній педагогічній виставці "Освіта Київщини".

Значною подією для учителів міста у 2013 році стало впровадження у НВК "Ліцей інформаційних технологій – Спеціалізована ЗОШ I-III ступенів № 9" нового проекту "Інтелект України", за яким зараз працює учитель-методист Степанюк Н. А. У ході семінару-практикуму "Розвиток абнотивності учителя в умовах підвищення його фахової майстерності" вона познайомила колег із особливостями нової технології.

За останні десять років у місті склалась дієва система впровадження інноваційних моделей навчально-виховного процесу у початковій школі, яка знаходиться в постійному розвитку (*додаток*).

Сьогодні практично в кожній початковій школі міста впроваджуються інноваційні технології, здійснюється дослідно-експериментальна робота та інноваційна діяльність. В кожній початковій школі міста розроблена структура методичної роботи, визначені стратегічні напрями впровадження інноваційних моделей навчально-виховного процесу. Сформувався колективи однодумців, які генерують нові ідеї, вносять пропозиції щодо їх реалізації.

Значну допомогу в цій складній і одночасно захоплюючій роботі надають фахівці Київського обласного інституту післядипломної освіти Седеревічене А. О., Ткаченко Л. П., Дишлева І. М. Особистісно-орієнтована технологія "Крок за кроком", науково-педагогічний проект "Росток", медико-педагогічний проект "Гармонія розвитку інтелекту і здоров'я "ПіснеЗнайка", програма "1 учень – 1 комп'ютер", проект "Інтелект України" впроваджувались під їх керівництвом. Вони надають консультації та компетентні поради щодо реалізації складних інноваційних проблем. Їхня постійна підтримка, доброзичливе ставлення, ерудованість й інтелігентність стали стимулом для багатьох учителів початкових класів, які продовжують за власною потребою навчання в міжнародному центрі гуманної педагогіки Ш. О. Амонашвілі та в Міжнародному науково-методичному центрі перспективного педагогічного досвіду, створюють власні методичні проекти, авторські програми, майстер-класи.

У 2011/2012 навчальному році була заснована міська школа перспективного педагогічного досвіду "Ефективне використання ІКТ в початковій школі" під керівництвом учителя-методиста НВК "Ліцей інформаційних технологій – Спеціалізована ЗОШ I-III ст. № 9" Степанюк Н. А. Цей навчальний заклад давно став незаперечним лідером в інформатизації навчально-виховного процесу. Більшість вчителів початкових класів багато років не тільки викладають курс за вибором "Сходінки до інформатики", але й беруть участь у створенні телекомунікаційних проектів за програмами "Intel. Навчання для майбутнього", "Intel. Шлях до успіху", здійснюють дослідно-експериментальну діяльність за проектом "1 учень – 1 комп'ютер". Саме в цьому навчальному закладі учитель-методист Дядюра М.Я. здійснює підготовку учителів початкових класів до викладання нового предмету "Сходінки до інформатики". Вона та її колеги Силенко О. П., Журба Н. М., Коцюк Т. М. брали активну участь у роботі міської ШППД. Було розроблено Положення про міську школу перспективного педагогічного досвіду з проблеми "Ефективне використання ІКТ в початковій школі" та програма підготовки у 2011/2012 навчальному році учителів початкових класів до реалізації нового Державного стандарту. Їхня діяльність забезпечує потреби і запити вчителів початкових класів загальноосвітніх шкіл міста, формування і розвиток компетентності вчителів і учнів початкових класів у галузі інформаційно-комунікативних технологій.

Так поступово складається і розвивається багатогранна структура науково-методичної роботи з учителями початкової школи в системі освіти міста.

Протягом останніх 5 років за підсумками інноваційної діяльності і дослідно-експериментальної роботи методичним кабінетом видано низку збірників: «Засоби формування фахової компетентності вчителів початкових класів», «Упровадження інноваційних технологій навчання як провідне завдання у формуванні особистості молодшого школяра», «Психолого-педагогічні та інноваційні аспекти підвищення якості та ефективності навчально-виховного процесу в початкових класах», «Проблеми та завдання розвитку інноваційного освітнього середовища в початковій школі», «Розвиток професійних компетентностей учителів початкових класів на засадах інноваційних технологій та експериментально-дослідної діяльності», «Упровадження інноваційних технологій в умовах реалізації нового Державного стандарту початкової загальної освіти», «Стан реалізації міської програми «Початкова школа – XXI століття», «Особливості реалізації нового Державного стандарту».

Матеріали з проблем щороку представлені на обласній виставці "Освіта Київщини". Три із них занесено до анотованого каталогу Четвертої міжнародної виставки "Сучасні заклади освіти – 2013", два представлялися на П'ятій національній виставці "Інноватика в сучасній освіті – 2013".

Таким чином відбувається розвиток сучасного стилю педагогічної діяльності учителів початкових класів, його систематичності, конкретності, мобільності та гнучкості. Зростає фахова компетентність учителя-дослідника, учителя-майстра, здатного враховувати потреби школи, соціальне замовлення, регіональну політику в розвитку освіти, прогнозувати, методично розробляти та впроваджувати інноваційні ідеї.

Але інноваційний розвиток початкової школи не може обмежитись тільки її рамками. На разі постала проблема забезпечення наступності між школою I і II ступеня, продовження втілення нових методологій освіти, прогресивних технологій навчання і виховання як запоруки розвитку особистості. Вчителі початкових класів тісно співпрацюють із учителями-предметниками, запрошуючи їх до участі у спільних семінарах, круглих столах, конференціях. Наше спільне завдання – зацікавити дітей навчанням, зберегти і зміцнити їхнє фізичне і психічне здоров'я, збагатити і розвинути духовний світ школяра, виховати справжнього патріота й громадянина своєї держави, піднести рівень освіти на якісно новий рівень.

Упровадження інноваційних моделей є необхідною умовою для переосмислення ролі вчителя у сучасній освіті відповідно до концептуальних положень особистісно зорієнтованої педагогіки та розвивального навчання, реалізації положень Державного стандарту початкової загальної освіти, розвитку професійної компетентності та підготовки впедагогічних працівників до оновлення змісту початкової освіти.

Використані джерела

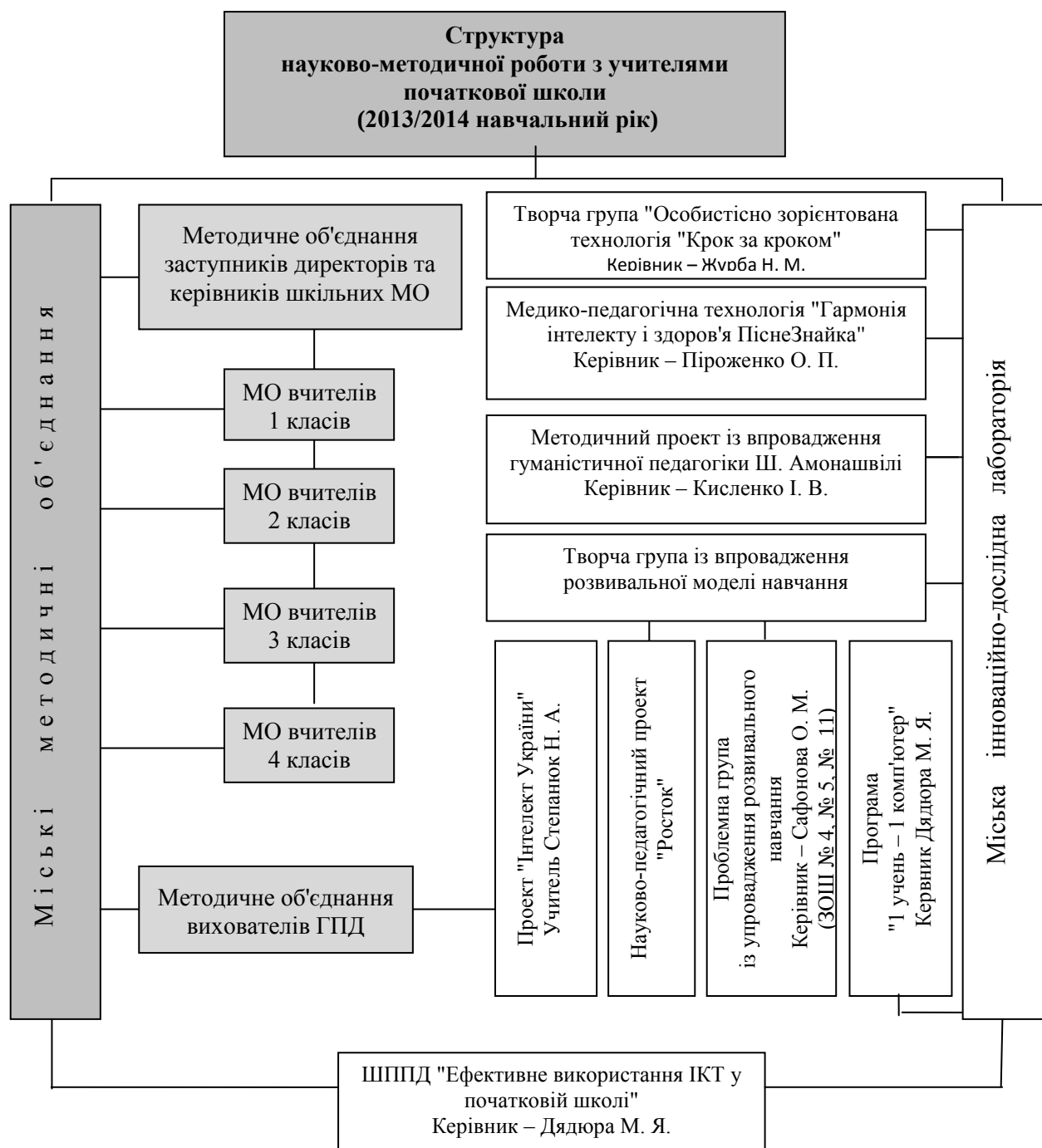
1. Бак В. Живі небеса гуманної педагогіки / В. Бак, Л. Горбачова, В. Ігнатенко // Початкова освіта. – 2011. – № 9. – С. 10 – 12.
2. Барабаш О. Розвиток професійних компетентностей учителів / О. Барабаш // Початкова освіта. – 2010. – № 38. – С. 2 – 4.
3. Інноваційні технології в початковій школі: початкова освіта / Уклад. О. Кондратюк. – К.: "Шкільний світ", 2008. – 112 с.
4. Інформатика в початковій школі: методичний poradник // Початкова освіта. – 2011. – № 36. – С. 31.

5. Кондратюк О. Розвивальна освіта: острів у океані чи прообраз освіти майбутнього? / О. Кондратюк // Початкова освіта. – 2011. – № 6. – С. 2 – 4.

6. Ранкові зустрічі: методичний поради́ник // Початкова освіта. – 2010. – № 44. – 32 с.

7. Химинець В. Інновації в початковій школі / В. Хименець, М. Кірик. – Тернопіль: Мандрівець, 2010. – 312 с.

Додаток





2.8. Самоосвітня діяльність педагогічних працівників як пріоритетний фактор удосконалення професійної майстерності

Остапенко Наталія Олександрівна, завідувач методичного кабінету відділу освіти Яготинської районної державної адміністрації

Мета даної статті – проаналізувати та систематизувати дані з питань індивідуальних форм науково-методичної роботи у процесі вдосконалення професійної майстерності. Для вирішення завдання використано методи отримання ретроспективної інформації, теоретичний аналіз та узагальнення даних науково-методичної літератури.

Ключові слова: *підвищення професійного рівня, підвищення кваліфікації, самоосвіта, науково-методична тема (проблема), індивідуальний план роботи педагога.*

Сьогодні особливого значення набуває проблема вдосконалення професійної майстерності педагогів. Сучасна система вдосконалення професійної майстерності фахівців належить до пріоритетних національних інтересів.

Законами України “Про освіту”, “Про загальну середню освіту”, Національною доктриною розвитку освіти України у ХХІ столітті передбачається суттєве удосконалення системи науково-методичної роботи, яка повинна забезпечити безперервний розвиток професійної майстерності педагогів.

Цю проблему досліджували Я. Я. Болюбаш, О. А. Дубасенюк, В. А. Козаков, М. Б. Степко, Ю. В. Андріяко, Г. Є. Гребенюк, І. П. Лащик, Г. О. Шемелюк, С. М. Гончаров та ін.

Система науково-методичної роботи з педагогами – це комплекс індивідуальних, групових і масових форм, що взаємно доповнюють одна одну.

Розглянемо індивідуальну форму науково-методичної роботи педагога.

У статті 55 Закону України “Про освіту” наголошується на тому, що педагогічні працівники мають право на вільний вибір форм, методів, засобів навчання, виявлення педагогічної ініціативи. У цьому плані особливої актуальності набуває індивідуальна науково-методична робота педагога.

Під індивідуальною науково-методичною роботою розуміють цілеспрямовану, планомірну та систематичну роботу педагога над удосконаленням теоретичної й практичної підготовки.

Найважливішою індивідуальною формою науково-методичної роботи є самоосвітня діяльність.

Самоосвіта – це самостійно набуті знання на основі врахування особистих інтересів і об’єктивних потреб загальноосвітньої школи, одержані з різних джерел додатково до тих, що отримані в базових навчальних закладах. Очікуваним результатом самоосвітньої діяльності педагога є значне покращення якості навчально-виховного процесу, підвищення ефективності роботи вчителя.

До найважливіших завдань самостійної роботи вчителя можуть бути віднесені вивчення нових програм і підручників, аналіз їхніх дидактичних та методичних особливостей; самостійне засвоєння нових технологій організації навчально-виховного процесу; оволодіння методологією й методикою педагогічного дослідження; активна участь у роботі науково-методичних семінарів і методичних об’єднань, різних творчих груп; підготовка методичних розробок; систематичне вивчення педагогічного досвіду і трансформація його у власну діяльність.

Результати самоосвіти вчитель репрезентує на кожному її етапі, беручи участь у семінарах, інформуючи колег на засіданні методичного об’єднання, доповідаючи на

педагогічних читаннях, науково-практичних конференціях.

Самоосвіта є найгнучкішою формою отримання знань і набуття певних компетентностей, оскільки вона здійснюється на діагностичній індивідуалізованій основі. Сутність індивідуалізації полягає в тому, що зміст, методи і форми самоосвіти підпорядковуються індивідуальним особливостям педагога, рівню його професійно-педагогічної культури, умовам педагогічної праці, реальним можливостям.

Одним із важливих видів самостійної діяльності педагога є його індивідуальна робота над науково-методичною темою (проблемою). Тема не може бути нав'язана ззовні, вона витікає з професійного інтересу педагога. У процесі індивідуальної роботи над науково-методичною темою (проблемою) вчитель вивчає джерела науково-методичної інформації, досвід педагогів-новаторів, аналізує власну педагогічну діяльність з метою подолання недоліків у ній або вдосконалення сильних сторін діяльності, теоретичного узагальнення й осмислення власного досвіду.

Результати індивідуальної роботи вчителя над обраною науково-методичною темою (проблемою), як правило, узагальнюються й оформляються у вигляді педагогічного проекту або портфоліо. Складання індивідуального плану – це творча робота. Самостійно сформувати якісний план у змозі педагог, який добре усвідомлює свої проблеми і прагне професійного зростання. Молодому вчителю в цій справі, як правило, необхідна допомога методиста. Процедура розробки плану роботи над індивідуальною методичною темою не повинна носити формальний характер. Завдання методиста полягає в тому, щоб планування власного професійного розвитку стало для педагога внутрішньою потребою, сприяло становленню його як фахівця і професіонала.

Для прикладу подаємо рекомендований районною науково-методичною радою відділу освіти Яготинської районної державної адміністрації зразок індивідуального плану роботи педагога над методичною темою.

I. Пояснювальна записка:

- тема;
- мета і завдання;
- основні методи і форми роботи;
- прогнозовані результати.

II. Основні етапи роботи:

1. Діагностичний

- аналіз труднощів;
- аналіз стану навчально-виховного процесу;
- вивчення літератури з проблеми.

2. Прогностичний

- визначення мети і конкретних завдань;
- прогнозування результатів.

3. Організаційний

- складання програми роботи;
- підготовка матеріально-технічної бази;
- методичне забезпечення.

4. Практичний

- реалізація власної програми (методики, технології тощо);
- відстеження проміжних результатів.

5. Корекційний

- проведення контрольних зрізів, тестів, діагностичних процедур;
- корекція програми (за необхідності).

6. Узагальнюючий

- обробка отриманих даних;
- відповідність отриманих результатів із запланованими;
- оформлення, написання результатів.

7. Упроваджувальний

- використання напрацьованих матеріалів у власній педагогічній діяльності;
- поширення даних матеріалів за наявності запитів на неї.

8. Підведення підсумків

- вибір форм презентації власного розвитку (реферат, доповідь, стаття, підготовка методичного посібника, розробка рекомендацій, творчий звіт тощо);
- підведення підсумків.

Індивідуальна науково-методична діяльність педагога, що спрямована на усвідомлену, планомірну та безперервну роботу щодо вдосконалення його теоретичної та практичної підготовки, необхідної для практичної діяльності, є одним із ефективних способів модернізації системи науково-методичної роботи. Індивідуальна робота над науково-методичною темою стає фактором, спрямованим на удосконалення системи підвищення кваліфікації педагогічних кадрів в цілому.

Система роботи над єдиною методичною темою вимагає як індивідуальних форм роботи (наставництво, консультування, стажування, самоосвіта), так і групових (методичні об'єднання, творчі та профільні групи, школи передового педагогічного досвіду, педагогічні майстерні, практикуми тощо) так і масових форм (цільові семінари, практикуми, педагогічні читання, науково-практичні конференції, методичні оперативні наради, фестивалі, конкурси тощо), які сприяють розвитку комунікацій педагогічних працівників, дозволяють критично оцінити власні результати та вибрати особистісну траєкторію розвитку.

“Мистецтво управління загальноосвітньою школою, – писав В. О. Сухомлинський, – в тому і полягає, щоб учителі початкових класів, учителі середніх і старших класів об'єднували єдині педагогічні переконання, щоб індивідуальна творчість, а без цього неможливий творчий колектив, образно кажучи, текла невичерпними джерелами в єдиний потік колективної майстерності, колективного досвіду, колективної турботи про знання вчителів”.

Використані джерела

1. Указ Президента України «Про Національну доктрину розвитку освіти» № 347/2002 від 17 квітня 2002 року. [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/347/2002>. Назва з екрана.

2. Гречаник О. До визначення місця акмеологічної компетентності у професіоналізмі вчителя / О.Гречаник // Гуманізація навчально-виховного процесу. – Слов'янськ, 2006. – Вип. 32. – С. 15–21.

3. Когут О. Сучасні технології в системі підвищення кваліфікації педагогічних працівників / О.Когут // Наукові записки. – Тернопіль, 2006. – № 6. – С.23 – 26.

4. Лісова Н.І. Забезпечення безперервності педагогічної освіти молодих учителів / Н.І.Лісова // Черкаський держ. ун-т ім. Б. Хмельницького: вісник. – Черкаси, 2001. – Вип.26: Сер.: Педагогічні науки. – С. 74 – 80.

5. Севастюк М. Педагогічне прогнозування як складова готовності вчителя до інноваційної діяльності / М. Севастюк // Школа першого ступеня: теорія і практика. – Переяслав-Хмельницький, 2003. – Вип. 6. – С. 150 –156.



2.9. Роль методичного об'єднання у розвитку професійної компетентності вчителів

Трищун Людмила Миколаївна, завідувач методичного кабінету
Ржищівського міського відділу освіти

*Якщо людина не знає, до якої мети вона
рухається, для неї жоден вітер не буде
попутним*

Сенека

«Школа – це, передусім, учитель, який навчає жити. Педагогічна праця – це творчість, наближена до наукового дослідження. Щоб знайти в кожному учневі найсильнішу його сторону, відкрити в ньому «золоту жилку», всі вчителі мають бути людьми, пристрасно закоханими в свою працю, які вміють запалити вогник такої ж любові у своїх вихованців» - писав В.О.Сухомлинський.

На всіх етапах розвитку школи головним завданням науково-методичних служб було і залишається підвищення рівня професійної майстерності педагогів.

Основна роль учителя сьогодні – не лише дати певну суму знань учневі, а й навчити його вчитися, самостійно здобувати знання, застосовувати їх на практиці, тобто формувати компетентності як загальну здатність, що базується на знаннях, досвіді та цінностях особистості.

На формування якісно нового педагога налаштована система взаємозалежних дій та заходів, спрямованих на всебічне підвищення кваліфікації і професійної майстерності кожного вчителя.

Одною із форм організації науково-методичної роботи є професійні об'єднання вчителів-предметників – методичні об'єднання. Діяльність методичного об'єднання націлена на переосмислення загальнодидактичних і загальнопедагогічних положень щодо організації навчально-виховного процесу з урахуванням вимог сьогодення, оновлення змісту освіти, пошуку ефективних технологій і методик навчання предмета, розвитку й саморозвитку вчителя. Саме під час засідань методичного об'єднання кожний учитель набуває навичок самоаналізу своєї діяльності, що сприяє активізації й прискоренню процесу удосконалення педагогічної майстерності вчителя.

На виконання наказу відділу освіти від 23.08.2013 року № 141 «Про організацію та зміст науково-методичної роботи» та з метою чіткої організації та вдосконалення науково-методичної роботи організовано роботу міських методичних об'єднань учителів предметів гуманітарного, природничо-математичного, художньо-естетичного циклів, учителів початкових класів та вихователів ГПД, вихователів ДНЗ. Керівництво міськими методичними об'єднаннями здійснюють голови МО – досвідчені педагоги, які мають вищу кваліфікаційну категорію та педагогічні звання.

Реалізація науково-методичної проблеми «Упровадження інноваційних технологій у навчально-виховний процес освітніх закладів міста» має на меті створення творчої атмосфери в колективах, охоплення всіх вчителів різними формами науково-методичної роботи, залучення вчителів до інноваційної діяльності й дослідно-експериментальної роботи, розвитку творчої ініціативи, виявлення й поширення найбільш ефективних форм та методів їхньої роботи.

Виокремлено завдання, які необхідно вирішити для реалізації мети:

– упроваджувати й поширювати передовий досвід, використовувати новітні технології для розвитку творчого мислення учнів;

- забезпечити реалізацію державної політики щодо формування здорового способу життя учнів;
- опанувати зміст галузей Державного стандарту для побудови навчального процесу на якісно новому рівні;
- застосовувати системний підхід до організації роботи зі здібними та обдарованими учнями;
- створити банк діагностичних методик щодо вивчення індивідуальних особливостей школярів;
- упроваджувати в діяльність інноваційні форми науково-методичної роботи, досягнення і рекомендації психолого-педагогічної науки.

Діяльність методичних об'єднань планується на основі діагностики і прогнозування та спрямована на забезпечення потреб та вимог учителя. Засідання таких професійних формувань проводяться 4-5 рази на рік та організовуються таким чином, аби кожен учасник був залучений до активної роботи, обмінювався знаннями, ідеями, мав змогу презентувати власні напрацювання. Ефективність діяльності міських методичних об'єднань залежить від форм та методів проведення засідань.

У процесі роботи виправдали себе такі форми роботи як: взаємовідвідування уроків, доповіді з актуальних проблем організації навчання й виховання з наступним обговоренням та виробленням методичних рекомендацій, засідання круглих столів, («Формуємо підвалини духовності», «Формування навчально-пізнавальної компетентності учнів», «Підготовка дитини 5-річного віку до школи» – спільне засідання вчителів початкових класів, вихователів ДНЗ та батьків тощо), семінари-практикуми («Формування «Я – концепції» особистості у навчально-виховному процесі», «Деякі складові впровадження інноваційних технологій в навчально-виховний процес» тощо), огляди та обговорення методичної літератури, участь у фахових і професійних конкурсах «Вчитель року», «Класний керівник року», «Вихователь року», ярмарки педагогічних ідей, ділові педагогічні ігри, консультації, тренінги, диспути тощо.

Важливе місце в діяльності методичних об'єднань відведено перспективному педагогічному досвіду: творчі звіти учителів-предметників, предметні тижні та декади відкритих уроків.

Кожне методичне об'єднання реалізує певну науково-методичну проблему у межах загальнооміської. Так, учителів суспільних дисциплін цікавить впровадження в навчально-виховний процес інтерактивних технологій, оскільки на думку педагогів саме формування і розвиток творчих здібностей, загальнокультурної й комунікативної компетентностей допоможе виховати конкурентоспроможну, здатну утвердити себе в ринковому середовищі особистість. Учителі природничо-математичних дисциплін використовують різні методи й форми проведення уроків з метою поглиблення індивідуалізації й диференціації навчального процесу, формування критичного мислення на основі переходу від репродуктивних методів навчання до проблемних і дослідницьких. Над проблемою удосконалення системи естетичного та трудового виховання особистості, залучення школярів до художньої творчості у різних видах мистецької діяльності працюють вчителі образотворчого мистецтва, музики й трудового навчання. Вчителі фізичного виховання спрямовують свою роботу на формування в учнів здорового способу життя, соціальну активність та зміцнення здоров'я школярів.

Науково-методичною роботою намагаємось охопити всіх педагогічних працівників, а особливо молодих спеціалістів. Ефективно працює на базі загальноосвітньої школи I-II ступенів міська школа молодого педагога. Незмінним керівником школи є старший вчитель, педагог «від Бога» Дуброва В.С. Основні завдання школи: допомогти адаптуватися в новому колективі, сформувати у молодих вчителів потребу в постійному

саморозвитку і самовдосконаленні, надати педагогам-початківцям методичну допомогу у розв'язанні проблем, подоланні труднощів, із якими зустрічається молодий учитель, підтримати його в творчій діяльності, ознайомити з сучасними методиками і технологіями навчання та виховання, особливостями роботи зі шкільною документацією.

Уся діяльність методичних об'єднань відбувається у межах науково-методичної проблеми, над якою працює методичне об'єднання й представлена у методичному портфоліо – збірці матеріалів, серед яких обов'язковими є:

- паспорт методичного об'єднання;
- план роботи методичного об'єднання;
- матеріали засідань методичного об'єднання;
- матеріали проведених науково-методичних заходів: предметних тижнів, круглих столів, конференцій тощо;
- матеріали щодо роботи з обдарованими дітьми;
- матеріали роботи з молодими вчителями;
- аналітичний звіт про роботу методичного об'єднання, самозвіти членів методичного об'єднання за навчальний рік;
- моніторингові дослідження різних аспектів роботи методичного об'єднання.

Таким чином в освітній системі невеликого міста методичні об'єднання вчителів є найбільш результативною формою роботи, яка дозволяє здійснювати безперервне навчання та методичну підготовку педагогічних працівників в умовах модернізації та оновлення змісту освіти.

Використані джерела

1. Бартош В. Творчі підходи до організації методичної роботи з педагогічними кадрами / В. Бартош / Сучасні форми роботи з педкадрами. – К.: Шк.. світ, 2010. – С. 47 – 65.
2. Волканова В. Організація методичної роботи / В. Волканова. – К. – Шк.світ, 2010. – С. 76 – 124. – (Бібліотека «Шкільного світу»).
3. Лизинский В.М. О методической работе в школе / В.М. Лизинский. – М.: Педагогический поиск, 2002. – 160 с.



2.10. Організація науково-методичної роботи в системі освіти сільського регіону

Малащенко Оксана Юрійвна, завідувач методичного кабінету відділу освіти Іванівської районної державної адміністрації

Цели должны быть ясными, простыми и записанными на бумаге. Если они не записаны на бумаге и их каждый день пересматриваешь — это не цели. Это пожелания.

Роберт Кийосаки

На сучасному етапі розвитку й модернізації системи національної освіти, саме науково-методичні служби покликані забезпечити корекцію діяльності педагогічних працівників і їхній доступ до оновленої інформації. Саме працівниками методичних служб здійснюється системний моніторинг навчально-виховного процесу, узагальнюється та поширюється передовий педагогічний досвід. Ними координується процес післядипломної освіти вчителів у міжкурсовий період, спрямований на розвиток професійної майстерності педагогічних кадрів. Від роботи методичного кабінету чи центру залежить переорієнтація

діяльності педагогічних працівників на оновлення змісту освіти із урахуванням як потреб соціуму, так і специфіки структури освітньої галузі регіону.

Для системної, злагодженої, командної роботи методичної служби необхідне чітке планування. Визначення мети роботи, завдань та комплексу засобів із її реалізації сприятиме її оптимізації та ефективності.

Розпочинаючи роботу над плануванням діяльності мережі методичних підрозділів, чітко дотримуємося головних принципів:

- науковості;
- інтеграції;
- системності;
- практичного спрямування.

Комплекс проблем, які необхідно вирішити для становлення вчителя як фахівця, удосконалення його професійних якостей, розвитку творчого потенціалу визначаємо за результатами анкетування та опитувань педагогічних працівників.

Під час планування враховуємо низку факторів:

1. Тема повинна бути актуальною для педагогічного загалу, засоби її реалізації повинні визначатися чітко і конкретно.

Здебільшого, проблемні питання, які цікавлять вчителів, пов'язані зі змінами, що відбуваються в освіті. Наприклад, у 2011 році майже всі вчителі початкових класів визначили головним проблемним питанням впровадження нового Державного стандарту початкової загальної освіти. Вже через рік учителі означали лше окремі напрями їхньої реалізації: формування компетентностей, методика викладання інформатики тощо.

2. Науково-методичні заходи повинні мати системний характер.

3. Участь в роботі методичного підрозділу не повинна позначатися на якості навчально-виховного процесу (весь комплекс науково-методичної роботи здійснюється з урахуванням циклограми функціонування методичних підрозділів, затвердженої наказом про організацію методичної роботи й доведеної до відома усіх педагогів і керівників навчальних закладів).

Плануючи роботу методичних підрозділів також визначаємо:

– Цільову аудиторію у межах якої планується діяльність підрозділу, оскільки інтереси молодого вчителя та педагога із значним стажем кардинально різняться. Зазначимо, що це не стосується організації роботи над проблемними питаннями, адже питання формування компетентностей або реалізації принципів особистісно зорієнтованого навчання є актуальними для усіх вчителів – і досвідчених, і молодих.

– Актуальні проблеми профільного навчання: адже завдання, вимоги та підходи до навчання предмета на рівнях стандарту, академічному та профільному мають суттєві відмінності.

– Вчителя, який буде очолювати даний методичний підрозділ. Аналізуємо теми курсів підвищення кваліфікації, теми самоосвіти, якісні показники роботи вчителів, наявність публікацій у фахових виданнях, організаторські здібності, особистісні якості.

– Результативність роботи методичних підрозділів у попередні роки у контексті результативності науково-методичної роботи на регіональному рівні.

– Аналіз кількісного та якісного складу педагогічних працівників.

– Введення до навчальних планів нових предметів або внесення змін до чинних навчальних програм із предмета, які вимагають реалізації нових або інших підходів до їх вивчення.

– Передовий педагогічний досвід учителів району, реальні можливості трансформації наукових ідей у практичну діяльність учителів та впровадження досвіду педагогічних працівників інших регіонів.

Анкетування, опитування, інтерв'ювання – основні методики, за допомогою яких з'ясуємо усі проблеми, які виникають у педагога у ході здійснення навчально-виховного процесу.

На початковому етапі формування анкети, пам'ятаємо, що ознайомлення з новими програми, підручниками, документами – це царина методичних об'єднань. Ці питання, до того ж, будуть розглядатись у навчальних закладах на засіданнях педагогічних рад.

Далі визначаємо питання щодо найбільш прийнятних форм організації науково-методичної роботи та її спрямування: теоретичне, теоретично-практичне, практичне.

Теоретичні форми	Теоретично-практичні форми	Практичні форми
Науково-практичні конференції, педчитання, професійні виставки, педагогічні студії	Семінар-практикум, методичні фестивалі, ярмарки, обмін досвідом тощо	Майстер-клас, тренінг, школа вчителя майстра, школа передового педагогічного досвіду, творчі групи лабораторії, опорні школи

Можна перелічити усі можливі форми методичної роботи, які можна організувати в районі і запропонувати вчителям обрати найефективніші; можна запропонувати назвати найбільш вдалу на їх погляд.

Визначаємо напрями за якими будуть функціонувати методичні підрозділи. Тут слід враховувати тенденції розвитку освіти, а також специфіку регіону. Наприклад:

- експериментальна та дослідно-експериментальна діяльність;
- дистанційне навчання;
- робота з обдарованими дітьми;
- удосконалення педагогічної майстерності;
- формування компетентностей;
- реалізація Державного стандарту освіти;
- диференційований підхід до навчання;
- формування національної свідомості учня;
- інформаційно-комунікативні технології в навчально-виховному процесі;
- організація профільного навчання тощо.

Проаналізувавши анкети, визначаємо форми організації науково-методичної роботи й формуємо групи вчителів, які будуть вирішувати означені проблеми. Визначаємось із потребою створення авторських шкіл, а також можливими напрямами співпраці з науковими установами.

Аналізуємо результати фахових конкурсів, вивчення передового педагогічного досвіду і визначаємо бажаючих ознайомитися з методикою роботи конкретних педагогічних працівників. При можливості враховуємо напрями співпраці із фахівцями вищих навчальних закладів, а також інститутів післядипломної освіти педагогічних кадрів.

Систему методичних підрозділів із зазначенням їхніх керівників затверджуємо наказом.

У плані роботи зазначаємо:

- науково-методичну проблему, на розв'язання якої направлена діяльність методичного підрозділу;
- кількісний та якісний склад педагогічних працівників, задіяних в роботі підрозділу;
- термін і періодичність роботи;
- форму узагальнення результатів роботи методичного підрозділу.

План роботи методичного підрозділу повинен бути доступним для всіх вчителів, що залучені до нього. У ході безпосередньої діяльності до плану за потреби вносяться зміни та корективи.

При формуванні нового підрозділу розробляється Положення, яким регламентується його діяльність. Воно схвалюється науково-методичною радою та затверджується наказом начальника відділу освіти.

Використані джерела

1. Макарова Т.Н. Организация деятельности методического объединения в школе / Т.Н.Макарова, В.А. Макаров. – М.: Центр «Педагогический поиск», 2010. – 160 с.
2. Григораш В. В. Організація діяльності керівника школи / В. В. Григораш. – Х. : Вид. група «Основа», 2011. – 224 с.
3. Старченко К. М. Технологія управлінської діяльності завідуючого районним (міським) методичним кабінетом: навч.-метод. посібник / К. М. Старченко, В. І. Пуцов, Б. В. Гадзецький – К.: 2002. – 211 с.

РОЗДІЛ 3. СИСТЕМА ОРГАНІЗАЦІЇ НАУКОВО-МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ В УМОВАХ ФУНКЦІОНУВАННЯ ОСВІТНІХ ОКРУГІВ



3.1. Упровадження технологій мережевої взаємодії в системі науково-методичної роботи освітніх округів

Альошкіна Ірина Віталіївна, завідувач районного методичного кабінету відділу освіти Ставищенської районної державної адміністрації

Зі створенням освітніх округів науково-методична робота з педагогічними працівниками потребує значної модернізації. Є необхідність розроблення оптимальної, гнучкої, динамічної, демократичної системи управління науково-методичною роботою.

Для цього перш за все необхідно визначити структуру, зміст та форми роботи з керівними та педагогічними кадрами, які працюють в умовах функціонування освітніх округів.

Основними завданнями освітнього округу відповідно до Положення про освітній округ, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 27.08.2010 № 777, є створення єдиного освітнього простору в межах адміністративно-територіальної одиниці та належних умов для забезпечення навчально-виховного процесу, реалізація допрофільної підготовки і профільного навчання, розвиток творчих здібностей, нахилів, обдарувань дітей, упровадження сучасних освітніх технологій [3].

І.Г.Осадчий зазначає, що з об'єктивних причин на зламі століть педагогічна практика, а потім і наука, почали пропонувати нові мережеві форми організації територіальних освітніх систем, які формалізувались (матеріалізувались) у вигляді освітніх округів. Ці процеси стали можливими завдяки здобуткам психолого-педагогічної науки щодо диференціації та індивідуалізації освітнього процесу, демократизації суспільного життя (зокрема й у сфері педагогічної творчості) [1].

З огляду на вищезгадане стає зрозумілою необхідність функціонування єдиної системи науково-методичної роботи з педагогічними працівниками навчальних закладів, які через створення освітнього округу вирішили об'єднати свої ресурси та скоординувати зусилля.

Публікації щодо досвіду функціонування освітніх округів у різних регіонах України, на жаль, досить суперечливі, іноді непереконливі або ж незрозумілі. Виникає думка, що ми навчилися придумувати нове, але не навчилися розуміти: добре це чи погано. Описані моделі, як правило, дають характеристику організаційних форм методичної роботи з педагогічними кадрами в окремих освітніх округах за напрямками, визначеними Положенням про РМК [4]. Виникає питання: а які функції виконуватиме регіональна методична служба? Займатися так званою координацією діяльності, коли методистів призначають кураторами округів? Важко погодитися з тим, що методист може виконувати функції куратора окремо взятого освітнього округу, тому що методист, який координує питання початкової освіти в однаковій мірі потрібен у кожному освітньому окрузі. Водночас методист певного фаху не може забезпечити повноцінного функціонування округу з усіх питань науково-методичного супроводу.

Тому важливим, на нашу думку, є одночасне визначення як структури науково-методичної роботи з керівними і педагогічними кадрами навчальних закладів району на рівні РМК, так і з педагогічними працівниками навчальних закладів, які входять до освітнього округу, на рівні опорного навчального закладу. Такий підхід дозволить уникнути відокремлення округу від округу, нездорового суперництва, замкненості лише на власних проблемах чи успіхах, водночас, сприятиме забезпеченню діяльності єдиної

цілісної системи науково-методичної роботи з можливістю вирішення цілої низки важливих питань на локальному рівні.

Організація науково-методичної роботи в освітньому окрузі повинна ґрунтуватися на принципах, визначених статтею 6 Закону України «Про освіту», зокрема:

- демократизму і гуманізму;
- рівності умов для кожного педагогічного працівника щодо повної реалізації його духовного, творчого та інтелектуального потенціалу;
- безперервності фахового вдосконалення;
- науковості, гнучкості і прогностичності науково-методичної роботи з педагогічними кадрами.

Важливо зазначити, що округ утворюється з метою, у тому числі й «ефективного використання творчого потенціалу педагогічних працівників навчальних закладів; раціонального використання навчально-методичної, матеріально-технічної бази суб'єктів округу, її зміцнення та модернізації» [3]. Для цього доцільним є створення єдиного банку даних про навчально-методичне забезпечення, ресурсне забезпечення та кадровий склад кожного освітнього округу.

Опорний заклад, відповідно до Положення про освітній округ, – це навчальний заклад, що надає повну загальну середню освіту, забезпечений кваліфікованими педагогічними кадрами, має сучасну матеріально-технічну і навчально-методичну базу, зручне розташування і забезпечує допрофільну підготовку та профільне навчання, поглиблене вивчення окремих предметів.

Основними завданнями опорного закладу є:

- забезпечення допрофільної підготовки та профільного навчання;
- концентрація та ефективне використання кадрових, інформаційних, матеріальних, фінансових ресурсів, спрямованих на задоволення освітніх потреб учнів;
- надання методичної допомоги суб'єктам округу за напрямками діяльності;
- упровадження інноваційних технологій у навчально-виховний процес;
- створення єдиної системи виховної роботи;
- організація співпраці із суб'єктами округу, іншими навчальними закладами та закладами культури [3].

Проведення певних досліджень дають підстави стверджувати, що організація науково-методичної роботи в окремій сільській школі має труднощі, які виникають через віддаленість навчального закладу від районного центру та районного методичного кабінету, недостатній рівень матеріально-технічної бази та методичної підготовки вчителів, обмеженість професійного спілкування з колегами одного профілю тощо. Важлива роль в організації такої роботи належить саме опорному навчальному закладу освітнього округу. Найбільш поширеною формою роботи є міжшкільні методичні об'єднання педагогічних працівників. На таких спільних засіданнях розглядаються нормативно-правові документи щодо організації навчально-виховного процесу, актуальні проблеми методики викладання базових дисциплін, вивчення методичних матеріалів, бібліографічні огляди, відвідування відкритих уроків, проведення практичних занять з педагогами. Така форма роботи відкриває можливості професійного спілкування, індивідуального консультування, обміну досвідом для вчителів сільських малокомплектних шкіл, зокрема навчально-виховних комплексів «ЗОШ I ступеня – дитячий садок», які входять до освітнього округу і є малочисельними.

Вважаємо, що поєднання традиційних та інноваційних форм науково-методичної роботи, її диференціація та індивідуалізація на рівні району і в межах округу (табл. 1) забезпечить зростання педагогічної майстерності та професійної компетентності вчителя у міжкурсовий період.

Як показує практика, найдієвішими є форми методичної роботи, спрямовані на пошук єдиного підходу до розв'язання певних проблем, обговорення актуальних питань організації навчально-виховного процесу, аналізу результатів педагогічної діяльності. До колективних (групових і масових) форм методичної роботи належать професійні конкурси та різноманітні форми професійної взаємодії. Індивідуальна робота з педагогами зорієнтована на їх практичну підготовку, а саме допомогу у підготовці до проведення навчальних занять та позакласних заходів, плануванні роботи, веденні шкільної документації, доборі інструментарію для здійснення моніторингу рівня навчальних досягнень учнів тощо. Індивідуальними формами роботи на рівні району можуть бути: консультування, співбесіди, діагностичне анкетування, курси підвищення кваліфікації. Водночас доцільною є організація індивідуальної роботи з педагогами на рівні освітнього округу (стажування та наставництво, бесіда, самоосвіта, самоаналіз, самооцінка, анкетування, атестація).

Оптимальні організаційні форми науково-методичної роботи

Таблиця 1

Форми роботи	
на рівні району:	на рівні освітнього округу:
Районні методичні об'єднання Школи підвищення педагогічної майстерності Школа молодого вчителя Майстер-класи Методичні практикуми Районні творчі групи Науково-методична рада Науково-практичні семінари Теоретичні семінари Проблемні семінари Семінари-практикуми Постійно діючий психолого-педагогічний семінар Презентація навчального закладу Професійні конкурси Конференції Вебінари Педагогічні читання Круглі столи Інструктивно-методичні наради Консультпункти для вчителів Постійно діючий управлінський практикум Випуск друкованої продукції Педагогічна виставка матеріалів ППД	Міжшкільні методичні об'єднання вчителів-предметників та класних керівників Творчі групи з питань реалізації цільових проєктів спільних планів роботи округу Предметні тижні Декади педагогічної майстерності Фокус-групи для підготовки до спільних педагогічних рад Методичні тренінги Відкриті навчальні заняття Оперативні методичні наради Наставництво Індивідуальні та групові консультації Самоосвіта Самоаналіз Діагностичне анкетування Атестація педагогічних кадрів

З метою модернізації науково-методичної роботи на рівні освітнього округу ефективним є застосування інноваційних (нетрадиційних) форм мережевої взаємодії: педагогічних мостів – обміну думками та обговорення проблеми з колективом іншої школи округу; методичних мостів – різновидів дискусії, у якій беруть участь учителі різних шкіл округу, учні, батьки, громадськість; методичних гостин – індивідуально-групової форми, яка передбачає взаємообмін педагогічними делегаціями шкіл; педагогічної експрес-інформації – оперативної інформації бібліотекаря опорного навчального закладу про публікації фахових видань.

Ці та низка інших науково-методичних заходів проводяться, як правило, за участю працівників методичної служби, що дозволяє здійснювати координацію діяльності шкільних методичних служб і забезпечити належний науково-методичний супровід.

Найдоцільніше якщо реалізацію змісту методичної роботи з педагогами в освітньому окрузі забезпечуватиме заступник директора з навчально-виховної роботи опорного навчального закладу. Координування науково-методичної роботи в умовах функціонування освітніх округів має знаходити відображення в річному плані роботи районного методичного кабінету та оперативних планах роботи на поточний місяць.

Окрім того, опорний заклад є локальним центром здійснення інноваційної діяльності та дослідно-експериментальної роботи в окрузі, проведення моніторингових досліджень стану навчально-виховного процесу. Змістом розгляду на спільних засіданнях педагогічних рад округу є, як правило, питання, пов'язані з рівнем навченості, вихованості й розвитку учнів, виконанням навчальних програм відповідно до нових Державних стандартів початкової, базової та повної загальної середньої освіти, упровадженням Концепції профільного навчання в старшій школі, освоєнням сучасних педагогічних технологій, упровадженням ІКТ, реалізацією науково-методичної проблеми, результативністю роботи з обдарованими дітьми тощо.

Тому доцільно для керівників опорних навчальних закладів освітніх округів запровадити постійно діючий управлінський практикум, для педагогічних працівників навчальних закладів – широкий спектр методичних послуг.

В умовах освітнього округу доречним, на нашу думку, може бути застосування програмно-цільового управління методичною роботою, яке передбачає наявність механізму відбору найбільш актуальних проблем, забезпечує ефективне їхнє вирішення та спрямований розвиток системи в цілому [2].

Отже, особливостями координації науково-методичної роботи в умовах округу є використання технологій мережевої взаємодії, постійної взаємодопомоги та співпраці, які реалізуються у зазначених формах роботи.

Використані джерела

1. Віднічук М. Освітні округи / М. Віднічук, Н. Мельник. – К. : Шкільний світ. – 2010. – 125 с.
2. Осадчий І.Г. Освітній округ : теоретико-технологічні засади ефективного управління. [Електронний ресурс] / І.Г Осадчий // Народна освіта. – 2010. – Випуск 2. – Режим доступу: http://narodnaosvita.kiev.ua/Narodna_osvita/vupysku/statti/osadchiy.html. Назва з екрана.
3. Осадчий І.Г. Спрямований розвиток освітніх систем : теорія, технологія, практика: монографія. – К.: Інформавтодор. – 2013. – 436 с.
4. Положення про освітній округ, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 27 серпня 2010 № 777. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://osvita.ua/legislation/other/8841>. Назва з екрана.
5. Положення про районний (міський) методичний кабінет. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/z1239-08>. Назва з екрана.



3. 1 Становлення системи науково-методичної роботи в освітніх округах Бородянського району

Кукілевська Валентина Миколаївна, завідувач методичного кабінету відділу освіти Бородянської районної державної адміністрації

У сучасних умовах розвитку освіти в Україні виняткового значення набуває система науково-методичної роботи головна мета якої – не лише надання реальної дієвої допомоги педагогічним кадрам у підвищенні професійної та фахової компетентностей, але й активізація творчого потенціалу кожного

вчителя. На розв'язання цієї проблеми спрямовувалася діяльність районного методичного кабінету останні два роки. Він став інформаційно-методичним та координуючим центром безперервного підвищення кваліфікації освітян Бородянського району.

Системний підхід – основний спосіб здійснення і вирішення багатьох практичних проблем, у тому числі й підвищення ефективності організації науково-методичної роботи в освітніх округах. Організація науково-методичної роботи здійснювалася на основі чинного законодавства державного і регіонального рівнів, що регулюють створення та діяльність освітніх округів із урахуванням напрацьованого досвіду в Україні й області та реальних можливостей районної освітньої системи.

Для забезпечення системного підходу до організації науково-методичної роботи з 2012/2013 навчального року розпочато реалізацію науково-методичної проблеми «Удосконалення педагогічної майстерності вчителів у процесі впровадження інноваційних форм методичної роботи в умовах рівного доступу до якісної освіти та профілізації старшої школи» через формування мережевої взаємодії як основи побудови єдиного інформаційно-освітнього середовища. Організація методичної роботи відбувається за схемою: **методичний кабінет** → **методичний округ** → **навчальний заклад** → **учитель**. Науково-методичний супровід діяльності вчителя здійснюється за відповідними напрямками (рис.1).

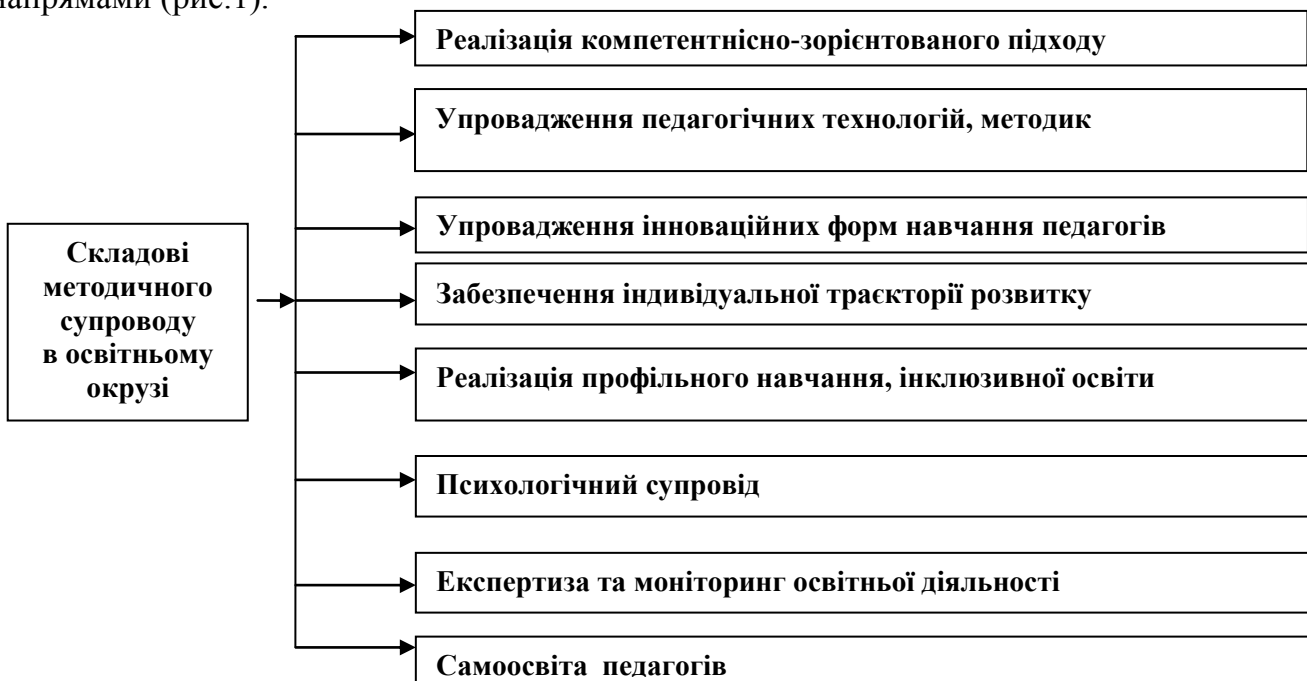


Рис. 1. Організаційна модель методичного супроводу в освітньому окрузі

Намагаємося створити оптимальну, гнучку, динамічну, демократичну систему управління науково-методичною роботою з прогнозуванням кінцевого результату, робимо акцент на визначенні структури, змісту та форм роботи з керівними та педагогічними кадрами, які працюють в умовах функціонування освітніх округів, що забезпечує збалансовану координацію науково-методичної роботи. Намагаємося не допускати перевантаження освітян, і спрямувати її на створення сприятливої творчої атмосфери, поширення в педагогічних колективах передового перспективного досвіду; стимулювання педагогів до впровадження інноваційних технологій в навчально-виховний процес, до участі в експериментально-дослідницькій діяльності. Окрім цього, надаємо самостійність навчальним закладам округу, не стримуємо ініціативу.

Працівниками методичного кабінету розроблено координаційну карту проведення відповідних науково-методичних заходів, які організовуються на районному та окружному рівнях.

Перш, ніж здійснювати щорічне планування науково-методичної роботи (визначати структуру, зміст та форми), проводимо об'єктивне діагностування рівня професійної компетентності керівних та педагогічних кадрів для забезпечення реалізації діяльнісного та особистісно зорієнтованого підходів, що сприяє розвитку професіоналізму кожного – найважливішої запоруки якісної освіти.

На основі аналізу результатів діагностування створили рейтингові таблиці якісного складу керівних та педагогічних кадрів (на рівні району та кожного методичного округу). Сьогодні маємо перші паростки позитивного досвіду щодо організації науково-методичної роботи з педагогічними кадрами в умовах функціонування методичних округів.

Опрацювання науково-методичної проблеми здійснюється на трьох рівнях.

Перший рівень роботи з педагогічними кадрами – районний. На рівні методичного кабінету залишається організація методичної роботи з керівниками навчальних закладів, педагогами-організаторами, психологами, методичним активом. Особливу увагу приділяємо використанню таких організаційно-структурних одиниць НМР: науково-теоретичні конференції, семінари-тренінги, майстер-класи, презентація творчих портфоліо та проектів, педагогічні мости, індивідуальні та тематичні консультації. Для забезпечення ефективності НМР створено інформаційно-методичний банк для управління роботою методичних округів, практикуємо видавничу діяльність, участь у міжнародних виставках та фестивалях тощо.

II рівень – науково-методична робота в округах. Кожен округ самостійно вибудовує модель науков-методичної роботи. Структура НМР включає такі складові: методичну раду округу, окружні методичні (ОМО) та міжокружні (ММО) методичні об'єднання, семінари-практикуми, відкриті заняття, моделювання, ярмарки педагогічних ідей, методичні фестивалі тощо. Опорні заклади округів протягом навчального року координують методичну роботу шкіл округу, надають навчально-методичні консультації вчителям, організовують систему науково-методичних заходів. Це створює умови для активного спілкування вчителів в межах округу. На кожному занятті (вільні дискусії, рольові ігри, практичні роботи, тренінги тощо) панує творча, активна атмосфера. У процесі діяльності проходить постійне взаємозбагачення як новими ідеями, так і методиками, і формами роботи.

III рівень – науково-методична робота в навчальних закладах. На рівні шкіл, які є суб'єктами округу, стало приділяється більше уваги поглибленню та вдосконаленню науково-методичної роботи з вчителями початкової ланки в напрямі формування їхньої професійної готовності до побудови освітнього процесу, який має інтегроване та діяльнісне спрямування і забезпечує цілісний вплив на особистість дитини. Науково-методична робота за галузями Державного стандарту проходить на рівні неформального

спілкування колег, а шкільні проблеми вирішуються на проблемних та психолого-педагогічних семінарах, засіданнях творчих, динамічних груп. Традиційними заходами в школах залишилися предметні тижні, конкурси-панорами методичних розробок вчителів, тижні педагогічної майстерності, творчі звіти, конкурси, виставки-презентації навчальних проектів тощо. Набули популярності й такі форми науково-методичної роботи як моделювання уроків, методичні практикуми, відкриті заняття вчителів-майстрів, захист проектів самоосвітньої роботи тощо (рис. 2).

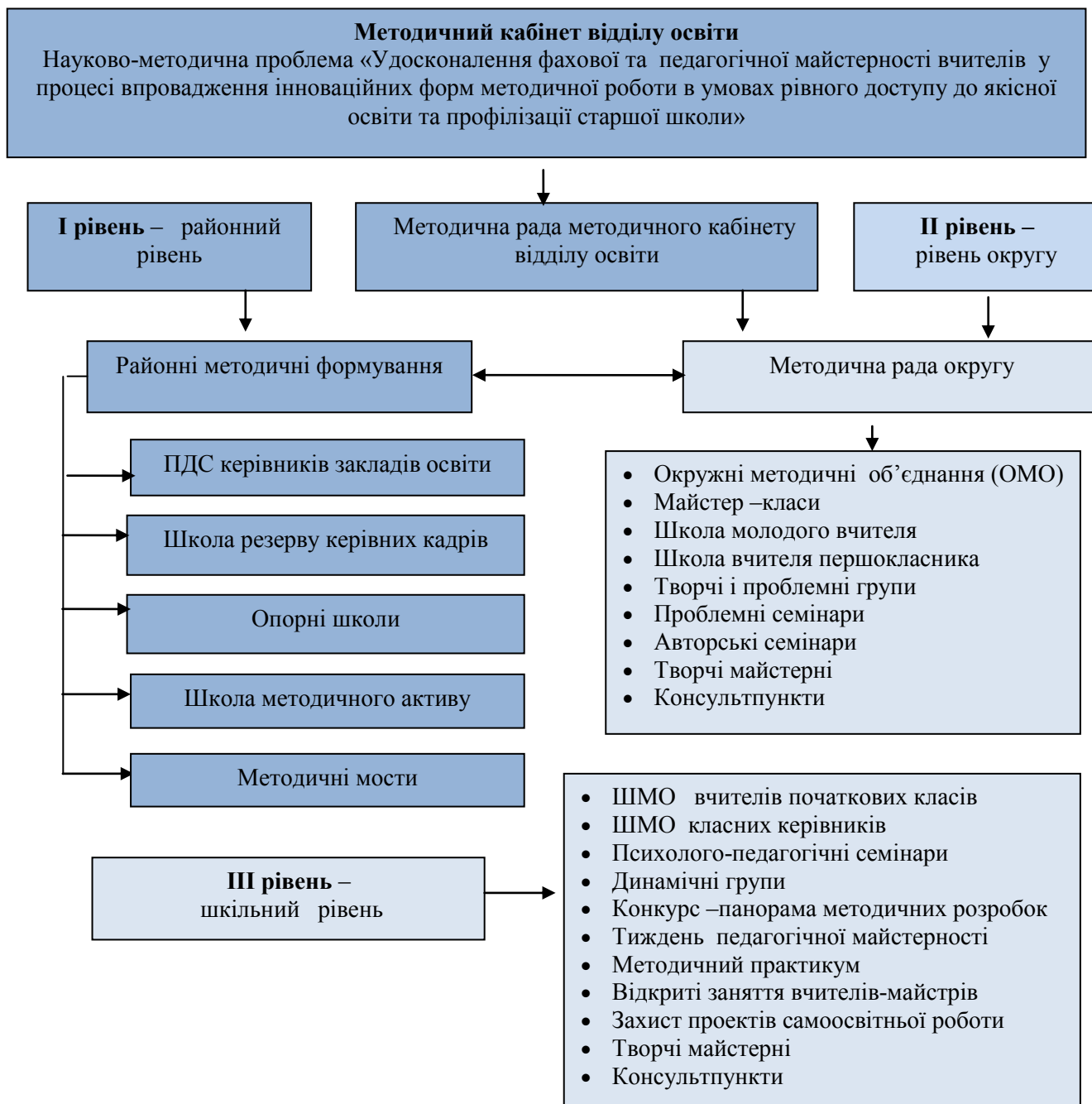


Рис. 2. Структура методичної роботи

При цьому, на всіх рівнях, працівники методичної служби, як координатори методичної роботи в окрузі, дотримуються оптимального співвідношення загальних, групових, індивідуальних, формальних та неформальних, обов'язкових та добровільних різновидів науково-методичної роботи та самоосвіти, спрямованих на формування професійної компетентності освітян.

У кожному окрузі сформувалася методична рада, покликана здійснювати ефективну координацію та коригування напрямів фахової, науково-методичної та дослідницької роботи педагогів округу, оптимально забезпечувати на територіальному рівні процес професійного становлення, вдосконалення підготовки вчителя, розглядати питання роботи окружних методичних формувань, ефективність та інноваційність форм науково-методичної роботи. Крім цього методична рада готує науково-методичні заходи, які включаються до річного плану роботи опорного закладу, розглядає плани роботи методичних формувань, вивчає та поширює передовий педагогічний досвід, підбиває підсумки роботи в окрузі, вивчає та пропонує способи її вдосконалення.

У практичній діяльності районної методичної служби позитивно така масова форми роботи як презентація роботи методичних округів. У візитній картці учасників такого заходу відображається весь спектр пропонованих освітніх і методичних послуг, що сприяє формуванню позитивного іміджу суб'єктів освітньої діяльності, підвищенню їх рейтингу серед навчальних закладів, усвідомленню значення системоутворюючих зв'язків між суб'єктами освітньої діяльності в межах округу.

На рівні методичного кабінету відділу освіти щороку проводяться моніторингові дослідження щодо оцінювання ефективності діяльності роботи методичних округів, на основі відповідних критеріїв.

Інноваційний освітній простір, який створився в результаті функціонування методичних округів, спонукав методичну службу, керівників навчальних закладів до збагачення та оновлення форм науково-методичної роботи, що забезпечує взаємодію всіх учасників навчально-виховного процесу, раціональну витрату часу, практичну спрямованість, актуальність методичної роботи, максимальну активізацію вчителів та розвиток їхнього потенціалу.

Набула якісних змін різнорівнева структура методичної роботи, організація якої відповідає потребам та запитам педагогів, динамічно розвивається, є доцільною та ефективною у межах сільського регіону.

Використані джерела

1. Управління інноваційним розвитком районного (міського) методичного кабінету: наук.-метод. посіб. / [К.М.Старченко, В.І.Пуцов, Ю.І.Завалевський, Г.М. Литвиненко] / – Чернівці: 2010. – 340 с.
2. Половенко О.В. Організаційне та науково-методичне забезпечення впровадження профільного навчання у старшій школі / О.В. Половенко // Педагогічний вісник. – 2011. – № 2.
3. Положення про районний (міський) методичний кабінет (центр) / Інформаційний збірник Міністерства освіти і науки України. – 2009.– № 13. – С.18 – 25.
4. Науково-методичне забезпечення діяльності освітніх округів в умовах реформування освітньої галузі: темат. збірка праць Всеукр. науково-практ. семінару в рамках Всеукр. школи новаторства керівних, науково-педаг. і педаг. працівників післядипломної педагогічної освіти. – Рівне, 2012. – 267 с.
5. Василенко Н.В. Організація профільного навчання в школі / Н.В. Василенко. – Харків : Основа. – 2011. – 159 с.
6. Віднічук М. Освітні округи / М.Віднічук, Н. Мельник. – К. : Шкільний світ. – 2010. – 125 с.

РОЗДІЛ 4. ФОРМУВАННЯ ПЕДАГОГА-МАЙСТРА

4.1. Від успішного вчителя до успішного учня: сучасні форми науково-методичного супроводу педагогів у міжтестастійний період



Старовойтова Арина Олександрівна, завідувач міського методичного центру відділу освіти виконавчого комітету Славутицької міської ради

Визначальна характеристика нашого часу – інтенсивні зміни. У будь-якій галузі успішно може працювати лише людина, яка постійно оновлює свої знання й набуває нових компетентностей. Для вчителя це

особливо актуально. Адже в суті шкільного навчання закладено суперечність між тим, що вчителі навчають учнів для майбутнього, і тим, що вони самі навчалися у минулому.

Науково-методична робота з педагогічними кадрами має завжди орієнтуватися на перспективу. Дедалі частіше організатори методичної роботи проводять інтерактивні лекції-бесіди, тренінги; традиційні форми підвищення кваліфікації доповнюються діловими іграми, вирішеннями ситуативних педагогічних завдань тощо. Професійне самовдосконалення вчителя здійснюється також й через самоосвіту, активну й добровільну участь у різноманітних акціях, конкурсах, різноманітних проектах – адже навчання вчителя не може мати зупинок, перерв, не може закінчуватися

Проблема оптимізації взаємозв'язку післядипломного навчання й самоосвіти вчителів у системі підвищення кваліфікації висвітлена Н.Косенко, Ю.Кричевським, В.Кубинським та іншими. У педагогіці з'явилася низка досліджень із питань педагогічної інноватики (Л.Ващенко, Л.Даниленко, Н.Клокар, М.Поташник), які свідчать про те, що одним з пріоритетних завдань будь-якої методичної служби (регіональної, шкільної, міської) має стати задоволення індивідуальних запитів учителя, враховування його інтересів, мотивів діяльності та потреб соціального розвитку. На передні позиції у системі післядипломної освіти в міжкурсовий і міжтестастійний періоди має вийти навчання вчителів лідерству та реалізація мотиваційного підходу до організації методичної роботи [6].

Дійсно, сьогодні для досягнення конкретних результатів потрібні лідери, які використовуючи знання, досвід, уміння працювати в команді, можуть приймати ефективні рішення й діяти у нерегламентованих умовах. Лідерство слід мотивувати, лідерству можна й слід навчати. При цьому перевага має надаватися побудові індивідуальної професійної траєкторії учителя, орієнтованої на успіх і самореалізацію. У методичній роботі обов'язково має бути задіяний акемеологічний підхід – створення не лише умов для досягнення цілей організації, а й сприяння індивідуальному професійному зростанню, вплив на внутрішні мотиви особистості, розвиток самомотивації як найбільш ефективного ресурсу розвитку [4].

Саме мотиваційний характер методичної роботи забезпечує розуміння педагогів у важливості самоосвіти як головної умови розкриття власного творчого потенціалу і досягнення вершин професійної діяльності. Набір мотиваторів сьогодні є невеликим (робота на довірі – максимальне скорочення контролю, творча відпустка, висвітлення діяльності у ЗМІ, преміювання, ремонт кабінету, придбання нового обладнання, громадсько-мистецькі акції з метою визнання успіху педагогічної праці тощо). Окремо у цьому переліку виділяємо атестацію.

Атестація педагогічних кадрів – одне з найважливіших питань методичної роботи, засіб підвищення фахового рівня та педагогічної майстерності. Із виходом у світ нового Типового положення про атестацію педагогічних працівників (із змінами і доповненнями,

внесеними наказом Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України від 20 грудня 2011 року № 1473, наказом Міністерства освіти і науки України від 8 серпня 2013 року № 1135) актуалізовані такі основні принципи атестації як відкритість та колегіальність, гуманне та доброзичливе ставлення до педагогічного працівника, повнота, об'єктивність та системність оцінювання його педагогічної діяльності [5].

Сьогодні у центрі особливої уваги методичної служби міста Славутича – підвищення якості супроводу у міжатестаційний період діяльності педагогів, які мають або претендують на присвоєння вищої категорії, педагогічних звань. Вважаємо, що основним інструментом науково-методичної роботи з цією категорією педагогів, тобто педагогів із високим рівнем сформованості дидактичних умінь, мають стати нестандартні технології, альтернативні програми, які забезпечуватимуть реалізацію інноваційних підходів до навчання і виховання. Переважати має розвивальна функція методичної роботи, а вибір методів і форм такої роботи має бути самостійним і добровільним. Методична служба має надати такому педагогу право вибору як засобів самореалізації, так і можливість презентування своїх фахових і професійних успіхів. Загальновідомо, що у будь-якому педагогічному колективі є вчителі-універсали, які однаково успішно працюють з обдарованими дітьми, беруть участь у професійних конкурсах, можуть вести науково-дослідну діяльність, забезпечують високу якість навчання. Ці педагоги стають лідерами в організації науково-методичної роботи (керують професійними об'єднаннями, творчими групами, опікуються молодими вчителями, проводять майстер-класи). Знаючи, що частина педагогів успішно реалізує в навчально-виховній діяльності інноваційні ідеї, частина – результативно працює із слухачами шкільних наукових товариств, частина – має неабиякі творчі чи то організаційні уміння, міська методична служба пропонує усі можливості для реалізації цих професійних умінь, і водночас обов'язково працює над удосконаленням тих аспектів, які потребують корекції, розвитку чи удосконалення. Вибудувана таким чином індивідуальна траєкторія розвитку педагога багато у чому визначає якісні зміни професійної позиції й сприяє успішній атестації.

Однією з успішних форм науково-методичного супроводу зазначеної категорії педагогів у міжатестаційний період є анкетування з метою самоаналізу, самоекспертизи та рефлексії. Самоаналіз є унікальним способом самодіагностики, інструментом опосередкованої оцінки рівня професійної культури [2]. Існує велика кількість інструментів самоаналізу, серед яких ми застосовуємо найбільш поширений – анкетування. Серед запитань запропонованої методичною службою анкети є офіційно-звітні (терміни проходження курсового підвищення кваліфікації, попередньої атестації, наявність сертифікатів про завершення навчання за освітніми програмами, державних нагород тощо); організаційно-методичні (наявність публікацій у фахових виданнях, розробок, схвалених науково-методичною радою, визначення рівнів активності в організації науково-методичної роботи та опанування ІКТ); творчі (виявлення творчої професійної активності у міжатестаційний період); на визначення результативності праці педагога (рівень навчальних досягнень учнів, участі їх в інтелектуальних і творчих конкурсах, визначення педагогом критеріїв ефективності сучасного уроку).

Анкети заповнюють у січні – лютому атестаційного року, що дає змогу педагогу проаналізувати свої досягнення за весь міжатестаційний період, визначити пріоритети на майбутнє, ґрунтовно підготуватися до заключного засідання атестаційної комісії. Слід констатувати, що рівень опанування основами аналізу власної діяльності залежить від активної професійної позиції вчителя. Заповнення анкети зазвичай спонукає до подальшої активної роботи, а це означає, що в учителя формуються такі необхідні риси, як самостійність, аналітичне та асоціативне мислення, здатність до рефлексії.

Однією з найбільш поширених форм атестації є експертиза документально зафіксованих результатів освітньої діяльності педагога. З цією метою упроваджуємо технологію вчительського портфоліо, яка дає можливість продемонструвати найважливіші досягнення педагога та оцінити рівень його професійної й фахової компетентностей. Із появою в роботі вчителя інформаційно-комунікаційних технологій значно підвищуються можливості та властивості вчительського портфоліо. Так, у 2012 році нами започаткований міський конкурс «Електронне портфоліо вчителя-методиста». У конкурсі на добровільних засадах беруть участь педагоги загальноосвітніх, дошкільних, позашкільних навчальних закладів усіх форм власності, які у поточному навчальному році претендують на присвоєння педагогічних звань «вчитель-методист», «вихователь-методист», «керівник гуртка-методист», «практичний психолог-методист», «педагог-організатор-методист». Учасники конкурсу готують електронне портфоліо у програмі Microsoft PowerPoint (файл презентації містить лише 5-7 слайдів) та усну його презентацію до засідання міської науково-методичної ради. Портфоліо ілюструє систему професійної діяльності учасника конкурсу, дає коротку інформацію про актуальність, зміст та результативність його науково-методичної розробки. Положення конкурсу та портфоліо його учасників опубліковані на сайті Славутицького міського методичного центру <http://slavmmmc.at.ua/>.

З'явилися у педагогічній інтернет-спільноті Славутича й портфоліо-блоги, персональні веб-сайти, веб-проекти. Так, зокрема діють: сайт Ірини Терещенко, методиста Славутицького міського методичного центру <http://metodistdnz.at.ua//>; блог психологів навчальних закладів Славутича <http://slavpsych.blogspot.com/>; сайт Олександра Мандровного «Словесники Славутича» <http://movlitslav.jimdo.com//>; персональний сайт Світлани Турчиної «Література та мистецтво» <http://iskustvo-i-lit.ucoz.ru/>; веб-проект «Офіційний веб-сайт Славутицької асоціації шкільних бібліотекарів» <http://sas1.at.ua/>, який адмініструє Яна Іванова, методист методичного центру, тощо.

У нинішніх умовах вирішальною умовою ефективної педагогічної діяльності є розвиток професійно-психологічних рис особистості учителя. Без розвинутої емпатії і рефлексії не може бути високопрофесійного вчителя. А ці риси неможливо розвинути лише теоретичною підготовкою. Вони здобуваються й удосконалюються в процесі міжособистісного професійного спілкування, у процесі якого особистість формує особистість. Серед багатьох науково-методичних заходів, організованих заради професійного спілкування та обміну досвідом педагогів, які мають або претендують на присвоєння вищої категорії, педагогічних звань – міські тематичні семінари-практикуми та індивідуальні майстер-класи педагогів; постійно діючі тренінги «Проблеми професійного вигорання педагогів», «Тайм менеджмент як фактор особистісної ефективності»; проект «Лідери освітніх ініціатив»; традиційна педагогічна виставка «Освіта Славутича». Дієвим вважаємо започаткований у 2012 році щорічний міський форум «Запрошуємо на урок».

У межах роботи форуму його учасники проводять один відкритий урок та надають сценарій (конспект) до нього, розроблений з урахуванням принципів проблемної, евристичної дидактики, орієнтований на активізацію пізнавальної діяльності учнів, формування творчого мислення. Участь у роботі форуму може бути як індивідуальною, так і командною, причому кількість організаторів одного заходу та співавторів одного конспекту не повинна перевищувати 3-х осіб. Відкриті уроки учасників форуму можуть бути віднесені до будь-якого предметного напрямку або напрямів, пов'язаних з урочною і позаурочною діяльністю. Тематика уроків не обмежується. Відкриті уроки та конспекти до них проходять експертну оцінку на основі:

– усного обговорення відкритого уроку. Учасники обговорення дотримуються педагогічної етики та основних науково-методичних вимог щодо аналізу змісту уроку;

– інтернет-обговорення відкритого уроку на сайті міського методичного центру, яке може здійснюватися шляхом додавання коментарів у стрічці новин, форумі сайту або у чаті. При чому оргкомітет форуму не несе відповідальності за зміст коментарів відвідувачів сайту і залишає за собою право редагувати їх у випадку порушення педагогічної етики;

– детального науково-методичного аналізу дотримання вимог до укладання конспекту уроку. В аналізі змісту конспекту беруть участь: на I етапі рецензування – координатори методичної роботи у навчальних закладах, інші особи, які долучаються до редагування конспектів за проханням автора чи експертів; на II етапі – методисти міського методичного центру.

Положення про Форум та конспекти опубліковані на сайті Славутицького міського методичного центру <http://slavmmc.at.ua/>. Всі учасники форуму отримують «Сертифікат учасника Форуму».

Зауважимо, що за короткий термін роботи форуму вже став істиною той факт, що для всіх учасників навчально-виховного процесу цікавий урок – це сучасний урок, на якому учні отримують не лише набір певних знань, а й набувають певних компетентностей щодо їхнього застосування та використання на практиці. Відкриті уроки незамінні, тому їхнє значення в системі форм методичної діяльності важко переоцінити. Вони мають особливе призначення – саме на таких уроках учитель має змогу ознайомитися з новою, але вже добре відпрацьованою результативною методикою, запозичити нові методики й підходи до організації навчання.

Окремо слід зупинитися на таких способах підвищення кваліфікації як участь у фахових і професійних конкурсах. Конкурси пробуджують азарт до творчості, є способом перевірки власних сил, дають змогу презентувати себе і як вчителя, і як особистість. Саме участь у конкурсах спонукає звертатись до фахової літератури, є поштовхом для впровадження інновацій, виявляє кращих і посилює особисту зацікавленість та відповідальність. Так, у 2013 році міським методичним центром проведено конкурс серед учителів початкових класів «Мій кращий конспект». Узагальнена збірка конспектів учасників вийшла окремим спеціалізованим педагогічним виданням міського методичного центру та надрукована у фаховій пресі. Високою є результативність участі педагогів міста Славутича у традиційних вже всеукраїнських фахових конкурсах «Учитель року», «Вихователь року» професійних конкурсах «Класний керівник року», «Джерело творчості».

Сучасний вчитель має бути готовим до втілення у практику нових освітніх ідей, має постійно навчатися, бути в творчому пошуку. Ці якості не видають додатком до диплома про педагогічну освіту, а формують щоденно. Вчитель має уявляти, що самовдосконалення – це глибоко особистісний процес, який не припускає шаблонів, стереотипів, жорстких рамок і директивних указівок. Саме для таких педагогів, для тих, хто має схильність на науковій роботі, готових самостійно узагальнювати власний досвід у 2014 році міським методичним центром була організована міська конференція «Інноваційні навички вчителя 21 століття». У роботі конференції взяли участь директори й заступники директорів з навчально-виховної роботи навчальних закладів, вихователі-методисти дошкільних навчальних закладів, педагоги – керівники шкільних та міських методичних об'єднань. Робота конференції була організована за трьома напрямками.

I. Формування інформаційної компетентності педагога в системі роботи професійних методичних об'єднань.

II. Діяльність методичного об'єднання з формування життєвих та кар'єрних компетентностей педагога.

III. Навчальні та інноваційні компетентності сучасного педагога.

Учасники конференції у своїх доповідях спробували дати відповідь на запитання «Як змінити систему методичної роботи, щоб формувати компетентності 21 століття?», «Які методи і форми науково-методичної роботи з сучасними вчителями та учнями є актуальними»? Умови конференції та інформація про її проведення була розміщена на сайті Славутицького міського методичного центру <http://slavmmmc.at.ua/>. Всі учасники конференції отримали відповідні сертифікати.

Форми науково-методичного супроводу педагогів, зазначені вище, у достатній мірі забезпечують професійне самоствердження й самовираження, сприяють фаховому зростанню вчителя. Так, за останній період зросла кількість педагогів, які мають вищу кваліфікаційну категорію (з 115 у 2010 році до 150 у 2013 році), із педагогічними званнями (з 61 у 2010 році до 85 у 2013 році) [1]. Банк публікацій освітян Славутича у фахових виданнях налічує 208 записів; від 15 до 36 матеріалів передового педагогічного досвіду схвалюється щорічно науково-методичною радою Київського обласного інституту післядипломної освіти педагогічних кадрів та представляється на виставці «Освіта Київщини», від 99 до 180 експонатів у квітні – травні щороку представлені на педагогічній виставці «Освіта Славутича». Щороку у проведенні регіональних конкурсів та конференцій беруть участь 45 – 60 педагогів навчальних закладів міста [1].

Проте зауважимо що, результативність науково-методичного супроводу вимірюється не кількістю семінарів, відкритих уроків, майстер-класів чи то кількістю педагогів, які брали у них участь та успішно пройшли атестацію. Головна мета науково-методичної роботи – через успіх учителя забезпечити успіх учня. Тільки якість знань і сформованість ключових компетентностей учнів, спільний рух вчителя та учня до вершин творчості, пізнання, майстерності може проілюструвати якість науково-методичної роботи. Це питання систематично аналізується методичною службою за показниками державної підсумкової атестації, результатами навчальних досягнень учнів. Береться до уваги якість виступу учнівської команди міста на олімпіадах з базових дисциплін, конкурсі-захисті науково-дослідницьких робіт учнів-членів Малої академії наук України, інших інтелектуальних конкурсах. Особливий акцент при цьому робиться на моніторингу результативності учнів у зовнішньому незалежному оцінюванні, подальшому вступі у ВНЗ та працевлаштуванні. Лише такі комплексні моніторингові дослідження за умови індивідуального підходу до кожної конкретної ситуації, дослідження динаміки результативності діяльності вчителя у межах міжкатестаційного періоду дозволяють зробити висновки про рівень фахового і професійного зростання педагога. Сьогодні педагоги мають розуміти: бути гарним фахівцем і професіоналом означає бути в постійному пошуку і розвитку. Працю педагога відрізняють висока мобільність, надзвичайна складність, глибокі й різнобічні науково-професійні знання, уміння, навички, що становлять основу професійної компетентності. Учитель має бути успішним для того, щоб у майбутньому стали успішними його учні!

Список використаних джерел

1. Інформаційно-методичний вісник [Текст]: спеціалізоване педагогічне видання відділу освіти та міського методичного центру виконавчого комітету Славутицької міської ради / [відп. за вип. А.О. Старовойтова]. – Славутич: ММЦ, 2013. – 100 с. – 1 електрон. опт. диск (CD-ROM).
2. Моніторинг рівня професійної компетентності педагогічних працівників // Школа: інформаційно-методичний журнал. – 2006. – № 4. – С. 26–30.

3. Половенко О.В. Управління розвитком творчого потенціалу педагога / О.В. Половенко А.І. Постельняк // Завучу усе для роботи: науково-методичний журнал. – 2012. – №1–2 (73–74). – С. 26–31.

4. Созанская Е. Акмеологический подход к организации школьной методической службы / Е. Созанская // Школа: інформаційно-методичний журнал. – 2013. – № 9 (93). – С. 5–11.

5. Типове положення про атестацію педагогічних працівників [із змінами і доповненнями, внесеними наказом Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України від 20 грудня 2011 року № 1473, наказом Міністерства освіти і науки України від 8 серпня 2013 року № 1135] / Міністерство освіти і науки України // Верховна Рада України. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z1255-10>. Назва з екрана.

6. Якухно І. Управління інноваційними змінами. Післядипломна педагогічна освіта регіону / І. Якухно // Управління освітою: часопис для керівників освітньої галузі. – 2013. – № 22 (322). – С.10–15.



4.2. Науково-методичні засади професійного розвитку педагогів у міжатестаційний період

Андрикевич Ірина Валеріївна, завідувач методичного кабінету відділу освіти Васильківської районної державної адміністрації

Педагог є головним діючим суб'єктом реалізації мети і завдань освіти. Він має забезпечувати виконання нормативних освітніх стандартів, забезпечувати високий рівень навчально-виховного процесу, відповідати загальним етичним і культурним вимогам до педагогічних працівників. Тому одним із об'єктів управління

навчальним закладом має бути професійний розвиток особистості вчителя, і, як наслідок цього, має відбуватися процес постійного та систематичного формування його професіоналізму та майстерності.

Що ж розуміють під «**формуванням професійного розвитку педагога**»? Яким вимогам і критеріям повинен відповідати вчитель як професіонал і фахівець та як розвинена й сформована особистість? Яких якостей повинен набути вчитель, аби бути визнаним соціумом: учнями, колегами, адміністрацією навчального закладу, батьками, представниками освітніх установ вищого рівня?

Учитель – це людина, яка вчиться все життя. Його роботу неможливо обмежити формулою «знання – вміння – навички». Тому завданням адміністрації навчального закладу, регіональної методичної служби є вивчення професійної діяльності вчителя у міжатестаційний період, її оцінювання, визначення факторів, необхідних для покращення його роботи та мотивації учителя.

Василь Сухомлинський зауважував, що «сильним, досвідченим стає педагог, який уміє аналізувати свою працю». Тому вчитель повинен системно та самостійно аналізувати свою професійну діяльність, розумітися на критеріях, що визначають його успішність та чинниках, які так чи інакше впливають на результативність його роботи. Критичне ставлення до результатів власної діяльності – це не лише вміння бачити вади своєї роботи й вчасно їх коригувати, але й уміння відстежити позитивні аспекти своєї щоденної праці та закріпити і розвинути їх у практичній діяльності.

Результатом діяльності педагогічного працівника є його атестація. Згідно з Типовим

положенням про атестацію педагогічних працівників, затвердженим наказом Міністерства освіти і науки України від 6 жовтня 2010 р. № 930 (далі — Типове положення) відповідні кваліфікаційна категорія та педагогічне звання встановлюються / присвоюються за результатами чергової атестації з попереднім проходженням курсової підготовки. Типове положення визначає й вимоги до педагогічних працівників, що претендують на встановлення певної кваліфікаційної категорії / педагогічного звання. Тобто кваліфікаційна категорія / педагогічне звання встановлюється / присвоюється педагогічному працівнику залежно від рівня його професіоналізму, володіння ним ефективними формами та методами організації навчально-виховного процесу, результативності та якості його праці.

У той же час недостатня визначеність понять і відсутність інструментарію для визначення рівня професійної діяльності часто призводять до необ'єктивного оцінювання діяльності педагога її якості й ефективності.

Вивчаючи досвід роботи навчальних закладів із цього питання, найчастіше виявляємо традиційну систему визначення рівня професійної діяльності вчителя, яке проводиться на основі її оцінювання за такими параметрами:

- результативність фахової діяльності;
- методична компетентність;
- професіоналізм;
- моральні якості;
- освітній рівень (наявність і рівень педагогічної та відповідної фахової освіти);
- стаж безпосередньої педагогічної діяльності тощо.

Проте, як правило, в основному оцінюється діяльність вчителя протягом атестаційного року. Діяльність учителя протягом усього міжатестаційного періоду залишається поза увагою. На наш погляд, процес вивчення професійної діяльності педагога необхідно розглядати у контексті постійного розвитку особистості вчителя, спрямованого на досягнення позитивної динаміки результатів його діяльності.

Картка педагогічного оцінювання професійної діяльності педагога

Процеси модернізації освітньої системи, розпочаті в Україні, вимагають і нових підходів до вивчення професійної діяльності педагога у міжатестаційний період. Зазначимо, що однією з головних умов атестації є здійснення комплексного оцінювання діяльності педагогічного працівника, яке передбачає розроблення відповідного інструментарію й повинне забезпечити всебічний розгляд матеріалів із досвіду роботи, вивчення необхідної документації, проведення порівняльного аналізу результатів діяльності впродовж усього міжатестаційного періоду. Необхідною умовою об'єктивної атестації, зокрема, є всебічний аналіз освітнього процесу в навчальному закладі.

З метою упорядкованого, системного та об'єктивного вивчення професійної діяльності педагога в міжатестаційний період у межах освітньої системи району була розроблена *Картка педагогічного оцінювання професійної діяльності педагога в міжатестаційний період* (далі — експертна картка), яка включає таку інформацію:

- особистісні дані про педагога;
- поширення досвіду (рівень, форма, участь у методичних заходах та конкурсах);
- результативність участі вихованців у Всеукраїнських учнівських олімпіадах, конкурсів-захисті МАН тощо;
- публікації у педагогічній пресі та інших виданнях;
- участь у районних, обласних, всеукраїнських науково-методичних заходах;
- участь у фахових і професійних конкурсах «Вчитель року», «Вихователь року», «Класний керівник» тощо (районний, обласний етапи);

- участь у педагогічних виставках (районній «Освіта Васильківщини», обласній «Освіта Київщини»);
- рівень володіння інформаційно-комунікаційними технологіями;
- використання освітніх технологій та методик у навчально-виховному процесі;
- участь у роботі районних, обласних методичних підрозділів;
- участь в інноваційній діяльності та дослідно-експериментальній роботі (обласний рівень, Всеукраїнський рівень);
- участь у моніторингових дослідженнях (експертне оцінювання якості освіти, науково-методичної роботи, управлінської діяльності тощо);
- здійснення науково-методичної та науково-дослідної діяльності;
- здійснення координації шкільних учнівських предметних конкурсів;
- наявність власних методичних напрацювань, програм, посібників, які пройшли апробацію та схвалені науково-методичними установами.

Ця експертна картка у серпні 2012 року була розглянута на засіданні науково-методичної ради районного методичного кабінету, й ухвалена до апробації протягом навчального року. По закінченню терміну апробації проведено анкетування серед заступників керівників з навчально-виховної роботи щодо внесення коректив до її структури і змісту з метою остаточного затвердження. Дану картку заповнюють заступники директорів з навчально – виховної (науково – методичної) роботи, або директори навчальних закладів. Інформація про результативність (або її відсутність) професійної діяльності педагога у п'ятирічний термін фіксується у картці на основі шкільних методичних карток, портфоліо, підсумкових наказів про підсумки методичної роботи у навчальному закладі, інформації, що висвітлювалася у районних інформаційно – аналітичних збірниках тощо.

Це дає можливість і адміністрації, і, насамперед, педагогу реально оцінити свою діяльність. Особливо це стосується педагогічних працівників, які претендують на присвоєння кваліфікаційної категорії «спеціаліст вищої категорії» та педагогічних звань або підтвердження раніше присвоєної кваліфікаційної категорії «спеціаліст вищої категорії» чи педагогічному званню.

Обов'язковим моментом по закінченню оформлення даної картки адміністрацією є ознайомлення вчителя з її змістом та його письмова згода.

Слід відмітити, що педагоги й керівники навчальних закладів зазначали, що такий спосіб вивчення професійної діяльності педагога за п'ятирічний термін відбувається об'єктивно, без упереджень, дозволяє коригувати роботу вчителя й уникнути непорозумінь під час атестації.

Важливо, щоб із переліком основних параметрів визначення рівня результативності діяльності педагога та оцінювання, яке може стати підставою для визначення його кваліфікаційного рівня, були заздалегідь ознайомлені і вчителі, і члени атестаційних комісій усіх рівнів та експертних груп. У такому разі всі учасники атестаційного процесу отримають єдині орієнтири та критерії, що дозволить організувати атестацію на належному рівні.

Відомо, що підвищення фахового рівня виходить за рамки простого проходження курсів підвищення кваліфікації один раз на п'ять років. Експертна картка допоможе вчителю визначитися з напрямками постійного самовдосконалення та надасть впевненості в адекватному оцінюванні своїх зусиль із боку адміністрації навчального закладу й атестаційних комісій.

У такому разі здійснюється перехід від простого констатування «проходження курсів від атестації до атестації» до створення необхідних умов для дійсно безперервного зростання професійної майстерності педагогічного працівника.

Запропонована із цією метою Картка експертної оцінки професійної діяльності вчителя в міжатестаційний період перетворюється на важливий документ, який безпосередньо відображає рівень фахової та професійної компетентностей працівника й ураховується атестаційною комісією під час оцінювання діяльності педагога в міжкурсовий і міжатестаційний період.

Використані джерела

1. Маслікова І. Модель педагогічного керівництва самоосвітньою діяльністю педагогів у системі методичного менеджменту / І. Маслікова // Управління школою. – 2004. – № 11. – С. 12 – 16.
2. Назар В.М. Методична робота з педагогічними працівниками у міжкурсовий період / В.М. Назар // Управління школою. – 2003. – № 34. – С. 5 – 11.
3. Педагогічна майстерність : підруч. / [Зязюн І. А., Крамущенко Л. В., Кривонос І. Ф. та ін.]; за ред. І. А. Зязюна. – К. : Вища школа, 1997. – 349 с.
4. Пехота О.М. Освітні технології / О.М. Пехота, А.З. Кітенко, О.М. Лаборський – К.: АСК, 2000. – 225 с.
5. Радченко А.Є. Професійна компетентність учителя / А.Є. Радченко. – Харків: «Основа», 2006. – 126 с.
6. Столяренко Л. Д. Психология и педагогика в вопросах и ответах / Л.Д. Столяренко, С. И. Самыгин. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2000. – 574 с.
7. Сухомлинский В. О. Размова з молодим директором: навч. видання / В.О.Сухомлинский – К. : Рад. шк., 1988. – 284 с.
8. Типове положення про атестацію педагогічних працівників [із змінами і доповненнями, внесеними наказом Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України від 20 грудня 2011 року № 1473, наказом Міністерства освіти і науки України від 8 серпня 2013 року № 1135] / Міністерство освіти і науки України // Верховна Рада України. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z1255-10>. Назва з екрана.

Додаток

Картка педагогічного оцінювання професійної діяльності педагога в міжатестаційний період

Схвалено науково-методичною радою
районного методичного кабінету
(протокол від 30.08.2012 № 1)

1.	Навчальний заклад	Путрівська ЗОШ І-ІІ ступенів
2.	Прізвище, ім'я, по батькові педагога	Поліщук Євгенія Володимирівна
3.	Фах	вчитель історії
4.	Кваліфікаційна категорія на даний час	вища
5.	Кваліфікаційна категорія, на яку претендує	вища
6.	Педагогічне звання на даний час	—
7.	Педагогічне звання, на яке претендує	старший вчитель

№ з/п	Зміст виконаної роботи	Міжзатестаційний період	
1.	Поширення досвіду на рівні: - району - області (вказати проблему)	2009/2010	
		2010/2011	
		2011/2012	Матеріали досвіду з теми «Використання ІКТ на уроках історії» вивчені та презентовані на районному рівні.
		2012/2013	
		2013/2014	
2.	Презентація та поширення власного досвіду під час організації та проведення: - районних методичних заходів - обласних методичних заходів - всеукраїнських методичних заходів (вказати рівень та форму заходу: СП.ТГ, НМ конференція тощо)	2009/2010	
		2010/2011	
		2011/2012	Матеріали досвіду представлено під час проведення районного семінару-практикуму вчителів суспільних дисциплін.
		2012/2013	Матеріали досвіду представлено під час проведення педагогічної конференції «Освіта Васильківщини» (секція вчителів суспільних дисциплін).
		2013/2014	
3.	Підготовка учнів – переможців, лауреатів олімпіад: - II етапу (районного) - III етапу (обласного) - IV етапу (всеукраїнського) (вказати предмет та місце)	2009/2010	
		2010/2011	Історія – II місце у районному етапі (Колесова І, учениця 9 класу); правознавство – III місце у районному етапі (Кавун О., учень 9 класу).
		2011/2012	Історія – I місце у районному етапі (Гримайло І., учениця 8 класу); правознавство – II місце у районному етапі (Кострубіцька Р., учениця 9 класу). Історія – V місце в обласному етапі (Гримайло І., учениця 8 класу).
		2012/2013	Історія – V місце у районному етапі (Бевз А., учениця 8 класу); правознавство – I місце у районному етапі (Панченко І., учень 9 класу). Правознавство – III місце в обласному етапі (Панченко І., учень 9 класу).
		2013/2014	
4.	Підготовка учнів – переможців, лауреатів конкурсу-захисту МАН: - II етапу (районного) - III етапу (обласного) - IV етапу (всеукраїнського) (вказати предмет та місце)	2009/2010	Каденко О., учень 7 класу – учасник районного етапу конкурсу-захисту робіт МАН з історії.
		2010/2011	Каденко О., учень 8 класу – лауреат районного етапу конкурсу-захисту робіт МАН з історії.
		2011/2012	Каденко О., учень 9 класу – лауреат районного етапу конкурсу-захисту робіт МАН з історії.

		2012/2013	Петренко Н., учениця 8 класу – лауреат районного етапу конкурсу-захисту робіт МАН з історії.
		2013/2014	
5.	Публікації у педагогічній пресі та інших виданнях (вказати назву, номер видання та тему публікації)	2009/2010	
		2010/2011	Розміщено на сайті «Мій кращий урок» КОШОПК розробку уроку з теми «Українські землі в системі міжнародних відносин», 8 клас.
		2011/2012	Розміщено на сайті «Мій кращий урок» КОШОПК розробку уроку з теми «Культура Київської Русі», 5 клас.
		2012/2013	Розміщено статтю у фаховому журналі з теми «Утворення Української гетьманської держави».
		2013/2014	
6.	Участь у районних, обласних, всеукраїнських методичних заходах: • теоретичний виступ • виступ з досвіду роботи • окремі відкриті уроки, позакласні заходи (вказати рівень, форму та місце проведення)	2009/2010	Виступ на районній науково – педагогічній конференції, присвяченій Голодомору на базі НВК «Ковалівська гімназія».
		2010/2011	
		2011/2012	
		2012/2013	Виступ з досвіду роботи на засіданні секції вчителів суспільних дисциплін під час проведення районної педагогічної конференції «Освіта Васильківщини».
		2013/2014	
7.	Участь у фахових конкурсах «Вчитель року», «Вихователь року», «Класний керівник» тощо: • районний етап • обласний етап (вказати конкурс, етап, номінацію, місце)	2009/2010	
		2010/2011	II місце у районному етапі Всеукраїнського конкурсу «Вчитель року» в номінації «Історія».
		2011/2012	
		2012/2013	
		2013/2014	
8.	Участь у педагогічних виставках: • районний «Освіта Васильківщини» (матеріали занесені до районного Анотованого каталогу) • обласний «Освіта Київщини» (матеріали занесені до обласного Анотованого каталогу)	2009/2010	
		2010/2011	
		2011/2012	
		2012/2013	Досвід занесений до районного Анотованого каталогу. Досвід занесений до обласного Анотованого каталогу.
		2013/2014	
9.	Рівень володіння інформаційно – комунікаційними технологіями:	2009/2010	Володіння ПК. Курси «Інтел. Навчання для майбутнього»

	- володіння ПК - курси «Інтел. Навчання для майбутнього» - використання електронних посібників - створення власних електронних посібників - дистанційна форма навчання - робота з Веб – сайтом закладу (вказати, якщо є адміністратором) - використання ІКТ у навчально – виховному процесі	2010/2011	(2011).
		2011/2012	Використання ІКТ у навчально – виховному процесі (з 2011).
		2012/2013	Використання електронних посібників (з 2012).
		2013/2014	Курси за дистанційною формою навчання з історії на базі КОПОПК (2012). Робота з Веб – сайтом закладу (з 2012).
10.	Використання освітніх технологій та методик у навчально-виховному процесі (вказати)	2009/2010	Використання елементів технології проблемного навчання.
		2010/2011	Використання елементів інноваційних методик та технологій.
		2011/2012	
		2012/2013	
11.	Участь у роботі районних, обласних методичних підрозділів: - керівник методичного підрозділу - член журі олімпіад, творчих конкурсів - член журі фахових або професійних конкурсів - член фахової творчої групи (вказати рівень та участь у підрозділі)	2013/2014	
		2009/2010	
		2010/2011	Керівник районної творчої групи вчителів історії.
		2011/2012	Керівник районної творчої групи вчителів історії. Член журі по перевірці робіт учасників II етапу Всеукраїнських учнівських олімпіад з історії та правознавства.
		2012/2013	Керівник районної творчої групи вчителів історії. Член журі районного етапу Всеукраїнського конкурсу «Вчитель року». Член журі по перевірці робіт учасників II етапу Всеукраїнських учнівських олімпіад з історії та правознавства.
12.	Участь в інноваційній діяльності та дослідно – експериментальній роботі: - обласний рівень - всеукраїнський рівень (вказати рівень та назву проекту, програми тощо)	2013/2014	Керівник районної творчої групи вчителів історії.
		2009/2010	
		2010/2011	
		2011/2012	
		2012/2013	Учасник Міжнародного проекту «Освіта для стійкого розвитку в дії».
13.	Участь у моніторингових дослідженнях: (експертне оцінювання якості	2013/2014	
		2010/2011	

	освіти, науково – методичної роботи, управлінської діяльності тощо): • районний рівень • обласний рівень (вказати назву, рівень)	2011/2012	Учасник моніторингових досліджень обласного рівня стану профілактичної та правовиховної роботи у навчальному закладі.
		2012/2013	
		2013/2014	
14.	Здійснення науково- методичної та науково -дослідної діяльності (вказати проблему, тему тощо)	2009/2010	
		2010/2011	
		2011/2012	Тема «Тестові завдання з правознавства за специфікою ЗНО».
		2012/2013	
		2013/2014	
15.	Координатор шкільних учнівських предметних конкурсів (вказати назву)	2009/2010	
		2010/2011	Координатор Міжнародного учнівського конкурсу юних істориків «Лелека» (5-9 класи).
		2011/2012	Координатор Міжнародного учнівського конкурсу юних істориків «Лелека» (5-9 класи). Координатор Всеукраїнського учнівського конкурсу юних суспільствознавців «Кришталева сова» (3-9 класи).
		2012/2013	Координатор Міжнародного учнівського конкурсу юних істориків «Лелека» (5-9 класи). Координатор Всеукраїнського учнівського конкурсу юних суспільствознавців «Кришталева сова» (3-9 класи).
		2013/2014	
16.	Наявність власних методичних наробок, програм, посібників, які пройшли апробацію та схвалені науково-методичними установами (вказати назву, дату та рівень схвалення)	2009/2010	
		2010/2011	«Дидактичні матеріали з історії України 5 клас (на допомогу вчителю)» (схвалені науково – методичною радою РМК, протокол від 15.11.2010 № 2)
		2011/2012	
		2012/2013	
		2013/2014	

Ознайомлений: ____ 10.2013 ____ (підпис) (ПІБ педагога)

Заступник керівника НВР ____ 10.2013 ____ (підпис) (ПІБ)

Керівник закладу ____ 10.2013 ____ (підпис) (ПІБ)

Печатка закладу

РОЗДІЛ 5. ВИКОРИСТАННЯ ЗАСОБІВ ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ У ДІЯЛЬНОСТІ НАУКОВО-МЕТОДИЧНИХ СЛУЖБ ОБЛАСТІ

5.1. Роль інтернет-ресурсів у розвитку інформаційної культури педагога



***Віктор Іванович Кравцов**, завідувач методичного кабінету відділу освіти Бориспільської районної державної адміністрації*

Місце освіти в житті сучасного суспільства багато в чому визначається зростаючою роллю інформаційних ресурсів – це виражається в концепції інформаційного суспільства, становленні інформаційної цивілізації, інформатизації освіти. Низка інноваційних змін викликана саме впровадженням комп'ютерних технологій в усі сфери суспільного життя. Подальший розвиток освіти в Україні не можливий без урахування глобальних тенденцій розвитку європейської освітньої системи в умовах інформаційного суспільства. Завдяки швидкому розвитку комп'ютерних технологій з'явилася можливість отримати найрізноманітнішу інформацію із будь-якої точки планети, обмінюватися нею, спілкуватися в режимі реального часу (online). Для вільної орієнтації в інформаційних потоках сучасна людина повинна уміти одержувати, обробляти та використовувати інформацію за допомогою комп'ютерів, телекомунікацій, інших засобів зв'язку. Саме для цього необхідно знати правила навігації у величезному об'ємі доступної інформації і володіти певною інформаційною культурою.

Під інформаційною культурою розуміють новий тип мислення, що формується в результаті звільнення людини від рутинної інформаційно-інтелектуальної роботи. Серед рис, що його визначають, вже нині яскраво виявляється орієнтація на саморозвиток і самонавчання [5].

Інформаційна культура включає писемність і компетентність в розумінні природи інформаційних процесів і відносин; гуманістично орієнтовану інформаційну ціннісносміслову сферу (прагнення, інтереси, світогляд, ціннісні орієнтації); розвинену інформаційну рефлексію, а також творчість в інформаційній поведінці і соціально-інформаційній активності.

Один із найважливіших елементів інформаційної культури людини – знання інформаційних ресурсів (за умови вільного доступу до них).

Інформаційна компетентність – це особливий тип організації наочно-специфічних знань, що дозволяє ухвалювати ефективні рішення у відповідній області діяльності. Компетентність – складова не тільки професійної культури, вона також може бути загальною, допрофесійною. Відмінність професійної інформаційної компетентності від загальної полягає в колі вирішуваних завдань, проблем, а також у рівні їх вирішення. У дослідженнях М. Кадемії наводяться наступні визначення інформаційної компетентності:

- мотивація, потреба й інтерес до одержання знань, умінь і навичок в області гуманітарних, програмних засобів й інформації;
- сукупність суспільних, природничих і гуманітарних знань, що відображають систему сучасного інформаційного суспільства;
- знання, що складають інформативну основу пошукової пізнавальної діяльності;
- способи і дії, що визначають операційну основу пошукової пізнавальної діяльності;
- досвід пошукової діяльності у сфері програмного забезпечення;
- досвід взаємин «людина-комп'ютер» [4].

Інформаційно-педагогічна компетентність педагога – це компонент його загальної педагогічної культури, найважливіший показник професійної майстерності і відповідності

світовим стандартам у сфері вищої освіти. Світовий досвід показує, що саме ті країни, перш за все США, Німеччина, Японія, Франція, які підготували інтелектуальні кадри до роботи в інформаційному просторі, добилися найбільшого успіху в оборонній, економічній, соціальній і політичній, правовій і культурній сферах.

Інформаційно-педагогічна компетентність, що має на увазі активне знання способів одержання і передавання різноманітної інформації, володіння сучасними інформаційними технологіями в освіті, спирається на складну сукупність професійних, методологічних і загальнокультурних знань та практичних умінь, повинна стати обов'язковим компонентом загальної педагогічної культури сучасного вчителя незалежно від змісту дисципліни, кій він навчає. Створюється теоретико-методологічна база інформаційної педагогіки. Так, більшість дослідників інформаційної культури зосередили свою увагу на формуванні відповідного рівня інформаційної культури у користувача (В. Биков; А. Верлань, М. Жалдак, А. Коломієць і ін.). Інформаційна культура, на думку А. Коломієць, має включати низку додаткових компонентів:

- культуру споживання інформації (свідомо вибраний інформаційний спосіб життя, інформаційне лідерство);
- культуру вибору інформації (системний погляд на інформаційне середовище життя суспільства; вміння аналізувати інформаційну обстановку);
- культуру пошуку (знання номенклатури інформаційних послуг, пропонуєваних бібліотеками, інші джерела пошуку; володіння алгоритмами оптимального індивідуального пошуку);
- культуру перероблення інформації (аналітико-синтетична діяльність);
- культуру освоєння та використання інформації (активність публікації, участь в наукових заходах, використання досягнень науки і техніки в практичній діяльності);
- культуру створення бібліографічної інформації;
- культуру користування комп'ютерною й організаційною технікою;
- культуру передавання інформації (інформаційно-комунікативна діяльність);
- культуру розповсюдження інформації (знання інформаційної педагогіки, знання методів і способів бібліографічного забезпечення користувачів інформації) [5].

Активний розвиток інформаційно-комунікаційних технологій (далі – ІКТ) у світі є однією з причин виникнення проблеми постійного підвищення інформаційної культури особистості, незалежно від її освіти та соціального рівня. У зв'язку з цим постає завдання впровадження сучасних ІКТ, перш за все, у шкільний процес навчання. Водночас їх використання не повинно обмежуватися тільки уроками інформатики. Успішне вирішення даного питання багато в чому залежить від готовності учня сприймати новітні інформаційні та комунікаційні технології, розуміти їх значущість не тільки в майбутній професійній діяльності, а й у суспільному житті. Тому формування інформаційної культури має починатися ще з молодшого шкільного віку [7].

Інформаційна культура охоплює не тільки формування комп'ютерної грамотності, оволодіння системою уявлень про інформатику, відповідного стилю мислення, це – сукупність інформаційного світобачення та компетенцій, які мають забезпечувати цілеспрямоване самонавчання та соціалізацію особистості в інформаційному суспільстві [8].

Одним із головних завдань освіти сьогодні є підготовка учнів до швидкого сприйняття й опрацювання великих обсягів інформації, озброєння їх сучасними засобами та технологіями роботи, формування інформаційної культури. Проте, щоби сформувати інформаційну культуру учнів, учитель і сам мусить володіти такою культурою.

Для освітніх закладів організація інформаційної освіти та підвищення інформаційної культури особистості є проблемою першорядної важливості, а самі педагогічні працівники та бібліотекарі стають ключовими постатями, від яких у першу чергу залежить справа реального підвищення рівня інформаційної культури молоді, котра навчається.

На сьогодні важливо не стільки володіти певним обсягом інформації, скільки вміти самостійно набувати нові знання, використовуючи всю різноманітність інформаційних ресурсів, зокрема друковане слово, аудіо- та відеоматеріали, електронні мережі.

Для забезпечення рівного доступу педагогічних працівників й учнів до інформаційних джерел у Бориспільському районі всі навчальні заклади комп'ютеризовано, обладнано навчальними комп'ютерними комплексами, у деяких – Вороньківській, Дударківській, Старинській, Сошниківській ЗОШ I-III ступенів, Щасливському НВК їх встановлено декілька. Всі школи підключені до мережі Інтернет (20 із 22 навчальних закладів підключено до швидкісної мережі Інтернет), що дає можливість активно використовувати можливості електронної пошти та скайп-зв'язку.

Функціонує спільний веб-сайт відділу освіти та РМК (<http://metodbr.at.ua/>), який є дієвим засобом підвищення рівня інформаційно-комунікаційного забезпечення реалізації програми розвитку освіти в регіоні. Всі загальноосвітні навчальні заклади району мають власні сайти. Одні з них і найпотужніших: сайти Вороньківської загальноосвітньої школи I-III ступенів й Гнідинської загальноосвітньої школи I-III ступенів ім. П. Яцика є лауреатами обласного огляду-конкурсу кращих веб-сайтів.

Наявність навчально-комп'ютерних комплексів (НKK) в навчальних закладах уможливило здійснення індивідуалізації навчання та програмованого контролю навчальних досягнень учнів.

Сучасні комп'ютерні технології дозволяють значно оптимізувати навчальний процес – відкривають доступ до необмеженого обсягу інформації через бази даних, банки знань, глобальні комп'ютерні мережі, вчитель має змогу візуалізувати будь-який навчальний матеріал за допомогою презентацій, анімаційних і відеоматеріалів тощо, використовувати можливості віртуальних лабораторій для проведення фізичних, хімічних, біологічних експериментів за відсутності необхідного обладнання, реактивів та препаратів. Усі ЗНЗ I-III ступенів мають мультимедійні проектори, мультимедійні дошки (Щасливський НВК – 3, Гнідинська, Сошниківська ЗОШ I-III ступенів, Пролісківське НВО – по 1) та майже всі школи – телевізійні панелі великого розміру, які використовуються для відображення інформації з комп'ютерів. Використання комп'ютерної технології мультимедіа відкриває широкі можливості для розвитку принципово нового виду самостійного навчання, яке в сучасних умовах стає керованим, контрольованим та адаптованим до індивідуальних особливостей того, хто навчається.

Більшість педагогів району пройшли навчання за програмою «Intel®. Навчання для майбутнього» й активно використовують інформаційно-комунікаційні технології у навчальному процесі. Оскільки педагогічне освоєння засобів інформаційних технологій навчання включає в себе як комп'ютерну грамотність і накопичення власного досвіду використання засобів нових інформаційних технологій так і методичну підготовку фахівців з використання засобів нових інформаційних технологій в навчально-виховному процесі то працівниками методичних служб, які відповідають за певні освітні галузі, постійно організовуються й проводяться семінари-практикуми та майстер-класи із проблем підвищення професійної компетентності педагогічних працівників щодо володіння та використання ними в практичній діяльності ІКТ-технологій.

В межах виконання «Програми розвитку дистанційного навчання педагогів Київщини» в Бориспільському районі створено 8 дистанційних центрів: 1 при

методичному кабінеті відділу освіти та 7 – у школах. Всі тьютори пройшли навчання на базі КОПОПК. Кожного року частина вчителів району обирає дистанційну форму навчання на курсах підвищення кваліфікації.

Велике значення у створенні інформаційно-освітнього простору має сучасна бібліотека. Дослідницькі запити учнів зумовлюють потребу в активному використанні всіх інформаційних ресурсів. Експертами з інформаційних ресурсів учні вважають саме бібліотекарів. Момент, коли користувач не може відразу одержати інформацію, яка йому потрібна, найсприятливіший для його навчання і самоосвіти. Тому всі бібліотеки навчальних закладів району оснащені комп'ютером та оргтехнікою і підключені до глобальної мережі Інтернет. Наприклад, у Щасливському НВК бібліотеку обладнано 4 комп'ютерами для учнів та вчителів і робочим комп'ютеризованим місцем бібліотекаря. В бібліотеці wi-fi підключення до мережі Інтернет.

З метою розвитку професійної компетентності педагогічних працівників, активізації їх творчого потенціалу, поширенні передового педагогічного досвіду та інноваційних педагогічних технологій у районі був проведений конкурс-огляд кращих шкільних методичних кабінетів. Ода із умов цього конкурсу – обладнання методкабінетів комп'ютерною технікою та обов'язкове підключення до мережі Інтернет. Це дає можливість позиціонувати методичний кабінет як творчу лабораторію вчителя, задовольнити потреби педагогічних працівників сільського регіону в самоосвіті, враховуючи той факт, що передплату усіх фахових видань сільська школа здійснити не в змозі.

Отже, метою підвищення інформаційної культури вчителів є створення оптимальних умов для організації навчального процесу і його забезпечення та упровадження ефективних ІКТ-технологій. Це дає змогу підвищити якість надання освітніх послуг за рахунок використання можливостей комп'ютерного навчання, забезпечити ефективну організацію науково-дослідницької роботи з учнями, поліпшити умови інформаційного обміну між суб'єктами навчально-виховного процесу, створити оптимальну систему управління навчальними закладами.

Використані джерела

1. Биков В. Ю. Моделі організаційних систем відкритої освіти : монографія / В. Ю. Биков. – К.: Атіка, 2004. – 684 с.
2. Гаврашова Л. Виховання інформаційної культури педагогів / Л. Гаврашова // Директор школи (Україна). – 2008. – № 2. – С. 55-58.
3. Гуревич Р. С. Інформаційно-комунікаційні технології в навчальному процесі і наукових дослідженнях // Р. С. Гуревич, М. Ю. Кадемія. – К.: Освіта України, 2007. – 396 с.
4. Гуревич Р.С. Формування інформаційної культури майбутнього фахівця / Р. С. Гуревич // Педагогіка і психологія професійної освіти: результати досліджень : зб. наук. праць / за ред. І. А. Зязюна, Н. Г. Ничкало. – К., 2003. – С. 354–360.
5. Енциклопедія освіти: [Акад. пед. Наук України / головний ред. В. Г. Кремень].– К.: Юрінком Інтер, 2008. – 1040 с.
6. Кадемія М. Ю. Інформаційно-комунікаційні технології навчання: термінологічний словник / [авт.- уклад. М. Ю. Кадемія]. – Львів: СПОЛОМ, 2009. – 260 с.
7. Коломієць А. М. Інформаційна культура вчителя початкових класів : монографія / А. М. Коломієць. – Вінниця: Діло, 2008. – 379 с.
8. Монахов В.М. Программирование и ЭВМ / В.М.Монахов, Н.Б. Демидова – М., 1977. – 240 с.



5.2. Розвиток інформаційно-комунікаційної компетентності педагогічних кадрів

Хитра Ірина Володимирівна, завідувач методичного кабінету відділу освіти Броварської районної державної адміністрації

Важливим завданням сучасної освіти є підвищення професійного рівня педагога, освоєння ним нових освітніх технологій, перехід від принципу «навчання на все життя» до «навчання упродовж усього життя». За останні роки професійна діяльність вчителя зазнала певних змін, які безпосередньо пов'язані з використанням інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ). Сучасний учитель, а тим паче керівник навчального закладу, окрім традиційних професійних знань, повинен володіти навичками роботи з інформаційними технологіями, мати високий рівень інформаційної культури.

Для впровадження ІКТ у навчально-виховний процес у навчальних закладах Броварського району було опрацьовано нормативно-правову базу щодо зазначеного питання: Закон України «Про Національну програму інформатизації», Закон України «Про Основні засади розвитку інформаційного суспільства в Україні на 2007-2015 роки, Стратегію розвитку інформаційного суспільства в Україні, Концепцію розвитку дистанційної освіти в Україні, Указ Президента України № 926/2010 від 29.09.2010 «Про заходи щодо забезпечення пріоритетного розвитку освіти в Україні», Лист Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України від 24.06.2011 № 1/9-493 «Щодо організації навчання вчителів з використання інформаційно-комунікаційних технологій», Типове положення про атестацію педагогічних працівників (Наказ МОН України від 06.10.2010 № 930, зі змінами внесеними наказом МОН України від 08.08.2013 № 1135).

На основі цих нормативних документів, із врахуванням нормативних документів регіонального рівня, рекомендацій Київського обласного інституту післядипломної освіти педагогічних кадрів, було розроблено Програма розвитку освіти Броварського району на 2011-2014 роки, в якій передбачено розділ «Крок за кроком до інформаційного суспільства».

Поряд з комп'ютеризацією навчальних закладів у районі впроваджувалась системна підготовка педагогічних працівників.

Рівень оволодіння вчителями основами ІКТ визначався на основі комп'ютерного тестування, за результатами якого були сформовані різнорівневі групи педагогічних працівників для проведення навчання. У 2010/2011 н.р. лише 25 % педагогів району володіли навичками роботи з комп'ютерною технікою.

Інформаційно-комунікаційна компетентність містить складові, що відповідають окремим видам діяльності вчителів.

Загальна компетентність ґрунтується на здатності вчителя використовувати засоби ІКТ у процесі навчання предмета й створювати для забезпечення навчально-виховного процесу певні навчальні продукти: текстові документи, таблиці, малюнки, діаграми, презентації, схеми.

Предметна компетентність полягає у вмінні доцільно впроваджувати ІКТ-

технології для досягнення навчальних цілей й контролю досягнень учнів у процесі навчання та самостійно створювати електронні засоби.

Для навчання педагогічних працівників основам інформаційно-комунікаційних технологій у навчальних закладах району проводиться підготовка вчителів до використання курсу «Сходинок до інформатики», здійснюється навчання вчителів за програмою «Intel®. Навчання для майбутнього», проводяться проблемні семінари-практикуми тощо. З 2010/2011 навчального року розпочата системна діяльність зі створення веб-сайтів навчальних закладів.

Успіх будь-якої інноваційної діяльності залежить від усвідомлення педагогом її практичної значущості не лише на професійному, але й на особистісному рівні. Важливою складовою оволодіння вчителями ІКТ є самоосвіта, ефективність якої досягається за рахунок використання потенціалу курсів підвищення кваліфікації за дистанційною формою навчання.

У результаті проведених заходів понад 120 вчителів початкових класів завершили навчання за програмою «Сходинок до інформатики», 350 педагогів району опанували курс «Intel®. Навчання для майбутнього», створено 1 електронний педагогічний програмний засіб, який має гриф Міністерства освіти і науки України (учитель Віткалова Н.Я., Великодиммерський НВК). Усі загальноосвітні та позашкільні навчальні заклади мають власні сайти, розпочата робота зі створення веб-сайтів дошкільних навчальних закладів. У 2012 році спільний веб-сайт відділу освіти та РМК визнано лауреатом обласного конкурсу, у 2013/2014 навчальному році бібліотекар Княжицької ЗОШ I-III ступенів Маляренко Я.В. стала лауреатом II (обласного) етапу Всеукраїнського конкурсу «Шкільна бібліотека» в номінації «Бібліотечний веб-ресурс».

Використання ІКТ, як і будь-які інші нововведення, породжує проблеми, пов'язані з необхідністю поєднання інноваційних програм і методик їх використання з державними програмами виховання й навчання, потребує принципово нових вимог до професійного рівня вчителя у сучасній школі. Поряд з цим, системна робота з формування інформаційно-комунікаційних компетентностей педагогічних працівників сприяє залученню вчителів до активного та творчого використання комп'ютерних технологій у навчально-виховному процесі, конкурсах фахової майстерності. Педагоги району долучаються до розміщення власних розробок на сайтах «Мій кращий урок» освітнього порталу КОПОПК, «Методичний портал». Із 2013/2014 навчального року у районі започатковано огляд-конкурс уроків із використанням засобів інформаційно-комунікаційних технологій (додаток). Конкурсне журі переглянуло уроки учителів початкових класів та вчителів-предметників. Переможцями конкурсу визнано Дудар А.В., вчителя англійської мови Великодиммерського НВК (урок у 9 класі з теми «Англійська мова у світі інформаційних технологій») і Тищенко Л.М., учителя початкових класів Калитянської ЗОШ I-III ступенів (урок-казка в 1 класі з математики «Космічна подорож з казковими героями»). Кращі розробки уроків увійдуть до відповідної збірки будуть представлені на постійно діючій педагогічній виставці «Освіта Броварщини».

Використані джерела

1. Закон України «Про Національну програму інформатизації» [Електронний ресурс]. Режим доступу: zakon.rada.gov.ua/go/74/98-ВР.

2. Лист Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України від 24.06.2011 № 1/9-493 «Щодо організації навчання вчителів з використання інформаційно-комунікаційних технологій» [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://mon.gov.ua/ua/about-ministry/normative/1162-18>.

3. Стратегія розвитку інформаційного суспільства в Україні (схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 15.05.2013 № 386-р). [Електронний ресурс]. Режим доступу: zakon.rada.gov.ua/go/386-2013-p.

4. Положення про організацію навчання педагогічних, управлінських і методичних кадрів закладів освіти Київської області за програмою Intel® «Навчання для майбутнього». [Електронний ресурс]. Режим доступу: www.kristti.com.ua.

5. Волобуєва Т. Рівні підготовки педагогів у системі післядипломної педагогічної освіти щодо використання інформаційно-комунікаційних технологій / Волобуєва Т. // Післядипломна педагогічна освіта в Україні. – 2010. – № 1. – С. 30 – 35.

6. Дементієвська Н. П. Комп'ютерні технології для розвитку учнів та вчителів / Н. П. Дементієвська, Н. В. Морзе // Інформаційні технології і засоби навчання: зб. наук. праць / За ред. В. Ю. Бикова, Ю. О. Жука. – К.: Атака, 2005. – С. 76 – 95.

7. Забродська, Л. М. Сучасні інформаційно-комунікаційні технології в освіті: навч.-метод. посіб. / Л. М. Забродська. – К.: УМО НАПН України, 2011. – 119 с.

Додаток

ЗАТВЕРДЖЕНО

наказ відділу освіти

Броварської РДА

від 14.02.2014 р. № 102

Положення

про проведення районного огляду-конкурсу навчальних уроків загальноосвітніх закладів з використанням засобів інформаційно-комунікаційних технологій

1. Мета конкурсу:

- Залучення педагогічних працівників до активного та творчого використання комп'ютерних технологій у навчально-виховному процесі.
- Виявлення, вивчення та поширення передового педагогічного досвіду з використання засобів інформаційно-комунікаційних технологій (далі – ІКТ).
- Формування і розвиток інформаційно-комунікаційних компетентностей учителів та учнів.

2. Організація та проведення Конкурсу

2.1. Організаторами Конкурсу є відділ освіти Броварської районної державної адміністрації та районний методичний кабінет. До участі в організації та проведенні Конкурсу можуть залучатися представники інших творчих спілок, громадських та освітянських організацій.

2.2. Для проведення Конкурсу утворюється Організаційний комітет та Журі.

2.3. У Конкурсі беруть участь учителі навчальних закладів району.

2.4. Огляд-конкурс проводиться на основі заявок від навчальних закладів.

2.5. Учасник подає друковану розробку уроку, створену у текстовому редакторі українською мовою (шрифт Times New Roman, 14 кегль, міжрядковий інтервал – 1,5. Поле: зліва – 2,5 см, справа – 1 см, зверху – 2 см, знизу – 2 см) та електронний варіант на диску, який містить конспект уроку і мультимедійний супровід.

2.6. При оцінюванні уроку враховується:

- обґрунтування доцільності і місця використання комп'ютера в системі інших засобів навчання й виховання;
- вплив засобів ІКТ на результативність навчально-виховного процесу (досягнення мети уроку, організація ефективного закріплення матеріалу, оперативного

контролю знань учнів);

- забезпечення індивідуалізації та підвищення наочності навчального процесу;
- дотримання гігієнічних вимог у процесі роботи учнів за комп'ютером.

3. Переможці Конкурсу

3.1. Переможці Конкурсу нагороджуються дипломами та подарунками.

3.2. Організатори сприяють публікації робіт учасників Конкурсу у фахових виданнях, популяризації їхнього доробку в пресі, електронних засобах масової інформації.

Заявка на участь у районному огляді-конкурсі навчальних уроків загальноосвітніх закладів із використанням ІКТ

<i>№</i>	<i>Навчальний заклад</i>	<i>Прізвище, ім'я, по батькові вчителя</i>	<i>Предмет</i>	<i>Клас</i>	<i>Тема уроку</i>	<i>Дата проведення</i>

Директор навчального закладу



5.3. Використання засобів інформаційно-комунікаційних технологій у системі науково-методичної роботи з педагогічними кадрами району

Довженко Юлія Іванівна, завідувач районного методичного кабінету відділу освіти Рокитнянської районної державної адміністрації

Процеси глобальних змін, що відбуваються на сучасному етапі розвитку всього українського суспільства, і освіти зокрема, вимагають адекватних змін підготовки керівних і педагогічних кадрів, пошуку і впровадження інноваційних технологій для

формування нового покоління управлінців і педагогів.

Національна стратегія розвитку освіти в Україні на 2012–2021 роки називає пріоритетом розвитку освіти впровадження сучасних інформаційно-комунікаційних технологій, що забезпечують удосконалення навчально-виховного процесу, доступність та ефективність освіти, підготовку молодого покоління до життєдіяльності в інформаційному суспільстві.

Інформатизація суспільства є процесом активного використання інформаційної техніки для виробництва, перероблення, збереження і поширення інформації й особливо знань. Обсяги інформації в сучасному суспільстві настільки великі, що звичайні способи пошуку, передачі, роботи з інформацією стають неефективними. Із таким завданням успішно справляються сучасні потужні комп'ютери і засоби зв'язку.

Кожен учитель загальноосвітнього навчального закладу, незалежно від його ступеня, типу і форми власності та рівня своєї кваліфікації, повинен вміти орієнтуватися в інформаційному просторі, отримувати інформацію та оперувати нею відповідно до власних потреб і вимог сучасного високотехнологічного суспільства.

Із початком комп'ютеризації навчальних закладів виникла необхідність у підготовці

вчителів, які б володіли основами інформаційно-комунікаційних технологій. Одним із способів ефективного впровадження інформаційно-комунікаційних технологій у навчальний процес та підвищення кваліфікації педагогічних працівників стала програма «Intel®. Навчання для майбутнього».

Програма дала можливість узагальнювати існуючі, створювати та розповсюджувати нові технології та передові педагогічні ідеї, покращувати ефективність використання комп'ютерів на уроках, підтримувати науково-технічну творчість учнів, розвивати навички мислення, сприяти дослідницькій діяльності школярів тобто формувати й розвивати інформаційну компетентність як учителів так і учнів.

Освоєння цієї інноваційної освітньої програми сприяє підготовці сучасного вчителя, навчає його не тільки користуватися комп'ютером, але й повною мірою використовувати його потенціал у навчальному процесі, роблячи урок дійсно сучасним, інформаційно насиченим і цікавим. Зросла активність використання проектного методу як об'єкта та інструмента навчання учнів.

Демократизація освітньої діяльності вимагає адекватних змін у роботі з підготовки керівних кадрів освіти, а також пошуку і впровадження методик інноваційних технологій для формування нового покоління директорів загальноосвітніх навчальних закладів. Сьогодні керівники навчальних закладів зустрічаються із певними труднощами в роботі: змінюються, розширюються їхні функції як управлінців-менеджерів, ускладнюється їхня діяльність як педагогів адже школа із закритої системи перетворюється у більш складну відкриту систему. Саме тому усвідомлення цих процесів і адаптації до них вимагає терпіння і часу, а також підготовки професійного керівника, який буде висококваліфікованим фахівцем і в галузі управління навчальним закладом, і в організації навчально-виховної роботи. Це означає, що на сучасному етапі розвитку загальної середньої освіти сучасний керівник навчального закладу повинен успішно здійснювати як управлінську, так і педагогічну діяльність, забезпечуючи реалізацію цілей і змісту навчально-виховного процесу та різноманітних форм міжсуб'єктних відносин у нових умовах.

Подолати суперечності між фактичним рівнем професійної компетентності керівників навчальних закладів і необхідними для сучасного управління компетентностями в умовах інформаційного суспільства можливо шляхом упровадження у діяльність керівника інформаційно-комунікаційних технологій.

Використання засобів ІКТ дозволяє інтенсифікувати такий важливий аспект діяльності керівника як педагогічний аналіз занять у системі навчально-виховного процесу. За допомогою діалогової системи можлива диференціація мети відвідування занять, складання і запис програми спостереження, запис результатів відвідування занять, порівняння результатів, визначення позитивних сторін та недоліків у діяльності педагогів. Упорядкованість планової інформації разом із можливістю оперативного аналізу дозволять удосконалити систему контролю, опрацювання його даних, дозволить давати обґрунтовані рекомендації коригуючого характеру. Для керівника навчального закладу доречним буде особистий календар, створений у програмі для роботи з електронною поштою, власним розкладом, контактами та завданнями Microsoft Outlook. У такому календарі зафіксована оперативна і відтермінована інформація, яка в міру виконання запланованих справ стирається з пам'яті комп'ютера. За необхідності список виконаних справ може бути роздрукований для накопичення інформації про їх виконання або звітності. У цьому випадку немає потреби писати детальні звіти, підготовка яких займає чимало робочих та неробочих днів. На цій же основі побудовані програми статистичної звітності, фінансування (ЗНЗ-1, 76-РВК, 83-РВК та інші).

Отже, використання інформаційно-комунікаційних технологій сприяє оптимізації

управлінської діяльності керівника навчального закладу.

В системі сучасної освіти кардинально змінюється роль методичних служб. Її працівники виконують оновлені функції, а саме: здійснюють науково-методичний супровід науково-дослідної роботи та інноваційної діяльності, профільної освіти, інклюзивної освіти, різноманітні моніторингові дослідження, надають різноманітні консалтингові та кучерські послуги. Професіоналізм методичних кадрів є однією з передумов успішної професійної діяльності вчителів: вони координують різні форми підвищення кваліфікації педагогів у міжкурсовий період, управляють науково-методичним забезпеченням навчально-виховного процесу, впровадженням сучасного змісту освіти у шкільну практику, створюють умови для особистого розвитку педагога в системі науково-методичної роботи. Методична служба поступово перетворюється в інформаційно-ресурсний центр із надання різнопланових послуг педагогічним працівникам регіону, тому виникає потреба у формуванні професійної компетентності методистів для забезпечення реалізації даних завдань.

Сучасна діяльність методистів ґрунтується на використанні існуючого педагогічного досвіду і впровадженні в практичну діяльність сучасних технологій навчання. Ключову роль у процесі такого поєднання відіграють інформаційно-комунікаційні технології. Упровадження ІКТ дозволяє методичній службі мати оперативний доступ до інформації, налагодити зворотній зв'язок із педагогами та скоригувати їхню діяльність, реалізувати можливість надання постійних консультацій завдяки універсальності технологій Інтернету та інтенсивній комунікації, планувати власну самоосвітню діяльність.

Активне впровадження інформаційно-комунікаційних технологій у науково-методичну діяльність сприяє активному використанню методичною службою сучасних інформаційних технологій. Методична служба функціонує як інформаційний центр та здійснює оперативне інформаційне забезпечення освітньої діяльності навчальних закладів, довідково-бібліографічне забезпечення навчально-виховного процесу та консультування педагогічних працівників формування фонду наукової, методичної і навчальної літератури та періодичної педагогічної преси бібліотеки методичного кабінету, науково-методичне забезпечення діяльності шкільних бібліотек та координацію їхньої роботи щодо забезпечення навчальних закладів підручниками, навчально-методичною літературою, навчальними програмами, випуск і розповсюдження інформаційно-методичних видань, формування замовлень на видання підручників, навчально-методичних посібників, іншої навчально-методичної літератури, навчальних програм та забезпечення ними навчальних закладів, створює картотеки та банки педагогічної інформації, здійснює інформаційне забезпечення всіх науково-методичних заходів регіонального рівня.

Упровадження інформаційно-комунікаційних технологій у науково-методичну діяльність реалізуються через стандартні та спеціалізовані програми, мультимедійні комплекси, навчальні E-mail-проекти, розміщення в мережі Інтернет, соціальні сервіси, використання інтерактивної дошки. Вагоме значення в науково-методичній роботі з педкадрами відводиться телекомунікаціям (проведення відеомостів, відеосемінарів, вебінарів, Skype-зв'язок). Ці форми роботи стали частиною дистанційної освіти. Для реалізації особистого потенціалу працівники методичної служби допомагають кожному педагогу визначитися із методами, формами й засобами з набуття та розвитку інформаційної компетентності, вибрати траєкторію власного розвитку, спланувати здійснення самоосвіти, здійснити трансформацію інноваційного досвіду у практику власної діяльності та представити результати перед широким загалом колег у формі презентації, проведення майстер-класу, проекту тощо.

Сайти методичного кабінету та освітні веб-ресурси відіграють ключову роль у впровадженні інформаційно-комунікаційних технологій як в науково-методичну роботу,

так і в навчально-виховний процес, а саме: створюють необмежене інформаційне поле, як для працівників методичної служби, так і для користувачів. Застосування інформаційного простору в галузі освіти і безпосередньо в діяльності педагога стало загальною необхідністю. Освітні веб-ресурси стали для педагогічної громадськості одним з пріоритетних засобів і способів самоосвіти; вони є ефективним організаційним елементом регіональної системи освіти, адже нові інформаційні технології впливають на всі компоненти освіти: зміст, методи та організаційні форми навчання, дозволяють вирішувати педагогу складні та актуальні завдання щодо забезпечення його інтелектуально-творчого розвитку.

Використані джерела

1. Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2021 року : схвалено Указом Президента України від 25 черв. 2013 р. № 344/2013 // Практика управління дошкільним закладом. – 2013. – № 8. – С. 58 –77.
2. Волканова В. Організація методичної роботи / В.Волканова. – К. : Шк. світ, 2010. – 128 с.
3. Гришина Т.В. Освітня технологія як об'єкт методичної роботи / Т.В.Гришина. – Х.: вид. група «Основа», 2003. – 96 с.
4. Клокар Н.І. Використання інформаційно-комунікаційних технологій у загально-освітньому навчальному закладі: навч.-метод. посіб. / за ред. Н.І. Клокар, О.В. Чубарук. – Біла Церква : КОПОПК, 2012. – 124 с.
5. Колективні форми методичної роботи: навч.-метод. посіб. / упоряд. Ж.М. Сташко. – К.: Шк. світ, 2013. – 128 с.
6. Стратегія розвитку інформаційного суспільства в Україні (схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 15.05.2013 № 386-р). [Електронний ресурс]. Режим доступу: zakon.rada.gov.ua/go/386-2013-p.
7. Положення про організацію навчання педагогічних, управлінських і методичних кадрів закладів освіти Київської області за програмою Intel® «Навчання для майбутнього». [Електронний ресурс]. Режим доступу: www.kristti.com.ua.

РОЗДІЛ 6. ПЛЕКАЄМО ТВОРЧУ ОСОБИСТІСТЬ

6.1. Система роботи з обдарованими дітьми в умовах сільського регіону

Тітлова Валентина Іванівна, завідувач методичного кабінету відділу освіти Миронівської районної державної адміністрації



Немає необдарованих дітей – є дорослі, які не займаються розвитком дитини, адже будь-яка здібність потребує розвитку

І.Мороз

У Концепції загальної середньої освіти одним із основних завдань загальноосвітньої школи названий «різнобічний розвиток індивідуальності дитини на основі виявлення її задатків і здібностей, формування ціннісних орієнтацій, задоволення інтересів і потреб». Створення умов для розвитку обдарованих дітей та молоді передбачено і в Національній доктрині розвитку освіти.

Особлива увага в навчальних закладах району приділяється відбору обдарованих дітей, який проводиться шкільними психологами разом із учителями. Він здійснюється у такій послідовності:

- діагностика здібностей школярів психологом;
- співбесіди з учителями;
- співбесіди з батьками;
- співбесіди з учнями.

На першому етапі проводиться виявлення обдарованих дітей та їх психологічне обстеження. Подальша робота з дитиною спрямована на вирішення внутрішніх психологічних конфліктів, зняття тривожності, страхів, агресивних психологічних захистів, убезпечення обдарованих школярів від інтелектуального, інформаційного, фізіологічного перевантаження. Педагогічному колективу надається науково-методична допомога щодо побудови адекватних програм навчання, виховання і розвитку обдарованих дітей на різних етапах навчання. Велика увага приділяється формуванню в школі відповідного соціально-психологічного клімату, побудованого на взаємній повазі, співробітництві педагогічного й учнівського колективів. З батьками проводиться просвітницька, консультативна робота з прийняття дорослими обдарованості дитини, особливостей її поведінки, світорозуміння, інтересів і нахилів.

Кожна дитина – унікальна особистість зі своїми перевагами і недоліками і тому не можна пропонувати єдиних рекомендацій щодо їх навчання. Тому перед вчителем стоїть завдання – знайти індивідуальний підхід до кожного учня, зокрема учня обдарованого, з вираженою індивідуальністю, самобутністю. Для цього у закладах реалізується навчання з обдарованими дітьми за індивідуальними планами, а також за рахунок поглибленого вивчення предметів (рис.1).

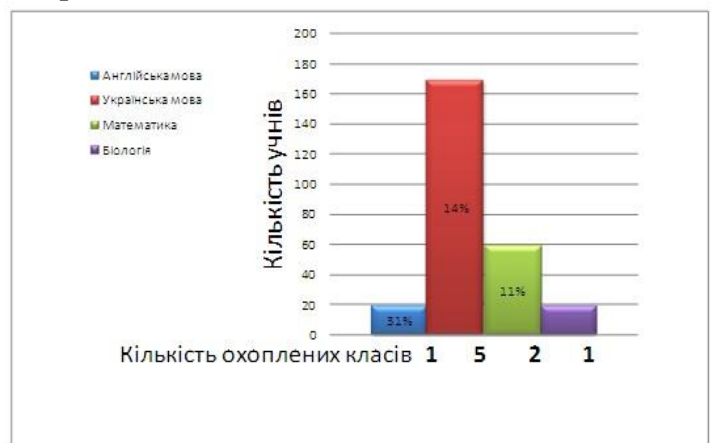


Рис.1. Поглиблене вивчення предметів

Робота з обдарованими дітьми вимагає належної змістового наповнення занять, зорієнтованості на новизну інформації та різноманітні види пошукової, розвиваючої, творчої діяльності. Дитина у процесі таких занять повинна не тільки засвоїти певну суму знань, а й набути цілої низки компетентностей – як ключових, так і предметних, тобто навчитися знаходити потрібну інформацію в будь-яких джерелах, осмислювати її та застосовувати як у стандартних, так і нерегламентованих ситуаціях; а ще – набути умінь спостерігати, порівнювати, міркувати, експериментувати. Досягти цього можливо лише засобами, що активізують пізнавальну діяльність і підвищують її мотивацію. Такі заняття можуть проводити лише висококваліфіковані, мобільні та небайдужі до свого предмета вчителі.

Саме завдяки їм спостерігається стабільність результативності участі школярів району в III (обласному) етапі Всеукраїнських учнівських олімпіад протягом трьох останніх років:

2011/2012 н.р. – 22 переможці: II місце – 6, III місце – 16;

2012/2013 н.р. – 23 переможці: II місце – 5, III місце – 18;

2013/2014 н.р. – 27 переможців: I місце – 2, II місце – 10, III місце – 15.

Організована система роботи з обдарованими учнями дала можливість підготувати окремим вчителям одразу декількох переможців обласного етапу Всеукраїнських учнівських олімпіад. Чотири переможці підготувала вчитель історії та правознавства Миронівського НВК Тонковид Фаїна Станіславівна. По три – вчитель світової літератури Миронівського НВК Майсус Лариса Георгіївна й учитель образотворчого мистецтва Гулігас Ольга Василівна; двох переможців – учитель технічної праці Миронівського НВК Корольов Вадим Борисович.

Однією з форм роботи з творчо обдарованою молоддю є Мала академія наук України, у якій виховано багато талановитих учених, державних діячів, творчих особистостей.

У системі роботи з обдарованою учнівською молоддю, що вже склалася в районі, важливе місце займає діяльність наукових осередків Малої академії наук – учнівських об'єднань, що дозволяють максимально враховувати індивідуальні особливості учнів на основі їх залучення до різних видів науково-пошукової діяльності.

Районним методичним кабінетом відділу освіти було розроблено план заходів щодо організації роботи з обдарованою учнівською молоддю в навчальних закладах району, створено систему виявлення, розвитку і підтримки обдарованих дітей та учнівської молоді в системі МАН України, розроблені рекомендації щодо діагностування обдарованих дітей та організації роботи з ними, створено банк даних «Учні – члени МАН Миронівського районного територіального відділення МАН України», який містить інформацію про роботу районного та шкільних НТУ та відділень МАН, відомості про вчителів, наукових керівників, які працюють із даною категорією учнів.

Протягом останніх 10 років у Миронівському районі проводиться системна робота з виявлення, підтримки та стимулювання науково обдарованої учнівської молоді. Так, майже 500 учнів навчальних закладів району одержали перший досвід роботи над конкретною науковою проблемою, ще навчаючись у школі.

Відповідно до організаційної структури Малої академії наук України у Миронівському районному територіальному відділенні у 2013/2014 навчальному році працює 9 наукових відділень. Так, наукові секції (осередки) Малої академії наук створені в 9 навчальних закладах та Миронівському ЦДЮТ.

На базі шкіл та ЦДЮТ працює 22 секції районного територіального відділення МАН України, науково-дослідницькою роботою в яких займається 160 учнів.

У 2013/2014 н.р. статистичні дані, що характеризують участь учнів у діяльності

наукових секцій МАН, підтвердили стабільно високу результативність даного напрямку роботи. За результатами I етапу Всеукраїнського конкурсу-захисту науково-дослідницьких робіт кількість переможців становить 35 % від загальної кількості учасників. Переможцями стали 16 учнів, роботи яких було представлено для участі в II етапі конкурсу. Найбільша кількість робіт була представлена учнями з Миронівського ЦДЮТ та Миронівського НВК.

У II етапі конкурсу взяли участь 15 юних науковців, шестеро з них стали переможцями. Більшість наукових досліджень проведено на базі науково-дослідницьких наукових установ та вищих навчальних закладів м. Києва. Так, з використанням науково-методичної, експериментальної та матеріально-технічної бази наукових установ та ВНЗ м. Києва були виконані роботи з аерофізики та космічних досліджень (Миронівський ЦДЮТ; науковий керівник – кандидат педагогічних наук Мирошніченко Ю.Б.), з охорони довкілля та раціонального природокористування (Миронівський НВК; науковий керівник – Панченко Л.В.).

В ряді наукових робіт використано цікавий місцевий краєзнавчий матеріал. Цим позитивно відзначені науково-дослідницькі роботи з етнології (Пустовітська ЗОШ I-III ст., науковий керівник – Кравченко В.В.), археології (Зеленьківська ЗОШ I-III ст., науковий керівник – Заїменко А.В.), журналістики (Миронівський ЦДЮТ, науковий керівник – Зленко Л.М.), історичного краєзнавства (Росавська ЗОШ I-III ст., науковий керівник – Шевчук Г.С.). Спостерігається стабільність результативності участі у конкурсах школярів, які відвідують гуртки «Етнологія» (Пустовітська ЗОШ I-III ст., керівник – Кравченко В.В.) та «Юний журналіст» (Миронівський ЦДЮТ, керівник – Зленко Л.М.)

Стабільно високою результативністю відзначається участь школярів району в усіх творчих учнівських конкурсах (рис. 2).

Так, в обласному етапі Всеукраїнського конкурсу учнівської творчості, присвяченого Шевченківським дням, у 2011/2012 н.р. було 5 переможців, у 2012/2013 н.р. – 5, у 2013/2014 н.р. – 3. В обласному етапі огляду-конкурсу робіт учнівської молоді «Топоніміка й історія освіти рідного краю» у 2011/2012 н.р. – 1 переможець, у 2012/2013 н.р. – 1, у 2013/2014 н.р. – 2. У III етапі конкурсу, присвяченого 200-річному ювілею Тараса Григоровича Шевченка, «Розкрилля душі» – 3 переможці. Учениця 10 класу Миронівської ЗОШ I-III ст. № 3 Гуленко Анна здобула I місце і на заключному IV етапі конкурсу.

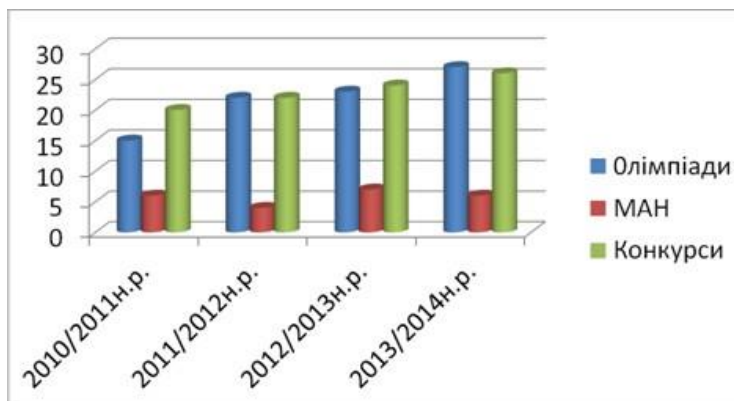


Рис. 2 Результати участі учнів району в обласних олімпіадах та конкурсах

Сучасні діти потребують уваги, допомоги, розуміння, чекають щирого й доброго слова від учителів і батьків. Уміння побачити у кожній дитині особистість, розкрити її найкращі якості та спрямувати у потрібне русло – основне завдання педагога.

Використані джерела

1. Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2021 року : схвалено Указом Президента України від 25 черв. 2013 р. № 344/2013 // Практика управління дошкільним закладом. – 2013. – № 8. – С. 58-77.
2. Постанова Кабінету Міністрів України від 03.02.2010 № 88 «Про вдосконалення

роботи з обдарованими дітьми». [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://man.gov.ua/ua/about_the_academy/macsu.

3. Указ Президента України від 30.09.2010 № 927/2010 «Про заходи щодо розвитку системи виявлення та підтримки обдарованих і талановитих дітей та молоді». [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.president.gov.ua/documents/12324.html>.

4. Борзенкова Т.А. Система роботи з обдарованими і здібними учнями: з досвіду роботи [Текст] / А.Т.Борзенкова // Завуч. – 2008. – № 14.



6.2. Реалізація програми «Обдарована дитина» в освітній системі Богуславського району

***Вергелес Олена Василівна**, завідувач методичного кабінету
відділу освіти Богуславської районної державної адміністрації*

Проблема розвитку обдарованості дитини завжди була однією із найголовніших на освітніх теренах. Відкрити й розвинути здібності дітей, може лише мудра, творча, неординарна особистість. Це має бути вчитель, який добре володіє спеціальними методиками, має власну систему виявлення таких дітей. Тому одним із напрямів науково-методичної роботи в Богуславському районі є робота з обдарованими дітьми. В регіоні успішно реалізується програма «Обдарована дитина». Її метою є всебічне сприяння розвитку обдарованої молоді, формування творчої особистості, вдосконалення системи роботи з обдарованими дітьми в навчальних закладах. Реалізація програми дає змогу вирішити завдання подальшого розвитку навчальних закладів і створення умов для реалізації творчого потенціалу обдарованих дітей. Основними напрямками реалізації Програми є залучення та підготовка обдарованої молоді до науково-дослідницької та творчої діяльності в галузях гуманітарних наук (мовознавства, літературознавства, фольклористики, історії, правознавства) і природничо-математичних наук (математики, фізики, інформатики, краєзнавства, охорони довкілля).

При районному відділі освіти у 2002 році було створено очно-заочний консультаційний пункт «Сузір'я» для здібних і обдарованих дітей, який не потребує великих фінансових затрат.

Районний консультпункт – це базовий майданчик, діяльність якого передбачає систематизацію й популяризацію передового досвіду вчителів району щодо роботи зі здібними та обдарованими учнями.

Метою діяльності районного консультпункту «Сузір'я» є задоволення освітніх потреб учнівської молоді, розвиток їх нахилів і здібностей, підготовка до успішної адаптації в соціумі.

Основні завдання:

- пошук, розвиток та підтримка здібних, обдарованих, талановитих учнів;
- упровадження інноваційних методик щодо формування мотивації учнів, їхніх ключових і загальнонавчальних компетентностей, умінь та навичок культури наукового дослідження;
- підвищення науково-методичного рівня вчителя, забезпечення його професійного розвитку;
- створення умов для творчого, інтелектуального, духовного самовдосконалення учнів та його стимулювання;
- задоволення потреб учнів у професійному самовизначенні та самореалізації.

Районний консультпункт працює протягом навчального року за визначеним навчальним планом і розкладом. Навчальний план складається завідувачем консульт-

пункту, схвалюється науково-методичною радою РМК та затверджується наказом відділу освіти. Вчителі-предметники працюють за авторськими програмами, які схвалені науково-методичною радою РМК.

Слухачами районного консультпункту є учні загальноосвітніх шкіл, які мають нахили та здібності до навчальної й наукової діяльності. У 2002 році на базі консультпункту проводилися індивідуальні й групові заняття лише з 5 навчальних предметів: українська і російська мови, географія, історія і правознавство. У 2013/2014 навчальному році на базі консультпункту навчалися 90 учнів. Діяльність консультпункту здійснювалася за 19 напрямками, серед яких найбільш актуальними є: філологічний, історико-географічний, хімічний, еколого-біологічний. Фінансується консультпункт за рахунок коштів районного бюджету. Рішенням сесії районної ради щороку виділяється 54 години (3 тарифні ставки) для роботи з обдарованими дітьми. Окрім того, вчителям, які підготували переможців III етапу олімпіад та II етапу конкурсу-захисту науково-дослідних робіт в системі МАН України, щомісячно нараховується доплата в розмірі 75 гривень, самим переможцям виплачується стипендія ім. М. Сошенка, а переможцям та призерам інтелектуальних і творчих конкурсів та спортивних змагань, які виховуються на базі ДЮСШ та ЦДЮТ – премія в розмірі 80-100 гривень.

У діяльності «Сузір'я» задіяно 35 учителів: 18 із них працюють на базі Богуславської СШ № 1; 3 вчителі – Богуславської ЗОШ № 2; 1 вчитель – Богуславської ЗОШ № 3; 13 вчителів – навчальних закладів району.

Науково-методичний супровід діяльності «Сузір'я» здійснює методичний кабінет відділу освіти: це й консалтингові послуги, науково-методичні та інструктивні наради з вчителями консультпункту, презентації кращого досвіду роботи вчителів на конференціях, семінарах-практикумах, засіданнях круглих столів тощо.

За 12 років існування доведено доцільність та ефективність організації роботи з обдарованою молоддю саме за такою формою. Щорічно проводиться моніторинг роботи консультпункту. У результаті цієї системної роботи маємо позитивну динаміку результативності участі учнів у III обласному етапі Всеукраїнських учнівських олімпіад і стабільність рейтингових показників:

2010/2011 н.р. – 14 переможців: I місце – 1, II місце – 6, III місце – 7.

2011/2012 н.р. – 27 переможців: I місце – 3, II місце – 6, III місце – 18.

2012/2013 н.р. – 28 переможців: I місце – 6, II місце – 5, III місце – 17.

2013/2014 н.р. – 36 переможців: I місце – 6, II місце – 9, III місце – 21.

Рейтинг команди у 2010/2011 н.р. – 9 місце серед команд навчальних закладів районів області, 2011/2012 н.р. – 5 місце, 2012/2013 н.р. – 6 місце, 2013/2014 н.р. – 5.

Спостерігається стабільна результативність участі учнів консультпункту в конкурсних захисті робіт МАН:

2010/2011 н.р. – 4 переможці;

2011/2012 н.р. – 5 переможців: I місце – 1, II місце – 1, III місце – 3;

2012/2013 н.р. – 4 переможці: III місце – 4;

2013/2014 н.р. – 3 переможці: II місце – 1, III місце – 2.

Стабільно результативною є участь у конкурсах учнівської творчості.

Стан освіти демонструє ефективність і надійність перетворювальних явищ та подій сьогодення, коли успіх розвитку суспільства та престиж держави визначаються результатами творчої діяльності всіх громадян. Обдарованість та розвиток творчих здібностей особистості виступають умовою перетворення, оновлення і гармонійного розвитку нашої держави.

Використані джерела

1. Богданова Д. Робота з обдарованими дітьми в умовах масової школи / Д. Богданова, Л. Гончаренко // Управління школою. – 2004. – № 14. – С. 20 – 22.
2. Виговський О. Навіщо виявляти обдарованість / О. Виговський // Директор школи, ліцею, гімназії. – 2001. – № 4. – С. 57 – 60.
3. Гузик М. Як не втратити таланти / М. Гузик // Директор школи, ліцею, гімназії. – 2001. – № 2. – С. 64 – 66.
4. Положення про районний очно-заочний консультаційний пункт для здібних та обдарованих дітей «Сузір'я» / Наказ відділу освіти від 17.09.2013 р. № 191.
5. Програма «Обдарована дитина» / Затверджено розпорядженням голови Богуславської РДА від 27.09.2014 р. № 326.
6. Чернишова Д. Організація роботи з обдарованими учнями / Д. Чернишова // Обдарована дитина. – 2001. – № 7. – С. 4 – 7.
7. Ясочко Т.Ю. Обдаровані діти: проблеми соціалізації / Т.Ю.Ясочко // Обдарована дитина. – 2013. – № 4. – С. 2 – 3.

РОЗДІЛ 7. ВИХОВУЄМО ГРОМАДЯНИНА



7.1. Упровадження проектних технологій у практику роботи загальноосвітнього навчального закладу сільського регіону

Загорулько Оксана Володимирівна, завідувач методичного кабінету Баршівської районної ради

Постановка проблеми. Виховання учнів у сучасній школі здійснюється в контексті громадянської і загальнолюдської культури, охоплює весь навчально-виховний процес, ґрунтується на свободі вибору мети життєдіяльності та поєднує інтереси особистості, суспільства і держави [2]. На сьогодні не можливо створити ефективну виховну систему навчального закладу без упровадження висококваліфікованих програм та технологій. Сучасні педагогічні проблеми вирішуються на основі створення та впровадження в освітній процес інноваційних систем, що потребує ретельного проектування, яке виражається не тільки в попередньому плануванні майбутніх змін, а й у передбаченні наслідків їхнього впливу на життя і здоров'я підростаючого покоління. Це виводить проблему проектування на одне з перших місць у теорії педагогіки та практиці освітньої діяльності [4].

Для сільського загальноосвітнього навчального закладу ефективність проектування і організації виховного процесу визначається станом соціально-економічного розвитку сільськогосподарського виробництва, тими змінами, що відбуваються у ньому, особливостями соціокультурного, природного і предметного середовища, регіональною, демографічною та іншою специфікою функціонування навчального закладу в сільській місцевості.

Важливими чинниками виховання є сім'я, яка через власну культуру, мову, цінності виявляє значний вплив на виховання підростаючого покоління; школа, яка є осередком виховання, соціальні інститути (позашкільні заклади, психологічні служби, інститути підвищення кваліфікації педагогічних працівників тощо), які виступають суб'єктами виховання дітей і дають змогу покращувати та корегувати процес виховання школярів.

Взаємодія всіх учасників виховного процесу забезпечує педагогічні умови ефективного виховання школярів. Пріоритетним напрямом виховання є національна компонента, яка враховує національні риси і самобутність українського народу та зорієнтована на забезпечення школяра усіма необхідними знаннями, уміннями, навичками суспільного досвіду й поведінки, притаманними молодому громадянину й патріоту української держави. Здобуття соціального досвіду учня відбувається під час спеціально організованої діяльності.

Водночас несприятливими чинниками, які гальмують процес виховання підростаючого покоління є брак знань, педагогічного досвіду, низький рівень життя, егоїзм, невизначеність сфери етичних взаємин вчителів, розбіжності у декларованих цінностях та цінностях життя, пріоритет особистісного перед професійним, порушення етичних норм тощо.

Однією із найбільш продуктивних педагогічних технологій, яка суттєво збагачує навчально-виховний процес та змінює традиційний підхід до навчання та виховання учнів є проектна діяльність.

Аналіз досліджень і публікацій. Аналізуючи праці науковців різного періоду можна виділити проектний підхід в управлінській діяльності та проектування як безпосереднє застосування набутих знань учнів під час практичної діяльності [1].

Проектування в контексті управлінської діяльності в роботах Дж. Джонсона, Дж. Дьюї, У. Кліпатріка, Є. Коллінггаса, Л. Левіна розглядається як культурна форма інновації в освіті. Технологія проекту стала предметом дослідження багатьох науковців, педагогів. В Україні метод проектів почали культивувати з початку ХХІ століття. Дана проблема знайшла відображення у працях і наукових публікаціях вітчизняних вчених, зокрема С.У. Гончаренка, А.М. Колота, В.Г. Панчука, В.К. Сидоренка та інших. На сьогодні це чи не найпопулярніша інновація, упровадження якої приносить стабільно високі результати на різних рівнях освітньої системи України.

Мета статті полягає в обґрунтуванні застосування проектних технологій у системі виховної роботи загальноосвітніх навчальних закладів сільського регіону.

Виклад основного матеріалу. Аналіз діяльності навчальних закладів свідчить про недостатню готовність до проектування власної професійної діяльності відповідальних за організацію виховної роботи в ЗНЗ, а існуюча практика підвищення кваліфікації і методичної підтримки педагогів зорієнтована на загальні завдання в системі виховної роботи навчального закладу. Таким чином, реальний стан системи виховної роботи, що пред'являє вимоги до професіоналізму педагогічних кадрів, з одного боку, і недостатня наукова та практична розробленість змісту і напрямів професійної діяльності, з іншого боку, визначають актуальність теоретико-експериментального дослідження проблеми проектування у системі виховної роботи загальноосвітніх навчальних закладів.

Зазвичай, проект розглядають у двох площинах: з одного боку – як процес взаємопов'язаних послідовних етапів досягнення визначеної мети, з іншого боку – як структуру, що має визначені компоненти. Результатом проекту стає створення нових продуктів і послуг, які, як правило, є унікальними й мають певну суспільну (споживчу) цінність.

Основними компонентами проекту є мета й цілі, визначені засоби їх досягнення, виконавці й учасники, часові рамки, необхідні матеріальні, людські та фінансові ресурси [3].

На основі вивчення наукових досліджень із даного питання, відзначаємо, що проект – це система навчання, за якою учні набувають знань, умінь і навичок у процесі планування та виконання практичних завдань-проектів, що постійно ускладнюються. Під час роботи над проектом головне місце відводиться самостійності учнів та їхній активності, ініціативності, захопленості. Проекти можуть мати індивідуальний, груповий чи колективний характер. В основу проектної діяльності покладено ідею здійснення виховного процесу через самостійну і практичну діяльність учнів з урахуванням їхніх особистих інтересів.

Слід зазначити, що для сучасної школи проектувальна діяльність є способом досягнення дидактичної мети на основі детальної розробки проблеми (технології), котра повинна завершитися цілком реальним, практичним результатом, оформленим та презентованим тим чи іншим чином.

Прихильники проектувальної педагогічної діяльності відстоюють принцип «навчання й виховання за допомогою діяльності», розглядаючи при цьому діяльність як різновид творчої роботи, де учень виступає її активним учасником. Тому в основі цього методу лежить не інформаційний підхід, зорієнтований на розвиток пам'яті учнів, а діяльнісний, спрямований на формування комплексу різноманітних вмінь та навичок, необхідних передусім для дослідницької діяльності. Проектувальні технології ґрунтуються на позиціях прогресивної педагогіки, що передбачає погляд на виховання як на постійну реконструкцію особистого досвіду учнів, а також відповідність змісту виховання інтересам та потребам учнів.

Узагальнивши історичний досвід розроблення проектів, можна виділити такі етапи

їх реалізації: визначення (формулювання) проблеми, визначення цілей проекту; обговорення проблеми та визначення завдань; робота над реалізацією проекту; презентація продукту діяльності

Відповідно до класифікації українського дослідника О. Пехоти проекти розрізняють за певними критеріями [5,15]: за домінантною в проекті: дослідницькі, інформаційні, ігрові, ознайомчо-орієнтовані, практичні, творчі; за предметно-змістовим напрямком; за кількістю учасників: моно проекти та між предметні (індивідуальні, групові, колективні); за географією проекту: локальні, регіональні, національні, міжнародні; за терміном виконання: короткотермінові, середньо термінові, довготермінові. Проекти, мають низку загальних ознак, які й відрізняють їх від інших видів діяльності: спрямованість на досягнення конкретних цілей; координоване виконання взаємозалежних дій; обмеженість у часі реалізації з визначеним початком і кінцем; неповторність та унікальність.

Результатом упровадження проектної технології в роботу навчального закладу є інноваційно-розвивальне середовище, яке передбачає: мотивацію навчальної діяльності учнів; проблемно-креативну спрямованість; інтерактивну організацію освітньої діяльності колективу закладу; набуття учнями знань, умінь і навичок як самостійного, так і колективного пошуку, постійну актуалізацію їх застосування; формування нового досвіду та розвиток необхідних психологічних якостей; орієнтацію на особистісний та колективний успіх [6].

Для аналізу основних рис виховної системи загальноосвітнього навчального закладу сільського регіону нами був здійснений SWOT – аналіз, результати якого показали, що сильними сторонами внутрішнього навчально-виховного процесу закладу є готовність педагогічних працівників до впровадження нових проектних технологій; бажання педагогів навчатися; співпраця школи, батьків і громади; залучення батьків та учнів до планування виховної системи закладу; узгоджене нормативно-правове законодавство в системі виховання; поступове впровадження програм виховної роботи в систему навчально-виховної діяльності ЗНЗ.

Та поряд з цим відзначаємо плинність кадрового забезпечення заступників директорів з виховної роботи; відсутність психолого-педагогічної діагностики учнів перед плануванням виховної роботи закладу; недостатня матеріально-технічна база ЗНЗ; недостатній рівень кваліфікації педагогів – незнання методики організації виховної роботи; недостатньо сформований імідж навчальних закладів; низька мотивація педагогів, зменшення кількості учнів в ЗНЗ; низький рівень громадської активності школярів малокомплектних шкіл, що безумовно є слабкими сторонами. Зовнішніми чинниками, які позитивно впливають на виховне середовище навчального закладу є створення освітніх округів; зв'язок з іншими освітніми організаціями, громадськістю; налагоджена система навчання педагогічних працівників із питань організації виховної роботи в навчальних закладах; дієва підтримка батьківської громадськості регіону; впровадження проектної моделі виховної системи ЗНЗ району.

Для створення ефективної виховної системи, цілісного її розвитку постає потреба створити нову модель системи виховної роботи, яка максимально оптимізувала би процес психолого-соціального та духовного розвитку особистості як учня, так і педагога і базувалась на впровадженні інноваційних психолого-педагогічних технологій, в основі яких лежало б психолого-педагогічне проектування соціального розвитку особистості учня,.

Неспроможність традиційної системи забезпечити конструктивний розвиток особистості учнів загальноосвітніх шкіл підтверджується статистикою: сплеск правопорушень, тяжких злочинів, суїцидів тощо.

Основними елементами виховної технології виступають: конкретизована

(конкретна) мета виховної діяльності; завдання, що конкретизують дану мету; цільова група виховної діяльності; очікуваний кінцевий результат; індикатори, які будуть враховані; критерії, за якими будуть оцінюватись результативність та ефективність виховних впливів; власне зміст виховної діяльності; часовий проміжок, протягом якого буде здійснюватись виховна робота за даним проектом.

Кінцевим результатом реалізації будь-якого виховного проекту мають бути життєві компетентності учнів, тобто сформована можливість діяти у конкретній життєвій ситуації відповідно до власних цінностей, ставлень та переконань.

З метою виявлення рівня готовності відповідальних за виховну роботу до переходу роботи з режиму функціонування в режим розвитку, було використано методи: а) анкетування на предмет вивчення рівня готовності педагогів до впровадження інновацій; б) експертна самооцінка педагогічних умінь вчителів та батьків; в) методику "Прогноз" (Томаса) щодо вивчення рівня професійної компетентності керівників; г) інтерв'ю – з метою вивчення потреб громадськості; д) метод статистичного оброблення даних.

Результати показали, що педагоги на не достатньому рівні володіють умінням відрізнити тематичний і проблемний підходи до власної діяльності, не завжди можуть забезпечити її цілісність, коректно сформулювати мету, завдання та заходи, передбачити конкретні результати, виміряти та зафіксувати їх конкретними показниками. Переважна більшість фахівців важко переорієнтовується на нові підходи до саморозвитку. Крім того педагоги не володіють інформацією щодо особливостей змісту проектів різних видів, етапи їх укладання, структурні компоненти, критерії якості.

Для обґрунтування впровадження проектної технології в систему виховної роботи навчального закладу сільського регіону було проведення експериментальне дослідження на базі двох навчальних закладів: система виховної роботи *першого* закладу протягом трьох років організовується за методом психолого-педагогічного проектування; у плануванні роботи *другого* навчального закладу використовується класичний метод планування.

Для проведення моніторингового дослідження якості виховної роботи у даних закладах був розроблений відповідний інструментарій, який містив чотири види анкет за соціальними групами: учні, їхні батьки та класні керівники загальноосвітніх навчальних закладів. В анкетуванні брали участь 360 учнів 10 – 11 класів, 315 батьків і 16 класних керівників загальноосвітніх навчальних закладів. Анкети передбачали завдання на виявлення рівня виховної роботи. Анкета для учнів за шкалою Лайкерта дала змогу визначити ступінь згоди або незгоди респондентів із висловлюваннями, які також стосувались виховного процесу. Після оброблення результатів анкетування всі дані були проаналізовані.

Об'єктом дослідження виступила технологія організації і здійснення виховної роботи в системі середньої освіти.

Предметом дослідження стали системи виховного процесу, зміст виховної роботи, результати (рівень вихованості), умови, що забезпечують можливість виховання та самовиховання особистості.

Отримані результати, показали що в закладі, де використовується метод проектування, учні є активними учасниками навчально-виховного процесу. Проаналізувавши роботу педагогів у межах проекту, було зроблено висновок, що використання проектної технології в методичній та управлінській діяльності сприяє комплексній реалізації вимог Національної програми виховання, дає можливість кожному учасникові виявити свою індивідуальність, дозволяє розширити коло реальних учасників освітнього процесу. Участь педагогічного колективу в пошуковій проектувальній діяльності дає змогу технологічно правильно спланувати виховний процес в закладі,

використання методу проектів дозволяє логічно структурувати діяльність педагога-виховника, підвищує рівень їх професійної готовності до інноваційної діяльності, а також загальну соціально-педагогічну атмосферу ЗНЗ.

Проектувальна діяльність в системі виховної роботи охоплює процеси проблематизації, цілепокладання, позиційного аналізу рефлексії, групової творчості. До них слід віднести і стратегію власне проектувальної діяльності, коли рух іде від визначення мети до пошуку засобів досягнення результату і можливих наслідків реалізації проекту.

Досліджений нами метод К. Крутії, яка пропонує застосування технології педагогічного проектування в навчальних закладах як основу управління розвитком навчально-виховним процесом, дає можливість представити його у вигляді таких етапів:

I етап – ініціувальний. На даному етапі відбувається аналіз, діагностика і оцінка поточного стану об'єкту проектування, виявлення в ньому наявних недоліків, суперечностей; аналіз об'єкту проектування припускає розгляд його структури, виявлення слабих місць і недоліків; аналіз наукових досліджень, теоретичне обґрунтування заданої проблеми; ресурсне забезпечення проектувальника: визначення просторово-часових показників; тимчасове забезпечення; матеріально-технічне забезпечення; правове забезпечення педагогічного проектування. Як результат: обґрунтування необхідності проектування, створення найкращих умов та інформаційно-матеріального ресурсного забезпечення.

II етап – концептуальний. Етап з'ясування мети проектування, прогнозування варіантів і вірогідності досягнення мети; встановлення меж проектування; концептуалізація проектного педагогічного задуму; оформлення цілісної програми проектування; планування; визначення процедур поточного контролю. Результат – створення проекту, представленого в особливому документі (концепції, моделі, програмі, плані).

III етап – прагматичний. Це програвання в думці створеного проекту, його самоперевірка; апробація проекту (перевірка ідеї, інновації на добровільній основі в діяльності окремих вихователів). Результат: констатація (не) переходу освітньої системи до нової якості.

IV етап – прикінцевий. На даному етапі відбувається самооцінка отриманого проекту і якісних результатів його експериментальної апробації; незалежна експертна оцінка ефективності проекту педагогічного об'єкту; критична рефлексія виниклих труднощів, корекція, оптимізація проекту; ухвалення рішення щодо використання проекту в широкому досвіді роботи навчальних закладів. Результат – створення поліпшеного проекту на майбутнє.

Відсутність досконалого методичного забезпечення процесу навчання педагогів проектній діяльності у міжкурсовий період спонукала до розроблення методичних рекомендацій щодо впровадження проектних технологій в управлінській діяльності заступника директора з виховної роботи, класних керівників загальноосвітнього навчального закладу.

Висновки. Таким чином, педагогічне проектування виховного процесу в загальноосвітньому закладі супроводжується різними складностями та перешкодами. З метою усунення різних бар'єрів доцільно дотримуватись основних етапів діяльності учителів та керівників сільських загальноосвітніх шкіл: підготовча робота, розроблення проекту, реалізація проекту, контроль за якістю проектування.

Застосування методу проектів у виховній роботі створює унікальні передумови для розвитку ключових компетенцій (соціальних, інформаційних, комунікативних) і самостійності дитини в досягненні нового, стимулюючи її творчий потенціал.

Проектний підхід до підготовки спеціалістів із питань виховної роботи дозволяє

вирішити низку проблем, пов'язаних з підвищенням якості освіти.

Подальші наші зусилля будуть зосереджені на вдосконалення психолого-педагогічної діагностики виховного середовища, уточнення показників результативності виховного процесу, створення оперативних методик діагностування фізичного, психічного, соціального і духовного розвитку учнів, моделювання виховних ситуацій у різних видах життєдіяльності школярів, прогнозування виховного процесу в школі.

Використані джерела

1. Джонс Дж. Метод прогнозирования / Дж. Джонс – М.: Мир, 1986. – 524 с.
2. Бех Іван Дмитрович. Виховання особистості: сходження до духовності: наукове видання / Іван Дмитрович Бех. – К.: Либідь, 2006. – 272 с.
3. Карамушка В.І. Екологічна збалансованість проектів (інтегрування довкільних аспектів у стратегічне планування та проектну діяльність): навч. посіб. / В.І.Карамушка. – УМО АПН України. – К., 2011.
4. Програма «Основні орієнтири виховання учнів 1–11-х класів загальноосвітніх навчальних закладів України»: наказ МОН України від 30.10.2011 р. № 1243.
5. Пехота О.М. Освітні технології: навч.-метод. посібник / О.М. Пехота, А.З. Кіктенко, О.М. Любарська та ін.: за ред. О.М. Пехоти. – ІС: вид-во А.С.К., 2003. – 255 с.
6. Сохань Л.В. Життєва компетентність особистості: наук.-метод. посіб. / за ред.: Сохань Л.В., Єрмакової І.Г., Несен Г.М. – К.: Богдан, 2003. – 520 с.



7.2. Розвиток партнерства школи і громади у процесі реалізації інноваційної діяльності

Матейчук Олена Володимирівна, завідувач методичного кабінету відділу освіти Макарівської районної державної адміністрації

Сьогодення потребує від педагога-практика високого професіоналізму, володіння сучасними технологіями навчання і виховання, бажання та вміння постійно вчитися й самовдосконалюватися, творчого підходу до організації навчально-виховного процесу з одного боку й деякої прагматичності та раціоналізму з іншого.

Для педагогічних працівників Макарівського району характерним є пошук нових педагогічних можливостей. Це пов'язано насамперед з відмовою від традиційного навчання та виховання, з метою збереження цілісності педагогічного процесу як системи, що спирається на теорію загальнолюдських цінностей, гуманізації, особистісно-орієнтованого підходу, пріоритету суб'єкт-суб'єктивних відносин.

У педагогіці та психології все частіше вживаються поняття «технологія», «технологія розвитку колективної творчої особистості», «педагогічна інновація». Одним із важливих варіантів упровадження педагогічних інновацій є створення і розвиток громадсько активних шкіл України. Вони існують у всьому світі для того, щоб допомагати дітям та їхнім родинам використовувати наявні ресурси громади якомога ефективніше. Втілення в життя різноманітних програм показало, наскільки значущими є резерви кожної громади. Участь громади в управлінні освітою стає все реальнішою. Навколо навчальних закладів району починається процес розвитку і самореалізації громад, які можуть вирішити не тільки завдання освіти, а й інші соціальні проблеми регіону.

Одним із головних завдань щодо реалізації проекту «Школа як осередок розвитку громади» є перетворення традиційної школи в громадсько активну школу (ГАНШ).

Гарантом успішного функціонування моделей окремих ГАШ району є тісна співпраця навчального закладу, батьків, органів місцевого самоврядування та всієї громади села. Така співпраця здійснюється за трьома основними напрямками: демократизація школи, партнерство школи і місцевої громади, волонтерство. Саме така співпраця дає можливість вирішувати проблеми школи, задуми місцевої громади, сподівання та надії батьків, усіх громадян щодо успішної адаптації в соціумі та реалізації підростаючого покоління як громадян та професіоналів.

Волонтерство – найпопулярніша компонента моделі громадсько активної школи, невід’ємна частина шкільного життя. Саме волонтерство дає змогу кожному учню стати повноцінним активним членом своєї громади й, зазвичай, учні-волонтери стають дорослими-волонтерами. Батьки, вчителі, інші члени громади, які залучені до волонтерських акцій є взірцем для наслідування.

Опитування, проведене серед мешканців району, вказало на необхідність розроблення програм, які б навчали здійснювати волонтерські акції та сприяли формуванню активної громадської позиції. Побачивши позитивні зміни, які відбуваються в селах у результаті реалізації певних проектів чи програм, акцій, громадяни починають розуміти, що були активними у своїй громаді корисно і вкрай необхідно, і долучаються до цього руху.

Щорічно в районі реалізуються нові проекти та акції. Це акції: «Милосердя», «Ветеран», «Доброта»; проекти «Джерело», «Зелений паросток майбутнього», «За здоровий спосіб життя». Саме їх втілення дозволяє успішно здійснювати навчально-виховний процес, ефективно використовувати ресурси громади в інтересах жителів району.

Дуже важливо, щоб кожний волонтер, який брав участь в акції, міг дізнатися про її результати та вплив на вирішення певної проблеми. Переконалися: для формування й розвитку іміджу наших шкіл необхідно, щоб якомога більше людей дізнавались про результати акцій, які проводять навчальні заклади. Розробляємо прес-реліз для ЗМІ та опубліковуємо звіти за результатами акцій у шкільних газетах. Вже стало системним інформування про досягнуті результати представникам місцевої влади, іншим членам громади. З метою формування позитивної мотивації навчальними закладами організовуються заходи під час яких висловлюються подяки волонтерам і відбувається їх нагородження. Для багатьох учнів району волонтерство стало невід’ємною частиною їхнього життя.

Варто зазначити, що першою пілотною школою, яка вирішила розпочати реалізацію нового для нас досвіду була одна із шкіл Макарівського району – Борівське НВО «ЗОШ I-II ступенів – дитячий садок» (директор Коцюба В.С.). Відтоді вона працює за програмою «Школа як осередок розвитку громади».

Першим завжди найважче. Проте результати очевидні. Досвід Борівського НВО «ЗОШ I-II ступенів – дитячий садок» щодо реалізації громадсько-активної школи став відомим не тільки в Київській області, а й за її межами: в Донецьку, Луганську, Львові, Будапешті. У 2004 році відбулося становлення школи як громадсько активної установи та триває наповнення її діяльності новим змістом. На сьогодні ресурси школи використовуються ще ефективніше в інтересах усіх людей, що входять до сільської громади. Школа, перетворившись на громадський центр села, отримує все більше підтримки і реальної допомоги від сільської громади, місцевої ради, відділу освіти, підприємців села. Важливу роль у становленні зв’язків з громадою та партнерами відіграли волонтерські акції. Вони привернули увагу громадськості до економічних проблем, проблем людей і дітей з особливими потребами, показали важливість волонтерської діяльності.

Позитивний досвід функціонування школи як громадсько активної впроваджують й

інші навчальні заклади району. Це Мар'янівська ЗОШ I-III ступенів, Ч.Слобідська ЗОШ I-III ступенів і Новосілівська ЗОШ I-III ступенів. Відмова від традиційних методів організації шкільного життя дає можливість розглядати навчальний заклад як відкриту систему, яка легко сприймає нові ідеї, упроваджує та практикує освітні ініціативи, відгукується на волевиявлення всіх учасників навчально-виховного процесу.

Маленькі сільські школи нашого району, розвиваючись за моделлю громадсько активних шкіл, виробили власну стратегію розвитку, дещо відмінну від інших, а в чомусь і схожу. Але основна ідея полягає в тому, що за будь-яких умов, люди спільно визначають і реалізують свої потреби, формують цінності, діляться успіхами та передають досвід іншим.



Приємно, що досвід навчальних закладів району викликав інтерес швейцарської делегації, яка була з візитом в Україні у 2011 році. Навчальні заклади Макарівського району відвідали швейцарські колеги Домінік Алленспак, старший науковий співробітник Центру демократичної освіти університету прикладних наук міста Аарау та Маркус Брендерберг, декан факультету дошкільної та початкової освіти Цюрихського педагогічного університету. Учасникам делегації було презентовано систему роботи Новосілівської

ЗОШ I-III ступенів і дошкільного навчального закладу «Берізка» з питань партнерства громади села і навчальних закладів у формуванні громадянського суспільства.

Швейцарські колеги ознайомилися із наступністю у реалізації завдань громадянського виховання дошкільного і загальноосвітнього навчальних закладів. Освітняни, учні та представники громади підготували творчий звіт за участю художніх колективів.

Перші роки діяльності громадсько активних шкіл підказали наступні кроки у налагодженні взаємовигідного партнерства між школою і громадою села, які сприяли б розвитку місцевої громади та становленню нової для школи ролі – соціально-культурного центру громади, центру змін та розвитку, адже громадсько активна школа є однією з найефективніших моделей шкіл, здатних забезпечити конкурентоспроможність сучасних навчальних закладів.

Використані джерела

1. Державний стандарт базової і повної загальної середньої освіти / Інформаційний збірник Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України. – 2012. – № 4-5. – 64 с.
2. Громадсько-активні школи в Україні: кроки до дій / упорядники: Наталія Софія, Юлія Кавун. – Всеукраїнський фонд «Крок за кроком», 2005. – 162 с.
3. Наволокова Н.П. Енциклопедія педагогічних технологій та інновацій / автор-укл. Н.П. Наволокова – Х.: Вид. група «Основа», 2009. – 176 с.
4. Ковальчук В.І. Технологія навчання доросли на основі особистісно-орієнтованого підходу: тренінг / Василь Ковальчук. – К.: Шк. світ, 2009. – 136 с.

Для нотаток

[illegible]

Для нотаток

[illegible]

Для нотаток

[illegible]

Методична скарбниця

Науково-методичний посібник

Випуск 1

**Біла Церква
2014**

**Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи
до державного реєстру видавців ДК №1679 від 05.02.2004 р.**

Навчально-видавничий кабінет
Київського обласного інституту
післядипломної освіти педагогічних кадрів

09107, Україна, Київська область,
м. Біла Церква, вул. Ярослава Мудрого, 37
тел.:(04563) 5-12-40, тел./факс: (04563) 5-04-24

Е-mail: cnpi@kristti.kiev.ua

Освітній портал <http://www.kristti.com.ua>