

**Національна Академія педагогічних наук України
Університет менеджменту освіти
Інститут післядипломної освіти інженерно-педагогічних працівників**

С.С.Шевчук

**НАУКОВО-МЕТОДИЧНА ДІЯЛЬНІСТЬ
ПЕДАГОГА ПРОФЕСІЙНОЇ ШКОЛИ**

Методичний посібник

Донецьк – 2012

Шевчук С. С. **Науково-методична діяльність педагога професійної школи: Методичний посібник.** – Донецьк, ІПО ІПП УМО.- 2012. - 116 с.

У методичному посібнику на основі нормативних документів, що регламентують науково-методичну діяльність педагогічних працівників професійної школи, розкриваються основи методичної роботи у ПТНЗ: завдання, зміст, організаційна структура. Інноваційний підхід до формування професійного іміджу педагогів представлено традиційними та інноваційними формами і методами їх науково-методичної роботи, сутність якої розкривається через висвітлення наступних питань: методологія педагогічних досліджень у ПТНЗ; методика розробки навчальних та науково-методичних проектів; система роботи педагогічного колективу ПТНЗ над єдиною науково-методичною проблемою; методика створення методичної розробки; досвід розробки і використання робочих зошитів у навчально-виробничому процесі ПТНЗ; методика виявлення, вивчення, узагальнення та поширення передового педагогічного досвіду.

У посібнику представлена інформація щодо атестації педагогічних працівників як стимулу безперервного зростання їх професіоналізму, розкриті аспекти методики розробки портфоліо педагога і учнів, творчого звіту педагога при підготовці до атестації.

Додатки до методичного посібника містять: приклад планування та реалізації єдиної науково-методичної проблеми у ПТНЗ; проблеми атестації у запитаннях і відповідях; приклад методичної розробки семінару-практикуму «Яким повинен бути сучасний урок»; приклад оформлення електронного портфоліо педагога.

Матеріали посібника є актуальними, виконані на високому методичному рівні, вміщують цікаву інформацію для практичної реалізації, розраховані на педагогічних працівників, методистів і керівників професійної школи для самоосвіти та підвищення кваліфікації у курсовий та міжкурсний періоди.

Рецензенти: *С.О.Заславська* – к.т.н., доцент, заступник директора з навчальної роботи ІПО ІПП УМО НАІНУ

О.В.Козубенко – в.о. директора НМЦ ПТО у Луганській області

Друкується за рішенням редакційно-видавничої ради ІПО ІПП УМО,
протокол № _____ від _____ 2012р.

©Шевчук С.С., 2012

З М І С Т

Стор.

Передмова	4
1. Інноваційний підхід до формування професійного іміджу педагога	6
2. Завдання, зміст і організаційна структура методичної роботи у ПТНЗ	14
3. Форми і методи науково-методичної роботи у ПТНЗ	21
3.1. Традиційні та інноваційні форми методичної роботи	21
3.2. Методи реалізації різних форм методичної роботи	26
3.3. Кейс-метод як засіб професійного зростання педагогів.....	30
4. Сутність науково-методичної діяльності педагогічних працівників професійної школи	34
4.1. Методологія педагогічних досліджень	35
4.1.1. Визначення основних понять методології педагогічних досліджень	35
4.1.2. Система методів і методика педагогічного дослідження	39
4.2. Методика розробки навчального та науково-методичного проектів	42
4.3. Система роботи педагогічного колективу ПТНЗ над єдиною науково-методичною проблемою	45
4.4. Методика створення методичної розробки	50
4.5. Досвід розробки і використання робочих зошитів у навчальному процесі професійної школи	53
4.6. Передовий педагогічний досвід у контексті інноватики діяльності педагога професійної школи	56
4.6.1. Методика вивчення, узагальнення та впровадження педагогічного досвіду	56
4.6.2. Професійний навчальний заклад як «авторська школа»	62
4.6.3. Роль навчально-методичних центрів у поширенні педагогічного досвіду	64
5. Атестація як стимул безперервного зростання професіоналізму педагогічних працівників професійної школи	65
5.1. Основні визначення, мета та принципи атестації педагогічних працівників	65
5.2. Методика розробки творчого звіту педагога	69
5.3. Портфоліо педагога і учня, методика їх створення	70
Література	75
Додатки	76
Додаток 1. Етапи реалізації науково-методичної проблеми	76
Додаток 2. Проблеми атестації у запитаннях і відповідях	81
Додаток 3. Методична розробка семінару-практикуму	85
Додаток 4. Приклад оформлення електронного портфоліо педагога	102

Передмова.

Сучасній моделі соціально-економічного розвитку країни повинна відповідати ефективна система професійно-технічної освіти, яка може швидко адаптуватися до запитів ринку та забезпечувати підготовку кваліфікованих робітників, здатних бути конкурентноспроможними в існуючому соціально-економічному просторі. Упродовж останніх років в Україні відбувається зміна освітньої парадигми: від інформаційно-когнітивної, притаманної індустріальному суспільству, до особистісно-діяльнісної, характерної для постіндустріального, інформаційного суспільства. Сьогодення потребує істотних змін в організації навчально-виробничого процесу підготовки кваліфікованих робітників, що пов'язано із перманентно зростаючими вимогами ринку праці до професійної компетентності фахівців, спроможних виконувати свої функції в умовах запровадження наукоємних технологій, комп'ютеризації та технічного переоснащення галузей виробництва та сфери послуг.

Ключова роль у підготовці конкурентноспроможних робітників належить педагогічним працівникам професійної школи. Вирішення проблеми забезпечення промисловості, сільського господарства та сфери послуг кваліфікованими робітничими кадрами перебуває у площині впровадження випереджувальних змін у систему підготовки та підвищення кваліфікації педагогічних працівників професійної школи – викладачів професійно-теоретичної підготовки та майстрів виробничого навчання.

Істотні зміни у суспільстві, соціальному житті, виробничому секторі економіки держави обумовлюють необхідність підготовки педагогічного працівника з принципово новим типом мислення, готового до здійснення інноваційної педагогічної та науково-методичної діяльності, професійно-компетентного, здатного виконувати конструктивні дії у різноманітних ситуаціях професійного характеру і здійснювати організаційно-методичну діяльність на високому науковому рівні відповідно до вимог вищих навчальних закладів.

При визначенні такої інтегрованої якості педагога як професіоналізм широкого вжитку набув термін «компетентність». У Міжнародному стандарті якості, прийнятому в Україні як державний (ДСТУ ISO 2000-2001), компетентність визначається як «наявність належної освіти, професійної підготовки, кваліфікації та досвіду». У Стандарті вищої освіти України компетентність визначено як «знання та досвід у тому чи іншому видах діяльності». Професійно-педагогічна компетентність розглядається як здатність педагогічних працівників «перетворювати процес навчання професії на засіб формування особистості учнів» і відображає можливості педагога професійної школи до оперативного, самостійного та ефективного вирішення актуальних педагогічних проблем.

У контексті розкриття принципів та сутності науково-методичної діяльності педагога професійної школи актуальним є виокремлення *науково-методичної компетентності*, яку слід розглядати як підмножину множини елементів професійно-педагогічної компетентності, сукупність яких визначає

спроможність педагогічних працівників професійної школи ефективно проектувати, реалізовувати та контролювати процеси професійно-теоретичної та професійно-практичної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників. Таким чином, науково-методична компетентність є складовою у структурі професійно-педагогічної компетентності як цілого.

Сьогодні, коли змінюються і соціальне замовлення на професійну освіту, і зміст цієї освіти, педагогам професійної школи, які, у своїй більшості, звикли до традиційних форм і методів навчально-виробничої та організаційно-методичної діяльностей, важко привести свою педагогічну практику у відповідність до освітніх нововведень. Саме діяльність керівництва та методичної служби професійного навчального закладу спрямовані на розв'язання трьох основних груп питань:

- інноваційного розвитку навчального закладу;
- формування наукового потенціалу членів педагогічного колективу;
- сприяння індивідуальній педагогічній діяльності та розвитку творчого потенціалу педагога.

Створення системи методичної діяльності у професійно-технічному навчальному закладі (ПТНЗ) починається з визначення її складових: мети, завдань, змісту, форм, методів, умов, результатів, які пов'язані між собою. Ефективно спланована та реалізована система методичної роботи сприятиме становленню професійного іміджу педагога, що працюватиме на формування наукового рівня його *методичної культури* – вищої форми активності педагога, його творчої самостійності, стимулів і умов удосконалення навчально-виробничого і виховного процесів та науково-методичної діяльності професійного навчального закладу.

1. Інноваційний підхід до формування професійного іміджу педагога

Динаміка розвитку сучасної України у період відродження національної економіки та поява можливостей для розкриття професійного потенціалу особистості потребує від фахівців здатності до самовдосконалення, створення власного професійного іміджу, постійно працювати над собою для того, щоб уміти ефективно використати свої професійні знання та вміння. Це стосується будь-якого фаху, зокрема, педагогічного. Але, як показує практика, багато педагогічних працівників не можуть гідно себе презентувати й стати цікавими для суб'єктів навчально-виховного процесу, хоча й мають необхідну компетентність. Причини різні. Одна з них – неспроможність педагога презентувати себе як висококваліфікованого фахівця через невміння зробити це на належному рівні. Нерідко саме це тягне за собою репутацію непрофесіонала, що далеко не завжди відповідає дійсності. З іншого боку, варто зазначити, що немало педагогів насправді не мають адекватно професії репутацію та необхідний для успіху професійний імідж.

Аналіз філософських, соціальних, психологічних та інших першоджерел [3] показав, щоб мати позитивну ділову репутацію і привабливий позитивний імідж, необхідно виконувати ряд вимог, які суспільство висуває до педагога, а саме:

- *адаптованість* – уміння пристосовуватися до швидкозмінних умов другого тисячоліття людської цивілізації;
- *соціальну відповідальність* – уміння діяти відповідально як громадянину своєї країни;
- *комунікативно-інформаційні навички та медіаграмотність* - уміння здобувати, аналізувати, опрацьовувати, оцінювати та створювати інформацію, використовувати всілякі види спілкування, зокрема, за допомогою мультимедійних засобів у різноманітних формах при будь-яких умовах;
- *інтелектуальну допитливість і творчість* – здатність до створення, модернізації, відкриттів, упроваджень нових ідей, оригінальності та інновацій;
- *критичне та системне мислення* – розуміння взаємозв'язків між системами та здатність до вірогідних суджень для окреслення, аналізу та вирішення проблем;
- *міжособистісні та групові взаємини* – вміння продуктивно співпрацювати в різних командах та здатність до лідерства;
- *самоспрямування у навчання упродовж всього життя* – розпізнавання і визначення пріоритетів, розуміння власних проблем і пошук ресурсів для самоосвітньої діяльності.

Слід зауважити, що цей перелік далеко не повний. Його можна продовжувати, ґрунтуючись на багатогранності людської особистості. Все вищезгадане лише свідчить про необхідність змінюватися адекватно вимогам, продиктованих часом.

Проблему інноваційного підходу до формування професійного іміджу педагога сьогодні вирішує система післядипломної освіти України, зокрема інститути післядипломної педагогічної освіти, розвиток якої вимагає від педагогічної науки запровадження нових форм і методів у навчально-виховній та науково-методичній діяльності педагогічних працівників як інститутів післядипломної освіти, так й інших освітніх закладів України, у тому числі і професійних. Добором, теоретичним осмисленням, класифікацією педагогічних інновацій займається нова галузь педагогічного знання – *педагогічна інноватика*. Її прогностичний розвиток, аналіз, оцінки конкретних реалій мають непересічну цінність і для педагогічної практики, особливо для налаштованих на творчість педагогів.

Вважається, що саме науково-педагогічна діяльність педагогічних працівників є пріоритетною і має бути зосереджена на вдосконаленні власної викладацької майстерності шляхом розширення, поглиблення і оновлення професійних знань, ознайомлення із сучасними інноваційними освітніми технологіями й інтерактивними формами і методами та їх впровадження у навчальний процес.

Нормативна підтримка інноваційної педагогічної діяльності забезпечується положеннями «Про порядок здійснення інноваційної освітньої діяльності» (наказ МОН України від 17.11.2000р., №522) та «Про експериментальний загальноосвітній навчальний заклад» (наказ МОН України від 20.01.2002р. №114).

Положення «Про порядок здійснення інноваційної освітньої діяльності» упорядковує інноваційну освітню діяльність та передбачає наступну *структуру організації інноваційної освітньої діяльності*:

- розроблення інновацій у системі освіти та суб'єкти інноваційної діяльності;
- ухвалення рішення про організацію та проведення експерименту, його безпосередні етапи;
- ухвалення рішення про розширення бази, внесення змін у програму дослідно-експериментальної роботи, припинення, завершення експерименту, поширення та застосування інновацій у системі освіти;
- виявлення передумов щодо проведення апробації, прийняття рішення щодо масового поширення інновацій у системі освіти, виявлення засобів зберігання інформації про інновації та їх застосування в системі освіти, джерела фінансування інноваційної освітньої діяльності.

Сучасні вітчизняні педагоги-науковці розглядають *інновацію в освіті* як то: «процес створення, поширення й використання нових засобів (нововведень) для розв'язання тих педагогічних проблем, які досі вирішувалися по-іншому»; «результат творчого пошуку оригінальних, нестандартних розв'язань для різноманітних педагогічних проблем»; «актуальні, значущі й системні новоутворення, які виникають на основі різноманітних ініціатив і нововведень,

що стають перспективними в контексті еволюції освіти й позитивно впливають на її розвиток»; «продукти інноваційної освітньої діяльності, які характеризуються процесами створення, розповсюдження та використання нового засобу (нововведення) в галузі педагогіки та наукових досліджень»; «нововведення в галузі техніки, технології, організації праці й управління, що ґрунтуються на використанні досягнень науки і перспективного досвіду»; «оновлення чи вдосконалення теорії та практики освіти, яке оптимізує процес досягнення її мети»; «різні нововведення в діяльності освітніх закладів, у здійсненні навчально-виховного процесу» [15].

«Освітня інновація» є структурною одиницею «інновації», яка має педагогічну, науково-виробничу та соціально-економічну складові.

Реалізація сучасних освітніх інновацій відбувається через їх *структурні складові* [5]:

- у *змісті навчання і виховання* – наявність державних стандартів професійної освіти; розроблення концепції розвитку учнівської молоді на засадах національних, громадянських, родинних, індивідуальних цінностей особистості; створення авторських навчальних планів і програм, підручників, навчальних посібників, виховних систем; розроблення нової системи оцінювання навчальних досягнень учнів;
- у *формах і методах навчання і виховання особистості* – оволодіння діалоговими, діагностичними, активними, інтерактивними, тренінговими методами; «парного навчання», навчання у малих групах, індивідуалізованого навчання тощо;
- у *технологіях навчання і виховання особистості* – запровадження альтернативних навчально-виховних технологій, таких як «навчання через практику», проектні, інформаційно-комунікаційні, інтегративно-модульні тощо;
- у *змісті, формах і методах управління ПТНЗ* – наявність громадсько-державних засад і структурних утворень, таких як моніторингові та інноваційні центри, програмні та франдрайзингові комітети, консалтингові та маркетингові служби тощо.

Джерелом інновації є цілеспрямований пошук ідеї (зародження інновації) з метою розв'язання суперечностей, освоєння якої відбувається шляхом апробації у формі науково-педагогічного експерименту або пілотного впровадження. Розвиток інновації залежить від того, наскільки соціально-педагогічне середовище потребує нових ідей. Подальше існування інновації пов'язано з переходом у стадію стабільного функціонування. На цьому етапі інновація як джерело змін і розвитку вичерпує себе. Елементи такого ланцюга забезпечують рух інновації за логікою «життєвого циклу».

У роботі [17] запропонована наступна *класифікація освітніх інновацій* (табл. 1.1):

Класифікація освітніх інновацій

<i>Клас інновацій</i>	<i>Вид інновацій</i>	<i>Результат впровадження</i>
За об'єктом впливу	<i>педагогічні</i>	- якісні зміни у навчанні та вихованні;
	<i>соціально - психологічні</i>	- покращують мікроклімат в освітньому середовищі; - формують високий рівень стосунків між суб'єктами навчально-виховного процесу;
	<i>організаційно - управлінські</i>	- забезпечують запровадження сучасних форм і методів управління; - сприяють подолання стереотипів консервативного стилю керівництва; - формують нові партнерські відносини між учасниками освітнього процесу;
За рівнем поширення	<i>системно - методологічні</i>	- запровадження у межах загальної системи;
	<i>локально – технологічні</i>	- передбачають апробацію особистісно-орієнтованих методичних систем на окремих об'єктах освіти;
За інноваційним потенціалом нового	<i>радикальні</i>	- впровадження радикально нових засобів навчання та виховання;
	<i>модифіковані</i>	- спрямовані на вдосконалення змісту, форм і методів навчально-виховного процесу;
	<i>комбінаторні</i>	- осучаснення освітніх та педагогічних традицій, їх адаптація до нового соціально-економічного та культурного середовища.

Як правило, всі освітні інновації представлені своїми технологіями і реалізуються через них. За визначенням ЮНЕСКО, *освітня технологія* – це у загальному значенні системний метод створення, застосування і визначення всього процесу викладання і засвоєння знань, який враховує людські і технічні ресурси, їхню взаємодію і має на меті оптимізацію форм освіти. Технологія навчання є інструментом досягнення цілей навчання, це «спосіб реалізації змісту навчання через систему форм, методів, засобів навчання, що дозволяють одержати гарантований, з надійно оціненою ймовірністю результат» [13].

Вибір освітньої технології – це завжди вибір стратегії, пріоритетів, системи взаємодії, тактик навчання та стилю роботи педагога з учнем.

Сьогодні освітянами-науковцями визнані інноваційними такі технології, як інтегративно-модульна, проектна, проблемно-розвиваюча, технологія моделювання професійної діяльності, ігрові, інформаційно-комунікаційні технології та інші.

Прогнозування життєздатності та конкурентоспроможності освітньої інновації відбувається за допомогою аналізу і порівняння з найбільш ефективною технологією, що діє у конкретному освітньому середовищі. За

результатами такого аналізу можна зробити висновок: інновації, що якісно змінюють мету, підходи, принципи, завдання, структуру – є *масштабними*, вони більш життєздатні і конкурентоспроможні, більш впливають на стратегію розвитку системи освіти; інновації, які змінюють форми, методи, засоби навчання, виховання і управління – є *локальними*, їх вплив на загальну стратегію розвитку освіти значно менший.

На сучасному етапі становлення і розвитку професійно-технічної освіти в Україні постала нагальна потреба в освітянських кадрах з високим рівнем професіоналізму, інноваційним стилем науково-педагогічного мислення, готовності до прийняття творчих рішень. Формувати їхнє ставлення до сприйняття освітніх інновацій, сприяти розвитку їхнього креативного мислення, бажання брати участь в обговоренні проблем і моделюванні педагогічного процесу, постійно самовдосконалюватися покликані інститути післядипломної освіти.

Формування потреб сучасного педагога професійної школи щодо удосконалення професійної майстерності розпочинається від усвідомлення цілей і завдань, які ставить перед ним його професійна приналежність, зіставлення і реального оцінювання своєї готовності до їх виконання через діяльність, у тому числі й інноваційну, прагнення до найвищої ефективності процесу її здійснення.

Професійна культура [13] вбирає у себе індивідуальні цінності педагога, виявляється через педагогічну діяльність і оцінюється через неї. Модель професійної культури сучасного педагога містить перелік професійно-особистісних якостей (професіограми), що забезпечують успішну та ефективну педагогічну діяльність (табл.. 1.2).

Таблиця 1.2

Модель професійної культури педагога

<i>Властивості</i>	<i>Діагностичні показники</i>	<i>Ознаки</i>
1. Педагогічна спрямованість (психологічна готовність)	Ставлення до педагогічної діяльності як до процесу навчання і виховання учнів. Ставлення до учнів як до суб'єкту педагогічної діяльності і спілкування. Ставлення до себе як до суб'єкту педагогічної діяльності і спілкування.	- бажання навчати і виховувати, інтерес до суті педагогічної діяльності, орієнтація на суспільно значущий результат; - любов, повага, вимогливість до учнів (гуманні почуття як рушії педагогічної активності); - орієнтація на підвищення власного професійного іміджу серед колег, учнів та їх батьків;
2. Педагогічні здібності (педагогічна готовність, компетентність, майстерність)	Організаторські або конструктивні здібності Дидактичні здібності.	- уміння планувати, організовувати та керувати власною професійною діяльністю та пізнавальною діяльністю учнів; - уміння доступно і зрозуміло

	<p>Академічні або гностичні здібності.</p> <p>Комунікативні здібності:</p> <ul style="list-style-type: none"> • особливості соціальної перцепції; • інтерактивні особливості; • рефлексивно-емпатійні вміння; • мовно-експресивні вміння; • артистичні вміння; • сугестивні вміння; • творчі здібності; 	<p>пояснювати, обирати оптимальні методичні прийоми та форми навчально-виховного процесу;</p> <p>- пізнавально-інтелектуальна діяльність педагога, що визначає рівень його інформованості з профілюючого предмету й інтегрується в індивідуальний стиль;</p> <p>- уміння встановлювати контакт з учнями, управляти комунікативним процесом, адекватно сприймати індивідуальні особливості учнів;</p> <p>- уміння керувати конфліктною ситуацією (прогнозувати, випереджувати і вирішувати ефективно, з оптимальним розподілом рольових функцій, будувати з іншими учасниками навчально-виховного процесу комунікативну діяльність;</p> <p>- здатність до емоційного та розумового співставлення себе з іншими, адекватного відчуття їх і самого себе;</p> <p>- зовнішня (мімічна, пантомімічна, рухова) виразність, навички монологічного і діалогічного мовлення, володіння нормативною лексикою, семантичними особливостями рідної мови;</p> <p>- здатність до імпровізації, гри, експромту, що вимагає особистісного перевтілення, педагогічної фантазії, емоційності;</p> <p>- володіння вербальними (мовними) і невербальними (мімічними, пантомімічними, голосовими) засобами переконання інших, навіювання їм певних емоційних станів, позитивних внутрішніх установок;</p> <p>- здатність до генерації й упровадження оригінальних педагогічних ідей, інноваційних дидактичних і виховних схем;</p>
--	--	---

	<ul style="list-style-type: none"> • психологічні та корекційні вміння 	<ul style="list-style-type: none"> - креативне мислення, ідентична уява, пізнавальна активність; - здатність правильно встановлювати психологічний діагноз, коригувати психологічні й особистісні вади учнів, розвивати їх індивідуальність; - знання методології та методики проведення психолого-педагогічного експерименту, вікових нормативів, елементів математичної статистики, способів психологічної інтерпретації експериментальних даних, прогностичні вміння дослідника;
3. Індивідуально-типологічні властивості	Особливості темпераменту та характеру педагога, що прямо чи опосередковано впливають на успішність його педагогічної діяльності та професійний імідж	<ul style="list-style-type: none"> - характер, темперамент, синтез інтелектуальних, морально-етичних і вольових якостей особистості.

Основною характеристикою іміджу педагога вважається його **професійна компетентність**, що визначається через її основні показники: підготовленість до педагогічної та науково-методичної діяльності, особиста педагогічна майстерність, інноваційність мислення, професійні прогностичні уміння.

Професійно-педагогічна компетентність педагога професійної школи складається із науково-професійної, методичної, соціально-психологічної, диференціально-психологічної, рефлексивної, наддисциплінарної («ключової», «базової») компетентностей.

Науково-професійна (спеціальна) компетентність – це володіння педагогом спеціальними знаннями і уміннями у відповідній професійній (науковій) галузі та його здатність поєднувати теорію і практику при вирішенні професійних завдань і проблем.

Методична компетентність педагога ПТНЗ є багаторівневою та багатоаспектною і повинна мати наступні складові:

- *концептуальну* – знання теоретичних основ професійної діяльності;
- *інструментальну* – володіння базовими професійними уміннями;
- *технологічну* – володіння інноваційними технологіями навчання;
- *інформаційну* – володіння сучасними засобами інформатизації навчального процесу;
- *адаптивну* – уміння передбачати зміни в освітньому середовищі та бути до них готовими.

Ефективність впровадження освітніх інновацій у навчально-виробничий та виховний процеси ПТНЗ може бути досягнута лише за умови високої професійної компетентності педагогічних працівників та оптимізації навчального процесу, під яким розуміють вибір такої технології або методики навчання, застосування якої призведе до найкращих результатів при мінімально необхідних витратах часу і зусиль. Оптимізація припускає найбільш ефективний (оптимальний) перебіг педагогічного процесу з погляду заданих критеріїв на підставі всебічного обліку закономірностей, принципів, сучасних форм і методів навчання і виховання, а також особливостей педагога і учнів.

Відомо, що інновації поділяються на об'єктивні та суб'єктивні. На думку багатьох освітян-науковців, важливо використовувати у роботі з педагогами задля підвищення їхньої кваліфікації та майстерності навіть ті інновації, що фактично, на цей момент уже не є принципово новими, хіба що для певної категорії людей, тобто *суб'єктивні інновації*. Слід зважати на те, що є різні грані інновацій, особливості та можливості тих, хто опановує їх лише нині через певні обставини, специфічні умови щодо застосування нового тощо. Саме тому для декого з педагогів нібито звичне може бути суб'єктивно новим – і безглуздо втрачати цей потенціал. Так, у післядипломній педагогічній освіті поширилася **проектна діяльність** як своєрідна інновація, хоча, варто засвідчити: вона гарно зарекомендувала себе вже добрий десяток років тому і стала важливим аспектом компетентнісної освіти учнівської молоді і активно впроваджується в останні роки у практику роботи з дорослими. До того ж викликає інтерес втілення проектної технології у методичну діяльність педагогічних працівників. У багатьох навчальних закладах, у тому числі і професійних, сьогодні відпрацьовано алгоритм діяльності творчих груп педагогів у роботі над науково-методичними, соціально-педагогічними, морально-етичними, соціально-правовими та іншими видами проектів.

Широкого розповсюдження набуло використання проектної технології у курсовий та міжкурсний періоди підвищення кваліфікації педагогічних працівників у системі післядипломної освіти. Заслуговує на увагу досвід реалізації програми «Intel – навчання для майбутнього», оскільки вона є каталізатором процесу інформатизації освіти, спрямована на організацію науково-дослідницької (індивідуальної та групової) діяльності, а її зміст вдало поєднує інформаційно-комунікаційні та інноваційні освітні технології.

Підсумовуючи все вищесказане, можна зробити наступний висновок: педагогічні працівники зможуть мати привабливий професійний імідж, який з часом перейде у позитивну ділову репутацію тільки за умови цілеспрямованої праці над його створенням на всіх етапах свого професійного становлення: отримання базової освіти, самовдосконалення, підвищення рівня професійної компетентності в усіх ланках післядипломної педагогічної освіти, участі у різноманітних інноваційних проектах. Цілком доречним у цьому сенсі є зауваження доктора педагогічних наук А.Панфілової, що «...вдалий імідж – це довготерміновий внесок у професійний та особистий успіх» [3].

2.Завдання, зміст й організаційна структура методичної роботи у ПТНЗ

Процес професійного навчання і виховання передбачає здійснення комплексу взаємопов'язаних, організаційно-педагогічних, науково-методичних, соціально-правових заходів, спрямованих на реалізацію змісту освіти відповідно до певного кваліфікаційного рівня майбутніх робітників. Цей процес реалізується на основі особистісно-діяльнісної парадигми сучасної освіти і передбачає духовний розвиток учнів, формування у них національної свідомості, почуття професійної честі і гідності, уміння працювати індивідуально й у робочому колективі.

Модернізація ПТО зумовлює необхідність формування якісно нового типу педагогічного працівника, який органічно поєднує функції науковця, організатора, консультанта і вихователя. Особливого значення у становленні педагога нового типу набуває система удосконалення його професійної майстерності, психолого-педагогічна та науково-методична підготовка, соціально-громадська активність та творчий підхід у педагогічній практиці.

Основними нормативними документами, що регламентують навчально-виробничу та методичну діяльність у ПТНЗ, є:

- Закон України «Про професійно-технічну освіту» (Постанова ВР України, № 103/98-ВР від 10.02.1998р.);
- Державний стандарт професійно-технічної освіти (Постанова Кабміну України, № 1135 від 17.08.2002р.);
- Положення про професійно-технічний навчальний заклад (Постанова Кабміну України, № 1240 від 05.08.1998р.);
- Положення про організацію навчально-виробничого процесу у професійно-технічних навчальних закладах (Наказ Міністерства і науки України, № 419 від 30.05.2006р.);
- Положення про методичну роботу у професійно-технічному навчальному закладі (Додаток 1 до Наказу Міністерства і науки України, № 582 від 12.12.2000р.);
- Положення про порядок здійснення інноваційної освітньої діяльності (Наказ Міністерства і науки України, № 522 від 07.11.2000р.);
- Положення «Про експериментальний загальноосвітній навчальний заклад» (наказ Міністерства і науки України, № 114 від 20.01.2002р.);
- Проект Положення про експериментальний професійно-технічний навчальний заклад (установу) України (розроблено відділом прогнозування розвитку професійно-технічної освіти НМЦ ПТО Міністерства і науки України, 2004р.);
- Типове положення про атестацію педагогічних працівників (Наказ Міністерства і науки України, № 930 від 06.10.2010р.) зі змінами, затвердженими наказом Міністерства і науки, молоді і спорту від 20.12.2011р. за № 1473.

Основні завдання, принципи, організаційну структуру, форми, організацію і планування, права та обов'язки учасників методичної роботи у професійно-технічному навчальному закладі визначено *Положенням про методичну роботу у професійно-технічному навчальному закладі*. Згідно із цим Положенням методична робота у професійно-технічному навчальному закладі здійснюється згідно із Конституцією України, Законами України «Про освіту», «Про професійно-технічну освіту», даним Положенням, Статутом навчального закладу, іншими нормативно-правовими актами у галузі освіти.

Положенням визначається, що *методична робота – це зоснована на досягненнях науки та передового досвіду система аналітичної, організаційної, діагностичної, пошукової, дослідницької, науково-практичної, інформаційної діяльності з метою удосконалення професійної компетентності*.

Основними принципами методичної роботи у ПТНЗ є:

- демократизація та гуманізація навчального процесу;
- цільовий підхід до організації методичної роботи відповідно до програмних цілей ПТНЗ та напрямків його діяльності;
- організація роботи з педагогічними кадрами на основі урахування їх потреб та реального рівня професійної компетентності;
- системність та систематичність;
- науковість;
- оперативність та мобільність;
- прогностичність та випереджувальний характер;
- оптимальне поєднання індивідуальних і колективних форм;
- пріоритет знань та моральних цінностей.

Загальну організацію методичної роботи в ПТНЗ здійснює директор. Безпосереднім організатором методичної роботи є методист або заступник директора, в обов'язки якого входить організація даної роботи з педагогічними працівниками.

Основними завданнями методичної роботи у ПТНЗ є:

- вивчення та аналіз стану навчально-виробничого і виховного процесів;
- організаційне та науково-методичне забезпечення програм розвитку професійно-технічного навчального закладу;
- удосконалення змісту, форм і методів навчання і виховання учнівської молоді, забезпечення єдності, організаційного взаємозв'язку, загальноосвітньої та професійної підготовки слухачів на основі гнучкості, наступності, прогностичності, ступеневого характеру професійної освіти;
- розвиток професійної майстерності педагогічних працівників, їх загальної культури, створення умов до підвищення рівня їх професійної компетентності;

- інформаційне забезпечення педагогічних працівників з проблем освіти, педагогіки, психології, інформування про досягнення науки і техніки, передового педагогічного і виробничого досвідів;
- організаційно-методична допомога педагогічним працівникам у розвитку педагогічної творчості, експериментально-дослідної роботи, впровадження результатів наукових досліджень, передового досвіду, інноваційних педагогічних та освітніх технологій у педагогічну практику;
- створення сучасного комплексно-методичного забезпечення предметів (професій), розробка і видання навчально-методичних посібників, рекомендацій, наочних засобів навчання;
- забезпечення інтеграції навчального процесу, науки і практики;
- підготовка до атестації педагогічних працівників.

Методична діяльність є визначеним типом освітньої діяльності та змістовно являє собою підсистему, яка реалізує дослідно-діагностуючу, методично-проектувальну, консультативно-корегуючу, організаційно-методичну функції, зміни яких сприяють розвитку всієї педагогічної системи. Ці функції здійснюються через функціональний підхід до організації роботи методичної служби навчального закладу.

Методична служба навчального закладу – система взаємопов’язаних заходів, спрямованих на розвиток творчого потенціалу педагогічних працівників, їх професійної майстерності, а у кінцевому підсумку, на підвищення якості професійної освіти випускників професійної школи у відповідності до потреб ринку праці.

Зміст роботи методичної служби навчального закладу має комплексний характер і включає чотири напрями діяльності: технологічний, педагогічний, керуючий, науковий [1].

Технологічний – це аналіз на діагностичній основі та опис педагогічної діяльності педагогічних працівників навчального закладу, осмислення перспектив переходу на нові педагогічні або освітні технології.

Педагогічний – надання практичної допомоги педагогічним працівникам в удосконаленні методичної майстерності, підвищення кваліфікації, консультаційна допомога викладачам і майстрам виробничого навчання у науково-методичному забезпеченні освітніх стандартів.

Керуючий – створення педагогічного колективу, спроможного до інноваційних перетворень у навчально-виробничому і виховному процесах у відповідності до Концепції розвитку сучасної системи ПТО.

Науковий – організація дослідно-експериментальної роботи з апробації нових ідей, концепцій, програм розвитку освітніх закладів і установ.

Зміст методичної роботи у ПТНЗ представлено таблицею 2.1.

Зміст методичної роботи у ПТНЗ

№ п/п	Напрями методичної роботи	Зміст методичної роботи
1	2	3
1.	Організаційно-методичне забезпечення програм розвитку ПТНЗ	<ul style="list-style-type: none"> - прогнозування перспектив розвитку ПТНЗ стосовно нових напрямів підготовки робітників, нових технологій навчання; - осмислення теоретичного та методичного фундаменту педагогічної діяльності; - розробка конкретних програм впровадження визначених проблем.
2.	Реалізація нового змісту професійно-технічної освіти	<ul style="list-style-type: none"> - осмислення соціального замовлення на підготовку робітничих кадрів; - розробка кваліфікаційних характеристик, змісту професійної освіти, програм предметів, професійно-практичної підготовки, практики, переліку навчально-виробничих робіт тощо; - розробка навчальних посібників, навчально-методичних комплексів, методичних розробок; - впровадження інноваційних освітніх технологій .
3.	Інформаційне забезпечення педагогічних працівників	<ul style="list-style-type: none"> - організація вивчення документів уряду, Міністерства освіти і науки, обласного управління освіти, інших виконавчих органів системи ПТО; - діагностика інформаційних потреб педпрацівників; - створення та систематичне поповнення довідково-пошукового апарату (каталоги, картотеки); - організація служби інформування з питань НТП галузі, інформаційної роботи бібліотеки, педкабінету, методкабінету; - індивідуальне інформування; - виставки нових надходжень методичної літератури; - тематичні виставки навчально-виховного характеру; - огляд та коментар джерел інформації; - проведення днів інформації; - організація вибіркового поширення інформації.
4.	Підвищення професіоналізму педагогічних працівників	<ul style="list-style-type: none"> - визначення реального рівня професійної компетентності педагогів (діагностування, спостереження, анкетування, бесіди, експертна оцінка, аналіз результатів діяльності); - розробка індивідуальних планів професійного удосконалення педагогів; - колективні форми методичної роботи; - групові форми методичної роботи; - індивідуальні форми методичної роботи; - самоосвітня робота; - впровадження передового досвіду.

5.	Експериментально-дослідна робота	<ul style="list-style-type: none"> - впровадження педагогічних інновацій, нових методик, систем навчання; - розробка нових технологій навчання, їх експериментальна перевірка; - розробка особистих методик навчання; - апробація нових програм, підручників і посібників, створення авторських; - організація роботи творчих колективів педагогів; - організація роботи проблемних груп педагогів.
6.	Підготовка до атестації	<ul style="list-style-type: none"> - оцінювання результативності педагогічної діяльності викладачів і майстрів в/н; - визначення осіб із складу педагогічних працівників для проходження курсів підвищення кваліфікації; - оформлення характеристик діяльності педагогів, які атестуються.

На погляд більшості вітчизняних педагогів, які вивчали вплив методичної роботи на ефективність освітнього процесу, система управління методичною роботою в освітніх закладах професійного навчання повинна спиратися на положення суміжних наук, перш за все загальної педагогіки, психології, соціології, економіки.

Оновлення цілей, задач, змісту і форм методичної діяльності, переведення її у режим розвитку дозволяє привести всю методичну службу до визначеної системи.

Оновлення методичної роботи у професійній школі можна розглядати з наступних позицій:

- зміни у роботі з педагогічними кадрами шляхом відмови від застарілого на основі системного осмислення сучасної педагогічної практики;
- вивчення, узагальнення та впровадження у педагогічну діяльність передового (раціоналізаторського, новаторського) педагогічного досвіду.

Основним напрямком удосконалення методичної роботи є індивідуальний підхід до її змісту. Важливо, щоб методична робота проводилась логічно обґрунтовано, тобто, щоб форма відповідала змісту.

Система методичної роботи з педагогічними працівниками навчального закладу може бути представлена наступним *алгоритмом*:

- на першому етапі необхідно діагностувати рівень професійної компетентності кожного педагогічного працівника та рівень готовності всього педагогічного колективу до здійснення традиційної й інноваційної діяльності;
- для кожного рівня професійної компетентності педагогічних працівників повинна бути розроблена конкретна програма його удосконалення та підвищення;

- всі етапи методичної діяльності повинні бути спрямовані на процес розвитку професійної компетентності кожного педагогічного працівника навчального закладу.

Відповідно до Положення про методичну роботу у ПТНЗ *організаційна структура методичної роботи* у ПТНЗ складається із взаємопов'язаних та взаємодіючих складових, які відповідають цілям і завданням, що стоять перед навчальним закладом та втілюються через різні форми, методи і засоби діяльності.

Вищим органом самоврядування у професійно-технічному навчальному закладі є *конференція* або *загальні збори* педагогічного колективу, які визначають основні напрями розвитку навчального закладу, підвищення якості та ефективності підготовки робітничих кадрів, залучення додаткових фінансових асигнувань для зміцнення матеріально-технічної бази. На конференції (загальних зборах) затверджується статут навчального закладу, створюються постійні чи тимчасові комісії або ради з різних напрямів навчально-виробничої і виховної діяльності, а також визначаються їх повноваження.

Вищим колегіальним органом ПТНЗ, який координує питання навчально-виробничої, науково-методичної і виховної діяльності, є *педагогічна рада*.

Педагогічні ради обговорюють та здійснюють вибір змісту професійної освіти з урахуванням особливостей типу навчального закладу та його галузевої спрямованості. Члени педагогічної ради аналізують різні моделі навчальних планів, програм, альтернативних підручників і навчальних посібників, пропозиції щодо організації і проведення професійно-практичної підготовки та виробничої практики учнів у навчальних майстернях і на підприємстві (сфері послуг), обговорюють та визначають найдоцільніші форми і методи організації навчально-виробничого і виховного процесів, методичної діяльності та способів їх реалізації.

Головою педагогічної ради є директор навчального закладу.

До складу педагогічної ради входять керівники професійно-технічного навчального закладу, старший майстер, викладачі, майстри виробничого навчання, методист, психолог, вихователі, інші працівники навчального закладу, представники громадських установ, роботодавці – замовники кадрів, батьки. Склад педагогічної ради затверджується директором ПТНЗ.

Робота педагогічної ради проводиться відповідно до плану, який складається, як правило, на весь навчальний рік та затверджується на першому у новому навчальному році засіданні педради.

Педрада скликається не рідше одного разу на два місяці. З питань, які обговорюються, виносяться рішення з визначенням термінів і виконавців, а також осіб, що здійснюють контроль за їх виконанням.

Організацією роботи з виконання рішень та рекомендацій педагогічної ради здійснює голова ради. З найбільш важливих рішень педагогічної ради видаються окремі накази.

Діловодство педагогічної ради веде секретар, який обирається із членів педагогічної ради та працює на громадських засадах. *Протоколи* засідань підписуються головою та секретарем. У протоколі фіксується його номер, дата засідання, кількість присутніх, порядок денний, короткий зміст виступів, пропозицій, зауважень та прийняте рішення. До протоколу додаються матеріали з питань, що обговорювалися. Протоколи засідань педагогічної ради зберігаються у справах ПТНЗ протягом *десяти років*.

Для реалізації завдань, висунутих конференцією (загальними зборами) та педагогічною радою, у ПТНЗ створюються предметні секції або методичні комісії.

Методичні комісії ПТНЗ створюються при наявності трьох та більше викладачів певного навчального предмету або споріднених предметів та майстрів виробничого навчання визначеної професії або груп професій. У випадку, коли у ПТНЗ з певного предмету (професії) менше трьох педагогів, створюються *міжпредметні (міжпрофесійні) циклові комісії*. Методичні комісії створюються на навчальний рік і проводять свої засідання, як правило, щомісячно.

Керівництво роботою методичних комісій здійснюють голови комісій, які обираються із найбільш досвідчених педагогів.

Керівники навчального закладу є членами методичних комісій відповідно до профілю їх викладацької діяльності або професії.

При необхідності до роботи методичної комісії залучаються працівники наукових установ вищих навчальних закладів, загальноосвітніх шкіл, спеціалісти підприємств – замовників кадрів та інші особи.

З метою забезпечення належних умов для організації та проведення методичної роботи у професійно-технічному навчальному закладі створюється **методичний кабінет**, який є центром методичної роботи навчального закладу, де зосереджуються інформаційні, навчально-методичні, нормативні матеріали, картотека передового педагогічного досвіду навчального закладу, зразки плануючої та звітної документації, наочних матеріалів тощо.

Основними функціями методичного кабінету є:

- створення умов для підготовки педагогічних працівників до проведення навчальних занять та позаурочних заходів;
- проведення індивідуальних та колективних форм методичної роботи з педагогічними працівниками;
- надання допомоги педагогічним працівникам і керівникам ПТНЗ у їх самоосвітній діяльності, індивідуальній методичній роботі, експериментально-дослідній діяльності;
- узагальнення, пропагандування та поширення передового педагогічного досвіду;

- інформаційне забезпечення педагогічних працівників з проблем професійної освіти, накопичення і систематизація інформації навчально-методичного характеру.

Робота методичного кабінету ведеться під керівництвом методиста і знаходить відображення у плані роботи навчального закладу в розділі «Методична робота і підвищення кваліфікації».

Участь у методичній роботі є *професійним обов'язком для всіх педагогічних працівників*. Результативність методичної роботи враховується при проведенні їх атестації і є підставою для морального та матеріального заохочення.

Керівник ПТНЗ, його заступники вивчають та аналізують стан методичної роботи у навчальному закладі, її результативність, створюють умови для підвищення фахового рівня педагогічних працівників, забезпечують участь всіх педагогічних працівників у методичній роботі.

Педагогічні працівники *мають право*:

- користуватися нормативно-правовою, навчальною та науково-методичною документацією з питань професійної діяльності, яка надходить до методичного кабінету і бібліотеку, наявним довідково-інформаційним фондом у встановленому порядку;
- використовувати для самоосвітньої роботи у бібліотеках та інших інформаційних центрах «методичний день», який може надаватися адміністрацією ПТНЗ за поданням методиста (голови методичної комісії);
- брати участь в опитуванні, анкетуванні, надавати пропозиції адміністрації ПТНЗ щодо удосконалення змісту методичної роботи;
- виїжджати у творчі відрядження з метою вивчення та обміну досвідом роботи;
- звертатися за допомогою до методиста, керівника навчального закладу, його заступників, старшого майстра для вирішення питань підвищення своєї професійної компетентності;
- проходити стажування і підвищувати свою кваліфікацію.

3. Форми і методи науково-методичної роботи у ПТНЗ

3.1. Традиційні та інноваційні форми методичної роботи.

Відповідно до «Положення про методичну роботу в ПТНЗ» у навчальному закладі традиційно здійснюється колективна та індивідуальна методична діяльність. Основою у виборі форм методичної роботи є різні методи діагностичного вивчення професійної компетентності педагогічних працівників.

Колективні форми методичної роботи використовуються з метою вироблення єдиного підходу до вирішення певних проблем, обговорення актуальних питань організації навчально-виховного процесу, аналізу результатів колективної діяльності, вивчення і поширення науково-технічної та педагогічної інформації тощо.

До *традиційних колективних форм* методичної роботи слід віднести наступні:

- педагогічна рада;
- загальні збори (конференція) педагогічних працівників;
- інструктивно-методичні наради;
- теоретичні та практичні семінари;
- школи молодого спеціаліста;
- школи професійної майстерності, передового досвіду;
- педагогічні читання тощо.

Індивідуальні форми методичної роботи використовуються для задоволення особистих потреб і запитів педагогічних працівників з конкретних професійних проблем; їх вибір залежить від рівня освіти, професійної компетентності, специфіки діяльності, індивідуальних можливостей та інших характеристик педагогічних працівників професійної школи.

Традиційними індивідуальними формами методичної роботи педагогів є:

- відвідування, спостереження та аналіз уроків;
- вивчення, узагальнення та впровадження передового педагогічного досвіду;
- наставництво;
- консультативна діяльність;
- підвищення кваліфікації, стажування;
- участь в експериментально-дослідній роботі тощо.

До *індивідуальних форм* методичної роботи *методиста, керівників ПТНЗ* відноситься індивідуальна методична допомога педагогічним працівникам навчального закладу, яка включає:

- системне вивчення, аналіз та оцінювання результативності роботи викладачів, майстрів виробничого навчання, класних керівників, вихователів та інших працівників;
- надання допомоги педагогічним працівникам у виборі форм, методів та засобів навчання і виховання учнів, в удосконаленні методики організації і проведення навчальних занять і позаурочних навчальних і виховних заходів;
- персональне проведення відкритих уроків, інших занять, індивідуальних і групових консультацій, надання допомоги викладачам і майстрам виробничого навчання у розробці навчально-програмної документації (на основі типової), методичних рекомендацій, дидактичних матеріалів та інших педагогічних засобів навчання;

- виявлення, вивчення та узагальнення передового досвіду роботи педагогічних працівників навчального закладу;
- надання допомоги педагогічним працівникам у самоосвіті, підготовці ними доповідей та виступів на конференціях, педагогічних читаннях, проведенні експериментально-дослідної роботи, запровадженні у навчально-виховний процес результати наукових досліджень, передового педагогічного досвіду, інноваційних педагогічних та освітніх технологій.

В процесі організації методичної роботи у професійно-технічних навчальних закладах сьогодні замало користуватися тільки традиційними формами. Демократизація методичної роботи за рахунок інтенсивного системного використання нетрадиційних форм суттєво змінює позицію, мотивацію і настрої педагогів щодо методичної діяльності. Вони стають співдослідниками і однодумцями, досвідченими сподвижниками і пропагандистами педагогічних та освітніх новацій.

До *інноваційних форм методичної роботи* належать [16]:

- *«пульсуючі» (групові)*, які реалізуються через створення авторських шкіл (програм, підручників, педагогічних технік тощо), дослідно-експериментальних майданчиків, кафедр, ініціативних груп тощо;
- *впровадження нових ідей при реалізації традиційних форм*: педагогічна рада - «круглий стіл», педагогічна рада на основі роботи проблемних (експертних) груп, педрада–презентація, педрада–консиліум; методичний фестиваль, педагогічний КВК, педагогічний бенефіс, педагогічний брифінг тощо;
- *практично-спрямовані форми*: методична нарада – тренінг, методичні сесії, консультації-практикуми, консультації-дебати, засідання «проблемного столу», проведення показового «відкритого» уроку тощо;
- *проблемно-діяльнісні ігри*: методичний дискусійний клуб, ігрове конструювання; ділові, рольові, операційні ігри тощо;
- *індивідуальні інноваційні форми*: творчий портрет, майстер-клас, портфоліо педагога, авторська програма тощо.

Розглянемо докладніше деякі з інноваційних форм методичної роботи.

Захист авторських проектів і розробок – сучасна форма групової методичної роботи у навчальному закладі, пов'язана із попередньою розробкою та наступним публічним захистом інноваційних підходів до вирішення певної педагогічної проблеми. *Мета* застосування цієї форми роботи – розробка нових підходів до вирішення педагогічних проблем, спрямованих на удосконалення навчально-виробничого і виховного процесів; підготовка методичних кадрів до

інноваційної діяльності; формування банку даних про освітні інновації, їх аналіз та експертиза.

Інтернет-конференція (проводиться у режимі чату). *Методичний навчальний чат* – це бесіда у реальному часі, завданням якої є обговорення актуальних проблем навчально-виховного процесу, його навчально-методичного забезпечення та супроводження. Чат може мати різну спрямованість: пізнавально-мотивуючу, пізнавально-пояснюючу, пізнавально-діяльнісну, пізнавально-формуючу та варіативну, творчо-розвиваючу, пізнавально-повідомляючу тощо.

Ця форма забезпечує:

- можливість організації дистанційного спілкування фахівців з актуальних проблем розвитку сучасної освіти;
- оперативний обмін інформацією для вироблення спільної стратегії дій;
- швидке отримання консультацій з проблемних питань.

Але для проведення чату існує декілька *вимог*. Як мінімум, за два тижні до початку конференції у режимі чату необхідно розташувати в Інтернеті (на сайті інструменту) коротку інформацію з обговорюваної теми та перелік запитань до учасників. Має бути сценарій проведення чату (визначення модератора та сомодератора чату, вибір ними складових змісту інформації, окреслення порядку обговорення питань).

Така форма роботи рекомендується для проведення секційних заходів методичної служби ПТНЗ.

Ділова гра – це навчання професійної діяльності шляхом її моделювання, близького до реальних умов, з обов'язковим динамічним розвитком ситуації, задачі чи проблеми, що розв'язується, у чіткій відповідності до характеру рішень та дій її учасників. Така нетрадиційна форма організації методичної роботи дає можливість активізувати творчу ініціативу педагога, забезпечити високий рівень засвоєння теоретичних знань і професійних умінь.

Процес організації і проведення ділової гри можна умовно поділити на чотири етапи:

- *перший етап* – ознайомлення з особливостями гри як форми методичної роботи, а також із загальними вимогами до організації її проведення;
- *другий етап* – конструювання гри, в процесі якого визначається мета, назва і зміст гри (педагогічна проблема, яку будуть розв'язувати гравці), обсяг теоретичної інформації і практичних умінь, які необхідно засвоїти гравцям, розробка сценарію гри, загальні її правила, інструкції для гравців і керівника гри;
- *третій етап* – організаційна підготовка і проведення;
- *четвертий етап* – підбиття підсумків гри, докладний аналіз і оцінка її ролі у системі підвищення рівня методичної компетентності.

У теорії ділових ігор, розробленій вітчизняними та іноземними освітянами-науковцями, незважаючи на варіативність підходів до визначення різних видів ігор та їх класифікації, *проблемно-діяльнісна гра* займає достойне місце серед інноваційних форм методичної роботи.

Проблемно-діяльнісна гра – це процес пошуку консенсусу у процесі осмислення кожним її учасником сутності внутрішніх проблем навчального закладу та колективного визначення (розробки) шляхів вирішення протиріч, які б стимулювали ефективність навчально-виробничого та виховного процесів. *Мета* проведення такої форми методичної роботи – відпрацювання різних варіантів практичного вирішення педагогічних проблем та вибір із них оптимального варіанту з урахуванням можливостей колективу і тих оновлених умов, які визначають необхідність подолання протиріч педагогічної практики навчального закладу.

Портфоліо педагога – індивідуальна форма методичної роботи, *мета* якої – виявлення та презентація досвіду педагога навчального закладу. Портфоліо включає все те, що може документально засвідчити майстерність педагога, сприяти оцінці рівня його професіоналізму. Портфоліо може бути представлене на паперових носіях або в електронній версії. У першому випадку – це файлова папка із вкладишами, де матеріали розміщуються відповідно до зазначеної вище структури. **Структура портфоліо** може бути представлена у наступному вигляді:

- *педагогічна проблема* – теоретичне або практичне питання, що потребує вирішення, вивчення, дослідження;
- *педагогічна скарбничка* – аукціон педагогічних ідей автора, в основу якого покладена проблема виявлення, поширення та впровадження передового педагогічного досвіду;
- *педагогічний міст* – неформальні візити автора портфоліо, основною метою яких є огляди навчально-матеріальної бази визначених навчальних закладів, спілкування з колегами та консультантами, налагодження ділових зустрічей;
- *проблемний стіл* – проводиться автором з метою розширення і поглиблення його знань із проблеми, яка вивчається, шляхом організації дискусії;
- *реферат* – одна із форм письмового (друкованого) представлення результатів індивідуальної роботи автора над обраною науково-методичною темою або стислий виклад питання, зроблений на основі критичного огляду інформаційних джерел;
- *методична розробка уроку* – результат всебічного вивчення визначеної теми чи проблеми відповідно до методики викладання;
- *методична розробка позаурочного виховного заходу* – результат роботи над конкретною проблемою виховного характеру або подією;

- *самоаналіз* – аналіз власних здобутків та результату роботи над методичною проблемою;
- *самооцінка* – оцінка своїх досягнень та недоліків за темою, що досліджується;
- *стажування* – підвищення кваліфікації у певній установі або освітньому закладі;
- *творча робота* – містить елементи нового, набутого в процесі дослідної діяльності.

3.2. Методи реалізації різних форм методичної роботи

Методи дослідження у педагогічній практиці – це прийоми, процедури та операції емпіричного і теоретичного пізнання та вивчення явищ педагогічної дійсності. Система методів дослідження визначається вихідною концепцією дослідника, його уявленнями про сутність і структуру об'єкта вивчення, загальною методологічною орієнтацією, цілями і завданнями конкретного дослідження.

У процесі організації та реалізації розмаїття форм методичної роботи у навчальному закладі застосовується, як правило, комплекс *традиційних методів педагогічних досліджень*, а саме:

- спостереження;
- аналізу і синтезу;
- педагогічного діагностування і констатації;
- порівняння;
- інтерв'ювання, анкетування;
- узагальнення та систематизації;
- оцінювання (метод експертної оцінки);
- стимулювання (заохочення);
- тестування.

Своєрідність методів *аналізу* і *синтезу* у психолого-педагогічних дослідженнях полягає в їх універсальних можливостях розглядати явища і процеси педагогічної дійсності у найскладніших поєднаннях, виділяти найбільш істотні ознаки і властивості, зв'язки і відносини, встановлювати закономірності їх розвитку. Сила цих методів – у можливості охоплення мисленням, пам'яттю й уявою одночасно великої кількості фактів, а також мисленого проникнення в їх суть, виявлення протилежних тенденцій і рушійних сил розвитку.

З методами аналізу і синтезу тісно пов'язані *методи абстрагування і конкретизації*. Під *абстрагуванням* розуміють мисленне відокремлення якоїсь властивості чи ознаки предмету від інших його ознак, властивостей, зв'язків. *Метод конкретизації* полягає у мисленій реконструкції, відтворенні предмету на основі попередньо виокремлених його ознак та властивостей.

Контент-аналіз – формалізований метод аналізу змісту документів за допомогою математичних засобів. З допомогою цього методу вивчаються психологічні характеристики педагогів і учнів, стан педагогічної діяльності у навчальному закладі, якість і ефективність навчання і виховання.

Метод спостереження застосовується при виявленні традиційних та інноваційних особливостей навчально-виробничого та виховного процесів і, перш за все, для вивчення об'єкту спостереження у різних ситуаціях його педагогічної діяльності. Основні *етапи* методу спостереження :

- визначення питань, що розкривають зміст педагогічної діяльності, та одержання відповідей на ці питання;
- аналіз одержаних відповідей та формулювання основної проблеми (задачі), пов'язаної із діяльністю педагога;
- встановлення фактів, що підтверджують або заперечують результативність навчально-виховної діяльності педагога;
- формулювання основних висновків щодо діяльності педагога та видача рекомендацій за результатами його діяльності.

Метод педагогічних спостережень характеризується безпосереднім сприйманням педагогічних явищ і процесів у цілісності і динаміці їх змін. Спостереження лише тоді правильно відображає явища і процеси, що вивчаються, коли є чіткий план його проведення, у якому відображені об'єкт спостереження, його мета і завдання, час спостереження, тривалість і передбачуваний результат, очікувані зміни у навчанні і вихованні, самому навчально-виховному процесі тощо. *План спостереження*, таким чином, відповідає на питання: що спостерігати, для чого спостерігати, коли і скільки часу спостерігати і чого можна чекати в результаті проведених спостережень.

Метод педагогічного діагностування і констатації - це виявлення потреб кожного педагогічного працівника у реалізації своїх професійних послуг [1]. Під «потребою» розуміються утруднення педагога або групи педагогів у професійній діяльності. В якості діагностичного методу пропонується об'єднання самооцінки досвіду педагога (анкетування, представлення програми самовдосконалення, самоаналіз своїх педагогічних дій та інший інструментарій) із компетентною оцінкою експертів у процесі сумісного педагогічного аналізу та самоаналізу. У результаті діагностування складається короткостроковий прогноз удосконалення педагогічної діяльності (діагностична карта, щоденник спостережень тощо). Якщо діагностика педагогічних потреб виконується успішно, то з її допомогою вдається визначити *професійні потреби* педагога. Далі виникає наступна стадія професійного зростання педагога, яку діагностує методична служба навчального закладу – потреби педагога у реалізації своїх *методичних послуг*.

За допомогою даного методу методична служба може реалізувати одну із своїх головних функцій – *замовлення на професійне зростання педагога*.

Метод порівняння здійснюється методичною службою навчального закладу за наступною схемою:

- проведення порівняльного аналізу діяльності окремого педагога з досягненнями інших педагогічних працівників;
- встановлення ознак подібності та відмінності з діяльністю творчо працюючих педагогів;
- виявлення впливу встановлених подібностей і відмінностей на позитивну (інноваційну) діяльність визначеного педагога;
- аналіз отриманих результатів порівняння, формулювання висновків і рекомендацій.

Метод порівняння може проводитися паралельно із методом діагностування з метою виявлення рівня професійної компетентності педагога та стимулювання його до самовдосконалення.

Методи опитування у психолого-педагогічних дослідженнях застосовуються у вигляді анкетування (письмового опитування), інтерв'ювання (усного опитування), експертного опитування, тестування (із стандартизованими формами оцінки результатів опитування), а також з використанням соціометрії, яка дає можливість виявляти міжособистісні стосунки у групі людей.

Метод анкетування доцільно проводити з метою оцінювання та саме оцінювання творчого потенціалу педагогічного працівника. Цей метод дає можливість методисту одержати інформацію про типовість тих чи інших явищ у педагогічній практиці навчального закладу, різноманітний емпіричний матеріал про особистість педагогів, їх психологічні особливості, досвід та професійні запити, можливості та спроможність до їх професійного зростання.

Інтерв'ю – різновид опитування, у якому інтерв'юєра цікавить саме думка і оцінка особи, яку опитують. За метою, яку прагне реалізувати дослідник, виділяють *інтерв'ю думок*, яке з'ясовує оцінки явищ або подій, і *інтерв'ю документальне*, пов'язане із з'ясуванням фактів.

Одним із найбільш ефективних методів збирання інформації у педагогічному дослідженні є *експертне оцінювання (рейтинг)*, яке передбачає оцінювання тих чи інших сторін педагогічної діяльності компетентними суддями (експертами). Результати опитувань, які ґрунтуються на судженні спеціалістів, називаються експертними оцінками, тому цей метод нерідко називають *методом експертних оцінок*.

Метод педагогічного тестування – у широкому розумінні, спосіб одержання інформації про певний об'єкт і його характеристики шляхом випробувань; у вузькому, педагогічному розумінні, метод оцінювання знань, умінь, професійних досягнень, компетентності за допомогою тестів.

Метод тестування проводиться шляхом усного чи письмового опитування, виконання опитуваним тестових завдань з використанням комп'ютерних технологій та мережевих систем з метою отримання високого рівня достовірної інформації з важливих аспектів професійної компетентності педагогічних працівників. Цей метод може використовуватися у комплексі із вище названими методами.

Окрім методів педагогічних досліджень у діяльності методичної служби навчального закладу застосовуються *методи альтернативних інноваційних освітніх технологій*, такі як:

- *інформаційно-комунікаційний* – призначений для створення якісно нових можливостей передачі та сприйняття інформації психолого-педагогічного, науково-методичного, нормативно-правового характеру шляхом використання комп'ютерної техніки, мережевих систем та програмного забезпечення у відповідності до визначених цілей і задач методичної діяльності ПТНЗ;
- *евристичний (пошуковий)* – здійснення самостійного пошуку інформації з проблеми, яка досліджується, та її аналіз; застосування логічних операцій (аналіз, синтез, порівняння, вичленовування, абстрагування тощо); формулювання та розв'язання поетапних проблем у ході дослідження;
- *проблемний* – формування у педагогів умінь бачити проблему; опанування ними ходом логічного міркування в процесі доказу окремих її частин; формування умінь висувати гіпотези вирішення проблеми, обирати оптимальні рішення та узагальнювати висновки;
- *дослідницький* – опанування етапами дослідницької діяльності: обґрунтування необхідності проведення дослідження; визначення об'єкту, предмету і методів дослідження; складання плану дослідної роботи; проведення аналізу інформаційних джерел з досліджуваної проблеми; висунення гіпотез та їх обґрунтування; постановка і проведення експерименту; формулювання висновків; підготовка звіту за результатами дослідної роботи;
- *імітаційний* – розвиток творчого застосування професійних умінь і навичок при виконанні функціональних професійних обов'язків у нестандартних модельних ситуаціях, моделювання професійної діяльності на віддалену перспективу, розвиток критичного мислення у процесі вирішення реальних і модельних ситуацій педагогічної та науково-методичної діяльності;
- *проектний* – основними принципами реалізації такого методу є: реальне партнерство учасників, прагматичність, практичність результатів, спрямованість на вирішення конкретної проблеми. Проектний метод має комплексний характер, оскільки його реалізація передбачає використання сукупності інших інтерактивних форм і методів: співпраця учасників проекту у малих групах, «мозкова атака», рольові ігри, дискусії, рефлексія, презентації і публікації, створення Web-сайтів та інші. За спрямованістю методичні проекти можуть бути інформаційними (прикладними), практично-орієнтованими, дослідницькими (творчими), комунікативними, ігровими.

3.3. Кейс-метод як засіб професійного зростання педагогів.

Актуальність застосування інноваційних форм і методів у післядипломній освіті зумовлена необхідністю удосконалення педагогічної майстерності педагога, який є носієм сучасних знань і безпосереднім організатором пізнавально-розвивального процесу та науково-методичної діяльності у професійному навчальному закладі. Практика засвідчує: результативність освітніх інновацій можлива лише за умови їх дидактичного обґрунтування та технологічності. Останнє передбачає побудову цілісної педагогічної системи з відповідним інструментальним забезпеченням, яка гарантує досягнення спрогнозованого результату. Тому завданням цього розділу є теоретичне обґрунтування кейс-методу (*case study*) як однієї з технологій проблемно-розвиваючого навчання, розроблення дидактичних засад його застосування у курсовій підготовці освітян, визначення місця та видів кейсів саме у реалізації курсової підготовки педагогічних працівників професійної школи, умов їх застосування, розроблення змісту кейсів, методики їх реалізації та визначення ефективності.

Авторами *case study* (кейс-метод, метод аналізу ситуацій, ситуаційний метод) вважають англійських науковців М.Шевера, Ф.Едейема та К.Сйтс. Уперше кейс-метод був використаний у 1910р. у Гарвардській бізнес-школі для викладання управлінської дисципліни. Набувши особливої популярності у 70 - 80-х роках, він удосконалювався і став невід'ємною складовою інтерактивних форм і методів навчання не лише в американській, а й у західноєвропейській бізнес-освіті.

Сьогодні спостерігається поєднання міжнародного досвіду використання ситуаційного методу з національною специфікою процесів навчання і виховання, ментальності, соціально-економічним розвитком країни загалом і системи освіти зокрема.

Українські фахівці розглядають **кейс-метод** у трьох аспектах: як специфічний метод навчання, як парадигму діяльності і способу мислення педагога і як сферу творчої діяльності, спрямованої на розв'язання сучасних проблем суспільства (освіти) [8].

На думку багатьох практиків від освіти, *особливість ситуаційного методу* полягає у наступному:

- цей метод призначається не для отримання точних, а плюралістичних знань з предмета, адаптованість на багатоаспектність сприйняття й орієнтацію в проблемному колі;
- акцент освіти переноситься з оволодіння готовими знаннями на його вироблення;
- результатом застосування кейс-методу є не лише знання, а й навички професійної діяльності;
- технологія методу доволі проста: за визначеними правилами розробляється модель конкретної реальної ситуації й відображається необхідний комплекс компетенцій для її вирішення;

- окрім набуття системи знань, умінь і навичок відбувається розвиток системи цінностей, професіональних позицій і мотивації, життєвих установок тощо;
- долається недолік традиційної системи навчання, пов'язаний із сухістю, беземоційністю викладу навчального матеріалу, пасивною роллю слухача;
- наявність у структурі кейс-методу спорів, дискусій, аргументацій досить серйозно навчає додержуватися норм і правил спілкування, здійснює позитивний вплив на активність пізнавальної діяльності, розвиток когнітивної сфери, результативність та ефективність навчання та творчих здібностей особистості.

Функціонально-діяльнісна модель кейс-методу відображає закономірності пізнавально-творчого процесу та функціонування проблемної ситуації (таблиця 3.3.1.) [8].

Таблиця 3.3.1.

Функціонально-діяльнісна модель кейс-методу

<i>Етапи функціонування проблемної ситуації</i>	<i>Етапи роботи з кейсом</i>	<i>Зміст діяльності на кожному етапі</i>
Виникнення проблеми	Організаційний	Ознайомлення слухачів із матеріалами кейсу
Формування проблеми	Установно-мотиваційний	Постановка мети та конкретизація завдань кейсу
Розв'язання проблемної ситуації	Навчально-діяльнісний	Індивідуальна та групова робота з виконання завдань
Зняття проблеми	Узагальнювально-підсумковий	Спільне обговорення результатів, підведення підсумків, оцінювання. Заповнення анкет слухачами із самоаналізом результативності роботи з кейсом.

Загальні цілі, на які спрямовано використання кейс-методу, залежать від типу конкретної ситуації, а *навчальні завдання* полягають у:

- набутті навичок використання теоретичного матеріалу для аналізу практичних проблем;
- формуванні навичок оцінювання ситуації, вибору та організації пошуку основної інформації;
- виробленні вмінь формулювати питання і запити;
- виробленні вмінь розробляти багатоваріантні підходи до реалізації плану дій;
- формуванні вмінь самостійно приймати рішення в умовах невизначеності;
- формуванні навичок і прийомів усебічного аналізу ситуацій, прогнозування способів розвитку ситуацій;

- формуванні вмінь і навичок конструктивної критики.

В освітній діяльності (зокрема, у роботі з підвищення кваліфікації педагогічних працівників) використовуються різні **види кейсів**.

Найпростішими для використання є **кейси вибору**, робота з якими може займати не більше 15-20 хвилин. Це зазвичай «закриті» кейси, які містять усю необхідну інформацію – опис ситуації, яка має два рішення. Необхідно проаналізувати усі її аспекти й обґрунтувати оптимальність зробленого вибору. Зміст кейсів спрямований на вибір виходу із конфліктної ситуації (вибір кращого підручника для викладання предмета, конкретних форм, методів чи засобів навчання, виховання тощо). Такі кейси незамінні для підготовки до подальшої роботи з більш складними кейсами, активізують аудиторію, сприяють набуттю різноманітних умінь, у тому числі й інтелектуальних.

Кейси-тренінги передбачають практичні вправи або дії, спрямовані на вироблення необхідних умінь, навичок чи груп компетентностей. Їх доцільно використовувати при вдосконаленні стилю спілкування педагога. Завданнями таких кейсів є: проведення презентацій; застосування різноманітних прийомів для створення ситуації успіху, підтримання позитивного психологічного мікроклімату; конструктивних діалогів, уміння пояснити складний матеріал; здійснити комунікативну атаку чи висловити оцінне судження. Переваги цих кейсів полягають у нескладності, динамічності, певній театралізованості, дієвості щодо корекції поведінки й стилю педагогічної взаємодії, тобто вдосконаленню комунікативної компетенції педагогів.

На відміну від кейсів вибору **конфліктні кейси** передбачають самостійний пошук виходу із конфліктної ситуації. Основне призначення конфліктного кейсу полягає у виробленні навичок поведінки педагогів у конфліктних ситуаціях, а також здатність приймати адекватні рішення. Наприклад, один з таких кейсів містить «історію» розвитку конфлікту, зміст скарги педагога, пояснення директора навчального закладу чи його заступника з навчально-виховної роботи, дані та опис умов роботи педагога, довідку з вивчення системи його роботи, результати анкетування учнів і батьків. Аналіз цього кейса потребує вирішення таких питань:

1. Тип закладеного в кейс конфлікту.
2. Етап, на якому перебуває конфлікт.
3. Роль, функції і структура конфлікту.
4. Способи і шляхи його розв'язання.

У даному кейсі закладена рольова концепція. Під *роллю* розуміють сукупність вимог, що висуваються до осіб, які відстоюють певні соціальні позиції. Тому в кейсі містяться допоміжні матеріали, які дають змогу учасникам глибше усвідомити «закони» рольової діяльності.

Кейс-конфлікти викликають жвавий інтерес, супроводжуються емоціями, проявом індивідуальності, проте є небезпека відвертання уваги від суті конфлікту й зосередження на другорядних аспектах.

Інноваційні кейси успішно впроваджуються у практику курсового підвищення кваліфікації педагогічних працівників і містять проблему із вибору та запровадження *освітніх інновацій*. Такі кейси, як правило, довготривалі і найчастіше «відкриті», тобто потребують самостійної роботи з пошуку необхідної інформації. Такі кейси носять назву **«трансформерів»**: залежно від тривалості курсів підвищення кваліфікації, етапності, категорії, фаху та посад слухачів їх можна представляти у різних варіантах. Зміст таких кейсів спрямований на створення програми чи проекту за вибором і запровадженню технологій навчання та виховання у практичну діяльність навчального закладу чи окремих педагогів. Вони сприяють усвідомленню чинників підтримки й гальмування, що впливають на інноваційний процес, навчають розробляти стратегію і тактику, враховувати реальні умови, чітко передбачати можливий результат.

Оптимальний **комплект матеріалів кейса** має містити:

1. Титульний лист.
2. Інструкцію, в якій сформульовані мета, завдання, питання для обговорення, кінцевий результат, критерії оцінювання, структура та етапи діяльності, їх часовий ліміт.
3. Опис ситуації.
4. Додатки з необхідною інформацією (тексти, копії документів, статистичні дані, графіки, фотографії чи відео матеріали за потребою).
5. Висновок по кейсу (можливі вирішення проблеми чи обґрунтування вибору).
6. Анкета або думка слухача про зміст і процес роботи над кейсом, самоаналізом та можливими пропозиціями щодо його вдосконалення.

Типовий сценарій організації заняття за кейс-методом має таку структуру:

I. Організаційний етап.

Слухачі отримують кейси не пізніше, як за день до заняття. Якщо кейс «відкритий», то заздалегідь (залежно від складності завдань для самостійної роботи) викладач курсів продумує місце й час проведення, готує аудиторію та необхідне обладнання.

II. Підготовчий етап.

Заняття розпочинаються з контролю знань слухачів, з'ясування центральної проблеми, яку необхідно розв'язати, та рівня її усвідомлення. Далі доцільно поділити слухачів на групи, які обирають «спікера». При цьому бажано, щоб усі учасники мали «бейджики», це сприяє встановленню певної атмосфери спілкування.

III. Аналітичний етап.

Вивчається конкретна ситуація за певним сценарієм, який передбачає самостійну роботу або «мозковий штурм» у межах малої групи. Форми і методи можуть бути надзвичайно різноманітні згідно із задумом кейсу. Етап завершується публічним виступом із представленням і захистом запропонованого рішення, програми, проекту тощо. У ході керованої дискусії можливі запитання до того, хто виступає, доповнення членів групи. За потреби спільне розв'язання проблемної ситуації здійснюється голосуванням.

IV. Підсумковий етап.

Викладач інформує про подолання проблеми в реальному житті або обґрунтовує власну версію й обов'язково оприлюднює кращі результати, оцінює (чи проводить взаємооцінювання) роботу кожної малої групи й кожного слухача.

На основі вищевикладеного можна зазначити, що кейс-метод потребує чіткого визначення у навчально-виховному процесі, навчальному предметі, науково-методичній роботі, базується на конкретній ситуації, потребує майстерності керування з боку викладача-організатора. *«Продуктивний» кейс має відповідати таким вимогам:* мати чітко поставлену мету створення, відповідний рівень складності, бути актуальним чи перспективним, містити якісно оформлені матеріали в оптимальному обсязі (до 20 сторінок), мати соціокультурне забарвлення, ілюструвати типові ситуації, розвивати аналітичне мислення, провокувати дискусію, мати декілька рішень.

Загалом можна констатувати, що кейс-методика сприяє особистісно-професійному зростанню педагогів, а саме:

- *розумовий розвиток* обумовлений отриманням нових різнопланових знань, способів дій, навичками аналізу, роботи з інформацією, комунікативними вміннями;
- *моральний розвиток* – розвиток активності, самооцінка, партнерство і співробітництво, додержання суспільних норм;
- *у мотиваційно-вольовій сфері* відбувається зміцнення волі, розвиток мотивації, цілепокладання тощо;
- *професійне вдосконалення* – розвиток працьовитості, практичні знання та навички, здатність конкурувати, підвищення професійного іміджу.

4. Сутність науково-методичної діяльності педагогічних працівників професійної школи

Науково-методична робота в дидактиці розглядається "... як цілісна, оснований на досягненнях науки і передового педагогічного досвіду і на конкретному аналізі навчально-виховного процесу, система взаємопов'язаних дій і заходів, спрямованих на всебічне підвищення кваліфікації та професійної майстерності кожного педагога, на розвиток та підвищення творчого потенціалу педагогічного колективу в цілому, а в кінцевому розрахунку - на

розвиток і досягнення позитивних наслідків навчально-виховного процесу, оптимального рівня навчання, виховання і розвитку учнів" [17].

Відповідно до законодавчо-нормативної документації, яка регламентує навчально-виробничу та методичну діяльність у закладах професійної освіти, **основними напрямками науково-методичної діяльності** педагогічних працівників ПТНЗ є наступні:

- розробка навчально-методичної документації з читаємих курсів (робочих навчальних планів і програм, у тому числі і авторських);
- розробка навчально-методичних комплексів (НМК) та навчально-методичного супроводу (лекційного матеріалу, робочих зошитів, завдань для лабораторно-практичних занять і самостійної роботи учнів, критеріїв оцінювання, інструкцій тощо) читаємих курсів, у тому числі і авторських;
- участь у розробці державних стандартів на професії за профілем навчального закладу;
- розробка навчальних та методичних рекомендацій і посібників, підготовка статей для публікації у періодичних виданнях;
- участь у роботі педагогічного колективу (індивідуально або у складі творчих груп) над єдиною науково-методичною проблемою;
- участь у плануванні, організації та проведенні педагогічних досліджень, експериментів (індивідуально або у складі творчих чи експериментальних груп);
- участь у розробці та реалізації навчальних та науково-методичних проектів;
- виявлення, вивчення, узагальнення та систематизація передового педагогічного досвіду;
- участь (з представленням матеріалів доповідей) у науково-практичних та науково-методичних семінарах, конференціях, педагогічних читаннях тощо.

Розкриємо більш детально деякі із вищезазначених напрямів.

4.1. Методологія педагогічних досліджень [6]

4.1.1. Визначення основних понять методології педагогічних досліджень.

Зростання темпів наукового прогресу, обсягів інформації, швидка зміна економічного, політичного, культурного середовища будь-якої освітньої системи спонукають не лише надання педагогами знань, а й формування у самих педагогів низки компетенцій, логіки наукового мислення та дослідницьких умінь і навичок.

Незважаючи на те, що у філософській, соціологічній та психолого-педагогічній літературі термін *«дослідницькі вміння і навички»* зустрічається досить часто, чіткого наукового визначення цього поняття немає. Так, В.Андреев

[4] зазначає: «Дослідницькі вміння – це уміння застосовувати прийом відповідного методу пізнання в умовах розв’язання навчальної проблеми, в процесі виконання навчально-дослідницького завдання».

Аналізуючи дослідницькі вміння, Н.Недодатко [12] стверджує: «Дослідницьке уміння – це складне психічне утворення (синтез дій інтелектуальних, практичних, самоорганізації та самоконтролю, засвоєних і закріплених у способах діяльності), яке знаходиться в основі готовності особистості до пізнавального пошуку і виникає в результаті управління навчально-дослідницькою діяльністю учнів». Існують й інші кути зору на визначення даного поняття, а саме: «дослідницькі вміння – це, з одного боку, властивість особистості, яка характеризує її здатність до пошуково-перетворювальної діяльності в освітньому процесі, а з іншого – її здатність здобувати нові знання, уміння і навички, які сприяють її професійному розвитку і саморозвитку» [2]. С.Балашова у своєму дослідженні також наводить і *структуру дослідницьких умінь*:

- *інформаційні уміння* - уміння здійснювати інформаційний пошук, уміння працювати з першоджерелами інформації;
- *аналітико-синтетичні уміння* - уміння аналізувати, синтезувати інформацію, уміння виокремлювати головне, суттєве, уміння описувати явища (процеси), вміння систематизувати і класифікувати інформацію;
- *креативні уміння* – вміння генерувати ідеї, висувати гіпотезу дослідження, здатність до фантазії, уяви, уміння переносити знання й уміння у нові проблемні ситуації, уміння виділяти суперечності, здатність до подолання інерції мислення;
- *прогностичні уміння* – уміння передбачати наслідки, здатність до екстраполяції.

Педагогічний процес є надзвичайно складним, остаточно вирішити його проблеми практично неможливо. Це обумовлює постійну необхідність нових педагогічних досліджень. *Змістом педагогічного дослідження є творчий цілеспрямований пошук шляхів удосконалення виховного і навчального процесу.*

***Педагогічне дослідження** – це процес наукового визначення, вивчення та аналізу результатів актуальної педагогічної проблеми.*

***Дослідження у галузі педагогіки** – це процес і результат наукової діяльності, спрямованої на отримання нових знань про закономірності освіти, навчання і виховання, їх структуру і механізм, зміст, принципи і технології. Педагогічне дослідження покликане пояснювати і передбачати педагогічні факти і явища.*

***Педагогічний експеримент** – це дослідницька діяльність з метою вивчення причинно-наслідкових зв’язків у педагогічних явищах, яка передбачає дослідне моделювання педагогічного явища і умов його функціонування, активний вплив дослідника на педагогічні явища, вимірювання результатів педагогічного впливу і взаємодії.*

Педагогіка, як і будь-яка наука, що вивчає актуальні проблеми людської практики, може успішно розвиватися за умови постійного поповнення новими фактами. Для їх накопичення, пізнання та осмислення потрібен добір науково обґрунтованих методів дослідження, що залежать від сукупності методологічних принципів.

***Методологічні принципи педагогіки** – це основні положення, на яких ґрунтується дослідницьке і практичне перетворення педагогічних систем.*

***Методологія педагогіки** – це вчення про принципи побудови, форми і методи науково-пізнавальної педагогічної діяльності, сукупність теоретичних положень про педагогічне пізнання і перетворення дійсності.*

Методологія педагогіки характеризує основні компоненти дослідження (об'єкт, предмет, завдання, сукупність дослідницьких засобів) і формує уявлення про структуру і послідовність розв'язання дослідницьких завдань. Методологія педагогіки поєднує дві групи наукового інструментарію. Перша група містить *систему методів пізнання* педагогічних реалій і є комплексом умов, засобів, приписів, орієнтирів дослідження. Друга група містить принципи, методи, засоби, процедури, що становлять собою *технологію перетворення*, регуляцію педагогічної діяльності. Інакше кажучи, методологія виконує нормативну і регулятивну функції.

В структурі педагогіко-методологічного знання виділяють чотири рівні: *філософський, загальнонауковий, конкретно-науковий і технологічний.*

***Філософський рівень педагогічної методології** – це система загальних принципів пізнання і категоріальний склад науки взагалі. Філософія є методологією будь-якої науки, у тому числі – і педагогіки.*

Існує багато різних філософських вчень, які утворюють філософський рівень методології різних наук, у тому числі й педагогіки: екзистенціалізм, прагматизм, діалектичний матеріалізм, неотомізм, неопозитивізм тощо.

***Загальнонауковий рівень педагогічної методології** – це система теоретичних концепцій, які використовуються в усіх або в більшості наукових дисциплін, у тому числі – і у педагогіці.*

***Конкретно-науковий рівень педагогічної методології** – це сукупність методів, принципів дослідження і процедур, що використовуються саме у педагогіці.*

Основою загальнонаукової методології педагогіки є *системний підхід*, який відображає загальний зв'язок і взаємообумовленість явищ і процесів об'єктивної дійсності. Цей підхід орієнтує дослідника і практика на необхідність вивчення явищ життя як систем (цілісних сукупностей), що мають певну структуру і закони функціонування.

Особистісний підхід дуже тісно пов'язаний з системним підходом. Сутність

особистісного підходу полягає в орієнтації при плануванні і здійсненні педагогічного процесу на особистість як мету, суб'єкт, результат і головний критерій ефективності освіти. Особистісний підхід вимагає визнання унікальності особистості, її інтелектуальної і моральної свободи, права на повагу. Цей підхід передбачає опору в освіті на природний процес саморозвитку задатків і творчий потенціал особистості, створення відповідних умов.

Загальновідомо, що *діяльність* є основою, засобом і вирішальною умовою розвитку особистості. Здатність людини до здійснення певного виду діяльності називається *компетентністю*. Цей факт обумовлює необхідність реалізації в педагогічному дослідженні і педагогічній практиці *діяльничого (компетентнісного) підходу*. Щоби підготувати учнів до самостійного життя і різносторонньої професійної діяльності, необхідно залучити їх до різноманітних видів освітньої діяльності, тобто організувати педагогічний процес як повноцінну в соціальному і моральному відношенні життєдіяльність.

Діяльничий (компетентнісний) підхід потребує переведення учня в позицію суб'єкта пізнання, праці і спілкування. Це, в свою чергу, потребує реалізації *полісуб'єктного (діалогічного) підходу*, який впливає з того, що сутність людини значно багатша, різнобічніша і складніша, ніж її діяльність. Полісуб'єктний (діалогічний) підхід заснований на вірі в позитивний потенціал людини, в її необмежені творчі можливості постійного розвитку і самовдосконалення.

Названі вище складові загальнонаукового і конкретно-наукового рівнів педагогічної методології дозволяють, по-перше, виявити не уявні, а дійсні педагогічні проблеми і тим самим визначити стратегії, основні способи їх розв'язання. По-друге, вони дають можливість цілісно, у діалектичній єдності проаналізувати всю сукупність найбільш значущих освітніх проблем і встановити їх ієрархію. І нарешті, вони дозволяють отримати об'єктивні знання і позбутися шкідливих педагогічних стереотипів.

Технологічний рівень педагогічної методології – це система методик і технік педагогічного дослідження, тобто набір процедур, які забезпечують отримання достовірного емпіричного матеріалу і його первинну обробку, після якої він може включатися в масив наукового знання.

Педагогічні дослідження за їх спрямованістю поділяються на теоретико-методологічні (фундаментальні), методичні (прикладні) та історико-педагогічні.

Теоретико-методологічні (фундаментальні) педагогічні дослідження спрямовані на аналіз існуючих педагогічних теорій і створення нових педагогічних теорій у разі необхідності. *Результатами* теоретико-методологічних педагогічних досліджень є доповнення і уточнення існуючих педагогічних теорій або нові педагогічні теорії. *Ефективність* теоретико-методологічних педагогічних досліджень оцінюється за ступенем наукової новизни і теоретичної значущості здобутих результатів та за впливом результатів на розвиток педагогіки як науки.

Методичні (прикладні, науково-практичні) педагогічні дослідження спрямовані на вирішення конкретних практичних проблем освіти, на поглиблене вивчення окремих аспектів педагогічного процесу, на розкриття закономірностей

педагогічної практики, на розробку конкретних науково-практичних рекомендацій, що ґрунтуються на вже відомих теоретичних положеннях. *Результатами* методичних (прикладних) педагогічних досліджень є техніки, методики, технології розв'язання конкретних практичних проблем педагогічного процесу. *Ефективність* методичних (прикладних) педагогічних досліджень оцінюється за показниками якості розв'язання конкретних навчальних та виховних завдань.

Історико-педагогічні дослідження мають на меті вивчення конкретних проблем історії педагогіки. *Результатами* історико-педагогічних досліджень є нові знання і факти з історії педагогічної науки і практики. *Ефективність* історико-педагогічних досліджень оцінюється не лише за новизною виявлених дослідником даних, а й прогностичним їх значенням для розвитку педагогічної науки і практики.

Усі рівні педагогічної методології утворюють складну систему, в межах якої між ними існує певне підпорядкування. При цьому філософський рівень є змістовою основою будь-якого методологічного знання, визначаючи світоглядні підходи до процесу пізнання і перетворення дійсності.

4.1.2. Система методів і методика педагогічного дослідження.

У кожному педагогічному дослідженні у відповідності з логікою наукового пошуку здійснюється розробка методики дослідження, яка є сукупністю теоретичних та емпіричних методів, що дають можливість з найбільшою достовірністю дослідити такий складний і багатофункціональний об'єкт, яким є освітній процес. Використання цих методів має дозволити всебічно вивчити досліджувану проблему, всі її аспекти, параметри тощо.

Методи педагогічного дослідження – це способи вивчення педагогічних явищ, отримання наукової інформації про них з метою визначення закономірних зв'язків, відношень і побудови наукових теорій.

Все різноманіття методів педагогічного дослідження можна умовно поділити на три групи: методи вивчення педагогічного досвіду (емпіричні методи), методи теоретичного дослідження (теоретичні методи), математичні методи.

Методи емпіричного пізнання.

Методи вивчення педагогічного досвіду - це способи дослідження реально створюваного досвіду організації освітнього процесу. При вивченні педагогічного досвіду використовують такі методи, як спостереження, бесіда, інтерв'ю, анкетування, вивчення робіт учнів, аналіз навчально-планувальної, освітньо-нормативної та освітньо-облікової документації.

Метод спостереження – це цілеспрямоване сприймання певного педагогічного явища, в процесі якого дослідник отримує конкретний практичний

матеріал. Виділяють такі *етапи спостереження*:

- *визначення мети і завдань* (для чого, з якою метою ведеться спостереження);
- *вибір способу спостереження*, який найменше впливає на досліджуваний об'єкт і найефективніше забезпечує збір необхідної інформації (як спостерігати);
- *вибір способів реєстрації спостережуваного* (як вести записи);
- *обробка та інтерпретація* отриманої інформації.

Розрізняють *спостереження* за:

- *належністю дослідника до спостережуваної аудиторії* (дослідник може бути членом тієї групи, в якій здійснюється спостереження, а може і спостерігати “ззовні”);
- *помітністю дослідника для представників спостережуваної аудиторії* (дослідник може спостерігати відкрито, а може і приховано, інкогніто);
- *ступенем охоплення спостережуваної аудиторії* (суцільне спостереження, вибіркоче спостереження).

Спостереження — це досить доступний метод педагогічного дослідження, але він має свої недоліки: на його результати впливають особистісні властивості (мотиви, інтереси, психічні стани) дослідника.

Методи опитування – бесіда, інтерв'ю, анкетування.

Бесіда є самостійним і додатковим методом педагогічного дослідження, який використовується з метою отримання необхідної інформації або пояснення того, що не було достатньо зрозумілим під час спостереження. Бесіда проводиться за заздалегідь визначеним планом з виділенням питань, що потребують пояснення. Вона ведеться у вільній формі без запису відповідей співрозмовника. Різновидністю бесіди є *інтерв'ювання*, запозичене педагогікою із соціології. Під час інтерв'ю відповіді співрозмовника записуються відкрито.

Анкетування— метод масового збору емпіричного матеріалу за допомогою анкети. Ті, кому адресовані анкети, дають письмові відповіді. Бесіду та інтерв'ю називають опитуванням “обличчя до обличчя”, анкетування ж часто називають заочним опитуванням. Результативність бесіди, інтерв'ю, анкетування в значній мірі залежить від змісту й структури запитань.

План бесіди, інтерв'ю і анкети - це перелік запитань. Розробка запитань передбачає визначення характеру інформації, яку необхідно отримати, формулювання запитань, які повинні бути задані. Зазвичай спочатку складається пробний перелік запитань, потім проводиться його попередня перевірка шляхом пробного дослідження і виправлення, редагування цього переліку.

Цінний емпіричний матеріал може дати *вивчення результатів освітньої діяльності (робіт) учнів*: письмових, графічних, контрольних робіт, малюнків, креслень, зошитів з окремих дисциплін, матеріальних виробів, проектів тощо.

Вивчення навчально-планувальної, освітньо-нормативної та освітньо-облікової документації (особових справ учнів, медичних карт, журналів навчальних груп, протоколів зборів, засідань тощо) озброює дослідника деякими

об'єктивними даними, які характеризують реально існуючу практику організації освітнього процесу.

Педагогічний експеримент.

Особливу роль у педагогічних дослідженнях відіграє ***педагогічний експеримент*** – спеціально організована перевірка тієї чи іншої педагогічної системи для виявлення її освітньої ефективності.

Виділяють такі *етапи педагогічного експерименту*:

- *теоретичний* (визначення проблеми, мети, об'єкта і предмета експериментального дослідження, його завдань і гіпотез);
- *методичний* (розробка методики дослідження та його плану, програми, методів обробки отриманих результатів);
- *власне експериментальний* (проведення серії дослідів, створення експериментальних ситуацій, спостереження, управління дослідом і вимірювання реакції піддослідних);
- *аналітичний* (кількісний і якісний аналіз, інтерпретація отриманих фактів, формулювання висновків і практичних рекомендацій).

Розрізняють експеримент ***природний, натуральний*** (в умовах звичного освітнього процесу) і ***лабораторний*** (створення штучних умов для перевірки, наприклад, того чи іншого методу навчання, виховання, коли окремі учні ізолюються від решти). Найчастіше у педагогічних дослідженнях використовується природний експеримент. Педагогічний експеримент може бути ***довготривалим*** або ***короткочасним***.

Педагогічний експеримент може бути ***констатувальним***, що виявляє тільки реальний стан педагогічних явищ і процесів, або ***перетворювальним*** (*розвивальним, формувальним*), який змінює перебіг звичних освітніх процесів. Труднощі експериментального методу для дослідника полягають у тому, що необхідно досконало володіти технікою експериментування, потрібна особлива делікатність, такт, вміння встановлювати контакт з піддослідними.

Перераховані вище методи загалом називаються *методами емпіричного пізнання* педагогічних явищ. Вони слугують засобами збору науково-педагогічних фактів, які мають бути піддані теоретичному аналізу. Тому існує виділяється спеціальна група методів педагогічного дослідження – *методи теоретичного аналізу*.

Методи теоретичного аналізу.

Теоретичний аналіз – це виділення і аналіз окремих об'єктів, ознак, особливостей, властивостей, педагогічних явищ. Аналізуючи окремі факти, ми виявляємо в них загальне і особливе, встановлюємо загальний принцип або правило. Аналіз супроводжується синтезом, він допомагає проникнути в сутність педагогічних явищ, що вивчаються.

Методи теоретичного аналізу поділяють на індуктивні та дедуктивні. ***Індуктивні*** методи теоретичного аналізу передбачають рух думки дослідника від частинних суджень до загального висновку, ***дедуктивні*** - від загального

судження до частинного висновку.

Теоретичні методи необхідні для визначення проблем, формулювання гіпотез і для оцінки зібраних фактів. Ці методи пов'язані з вивченням літератури, праць класиків з питань людинознавства в цілому і педагогіки зокрема; художньої літератури про освіту; довідникової педагогічної літератури, підручників і методичних посібників з педагогіки і суміжних наук.

Вивчення літератури дає можливість дізнатися, які факти і проблеми вже достатньо добре вивчені, з яких ведуться наукові дискусії, які педагогічні ідеї втратили актуальність, які проблеми ще не розв'язані. Робота з літературою передбачає використання *таких методів*, як:

- *складання бібліографії* — перелік джерел, підібраних для роботи у зв'язку з досліджуваною проблемою;
- *реферування* — стислий переказ основного змісту одного чи декілька творів з загальної тематики;
- *конспектування* — ведення більш детальних записів, основу яких складають виділення головних ідей і положень твору;
- *анотація* — короткий запис загального змісту книги чи статті;
- *цитування* — дослівний запис виразів, фактичних чи цифрових даних, що є в літературному джерелі.

Математичні і статистичні методи в педагогіці використовуються для обробки емпіричних даних, для встановлення кількісних залежностей між досліджуваними явищами. Вони допомагають оцінити результати експерименту, сприяють підвищенню надійності висновків, створюють основу для теоретичних узагальнень.

4.2. Методика розробки навчальних та науково-методичних проектів.

В останні роки проектна технологія широко використовується у системі підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації педагогічних працівників професійної школи через її спрямованість на формування у слухачів знань, умінь і навичок з планування, організації та здійснення науково-дослідницької (пізнавальної, методичної, психолого-виховної, соціально-правової) діяльності. Педагог, котрий уміє проектувати, моделювати, опрацьовувати отримані статистичні дані, аналізувати, кваліфіковано проводити тематичні спостереження, створювати на основі результатів дослідження Web-сайти, мультимедійні презентації, публікації, зможе навчити цьому й інших. Саме це є основною метою впровадження проектної технології на курсах підвищення кваліфікації. Інші завдання теж немаловажні: отримання, систематизація і актуалізація відповідних знань з основ роботи з офісною технікою та інформаційними технологіями, аналіз першоджерел, апробація методики дослідницької роботи, розкриття і самореалізація творчого потенціалу слухачів курсів, оволодіння ними інформаційно-комунікативними технологіями тощо [3].

Алгоритм оволодіння педагогами методикою проектування

Перший крок – це опанування слухачами курсовою програмою «Intel - навчання для майбутнього», що уможливорює подальшу взаємодію педагогів із слухачами курсів в процесі опанування останніми проектною технологією як такої.

Другий – це вибір теми навчального чи науково-методичного проекту. Досвід показує, що слухачів зацікавлюють теми, в яких близький для них зміст і певна інтрига, що притягує і мотивує на подальшу плідну самоосвітню діяльність.

Наступний крок – складання слухачами плану проекту, який має бути реальним і детальним. Це досить складна робота, адже необхідно враховувати багато нюансів. Вдалою підтримкою і основою може стати *шаблон навчального плану проектної діяльності програми «Intel»*. Отже, **план навчального (методичного) проекту** має містити:

1. **Ключове питання**, на яке слухачі по закінченню своєї пошукової діяльності повинні дати аргументовану відповідь і котре допоможе їм глибше освоїти ту чи іншу тему. Наприклад, ключовим питанням до методичного проекту «Педагог, якого чекають учні...» може бути: «В чіях руках майбутнє сьогоднішніх учнів ПТНЗ?».

2. **Тематичні питання**, які стануть основою проекту. До того ж, кожне тематичне питання є *окремою підтемою* для дослідження членами творчої групи або індивідуального автора проекту. Загалом, відповіді на всі тематичні питання дають відповідь на ключове питання теми, що покаже рівень досліджуваності проблеми. Наприклад, тематичними питаннями за вище зазначеною темою проекту можуть стати такі: «Чи кожного педагога можна назвати майстром?»; «Як зацікавити учнів своїм навчальним предметом?»; «Який він, ідеальний педагог?».

3. **Змістовні питання до кожної підтеми**. Їх може бути декілька і саме вони стануть для слухачів орієнтиром наукового пошуку, актуалізують і систематизують їхні знання, спонукають поглибити та розширити рівень інформаційного забезпечення. Такі питання за обраною вище темою проекту можна сформулювати наступним чином: «Що означають поняття «педагогічна майстерність» та «педагогічна культура»?»; «Чи реально стати ідеалом для суб'єктів впливу?»; «Як підвищити свій професійний імідж?»; «Що спільного і відмінного між педагогом і актором?»; «Який стиль спілкування педагога з учнями повинен домінувати?» тощо.

4. **Стислий опис проекту**. Це необхідно зробити, аби спрогнозувати в конкретному аспекті всю діяльність слухачів у проекті, передбачити методи дослідження, які вони можуть використовувати для отримання об'єктивних даних.

5. **Навчальні предмети, з якими пов'язаний проект**. Це дуже суттєво, адже сам перелік навчальних предметів орієнтує як викладача-організатора, так і слухачів курсів на підбір відповідної літератури. У нашому проекті це: педагогіка, психологія, методика професійного навчання, методика виховної роботи, інформатика, основи педагогічної майстерності, етика тощо.

6. *Визначення груп слухачів курсів підвищення кваліфікації* (посада, спеціалізація, кваліфікаційна категорія, педагогічний досвід). Врахування цих параметрів застереже від помилок при організації діяльності творчих груп і забезпечить оптимальний зміст роботи, що доступний для певної категорії слухачів і потрібний саме для них. Так, заступники директорів професійних навчальних закладів є водночас і викладачами за різним фахом. Як адміністратори, вони беруть участь в організації науково-методичної роботи з педагогічними працівниками на місцях, тобто, опікуються зростанням їхньої педагогічної майстерності. Отже, питання привабливості, педагогічної майстерності входить у компетенцію заступників директорів ПТНЗ, тому ця тема їм близька і актуальна.

7. *Державні освітні стандарти*. Згідно із нормативною базою вищого навчального закладу (у даному випадку, інституту післядипломної освіти) програми курсів підвищення кваліфікації, отримання базової чи другої психолого-педагогічної освіти затверджуються відповідно ліцензування тієї чи іншої категорії слухачів. Перш ніж започаткувати навчальний проект, необхідно чітко визначитися, до якої освітньої галузі належить тема проекту і який її зміст, чи не виходить за межі ліцензованого, що не бажано. У нашому випадку проблема стосується педагогіки, методики і психології як основ педагогічної майстерності. Окрім того, під час роботи над проектом слухачі мають опанувати або актуалізувати базову навчальну програму з питань інформатики та обчислювальної техніки.

8. *Навчальні цілі та очікувані результати діяльності слухачів над проектом*. Навчальні цілі повинні бути конкретними. Основна мета проекту має орієнтувати слухачів на *кінцевий результат*. Так, *головною метою зазначеного проекту є стимулювання процесу щодо розкриття творчого потенціалу сучасного педагога професійної школи*.

Завдання проекту, водночас, мають розшифрувати мету, орієнтувати виконавців проекту на практичну роботу. В цьому проекті сформульовано кілька завдань, а саме: викликати у слухачів курсів бажання стати саме тим педагогом, якого так чекають учні; практично дослідити рівень сформованості педагогічної майстерності педагогічних працівників, які проводять відкриті заняття та виховні заходи (за відповідними критеріями і показниками оцінювання); проводити інтерв'ю, анкетування, аналізувати та опрацьовувати статистичні дані; моделювати й відшукувати шляхи розв'язання проблеми на основі проаналізованих першоджерел і творчого підходу до актуалізації власного педагогічного досвіду і досвіду колег.

9. *Час для реалізації навчального проекту*. Варто зазначити, що цей етап діяльності над проектом достатньо непростий, тому що виконується слухачами як під час навчальних занять, так і поза заняттями впродовж усього періоду тривалості курсів, завершуючись відповідною презентацією напрацьованого.

10. *Матеріали та ресурси*. Слід заздалегідь продумувати, що сприяє комфортній роботі над проектом і не відволікає увагу слухачів (пошук матеріалів чи технічних засобів). Для роботи над проектом важливо мати: фотоапарат,

принтер, засоби для зв'язку з Інтернетом, відеокамеру, комп'ютер(и), обладнання для відеоконференцій, психолого-педагогічна періодика тощо.

11. Оцінювання дослідницьких та творчих досягнень виконавців проекту. Оцінюванню підлягають всі творчі завдання, які пропонуються для виконання: мультимедійні презентації, публікації слухачів та їхні Web-сайти. Причому, в оцінюванні є як типове, так і специфічне для цього виду роботи, яку необхідно об'єктивно оцінити. Так, у представленому проекті спільним для всіх є наявність критеріїв та показників оцінювання, розроблених керівниками проектів, а саме: оформлення проекту та його зміст, грамотність і творчість. Водночас, конкретні показники цих критеріїв дещо відрізняються залежно від проекту. Так, зміст презентації передбачає узагальнення проведених досліджень, тому рівень виконання його є одним із показників оцінювання презентації.

Так, зміст *Web-сторінки* слугує інформаційним ресурсом для інших – рівень виконання цієї функції і є показником для оцінювання.

Для *публікацій* змістове завдання полягає у створенні буклетів, бюлетенів, газет, журналів, статей, реклам тощо про дослідження і його результати. Саме демонстрація цих умінь є показником змісту публікацій.

Слід зазначити, що Web-сайти потрібно оцінювати за таким критерієм, як навігація, що не використовується в публікаціях і презентаціях. Поєднує публікацію і Web-сторінку можливість оцінювати за таким критерієм, як графіка зображення.

12. Ключові слова. Їх необхідно визначити задля ефективної роботи виконавців проекту, економії їхнього часу. Спираючись на ключові для досліджуваного проекту слова, виконавці проекту мають можливість знаходити матеріали для виконання завдань в Інтернеті.

Окрім того, керівникам проектів необхідно розробити *інструкції*, у яких конкретніше висвітлюються різні аспекти проектної діяльності, подаються застереження, настанови, поради.

Під час роботи слухачів над проектом керівник повинен не тільки інспектувати їх роботу, але й допомагати, давати їм змогу самостійно творити, мати право вибору. Словом, бути *супервайзером* для слухачів. Такий підхід, як показала практика, є мотивом успіху.

4.3. Система роботи педагогічного колективу ПТНЗ над єдиною науково-методичною проблемою

Науково-методична робота у закладах професійної освіти перш за все спрямована на формування і зростання професійної компетентності педагогічних працівників та творчого потенціалу всього колективу, вироблення інноваційного стилю діяльності, підготовки педагогів до пошукової діяльності, упровадження освітніх інноваційних технологій у навчально-виробничий і виховний процеси, формування здатності до швидкої адаптації в умовах, що постійно змінюються.

Успішному підвищенню професійної кваліфікації педагогічних працівників ПТНЗ сприяє зосередження їх зусиль на роботі за **єдиною науково-методичною темою (проблемою)** навчального закладу, що орієнтує керівників, методистів, педагогічних працівників, які працюють з інноваціями, на дотримання принципу послідовності, етапності у процесі опанування нововведень, на визначення пріоритетних форм та методів науково-методичної діяльності на кожному етапі, на розробку комплексів інформаційно-методичних матеріалів, що висвітлюють проміжні та кінцеві результати.

Опрацювання нової науково-методичної теми (проблеми) пов'язане із змінами змісту професійно-технічної освіти, освоєнням нових навчальних програм, введенням нетрадиційних дисциплін, пошуком оригінальних методик викладання.

Впровадження у навчально-виробничу та організаційно-методичну діяльність навчального закладу досягнень педагогічної науки – це цілеспрямований і організаційний процес управління, котрий має відбуватися у такій послідовності: *постановка мети – планування – організація – аналіз – регулювання – контроль – стимулювання – коригування*.

Педагог виступає головним чинником реалізації цілей і завдань освіти, тому об'єктом управління є професійний розвиток особистості педагога. Ці завдання реалізуються через організацію діяльності педагогічного колективу навчального закладу над єдиною науково-методичною проблемою.

Робота над єдиною темою є *колективною формою* пошуку шляхів вирішення актуальних проблем навчально-виховного процесу.

Колективне педагогічне дослідження має свої *переваги*: об'єднує окремі елементи дослідницької практики, забезпечує підвищення кваліфікації педагогічних працівників у режимі самоосвіти й упровадження системи локальної взаємодії, спрямованої на теоретичне осмислення та практичне вирішення актуальної проблеми [14].

Успіху у зазначеній роботі досягають ті педагогічні колективи, які користуються наступними **вимогами до визначення** єдиної науково-методичної проблеми:

- *актуальність проблеми* для діяльності конкретного педагогічного колективу;
- *співзвучність проблеми* із сучасними педагогічними ідеями;
- *колегіальність* вибору науково-методичної проблеми з урахуванням пропозицій найавторитетніших членів педагогічного колективу;
- *діалектичний зв'язок* єдиної теми з існуючим передовим педагогічним досвідом з визначеної проблеми, з конкретними науково-дослідними освітніми установами, які спроможні надати допомогу навчальному закладу своїми науковими розробками;
- науково-методична проблема має *охоплювати навчально-виробничий і виховний процеси, всі форми методичної роботи* навчального закладу.

З урахуванням складності науково-методичної проблеми та рівня готовності педагогічного колективу до її реалізації складають **перспективний план роботи** (орієнтовно на 3 – 5 років) над визначеною проблемою, у якому передбачається поетапне вирішення необхідних питань. Заплановані заходи включають у перспективний та річні плани навчального закладу.

Зміст роботи над єдиною науково-методичною проблемою:

- фіксація утруднень у педагогів, учнів, адміністрації, які призводять до виникнення проблеми;
- вивчення різноманітних джерел, літератури, їх науковий аналіз, що дозволяє визначити науково-практичне обґрунтування вирішення аналогічних проблем;
- навчання педколективу управлінської рефлексії, техніки корекції суб'єктивного стану у проблемній ситуації;
- побудова моделі нового виду діяльності, яка дозволяє знімати суперечності й вирішувати проблеми;
- вивчення досвіду роботи над аналогічними проблемами;
- розробка необхідних дидактичних, психолого-педагогічних та інших засобів;
- апробація нової моделі діяльності;
- вироблення методичних рекомендацій для всіх учасників освітнього процесу, спрямованих на вирішення проблеми та отримання нової якості.

З метою посилення цілеспрямованості при виконанні науково-методичної теми ПТНЗ може бути запропоновано наступний алгоритм (план) роботи над єдиною методичною темою [7].

Алгоритм роботи ПТНЗ над єдиною методичною темою

1. Психолого-педагогічна підготовка колективу.

1. Аналіз результатів педагогічного процесу з метою виявлення загальних та окремих проблем науково-методичної роботи у ПТНЗ.
2. Вивчення реального рівня професійної компетентності, творчих здібностей педагогів, потреб та інтересів як всього колективу, так і кожного педагога через наступні заходи: відвідування уроків, позакласних занять, застосування методів експертних оцінок, проведення анкетування, бесід, аналіз змісту педагогічних рад, творчих конференцій тощо.
3. Систематичне вивчення ступеню розриву між реальним рівнем компетентності педагогів, що виявляється в узагальненні їх праці, та вимогами суспільства до рівня діяльності педагогічних колективів.
4. Діагностика педагогічних умов, що спричинили такий розрив.
5. Ознайомлення педагогічного колективу ПТНЗ з досягненнями психолого-педагогічної науки та інноваційними освітніми технологіями, що стосуються проблем навчального закладу.

II. Теоретичне обґрунтування науково-методичної проблеми ПТНЗ.

1. Визначення та формулювання теми (проблеми) навчального закладу на основі результатів підготовчого етапу.
2. Обговорення методичної теми, планування форм роботи над нею: розробка плану теоретичної підготовки педагогів над виконанням даної теми; підготовка методичної служби ПТНЗ до практичної реалізації теми.
3. Ознайомлення всіх членів педагогічного колективу з проектом реалізації єдиної методичної теми, її обговорення та затвердження педагогічною радою ПТНЗ.

III. Теоретична підготовка до впровадження єдиної методичної теми.

1. Загальна теоретична підготовка педагогічного колективу до впровадження у практику нових наукових ідей, концепцій, рекомендацій.
2. Аналіз літературних джерел з теми, що досліджується.
3. Аналіз досвіду впровадження обраної теми у педагогічну практику.
4. Опис власного досвіду кожного члену педагогічного колективу навчального закладу у межах обраної теми.
5. Розробка творчою групою моделі впровадження: виділення основних положень, рекомендацій, прийомів, методів роботи; визначення змін у функціях усіх категорій педагогічних кадрів, коригування діяльності учасників, виявлення специфічних засобів реалізації завдань моделі, експертна оцінка реального досвіду.

IV. Творчий етап.

1. Творче опрацювання кожним учасником педагогічної ідеї у своїй навчально-виробничій та організаційно-методичній діяльності.
2. Самоосвіта педагогів у межах методичної теми, що досліджується.
3. Впровадження традиційних та інноваційних форм і методів у процес дослідження теми (цільові семінари, науково-практичні конференції, постійно діючі виставки, «відкриті» заняття, «мозкові штурми» тощо).
4. Створення банку даних щодо результатів науково-методичної роботи.

V. Поточний аналіз та управління процесом впровадження.

1. Аналіз та самоаналіз педагогами результатів впровадження: як впливає використання запропонованих форм, методів, прийомів та засобів на рівень навчальних досягнень учнів.
2. Контроль з боку керівників ПТНЗ ходу виконання методичної теми: аналіз інформації про стан реалізації, планування контролю за виконанням теми, координація роботи над темою, організація методичних заходів (семінарів, конференцій, «відкритих» занять тощо) з метою узагальнення досвіду роботи над єдиною темою, стимулювання дослідної діяльності учасників.

3. Контрольно-аналітична діяльність методичної служби ПТНЗ у процесі виконання теми: порівняльний аналіз проблематики та ходу роботи педагогічного колективу над темою зі станом її розробки у педагогічній науці та практичними результатами, об'єднання та координація всіх ланок учасників дослідження, забезпечення переходу від стихійного пошуку до моделювання та проектування роботи колективу над темою, посилення компетентного керівництва використанням науково-методичної інформації.

VI. Підведення підсумків роботи над єдиною темою.

1. Обговорення результатів роботи над єдиною методичною темою на педагогічній раді.
2. Вироблення і прийняття рекомендацій, формулювання висновків.

Результатом роботи навчального закладу над науково-методичною проблемою мають стати такі **показники**:

- підвищення педагогічної майстерності, творчого потенціалу педагогічних працівників;
- використання набутого досвіду більшістю педагогів навчального закладу;
- удосконалення змісту, форм і методів науково-методичної діяльності професійного навчального закладу;
- високий рівень навчальних досягнень учнів, їхнього особистого розвитку, вихованості;
- сприятливий психологічний клімат у педагогічному колективі;
- розробка рекомендацій щодо вдосконалення освітнього процесу в рамках досліджуваної проблеми.

Умови вибору науково-методичної проблеми педагогічним колективом професійного навчального закладу:

1. Аналіз результатів роботи над попередньою науково-методичною проблемою.
2. Визначення на основі аналізу основних напрямів, які сприятимуть удосконаленню навчально-виробничого і виховного процесів, методичної діяльності навчального закладу у підготовці кваліфікованих робітників:
 - відповідна фахова підготовка педагогічних працівників;
 - створення умов для творчості педагогів в індивідуальній та колективній діяльності;
 - готовність педагогів навчального закладу до інноваційної діяльності;
 - використання нетрадиційних форм і методів у навчально-виробничій та виховній діяльності;
 - використання сучасного інформаційного матеріалу у навчанні професії та виховній роботі з учнями;
 - володіння педагогами психологічним мінімумом;
 - наявність належного матеріально-технічного та дидактичного

забезпечення;

- напрацювання досвіду організації та проведення інноваційної навчально-виховної та методичної діяльності у педагогічному колективі (імітаційних занять, тренінгів, розробок портфоліо, презентацій тощо).
3. Діагностування та анкетування педагогів з питань можливості впровадження ними інноваційних освітніх та сучасних педагогічних технологій.

Скоординована робота над єдиною науково-методичною темою забезпечує взаємозв'язок усіх напрямів підвищення фахової майстерності педагогів та диференційований підхід до вибору форм і змісту методичної роботи у ПТНЗ.

Отже, у плануванні та організації навчально-методичної роботи у професійно-технічному навчальному закладі враховуються актуальні завдання розвитку системи ПТО, програмні цілі навчального закладу, педагогічні проблеми, над якими працює колектив, індивідуальні плани діяльності кожного педагога.

Приклад планування і реалізації етапів роботи над науково-методичною проблемою «Сучасний урок – спільна творчість педагога і учнів» наведено у *додатку 1*.

4.4. Методика створення методичної розробки

Підвищенню професійного іміджу педагога взагалі і рівня його професійної компетентності зокрема суттєво сприяє процес роботи над методичними розробками (методичні вказівки, рекомендації, посібники та інше) з проблем проектування, планування, організації та проведення навчальних занять, позаурочних навчальних та виховних заходів, методичної діяльності тощо.

Методична розробка – це процес трансформації теоретичних питань сучасної психолого-педагогічної теорії через призму їх практичного використання при вирішенні конкретних проблем навчання і виховання. Методична розробка - це вид навчально-методичної літератури, який, розкриваючи загальні й специфічні питання педагогічної практики, може бути ефективним тільки за умови наявності у ній глибокого обґрунтування того, що вона рекомендує, якщо вона написана за формулою: *чому* (рекомендувати саме це і саме так), *що* (подати, пояснити, рекомендувати), *як* (подати, пояснити, показати).

Процес створення методичної розробки здійснюється за наступним **алгоритмом**:

- постановка *проблеми*, яку необхідно розв'язати, обґрунтування її *актуальності*;
- формулювання *теми* розробки, *мети* пошуку та *завдань* вирішення проблеми;
- *аналіз* науково-теоретичних положень та існуючого практичного

- досвіду за визначеною проблемою;
- *роздуми, висунення гіпотез, зародження ідей*, співставлення їх з практично існуючими;
- критичний *аналіз* і теоретичне *обґрунтування* розв'язання проблеми;
- прогнозування *результату*;
- підготовка (комплектація) *авторських* навчально-методичних *матеріалів*, необхідних для практичної частини розробки;
- *апробація* окремих ідей і методичних рішень;
- *оцінка* результатів апробації, *аналіз* умов та труднощів реалізації ідей;
- *написання* методичної розробки.

Автору-початківцю при створенні методичної розробки слід звернути на той факт, що *вибір проблеми і теми* – це найвідповідальніший момент, тому що практика показує, що їх правильний вибір наполовину визначає результативність та ефективність всієї роботи. При виборі проблеми і теми *основними критеріями* повинні бути: актуальність, новизна та перспективність, наукова обґрунтованість, доцільність використання, наявність теоретичної частини та практичних напрацювань, методичні рекомендації до впровадження у реальний навчально-виховний процес або методичну діяльність.

У педагогічній практиці методичної діяльності педагогів професійної школи найчастіше *темами методичних розробок* обираються *питання навчально-виробничої та навчально-виховної роботи*, а саме:

- методика проектування, планування, організації та проведення занять з професійно-теоретичної та професійно-практичної підготовки;
- методика організації і проведення «відкритих» занять;
- методика реалізації інноваційних освітніх технологій при навчанні професії (проблемно-розвиваючих, інтегративно-модульних, проектних, ігрових, інформаційно-комунікаційних тощо);
- методика підготовки викладача, майстра виробничого навчання до занять;
- обладнання навчальних кабінетів, лабораторій, майстерень, робочих місць учнів;
- методика активізації пізнавальної діяльності учнів при виконанні самостійних та індивідуальних завдань;
- критерії оцінювання навчальних досягнень учнів з професійно-теоретичної та професійно-практичної підготовки;
- методика використання сучасних технологій виробництва при навчанні професії;
- методика формування професійної культури (етики) учнів ПТНЗ;
- психолого-педагогічні аспекти діагностики і прогнозування виховного процесу у професійному навчальному закладі;
- розвиток соціальної активності учнів через різні форми учнівського самоврядування;

- методика розкриття творчого потенціалу учнів через діяльність клубів за інтересами та інші.

Орієнтовна **тематика з питань методичної роботи:**

- планування та організація роботи методичного кабінету;
- підготовка та проведення науково-практичної конференції (методичного семінару-практикуму, проблемно-діяльнiсної гри, педагогічних читань тощо);
- методичні підходи до проведення конкурсу професійної майстерності (серед учнів, педагогічних працівників ПТНЗ);
- методика організації та проведення моніторингу результативності навчально-виробничої, виховної, науково-методичної діяльності навчального закладу;
- організація методичної роботи з молодими педагогічними кадрами;
- методика реалізації інноваційних форм і методів у методичній діяльності навчального закладу;
- методика стимулювання пошуково-творчої діяльності педагогічних працівників;
- система роботи педагогічного колективу над єдиної науково-методичної проблемою;
- методика виявлення, вивчення, узагальнення та впровадження педагогічного досвіду;
- методика розробки портфоліо педагога і учнів;
- організація роботи із взаємовідвідування занять педагогами навчального закладу тощо.

Структура методичної розробки:

1. *Титульний лист*, на якому вказується навчальний заклад (установа), в якому працює автор(и) розробки, автор(и), назва розробки, рік видання.
2. *Анотація*, в якій стисло розкривається зміст розробки, вказується категорія педагогічних працівників, для якої вона рекомендується.
3. *Рецензенти* (за необхідністю).
4. *Зміст* (тематичний план).
5. *Вступ* (передмова), в якому розкривається актуальність теми, мета та завдання, практична значущість, обґрунтування методики авторських досліджень.
6. *Теоретична частина*, яка містить аналіз першоджерел з обраної теми розробки, авторські роздуми, гіпотези, ідеї щодо розв'язання проблеми.
7. *Практична частина* – рекомендації автора щодо вирішення завдань проектування, планування, впровадження у навчально-виробничий та навчально-виховний процеси, науково-методичної діяльності тих чи інших технологій, форм, методів, засобів, системи роботи тощо.
8. *Висновки* містять дані щодо ефективності (результативності) практичного впровадження авторських рекомендацій.

9. *Список літературних джерел*, оформлений з дотриманням певних правил і вимог.
10. *Глосарій* (словник використаних термінів) – за необхідністю.
11. *Додатки* – це бажана частина методичної розробки, яка використовується автором для більш повного висвітлення теми. За змістом додатки можуть бути різноманітними: копії документів, положення, графіки, схеми, фотоматеріали, ілюстрації, сценарії, презентації тощо. Додаток повинен мати тематичний заголовок і номер. При наявності у методичній розробці додатків у змісті роботи робиться посилання на них.

Методична розробка організації та проведення семінару-практикуму наведено у *додатку 3*.

4.5. Досвід розробки та використання робочих зошитів у навчальному процесі професійної школи

При стрімкому збільшенні об'єму навчальної інформації актуальним стає опанування учнями (студентами, слухачами) способів самостійного здобування й активного засвоєння знань. Рішення зазначеного завдання зумовлює застосування нетрадиційних методів і засобів навчання. Сьогодні ми стали свідками розвитку нового «жанру» навчально-методичної літератури – *робочих зошитів* (зошитів із друкованою основою), які виступають як найбільш мобільні та особистісно орієнтовані серед інших друкованих засобів навчання.

Ідея застосування робочих зошитів не є новою у методиці навчання. Їх періодично розробляли з окремих навчальних дисциплін, епізодично використовували на заняттях у загальноосвітній та професійній школі. У різні періоди часу застосування цього навчально-методичного посібника мало на меті різні дидактичні цілі, тому конструювалися вони на основі різних концептуальних підходів.

Робочий зошит – це навчально-методичне видання, на основі якого відбувається засвоєння нового навчального матеріалу та формування практичних умінь, організація самостійної роботи учнів (студентів, слухачів), контроль їх навчальних досягнень [9].

Мета розробки робочих зошитів – це впровадження сучасних дидактичних комплексів, призначених для самостійної індивідуальної роботи учнів на заняттях та у позаурочній підготовці безпосередньо на їх сторінках.

Мета використання робочих зошитів – оптимізація навчального процесу та підвищення ефективності навчально-пізнавальної діяльності учнів (студентів, слухачів).

Впровадження робочих зошитів у навчальний процес професійних навчальних закладів вирішує наступні **завдання**:

- розвиток розумової діяльності учнів та мотивація їх до навчання;
- більш міцне засвоєння учнями теоретичної навчальної інформації;

- набуття учнями практичних умінь і навичок рішення не тільки типових, а й проблемно-розвиваючих та творчих завдань;
- оволодіння учнями алгоритмами вирішення основних типів завдань з навчальної дисципліни, що вивчається;
- керування та контроль процесом навчання з боку педагога;
- формування в учнів умінь і навичок самодисципліни та самоконтролю.

Досвід використання робочих зошитів в процесі підвищення кваліфікації педагогічних працівників (зокрема, в Інституті післядипломної освіти інженерно-педагогічних працівників Університету менеджменту освіти, м.Донецьк) свідчить про *ефективність* його застосування як *помічника* при конспектуванні лекційного матеріалу та створенні орієнтовної основи дій (ООД) слухачів при виконанні ними різнорівневих практичних завдань, *контролера* засвоєння слухачами навчального матеріалу, *організатора* їх подальшої самостійної роботи. В процесі розробки навчально-методичного комплексу (НМК) навчального модуля «Методика професійно-теоретичної підготовки фахівців» було розроблено й впроваджено у процес підвищення кваліфікації викладачів ПТНЗ робочий зошит, теоретичний матеріал у якому представлено у вигляді тез, опорних сигналів, схем, таблиць.

На *лекційних заняттях* при використанні робочого зошиту головні зусилля слухачів зосереджені не на конспектуванні навчальної інформації, а на її сприйнятті та усвідомленні. По ходу лекції слухачі мають можливість доповнювати опорний конспект робочого зошиту особистими нотатками.

На *практичних заняттях* використання друкованої основи робочого зошиту зменшує механічну роботу слухачів при виконанні завдань і тим самим дозволяє збільшити обсяг розумових і практичних дій та сконцентрувати увагу на сутності навчального матеріалу.

Для ефективної підготовки та проведення *семінарських занять, конференцій з обміну досвідом, тренінгів* на сторінках робочого зошиту сформульовані плани проведення таких занять, питання для обговорення, тематика доповідей, питання для самоконтролю, списки рекомендованої літератури.

Використання робочого зошиту під час *самостійної роботи* забезпечує її методичний супровід та упорядковує діяльність слухачів.

Таким чином, використання робочого зошиту дає можливість слухачам дозвано опрацьовувати теоретичний навчальний матеріал, закріплювати уміння і навички шляхом виконання завдань з розробки дидактичних проєктів, контролювати свої навчальні досягнення за допомогою тестів.

Слід зазначити, що окрім свого основного призначення як дидактичного комплексу, робочий зошит надає педагогу й *методичну допомогу*, тому що являє одну з найпростіших і реальних можливостей впровадження результатів методичної науки шляхом застосування інноваційних методів і прийомів навчання, посилення мотивації учнів, позитивного впливу на їхній психологічний стан. Крім того, використання робочого зошиту допомагає раціоналізувати роботу педагога й заощадити його час через зникнення необхідності готувати роздаткові матеріали та розмножувати їх.

Важливо відзначити, що робочий зошит не може замінити собою підручник, навіть коли містить значну за об'ємом теоретичну інформацію: за своїм функціональним призначенням ці засоби навчання є взаємодоповнюючими. Якщо призначення підручника - це висвітлення навчального матеріалу, то робочий зошит розглядається як засіб навчання для усвідомлення навчального матеріалу і вдосконалення методики навчання. Одночасна робота з підручником і робочим зошитом забезпечує підвищення ефективності навчання і посилює виховну і розвивальну функції навчально-виховного процесу.

Робочий зошит має *комплексне призначення*, тому що окремі його структурні елементи можуть застосовуватися:

- як ілюстративний матеріал для пояснень педагога, формулювання ним проблемних запитань та ситуацій в процесі викладання нового навчального матеріалу;
- як роздатковий матеріал при використанні прийомів інтерактивного навчання;
- для закріплення нового матеріалу в процесі виконання учнями (студентами, слухачами) лабораторно-практичних робіт;
- для самостійної роботи;
- для тематичного тестування.

На сторінках робочого зошиту можуть бути розміщені навчальний матеріал і завдання, пов'язані з поглибленим вивченням, узагальненням навчального матеріалу та його аналізом.

Розрізняють три *види робочих зошитів* [9]:

- *інформаційні* – які містять тільки навчальну інформацію. Даний вид робочих зошитів широко розповсюджено у професійній школі через відсутність значної кількості необхідних для різних професій підручників або наявності взаємовиключаючої інформації у різних підручниках з визначеної навчальної дисципліни;
- *контролюючі* – цей вид зошитів використовується після вивчення теми і містить різні контрольні питання, завдання, тести;
- *змішані* – цей вид зошитів містить у собі інформаційний, практичний і контролюючий блоки.

Робочі зошити, *призначені для застосування у професійній школі*, класифікуються за *типами*:

- *зошити для вправ (тренінгові зошити)* – призначені для самостійної роботи учнів. Їх призначення – формування вмінь і навичок учнів з вирішення типових завдань і вправ. Найчастіше цей тип зошитів використовується із загальнотехнічних дисциплін;
- *зошити з графічного моделювання* – використовуються з таких навчальних дисциплін як технічне креслення, нарисна геометрія, електротехніка, графічний дизайн, моделювання одягу тощо;

- *семіотико-семантичні зошити* – основані на комбінації креслень, схем, графічних моделей з інтелектуальними завданнями творчого рівня.

Отже, *робочий зошит*, призначений для застосування у ПТНЗ – це *авторська розробка педагога (колективу педагогів)* комплексного дидактичного забезпечення з вивчення учнями змісту навчального матеріалу програми з визначеної професії, що базується на реалізації наступних *принципів*:

- відбір необхідного і достатнього змісту навчання для визначеної професії визначеного рівня кваліфікації;
- інтегрування змісту, його структурування та розташування у логічній послідовності з чередуванням теоретичної та практичної складових;
- доступність та посиленість змісту робочого зошита для можливості індивідуальної або диференційованої самостійної роботи учнів при вивченні нового навчального матеріалу та виконанні практичних і домашніх завдань;
- можливість реалізації поточного контролю навчальних досягнень учнів.

Працюючи із робочим зошитом, учні отримують можливість системно і систематично в індивідуальному режимі підвищувати свою технологічну грамотність шляхом самопідготовки та самооцінки своїх знань, умінь і навичок. Робота з робочим зошитом формує позитивну мотивацію учнів до навчання, тому що орієнтує їх на самостійне, активне, творче учіння, формує зацікавленість у перспективах майбутньої професійної діяльності.

4.6. Передовий педагогічний досвід у контексті інноватики діяльності педагога професійної школи

4.6.1. Методика вивчення, узагальнення та впровадження педагогічного досвіду.

На всіх етапах розвитку освіти питанню передового досвіду приділяється велика увага: відділи освіти, методичні служби спільно з керівниками та педагогічними працівниками освітніх закладів були зобов'язані ґрунтовно вивчати передовий педагогічний досвід, виявляти нове, раціональне у роботі окремих педагогів-новаторів і сприяти впровадженню результатів у педагогічну практику.

У системі професійно-технічної освіти України накопичено певний педагогічний досвід, який, в основному, відповідає сучасним вимогам до професійної підготовки. У багатьох ПТНЗ створена здорова творча атмосфера, що сприяє виявленню, вивченню, узагальненню та впровадженню освітніх і педагогічних інновацій у навчання і виховання учнівської молоді, відбувається критична оцінка досягнутого, переборюються усталені стереотипи.

Проте слід відмітити, що розвиток педагогічної творчості, реалізація інноваційних освітніх технологій, впровадження педагогічного досвіду носять

поки що обмежений характер. Нерідко це гальмується працівниками регіональних виконавчих органів ПТО, керівниками та методичними службами ПТНЗ, які не перебудували стиль і методи своєї роботи та відношення до творчих проявів у діяльності педагогічних працівників. Роботі щодо виявлення педагогічного досвіду, його селекції і впровадженню, послідовної, системної і систематичної допомоги творчим педагогам приділяється дуже мало уваги або зовсім такої уваги не приділяється.

Достеменно відомо, що формальні перевірки навчальних закладів не впливають на підвищення педагогічної майстерності їх викладачів та майстрів виробничого навчання, не сприяють розкриттю їх потенційних професійних можливостей. Тільки за умови творчого використання всього цінного, що створено досвідом професійної школи та педагогічної науки, вибіркового підходу до педагогічної спадщини можна піднятися на вищу сходинку освітнього рівня.

Педагогічний досвід – це сукупність компетенцій (переконань, знань, умінь, навичок, здібностей тощо), наявність яких обумовлює можливість ефективного виконання людиною своїх професійних (педагогічних) обов'язків [5].

Педагогічний досвід конкретного педагога має велике значення і для педагогів-практиків (у середовищі повсякденної практики педагогічний досвід узагальнюється на конкретно-предметному, донауковому рівні осмислення), і для педагогів-науковців (у науковому середовищі педагогічний досвід узагальнюється на абстрактно-теоретичному рівні, перетворюється на комплекс педагогічних знань, які перетворюються у середовище повсякденної педагогічної практики, де породжують нові утворення первинного педагогічного досвіду), і для методичних і керівних служб освіти (вони специфічними для них методами сприяють упровадженню науково осмисленого досвіду у повсякденну педагогічну практику і виявленню первинного досвіду для наукового осмислення).

Педагогічний досвід поділяється на *рядовий* та *передовий*. Передовий педагогічний досвід, своєю чергою, поділяється на *раціоналізаторський* та *новаторський*. Будь-яке ефективне нововведення у навчальний процес як систему називається *педагогічною інновацією*. Тому раціоналізаторський і новаторський педагогічні досвіди об'єднують під єдиною назвою **«інноваційний педагогічний досвід»**. Процес пошуку інновацій (і галузь знань, яка його вивчає) отримав назву *«педагогічна інноватика»*. З наукової точки зору цікавим є як рядовий педагогічний досвід (його вивчення дає можливість досліджувати традиційні, сталі педагогічні тенденції), так і досвід інноваційний (його виявлення, вивчення і впровадження сприяє підвищенню ефективності навчально-виробничих і виховних процесів).

Перш за все педагогічний досвід має бути **виявлений**. Це може відбутися двома способами: *керованим* і шляхом *самовиявлення*. Особливості педагогічного працівника ПТНЗ, які стосуються процесу *керованого виявлення педагогічного досвіду*, і сама система керованого його виявлення (її позитивні і негативні аспекти) є широко відомими і дослідженими як у педагогічній науці і

практиці, так і у галузі педагогічного менеджменту. Основним *недоліком керованого виявлення педагогічного досвіду* є неспроможність збудити живе зацікавлення педагога до процесу, в якому він бере участь. Це відбувається внаслідок притаманного всім індивідам неповного сприйняття чи повного несприйняття авторитарних умов спілкування і розвитку [7].

Самовиявлення педагогічного досвіду може бути стихійним і спрямованим. Важливим напрямом розвитку системи ПТО України (як і інших освітніх систем) є технологізація освіти. *Стихійному виявленню педагогічного досвіду* притаманний значний вплив необ'єктивних факторів, що вступає у протиріччя з основною ознакою будь-якої освітньої технології. Тому у контексті модернізації системи післядипломної освіти педагогічних працівників професійної школи важливим завданням є дослідження здатності педагога ПТНЗ до *спрямованого самовиявлення* власного педагогічного досвіду.

Синтезуючи практику педагогічних працівників та методичних служб з питань *вивчення педагогічного досвіду*, можна виділити в цьому процесі три основних етапи.

Перший етап процесу передбачає остаточне визначення об'єкту вивчення досвіду, науково-теоретичну і методичну підготовку з проблеми. Як правило, основна робота з вивчення педагогічного досвіду охоплює тривалий час. Важливим моментом цього етапу є фіксація спостережуваних явищ, які відображаються в щоденнику спостережень.

Мета другого етапу - вивчити систему діяльності педагога-новатора. При цьому необхідно виходити з того, що в кожного педагога у процесі творчого ставлення до своєї діяльності складається своєрідна система роботи, яка знаходить відображення в структурі всього навчально-виховного процесу у співвідношенні окремих форм, методів і прийомів. Взаємозв'язок між цими складовими діяльності педагога, їх поєднання з відповідними конкретними умовами й індивідуальними особливостями педагога і дають позитивний ефект.

На *третьому етапі* процес вивчення досвіду носить корегуючий, уточнюючий характер: спостереження проводяться вибірково, тільки з відповідною метою для фіксації раціонального у педагогічній діяльності визначеного педагога-новатора. На цьому етапі розширюється уява про педагогічну майстерність новатора, деталізуються окремі питання досвіду.

У процесі вивчення педагогічного досвіду застосовують такі *основні форми*: індивідуальна; створення проблемних мікрогруп; створення творчих груп; створення педагогічних лабораторій або шкіл педагогічної майстерності; проведення семінарів-практикумів тощо.

Методами вивчення педагогічного досвіду є: вивчення системи роботи педагога, спостереження за його діяльністю; бесіди з автором досвіду з метою виявлення таких елементів у його педагогічній діяльності, які складно визначити тільки через відвідування уроків, позакласних заходів, факультативних занять; вивчення навчальної документації (учнівських робіт, навчальних журналів,

поурочних планів, методичних розробок тощо); анкетування колег носія педагогічного досвіду, його учнів, їх батьків.

Після етапу вивчення педагогічного досвіду розпочинається наступний етап - його узагальнення.

Мета узагальнення педагогічного досвіду - визначити засоби, прийоми, методи, за допомогою яких досягнуто позитивного результату; вивчити умови забезпечення впровадження педагогічного досвіду у педагогічну практику.

Після підготовки узагальненого досвіду, його літературної і аналітичної обробки, необхідно зібрати всі матеріали, які безпосередньо відображають сам досвід.

Матеріалами педагогічного досвіду є: розроблений автором досвіду цикл уроків (в межах однієї теми програми); відеозапис уроків (бажано); методичні розробки автора досвіду, матеріали його доповідей на педагогічних читаннях, науково-практичних конференціях, методоб'єднаннях, педрадах тощо; плануюча документація педагога (урочна і позаурочна); творчі роботи автора педагогічного досвіду, авторські розробки, публікації; публікації про діяльність автора педагогічного досвіду у науковій та педагогічній пресі; учнівські роботи (реферати, твори, індивідуальні творчі роботи тощо); прилади, макети, моделі, стенди, таблиці (або їх фотографії), виготовлені педагогом або учнями під його керівництвом.

Для всебічного ілюстрування досвіду необхідно дотримуватися такої *системи узагальнення матеріалу*:

- тема досвіду, обґрунтування його актуальності;
- коротка характеристика змісту досвіду, проблем, які розв'язуються з його допомогою;
- переваги досвіду перед існуючою педагогічною практикою;
- сучасні теоретичні ідеї, які є науковою основою досвіду, реалізація їх за допомогою основних дидактичних принципів навчання;
- провідна ідея досвіду, що визначає його сутність, варіативність форм його застосування;
- технологія досвіду, форми, методи, прийоми роботи, алгоритм дій;
- динаміка, кількісні і якісні зміни результативності навчально-виховного процесів;
- рекомендації щодо використання досвіду в практичній діяльності педагога.

Після узагальнення, перед поширенням і впровадженням у практику передовий педагогічний досвід має пройти *етап об'єктивного оцінювання*. Серед найпоширеніших можна назвати такі *методи оцінювання педагогічного досвіду*:

- *метод експертного оцінювання*, який полягає у широкому обговоренні і оцінюванні досвіду експертами (педагогами - методистами, психологами, вченими-практиками та іншими);

- *метод експерименту*, який полягає у перевірці всього досвіду або його елементів загальноприйнятими у сучасній педагогіці правилами. Висновки про результативність досвіду та можливість його використання у масовій педагогічній практиці необхідно робити, порівнюючи результативність навчально-виробничого і навчально-виховного процесів у навчальних групах, де проводився і не проводився експеримент.

Після отримання позитивної оцінки передовий педагогічний досвід затверджується на засіданні методичної комісії навчального закладу, керівником закладу видається наказ про його впровадження у практичну діяльність педагогічного колективу, автор отримує посвідчення (диплом) відповідного змісту.

У кожному освітньому закладі повинна бути чітко систематизована, узагальнена *картотека педагогічного досвіду*, сформована за схемою 1.

Загальна технологія *впровадження педагогічного досвіду* у педагогічну практику може бути стисло висловлена у наступній *послідовності*: ознайомлення педагогів навчального закладу з передовим досвідом, роз'яснення його переваг порівняно з традиційною методикою навчання; створення сприятливих умов для творчості педагогів, демонстрація нових прийомів на практиці; тренування педагогів для оволодіння ними необхідних умінь і навичок опанування педагогічним досвідом; організація внутрішнього контролю за застосуванням безперечно раціональних засобів діяльності; моральне і матеріальне заохочення автора передового педагогічного досвіду.

Схема 1

Схема обліку педагогічного досвіду

<i>Повна назва установи, працівник якої має передовий досвід</i>	
Карта обліку об'єкта педагогічного досвіду	
Тема (проблема) досвіду _____	
Прізвище, ім'я, по батькові носія досвіду _____	
<i>Рік народження</i> _____	<i>Освіта</i> _____ <i>Фах</i> _____
<i>Посада</i> _____	<i>Педагогічний стаж</i> _____
<i>Наслідки останньої атестації</i> _____	
<i>Зміст досвіду (провідна ідея, мета, новизна, практичність, значущість, рівень актуальності тощо)</i> _____	
<i>Хто, коли вивчав досвід</i> _____	
<i>У якій формі узагальнено досвід (опис, альбом, буклет, відеофільм, плакат, стенд тощо)</i> _____	
<i>Ким схвалений досвід (постанова педради, методичної ради навчального закладу, ОНМЦ, колеги управління освіти, вченої ради ППК)</i> _____	
<i>Де зберігається матеріал про досвід</i> _____	
<i>Заходи із запровадження досвіду (організована школа передового досвіду, творча група, дано</i>	

Отже, технологія впровадження педагогічного досвіду складається з двох основних етапів:

- *перший етап* - визначення, обґрунтування і популяризація проблеми, над впровадженням якої працює педагогічний колектив, своєчасне одержання педагогами необхідної інформації про сучасні досягнення науки і передового досвіду; підведення педагогів до висновку про неминучість відмови від застарілого у педагогічній практиці та необхідність впровадження сучасних передових освітніх ідей;
- *другий етап* - створення "творчої лабораторії" за добровільною участю в ній кращих педагогів з метою конструювання, створення, впровадження ППД; розробка плану роботи методичної ради з вивчення, узагальнення та впровадження досвіду.

Процеси моделювання, розробки та реалізації педагогічного досвіду відображені на схемі 2.

Критерії оцінювання педагогічного досвіду наведені у таблиці 4.6.1.

Схема 2

Схема моделювання, розробки та практичної реалізації педагогічного досвіду



Критерії оцінювання педагогічного досвіду

I. Ознаки педагогічного досвіду	
Критерії	Показники критеріїв
1	2
Новизна	Творчий підхід авторів ППД до вирішення психолого-педагогічних завдань навчання і виховання; оригінальність, раціональність окремих елементів навчально-виховного процесу; новаторство.
Наукова достовірність	Відповідність ППД сучасним науково-педагогічним уявленням, закономірностям, теоріям, принципам.
Прогностичність	Відповідність ППД сучасним дидактичним вимогам, вимогам прискорення НТП галузі; спрямованість на перспективу; можливість прогнозування.
Ефективність	Результативність ППД; висока ефективність застосування в реальних умовах визначеного навчального закладу; стабільність і тривалість результатів у часі.
II. Ознаки впровадження ППД у навчально-виховний процес	
Доцільність	Сприйняття вирішенню педагогічних завдань підвищення ефективності навчання; відповідність наявності реальних умов для впровадження.
Навчальна і виховна ефективність	Можливість використання ППД для організації цілеспрямованого навчально-виховного процесу; відповідність можливостям педагога: його досвіду, педагогічним здібностям, рівню наполегливості, особистісним якостям.
Доступність	Відповідність використання ППД навчальним можливостям учнів: інтелектуальним, віковим, психологічним, рівню підготовленості.
Творчість	Можливість творчого використання ППД для активізації пізнавальної діяльності учнів за допомогою реалізації проблемно-пошукових методів, дослідницької діяльності, інших інноваційних методів навчання.
Техніко-економічні та дидактичні можливості	Можливість створення матеріально-технічного та дидактичного забезпечення, пов'язаного з впровадженням ППД.

4.6.2. Професійний навчальний заклад як «авторська школа»

Одна із сучасних форм поширення передового педагогічного досвіду стосовно втілення ідеї ефективної співпраці педагога і учнів і, як результат, формування творчої особистості – створення на базі професійно-технічного навчального закладу авторської школи.

Головними ознаками авторської школи є:

- оригінальне формулювання дидактичних цілей навчального закладу (екологія культури, інтелектуальний розвиток учнів, професійне самоудосконалення, комфортні умови навчання і розвитку учнів, формування творчої індивідуальності тощо), які відображають провідну педагогічну ідею колективу означеного навчального закладу;
- створення оригінальних (авторських) навчальних планів і програм на основі інноваційних освітніх технологій;
- створення авторського навчально-методичного забезпечення предмету, професії (наочних посібників, тренажерів, технічних засобів навчання тощо); використання інформаційно-комунікаційних технологій та мережевих систем у навчанні та вихованні;
- створення авторських методик, в яких сполучаються традиційні та інноваційні освітні технології, форми, методи і засоби навчання;

- створення у роботі колективу педагогів, учнів, батьків особливих традицій, які б акумулювали позитивний досвід попередніх поколінь.

Провідною ідеєю створення авторських шкіл є надбання суб'єктами освітньої діяльності – учнями ПТНЗ – нових якостей: спрямованості у навчанні, професійних та особистісних здібностей, компетентності, які у кінцевому рахунку забезпечують більш високі кінцеві результати, пов'язані із соціальною та професійною адаптацією випускників на виробництві (сфері послуг).

Основними критеріями створення авторської школи є підвищення рівня конкурентоспроможності випускників професійно-технічних навчальних закладів за показниками їх входження у нові освітні системи або суспільне виробництво на внутрішньому та зовнішньому ринках праці. *Ознаками успішності* такого входження є:

- високий рівень навчальної успішності учнів та їх здібності до саморозвитку і самоудосконалення;
- участь та перемоги в олімпіадах з різних навчальних дисциплін;
- участь та перемоги у конкурсах професійної майстерності;
- підтвердження на виробництві (сфері послуг) професійної розрядності, набутої у ПТНЗ;
- високий рівень продуктивності праці на виробництві (сфері послуг);
- дисциплінованість, відповідальність, винахідливість та творчість у професійній діяльності;
- потреба у подальшій освіті.

Ознаки конкурентоспроможності випускника ПТНЗ:

- уміння швидко, з дотриманням безпеки праці вирішувати складні професійні задачі і проблеми, що забезпечує високий рівень професійної діяльності в цілому;
- уміння знаходити нові оригінальні рішення традиційних професійних задач, пов'язаних з виробничою діяльністю, та успішно їх вирішувати.

Головним фактором у діяльності педагогічного колективу авторської школи є самоосвіта. Головними *стимулами самоосвіти* педпрацівників ПТНЗ є:

- аналіз педагогами результатів своєї діяльності за показниками входження випускника у суспільне виробництво (готовність випускника до самостійної і творчої праці);
- самостійне та обґрунтоване прийняття педагогами рішення про зміни у своїй професійній діяльності для поліпшення кінцевих результатів;
- самостійний цілеспрямований пошук педагогами найбільш продуктивних освітніх технологій та реалізація прийнятих рішень з їх застосування у навчальному процесі;
- організація індивідуальної та колективної діяльності педагогів ПТНЗ у методичних об'єднаннях з питань розробки та використання сучасного

інформаційного забезпечення у навчально-виробничому процесі адекватно сучасним науковим та інженерним досягненням;

- створення нових прийомів і методів стимулювання пошукової діяльності і творчості учнів, перевірка створених методик на практиці, їх демонстрація на заняттях, позаурочних навчальних заходах;
- сумісне обговорення результатів творчого пошуку як педагогів, так і учнів.

4.6.3. Роль навчально-методичних центрів у поширенні педагогічного досвіду

В процесі виявлення, вивчення, узагальнення та впровадження передового педагогічного досвіду працівникам обласних та міських навчально-методичних центрів (кабінетів) рекомендується до застосування у своїй діяльності з даного питання наступний *алгоритм*:

- підготовка, обговорення та затвердження методичної документації про зміст роботи щодо виявлення, вивчення, узагальнення та впровадження передового досвіду у ПТНЗ відповідно їх галузевої спрямованості;
- аналіз діяльності професійно-технічних навчальних закладів щодо організації вивчення, узагальнення та впровадження педагогічного досвіду;
- розробка на основі виявлення та узагальнення передового досвіду методичних рекомендацій щодо методики його впровадження у професійній школі;
- планування, організація та проведення роботи з вивчення передового педагогічного досвіду педагогічними колективами ПТНЗ;
- узагальнення та систематизація матеріалів педагогічного досвіду;
- здійснення керівництва та контролю над ходом науково-методичного експерименту (дослідження) у ПТНЗ з проблем впровадження передового педагогічного досвіду, надання їм необхідної методичної допомоги;
- представлення матеріалів передового педагогічного досвіду Науково-методичного Центру ПТО Міністерства освіти і науки України для розгляду, оцінювання та подальшої діяльності щодо пропаганди та поширення перспективного досвіду у педагогічних колективах професійної школи.

При НМЦ ПТО Міністерства освіти і науки України створено *електронний банк* науково-методичної інформації, передового педагогічного, виробничого та управлінського досвідів, картотеки передового педагогічного досвіду та освітніх інновацій, який постійно поповнюється за умов творчої співпраці науковців-освітян, інженерно-технічних працівників галузей підприємства та педагогічних працівників системи профтехосвіти України.

5. Атестація як стимул безперервного зростання професіоналізму педагогічних працівників професійної школи

5.1. Основні визначення, мета та принципи атестації педагогічних працівників.

Типовим положенням «Про атестацію педагогічних працівників» визначено, що **атестація педагогічних працівників** – це система заходів, спрямована на всебічне комплексне оцінювання їх педагогічної діяльності, за якою визначаються відповідність педагогічного працівника займаній посаді, рівень його кваліфікації, присвоюється кваліфікаційна категорія, педагогічне звання.

Обов'язковість атестації педагогічних працівників професійної школи передбачена п.4 ст.54 Закону України «Про освіту», ст.45 Закону України «Про професійно-технічну освіту», ст.48 Закону України «Про вищу освіту» (для педагогічних працівників вищих навчальних закладів I–II рівнів акредитації).

Базовим документом, який регламентує порядок атестації педагогічних працівників, є *Типове положення про атестацію педагогічних працівників*, затверджене наказом Міністерства освіти і науки України від 06.10.2010р. №930, зареєстрованим у Міністерстві юстиції України 14.12.2010р. за №1255/18550, зі змінами, затвердженими наказом Міністерства освіти і науки, молоді і спорту України 10.01.2012р. за №14/20327.

Час від часу у спілкуванні з працівниками навчальних закладів та у засобах масової інформації порушуються питання, що стосуються особливостей педагогічної діяльності і та термінів, пов'язаних з процесом атестації, а саме: хто такий педагогічний працівник; чим визначається поняття педагогічної роботи; чим характеризується діяльність педагога і чим вона відрізняється від інших професій; що таке моніторинг педагогічної праці, що таке професійна компетентність педагога і чим вона відрізняється від його фахових компетенцій тощо. Важливою складовою усвідомлення всіх аспектів атестаційного процесу є адекватне розуміння термінів, які містяться у Типовому положенні та інших нормативних документах, що регулюють питання атестації педагогічних працівників. У зв'язку з цим нижче наведено значення деяких **основних термінів і понять щодо атестації** педагогічних працівників [10].

Атестаційна комісія – колегіальний орган для атестації педагогічних працівників, який створюється у навчальних закладах та органах управління освітою.

Атестаційний лист – документ, що підтверджує відповідність займаній посаді, наявність у педагогічного працівника певної кваліфікаційної категорії та педагогічного звання.

Апеляція – оскарження рішення, постанови нижчої інстанції перед вищою.

Відповідність освіти педагогічного працівника – наявність вищої освіти за кваліфікацією, напрямом підготовки або спеціальності, яка дає право працювати на тій чи іншій педагогічній посаді. Кабінетом Міністрів України затверджено

Переліки спеціальностей, за якими здійснюється підготовка фахівців у вищих навчальних закладах за освітньо-кваліфікаційними рівнями спеціаліста, магістра або молодшого спеціаліста. Цими Переліками визначено, зокрема, спеціальності, які дають право працювати на педагогічних посадах, та спеціальності, при отриманні яких одночасно з основною кваліфікацією присвоюється кваліфікація педагога.

Відповідність займаній посаді – наявність у працівника сукупності кваліфікаційних якостей: професійної освіти відповідного рівня; професійних знань, умінь і навичок, необхідних для виконання посадових обов'язків на тій чи іншій посаді тощо. Вимоги до кваліфікаційних якостей педагога встановлюються нормативним актом державного органу.

Висновок експертної групи – підсумковий документ, який надається експертною групою до атестаційної комісії для прийняття рішення щодо відповідності педагогічного працівника займаній посаді та щодо присвоєння йому кваліфікаційної категорії та педагогічного звання.

Кваліфікація вищої освіти – це присуджені закладом вищої освіти звання або ступінь, зафіксовані у дипломі, який засвідчує закінчення програми з вищої освіти.

Кваліфікація – рівень підготовленості, майстерності, ступінь готовності до виконання праці за визначеною спеціальністю чи посадою, а також відповідність вимогам до присвоєння певних кваліфікаційних категорій та педагогічних звань.

Кваліфікаційна категорія – відповідний нормативним критеріям рівень кваліфікації, професіоналізму та результативності педагогічної праці, що забезпечує працівнику можливість вирішувати професійні завдання певного рівня складності. Перелік кваліфікаційних категорій визначено Переліком кваліфікаційних категорій і педагогічних звань педагогічних працівників, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 26.04.2003р. №632.

Компетентність – відповідний досвід, освіта у певній галузі діяльності. Вимоги до компетентності педагога визначаються функціональними завданнями, які він має реалізувати у професійній діяльності.

Компетентії – певна сукупність знань, умінь і навичок, здібностей, мотивації, переконань та інтересів працівника, необхідних для успішного виконання професійних завдань.

Компетентнісний підхід в освіті – сукупність загальних принципів визначення мети освіти, відбору змісту освіти, організації навчального процесу та оцінювання освітніх результатів. Метою освіти за компетентнісним підходом є формування в учнів здатностей самостійно вирішувати проблеми у різних сферах діяльності на основі використання соціального досвіду, частиною якого має стати власний досвід учня.

Моніторинг педагогічної праці – послідовний збір та обробка інформації про професійну діяльність педагогічного працівника (педагогічного колективу), яка використовується для оцінки ефективності його професійної діяльності.

Навантаження педагогічне – обсяг роботи, що припадає на педагогічного працівника і який необхідно виконати протягом певного періоду часу.

Окрема думка – викладена у письмовій формі думка члена атестаційної

комісії, який не згоден з рішенням, прийнятим більшістю членів комісії. Окрема думка долучається до протоколу засідання атестаційної комісії.

Підвищення кваліфікації – заходи, спрямовані на отримання знань, умінь та навичок педагогічних працівників, які дозволять забезпечити якісне виконання покладених на них обов'язків, оволодіти сучасними формами і методами навчальної і виховної роботи, отримати методичну допомогу та відповіді на запитання, які виникають під час виконання професійних обов'язків.

Педагогічне звання – визначене законами або іншими нормативно-правовими нормами спеціальне іменування, що визначає ступінь заслуг, кваліфікацію та професійний статус працівника. Педагогічні звання присвоюються кваліфікаційними комісіями відповідного рівня. Перелік педагогічних звань визначено Переліком кваліфікаційних категорій і педагогічних звань педагогічних працівників, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 26.04.2003р. №632.

Педагогічний працівник – особа, яка проводить практичну або методичну роботу з навчання та виховання учнів (студентів, слухачів), має спеціальну підготовку в цій галузі та обіймає посаду, яка включена до переліку посад педагогічних працівників.

Педагогічні посади – посади фахівців, які виконують педагогічну діяльність. Перелік посад педагогічних працівників затверджено постановою Кабінету Міністрів від 14.06.2000р. №963 «Про затвердження переліку посад педагогічних та науково-педагогічних працівників» (зі змінами і доповненнями).

Протокол засідання комісії – документ, у якому фіксуються хід обговорення питань та прийняття рішень атестаційною комісією.

Рішення атестаційної комісії – прийняте за результатами голосування рішення щодо відповідності (невідповідності) працівника займаній посаді, про присвоєння йому кваліфікаційних категорій та педагогічних звань або про відповідність працівника раніше присвоєним кваліфікаційним категоріям та педагогічним званням. Рішеннями атестаційної комісії затверджуються також списки педагогічних працівників, які підлягають атестації, питання щодо перенесення строків атестації працівника, про визначення порядку вивчення професійної діяльності працівників, які атестуються, затвердження складу експертних груп тощо.

Тарифний розряд – розряд, який присвоюється працівнику відповідно до його кваліфікації.

Експерт – кваліфікований спеціаліст у конкретній галузі, який залучається до оцінювання професійної діяльності педагогічного працівника. Компетентність експерта має бути підтверджена відповідними документами, які засвідчують його здатність виносити на базі професійних знань та досвіду достовірні судження про роботу особи, професійна діяльність якої досліджується.

Експертні групи – колектив експертів, сформований за певними правилами для вирішення завдань щодо визначення професійної компетентності педагогічного працівника, який атестується.

Метою атестації є стимулювання безперервного підвищення рівня

професійної компетентності педагогічних працівників, зростанню їх професійної майстерності, розвитку творчої ініціативи, підвищення престижу й авторитету, забезпечення ефективності навчально-виховного процесу.

Основними принципами атестації є загальність і всебічність, відкритість і колегіальність, гуманне та доброзичливе ставлення до педагогічного працівника, об'єктивність та системність оцінювання його педагогічної діяльності.

Принцип загальності означає, що атестації підлягають усі педагогічні працівники навчальних закладів незалежно від розміру педагогічного навантаження, відомчого підпорядкування навчального закладу і форм власності, а також керівники навчальних закладів, працівники органів управління освітою, які мають педагогічне навантаження, працюючі пенсіонери, педагогічні працівники, для яких навчальні заклади не є основним місцем роботи.

Принцип всебічності (повноти) означає, що атестація здійснюється на основі комплексної оцінки рівня кваліфікації педагогів, їх педагогічної майстерності, результатів їхньої педагогічної діяльності у міжатаестаційний період.

Принцип колегіальності означає, що всі питання, пов'язані з атестацією, розглядаються і вирішуються не окремою особою, а колективом кваліфікованих і авторитетних спеціалістів на рівні навчального закладу, відділу освіти райдержадміністрації, управління освіти і науки облдержадміністрації.

Для встановлення критеріїв оцінки діяльності педагога доцільно використовувати кваліфікаційні характеристики посад педагогічних працівників, посадові інструкції, відповідні рекомендації регіональних інститутів післядипломної педагогічної освіти.

Нерідко педагоги асоціюють атестацію з нескінченною роботою з написання всіляких звітів, підготовкою гучних презентацій, зібранням неохопних папок з планами занять, дидактичних матеріалів, методичних розробок, сценаріїв виховних заходів, альбомів із світлинами і навіть відеозаписами уроків. Причому, як свідчить практика, у багатьох навчальних закладах такий обов'язок педагогів є відверто формальним, оскільки члени атестаційної комісії ці купи паперів не завжди читають. Таку хибну практику необхідно викоринювати, не допускати нікому не потрібної паперотворчості та паперообігу під час атестації. Тільки планомірність, системність і систематичність оцінювання навчальної, виховної, організаційної й науково-методичної діяльності педагогічних працівників у міжатаестаційний період є запорука результативності самої атестації.

Як приклад *вивчення напрямів оцінювання роботи педагога* можна порекомендувати підготовку ним творчого звіту, розробку портфолію, навести основні критерії конкурсного відбору для участі у професійному конкурсі педагогічних працівників. Так, для оцінювання при відборі кандидатів для участі у **професійному конкурсі** визначено такі *напрями роботи педагога*:

- позитивна динаміка навчальних досягнень учнів з навчальних предметів;

- результати позаурочних досягнень учнів з навчальних предметів (їх участь і результати у предметних конкурсах, олімпіадах тощо);
- використання педагогом сучасних освітніх технологій, у тому числі інформаційно-комунікаційних, у процесі навчання та під час проведення виховних заходів;
- діяльність педагога з виконання функцій класного керівника;
- діяльність педагога з узагальнення та поширення власного педагогічного досвіду («відкриті» уроки, майстер-класи, семінари тощо);
- науково-методична діяльність педагога (участь у педагогічних дослідженнях, у роботі педагогічного колективу над єдиною науково-методичною проблемою, розробка навчальних проектів, методичних розробок, наявність публікацій тощо);
- діяльність педагога з підвищення власної кваліфікації.

Вивчення професійної діяльності педагога за такими напрямки сприятиме найбільш повному і всебічному оцінюванню якості його роботи.

Деякі проблеми атестації педагогічних працівників у формі запитань і відповідей розглядаються у *додатку 2*.

5.2. Методика розробки творчого звіту педагога.

Творчий звіт – це кваліфікаційне випробування, яке претендує на новизну та оригінальність форми чи результату, що дає змогу в комплексі оцінити систему діяльності педагога [11].

Творчий звіт може містити:

- виступ (тези виступу) педагога;
- методичну розробку (сценарій) «відкритого» уроку чи позаурочного навчального або виховного заходу (чи їх відеозапис);
- демонстрацію навчально-методичного комплексу (НМК), що наочно відображає систему його навчально-виховної роботи.

Вимоги до творчого звіту:

- назва звіту має відображати основну ідею досвіду;
- у виступі має бути обґрунтована актуальність і практична значимість досвіду для підвищення якості навчально-виховного процесу;
- наукове обґрунтування досвіду (теоретична база);
- опис суті досвіду, аналіз теоретичних і методичних знахідок педагога, який атестується, організація, зміст, форми, прийоми, методи педагогічної діяльності;
- отримані результати, умови застосування, виявлені труднощі;
- тривалість апробації досвіду.

Методичні розробки «відкритого» заняття, позаурочного навчального чи виховного заходу дає змогу змодельовати фрагменти навчальної чи виховної діяльності педагога, який атестується.

Мета «відкритого» уроку (позаурочного заходу з навчального предмету) повинна відповідати темі творчого звіту. Форми, методи й педагогічні (освітні) технології, які застосовуються на цьому занятті (позаурочному заході), повинні обиратися з таким розрахунком, щоб зафіксувати увагу експертів на основних елементах педагогічного досвіду, який представляється.

До змісту навчально-методичного комплексу можуть входити:

- варіанти авторських програм, статті, доповіді;
- плани занять;
- методичні розробки вивчення тем програми з навчального предмету;
- авторські зразки дидактичного матеріалу (робочі зошити, навчальні проекти, наочні посібники, рекомендації, тести тощо).

Критерії оцінювання творчого звіту:

- обґрунтованість необхідності й актуальності змінених методик освітньої програми, освітньої технології, які є у звіті;
- наявність обґрунтування результативності й адекватності зміни педагогічної діяльності;
- якість виступу.

5.3. Портфоліо педагога і учня, методика їх створення.

Поняття «портфоліо» прийшло до нас із Західної Європи XV-XVI сторіччя. В епоху Відродження архітектори пропонували замовникам готові роботи і пропозиції своїх будівельних проектів в особливій папці, яку називали «портфоліо». Документи, подані у таких папках, допомагали замовнику скласти враження про професійні вміння претендента. На сучасному етапі бізнесу портфоліо застосовують для демонстрації досягнень тієї чи іншої фірми.

В сучасній системі освіти України портфоліо стає усе більш популярною формою науково-методичної діяльності педагога (педагогічного колективу), яка дає змогу перейти від адміністративної системи обліку результативності діяльності в системі оцінювання успішності педагога у навчально-виховній та науково-методичній роботі. До того ж, портфоліо – одна із аутентичних, тобто найбільш наближених до реального стану, форм оцінювання, яка орієнтована на процес самооцінювання.

Отже, **портфоліо** – це набір матеріалів, які представляють систему діяльності й досягнення педагога (колективу педагогів) у вирішенні актуальних завдань навчання, виховання і розвитку учнів [11].

Портфоліо – своєрідне «досьє досягнень», самопрезентація творчої особистості, *мета* якого – демонстрація професіонала на практиці.

Переваги (значимість) портфоліо:

- у роботі з портфоліо важливим є не тільки результат, але й процес створення свого стилю роботи;
- портфоліо дозволяє зберегти індивідуальність особистості педагога й учня;

- створення назв файлів-документів і робота з ними – це творчий процес, зорієнтований на самостійність та індивідуальність вибору, уяви, відкриття, пошук;
- процес створення портфоліо, робота з ним, обмін досвідом дають авторам можливість оцінити творчу діяльність та удосконалити її.

Портфоліо педагога – це спосіб фіксування, накопичення матеріалів, що демонструють рівень професіоналізму педагога та вміння формулювати й розв’язувати завдання (проблеми) своєї професійної діяльності. Це альтернативна форма оцінювання рівня професійної компетентності під час проведення експертної відповідності до кваліфікаційної категорії педагога.

Матеріали портфоліо документують продукт роботи педагога.

Продукт – реальний практичний результат праці. Його отримують у предметній формі чи у вигляді закінченої соціально значимої діяльності; він має бути доступним сприйняттю й оцінюванню, а також підтверджений документально.

Портфоліо учня – спосіб фіксування, накопичування й оцінювання (само оцінювання) індивідуальних досліджень учнів. Це системне і систематичне збирання доказів, які педагог і учень використовують для моніторингу знань, умінь і навичок учня з предмету. Портфоліо дозволяє враховувати найрізноманітніші результати освітньої активності учнів: навчальні, творчі, соціальні, комунікативні.

Портфоліо як накопичувальна оцінка демонструє стійки й довготривалі освітні результати учня, компенсуючи ефект випадкового успіху або неуспіху в ситуації іспиту, тестування.

Портфоліо як спосіб розв’язання педагогічних задач:

- підтримує та стимулює навчальну мотивацію учнів;
- розвиває навички рефлексії учня – навички до аналізу своїх досягнень;
- формує та розвиває в учнях вміння вчитися: ставити мету, планувати та організовувати власну навчальну діяльність;
- створює додаткові передумови й можливості для успішної спеціалізації.

Структура портфоліо учня:

1. **«Портрет»:** автобіографія, характеристики, сертифікати, стисла історія успіхів, актуальність мети створення портфоліо.
2. **«Колектор»** - матеріали, запропоновані учневі педагогом: пам’ятки, рекомендації, схеми, списки літератури, інструкції, вказівки тощо.
3. **«Робочі матеріали»** - матеріали, що створені й систематизовані автором портфоліо (учнівські проекти, презентації, реферати, доповіді, творчі роботи тощо).
4. **«Досягнення»** - матеріали, які демонструють найкращі результати й успіхи автора портфоліо.
5. **«Світ захоплень».**

Структура портфоліо педагога

Розділ 1. Загальні відомості про педагога

Цей розділ містить матеріали, що відображають досягнення педагога в різних галузях:

- прізвище, ім'я, по-батькові, рік народження;
- освіта (що і коли закінчив, отримана спеціальність і кваліфікація за дипломом);
- трудовий й педагогічний стаж, стаж роботи у навчальному закладі;
- підвищення кваліфікації (назва установи підвищення кваліфікації, дата проходження курсів, проблематика курсів);
- копії документів, що підтверджують наявність учених і почесних звань та ступенів;
- державні урядові нагороди, грамоти, листи-подяки;
- інші документи на розсуд атестованого.

Цей розділ дає змогу зробити висновок про індивідуальність педагога.

Розділ 2. Результати педагогічної діяльності

У цьому розділі містяться наступні матеріали:

- матеріали з результатами освоєння учнями освітніх програм і сформованості в них ключових компетентностей з предмета, що викладається;
- порівняльний аналіз діяльності педагогічного працівника за три роки на підставі контрольних зрізів знань, участі вихованців у районних, обласних олімпіадах, конкурсах;
- результати проміжної та підсумкової атестації учнів;
- наявність медалістів;
- вступи до ВНЗ за фахом тощо.

Матеріали цього розділу повинні дати уявлення про динаміку результатів педагогічної діяльності педагога за певний період.

Розділ 3. Науково-методична діяльність

У цьому розділі містяться методичні матеріали, що свідчать про науково-методичну компетентність педагога:

- матеріали, у яких обґрунтовано вибір атестованим освітньої програми й комплексу навчально-методичної літератури;
- матеріали, у яких обґрунтовується атестованим використовуваних освітніх технологій;
- матеріали, що містять обґрунтування застосування атестованим у своїй практиці певних засобів педагогічної діагностики для оцінювання освітніх результатів;
- використання інформаційно-комунікаційних технологій в освітньому процесі;

- робота у методичних об'єднаннях навчального закладу, співробітництво з іншими методичними установами;
- участь у професійних і творчих педагогічних конкурсах;
- проведення педагогічних і наукових досліджень;
- розробка авторських програм, проектів;
- організація і проведення семінарів, майстер-класів, презентацій тощо;
- підготовка творчого звіту, реферату, доповідей, статей;
- підготовка матеріалів кандидатської або докторської дисертації;
- інші документи.

Розділ 4. Позаурочна діяльність з предмета

Розділ містить такі документи:

- список творчих робіт, рефератів, навчально-дослідних проектів, виконаних учнями з предмета;
- список переможців олімпіад, конкурсів, змагань, інтелектуальних марафонів тощо;
- сценарії позакласних заходів, фотографії та відеозаписи із проведених заходів (виставки, предметні екскурсії, КВК, брейн-ринги тощо);
- програми гуртків та факультативів тощо.

Розділ 5. Навчально-матеріальна база (дидактичне забезпечення)

У цьому розділі міститься виписка з паспорту навчального кабінету (за його наявності):

- список навчальної та навчально-довідкової літератури з предмета;
- наявність дидактичних матеріалів (збірники завдань і вправ, навчально-контролюючі тестові завдання, зразки виконання робіт, програми віртуальних експериментів тощо);
- список наочного забезпечення (інструкції, інструктивно-технологічні карти, таблиці, схеми, креслення, ілюстрації тощо);
- список об'ємного забезпечення (макети, моделі, муляжі, натуральні зразки, стенди, тренажери тощо);
- наявність технічних засобів навчання й комп'ютерної техніки;
- інші документи на бажання педагога.

Презентація портфоліо

Педагог, що атестується, представляє портфоліо в експертну групу, члени якої розглядають представлені матеріали і пишуть ***рецензію***, у якій вказують:

- відповідність представленого матеріалу вимогам на заявлену кваліфікаційну категорію;
- повноту розкриття професійних досягнень і ефективності педагогічної діяльності педагога, який атестується;
- позитивні сторони й недоліки професійної діяльності;

- оцінку роботи;
- інші питання на розсуд рецензента.

Захист портфоліо проводять публічно на відкритому засіданні експертної групи (за згодою педагога, який атестується – на семінарі, засіданні «круглого столу» тощо). Захист портфоліо відбувається у кілька етапів:

1. Презентація портфоліо.
2. Відповіді на запитання за змістом представлених документів.
3. Ознайомлення педагога, який атестується, із рецензіями на роботу.
4. Пояснення педагога, який атестується, щодо зауважень рецензентів.
5. Обговорення результатів захисту членами експертної групи.
6. Ознайомлення педагога, який атестується, з висновками й рекомендаціями експертної групи.

Презентація портфоліо – форма атестаційного випробування, під час якого педагог, який атестується, представляє експертній групі свідоцтво свого професіоналізму й результатів педагогічної діяльності у формі структурованих портфоліо. Презентація може проходити у вигляді виставки навчально-методичних матеріалів, слайд-шоу, доповіді, яка супроводжується комп'ютерним показом. Головна мета презентації – стисло представити основні результати виконаної роботи за певний період.

Якість презентації оцінюють за такими показниками:

- відповідність презентації змісту портфоліо;
- виокремлення результатів основних видів діяльності педагога;
- якість викладу матеріалу.

Обговорення результатів захисту членами експертної групи відбувається на закритому засіданні без присутності педагога, який атестується. На засіданні обговорюють матеріали, представлені педагогом, і визначають ступінь їх відповідності певній кваліфікаційній категорії.

Під час експертизи інноваційної й експериментально-дослідницької педагога, який атестується, експертам необхідно визначити, чи використовуються результати його діяльності на рівні навчального закладу, району, міста. Якщо є відгуки про роботу, то які і від кого вони отримані.

За наявності публікацій оцінюють їх актуальність, ступінь наукової новизни, практичне спрямування та можливість використання на практиці.

Висновки й рекомендації членів експертної групи, які визначають ступінь реалізації педагогом своїх професійних інтересів, можливості і здібності до подальшого розвитку, доводять до відома педагога, який атестується.

Приклад електронного портфоліо педагога розміщено у *додатку 4*.

ЛІТЕРАТУРА

1. Балмолдаев Т. Методическая служба: какой ей быть сегодня? //Післядипломна освіта в Україні.- 2008.- №5.- С.52 -54.
2. Балашова С.П. Формування науково-дослідницьких умінь у студентів педагогічного коледжу в процесі вивчення природознавчих дисциплін: автореф. дис. канд. пед. наук: спец.13.00.04.- К., 2000.- 19с.
3. Болсун С., Чипиленко Н. Інноваційний підхід до формування професійного іміджу педагога в системі післядипломної освіти //Післядипломна освіта в Україні.- 2011.- №6.- С.27-31.
4. Вернідуб Р. Науково-дослідницька діяльність у структурі забезпечення професійної підготовки вчителів //Вища освіта України.- 2012.- №1.- С.49-55.
5. Даниленко Л. Управління процесом здійснення інноваційної діяльності в системі освіти //Післядипломна освіта в Україні.- 2003.- №3.- С.70-74.
6. Загорний М.П. Методологія педагогічних досліджень: фонд. Лекція НМК «Методологія педагогічних досліджень».- Донецьк: ІПО ІПП УМО, 2012.- 15с.
7. Загорний М.П. Упровадження моделі обміну педагогічним досвідом у післядипломну освіту як вимога адаптивної школи //Імідж сучасного педагога.- 2010.- №1.- С.27-29.
8. Зазуліна Л. Кейс-метод у системі підвищення кваліфікації педагогів //Післядипломна освіта в Україні – 2010, №12.- С.27-29.
9. Майорова І.Г. Визначення та класифікація робочих зошитів //Вісник післядипломної освіти.- 2011.- №4(17).- С.78-85.
10. Малишева О.П.Нові стандарти атестації педагогічних працівників.- К.: Літера ЛТД, 2012.- 240с.
11. Методична робота. Положення і накази /О.Перехейда – К.: Редакції газет з управління освітою, 2012.- 128с.
12. Недодатко Н.Г. Формування науково-дослідницьких умінь у старшокласників: автореф. дис. канд. пед. наук: спец.: 13.00.09.- Харків, 2008,- 18с.
13. Русол В. Особистість педагога – вектор освітніх змін //Післядипломна освіта в Україні.- 2003.- №3.- С.56-60.
14. Система роботи над науково-методичною проблемою /упоряд. А.В.Дьоміна.- К.: Шк. Світ, 2011.- 128с.
15. Скрипник С. Запровадження інновацій, інноваційних педагогічних технологій як показник якості післядипломної педагогічної освіти //Післядипломна освіта в Україні.- 2011.- №6.- С.31-34.
16. Шевчук С.С. Традиції та інновації у діяльності методичної служби професійної школи: метод. посібник.- Донецьк: ІПО ІПП УМО, 2011.- 120с.
17. Енциклопедія освіти /АПНУ; за ред. В.Г.Кремень.- К.: Юрінком Інтер, 2008.- 1040с.

ДОДАТКИ

Додаток 1.

Етапи реалізації науково-методичної проблеми
«Сучасний урок – спільна творчість педагога і учнів в процесі формування
особистості майбутніх фахівців»
На 2008 – 2013 р.р. [14]

I етап. Концептуально-організаційний (2008/09 н.р.)

Мета: виявлення стратегічних завдань розвитку професійно-технічного навчального закладу й тенденції розвитку педагогічного процесу.

Завдання: діагностування та анкетування педагогічних працівників з метою виявлення труднощів і шляхів реалізації проблеми; розробка комплексно-цільової програми «Формування успішної особистості».

Очікувані результати: позитивне ставлення педагогічного колективу до змін в організації навчально-виробничого і навчально-виховного процесів; планування роботи навчального закладу на основі комплексно-цільової програми.

II етап. Уходження в проблему (2009/10 н.р.)

Мета: колективне опанування системних підходів, напрямів реалізації проблеми, технологій.

Завдання: теоретичне вивчення стану проблемного питання в теоретичному та практичному аспектах; розробка комплексно-цільової програми «Управління особистісним зростанням педагога».

Очікувані результати: готовність до організації інноваційної діяльності педагогічних працівників.

III етап. Реалізація проблеми (2010/11 н.р.)

Мета: створення ефективного механізму реалізації комплексно-цільових програм; упровадження у навчально-виробничий і навчально-виховний процеси інноваційних освітніх технологій, педагогіки співпраці.

Завдання: вивчення, узагальнення та запозичення педагогічного досвіду з упровадження інноваційних освітніх та сучасних педагогічних технологій, розробка та апробація інтерактивних форм і методів навчання і виховання; аналіз проміжних результатів; розробка комплексно-цільової програми «Творчий педагог».

Очікувані результати: практичне використання педагогами досягнень науки, передового педагогічного досвіду; підвищення ефективності самоосвітньої діяльності педагогічних працівників.

IV етап. Набуття досвіду (2011/12 н.р.)

Мета: апробація напрацьованого в особистій практиці; рефлексія особистої діяльності.

Завдання: розробка, апробація та впровадження комплексу методичного забезпечення у навчально-виховний процес; діагностування, аналіз проміжних результатів.

Очікувані результати: підвищення рівня професійної компетентності педагогічних працівників, їх творчого потенціалу; використання набутого досвіду.

У етап. Узагальнення результатів (2012/13 н.р.)

Мета: вивчення результативності реалізації науково-методичної проблеми; проектування виходу на нову науково-методичну проблему.

Завдання: комплексний аналіз результатів дослідження; оформлення та впровадження результатів дослідження.

Очікувані результати: підвищення педагогічної майстерності педагогічних працівників; підвищення якості освітнього процесу.

Додаток 1.1.

План роботи педагогічного колективу з реалізації проблеми

1-й рік. Концептуально-організаційний етап:

1. Провести анкетування педагогічних працівників з метою виявлення їхнього бачення пріоритетних проблем навчально-виробничого і навчально-виховного процесів. (*Адміністрація, методична рада*)

2. Провести моніторинг вибору педагогів, обґрунтувати колегіальність вибору, визначити рівень методичної компетентності й професійної кваліфікації педагогічних працівників щодо науково-методичної проблеми. (*Адміністрація, методична рада*)

3. Провести анкетування педагогічних працівників щодо складання плану заходів із реалізації науково-методичної проблеми. (*Психолог, адміністрація*)

4. Створити творчу групу з числа найбільш компетентних із даної проблеми педагогів. (*Голова методичної ради, заступник директора з НВР*)

5. Організувати вивчення різноманітних інформаційних джерел, методичної та дидактичної літератури з метою визначення науково-практичного обґрунтування шляхів реалізації вибраної проблеми. Створити картотеку наукової та методичної літератури з проблеми. (*Бібліотекар, творча група*)

6. Провести науково-теоретичну конференцію з метою розкриття змісту і реалій даної проблеми та знаходження шляхів її розв'язання. (*Методична рада, творча група*)

7. Спланувати систему заходів, спрямованих на вирішення завдань, які логічно випливають із проблеми. (*Методична рада, творча група*)

8. Розподілити обов'язки між членами педагогічного колективу, забезпечити послідовність виконання окреслених завдань. (*Адміністрація ПТНЗ*)

2-й рік. Уходження в проблему:

1. Індивідуальний тематичний контроль шляхом відвідування уроків з метою визначення компетентності педагогічних працівників щодо реалізації проблеми

(Адміністрація, методична рада)

2. Фронтальне відвідування уроків із наступним аналізом з метою вивчення рівня практичного розв'язання проблеми педагогами навчального закладу.

(Адміністрація, методична рада)

3. Взаємовідвідування занять з метою запозичення кращого досвіду вирішення проблеми. *(Педагогічні працівники ПТНЗ)*

4. Обговорення шляхів розв'язання проблеми на засіданні методичної ради. Аналіз відвіданих уроків. Самоаналіз уроків. *(Методична рада, педагогічні працівники)*

5. Провести показові уроки (майстер-класи) з наступним обговоренням. *(Творча група)*

6. Провести огляд-конкурс на кращу модель реалізації проблеми. *(Методична рада)*

7. Провести круглий стіл з обговорення шляхів реалізації проблеми. *(Методична рада)*

8. Підготувати і провести засідання педагогічної ради з питань підвищення ефективності і якості уроку через реалізацію проблеми. *(Адміністрація, методична рада)*

9. Розпочати роботу психолого-педагогічного семінару «Психологічна підтримка сучасного уроку». *(Психолог)*

10. Оформити довідково-інформаційний куточок з проблеми. *(Методрада)*

11. Створити тематичні папки «На допомогу педагогу» з питань, які стосуються проблеми. *(Методична рада)*

3-й рік. Реалізація проблеми:

1. Провести засідання методичної ради з обговорення «відкритих» уроків. Вивчити кращий педагогічний досвід. *(Методична рада)*

2. Передбачити взаємовідвідування уроків та організувати методичні дебати. *(Творча група, методична рада)*

3. Оформити банк методичних ідей методичні розробки уроків із проблеми. *(Педагогічні працівники)*

4. Провести підготовчу роботу із складання комплексно-цільової програми «Творчий педагог». *(Адміністрація)*

5. Організувати роботу «швидкої методичної допомоги». *(Методична рада)*

6. Організувати випуск інформаційного бюлетеня «Методичний вісник» з питань реалізації проблеми. *(Методична рада)*

7. Випустити методичний збірник робочих матеріалів з питань реалізації проблеми. *(творча група)*

8. Продовжити роботу психолого-педагогічного семінару з визначеної проблеми. *(Психолог)*

9. Провести анкетування серед учнів «Урок очима учнів». *(Творча група)*

4-й рік. Набуття досвіду:

1. Удосконалення системи роботи педагогічних працівників у контексті реалізації проблеми. *(Постійно)*

2. Ознайомлення з досвідом роботи педагогів інших закладів професійної школи, які працюють над аналогічними проблемами. *(Постійно)*

3. Продовження роботи психолого-педагогічного семінару з визначеної проблеми. *(Протягом року; психолог)*

4. Проведення інструктивно-методичних нарад, дискусій, лекцій для педагогічних працівників, які реалізують окремі аспекти проблеми. *(Відповідно до плану)*

5. Удосконалення, належне спрямування й активізація всіх форм методичної служби навчального закладу. *(Відповідно до планів; керівники методичних формувань)*

6. Організація проблемних, творчих груп за результатами роботи над проблемою, оформлення результатів дослідження у вигляді методичних порад, рекомендацій, бюлетенів, інших матеріалів. *(Протягом року)*

7. Дослідження ефективності уроків у процесі реалізації проблеми. *(Протягом року)*

8. Удосконалення змісту і методів методичної роботи щодо реалізації проблеми. *(Протягом року)*

9. Проведення моніторингу навчальних досягнень учнів. *(Протягом року)*

5-й рік. Узагальнення результатів:

1. Проведення підсумкової методичної конференції з проблеми. *(Адміністрація, методична рада)*

2. Вивчення та узагальнення досвіду педагогічних працівників навчального закладу з даної проблеми. *(Методична рада)*

3. Використання набутого досвіду педагогами. *(Педагогічні працівники)*

4. Вироблення рекомендацій щодо вдосконалення навчально-виробничого та виховного процесів у ПТНЗ. *(Методична рада, творча група)*

Додаток 1.2.

Тематика засідань педагогічної ради за визначеною проблемою

1-й рік

«Педагогічна техніка – основа навчальної успішності учнів. Мистецтво управління учнівською групою»

2-й рік

«Педагогіка співпраці – ефективний спосіб оптимізації навчально-виробничого і виховного процесів»

3-й рік

«Формування умінь та навичок учнів до творчої діяльності, прагнення до життєвої само творчості»

4-й рік

«Робота педагогічного колективу з вироблення в учнів умінь і навичок практичного і творчого застосування здобутих знань»

5-й рік

«Самореалізація особистості педагога та учня у навчальній діяльності: досвід, проблеми, перспективи»

Додаток 1.3.

Тематика науково-методичних конференцій з обраної проблеми

1-й рік

«Особистість педагога і учня як діалогічна цілісність в особистісно зорієнтованому освітньому процесі»

2-й рік

«Педагогічна співпраця – це творче самоуправління педагогів і учнів»

3-й рік

«Творчою людиною можна народитися, творчості можна і навчитися»
(В. Сухомлинський)

4-й рік

«Взаємодія педагога і учнів у реалізації освітніх, розвивальних і виховних завдань уроку»

5-й рік

«Професіоналізм, майстерність, досвід, новаторство, покликання, талант – стрижні педагогічного зростання». Підсумки роботи з реалізації проблеми.

Додаток 1.4.

Тематика засідань методичної ради з обраної проблеми

1-й рік

«Діагностика педагогічної взаємодії»

2-й рік

«Шляхи реалізації науково-методичної проблеми»

3-й рік

«Про результативність самоосвітньої роботи педагогічних працівників ПТНЗ та її шляхи поліпшення»

4-й рік

«Стан педагогічної взаємодії, причини такого стану»

5-й рік

«Моніторингові процедури з підвищення якості професійної майстерності педагогічних працівників»

Додаток 1.5.

Тематика семінарів-практикумів

1-й рік: «Діагностика педагогічної взаємодії»

2-й рік: «Шляхи реалізації науково-методичної проблеми»

3-й рік: «Розвиток в учнів основних навчальних компетентностей»

4-й рік: «Використання діалогу як домінуючої форми спілкування»

5-й рік: «Моделювання сучасного уроку»

Проблеми атестації у запитаннях та відповідях

До обласних управлінь освіти і науки, обласних НМЦ системи ПТО надходить велика кількість звернень педагогічних працівників з питань організації та проведення атестації. На основі Типового положення про атестацію педагогічних працівників (наказ Міносвіти і науки України від 06.10.2010р. №930) зі змінами, затвердженими наказом Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України від 20.12.2011р. №147, нижче наводяться відповіді на деякі типові запитання стосовно порядку проведення атестації педагогічних працівників професійної школи, видів атестації та її періодичності, умов присвоєння та збереження кваліфікаційних категорій.

З а п и т а н н я. У п. 3.22 Типового положення міститься норма про те, що «атестація педагогічних працівників, які переходять на посади методистів, здійснюється не пізніше ніж через два роки після переходу на посаду методиста». Коли має атестуватися викладач, який перейшов на посаду методиста у січні 2012 року? Що вважається моментом атестації: дата подання списків до атестаційної комісії (жовтень) чи день прийняття рішення комісією (березень – квітень)?

В і д п о в і д ь. Відповідно до п. 3.22 Типового положення, за педагогічними працівниками, які переходять на посади методистів, вихователів-методистів, зберігаються присвоєні попередньою атестацією кваліфікаційні категорії. Атестація таких працівників здійснюється не пізніше ніж через два роки після переходу на посаду методиста або вихователя-методиста.

Педагог, який перейшов на посаду методиста у січні 2012 року, у жовтні цього ж року має бути включеним до списку осіб, які підлягають атестації. Рішення про його атестацію має бути прийнято у березні – квітні 2013 року, тобто у термін, що не перевищує двох років з дня переходу на посаду методиста.

Моментом атестації педагогічного працівника вважається дата прийняття атестаційною комісією рішення про його відповідність займаній посаді, присвоєння кваліфікаційної категорії, педагогічного звання або інших рішень, які може приймати атестаційна комісія.

З а п и т а н н я. Чи атестуються педагогічні працівники, які навчаються у вищому навчальному закладі?

В і д п о в і д ь. Пунктами 3.15 та 3.16 Типового положення передбачено випадки, коли атестація може бути перенесена або відстрочена. Зокрема, атестація може бути перенесена на один рік у разі тривалої непрацездатності працівника або при його переході у рік проведення чергової атестації на роботу до іншого навчального закладу та з інших поважних причин. Чергова атестація педагогічних працівників, які поєднують роботу з навчанням у вищих навчальних закладах за напрямами (спеціальностями) педагогічного профілю, за їх згодою може бути відстрочена до закінчення навчання.

З а п и т а н н я. Як повинен атестуватися педагогічний працівник, який займає дві або більше посад (викладач, майстер виробничого навчання, педагог-організатор, вихователь тощо)?

В і д п о в і д ь. Такий педагогічний працівник повинен атестуватися з кожної посади окремо, пройшовши попередньо відповідні курси підвищення кваліфікації.

З а п и т а н н я. Чи повинні викладачі, які атестуються на відповідність раніше присвоєному званню «викладач-методист», готувати кожні п'ять років нові методичні розробки?

В і д п о в і д ь. Типовим положенням передбачено присвоєння педагогічних звань педагогічним працівникам, які досягли високих показників у роботі.

Зокрема, пунктом 5.2 Типового положення визначено, що педагогічне звання «викладач-методист» може присвоюватися педагогічним працівникам, які мають кваліфікаційну категорію «спеціаліст вищої категорії», здійснюють науково-методичну і науково-дослідну діяльність, мають власні методичні розробки, які пройшли апробацію та схвалені науково-методичними установами або професійними об'єднаннями викладачів професійно-технічних та вищих навчальних закладів I-II рівнів акредитації, закладів післядипломної освіти.

Вимога про обов'язкову підготовку власних методичних розробок педагогічними працівниками, які атестуються на відповідність раніше присвоєному педагогічному званню, не передбачена. Таким чином, атестаційною комісією при атестації викладача, який має педагогічне звання «викладач-методист» і у міжатестаційний період не підготував нових методичних розробок, може бути прийнято рішення про його відповідність раніше присвоєному педагогічному званню, якщо він продовжує здійснювати науково-методичну і науково-дослідну діяльність, але не запровадив нових методичних розробок, які були б схвалені науково-методичними установами.

З а п и т а н н я. Чи зберігається кваліфікаційна категорія при переході педагогічного працівника з посади методиста на педагогічну посаду до навчального закладу?

В і д п о в і д ь. Відповідно до пункту 3.22 Типового положення, при переході педагогічного працівника з методичної установи на педагогічні посади до навчального закладу за ним зберігається присвоєна раніше категорія до наступної атестації (наприклад, «спеціаліст вищої категорії»).

При наступній атестації такого працівника атестаційною комісією може бути прийнято рішення про відповідність раніше присвоєній кваліфікаційній категорії «спеціаліст вищої категорії» або про невідповідність цій категорії та про присвоєння кваліфікаційної категорії «спеціаліст першої категорії», «спеціаліст другої категорії» чи «спеціаліст».

З а п и т а н н я. Прокоментуйте пункт 3.8 Типового положення, зокрема речення «Рішення атестаційної комісії приймаються простою більшістю гдолосів присутніх на засіданні її членів».

В і д п о в і д ь. Проста більшість голосів – отримання за рішення, яке поставлено на голосування, більше половини голосів членів атестаційної комісії, які брали участь у голосуванні. Наприклад, якщо у голосуванні брали участь вісім членів комісії, п'ять з яких проголосували за рішення, яке поставлено на голосування, воно вважається прийнятим.

Крім того, у різних галузях права (конституційному, виборчому, цивільному), політології, а також у розмовно-побутовій лексиці розрізняють категорії абсолютної, відносної та кваліфікованої більшості.

З а п и т а н н я. *Чи можна присвоювати кваліфікаційні категорії педагогічним працівникам, які не мають повної вищої освіти?*

В і д п о в і д ь. У пункті 4.11 Типового положення визначено, що педагогічним працівникам, які не мають повної вищої освіти, а також керівникам гуртків, секцій, студій, інших форм гурткової роботи, працівникам, які працюють на посадах майстра виробничого навчання, інструктора, старшого чергового з режиму у професійних училищах соціальної реабілітації, незалежно від рівня здобутої ними освіти за результатами атестації встановлюються тарифні розряди.

При встановленні тарифного розряду враховуються освітній рівень працівника, професійна компетентність, педагогічний досвід, результативність та якість роботи, інші дані, які характеризують його професійну діяльність.

З а п и т а н н я. *Згідно із пунктом 3.1 Типового положення про атестацію педагогічних працівників керівник закладу освіти до 10 жовтня подає до атестаційної комісії списки працівників, які атестуються у поточному навчальному році. Відповідно до пункту 3.2 атестаційна комісія затверджує визначені списки. Чи потрібно керівнику освітнього закладу видавати наказ про атестацію педагогів, вказаних чи визначених у поданих списках?*

В і д п о в і д ь. Пунктом 1.5 Типового положення визначено, що атестація педагогічних працівників є обов'язковою. Відповідно до п.1.6 Типового положення, чергова атестація педагогічних працівників здійснюється один раз на п'ять років.

Відмова педагогічних працівників від атестації не допускається і не передбачена Типовим положенням.

З метою недопущення зриву строків проходження чергової атестації на керівників покладається обов'язок контролювати своєчасність проходження атестації педагогічними працівниками очолюваних ними навчальних закладів.

Згідно із пунктом 3.1 Типового положення списки педагогічних працівників, які підлягають черговій атестації, щороку до 10 жовтня подаються керівником навчального закладу до атестаційної комісії. Крім того, до атестаційних комісій подаються заяви педагогічних працівників про позачергову атестацію, про перенесення строку атестації, подання керівника або педагогічної ради закладу про присвоєння працівнику кваліфікаційної категорії, педагогічного звання та у разі зниження ним рівня професійної діяльності. Прийняття рішень про позачергову атестацію та перенесення строків атестації належить виключно до повноважень атестаційної комісії.

Списки педагогічних працівників, які атестуються, затверджуються атестаційною комісією. Типове положення не містить норми, яка б покладала на керівника навчального закладу обов'язок затверджувати своїм наказом списки працівників, які атестуються.

Пунктом 3.24 Типового положення визначено, що контроль за дотриманням порядку проведення атестації педагогічних працівників здійснюється керівниками навчальних закладів.

З а п и т а н н я. Атестаційна комісія відмовила мені у проходженні чергової атестації у зв'язку з тим, що я перейшов у цьому році на роботу до іншого навчального закладу. Чи правомірні дії атестаційної комісії?

В і д п о в і д ь. Відповідно до п. 3.15 Типового положення, атестація педагогічного працівника, який підлягає черговій атестації, може бути перенесена на один рік при переході працівника у рік проведення атестації на роботу до іншого навчального закладу. За такими працівниками до наступної чергової атестації зберігаються встановлені попередньою атестацією кваліфікаційні категорії (тарифні розряди), педагогічні звання.

Зазначена норма Типового положення не забороняє атестуватися таким працівникам у рік переходу на роботу до іншого навчального закладу. Перенесення строку атестації можливе лише за заявою працівника.

З а п и т а н н я. Чи вважати педагогічні звання, присвоєні педагогічним працівникам у 2011 році такими, що присвоєні безстроково, враховуючи, що наказом Міністерства №1473 виключено пункт 5.7 Типового положення?

В і д п о в і д ь. Пунктами 5.2 та 5.3 Типового положення, яке набрало чинності у 2010 році, встановлено вимоги до педагогічних працівників для присвоєння їм педагогічних звань. Педагогічне звання присвоюється високопрофесійним працівникам за особисті заслуги та досягнення у роботі. Як правило, такі працівники з часом не змінюють відповідального ставлення до роботи і не знижують набутої кваліфікації та рівня професійних досягнень. У разі безумовного дотримання вимог Типового положення щодо присвоєння педагогічних звань та об'єктивності рішень атестаційних комісій виникнення у подальшому підстав для скасування звань таким працівникам практично неможливе.

У зв'язку з тим, що до Міністерства надходили численні пропозиції місцевих органів управління освітою та керівників навчальних закладів щодо врегулювання питань атестації педагогічних працівників, яким були присвоєні педагогічні звання та які з часом перестали відповідати вимогам, встановленим п.п. 5.2 та 5.3 Типового положення, наказом від 20.12.2011р. №1473 затверджено Зміни до Типового положення, якими передбачено, що педагогічний працівник, якому присвоєно педагогічок звання, під час чергової атестації має атестуватися на відповідність раніше присвоєному педагогічному званню.

**Методична розробка організації та проведення
семінару-практикуму
за темою «Яким повинен бути сучасний урок у ПТНЗ»**
(розроблено методистом Кіровоградського професійного ліцею побутового
обслуговування Ткачук Н.В. 2012р.)

Анотація

Методична розробка містить рекомендації щодо організації і проведення методичного заходу (семінару-практикуму), технологічну карту проведення заходу, комплексно-методичне забезпечення.

Методична розробка орієнтована на допомогу: викладачам і майстрам виробничого навчання у визначенні вибору освітніх інновацій та доцільності їх застосування на уроках, методистам – в організації та проведенні інтерактивних методичних заходів.

Вступ

Класно-урочна форма організації навчального процесу має низку як переваг, так і недоліків. *Переваги:* вона відрізняється більш чіткою організаційною структурою; передбачає одночасну співпрацю педагога і учнів; створює сприятливі умови для взаємонавчання, колективної діяльності, змагання у процесі діяльності учнів. *Недоліки:* орієнтація на так званого «середнього» учня; обмеженість у зворотньому зв'язку; обмеженість застосування диференціації та індивідуалізації навчання.

Урок – це завершена у змістовному, діяльнісному та організаційному відношенні форма навчального процесу і, незважаючи на малу тривалість, складний і відповідальний елемент навчання. Від якості занять у кінцевому підсумку залежить загальна якість професійної підготовки учнів ПТНЗ. Тому основні зусилля науковців-освітян спрямовані на створення та впровадження таких методик проведення уроків, які б дозволили ефективно, гарантовано і у короткі терміни вирішувати навчально-виробничі та виховні завдання із наявним складом учнівської групи.

Педагогів професійної школи сьогодні турбують невідкладні практичні питання: які освітні технології забезпечать успіх на ринку педагогічних послуг; які з цих технологій мають перспективу при навчанні тієї чи іншої професії; від яких технологій слід відмовитися, а якими слід опанувати.

Тема семінару-практикуму «Яким повинен бути сучасний урок у ПТНЗ» є актуальною за тих обставин, що Кіровоградський ПЛБО саме розпочинає роботу над єдиною науково-методичною проблемою, пов'язаною з вивченням та впровадженням інноваційних освітніх технологій у навчально-виробничий процес.

Мета заходу: формування професійної компетентності педагогічних працівників з питань вибору, вивчення та впровадження інноваційних освітніх технологій у навчально-виробничий процес ПЛБО.

Методичні рекомендації щодо організації і проведення заходу

Перед проведенням семінару-практикуму необхідна підготовча робота як серед педагогічних працівників, так і серед учнів.

Підготовча робота серед педагогів: кожен викладач, майстер виробничого навчання повинен підготувати стислу інформацію про інноваційні педагогічні чи освітні технології, які (чи елементи яких) впроваджуються ним у навчально-виробничий і виховний процеси, про проблеми з їх впровадження, про їх переваги та недоліки, про їх результативність.

Підготовча робота серед учнів: проведення анонімного анкетування за темою «Чи задовольняє мої потреби сучасний урок?». Лідери учнівських груп повинні опрацювати анкети, а результати доповісти при проведенні методичного заходу.

Тема семінару-практикуму носить проблемний характер, тому методичний захід має бути проведено за наступною схемою: *побажання учнів – побажання членів педагогічного колективу – висновок одного (чи групи) експертів з питань освіти*. Мета вибору такої схеми – розглянути проблему з практичного боку, щоб кожний педагогічний працівник зміг її вирішити, урахувавши свої можливості та рівень підготовленості своїх учнів.

При плануванні даного методичного заходу педагогічний колектив керувався методичними рекомендаціями міжнародного експерта з питань освіти І.П.Підласого, доктора педагогічних наук, завідувача кафедрою гуманітарних технологій Черкаського державного технологічного університету. Його напрацювання та висновки з проблем організації і проведення сучасного уроку у професійній школі обрано не випадково: в його роботах відображено реальний стан справ в українській освіті (зокрема, у професійно-технічній освіті) в умовах розвитку ринкової економіки.

Тривалість методичного заходу розрахована на 90 хвилин.

Дидактичне забезпечення: наявність комп'ютерної (мультимедійної) техніки, комплексу методичних матеріалів.

Для проведення семінару-практикуму необхідно *підготувати й аудиторію:* згрупувати робочі місця таким чином, щоб їх кількість відповідала кількості інноваційних технологій, які впроваджуються членами педагогічного колективу на заняттях (на кожному робочому місці розміщена назва конкретної освітньої технології та інформація із стислою її характеристикою). Для виступів учасників (у тому числі і лідерів учнівських груп) обладнується трибуна. Для проведення психологічних вправ слід передбачити наявність вільного місця, тому що проведення таких вправ вимагає від учасників стати в коло.

План проведення семінару-практикуму

I. Організаційна частина, під час якої методист (керівник заходу) повинен ознайомити учасників з характером завдань заходу та послідовністю їх проведення.

II. Актуалізація проводиться з метою ознайомлення учасників семінару з думкою (рекомендаціями) учнів з проблем якості занять. Методист організовує *виступи лідерів учнівських груп*, які доповідають результати анкетування учнів.

Після виступів лідерів учнівських груп керівник заходу *формує команди* «однодумців» за назвами тих освітніх (педагогічних) технологій, які впроваджуються у навчальному процесі навчального закладу. При формуванні команд методисту-керівнику надається можливість *проведення моніторингу*: про стан впровадження інноваційних технологій на даний період, переваги та недоліки тієї чи іншої інноваційної освітньої технології.

На цьому ж етапі методист-керівник видає *завдання командам*: обговорити проблему впровадження тієї чи іншої інноваційної технології, поділитися досвідом з її впровадження, проінформувати про результати та утруднення з її впровадження. Після обговорення цього завдання керівник організовує виступи представників команд.

Після цього проводиться *узагальнення інформації*.

III. Теоретична частина

Керівник семінару демонструє мультимедійну презентацію «Яким повинен бути сучасний урок...» на основі пояснень, висловлювань і висновків професора І.П Підласого, інші презентативні матеріали (*слайди розміщені у додатках*).

В процесі переглядів слайдів керівник семінару акцентує увагу учасників на основні аспекти при виборі тієї чи іншої технології, рекомендує учасникам скласти власну класифікацію освітніх технологій, звертає увагу на той факт, що недоцільно зовсім відмовлятися від традиційних технологій навчання – необхідно творчо їх оновлювати. Звертається до учасників семінару з пропозицією висловити свою думку щодо пропозицій та рекомендацій міжнародного експерта.

IV. Практична частина

Методист видає командам *завдання*: користуючись поурочно-тематичними планами з будь-якої навчальної дисципліни визначити кількість уроків, які можна провести нестандартно, визначити їх відсоток від загальної кількості, орієнтовно окреслити методики їх проведення. Виконані завдання команди повинні презентувати як *вправа «Реклама»*.

V. Завершальний етап

З метою аналізу ступеня актуальності теми семінару-практикуму та можливості використання отриманої теоретичної інформації методист-керівник проводить для учасників *рефлексію* «*Чи продуктивний я педагог?*».

Для зняття емоційного навантаження керівник демонструє слайди презентації «Як допомогти мозку?», при перегляді яких учасники мають можливість проаналізувати харчовий раціон, який позитивно впливає на розумову діяльність.

У процесі підведення підсумків керівник семінару звертає увагу учасників на той факт, що проблема «Яким повинен бути сучасний урок...» залишилася на семінарі невирішеною через відсутність однозначної відповіді. Вирішувати цю проблему прийдеться кожному педагогу окремо.

Кіровоградський професійний ліцей побутового обслуговування

Семінар-практикум

Яким повинен бути сучасний урок...

Підготувала: методист Ткачук Н. В.

м. Кіровоград
2010

“Той, хто, звертаючись до
старого, здатний відкривати
нове, достойний бути вчителем”
Конфуцій

- “Педагогічна технологія – це системний метод створення, застосування і визначення всього процесу викладання і засвоєння знань з урахуванням технічних і людських ресурсів та їхніх взаємодій, завданням яких є оптимізація форм освіти” (Визначення ЮНЕСКО);
- “Головні питання, на які вона (технологія) відповідає, - як навчати, як виховувати, як розвивати? Якими шляхами вести учнів, як створити найбільш сприятливі умови для їхньої пізнавальної діяльності, як одержати продукт більшої кількості і вищої якості?..” (І. П. Підласий);
- “Зовсім просто поняття педагогічної технології можна визначити як усе, що міститься (відбувається) між завданням і результатом” (І. П. Підласий);
- В дослівному перекладі з грецької “технологія” – це майстерність.



Входимо в ринок...

“З технологіями, що обслуговували нашу вчорашню примусову школу і не гарантували замовникові ні належного спектра, ні якості продуктивних знань і вмінь, на ринку педагогічних послуг робити нічого. Життя наполегливо вимагає технологій, що максимально сприяють задоволенню потреб і намірів самореалізації особистості”.

“Зміст будь-якої нової технології, де б вона не застосовувалася, один – одержати вищий результат швидше і з меншими витратами сил та енергії у порівнянні з технологією, що застосовувалася раніше”.

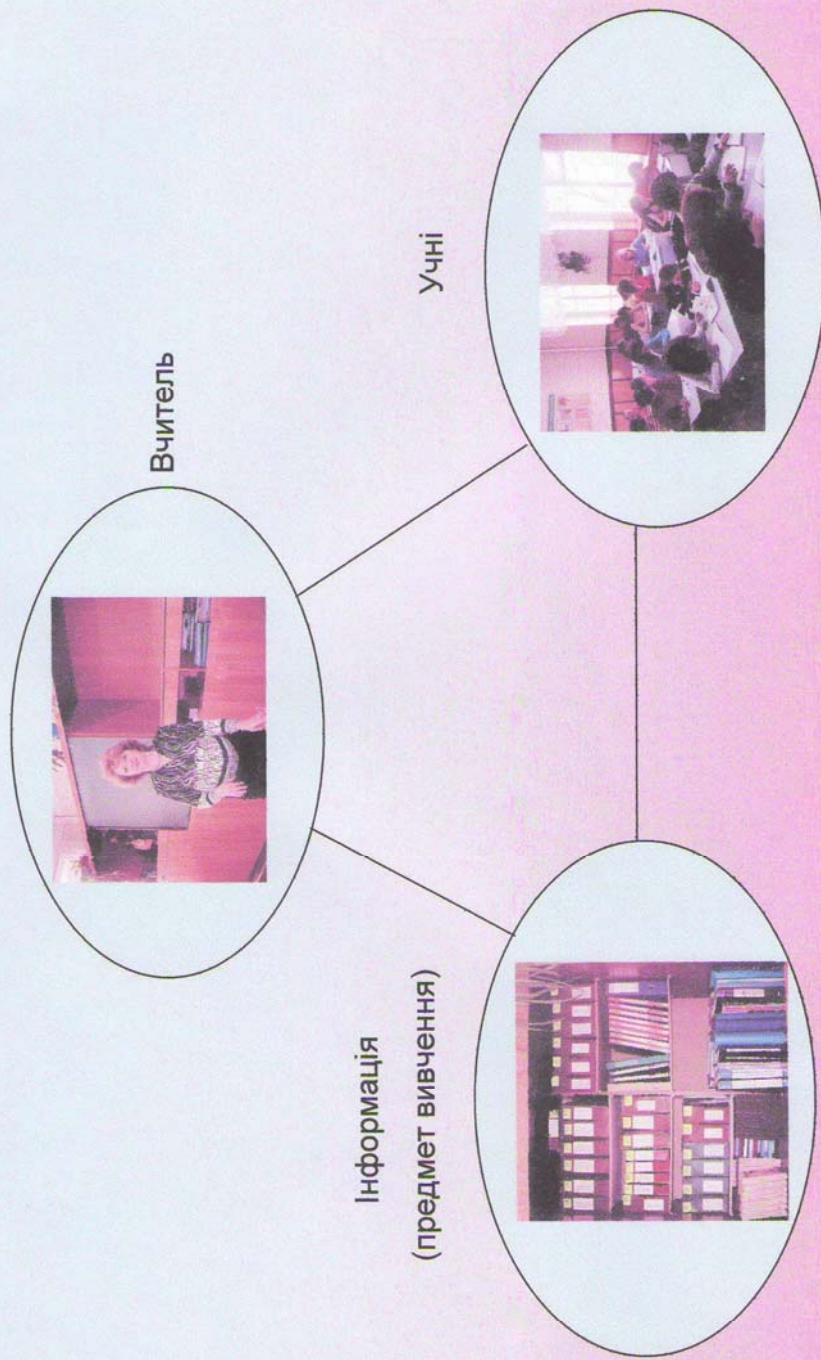
Входимо в ринок...

“Завдання теоретичної педагогіки полягає в тому, щоб висвітлити загальні положення, прагнучи до систематичної повноти, і викласти перед нами те, що є зразковим і досконалим. Практична педагогіка бере не ідеальне, а реальне, досяжне. Тому вона зорієнтована на вчителя, який щодня працює в класі, і є застосовна до типових випадків шкільного життя”;

*“Дуже вже набридли всім аматори, особливо ті, хто проповідує нісенітницю з високих трибун. Світ давно вже перестав звертати на них увагу і не прислуховується до непрофесійної балаканини, пора і нам краще *вигуевати зерна від лолови*. Привітаємо ж прихід ринку і настання ери технологій хоча б тому, що вони вимагають діла, а не слів. Базікання чиновників більше не гіпнотизують практика, якому треба професійно вирішувати конкретні проблеми”.*

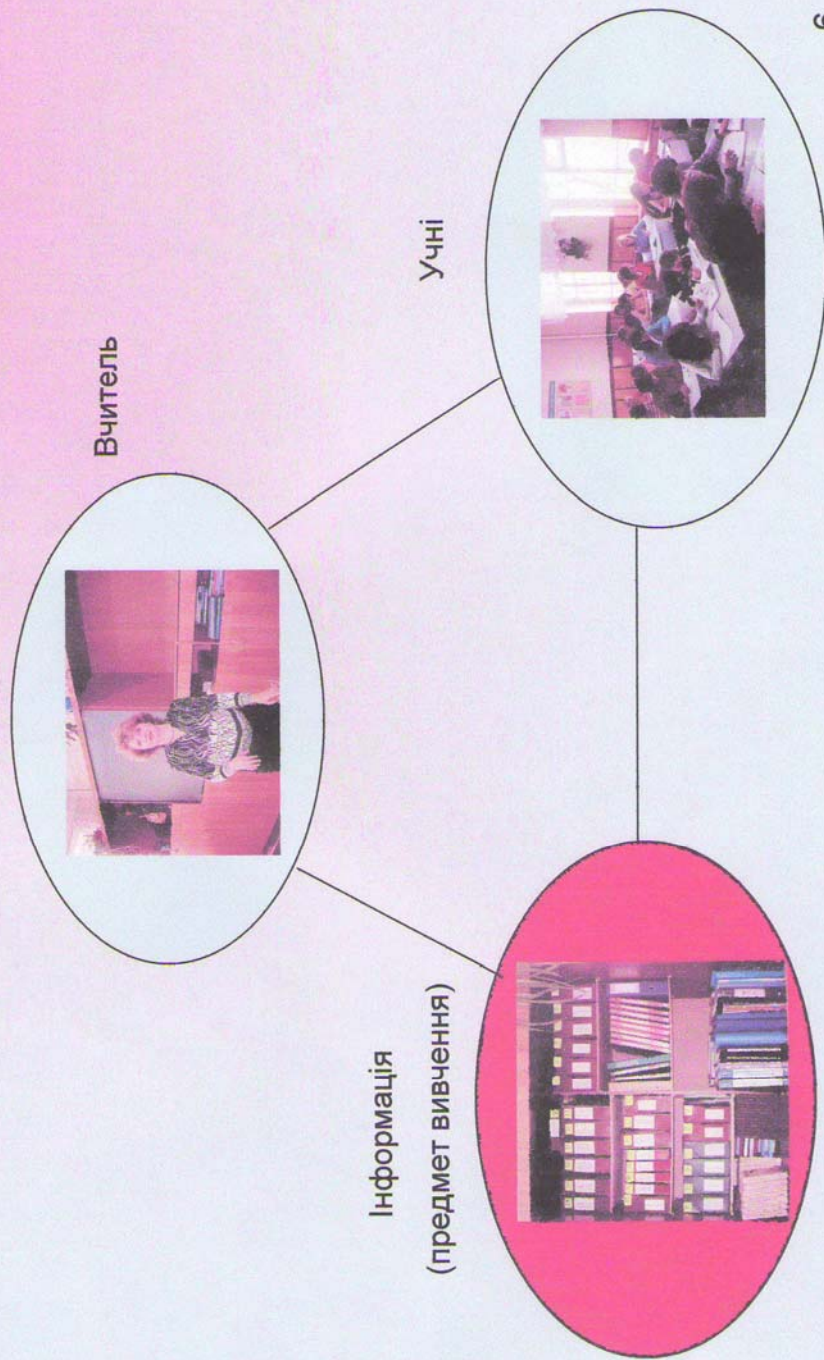


Модель педагогічного процесу



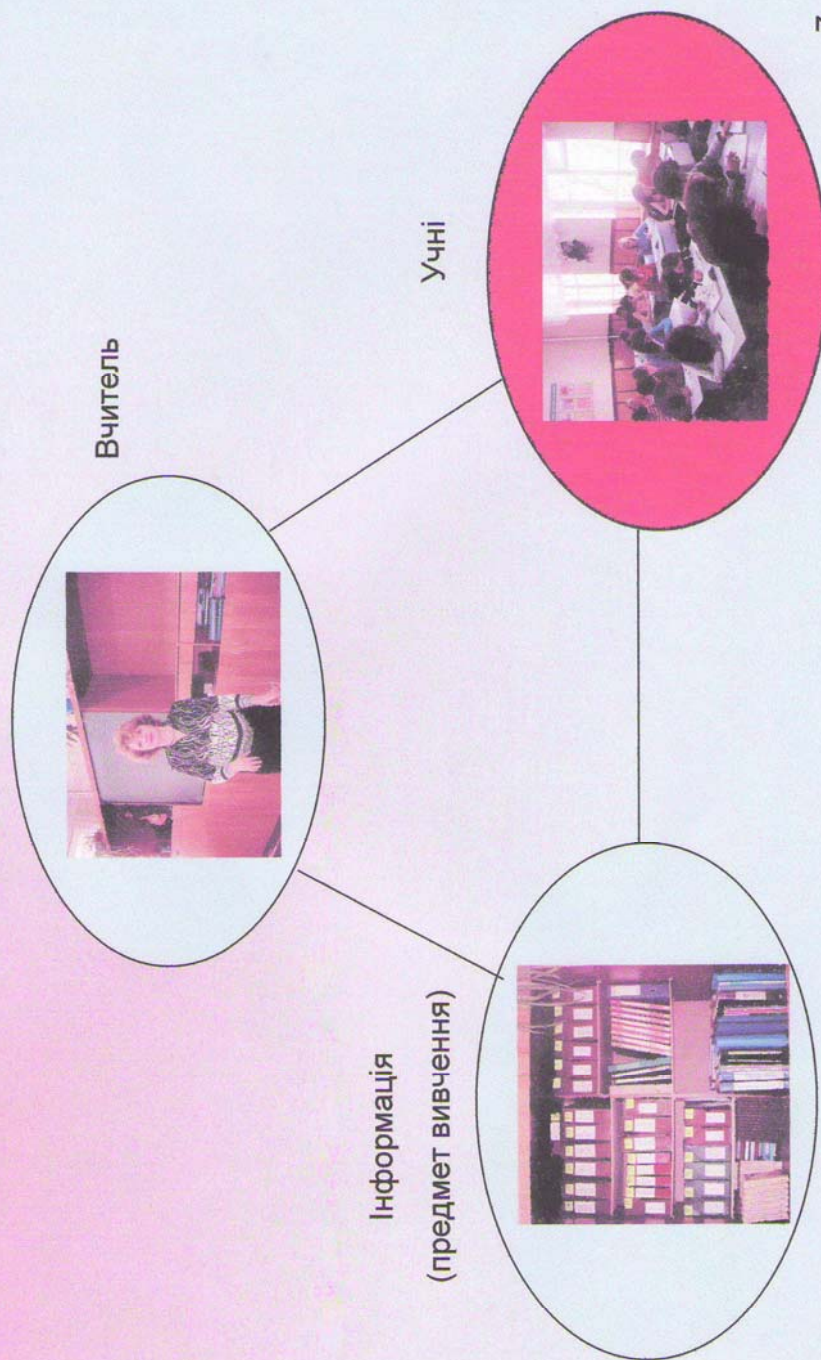
Продуктивна технологія

(предметно орієнтоване навчання – навчально-виховний процес скерований на засвоєння предмета)



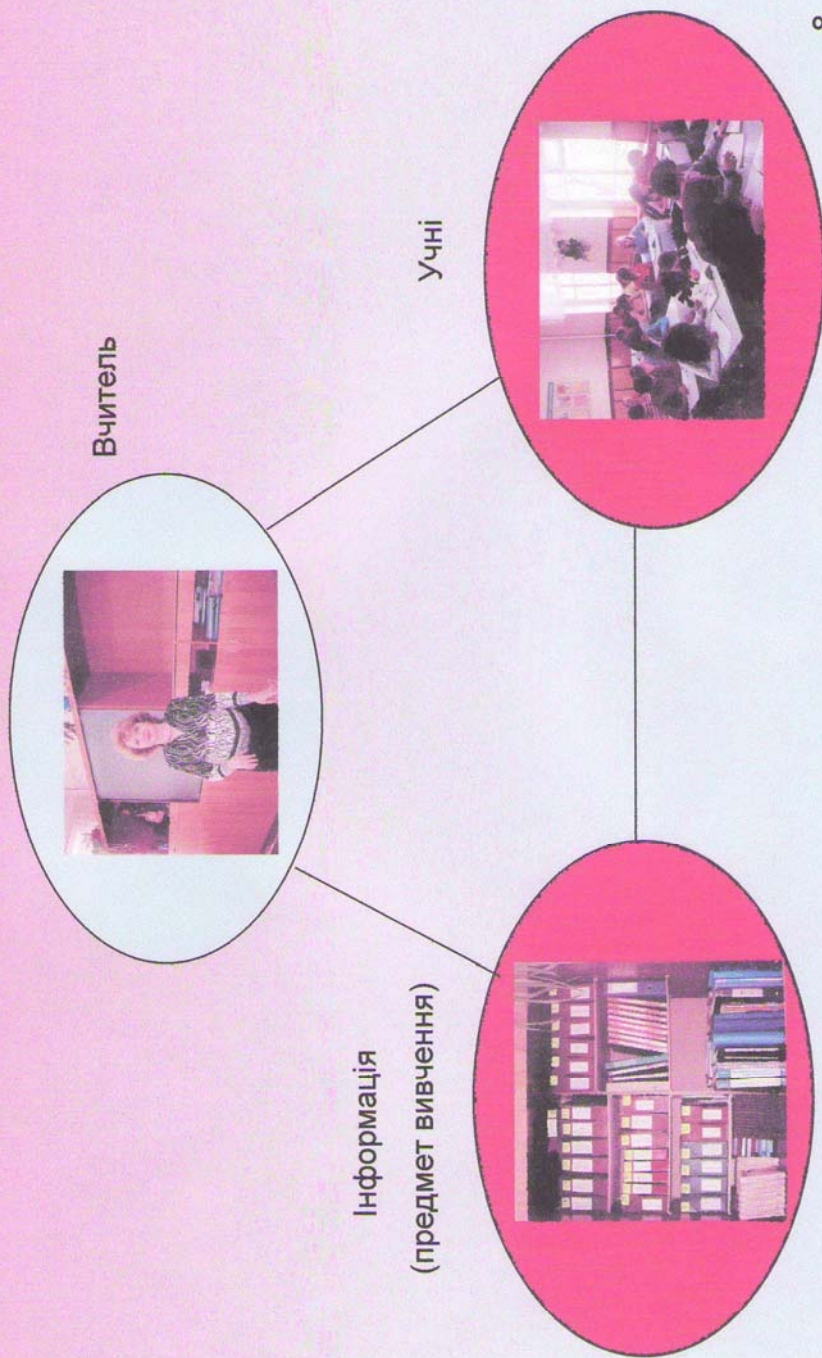
Поблажлива технологія

(особистісно орієнтоване навчання – навчально-виховний процес скерований на задоволення потреб учня)



Партнерська технологія

(партнерство (співпраця) – навчально-виховний процес скерований на засвоєння предмета і задоволення потреб учня)



Порівняльна характеристика технологій

Критерії	Продуктивна	Поблажлива	Партнерська
Мета	Повне і глибоке засвоєння практично необхідних знань, умінь усіма учнями	Розвиток особистісних якостей за допомогою обраних самими учнями знань і спеціально організованого спілкування	Засвоєння знань, умінь з урахуванням потреб і можливостей учнів
Спрямованість	На засвоєння продуктивних знань, умінь	На розвиток особистісних якостей	На формування знань, умінь, розвиток особистості
Гарантії	Повне засвоєння на належному рівні	Жодних гарантій, що випускник щось знатиме	Гарантії повної навченості всіх немає
Стосунки	Переважно авторитарні, провідна роль учителя	Педоцентричні, безсистемні, анархічні, за бажанням учня	Демократичні, паритетні, співпраця
Витрати праці вчителя	Високі	Низькі	Середні
Кваліфікація педагога	Висока	Учителювати можуть всі	Висока
Схема навчання	Жорстко регламентована, без відхилень, за алгоритмами і технологією	Вільна	За взаємною згодою

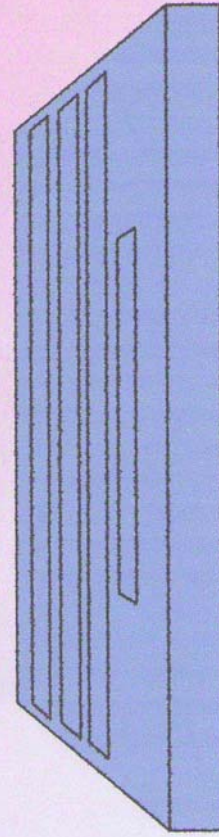
“Порівняння особливостей технологій і продуктів, ними створених, свідчить не про переваги одних технологій над іншими, а націлює лише на *правильний вибір саме тієї, що відповідає вашим потребам...* На ринку надобляться всі технології. Комуś більше підійде одна, комуś – інша. Багатьом українцям до душі *традиційне продуктивне навчання з присмаком авторитаризму. Не будемо розписуватися за всіх, вибір замовників незабаром покаже, де ми помиляємося і в чому маємо рацію”;*

(І. П. Підласий)

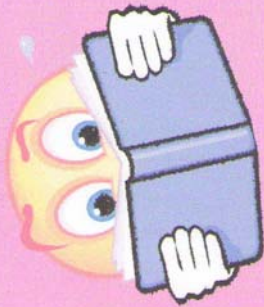
Обираємо технологію....



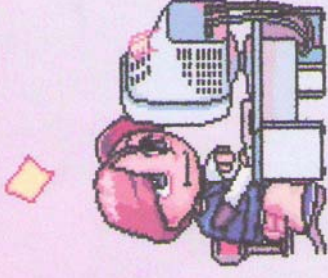
“Перш ніж схилитися до новітніх заморських технологій, нам треба добре подумати, чи приживуться вони на нашому ґрунті, чи буде від них користь”.



10



Розчистимо шляхи...



“Проста і надійна, нехитра і якісна технологія пояснювально-ілюстративного навчання, що панує в наших школах уже не одну сотню років, старіє і робиться непридатною, тому що обросла погано скоординованими прибудовами” (І. П. Підласий).

Серед них такі: неправильна мотивація навчання, змішування головного і другорядного, нееластичність, негнучкість технології, поганий розрахунок уроків.

“Річки не треба повертати назад. Їх треба вчасно очищати від замулення. Чим нам не догодила традиційна технологія? Вона цілком життєздатна, бо у ній осіло все краще з тривалого досвіду виховання. Потрібно тільки вчасно і з розумом її підправляти” (І. П. Підласий).

Нестандартний

урок —

це імпровізоване
навчальне заняття, що
має нетрадиційну
(невстановлену)
структуру



- Головна мета уроків — утримання інтересу учнів до навчальної праці
- Види уроків: ділові ігри, уроки-сумніви, прес-конференції, творчі звіти, змагання, уроки типу КВК, конкурси, театралізовані, бінарні, консультації, комп'ютерні, фантазії, "суди", уроки пошуку істини, уроки творчості, концерти, аукціони, діалоги, рольові ігри, конференції, міжпредметні семінари, екскурсії, "поле чудес", "розслідування проводять знавці" тощо.
- "... саме таким заняттям могло б відводитись почесне місце. Але не в класі. Бо продукт не гарантований. Його може не бути зовсім. Грамотність учнів у тих класах, де вчителі захоплюються нестандартними уроками, низька. За нашими дослідженнями повинно бути певне співвідношення "інваріантної" (незмінної) і "варіативної" (змінюваної) частин уроку...

Співвідношення стандартних і нестандартних уроків як 80:20 є, вочевидь, найбільш обґрунтованим" (І. П. Підласий).





Ефективний та ефектний

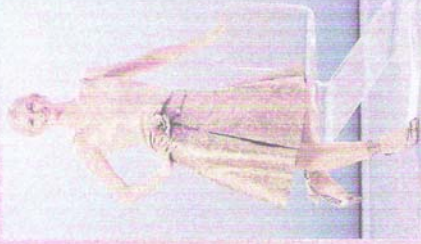
“Сучасний якісний урок – це урок, добре підготовлений, ретельно розрахований відповідно до поставленої мети й наявних можливостей”;

“Без чого ж усе-таки немає уроку? Що визначає його серцевину “ і головну суть? ... *Праця!* З’явившись так природно, це слово тепер стане головним у відновленні уроку... Поставивши основою уроку працю, а результатом праці – *продукт*, ми з’ясуємо все: мету, організаційні форми, діяльність учнів, функції вчителів...*Немає праці, немає уроку, немає продукту*”;

“Усім відомо, що учні, які багато, напружено, але із задоволенням працюють, утомлюються набагато менше тих, хто, нудьгуючи, чекає дзвоника”;

“Підготувати і провести такий урок дуже непросто. Для цього треба багато знати, і багато вміти, багато думати, дуже хотіти, відповідально ставитися до своїх учительських обов’язків, але найбільше – *вийти на сучасний рівень педагогічного мислення*. Реалізація прагнення провести завтрашній урок краще за сьогоднішній розпочинається з його *підготовки*”.

І. П. Підласий





Перебудовуємо урок...

“Чого, здавалося б, хвилюватися? Подивіться навколо. Ніхто не б’є тривоги. Усі спокійні. І це особливо вражає. Результати, що погіршуються на очах, вимагають негайної перебудови уроку. Хіба можна і далі закривати очі на те, що через наші “ефективні” уроки за особистісно зорієнтованою технологією рідну мову за третій клас доводиться довчати у ВНЗ? Хіба можна не бачити, що навіть ті, хто одержують студентський квиток, роблять чотири помилки в слові з трьох букв? В одному з приватних ВНЗ таблицю множення нетвердо знає більше 40% протестованих студентів. Якби ми і наші учні були привчені дивитися в корінь, подібне було б неможливим навіть у нинішній перехідний період”.

(І. П. Підласий)



Приклад оформлення електронного портфоліо педагога

Додатки

Електронне портфоліо викладача математики Хребет Тетяни Дмитрівни



ДПНЗ «СУМСЬКИЙ ПРОФЕСІЙНИЙ ЛІЦЕЙ
БУДІВНИЦТВА ТА АВТОТРАНСПОРТУ»

Адреса: м.Суми, пров.Баумана, 12/1

Стартова сторінка

Загальні відомості

Методична діяльність

Творча діяльність

Результати роботи

Позакласна робота

Виховна робота

Кабінет Математики

ПОРТФОЛІО ВИКЛАДАЧА МАТЕМАТИКИ ХРЕБЕТ ТЕТЯНИ ДМИТРІВНИ

Хребет Тетяна Дмитрівна працює на посаді викладача математики державного професійно-технічного навчального закладу «Сумський професійний ліцей будівництва та автотранспорту» з 01.09.1995 року. Посадові обов'язки виконує якісно і в повному обсязі. Проявляє високу відповідальність, ініціативу і творчість у вирішенні навчально-виховних задач.

Виявляє високий рівень професіоналізму, ґрунтовні знання з предмета, досконало володіє ефективними формами і методами навчально-виховного процесу.

Уроки Тетяни Дмитрівни глибоко продумані, чітко організовані, цікаві за змістом, здатні навчати, розвивати, виховувати. Висока інтенсивність роботи, науковість, доступність, проблемність, використання наочності, дидактичних матеріалів сприяють створенню обстановки співпраці, умов для реалізації творчих здібностей учнів.

До стилю викладача характерна методична відточеність кожного етапу уроку, чітка постановка мети і завдань, різноманітність форм їх реалізації. Викладач зосереджує увагу учнів на головному, примушує кожного займатися самостійним пошуком істини. Приділяє велику увагу культурі математичного мовлення та записам.

Відзначається високою загальною культурою, моральними якостями, що служать прикладом для наслідування. Користується повагою і авторитетом серед колег, учнів, їхніх батьків.



*Хребет
Тетяна Дмитрівна,
викладач математики*



ДПТНЗ «СУМСЬКИЙ ПРОФЕСІЙНИЙ ЛІЦЕЙ БУДІВНИЦТВА ТА АВТОТРАНСПОРТУ»

Адреса: м.Суми, пров.Баумана, 12/1

Стартова сторінка

Загальні відомості

Методична діяльність

Творча діяльність

Результати роботи

Позакласна робота

Виховна робота

Кабінет Математики

ЗАГАЛЬНІ ВІДОМОСТІ

Прізвище, ім'я, по батькові Хребет Тетяна

Дмитрівна

Дата народження 06.09.1956 р.

Освіта вища, Сумський державний педагогічний інститут ім. А.С.Макаренка, 1978р.

Спеціальність за дипломом математика

Стаж безпосередньої педагогічної роботи 28 років

Місце роботи державний професійно-технічний навчальний заклад «Сумський професійний ліцей будівництва та автотранспорту»

Посада викладач математики

Державні нагороди, звання грамоти та подяки управління освіти і науки Сумської облдержадміністрації Наказ №147 від 25.09.2006 р.

Форма та результати підвищення кваліфікації протягом останніх **5**ти років за посвідченням курси викладачів математики в Сумському обласному інституті післядипломної педагогічної освіти, 2008 р.

Результати попередньої атестації відповідає займаній посаді, підтвердила кваліфікаційну категорію „спеціаліст вищої категорії“, підтвердила педагогічне звання „старший викладач“ (2009 р.)





ДПТНЗ «СУМСЬКИЙ ПРОФЕСІЙНИЙ ЛІЦЕЙ БУДІВНИЦТВА ТА АВТОТРАНСПОРТУ»

Адреса: м.Суми, пров.Баумана, 12/1

Стартова сторінка

Загальні відомості

Методична діяльність

Творча діяльність

Результати роботи

Позакласна робота

Виховна робота

Кабінет Математики

МЕТОДИЧНА ДІЯЛЬНІСТЬ

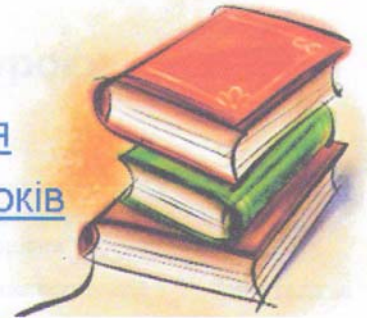
Методична проблема

2004-2009 н.р. — Інтерактивні технології в навчально-виховному процесі з математики

Відкриті уроки

Доповіді і повідомлення

Методичні розробки уроків





ДПТНЗ «СУМСЬКИЙ ПРОФЕСІЙНИЙ ЛІЦЕЙ БУДІВНИЦТВА ТА АВТОТРАНСПОРТУ»

Адреса: м. Суми, пров. Баумана, 12/1

Стартова сторінка

Загальні відомості

Методична діяльність

Творча діяльність

Результати роботи

Позакласна робота

Виховна робота

Кабінет Математики

МЕТОДИЧНА ДІЯЛЬНІСТЬ

Методична проблема

2004-2009 н.р. — Інтерактивні технології в навчально-виховному процесі з математики

Доповнення Відкриті уроки

2006 рік	Урок з застосуванням інтерактивних технологій з теми: "Взаємне розміщення прямої і площини. Ознака паралельності прямої і площини".	Завантажити
2007 рік	Урок з застосуванням інтерактивних технологій з теми: "Паралелепіед. Властивості паралелепіеда"	Завантажити
2008 рік	Урок для школи "молодого викладача" з теми: "Об'єми тіл обертання"	Завантажити
2009 рік	Міні проект "Дивні многогранники" (використання комп'ютерних технологій)	Завантажити





ДПТНЗ «СУМСЬКИЙ ПРОФЕСІЙНИЙ ЛІЦЕЙ БУДІВНИЦТВА ТА АВТОТРАНСПОРТУ»

Адреса: м.Суми, пров.Баумана, 12/1

Стартова сторінка

Загальні відомості

Методична діяльність

Творча діяльність

Результати роботи

Позакласна робота

Виховна робота

Кабінет Математики

МЕТОДИЧНА ДІЯЛЬНІСТЬ

Методична проблема

2004-2009 н.р.— Інтерактивні технології в навчально-виховному процесі з математики

Доповіді і повідомлення

2004 рік	“Інтерактивні форми і методи навчання, колективна учбова діяльність”	Завантажити
2005 рік	“Активні форми і методи навчання на уроках математики. Використання опорних конспектів”	Завантажити
2006 рік	“Як оцінити учнів на інтерактивному уроці?”	Завантажити
2007 рік	“Впровадження сучасних педагогічних технологій в практику роботи”	Завантажити
2008 рік	“За і проти інтерактивних методів навчання. Консервативна думка”	Завантажити
2009 рік	“Вимоги до сучасного уроку”	Завантажити





ДПТНЗ «СУМСЬКИЙ ПРОФЕСІЙНИЙ ЛІЦЕЙ БУДІВНИЦТВА ТА АВТОТРАНСПОРТУ»

Адреса: м.Суми, пров.Баумана, 12/1

Стартова сторінка

Загальні відомості

Методична діяльність

Творча діяльність

Результати роботи

Позакласна робота

Виховна робота

Кабінет Математики

МЕТОДИЧНА ДІЯЛЬНІСТЬ

Методична проблема

2004-2009 н.р. — Інтерактивні технології в навчально-виховному процесі з математики

Методичні розробки уроків

2004 рік	Цикл уроків з теми: "Вступ до стереометрії"	Завантажити
2005 рік	Первісна та інтеграл	Завантажити
2006 рік	Тригонометричні нерівності	Завантажити
2007 рік	Показникові рівняння і нерівності	Завантажити





ДПТНЗ «СУМСЬКИЙ ПРОФЕСІЙНИЙ ЛІЦЕЙ БУДІВНИЦТВА ТА АВТОТРАНСПОРТУ»

Адреса: м. Суми, пров. Баумана, 12/1

Стартова сторінка

Загальні відомості

Методична діяльність

Творча діяльність

Результати роботи

Позакласна робота

Виховна робота

Кабінет Математики

ТВОРЧА ДІЯЛЬНІСТЬ У ОБІЖНОЇ РАБОТІ

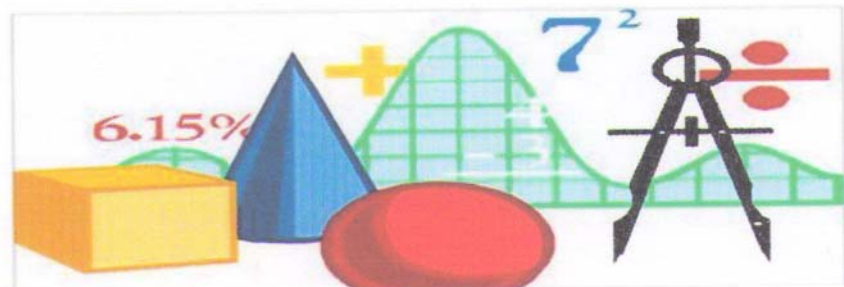
2000 рік— участь у VI обласному конкурсі «Вчитель року» - диплом I ступеня



Творчі роботи

2009 рік "Інтерактивні технології в навчально-виховному процесі з математики"

[Завантажити](#)





ДПТНЗ «СУМСЬКИЙ ПРОФЕСІЙНИЙ ЛІЦЕЙ
БУДІВНИЦТВА ТА АВТОТРАНСПОРТУ»

Адреса: м.Суми, пров.Баумана, 12/1

Стартова сторінка

Загальні відомості

Методична діяльність

Творча діяльність

Результати роботи

Позакласна робота

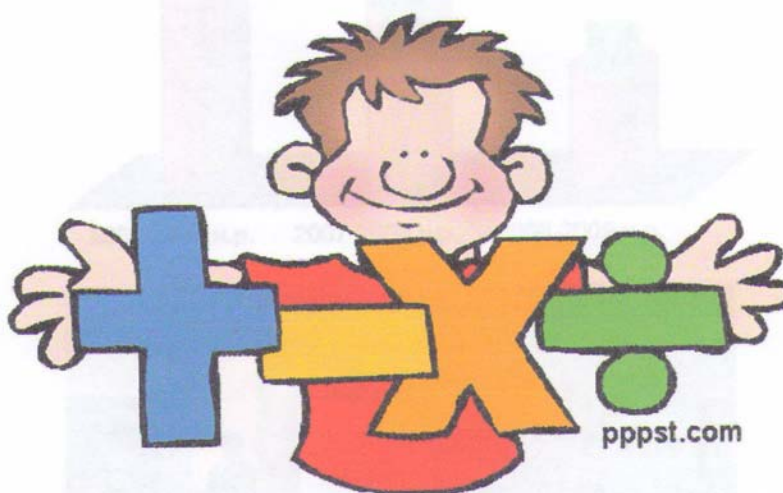
Виховна робота

Кабінет Математики

РЕЗУЛЬТАТИ ПЕДАГОГІЧНОЇ РОБОТИ

Результати навчальних досягнень з математики

Участь в олімпіадах з математики





ДПНЗ «СУМСЬКИЙ ПРОФЕСІЙНИЙ ЛІЦЕЙ БУДІВНИЦТВА ТА АВТОТРАНСПОРТУ»

Адреса: м.Суми, пров.Баумана, 12/1

Стартова сторінка

Загальні відомості

Методична діяльність

Творча діяльність

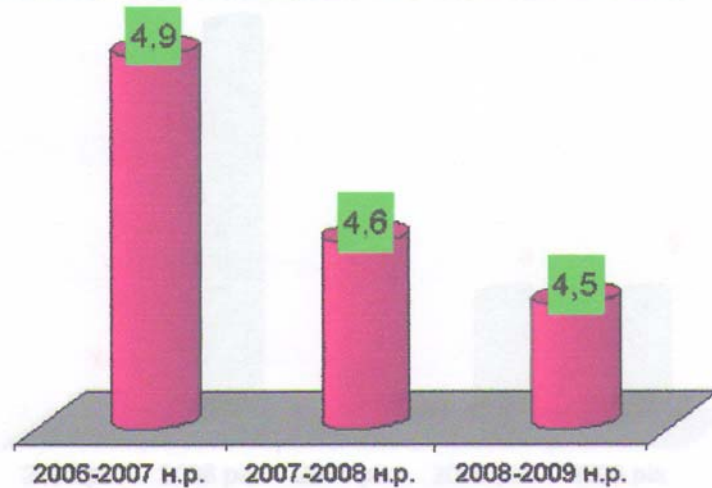
Результати роботи

Позакласна робота

Виховна робота

Кабінет Математики

РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАЛЬНИХ ДОСЯГНЕНЬ З МАТЕМАТИКИ





ДПТНЗ «СУМСЬКИЙ ПРОФЕСІЙНИЙ ЛІЦЕЙ БУДІВНИЦТВА ТА АВТОТРАНСПОРТУ»

Адреса: м.Суми, пров.Баумана, 12/1

Стартова сторінка

Загальні відомості

Методична діяльність

Творча діяльність

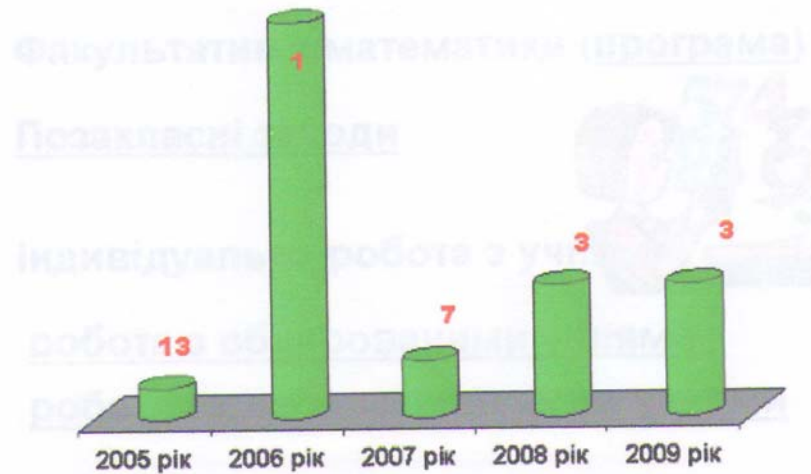
Результати роботи

Позакласна робота

Виховна робота

Кабінет Математики

УЧАСТЬ У ОЛІМПІАДАХ З МАТЕМАТИКИ



2005 рік

Математика — 13 місце Романенко Т. 29 гр.

2006 рік

Математика — 1 місце Леонова О. 27 гр.

2007 рік

Математика — 7 місце Жаворонкова М. 27 гр.

2008 рік

Математика — 3 місце Голубка Д. 42 гр

2009 рік

Математика — 3 місце Даценко Т. 42 гр.



ДПТНЗ «СУМСЬКИЙ ПРОФЕСІЙНИЙ ЛІЦЕЙ
БУДІВНИЦТВА ТА АВТОТРАНСПОРТУ»

Адреса: м. Суми, пров. Баумана, 12/1

Стартова сторінка

Загальні відомості

Методична діяльність

Творча діяльність

Результати роботи

Позакласна робота

Виховна робота

Кабінет Математики

ПОЗАКЛАСНА РОБОТА

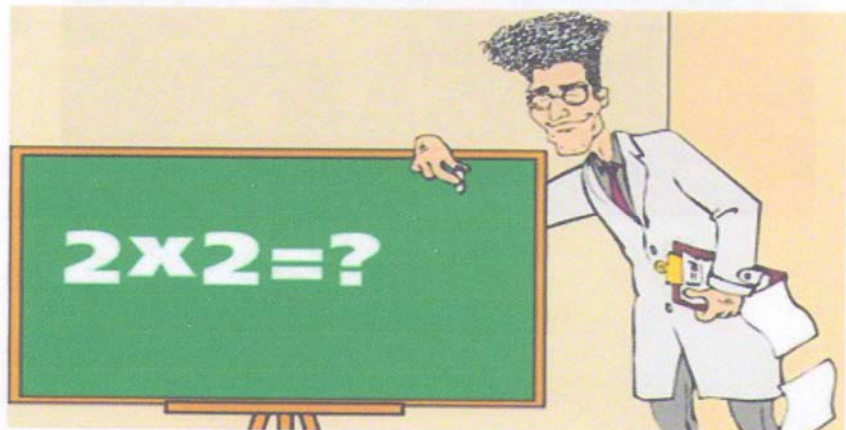
Факультатив з математики (програма)

Позакласні заходи

Індивідуальна робота з учнями:

робота з обдарованими учнями

робота з слабовстигаючими учнями





ДПТНЗ «СУМСЬКИЙ ПРОФЕСІЙНИЙ ЛІЦЕЙ БУДІВНИЦТВА ТА АВТОТРАНСПОРТУ»

Адреса: м.Суми, пров.Баумана, 12/1

Стартова сторінка

Загальні відомості

Методична діяльність

Творча діяльність

Результати роботи

Позакласна робота

Виховна робота

Кабінет Математики

ПОЗАКЛАСНІ ЗАХОДИ

- | | | |
|----------|----------------------------|-----------------------------|
| 2004 рік | “Видатні жінки-математики” | Завантажити |
| 2005 рік | Інтелект-шоу “Еврика” | Завантажити |
| 2006 рік | Гра “О, Щасливчик” | Завантажити |
| 2007 рік | Конкурс “Нумо, дівчата” | Завантажити |
| 2009 рік | “Числа навколо нас” | Завантажити |





ДПТНЗ «СУМСЬКИЙ ПРОФЕСІЙНИЙ ЛІЦЕЙ БУДІВНИЦТВА ТА АВТОТРАНСПОРТУ»

Адреса: м. Суми, пров. Баумана, 12/1

Стартова сторінка

Загальні відомості

Методична діяльність

Творча діяльність

Результати роботи

Позакласна робота

Виховна робота

Кабінет Математики

ВИХОВНА РОБОТА

Документація класного керівника

- щомісячний план роботи класного керівника
- щомісячний звіт роботи класного керівника
- аналіз контингенту
- анкета учня
- характеристика учня
- журнал індивідуальної роботи



Доповіді

2008 рік Доповідь "Організація роботи з соціально незахищеними дітьми"

[Завантажити](#)

2009 рік Опис власного досвіду роботи

[Завантажити](#)





ДПТНЗ «СУМСЬКИЙ ПРОФЕСІЙНИЙ ЛІЦЕЙ БУДІВНИЦТВА ТА АВТОТРАНСПОРТУ»

Адреса: м. Суми, пров. Баумана, 12/1

Стартова сторінка

Загальні відомості

Методична діяльність

Творча діяльність

Результати роботи

Позакласна робота

Виховна робота

Кабінет Математики

МАТЕРІАЛЬНО-ТЕХНІЧНА БАЗА КАБІNETУ МАТЕМАТИКИ

Комплексно-методичне забезпечення кабінету

Перелік державних та нормативних документів

Нормативно-плануюча документація:

- паспорт кабінету;
- план роботи кабінету;
- перспективний план робіт кабінету;
- графік роботи кабінету;
- інструкція з охорони праці та журнал реєстрації інструктажів

Постійні експозиції:

1. Сьогодні на уроці
2. Готуємося до ДПА і ЗНО
3. Формули тригонометрії
4. Значення тригонометричних функцій

Навчальне обладнання:

1. Персональний комп'ютер
2. Телевізор
3. Кодоскоп

Підручники з математики

Методична література

Теки "На допомогу учневі"

Картотеки комплексно-методичні
за різними напрямками

Роздатковий матеріал з предмета



ББК 64.9 (11)72
Ш 30

Шевчук С. С. Науково-методична діяльність педагога професійної школи:
Методичний посібник. – Донецьк, ІПО ІПП УМО.- 2012. - 116 с.