Якименко С.І.

Дячук В.І.

Управління методичною роботою в ЗЗСО



2024

Світлана Іванівна ЯКИМЕНКО
Валентина Іванівна ДЯЧУК

УПРАВЛІННЯ МЕТОДИЧНОЮ РОБОТОЮ В ЗЗСО

Методичний посібник
(для змішаної форми навчання)

Миколаїв
Видавець Румянцева Г. В.
2024

УДК 373.2.091.33-027.22(072)
Я 45

РЕЦЕНЗЕНТИ:
ПРІМА Р. М., доктор педагогічних наук, професор, завідувач кафедри теорії і методики початкової освіти Волинського національного імені Лесі Українки;
ЗОРОЧКІНА Т. С., доктор педагогічних наук, професор, в. о. зав. кафедри початкової освіти Черкаського національного університету імені Б. Хмельницького

Рекомендовано до друку навчально-методичною радою Миколаївського національного університету імені В. О. Сухомлинського (Протокол № 9 від 22 травня 2024 року)

Якименко С. І.

Я 45 Управління методичною роботою в ЗЗСО : методичний посібник для здобувачів першого (магістерського) рівня вищої освіти спеціальності 013 Початкова освіта (для змішаного навчання) / автори-укладачі С. І. Якименко, В. І. Дячук. – Миколаїв : Видавець Румянцева Г. В., 2024. – 302 с.

ISBN 978-617-729-194-6

В основу методичного посібника покладено реалізацію вимог до навчально-методичного комплексу дисципліни « Управління методичною роботою в ЗЗСО» відповідно до робочого навчального плану і програми спеціальності 013 «Початкова освіта» МНУ імені В. О. Сухомлинського. Зміст даного методичного посібника структуровано відповідно до напрямків засвоєння студентами знань під час різних форм організації навчальної діяльності (лекцій, практичних занять, самостійної роботи) за змішаною формою навчання.

Матеріали даної роботи можуть бути використані науково-педагогічними працівниками, аспірантами, студентами педагогічних навчальних закладів, науковцями та практиками, які досліджують проблему фахової підготовки вчителів початкових класів.

УДК 373.2.091.33-027.22(072)

ISBN 978-617-729-194-6
© Якименко С. І., Дячук В. І., 2024

ЗМІСТ

Передмова ……...……5
Розділ І . Програма навчальної дисципліни……..6
Розділ ІІ. Методичні рекомендації щодо проведення інноваційних форм лекційних та практичних занять…….20
Розділ ІІІ. Лекційний курс……..29
Кредит 1.Теоретичні основи управління методичною роботою в закладі загальної середньої освіти ……29
Лекція1. Зміст та завдання методичної роботи в ЗЗСО……..…29
Лекція 2. Методичне об'єднання вчителів:структура, зміст та напрямки роботи……39
Лекція 3. Традиційні форми методичної роботи…….48
Лекція 4. Інноваційні форми методичної роботи……..56
Кредит 2. Моделювання системи методичної роботи в в закладі загальної середньої освіти ……60
Лекція1. Особливості планування системи методичної роботи в ЗЗСО….60
Лекція 2. Інноваційна модель методичної роботи в ЗЗСО в умовах реалізації концепції НУШ…….67
Лекція 3. Технологічний аспект вибору науково-методичної проблеми ЗЗСО……86
Кредит 3. Науково-методична проблема як чинник створення інноваційного професійного простору для працівників ЗЗСО……90
Лекція1. Алгоритм реалізації педагогічним колективом науково-методичної проблеми ЗЗСО……90
Лекція 2. Передовий педагогічний досвід. Класифкація……..94
Лекція 3. Управлінський супровід організації вивчення передового педагогічного досвіду……..…99
Розділ IV. Практичні заняття……..104
Кредит 1.Теоретичні основи управління методичною роботою в закладі загальної середньої освіти ……104
Практичне заняття 1 Зміст та завдання методичної роботи в ЗЗСО…….104
Практичне заняття 2. Методичне об'єднання вчителів:

структура, зміст та напрямки роботи……..105
Практичне заняття 3. Традиційні форми методичної роботи…….106
Практичне заняття 4. Інноваційні форми методичної роботи……..…107
Кредит 2. Моделювання системи методичноъ роботи в закладі загальної середньої освіти ……....109
Практичне заняття 1. Особливості планування системи методичної роботи ……109
Практичне заняття 2. Особливості планування системи методичної роботи в ЗЗСО……111
Практичне заняття 3. Інноваційна модель методичної роботи в ЗЗСО в умовах реалізації концепції НУШ……..114
Практичне заняття 4. Технологічний аспект вибору науково-методичної проблеми ЗЗСО……..…118
Кредит 3. Науково-методична проблема як чинник створення інноваційного професійного простору для працівників ЗЗСО…….119
Практичне заняття 1. Алгоритм реалізації педагогічним колективом науково-методичної проблеми ЗЗСО……..…119
Практичне заняття 2. Алгоритм реалізації педагогічним колективом науково-методичної проблеми ЗЗСО…….119
Практичне заняття 3. Передовий педагогічний досвід.Класифкація…...122
Практичне заняття 4. Передовий педагогічний досвід.Класифкація…...125
Практичне заняття 5-6. Управлінський супровід організації вивчення передового педагогічного досвіду……..126
Розділ V Самостійна робота студентів……..129
Розділ VI Перелік питань до підсумкового опитування з дисципліни ……135
Тест з дисципліни ……...135
Розділ VII Додатки……..143
Розділ VIII Глосарій термінів та понять ……..152
ДОДАТКИ ……..154
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ…….301

ПЕРЕДМОВА

Розробка навчально-методичного посібника для магістрів спеціальності 013 «Початкова освіта» зумовлена необхідністю вдосконалення системи підготовки майбутніх фахівців та потребою закладу вищої освіти у методичному забезпеченні процесу впровадження викладачами інноваційних технологій.

Поява різнопланових інноваційних тенденцій в освіті супроводжується новими підходами у напрямку розкриття і розвитку творчого потенціалу вчителя, корекції методичної роботи, переорієнтація її на забезпечення вимог Нової української школи. Завдання методичної роботи постають у контексті Закону України «Про освіту», концептуального документа реформування середньої освіти «Нова українська школа» У змісті Концепції «Нова українська школа» педагогічним працівникам прогнозується значна академічна свобода: «Учитель зможе готувати власні авторські навчальні авторські програми, власноруч обирати підручники, методи, стратегії, способи і засоби навчання; активно виражати власну фахову думку. Держава гарантуватиме йому свободу від втручання у професійну діяльність».

Науково-методична робота беззаперечно впливає на якісні характеристики освітньої сфери в основному через кваліфікацію педагогічних працівників. В умовах реформування системи загальної середньої освіти в Україні виникла потреба зміни підходів до організації науково-методичного супроводу професійної діяльності вчителя, забезпечення оптимальних умов для його професійного й особистісного розвитку, що зумовлює потребу формування нових основоположних підходів щодо супроводу діяльності педагогічних працівників, розвитку їхнього освітнього потенціалу, визначення змісту та структурних компонентів методичної роботи, застосування оптимальних форм її організації з метою досягнення прогнозованого результату, формування нової моделі науково-методичної роботи у між курсовий період, пошук технологічних шляхів формування успішного учителя, «агента змін».

Отже, реальна дієвість Нової української школи залежить від кожного конкретного педагога: його знань, умінь, компетенцій, розуміння стратегічних цілей діяльності та наявності дієвого інструментарію для практичної реалізації заявлених завдань. Головним у науково-методичній роботі закладу освіти стає формування готовності педагогічних працівників до інноваційної діяльності шляхом самоосвіти, самоорганізації, саморозвитку актуальних професійних компетенцій.



РОЗДІЛ І

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

1. Опис навчальної дисципліни

Найменування показників	Галузь знань, освітнійступінь	Характеристика навчальної дисципліни
		денна форманавчання
Кількість кредитів – 3	Галузь знань 01 Освіта / Педагогіка	Нормативна
	013 Початкова освіта	
Загальна кількість годин – 90 год.		***Рік підготовки:***
		2-й
		Семестр
		І-й
		Лекції
Тижневих годин для денної форми навчання:	Ступіньмагістра	10 год.
		Практичнізаняття
		20 год.
		Лабораторні
		-
		Самостійнаробота
		60 год.
		Вид контролю:іспит

Мова навчання – українська **Примітка.**

Співвідношення кількості годин аудиторних занять до самостійної та індивідуальної роботи становить: для денної форми навчання – 90 год.: 30 год. – аудиторні заняття, 60 год. – самостійна робота

Найменуванняпоказників	Галузь знань, освітнійступінь	Характеристика дисципліни
		заочна форма навчання
Кількість кредитів – 3	Галузь знань 01 Освіта / Педагогіка	Нормативна
	Спеціальність 013 Початкова освіта	
Загальна кількість годин – 90 год.		***Рік підготовки:***
		2-й
		Семестр
		І-й
		Лекції
Тижневих годин для заочної форми навчання:	Ступіньмагістра	6 год.
		Практичнізаняття
		10 год.
		Лабораторні
		-
		Самостійнаробота
		74 год.
		Вид контролю:іспит

Мова навчання – українська. Примітка.

Співвідношення кількості годин аудиторних занять до самостійної та індивідуальної роботи становить: для денної форми навчання – 90 год.: 16 год. – аудиторні заняття, 74 год. – самостійна робота

1. Мета, завдання навчальної дисципліни та очікувані результати

Мета курсу: формування умінь майбутнього менеджера освіти ефективно забезпечувати управлінський супровід методичної роботи в сучасному закладі загальної середньої освіти.

Завдання курсу:

– надання студентам ґрунтовних і систематичних знань з усіх тем курсу;

– засвоєння студентами принципів та підходів до організаціїметодичної роботи в закладі загальної середньої освіти;

– формування уяви у студентів щодо системи управління методичною роботою в закладі освіти, а саме організацію діяльності професійних об'єднань – методичної ради, шкільних методичних об'єднань, школи передового досвіду, творчих груп учителів, постійно діючих творчих семінарів тощо. педагогічної ради навчального закладу;

– усвідомлення студентами специфіки традиційних та інноваційнихформ методичної роботи ;

– формування у студентів вміння планувати методичну роботу в закладі загальної середньої освіти.

Передумови для вивчення дисципліни: Основи професійного становлення керівника ЗНЗ, Модель фахової підготовки вчителя початкової школи, Освітній менеджмент у початковій школі.

Навчальна дисципліна складається з 3-х кредитів.

Програмні результати навчання:

ПРН 2. уміння до імплементації законодавчих та нормативно-правових актів у галузі початкової та вищої освіти

ПРН 6. уміння формулювати педагогічно-наукову задачу, для її вирішення використовувати потрібну інформацію та методологію для досягнення обґрунтованого висновку

ПРН 7. уміння приймати управлінські рішення у галузі початкової освіти

ПРН 9. уміння аналізувати знання про сферу освіти, сутність, зміст і структуру освітніх процесів, володіти системою знань про історію та сучасні тенденції розвитку педагогічних концепцій і предметних методик.

Згідно з вимогами освітньо-професійної програми студент оволодіває такими компетентностями:

І. Загальнопредметні:

ЗК 1. *Загальнонавчальна*. Здатність навчатися й оволодівати сучасними знаннями, зокрема, інноваційними методичними підходами, сучасними системами, методиками,

технологіями навчання, розвитку й виховання учнів початкової школи; чинним нормативним забезпеченням початкової освіти тощо.

ЗК 3. *Дослідницько-праксеологічна*. Здатність виявляти, ставити та вирішувати проблеми, зокрема, в процесі професійно-педагогічної діяльності. Здатність приймати обґрунтовані рішення, працювати автономно

ЗК 7. *Міжособистісної взаємодії*. Здатність до ефективної міжособистісної взаємодії; зокрема, здатність успішно взаємодіяти з керівництвом, колегами, учнямита їхніми батьками; володіння алгоритмами конструктивного вирішення педагогічних конфліктів. Здатність працювати в команді, здатність до співпраці, групової та кооперативної діяльності. Здатність бути критичним і самокритичним, наполегливим щодо поставлених завдань і взятих зобов'язань.

ІІ. Фахові:

ФК 1. *Дослідницька*. Здатність використовувати форми, методи, технології та враховувати принципи науково-педагогічних досліджень, виявляти тенденції розвитку подій та прогнозувати розвиток педагогічних процесів у системі початкової та вищої освіти, а також підвищення професійної майстерності викладача, вчителя.

ФК 6. *Інформаційна*. Здатність і готовність застосовувати інформаційно-комунікаційні технології, опрацьовувати різні види інформації.

ФК 7. *Продуктивна*. Здатність працювати, отримувати результат, ухвалювати рішення та відповідати за них.

ФК 8. *Автономізаційна*. Здатність до саморозвитку, творчості,самовизначення,самоосвіти, конкурентоспроможність.

2. Інформаційний обсяг навчальної дисципліни.

Тема 1. Зміст та завдання методичної роботи в закладі загальної середньої освіти.

Тема 2. Методичне об'єднання вчителів: структура, зміст та напрямки роботи

Тема 3. Традиційні форми методичної роботи в ЗЗСО.

Тема 4. Інноваційні форми методичної роботи в ЗЗСО.

Тема 5. Особливості планування системи методичної роботи в ЗЗСО.

Тема 6. Інноваційна модель методичної роботи в ЗЗСО в умовах реалізації концепції НУШ.

Тема 7. Технологічний аспект вибору науково-методичної проблеми ЗЗСО.

Тема 8. Алгоритм реалізації педагогічним колективом науково-методичної проблеми.

Тема 9. Передовий педагогічний досвід. Класифікація.

Тема10. Управлінський супровід організації вивчення та поширення передового педагогічного досвіду в ЗЗСО.

3.Програма навчальної дисципліни

КРЕДИТ 1. Теоретичні основи управління методичною роботою в закладі загальної середньої освіти.

Тема 1. Зміст та завдання методичної роботи в закладі загальної

Зміст методичної роботи в ЗЗСО, її структура. Професійний стандарт вчителя початкової школи. Система підвищення кваліфікації педагогічних працівників. Атестація педагогічних працівників. Сертифікація вчителів. Педагогічна інтернатура.

Тема 2. Методичне об'єднання вчителів: структура, зміст та напрямки роботи.

Завдання та зміст роботи методоб'єднання вчителів початкових класів. Особливості планування роботи методичного об'єднання вчителів. Традиційні та інноваційні форми проведення засідань методичного об'єднання вчителів.

Тема 3. Традиційні форми методичної роботи

Масові (колективні) форми: тематичні науково-практичні семінари, педагогічні читання, інструктивно -методична нарада, методична нарада, семінар (проблемний семінар, психолого-педагогічний семінар). *Групові форми:* методичні об'єднання, творчі групи, ініціативні групи, школа молодого педагога, школа передового педагогічного досвіду, школа педагогічної майстерності, ділова гра, рольова гра, тренінг. *Індивідуальні форми:* наставництво, консультування, взаємовідвідування занять, індивідуальна науково-методична робота, самоосвіта, бесіда, реферат.

Тема 4. Інноваційні форми методичної роботи

За методикою колективної творчості: ярмарок педагогічної творчості, фестиваль педагогічних ідей і знахідок, методичний фестиваль, методичний міст, творчий звітпедагога, панорама методичних знахідок, «педагогічні розсипи», клуби творчих педагогів, методичні вернісажі, творчі портрети. *Спрямування педагогів на активну діяльність*: педагогічний консиліум, методичний ринг, методичний аукціон, «розумовий штурм». *Посилення наукової спрямованості роботи*: проблемний семінар, творча група, творча наукова дискусія, дебати, педагогічна ситуація. *Поєднання традиційних форм роботи з дозвіллям*: мала академія народноїпедагогіки, педагогічні «посиденьки», вечорниці, урок-панорама, презентація, педагогічний портрет творчого колективу.

КРЕДИТ 2. ***МОДЕЛЮВАННЯ СИСТЕМИ МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ В ЗЗСО***

ТЕОРЕТИЧНІ

Тема 5. Особливості планування системи методичної роботи в ЗЗСО. Системний підхід до планування методичної роботи в **ЗЗСО як** її відображення у всіх видах планування педагогічної діяльності в тісному взаємозв'язку зі спеціальними планами діяльності всіх методичних об'єднань. Багатоступеневість та планування

методичної роботи. Поняття «наскрізне планування». Управлінський супровід аналітико-прогностичної діяльності планування методичної роботи. Діагностування як основний чинник планування змісту науково-методичної роботи в ЗЗСО.

Тема 6. Інноваційна модель методичної роботи в ЗЗСО в умовах реалізації концепціїНУШ.

Концепція науково-методичної робота в добу освітніх змін: традиції, інновації, перспективи розвитку. Функції моделювання методичної роботи в ЗЗСО: спільне вироблення реалістичної мети, критеріальне моделювання, кооперація дій і самоспрямування, самомоніторинг процесу й моніторинг за результатом, прогностичне регулювання. Технологічні вимоги до моделювання методичної роботи в ЗЗСО (системність, систематичність, ефективність за результатами, відтворюваність). Інваріантні компоненти інноваційної моделі системи методичної роботи в ЗЗСО: суб'єкти, об'єкти, фактори впливу на процес інноваційного розвитку системи НМР; форми організації процесу підвищення професійної компетентності вчителя; критерії ефективності науково-методичної діяльності.

Тема 7 .Технологічний аспект вибору науково-методичної проблеми ЗЗСО.

Теоретичне обґрунтування вибору педагогічним колективом науково-методичної проблеми. Роль методичної ради та методичних об'єднань вчителів у виборі науково-методичної проблеми. Технологія розробки системи реалізації науково-методичної проблеми ЗЗСО.

КРЕДИТ3.НАУКОВО-МЕТОДИЧНА ПРОБЛЕМА ЗЗСО ЯК ЧИННИК СТВОРЕННЯ ІННОВАЦІЙНОГО ПРОФЕСІЙНОГО ПРОСТОРУ ДЛЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Тема 8. Алгоритм реалізації педагогічним колективом науково-методичної проблеми ЗЗСО. Перспективний план роботи над реалізацією науково-методичної проблеми ЗЗСО для створення умов виявлення творчого розвитку та саморозвитку кожного вчителя, удосконалення професійної компетентності педагогічних працівників та підвищення ефективності освітнього процесу. Визначення цільових орієнтирів кожного етапу впровадження науково-методичної проблеми школи. Форми підведення підсумків, критеріїефективності впровадження науково-методичної проблеми кожним педагогічним працівником.

Тема 9. Передовий педагогічний досвід. Класифікація.

Поняття про передовий педагогічний досвід. Класифікація передового педагогічного досвіду, його функції. Критерії актуальності та інноваційності педагогічного досвіду.

Тема 10. Управлінський супровід організації вивчення передового

педагогічного досвіду. Проведення наукових досліджень з метою виявлення педагогічного досвіду в закладі освіти. Створення умов для творчих пошуків і формування перспективного педагогічного досвіду в педагогічному колективі. Етапи вивчення і узагальнення педагогічного досвіду. Методика опису, узагальнення та впровадження передового педагогічного досвіду. Форми поширення передового педагогічного досвіду.

Структура навчальної дисципліни.

Денна форма навчання

Назви кредитів і тем	Кількість годин					
	Усього	у тому числі				
		л	П	лаб	інд	ср
1	2	3	4	5	6	7
КРЕДИТ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ УПРАВЛІННЯ МЕТОДИЧНОЮ РОБОТОЮ В ЗАКЛАДІ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ						
Тема 1. Зміст та завдання методичної роботив школі	8	2	2			4
Тема2. Методичне об'єднання вчителів:структура, зміст та напрямки роботи	10	2	2			6
Тема 3. Традиційні форми методичної роботи	8	2	2			4
Тема 4. Інноваційні форми методичної роботи	10	2	2			6
Усього:	**36**	**8**	**8**			**20**
КРЕДИТ 2. МОДЕЛЮВАННЯ СИСТЕМИ МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ В ЗЗСО						
Тема 5. Особливості планування системи методичної роботи в ЗЗСО	14	2	4			8
Тема 6. Інноваційна модель методичної роботи в ЗЗСО в умовах реалізації концепціїНУШ.	14	2	4			8
Тема 7. Технологічний аспект вибору науково-методичної проблеми ЗЗСО	**8**	**2**	**2**			**4**
Усього:	**36**	**6**	**10**			**20**
КРЕДИТ 3. НАУКОВО-МЕТОДИЧНА ПРОБЛЕМА *ЗЗСО ЯК ЧИННИК СТВОРЕННЯ ІННОВАЦІЙНОГО ПРОФЕСІЙНОГО ПРОСТОРУ ДЛЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ*						
Тема 8. Алгоритм реалізації педагогічним колективом науково-методичноїпроблеми.	12	2	4			6
Тема 9. Передовий педагогічний досвід. Класифікація.	14	2	4			8
Тема 10. Управлінський супровід організації вивчення передового педагогічного досвіду	12	2	4			6
Усього:	**38**	**6**	**12**			**20**
Усього годин	**110**	**20**	**30**			**60**

Заочна форма навчання.

Назви кредитів і тем	Усього	у тому числі				
		л	П	лаб	інд	ср
1	2	3	4	5	6	7
КРЕДИТ 1. Теоретичні основи управління методичною роботою в закладі загальної середньої освіти						
Тема 1. Зміст та завдання методичної роботив школі	8	2				6
Тема2. Методичне об'єднання вчителів:структура, зміст та напрямки роботи	8		2			6
Тема 3. Традиційні форми методичної роботи	6					6
Тема 4. Інноваційні форми методичної роботи	8		2			6
Усього:	**30**	**2**	**4**			**24**
КРЕДИТ 2. МОДЕЛЮВАННЯ СИСТЕМИ МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ В ЗЗСО						
Тема 5. Особливості планування системиметодичної роботи в ЗЗСО	16	2				14
Тема 6. Інноваційна модель методичної роботи в ЗЗСО в умовах реалізації концепції НУШ.	14		2			12
Тема 7. Технологічний аспект вибору науково-методичної проблеми ЗЗСО.						
Усього:	**30**	**2**	**2**			**26**
КРЕДИТ 3. НАУКОВО-МЕТОДИЧНА ПРОБЛЕМА *ЗЗСО ЯК ЧИННИК СТВОРЕННЯ ІННОВАЦІЙНОГО ПРОФЕСІЙНОГО ПРОСТОРУ ДЛЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ*						
Тема 8. Алгоритм реалізації педагогічнимколективом науково-методичної проблеми ЗЗСО.	10		2			8
Тема 9. Управлінський супровід організації вивчення передового педагогічного досвіду	10	2				8
Тема 10. Управлінський супровід організації вивчення передового педагогічного досвіду	10		2			8
Усього:	**30**	**2**	**4**			**24**
Усього годин	**90**	**6**	**10**			**74**

5.Теми лекційних занять.

Денна форма навчання

Назва кредитів і тем.	Лекції (кількість годин)
КРЕДИТ 1. *Теоретичні основи управління методичною роботою в закладі загальної середньої освіти*	
Тема 1. Зміст та завдання методичної роботи в ЗЗСО.	2
Тема2. Методичне об'єднання вчителів:структура, зміст та напрямкироботи	2
Тема 3. Традиційні форми методичної роботи	2

Тема 4. Інноваційні форми методичної роботи	**2**
Усього:	**8**
КРЕДИТ 2. МОДЕЛЮВАННЯ СИСТЕМИ МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ В ЗЗСО	
Тема 5. Особливості планування системи методичної роботи в ЗЗСО	2
Тема 6. Інноваційна модель методичної роботи в ЗЗСО в умовах реалізації концепції НУШ.	2
Тема 7. Технологічний аспект вибору науково-методичної проблеми ЗЗСО.	**2**
Усього годин:	**6**
КРЕДИТ 3. НАУКОВО-МЕТОДИЧНА ПРОБЛЕМА *ЗЗСО ЯК ЧИННИК СТВОРЕННЯ ІННОВАЦІЙНОГО ПРОФЕСІЙНОГО ПРОСТОРУ ДЛЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ*	
Тема 8. Алгоритм реалізації педагогічним колективом науково-методичної проблеми ЗЗСО.	**2**
Тема 9. Управлінський супровід організації вивчення передовогопедагогічного досвіду	**2**
Тема 10. Управлінський супровід організації вивчення передовогопедагогічного досвіду	**2**
Усього:	**6**
Усього:	**20годин**

Заочна форма навчання. Лекції.

Назви кредитів і тем	Кількість годин
	л
КРЕДИТ 1. Теоретичні основи управління методичною роботою в закладі загальної середньої освіти	
Тема 1. Зміст та завдання методичної роботи в ЗЗСО.	2
Усього:	**2**
КРЕДИТ 2. МОДЕЛЮВАННЯ СИСТЕМИ МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ В ЗЗСО	
Тема 5. Особливості планування системи методичної роботи в ЗЗСО	2
Усього:	**2**
КРЕДИТ 3. НАУКОВО-МЕТОДИЧНА ПРОБЛЕМА *ЗЗСО ЯК ЧИННИК СТВОРЕННЯ ІННОВАЦІЙНОГО ПРОФЕСІЙНОГО ПРОСТОРУ ДЛЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ*	
Тема 10. Управлінський супровід організації вивчення передового педагогічногодосвіду	2
Усього:	**2**
Усього годин:	**6**

6.Теми практичних занять

Денна форма навчання

Назва кредитів і тем.	Лекції (кількість годин)
КРЕДИТ 1. *Теоретичні основи управління методичною роботою в закладі загальної середньої освіти*	
Тема 1. Зміст та завдання методичної роботи в ЗЗСО.	2
Тема2. Методичне об’єднання вчителів:структура, зміст та напрямкироботи	2
Тема 3. Традиційні форми методичної роботи	2
Тема 4. Інноваційні форми методичної роботи	**2**

Усього:	**8**
КРЕДИТ 2. МОДЕЛЮВАННЯ СИСТЕМИ МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ В ЗЗСО	
Тема 5. Особливості планування системиметодичної роботи в ЗЗСО	4
Тема 6. Інноваційна модель методичної роботи в ЗЗСО в умовах реалізації концепції НУШ.	4
Тема 7. Технологічний аспект вибору науково-методичної проблеми ЗЗСО.	**2**
Усього годин:	**10**
КРЕДИТ 3. НАУКОВО-МЕТОДИЧНА ПРОБЛЕМА *ЗЗСО ЯК ЧИННИК СТВОРЕННЯ ІННОВАЦІЙНОГО ПРОФЕСІЙНОГО ПРОСТОРУ ДЛЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ*	
Тема 8. Алгоритм реалізації педагогічнимколективом науково-методичної проблеми ЗЗСО.	**4**
Тема 9. Управлінський супровід організаціївивчення передового педагогічного досвіду	**4**
Тема 10. Управлінський супровід Організації вивчення передового педагогічного досвіду	**4**
Усього:	**12**
Усього:	**30годин**

Заочна форма навчання

Назви кредитів і тем	К.г.
	п
КРЕДИТ 1. Теоретичні основи управління методичною роботою в закладі загальної середньої освіти	
Тема 1. Зміст та завдання методичної роботи в ЗЗСО	
Тема2. Методичне об'єднання вчителів: структура, зміст та напрямки роботи	2
Тема 3. Традиційні форми методичної роботи	
Тема 4. Інноваційні форми методичної роботи	2
Усього:	**4**
КРЕДИТ 2. МОДЕЛЮВАННЯ СИСТЕМИ МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ В ЗЗСО	
Тема 5. Особливості планування системи методичної роботи в ЗЗСО	
Тема 6. Інноваційна модель методичної роботи в ЗЗСО в умовах реалізації концепціїНУШ.	2
Тема 7. Технологічний аспект вибору науково-методичної проблеми ЗЗСО.	
Усього:	**2**
КРЕДИТ 3. НАУКОВО-МЕТОДИЧНА ПРОБЛЕМА *ЗЗСО ЯК ЧИННИК СТВОРЕННЯ ІННОВАЦІЙНОГО ПРОФЕСІЙНОГО ПРОСТОРУ ДЛЯ ПЕДАГОГІЧНИХПРАЦІВНИКІВ*	
Тема 8. Алгоритм реалізації педагогічним колективом науково-методичної проблеми ЗЗСО.	2
Тема 9. Передовий педагогічний досвід, його види.	
Тема 10. Управлінський супровід організації вивчення передового педагогічногодосвіду	**2**
Усього:	**4**
Усього годин:	**10**

Самостійна робота

Денна форма навчання

Назви кредитів і тем	К.г.
	Ср

Кредит 1 Теоретичні основи управління методичною роботою в закладі загальної середньої освіти	
Тема 1. Зміст та завдання методичної роботи в ЗЗСО.	4
Тема2. Методичне об'єднання вчителів: структура, зміст та напрямки роботи	6
Тема 3. Традиційні форми методичної роботи в ЗЗСО.	4
Тема 4. Інноваційні форми методичної роботи в ЗЗСО.	6
Усього:	**20**
КРЕДИТ 2. МОДЕЛЮВАННЯ СИСТЕМИ МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ В ЗЗСО	
Тема 5. Особливості планування системи методичної роботи в ЗЗСО.	10
Тема 6. Інноваційна модель методичної роботи в ЗЗСО в умовах реалізації концепції НУШ.	10
Усього:	**20**
КРЕДИТ 3. НАУКОВО-МЕТОДИЧНА ПРОБЛЕМА *ЗЗСО ЯК ЧИННИК СТВОРЕННЯ ІННОВАЦІЙНОГО ПРОФЕСІЙНОГО ПРОСТОРУ ДЛЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ*	
Тема 8. Алгоритм реалізації педагогічним колективом науково-методичної проблеми ЗЗСО.	8
Тема 9. Передовий педагогічний досвід, його види.	6
Тема 10. Управлінський супровід організації вивчення передового педагогічного досвіду	**6**
Усього:	**20**
Усього годин:	**60**

Заочна форма навчання

Назви кредитів і тем	К.г.
	Ср
Кредит 1 Теоретичні основи управління методичною роботою в закладі загальної середньої освіти	
Тема 1. Зміст та завдання методичної роботив школі	6
Тема2. Методичне об'єднання вчителів:структура, зміст та напрямки роботи	6
Тема 3. Традиційні форми методичної роботи	6
Тема 4. Інноваційні форми методичної роботи	6
Усього:	**24**
КРЕДИТ 2. МОДЕЛЮВАННЯ СИСТЕМИ МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ В ЗЗСО	
Тема 5. Особливості планування системи методичної роботи в ЗЗСО	14
Тема 6. Інноваційна модель методичної роботи в ЗЗСО в умовах реалізації концепції НУШ.	12
Тема 7. Технологічний аспект вибору науково-методичної проблеми ЗЗСО.	**8**
Усього:	**26**
КРЕДИТ 3. НАУКОВО-МЕТОДИЧНА ПРОБЛЕМА *ЗЗСО ЯК ЧИННИК СТВОРЕННЯ ІННОВАЦІЙНОГО ПРОФЕСІЙНОГО ПРОСТОРУ ДЛЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ*	
Тема 8. Алгоритм реалізації педагогічним колективом науково-методичноїпроблеми ЗЗСО.	8
Тема 9. Передовий педагогічний досвід, його види.	8

Тема 10 Управлінський супровід організації вивчення передового педагогічногодосвіду	
Усього:	**24**
Усього годин:	**74**

5. Форми роботи та критерії оцінювання

Рейтинговий контроль знань студентів здійснюється за 100-бальною шкалою:

6. Індивідуальне навчально-дослідне завдання

Не передбачено

7. Форми роботи та критерії оцінювання

Рейтинговий контроль знань студентів здійснюється за 100-бальною шкалою:

Шкала оцінювання: національна та ECTS

ОЦІНКА ЄКТС	СУМАБАЛІВ	ОЦІНКА ЗА НАЦІОНАЛЬНОЮ ШКАЛОЮ	
		Екзамен	Залік
A	90-100	5 (відмінно)	5/відм./зараховано
B	80-89	4 (добре)	4/добре/ зараховано
C	65-79		
D	55-64	3 (задовільно)	3/задов./ зараховано
E	50-54		
FX	35-49	2 (незадовільно)	Не зараховано

Форми поточного та підсумкового контролю. Комплексна діагностика знань, уміньі навичок студентів із дисципліни здійснюється на основі результатів проведення поточного й підсумкового контролю знань (КР). Поточне оцінювання (індивідуальне, групове і фронтальне опитування, самостійна робота, самоконтроль). Завданням поточного контролю є систематична перевірка розуміння й засвоєння програмового матеріалу, виконання практичних, лабораторних робіт, уміння самостійно опрацьовувати тексти, складання конспекту рекомендованої літератури, написання і захист реферату, здатності публічно чи письмово представляти певний матеріал.

Завданням підсумкового контролю (КР, іспит) є перевірка глибини засвоєння студентом програмового матеріалу кредита.

Критерії оцінювання відповідей на практичних заняттях:

Студенту виставляється відмінно:

Досконале знання та розуміння понятійного апарату з тієї чи іншої теми, вільне оперування різноманітними класифікаціями. Відповідь на поставлені питання повна,насичена глибокими та розгорнутими судженнями. Викладений матеріал має доказовий, логічний і послідовний характер. Студент володіє способами концентрованого викладу матеріалу. Демонструє творче застосування знань при переформатуванні запитання. У відповіді майже не трапляються мовленнєві помилки.

Студенту виставляється добре:

Відповідь майже повна, має усвідомлений та достатньо розгорнутий характер. Понятійна основа базується на обраній класифікації. Відповідь структурована, проте наявні окремі помилки у послідовності викладу. Недостатньо виваженою та аргументованою є доказова база. Студент вільно оперує знаннями, може застосовувати їх у новій навчальній ситуації. У відповіді трапляються окремі мовленнєві помилки

Студенту виставляється задовільно:

Відповідь неповна, фрагментарна. Знання мають недостатньо стійкий та послідовний характер. Вони застосовуються переважно для виконання завдань репродуктивного характеру. У відповідях відсутні посилання на фундаментальні дослідження з певної проблеми. Відповідь має формальний характер, відсутня чіткість, структурованість. Студент використовує лише окремі знання у новій навчальній ситуації. У відповіді наявні фактичні тамовленнєві помилки.

Студенту виставляється незадовільно:

Студент неспроможний відтворити інформацію у певній послідовності. Оперує лишезагальними фразами. Відтворює лише окремі фрагменти, називає лише розрізнені факти, даєвідповідь у формі висловлювання (судження). Наявні грубі фактичні та мовленнєві помилки Кількість балів у кінці **семестру** повинна складати від 200 до 500балів (за 5 кредит), тобтосума балів за виконання усіх завдань.

Відповідний **розподіл балів, які отримують студенти** за 3 крд.

	Поточне оцінювання та самостійна робота Включаючи КР										Накопичувальні бали/сума
Т1	Т2	Т3	Т4	Т5	Т6	Т7	Т8	Т9	Т10	Кр	300/100
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	

***Примітка.** Коефіцієнт для іспиту – 0,6. Іспит оцінюється в 40 б.

9. Засоби діагностики

Засобами діагностики та методами демонстрування результатів навчанняє: усне опитування, письмові контрольні роботи, тестовий контроль. Самостійна робота перевіряється шляхом написання реферативних робіт, створення проєктів та мультимедійнихпрезентацій.

10. Методи навчання

Усний виклад матеріалу, наукова розповідь, спрямована на аналіз фактичного матеріалу; пояснення – вербальний метод навчання , за допомогою якогорозкривається сутність певного явища, закону, процесу; проблемне навчання, роботаз підручником та додатковими джерелами, порівняльний аналіз; ілюстрація – метод навчання, який передбачає показ предметів і процесів у їх символічному зображенні(малюнки, схеми, графіки). Дистанційне навчання

11. Рекомендована літератураБазова

1. Барабаш Ю.Г. Пріма Р.М., Барабаш Ц.Й Освітній менеджмент: навч. посібник.Луцьк: СНУ ім. Лесі Українки, 2014. 448с.

2. Барабаш Ю.Г. Пріма Р.М., Барабаш Ц.Й. Основи внутрішкільного управління: навч.-метод. Посібник. Луцьк: ВРВ «Вежа» ВНУ ім. Лесі Українки, 2009. 439с.

3. Бобровський М.В., Горбачов С.І., Заплотинська О.О. Рекомендації до побудовивнутрішньої системи забезпечення якості освіти у закладі загальної середньої освіти. –Київ, Державна служба якості освіти, 2019. 240 с.

4. Григораш В. В. Настільна книга заступника директора школи з навчально-виховної роботи. Харків : Вид. група «Основа», 2008. 304 с.

5. Григораш В. В. Організація діяльності керівника школи. Харків : Вид. група «Основа», 2011. 224 с.

Допоміжна

6. Кулаченко О. В. 105 схем і таблиць: Заступнику директора та вчителю початкової школи . Харків: Вид. група «Основа», 2009. 112 с.

7. Методична робота вчителя початкових класів / упоряд. О. Б.Полєвікова. 2-гевид. Харків: Вид. група «Основа», 2012. 320 с.

8. Наука управління загальноосвітнім навчальним закладом: навчальний посібник / Т.М. Десятов, О.М.Коберник, Б.Л.Тевлін, Н.М.Чепурна. Харків : Вид.група «Основа», 2003. 240с.

9. Управління навчальним закладом : навчально-методичний посібник: у 2-х ч.1.Ключдо професійного успіху / В. В. Григораш, О. М. Касьянова, О.І.Мармаза та ін.

10. Мартинець Л. А. Сучасні моделі освіти: навч.-метод. посіб. 2-ге вид., доповн.тапереробл. Донецьк, 2015. 102 с.

11. Модель сучасної школи / уклад. В. В. Григораш. Харків: Вид група «Основа»,2010.288 с.

12. Стрілець С. І. Теоретико-методичні засади підготовки вчителів початкової школизасобами інноваційних технологій: монографія. Чернігів:, 2012. 380с.

13. Сучасний урок. Інтерактивні технології навчання: наук.-метод. посіб. / За ред. О. І.Пометун. К.: Вид-во А.С.К., 2004. 192 с.

14. Інформаційні ресурси

1. Електронна бібліотека підручників: http://studentam.kiev.ua/

2. Електронні бібліотеки: http://dir.meta.ua/ua/science-education/e-libraries/

3. Національна бібліотека України імені В. І. Вернадського: http://nbuv.gov.ua/

4. Початкова школа. Вчитель - вчителю. Вчитель - учню. Вчитель - батькам. Порадишкільного психолога : http://teacher.at.ua/

5. Закону України «Про освіту» № 2145-19 від 05.09.2017. URL:

http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19

6. Конвенція про боротьбу з дискримінацією в галузі освіти. : http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=995_174

7. Національна стратегія розбудови безпечного і здорового освітнього середовища у новій українській школі (2020) URL: https: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/195/2020#n10

8. Положення про сертифікацію педагогічних працівників. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1190-2018-%D0%BF#Text

9. Порядок підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2019-%D0%BF#n114

10. Програма тестування вчителів початкової школи. URL: https://osvita.ua/doc/files/news/631/63198/teachers-program.pdf

11. Професійного стандарту за професіями «Вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти», «Вчитель закладу загальної середньої освіти»,

«Вчитель з початкової освіти (з дипломом молодшого спеціаліста)». URL: https://cutt.ly/fRUrnfx

12. Електронний курс «Освітній менеджмент». URL: http://194.44.187.60/moodle/course/view.php?id=294

13. Професійний стандарт за професією «Керівник закладу загальної середньої освіти». URL: https://nus.org.ua/wp-content/uploads/

25. Сорочан, Т.М. (2013) Концепція науково-методичної робота в добу освітніх змін:традиції, інновації, перспективи розвитку Методист, 2 (14). стор. 7-12. http://lib.iitta.gov.ua/703966/1/%D0%A1%D0%BE%D1%80%D0%BE%D1%87%D0%B0%D0%BD_6.pdf

26. Технології професійного розвитку педагогів: методичний порадник Сорочан, Т.М., Скрипник, М.І., Ніколенко, Л.Т., Катюк, Я. Л., Сидоренко, В.В., Єрмоленко, А.Б.,Ілляхова, М.В., Кравчинська, Т.С., Горяна, Л.Г., Наумова, Вікторія Юріївна and Левченко, В.В. (2016) Технології професійного розвитку педагогів: методичний порадник ДВНЗ"Університет менеджменту освіти" ,м. Київ, Україна. http://lib.iitta.gov.ua/706933/2/%D0%BF%D0%BE%D0%BF%D0%BE%D0%B2%D0%BD% D0%B8%D1%81%D1%82%D1%8E%20%D0%BF%D0%BE%D1%81%D0%B8%D0%B1%D0%BD%D0%B8%D0%BA%2016.pdf

27. Методична робота в школі [Електронний ресурс]. Режим доступу : http://uk.kubg.edu.ua/images/stories/Departaments/uk/PDF/shkolznv4.p



Розділ ІІ.

Методичні рекомендації щодо проведення інноваційних форм лекційних та практичних занять.

На сучасному етапі розвитку сучасної освіти, кожен заклад вищої освіти має крокувати в ногу з новими тенденціями в даній сфері, що обумовлюють глобальні зміни в галузі освіти, визначенні її мети, завдань, методів діяльності. Сучасна освіта відповідає такій організації навчання і розвитку творчої діяльності, у якій як викладач, так і здобувач має всі можливості для самореалізації в інтелектуальній діяльності.

На даному етапі розвитку сучасної освіти її можна визначати як:

- освіту, яка спрямована на розвиток загальної самореалізації учасників освітнього процесу;

- освіту з гнучкою системою форм організації навчального процесу, відповідно до здібностей, розвитку та потреб здобувачів;

- освіту, яка орієнтована на використання інноваційних технологій навчання, що забезпечують особистісне зростання та розвиток професійного потенціалу здобувачів.

Аналіз наукової літератури дає змогу виділити, як основні риси адаптованої, інноваційної особистості, так і певні стратегії їх формування та розвитку. Педагогічною стратегією, що забезпечує формування таких рис особистості є постійне розширення рольового простору кожного здобувача, включення його в різноманітні види діяльності, що створює можливості для творчої самореалізації та здобуття професійного досвіду.

Педагогічні технології, що використовуються у сучасній освіті, створюють сприятливі умови для вирішення даного питання: інтерактивні техніки розвивають комунікативні навички та активність, проектні технології у навчанні створюють можливості для самостійних досліджень, тренінги допомагають опанувати нові соціальні ролі та отримати можливість експериментувати у сфері спілкування, проєкти у виховній роботі – обрати вид діяльності відповідно до власних нахилів та уподобань.

Важливою рисою інноваційної особистості є внутрішня свобода. Для її становлення потрібно постійно створювати для здобувачів ситуації вибору у освітній діяльності. Ситуація вибору стимулює пізнавальний інтерес, відчуття відповідальності та власної гідності, що є головною умовою формування внутрішньої свободи та відповідальності особистості.

Відтак освітні інновації характеризуються цілеспрямованим процесом часткових змін, що ведуть до модифікації мети, змісту, методів, форм навчання, способів і стилю діяльності, адаптації освітнього процесу до сучасних вимог часу і соціальних запитів ринку праці. Крім того, впровадження й утвердження нового в освітній практиці зумовлене позитивними трансформаціями.

Передусім, це має полягати в сучасному моделюванні, організації нестандартних лекційно-практичних, семінарських занять; індивідуалізації засобів навчання; кабінетного, групового і додаткового навчання; факультативного, за вибором студентів, поглиблення знань; проблемно-орієнтованого навчання; науково-експериментального при вивченні нового матеріалу; розробці нової системи контролю оцінки знань; застосуванні комп'ютерних, мультимедійних технологій; навчально-методичної продукції нового покоління

В результаті аналізу літературних джерел, виявлено характерні ознаки деяких методів навчання, які в сучасній науковій та навчально-методичній літературі вважаються інноваційними. Активні або інтерактивні методи навчання виокремлено на основі зміни ролі викладача (замість ролі інформатора роль менеджера) та ролі здобувача (інформація не мета, а засіб для засвоєння вмінь і навичок професійної діяльності).

ІННОВАЦІЙНІ МЕТОДИ І ФОРМИ ПРОВЕДЕННЯ СЕМІНАРСЬКИХ ЗАНЯТЬ

Семінарські заняття проводяться з однією академічною групою. Перелік тем семінарських занять визначається силабусом дисципліни. На кожному семінарському занятті викладач оцінює підготовлені студентами виступи, активність у дискусії, уміння формулювати і відстоювати свою позицію тощо. Підсумкові оцінки за кожне семінарське заняття виставляються у навчальний журнал. Отримані студентом оцінки за семінарські заняття враховуються при виставленні підсумкової оцінки з даної навчальної дисципліни.

Типи семінарських занять : **Семінар з використанням евристичної бесіди:**

•постановка та вирішення пізнавальних завдань;

•використання запитань і організація відповіді студентів.

Семінар- диспут:

•студенти в ситуаціях полеміки вчаться аргументовано захищати свої ідеали, думки, переконання, ідеї;

•наявність питань, що розглядаються;

•вибір методів роботи студентів.

Семінар з виступами студентів:

•видача індивідуальних завдань студентам;

•виконання студентами рефератів, доповідей, повідомлень;

•наявність обговорюваних питань чи проблем;

•форми роботи для вирішення питань, проблем.

Міждисциплінарний семінар:

наявність проблемних запитань, запитань з декількох навчальних дисциплін;

обговорення проблемних запитань;

вибір форм і методів роботи студентів.

Комбіноване семінарське заняття:

•постановка навчальних завдань; наявність цих завдань; доповіді, реферати, повідомлення, які переходять у розгорнуту бесіду або дискусію.

Семінар- практикум:

наявність запланованих питань; складання відповідно до плану завдань творчого, пошукового та дослідного характеру; обговорення та вирішення поставлених завдань.

Види семінарських занять.

Рекомендуються такі види семінарських занять:

Семінар- колоквіум

– активна жвава бесіда на зазначену в плані тему, коли і викладач, і студенти ставлять запитання, в обговоренні яких беруть участь усі студенти.

пропонується якомога більше альтернативних засобів, які потім аналізуються самими студентами.

Форми організації дискусії.

„Дерево рішень”

метод усіх можливих варіантів. Цей метод застосовується при аналізі ситуацій і допомагає досягнути повного розуміння причин, які призвели до прийняття того чи іншого важливого рішення, події в минулому. Студенти мають зрозуміти механізм складних рішень, роль викладача

–заносити (можна залучати студентів) у колонки переваги і недоліки кожного з них. В ході обговорення студенти заповнюють таблицю.

Результати обговорюються, викладач порівнює отримані результати, відповідає на поставлені запитання. Дискусія проходить у стилі

Телевізійного ток- шоу.

Методика проведення дискусії:

1. Викладач ставить проблему, студенти її обговорюють. У дискусії беруть участь за регламентом 3-5 студентів.

2. Інші студенти через 15-20 хвилин беруть участь в обговоренні.

3. Після закінчення дискусії викладач підбиває підсумки, дає оцінку учасникам дискусії.

Структуровані дебати

Це змагання між двома командами.

Основні умови:

кожна команда повинна ретельно готувати свої аргументи: вирішити, які пункти, підтверджені джерелами та документами, висувають виступаючі, бути готовими до аргументів супротивників;

учасники дебатів виступають послідовно.

Перемога надається команді, яка більш ефективно й аргументовано довела свої позиції і спростувала протилежні.

Активні форми семінарських занять:

Рольові ігри

Під час їх проведення розігруються ситуації, які студентам не траплялися у повсякденному житті. Кожна рольова гра може тривати декілька хвилин, за цей час студент має розіграти певну ситуацію всіма придатними для цього засобами. Метою рольових ігор є допомога студентам у дослідженні їх почуттів, думок та дій у вільній сприятливій обстановці. Рольові ігри можуть дати багатий матеріал для обговорення.

Методика проведення:

- сформулювати проблему, яку буде ілюструвати рольова гра;
- визначити
- відповідно до сценічних ситуацій дійових
- осіб, їх кількість;
- обрати спостерігачів рольової гри;

Рольові ігри імітують реальні життєві події, тому вони повинні стосуватися проблем, на які немає однозначної відповіді. Викладач, не нав’язуючи своє бачення, може підкреслити ті моменти, в яких вдалося досягти згоди, і залишити відкритими ті, які потребують подальшого обговорення.

Нові потреби суспільства й особистості визначили соціальне замовлення до системи вищої освіти. Навчальна діяльність дуже специфічна, й у першу чергу тому, що організовується не суб'єктом діяльності, не тим, кого навчають, а іншою людиною; у вищій школі-викладачем. Кінцевою метою навчання є формування способу дій, що забезпечують здійснення фахівцем майбутньої професійної діяльності.

Зміст семінарських занять у вищій школі має бути професійно спрямованим, забезпечувати розкриття на конкретних прикладах єдності теорії та практики. Застосовувані методи навчання повинні сприяти формуванню в студентів творчого підходу, залучати їх до активної пізнавальної діяльності.

Підготовка викладача до семінару має певні особливості. Необхідно мати на увазі, що семінарські заняття проводяться за планом, відповідним програмі дисципліни, затвердженим кафедрою університету, а обсяг і зміст матеріалу, навіть провідні форми та методи роботи на семінарі, у більшості випадків, розробляються заздалегідь провідними фахівцями.

Таким чином, у сучасній педагогіці має місце багатоваріантність форм і методів інноваційного навчання, спрямованих на якісне засвоєння знань студентами, розвиток їх розумової діяльності, виявлення умінь та навичок критичного осмислення проблем, набуття досвіду самостійного опрацювання навчального матеріалу, пошукової роботи, набуття якостей, які стануть у нагоді в подальшому житті.

Дослідження американських та європейських науковців підтверджують, що інтерактивні методи навчання сприяють збільшенню частки засвоєння навчального матеріалу, бо впливають не лише на свідомість студента, а й на його почуття і волю, а саме: лекція – 5% засвоєння, читання навчальних текстів – 10%, відео/аудіо матеріали – 20%, демонстрація – 30%, робота в дискусійних групах – 50%, практика через дію – 75%, навчання інших і застосування отриманих знань – 90% засвоєння..

Щоб спростити застосування окремих інтерактивних методів викладачеві необхідно враховувати такі моменти:

- інтерактивна взаємодія потребує зміни в організації роботи, значної

кількості часу для підготовки, тому доцільно починати із включення деяких елементів зазначених методів (робота в парах, «мозковий штурм» тощо);

- необхідно провести із студентами організаційні збори, визначити «правила роботи в аудиторії», налаштувати їх на серйозну підготовку до занять;

- використання інтерактивних методів не самоціль або самореклама, це засіб створення в академічній групі атмосфери співробітництва та взаєморозуміння.

Інтерактивне навчання («inter» – взаємний, «act» – діяти) – це спеціальна форма організації пізнавальної діяльності, що передбачає створення комфортних умов навчання, за яких студент відчуває свою успішність та інтелектуальну спроможність.

Характерною ознакою інтерактивного навчання є постійна, активна взаємодія усіх учасників навчального процесу. Аналізуючи свої дії та дії своїх партнерів, кожен може змінювати модель своєї поведінки, більш усвідомлено засвоювати необхідні знання та вміння, відчувати себе в умовах, максимально наближених до майбутньої професійної діяльності. Найпоширенішими серед таких методів є метод проектів, групові обговорення, «мозковий штурм», ділові та рольові ігри, кейс-метод, тренінг-навчання, практичний експеримент тощо

Активні (інтерактивні) методи поділяються на імітаційні та неімітаційні.

Неімітаційні методи не передбачають створення моделі процесу або діяльності, а активізація досягається за рахунок добору проблемного змісту навчання, що забезпечує діалогічність взаємодії. До неімітаційних методів у науковій літературі відносять проблемну лекцію, семінар-дискусію з «мозковою атакою», виїзне практичне заняття, курсову та дипломну роботу, стажування без виконання посадових обов’язків. Зазначені методи дають можливість не тільки надавати студенту певну інформацію, але й сприяти розвитку окремих професійних вмінь та навичок.

Імітаційні методи поділяються на ігрові та неігрові, які передбачають роботу з моделлю ситуації у процесі імітації. Метод аналізу конкретних ситуацій як неігровий метод полягає у вивченні, аналізі і прийнятті рішень у ситуації, що виникла або може виникнути за певних обставин у конкретній організації. Цей метод стимулює аналітичне мислення студентів, формує системний підхід до вирішення проблеми, дозволяє

виділити варіанти гіпотез розв'язання проблеми, допомагає налагодити ділові та особисті контакти, усувати конфлікти. До ігрових імітаційних методів відносять стажування з виконанням посадових обов'язків, імітаційний тренінг, ділові та рольові ігри. Ці методи забезпечують максимально можливе наближення навчального процесу до виробничих умов.

Активні методи навчання (дискусії, дидактичні ігри, моделювання виробничих ситуацій тощо) є своєрідним полігоном, на якому здобувачі відпрацьовують професійні вміння та навички.

Вибір методу визначається дидактичними цілями заняття, видом інформації, яка опановується, тобто має бути адекватним властивостям навчальної інформації та освітнім цілям. Завдяки застосуванню інтерактивних методів навчання у здобувачів формується готовність до постійного оволодіння новими знаннями, мобілізуються їх задатки, здібності та обдарованість, утверджуються навички брати на себе відповідальність, відстоювати свою позицію, співпрацювати, розвивається новий тип мотиваційної сфери, де самоактуалізація впливає на загальну креативність студента, сприяє створенню нової позиції особистості.

Для реалізації завдань інноваційної освіти і навчання викладачу необхідно зацікавити кожного студента в роботі групи за допомогою чіткої мотивації,

стимулювати студентів до вільного та коректного висловлення без страху за помилкову відповідь, проявляти високий професіоналізм у роботі. У зв'язку з цим виникає потреба у впровадженні нових форм і методів навчання, спрямованих на реалізацію професійного потенціалу майбутніми фахівцями.

Лекційний матеріал передбачає використання викладачем таких інноваційних методів навчання як: демонстрація відеороликів та презентацій, проблемний виклад матеріалу, міні-лекція, лекція візуалізація, діалог, лекція з елементами групової дискусії.

Демонстрація відеороликів та презентацій дає змогу викладачеві більш наглядно та повноцінно викласти програмний матеріал в процесі лекційного **заняття, що дає здобувачам повноцінно оволодіти знаннями, які їм пропонує викладач, для подальшого застосування їх у практичних заняттях.**

Проблемний виклад матеріалу **передбачає постановку проблеми і визначення шляхів її розв'язання з приховуванням можливих пізнавальних суперечностей, що дає змогу кожному здобувачеві взяти участь у вирішенні поставлених завдань, а також підвищує зацікавленість заняттям.**

Міні-лекція **передбачає опанування теоретичного матеріалу, після закінчення виступу відбувається обговорення питань, що виникли і обговорюються способи використання отриманої інформації на практиці.**

Лекція-візуалізація **сприяє перетворенню усної та письмової інформації у візуальну форму при використанні схем, малюнків, відео-роликів тощо.**

Метод діалогу - жива, пряма комунікація безпосередньої участі, яка дає можливість кожному здобувачеві висловити свою думку чи поставити запитання.

На семінарських заняттях **використовуються такі інноваційні методи як: бесіда, дискусія, проблемно-пошуковий метод, метод самостійної роботи, перегляд відеороликів з подальшим аналізом подій, мозковий штурм, мікрофон.**

Бесіда - **організована, цілеспрямована розмова викладача зі здобувачами з певної теми, яка складається із запитань та відповідей.**

Дискусія **— це форма колективного обговорення, мета якого виявити істину або знайти правильний розв'язання порушеного питання через висловлення власних міркувань та зіставлення поглядів опонентів на проблему. Є ефективним способом переконання та висловлення своєї точки зору.**

Проблемно-пошуковий метод **відмінною рисою якого є постановка перед здобувачами питання (проблеми), на яке вони самостійно шукають відповідь, самі створюють для них нові знання, «роблять відкриття», формулюють теоретичні висновки.**

Метод самостійної роботи **формує у здобувачів вміння та навички самостійної пізнавальної діяльності, які одночасно сприяють розвитку інших структурних компонентів особистості.**

Перегляд відеороликів з подальшим аналізом подій **передбачає вивчення матеріалу за допомогою показу відеороликів, дає можливість візуалізувати тактичну ситуацію та обговорити тактичні прийоми, ситуації та шляхи їх вирішення.**

«*Мозковий штурм»* **передбачає опановувати уміння висувати якомога більше ідей, не піддаючи їх критиці для виділення найкращих, обговорення і оцінювання можливості їх доведення або спростування.**

«Мікрофон» **передбачає швидкі відповіді на запитання по черзі з предметом, який виконує функції мікрофона.**

На практичних заняттях використовуються такі інноваційні методи як: проблемний метод, ситуативний метод, метод дидактичної гри, реалізації творчої задачі, підготовка дійових осіб для виконання своїх ролей, робота в малих групах (3-5 осіб), робота за інструкцією, кейс-метод, метод рольової гри.

Проблемний метод **передбачає створення проблемної ситуації та активну участь здобувачів у пошуку шляхів її вирішення.**

Ситуативний метод **передбачає за допомогою моделювання різних ситуативних завдань та їх аналізу вирішення проблеми**

Метод дидактичної гри **дає змогу формувати в здобувачів уміння й навички або систему уявлень і понять шляхом вправляння в процесі ігрової діяльності. Вона включає конкретну вправу (дидактична основа) та ігрові дії, ігровий момент або**

ігрову ситуацію і складається з таких компонентів: дидактична задача, ігрова дія чи ігровий елемент, правила гри, хід гри, підсумок або закінчення гри, орієнтування на місцевості.

Метод реалізації творчої задачі **передбачає генерування творчих ідей, інтуїтивних можливостей в процесі вирішення творчої задачі.**

Підготовка дійових осіб для виконання своїх ролей **передбачає пояснення викладачем мети. завдання, пояснення алгоритму дій, підбір здобувачів різного рівня підготовленості спроможних вирішити поставлені завдання.**

Робота в малих групах **передбачає розподіл здобувачів на групи по 3-5 осіб для вирішення складних завдань, що потребують колективного вирішення погоджуючи свої дії з діями та інтересами інших членів групи.**

Кейс-метод ***передбачає*** **прийняття здобувачами конкретного рішення у запропонованій ситуації. Для ефективного використання цього методу інформація, має відображати проблему з майбутньої професійної діяльності, що може бути розв'язана декількома варіантами. Кожна група студентів у результаті обговорення пропонує свій варіант розв'язання проблеми, обґрунтовуючи його з опорою на отримані знання з дисципліни. Викладач, готуючись до такого заняття, систематизує матеріал курсу, доповнює його міжпредметними зв'язками, спрямовує студентів на професійний підхід до аналізу ситуації.**

Метод рольової гри сприяє більш інтенсивному засвоєнню і запам'ятовуванню навчального матеріалу та зацікавлює здобувачів у виконанні своїх ролей під час гри.

Рекомендована література

1. Берестова А. Інноваційні технології та методи навчання у професійній освіті. URL:http://nadoest.com/innovacijni-tehnologiyi-ta-metodi- navchannya-u-profesijnij-osv
2. Бистрова Ю. В. Інноваційні методи навчання у вищій школі України Право та інноваційне суспільство. – № 1 (4). – 2015. – С. 27– 28
3. Вітвицька С. Основи педагогіки вищої школи. К.: Центр навчальної літератури,2020. 384 с.
4. Галиця І. Інтелектуально-конкурентні ігри як креативний механізм активізації педагогічного, наукового та інноваційного процесів / І. Галиця, О. Галиця // Вища шк. – 2011. – №1. – С. 104–107.
5. Дичківська І. Інноваційні педагогічні технології: навчальний посібник. К.:Академвидав, 2020. 352 с.
6. Інновації у вищій освіті: проблеми, досвід, перспективи : монографія / П. Ю. Саух [та ін.] ; ред. П. Ю. Саух. – Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2011. – 443 с.
7. Інноваційні педагогічні технології: теорія та практика використання у вищій школі : монографія / І. І. Доброскок, В. П. Коцур, С. О. Нікітчина [та ін.]; Переяслав-

Хмельниц. держ. пед. ун-т ім. Г. Сковороди, Ін-т пед. освіти і освіти дорослих АПН України. – Переяслав-Хмельниц. : Вид-во С. В. Карпук, 2008. – 284 с.

8. Кузьмінський А. Педагогіка вищої школи: навч. Посібник. К.: Знання, 2021.486 с.

9. Нагаєв В. Методика викладання у вищій школі: навчальний посібник. К.: Центр навчальної літератури, 2017. 232 с.

10. Ортинський В. Педагогіка вищої школи: навчальний посібник. К.: Центр навчальної літератури, 2019. 472 с.

11. П'ятницька В. Основи наукових досліджень у вищій школі. К.: Центр навч. літ- ри,2021. 116 с.

12. Педагогіка вищої школи: навчальний посібник / [Курлянд З.Н., Хмелюк Р.І., СеменоваА.В. та ін.]; за ред. З.Н.Курлянд. 2- ге вид., перероб. і доп. К.: Знання, 2005. – 399 с.

13. Резван О. Методика викладання у вищій школі. Харків, ХНАДУ: «Міськдрук»,2020. 152 с.

14. Саух П. Ю. Інновації у вищій освіті: проблеми, досвід, перспективи. Монографія / [та ін.]; ред. П. Ю. Саух. – Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2011. – С. 14,

15. Стеценко В. Організація практичної підготовки студентів у магістратурі. Нові технології навчання: науково- методичний збірник. К.: Науково -методичний центр вищої освіти, 2004. Вип. 37. С. 37 – 43.

16. Стинська В. В. Методика викладання у вищій школі. Методичні рекомендації.Івано-Франківськ, 2016. 65 с.

17. Туркот Т. Педагогіка вищої школи: навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. К.: Кондор, 2021. 628 с.

18. Фіцула М. Педагогіка вищої школи: навчальний посібник. К.: Академвидав,2006. 351 с.

19. Цехмістрова Г. Методологічне обґрунтування проведення семінарських занятьу вищих навчальних закладах. *Проблеми освіти. К., 2001. Вип. 24. С. 14–* 25.

20. Цехмістрова Г. Основи наукових досліджень: навчальний посібник. К.:Видавничий Дім «Слово», 2020. 240 с.

21. Шейко В. Організація та методика науково -дослідницької діяльності: . К.:Знання, 2020. 307 с.

22. Шестопалюк О.В. Інноваційні моделі навчання в діяльності вищих навчальних закладів / О.В. Шестопалюк // Теорія і практика управління соціальними системами. – 2013. - №3. – С. 118-124

23. Якса Н. Основи педагогічних знань: навч. Посібник. К.: Знання, 2019. 357 с.



РОЗДІЛ ІІІ

ЛЕКЦІЙНИЙ КУРС

КРЕДИТ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ УПРАВЛІННЯ МЕТОДИЧНОЮ РОБОТОЮ У ЗАКЛАДІ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ.

ЛЕКЦІЯ 1

Тема: Зміст та завдання методичної роботи в закладі загальної середньої освіти.

Мета лекції: сформувати професійну компетентність магістрів щодо сутності і змісту методичної роботи. **Завдання для вивчення теми та очікувані результати:**

➢ *Систематизувати знання щодо:*

– сутності та змісту методичної роботи;

– головних принципів методичної роботи;

– нормативно-правового забезпечення методичної роботи в ЗЗСО;

– функції і напрями методичної роботи в закладі освіти.

➢ *Сформувати вміння (навички):*

– – формулювати цілі та завдання методичної роботи в ЗЗСО;

– визначати сутність і специфічні риси методичної роботи в ЗЗСО;;

– пояснювати основні принципи методичної роботи;

– характеризувати функції методичної роботи;

– застосовувати нормативно-правові документи у професійній діяльності;

– визначати перспективні напрями розвитку методичної роботи в ЗЗСО.

➢ *Розвинути установки до:*

– аналізу та рефлексії;

– критичного мислення;

– інноваційного пошуку;

– лідерства;

- професійного розвитку.

Обрані методи: аналіз, синтез, індукція, дедукція, порівняння, моделювання.

Ключові слова: нормативно-правове забезпечення, методична робота, управління, принципи методичної роботи, *зміст методичної роботи,* напрями

План

1.Мета і завдання навчальної дисципліни.

2. Нормативно-правове забезпечення методичної роботи **в ЗЗСО.**

3.Поняття про управління методичною роботою, її сутність і специфічні риси. Головні принципи методичної роботи.

4.Функції і напрями методичної роботи в закладі освіти.

Короткий теоретичний коментар до теми заняття.

***1.Мета та завдання навчальної д*исципліни та очікувані результати.** Вивчення дисципліни "Управління методичною роботою в ЗЗСО " спрямоване на розкриття змісту методичної роботи в сучасному ЗЗСО, яка є цілісною системою діяльності різних підрозділів, спрямованою на підтримку високого рівня компетентності педагогів, формування готовності до професійного самовдосконалення, становлення індивідуального стилю педагогічної діяльності. За умов продуманої організації та вмілого керівництва методична служба сприяє поширенню інноваційних науково-методичних ідей, сучасних технологій навчання і виховання, створює умови для підвищення фахової майстерності педагогів, розвитку їхнього творчого потенціалу, самоідентифікації в педагогічній культурі.

Сучасна система методичної роботи в закладі освіти має складну структуру, яку утворює діяльність різних професійних угрупувань – методичної ради, шкільних методичних об'єднань, інформаційно-методичного центру, шкіл передового досвіду, творчих груп учителів, педагогічних клубів, постійно діючих творчих семінарів тощо. Результативність роботи цих об'єднань у першу чергу залежить від рівня управлінського супроводу методичної роботи в ЗЗСО.

Мета навчальної дисципліни: оволодіння теорією та практикою результативного управління методичною, науково-методичною роботою ЗЗСО в сучасних умовах.

Завдання навчальної дисципліни: формування сучасного системного мислення та комплексу спеціальних знань у галузі управління підсистемою освітньої організації у взаємозв'язку із зовнішнім середовищем.

У результаті вивчення навчальної дисципліни «**Управління методичною роботою в закладі освіти**» студенти повинні :

знати:

- нормативні документи з організації освіти в Україні та, зокрема, організації методичної роботи з педагогами ЗО;
- зміст методичної роботи в ЗО;
- завдання, принципи та основні вимоги до організації методичної роботи з педагогами;
- основні підходи до планування методичної роботи ЗО;
- особливості контрольно-аналітичної діяльності в ЗО;
- загальні вимоги до діловодства методичної роботи в ЗО;

вміти:

- забезпечувати педагогічний процес ЗО методичними розробками, дидактичним матеріалом, шляхом комплектування педагогічної бібліотечки,

поповнення картотеки науково-методичної літератури в методичному кабінеті ЗО, району чи міста;

- організувати в закладі різні форми методичної роботи: педагогічні ради, семінари- практикуми, ділові ігри, консультування, взаємовідвідування, круглі столи, тематичні семінари, конкурси, огляди-конкурси тощо;
- організовувати та проводити спільні заходи з батьками вихованців ЗО: педагогічні ради, батьківські конференції, консультації для батьків та вихователів/вчителів НПП, вечори дозвілля, конкурси ерудитів тощо;
- організовувати роботу щодо збирання та розповсюдження кращого педагогічногодосвіду своїх колег та педагогів інших ЗО;
- добирати та аналізувати наукові дослідження і практичні розробки науковців та методистів (вітчизняних та зарубіжних) з проблем розвитку та навчання і виховання з точки зору відповідності нормативно-правовим документам, стандартам, програмам виховання та навчання тощо;
- здійснювати вивчення і аналіз планування та організації навчально-виховної роботи з тими, хто навчається з різних напрямів, змісту діяльності дітей/учнів/студентів, їх індивідуальних досягнень;
- здійснювати корекцію діяльності педагогів ЗЗСО шляхом організації та проведення різних форм методичної роботи.

Навчальна стратегія курсу: реалізація завдань для досягнення результатів модуля здійснюється за рахунок аудиторного навчання та самостійної роботи студентів шляхом:

- розгляду навчального матеріалу на лекціях;
- самостійного вивчення студентами навчального матеріалу на основі розроблених для модуля комплексу навчально-методичних матеріалів;
- виконання практичних і самостійних завдань, спрямованих на набуття студентами вмінь і навичок на практиці застосовувати теоретичні знання, активізацію їх розумової діяльності, розвиток критичного мислення;
- участі студентів у семінарських заняттях;
- проведення поточного самотестування (після вивчення кожної теми модуля), а також підсумкового контрольного тестування до модуля.

2. Нормативно-правове забезпечення методичної роботи в ЗЗСО.

1. Закон України «Про освіту» № 2145-19 від 05.09.2017. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19
2. Концепція «Нова Українська школа». URL: novashkola@mon.gov.ua
3. Положення про сертифікацію педагогічних працівників. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1190-2018-%D0%BF#Text

4. **Положення про атестацію педагогічних працівників (2022р.)**

5. Професійний стандарт за професіями «Вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти», «Вчитель закладу загальної середньої освіти»,

«Вчитель з початкової освіти (з дипломом молодшого спеціаліста)». URL: https://cutt.ly/fRUrnfx

Професійний стандарт за професією «Керівник закладу загальної середньої освіти». URL: https://nus.org.ua/wp-content/uploads/

3. Поняття про управління методичною роботою, її сутність і специфічні риси. Головні принципи методичної роботи.

Актуальні зміни в змісті сучасної освіти потребують пошуку нових підходів до моделювання ефективної системи методичної роботи з педагогічними кадрами. Тому варто у закладі загальної середньої освіти вибудовувати її на основі принципів наступності, діагностичного підходу, практичної та адресної спрямованості, самореалізації особистості та розвитку творчого потенціалу.

Орієнтовними складовими методичної роботи в освітньому закладі можуть слугувати:

- план методичної роботи із визначеною науково-методичною проблемою;
- структура методичної роботи;
- форми методичної роботи;
- діяльність методичного кабінету;
- робота методичної ради закладу (додаток);
- кількісно-якісні характеристики педагогічного колективу;
- вивчення, узагальнення та впровадження передового педагогічного досвіду (додатки);
- наявність картотеки ППД;
- результати підвищення кваліфікації працівників закладу;
- робота з молодими педагогами (додатки);
- створення умов для самоосвіти;
- методичне оснащення кабінетів.

Сенека зазначав, що ми навчаємося не лише для школи, а й для життя. В умовах розбудови Нової української школи важливого значення набуває інноваційна **діяльність, яка характеризується системним експериментуванням, апробацією та застосуванням інновацій в освітньому процесі.**

Методична робота — важлива складова післядипломної педагогічної освіти, що має цілісну систему дій і заходів, спрямованих на підвищення кваліфікації та професійної майстерності кожного педагогічного працівника, розвиток творчого потенціалу педагогічних колективів навчальних закладів, досягнення позитивних

результатів навчально-виховного процесу. Вона має ґрунтуватися на сучасних досягненнях психолого-педагогічної науки з урахуванням досвіду діяльності педагогів і конкретного аналізу результатів навчально-виховного процесу. Участь у методичній роботі має бути професійним обов'язком кожного педагогічного працівника.

Одним із завдань методичної роботи на сучасному етапі є активізація творчих здібностей учителів. Творчий характер закладений у самій суті професії педагога. Його дії не копіюють попередні, динамізм навчально-виховного процесу вимагає оптимального рішення в кожному конкретному випадку. До творчості спонукає вчителя і сьогоднішній учень — розвинена і нестандартна особистість , вимоглива до свого наставника. Отже, нині необхідно формувати тип вчителя-новатора, справжнього фахівця.

Успіх освітнього процесу залежить від того, чи відмовиться педагог від стереотипів минулих часів, чи готовий він засновувати стосунки з учнями на принципах гуманізму. Дійсність вимагає позбутися звичних установок, шукати нові форми спілкування як з учнями, так і з їхніми родинами.

Критеріями фахової підготовки має стати рівень загальної культури вчителя та специфічні педагогічні характеристики: розуміння принципу природо відповідальності, що враховує природні задатки дитини, закономірності її розвитку; високий рівень володіння методикою знання дитячої психології.

Методична робота – це цілісна система взаємопов'язаних дій і заходів, яка ґрунтується на досягненнях науки, передовому досвіді й конкретному аналізі труднощів, що виникають у вчителів, і спрямована на всебічне підвищення професійної майстерності кожного вчителя, вихователя, керівника закладу освіти, на збагачення й розвиток творчого потенціалу педагогічного колективу, а в результаті – на досягнення оптимальних наслідків освіти, виховання й розвитку майбутніх громадян України.

Основними завданнями методичної роботи є:

- організаційно – методичне забезпечення програм розвитку закладу;
- удосконалення змісту, форм і методів навчання та виховання учнівської молоді, забезпечення єдності органічного взаємозв'язку загальноосвітньої та допрофесійної підготовки учнів на основі принципів гнучкості, поступності, прогностичності, ступеневого характеру закладу;
- розвиток педагогічної та професійної майстерності педагогічних працівників, їх загальної культури, створення мотивації умов для професійного вдосконалення;
- інформаційне забезпечення педагогічних працівників з проблем освіти, педагогіки, психології, інформування про досягнення науки і техніки, передового педагогічного досвіду;

- організаційно – методична допомога у розвитку педагогічної творчості, експериментально – дослідницькій роботі, впровадженні результатів наукових досліджень, передового досвіду, педагогічних технологій, тощо;
- створення комплексно – методичного забезпечення предметів, розробка та видання навчальних, методичних посібників, рекомендацій, наочних засобів навчання;
- забезпечення інтеграції навчального процесу, науки і практики;
- підготовка до атестації педагогічних працівників.

1. Функція планування є проєкцією на майбутнє методичної діяльності для досягнення уявної мети, перетворення інформації про майбутнє на директиви для цілеспрямованої методичної діяльності. Планування розвитку системи методичної роботи – це, по суті, прийняття реального управлінського рішення, моделювання оптимального варіанта управління нею.

2. *Організаційна функція.* Цю функцію пов'язано з удосконаленням її структури й змісту різних рівнів і підрозділів управління. Її здійснюють через реалізацію планів методичної роботи, підвищення кваліфікації на всіх рівнях і в усіх формах. Особливого значення для функціонування системи методичної роботи має координація роботи з інститутами вдосконалення вчителів і методичними центрами, райметодкабінетами, курсами при навчальних закладах, кафедрами університетів і педагогічних інститутів, районними та шкільними методичними об'єднаннями й кафедрами тощо.

3. *Діагностична функція.* Вивчення якісного стану педкадрів – необхідна умова для прогнозованої розробляння головних напрямів змісту й методів організації підвищення їхньої кваліфікації на найближчу й далеку перспективи, вдосконалення системи методичної роботи.

4. *Прогностична функція.* Прогнозування – наукове дослідження особливого роду, предметом якого є не лише тенденції, але й перспективи розвитку певного педагогічного явища.

Педагогічне прогнозування – це інформаційний процес отримання та використання випереджальної інформації про розвиток відповідних педагогічних і пов'язаних із ним об'єктів з метою оптимізації навчально-виховної діяльності.

5. *Моделювальна функція.* Ця функція полягає в розроблянні принципово нових положень навчально-виховної роботи в школі й управлінні закладами освіти, формуванні й впровадженні, насамперед, моделей передового досвіду, їхньої експериментальної перевірки, після якої вони можуть бути використані як зразки для впровадження.

6. *Компенсаторна функція.* Ця функція передбачає забезпечення педагогів інформацією, а також формування вмінь, які не були набуті ними в процесі базової професійної освіти.

7. *Відновлювальна функція* системи методичної роботи педагогічних кадрів полягає у відновленні тих знань і вмінь, які після закінчення педагогічного навчального закладу могли бути частково забуті або втрачені. Вона потребує подальшого розвитку.

Зміст відновлювальної функції в управлінні методичною роботою поглиблено за умов прийняття Державних стандартів освіти й реалізації шкільних базових програм з основ наук із урахуванням предметних і міжпредметних зв'язків і в перспективі – створення інтегрованих курсів, розв'язання проблеми початкового формування комп'ютерної грамотності молодших школярів.

8. *Коригувальну функцію* спрямовано на виправлення в діяльності педагогічних кадрів недоліків, пов'язаних із використанням застарілих методик, які не містять нових вимог, умов і можливостей суспільства.

9. Координувальну функцію спрямовано на подолання дублювання, паралелізму змістовного, часового й методичного характеру. Координувальна функція управління методичною роботою е засобом процесу забезпечення її погоджених функціонувальних компонентів.

10. *Пропагандистську функцію* спрямовано на інформування та агітацію працівників навчальних закладів системи загальної середньої освіти про впровадження в практику досягнень науки, передового педагогічного досвіду, розкриття тих суттєвих переваг, яких вони надають суті й технології успішної роботи, чималих кінцевих результатів.

11. Зміст *контрольно-інформаційної функції* полягає в оцінюванні відповідності результатів методичної діяльності плановим завданням і нормативним вимогам. Реалізацію цієї функції спрямовано на пошук, обробляння, аналіз і систематизацію інформації про стан методичної діяльності, здійснення зворотного зв'язку й контролю.

Управління системою методичної роботи та її компонентами може бути ефективним лише у разі здійснення постійного контролю як чинника регулювання. Результати контролю, з одного боку, дають змогу з'ясувати причини відхилення функціонування системи методичної роботи, а з іншого – є підґрунтям для об'єктивного оцінювання поточних і кінцевих результатів.

12. Інтегративна функція. Зміст цієї функції полягає в злитті, об'єднанні, погодженні різноманітних впливів методичної роботи на педагога, формування його як усебічно розвиненої особистості. Реалізація інтегративної функції має забезпечити цілісний розвиток особистості педагога та передбачає опанування традиційних методичних знань і вмінь, норм відносин як сходинок духовного зростання. Звідси випливають такі напрями всебічної підготовки педагога, як методичний і загально-культурний. Перший напрям має інтегрувати знання на раціональному рівні, другий – на емоційно-чуттєвому.

Отже, головним призначенням функцій управління методичною роботою в школі є формування його індивідуальної, авторської високоефективної системи педагогічної діяльності.

Усі функції спрямовано на:

- – збагачення знань педагогів;
- – розвиток світогляду, ціннісних орієнтирів;
- – розвиток мотивів творчої діяльності;
- – розвиток стійких моральних якостей особистості;
- – розвиток сучасного стилю педагогічного мислення;
- – розвиток педагогічної техніки;
- – розвиток **емоційно-вольової саморегуляції.**

Основними напрямами підвищення якості методичної роботи є такі:

1. Удосконалення змісту методичних занять з точки зору науковості, доступності та практичної спрямованості.

2. Інтенсифікація методичної роботи, упровадження активних форм і методів навчання педагогів.

3. Оптимізація методичної роботи – вибір, підбір найкращих варіантів методичних занять для отримання найкращих результатів без перевантаження вчителів.

4. Розвиток методичної майстерності працівників методичних служб, закладів освіти, стимулювання, ініціативи і творчості вчителів, подолання формалізму та контролю у методичній роботі.

Зміст методичної роботи:

✓ поглиблення філософсько-педагогічних знань, спрямованих на відродження і розвиток національної освіти в Україні, вивчення педагогічної теорії і методики навчання і виховання, психології, етики, естетики, поглиблення науково-теоретичної підготовки з предмета і методики його викладання з урахуванням вимог Закону "Про мови" в Україні;

✓ вивчення діалектики і принципів розвитку національної освіти, школи, професійно-технічної освіти. Збагачення педагогічних кадрів надбаннями української педагогіки, науки, культури. Глибоке вивчення і практична реалізація оновлених програм і підручників, розуміння їх особливостей і необхідності виконання з позиції формування національної школи;

✓ засвоєння методики викладання предметів, демонстрування відкритих уроків, застосування наочних посібників, сучасних технічних засобів навчання, дидактичних матеріалів;

✓ засвоєння і практичне застосування методів активізації навчальної

діяльності учнів і формування в них наукового світогляду;

✓ систематичне інформування про нові методичні рекомендації, публікації про зміст і методи навчально-виховної роботи, глибоке вивчення державних нормативних документів;

упровадження досягнень психології, педагогіки, окремих методик та передового педагогічного досвіду. Головні принципи методичної роботи .

Визначаючи структуру і зміст методичної роботи необхідно керуватися відповідними принципами:

1. ***Принцип системності.*** Методична робота у різних консультаційних службах – це цілісна система взаємопов'язаних заходів, яка ґрунтується надосягненнях науки і передового педагогічного досвіду та спрямована на професійний розвиток і саморозвиток педагогічних працівників і колективузагалом.

2. ***Принцип діагностичності.*** Отримання за допомогою діагностики систематичної, достовірної та оперативної інформації, обов'язковий облік результатів діагностики у ЗЗСО закладах сприяє організації та здійсненню методичної роботи.

3. *Принцип науковості.* Відповідність змісту методичної роботи рівню розвитку сучасної науки, накопиченого досвіду світової цивілізації. Використання у методичній роботі наукових компетенцій, підходів і теорій педагогічної науки.

4. ***Принцип оптимальності.*** Поєднання різних методів, засобів і форм організації методичної роботи, а також створення необхідних умов для її функціонування та розвитку.

5. ***Принцип педагогічної творчості.*** Забезпечення готовності педагогічних працівників до пошуку принципово нових рішень проблем, які виникають у професійній діяльності та творче оновлення педагогічної діяльності.

6. Демократизації та гуманізації освітнього процесу;

7. Цільового підходу до організації методичної роботи відповідно до програмних цілей закладу та напрямків його діяльності;

8. Організації роботи з педагогічними кадрами на основі урахування їх потреб та реального рівня професійної майстерності;

9. Оперативності та мобільності.

10. Оптимального поєднання індивідуальних і колективних форм;

11. Пріоритету знань та моральних цінностей.

4.**Функції і напрями методичної роботи в закладі освіти.**

Основними функціями науково-методичної роботи є такі**:** *планування, організація, діагностична, прогностична, моделююча, компенсаторна, відновлювальна, коригуючи, координуюча, пропагандистська, контрольно-інформаційна.*

Функції методичної роботи **можна визначити за М.М. Поташником на три**

групи:

- відносно вчителя;
- педагогічного колективу;
- досягнень педагогічної науки та досвіду вчителів інших шкіл.

Перша група функцій, спрямованих на вчителя: досягнення компетентності, збагачення знань педагогів (предметних, методичних, дидактичних, психологічних); розвиток світогляду, ціннісних орієнтацій (установка на демократизацію, гуманізацію, гуманітаризацію, оптимальні наслідки діяльності); розвиток мотивів творчої діяльності (любов до дітей, відповідальність, обов'язок, потреба самореалізації); розвиток стійких моральних якостей особистості (доброта, чуйність, порядність, принциповість, витримка, терплячість тощо); розвиток сучасного стилю педагогічного мислення; розвиток педагогічної техніки, виконавського мистецтва, артистизму; розвиток емоційно-вольової саморегуляції.

Друга група функцій, спрямованих на педагогічний колектив: консолідація педагогічного колективу як колективу однодумців у головному; вироблення єдиної педагогічної позиції, спільних цінностей, традицій; організації діагностики і самодіагностики реальних навчальних можливостей учнів, класних колективів, професійних можливостей, потреб і запитів учителів; експертна оцінка авторських варіантів програм, навчальних планів, підручників, посібників, засобів навчання і виховання, створених у даному колективі; контроль і аналіз конкретного навчально-виховного процесу і його результатів - якості знань, умінь, навичок учнів, вихованості і розвитку школярів; виявлення, узагальнення, пропаганда та впровадження внутрішкільного педагогічного досвіду, обмін цінними методичними знахідками; стимулювання групової творчості та ініціативи членів педагогічного колективу; залучення колективу до науково-дослідницької експериментальної роботи, до цілеспрямованого створення нового досвіду своєїшколи.

Третя група функції стосується і кожного вчителя, і колективу: творче осмислення соціального замовлення, нових нормативних актів і документів, доведення їх до свідомості кожного педагога, упровадження досягнень передового педагогічного досвіду, новаторства, профілактика типових для всіх шкіл труднощів і недоліків у педагогічній діяльності; впровадження й використання досягнень психолого-педагогічної науки, інших дисциплін; поширення за рамки школи передового досвіду, досягнутого цим колективом (через педагогічні читання, методичні об'єднання, школи передового педагогічного досвіду).

Рекомендована література:

1. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В.Г. Бусел. – К. ; Ірпінь: ВТФ "Перун", 2004. – 1440 с.

2. Гончаренко С. У. Український педагогічний словник / С. У. Гончаренко. – К. : Либідь, 1997. – 376 с.

3. Гуменюк В. В., Наумчук І. А. Науково-методична робота з педагогічними кадрами / В. В. Гуменюк, І. А. Наумчук. – Камянець-Подільський : ПП Машак М. І., 2005. – 160 с.

4. Закон України "Про освіту" [Електронний ресурс] // Законодавство України. – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2145-19.

5. Про схвалення Концепції реалізації державної політики у сфері реформування загальної середньої освіти "Нова українська школа" на період до 2029 року : Розпорядження Кабінету міністрів України № 988-р від 14.12.16 [Електронний ресурс] // Освіта ua. – Режим доступу : http://osvita.ua/legislation/Ser_osv/54258/.

6. Саюк В. І. Теоретичні основи методичної роботи та педагогічного дорадництва : методичні рекомендації / В. І. Саюк. – К. : Вид-во НПУ імені М.П. Драгоманова, 2015. – 48 с.

ЛЕКЦІЯ 2

Тема: Методичне об’єднання вчителів: структура, зміст та напрямкироботи.

Мета лекції**:** сформувати професійну компетентність студентів щодо структури, змісту та напрямків роботи методичного об’єднання вчителів ЗЗСО.

Завдання для вивчення теми та очікувані результати:

Систематизувати знання щодо:

– структури, змісту та напрямків роботи методичного об’єднання вчителів ЗЗСО;

– особливостей планування роботи методичного об'єднання вчителів.

➢ *Розвинути установки до:*

– аналізу та рефлексії;

– критичного мислення;

– інноваційного пошуку;

– лідерства;

- професійного розвитку.

Форма проведення: лекція з елементами дискусії.

Обрані методи: аналіз, синтез, індукція, дедукція, порівняння, моделювання.

План

1.Завдання та зміст роботи методоб'єднання вчителів початкових класів.

2.Особливості планування роботи методичного об'єднання вчителів.

3.Традиційні та інноваційні форми проведення засідань методичного об'єднання

вчителів.

Теоретичний коментар до змісту лекції.

1.Завдання та зміст роботи методоб'єднання вчителів початкових класів. Хрестоматійним став вислів К.Д.Ушинського про те, що «вчитель як фахівець живе доти, поки вчиться». Сприяти вчителю в цьому - провідна роль методичного об'єднання. МО – це об'єднання вчителів одного предмета, яке націлене на конкретне переосмислення загальнодидактичних, загальнопедагогічних положень стосовно навчально-виховного процесу, вирішує питання відновлення змісту освіти, пошуку ефективних технологій і методик викладання предметів, розвитку й саморозвитку вчителів та учнів. **Шкільне методичне об'єднання** — це добровільне об'єднання вчителів, структурний підрозділ методичної системи школи (району), створене з метою забезпечення ефективності роботи кожного вчителя, їх творчого розвитку, пропагування нових педагогічних ідей.

У визначенні ***змісту своєї роботи ШМО*** *керується* Конституцією України, Конвенцією ООН про права дитини, Законами України «Про освіту», «Про загальну середню освіту», «Про позашкільну освіту», «Державним стандартом базової і повної загальної середньої освіти», іншими законодавчими і нормативно-правовими актами України.

Шкільне методичне об'єднання (ШМО) створюється, якщо в школі троє або більше вчителів однієї спеціальності. За їх відсутності в школі створюється міжпредметне (циклове) методичне об'єднання вчителів (суспільно-гуманітарного циклу, природничого циклу, математично-природничого циклу тощо).

Керує роботою шкільного методичного об'єднання голова ШМО, якого обирають члени методичного об'єднання строком на 3 роки. По закінченні строку повноважень (через 3 роки) керівник методичного об'єднання звітує про проведену роботу, її результативність. Рішенням членів ШМО шляхом прямого голосування його може буде переобрано на повторний строк або замінено іншою особою.

Керівник методичного об'єднання повинен мати вищу або першу кваліфікаційну категорію, користуватися авторитетом серед колег. Він планує свою роботу на навчальний рік, що включає проведення засідань та міжсесійну діяльність.

Засідання шкільного методичного об'єднання проводяться орієнтовно 5-6 разів на рік. Шкільне методичне об'єднання та його керівник підзвітні у своїй роботі загальношкільній методичний раді, адміністрації навчального закладу.

Шкільне методичне об'єднання, керівник шкільного методичного об'єднання можуть бути заохочені (відзначені) за досягнення високих результатів у роботі з учнями, вчителями. Форми і види заохочення регулюються законодавством України.

Зміст діяльності методичних об'єднань

Шкільне методичне об'єднання:

– організує вивчення нормативної та методичної документації з питань освіти, викладання навчальних предметів, вимог до організації навчально-виховного процесу;

– аналізує результати навчального процесу (виконання навчальних програм, результативність навчання);

– проводить діагностування вчителів з метою надання методичної допомоги;

– організує роботу над методичною проблемою області, школи, ШМО, сприяє самоосвіті вчителів;

– забезпечує засвоєння членами ШМО нового змісту освіти, інноваційних технологій;

– проводить цілеспрямовану роботу з вдосконалення методики викладання предмету;

– організовує взаємовідвідування уроків з предметної тематики з наступним самоаналізом та аналізом досягнутих результатів;

– організовує проведення відкритих уроків з певних тем з метою ознайомлення з методичними наробками з предмету;

– проводить звіти з питань професійної самоосвіти вчителів, роботі на курсах підвищення професійної майстерності;

– вивчає та узагальнює передовий педагогічний досвід учителів, організовує роботу по підготовці їх до атестації;

– надає теоретичну і практичну допомогу молодим учителям-початківцям;

– сприяє експериментальній, дослідницькій діяльності;

– проводить початкову експертизу авторських і авторизованих програм;

– вносить пропозиції по формуванню варіативної частини навчального плану закладу , розподілу годин між учителями (ШМО);

– здійснює напрацювання єдиних вимог до оцінки результатів засвоєння програми на засадах навчальних стандартів із предметів;

– розробляє і проводить систему проміжної та підсумкової атестації учнів, розробляє завдання для шкільних (районних)предметних олімпіад та критерії їх оцінювання;

– затверджує атестаційний матеріал для процедури підсумкового контролю в перехідних класах, атестаційний матеріал для проведення підсумкової державної атестації у випускних класах (у разі потреби);

– сприяє активізації позаурочної навчальної діяльності учнів (робота наукових товариств, семінари, конференції, конкурси, предметні тижні, гуртки, тематичні вечори, екскурсії тощо);

– забезпечує роботу з обдарованими учнями (складає банк обдарованих дітей, залучає їх до участі в інтелектуальних і творчих конкурсах, аналізує результативність

участі, проводить моніторинг динаміки розвитку школярів);

– здійснює роботу з учнями щодо дотримання ними норм і правил техніки безпеки у процесі навчання, веде розробку відповідних інструкцій;

– виготовляє наочність та дидактичний матеріал для предметного кабінету (ШМО);

– забезпечує участь представників закладів освіти в районних та міських заходах.

Шкільне методичне об'єднання має право:

- вносити пропозиції адміністрації школи щодо розподілення навчального навантаження з предмету при тарифікації (інваріантна та варіативна частини навчального плану), оплаті праці педагогічних працівників за завідування навчальними кабінетами, проведення занять предметних кружків;
- вирішувати питання про можливість організації поглибленого вивчення предмету в окремих класах за наявності достатніх засобів навчання;
- вносити пропозиції щодо заохочувальних нагород педагогів та учнів.

3. **Зміст і напрямки роботи методичного об'єднання вчителів** *включає:*

1. Розробка, апробація та впровадження новітніх освітніх технологій та систем, перспективного педагогічного досвіду, поліпшення на цій основі організації методичної роботи в навчальному закладі.

2. Аналіз якості освітньо-кваліфікаційного забезпечення навчально-виховного процесу педагогічними кадрами.

3. Навчально-методичне консультування педагогічних кадрів навчального закладу.

4. Організація безперервного удосконалення фахової освіти та кваліфікації педагогічних кадрів.

5. Обговорення питань з методики викладання предметів, принципових питань програми Міністерства освіти, розглядання календарно-тематичних планів.

6. Надання допомоги вчителям у розвитку та підвищенні професійної майстерності.

7. Забезпечення своєчасного вивчення нормативних документів, виконання нормативних вимог до навчання та виховання учнів.

8. Організаціїю різних творчих конкурсів, інтелектуальних марафонів, олімпіад, предметних тижнів тощо.

9. Проведення системи заходів, спрямованих на розвиток творчого потенціалу педагогів, вивчення і узагальнення їхнього перспективного педагогічного досвіду та його впровадження, залучення кращих із них до конкурсів професійної майстерності, навчально-методичної та науково-дослідницької роботи.

2.Особливості планування роботи методичного об'єднання вчителів.

План роботи ШМО на рік повинен мати розділи:

— **проблеми:** обласна науково-методична проблема (етап її реалізації), проблеми школи, шкільного МО (вони мають бути між собою взаємопов'язані);

— **аналіз роботи за минулий навчальний рік** (проаналізувати діяльність МО за всіма напрямками плану за попередній навчальний рік; результативність участі у районних, міських, всеукраїнських конкурсах і олімпіадах (порівняно з минулим роком); вказати досягнення і недоліки в роботі МО протягом року);

— **задачі МО на навчальний рік** (виходячи з аналізу роботи за попередній навчальний рік, враховуючи завдання чергового етапу реалізації обласної проблеми та нормативно-правові документи щодо організації навчально-виховного процесу в поточному навчальному році);

— характеристика кадрів (ПІБ вчителя, освіта, категорія, педагогічний стаж, рік останньої атестації, курсів підвищення кваліфікації, скільки років викладає даний предмет, в яких класах працює);

— діагностична карта (на кожного вчителя і узагальнена);

— вивчення, узагальнення та розповсюдження ППД , інноваційних форм і методів **роботи** (заходи на рік);

— **організація самоосвіти вчителів** (над яким питанням працює вчитель, термін та форма звіту з даного питання, інформація про виконання);

— вивчення знань, умінь та навичок учнів (заходи на рік);

— атестація вчителів (1. — ПІБ вчителя, що атестується, 2. — категорія, яку має, 3.- рік попередньої атестації, 4. — педагогічний стаж, 5. — категорія, на яку претендує, 6. – хід атестації: дана колонка заповнюється керівником МО протягом періоду атестації вчителя (аналіз відвіданих уроків, відкриті уроки та позаурочні заходи, виступи тощо);

— **позакласна робота** (планування на рік позаурочних виховних заходів з предмету, предметних тижнів, відзначення ювілейних та офіційних дат і т.д.);

— організація роботи з обдарованими дітьми (банк обдарованих дітей з даного предмету, заходи щодо роботи з даною категорією учнів, залучення їх до участі в інтелектуальних і творчих конкурсах різних рівнів, результативність участі, моніторинг динаміки розвитку школярів);

— план засідань МО (термін засідання, тематика питань, хто відповідає за підготовку того чи іншого питання);

— інші форми роботи : семінари, конференції, творчі вітальні, засідання «круглого столу» тощо;

— **організація роботи творчої групи** (члени творчої групи, проблемне питання, над яким вона працює, розподіл обов'язків, план проведення засідань тощо);

— протоколи засідань МО;

— **матеріали, напрацьовані МО** (тексти виступів на МО, рекомендації та заходи, розроблені МО);

— заходи щодо відзначення знаменних дат, ювілеїв, проведення предметного тижня тощо (планується проведення на початку року, а заходи розробляються протягом року);

— **нормативні документи :** програми, рекомендації щодо викладання предмету, оформлення журналу, ведення зошитів, критерії оцінювання тощо (бажано оформити окрему папку).

Алгоритм планування роботи методичного об'єднання (за Щербаковою Л.Ф.)

Важливою умовою ефективного планування роботи методоб'єднання вчителів початкових класів є визначення рівня педагогічної майстерності вчителів за допомогою анкет, тестів, методом простого спостереження. У відповідності з рівнем педагогічної майстерності вчителів формується мета методичної діяльності методоб'єднання в двох видах: ближня (безпосередня) мета - вимоги до рівня професійно-педагогічних знань учителя; кінцева -вимоги до рівня вихованості і знань учнів.

Наступний етап - це формулювання єдиної методичної проблеми, аналіз результатів навчально-виховної діяльності, виявлених у процесі контролю, вихід на проблеми, виявлені в ході індивідуального аналізу роботи вчителів, методичного об'єднання. Потім ці проблеми групуються і аналітичною радою визначається проблема, яка характерна для більшості вчителів даного колективу. тільки після цього остаточно формулюється єдина методична тема, яка цікавить усіх.

• Визначення рівня педагогічної майстерності вчителів за допомогою анкет, тестів, методом простого спостереження.

• Формулювання двоєдиної мети методичної діяльності МО (вимоги до рівня професійно – педагогічних знань вчителя та вимоги до рівня вихованості та знань учнів).

• Формулювання єдиної методичної проблеми, аналіз результатів навчально - виховної діяльності, виявлених у процесі контролю, вихід на проблеми, виявлені в ході індивідуального аналізу роботи вчителів, МО.

• Визначення найбільш характерної для вчителів проблеми.

• Формулювання єдиної методичної теми для всіх учителів початкової школи.

Всю роботу методоб'єднання повинна пронизувати практична направленість. Чим різноманітніші форми роботи, тим більше можливостей у вчителя для творчості.

Життя наполегливо вимагає творчого підходу до підбору тем, над якими будуть працювати протягом навчального року вчителі методоб'єднання. Важливо, щоб поряд з питаннями конкретно-методичного характеру, в полі зору знаходили місце питання психології молодшого школяра, проблеми дидактики уроку. Без цього сучасний учитель не може повною мірою забезпечити високу якість знань, умінь і навичок учнів.

РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ПЛАНУВАННЯ РОБОТИ ШКІЛЬНИХ МЕТОДИЧНИХ ОБ'ЄДНАНЬ

1. Під час визначення методичної теми роботи ШМО потрібно враховувати методичну тему роботи школи. Вони повинні мати близьку мету і завдання. В свою чергу бажано, щоб теми самоосвіти членів МО були співзвучними з темою роботи ШМО.

Термін роботи над методичною темою рекомендується вибирати не більше ніж на 5 років з подальшим звітуванням на засіданні ШМО, педагогічній раді або РМО.

2. При визначенні завдань потрібно враховувати їхню кількість – не більше 5. Завдання пропонується визначати за напрямками:

- підвищення якості навчання;
- підвищення якості викладання;
- удосконалення виховного процесу.

3. Оптимальна кількість засідань ШМО - 5. Перше засідання – організаційне і може не мати визначеної методичної теми. Друге, третє, четверте засідання повинні розглядати одну методичну лінію, яка відповідає методичній темі ШМО. П'яте засідання ШМО присвячується підведенню підсумків і також може не мати методичної теми.

Робота методичного об'єднання передбачає:

- Діагностику утруднень учителів і вибір форм підвищення кваліфікації на основі аналізу потреб;
- Розробку рекомендацій про зміст, методи та форми організації освітньо- виховної діяльності; підвищення ефективності організації навчально-виховного процесу;
- Розробку основних напрямів і форм активізації пізнавальної, науково-практичної діяльності учнів у позаурочний час (олімпіади, конкурси, предметні тижні, аукціони знань тощо);
- Вдосконалення змісту освіти, рецензування, первинну експертизу підручників, навчальних програм, технологій, методик тощо;
- Вивчення, узагальнення, пропаганду кращого педагогічного досвіду, створення банку даних актуального досвіду;
- проведення моніторингу якості освіти та ефективної діяльності членів методичного об'єднання;
- вдосконалення педагогічної майстерності вчителів,керівництво роботою школи молодого вчителя, педагогічними майстернями;
- участь в атестації педагогічних працівників.

На засіданнях МО рекомендується розглядати, зокрема, такі питання:

- робота з Державними стандартами освіти;
- вивчення й реалізація основних положень нормативних і директивних документів про освіту;

• ознайомлення з новою психолого - педагогічною й методичною літературою, фаховою пресою;

• обговорення досягнень психолого-педагогічної науки та перспективного педагогічного досвіду;

• форми організації самостійної роботи на уроках;

• методи роботи щодо ліквідації прогалин у знаннях, уміннях та навичках учнів;

• методика організації та проведення сучасного уроку й виховного заходу;

• методи стимулювання навчальної діяльності учнів;

• оптимальні методи й прийоми здійснення моніторингових досліджень;

• складання та обговорення тестів для визначення рівня навчальних досягнень учнів;

• аналіз якості знань, умінь і навичок учнів;

• аналіз відвіданих уроків і заходів, обмін досвідом;

• творчі звіти вчителів за навчальний рік;

• звіти вчителів, відповідальних за навчальні кабінети;

• робота з обдарованими дітьми;

• робота з дітьми, що потребують особливої уваги;

• вивчення і впровадження інноваційних технологій;

• вимоги до сучасних уроків у початкових класах та шляхи їх реалізації;

• сучасні уроки в початкових класах, проблеми їх аналізу та самоаналізу;

• діяльнісний, особистісно зорієнтований і компетентнісний підходи як провідні у світовій практиці навчання;

• компетентнісний підхід в освіті. Компетентності й компетенції;

• інноваційні аспекти особистісно зорієнтованого, розвивального навчання;

• оцінювання знань і умінь учнів на уроках: критерії, вимоги, педагогічні умови, методика;

• застосування інтерактивних методів навчання як один із шляхів підвищення ефективності уроків;

• методи проблемного навчання і їх застосування на уроках;

• організація творчої діяльності учнів на уроках української мови і читання: форми, методи, перспективи.

• застосування інформаційних технологій у процесі викладання предметів у початковій ланці;

• навчально-дидактичні ігри як засіб розвитку пізнавальної діяльності учнів.

• роль домашніх завдань в розвитку творчих здібностей учнів;

• робота з підручниками: проблеми, пошуки, результати;

• форми, методи та прийоми роботи з обдарованими учнями;

- форми і методи викладання предметів, спрямовані на розвиток творчих здібностей учнів;
- ознайомлення з інноваційними технологіями – передовим досвідом учителів України, області, міста, району;
- системність у роботі вчителя початкових класів;
- контроль навчальних досягнень учнів з математики та української мови;
- навчальні екскурсії для молодших школярів;
- нестандартні уроки в початкових класах;
- організація навчально-виховної діяльності учнів і батьківського колективу;
- розвиток критичного мислення;
- формування ключових і предметних компетентностей молодших школярів;
- створення ситуації успіху на основі впровадження диференційованого навчання;
- використання педагогічної спадщини В. Сухомлинського у навчально-виховному процесі початкової школи;
- роль початкової школи в оволодінні прийомами самостійної навчальної діяльності;
- сучасні підходи до формування математичних знань учнів 6-річного віку;
- моніторинг у навчально-виховному процесі початкової школи.

У плані роботи МО мають бути відображені результативність і підсумки методичної роботи за попередній навчальний рік, зокрема стан виконання навчальних програм, рівень і якість навчальних досягнень учнів тощо.

У плані мають бути завдання МО на поточний навчальний рік, основні напрямки його роботи, що випливають із завдань розбудови національної системи освіти, аналізу стану навчально-виховного процесу, а також перелік засідань МО.

3.Традиційні та інноваційні форми проведення засідань методичного об'єднання вчителів. (Додаток)

Основними **формами** проведення засідань МО є: навчально- методичний семінар, семінар-практикум, теоретичний семінар, практичне заняття, круглий стіл, аукціон педагогічних ідей, методичний фестиваль, педагогічні читання, творчий звіт та ін.

Основними **методами** проведення МО є: лекція, лекція-консультація, доповідь (заслуховування й обговорення), ділові педагогічні ігри (розігрування педагогічних ситуацій), мозковий штурм, акваріум, коло ідей, диспут, дебати, тренінг, огляд та обговорення навчально-методичної літератури, анкетування, тестування, моделювання конкретної ситуації тощо.

Рекомендована література:

1. Нова українська школа: виклики для професійного розвитку педагогічних працівників. Матеріали кафедри філософії і освіти дорослих ЦІППО ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України. *Методист*. 2018. № 2. С. 14-28

2. Семенюк Н.Ф. Науково-методичний супровід розвитку професійної компетентності педагога. *Завуч*. 2017. № 19-20. С. 45-59.

3. Мануйленко С.В. Організація методичної роботи у школі // Управління школою: Науково-методичний журнал. – 2004. – № 36. – С.12-19.

4. Макарова Т.М. Організація навчального процесу та методичної роботи / Т.М.Макарова. – Х. : Веста : Видавництво «Ранок», 2008. – 304 с.

5. Методична робота в школі [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://uk.kubg.edu.ua/images/stories/Departaments/uk/PDF/shkolznv4.pdf

6. Медведєва М. Нетрадиційні форми науково-методичної роботи. Структура методичної роботи // Завуч. – 2002. – № 8. – С.5-6.

ЛЕКЦІЯ 3

ТЕМА: ТРАДИЦІЙНІ ФОРМИ МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ

Мета: сформувати професійну компетентність студентів для здійснення постійного професійного розвитку та використання на практиці форм методичної роботи.

Завдання для вивчення теми та очікувані результати: ·

Систематизувати знання щодо:

– традиційних форм методичної роботи; – класифікації форм методичної роботи;

– технологій групових форм методичної роботи ;

– технологій індивідуальних форм методичної роботи;

– переваг і недоліків індивідуальних і групових форм методичної роботи .

Сформувати вміння (навички):

– розрізняти форми методичної роботи ;

– обирати форми методичної роботи відповідно до змісту професійної діяльності;

– класифікувати форми методичної роботи;

– характеризувати індивідуальні форми методичної роботи ;

– характеризувати групові форми методичної роботи ;

– застосовувати технології різних форм методичної роботи.

Мотивувати студентів до:

– аналізу та рефлексії;

– критичного мислення;

– інноваційного пошуку;

– лідерства; – співпраці;

– професійного розвитку.

Форми навчання: – лекція-презентація з елементами групової дискусії.

Обрані методи: аналіз, синтез, індукція, дедукція, порівняння, моделювання.

План

1. Поняття «форма методичної роботи»
2. Класифікація форм методичної роботи.
3. Особливості застосування групових форм методичної роботи.
4. Специфіка та умови застосування індивідуальних форм методичної роботи.

Теоретичний матеріал до змісту лекції

1. **Поняття «форма методичної роботи»**. Форма методичної роботи і педагогічного– змістовно насичена та методично забезпечена система пізнавального і професійного спілкування, взаємодії консультанта і клієнта. Методична робота здійснюється практично постійно і найбільш повно враховує запити та потреби педагогічних працівників, більш динамічно реагує на потреби педагогічної практики, її зміст визначається як загальними цілями побудови української національної школи, так і конкретними знаннями, які витікають з реального стану професійної діяльності педагогічних працівників. На кожному етапі роботи педагога методична служба надає практичну допомогу вчителям у поліпшенні вивченні основ наук, підвищенні фахового рівня і педагогічної майстерності, вивчає і аналізує стан навчально-виховного процесу в школі, її результативність, сприяє участі їх у різних формах методичної роботи. Форми методичної роботи і педагогічного виділяються своєю різноманітністю. Їх поділяють на традиційні та нетрадиційні; колективні (масові), групові та індивідуальні. Масові форми методичної роботи і педагогічного сприяють збагаченню професійних інтересів педагогів, удосконаленню їх знань, виробленню позицій із важливих педагогічних проблем сучасності, виявленню й узагальненню найкращого педагогічного досвіду.

Групові форми об’єднують педагогів за інтересами, в них створюються оптимальні умови для обміну досвідом роботи, для творчих дискусій, виконання практичних завдань. До групових форм належать: методичні об’єднання і кафедри, школи передового педагогічного досвіду, проблемні, ініціативні групи тощо. Індивідуальні форми методичної роботи включають наставництво, стажування, консультування, відвідування занять і позакласних заходів, самоосвіту тощо. Вибір конкретної з них залежить від професійної компетентності консультанта, педагогічної культури вчителів, матеріально-технічних можливостей консультаційної служби тощо.

2. Класифікація форм методичної роботи. Сьогодні існують різні класифікації форм методичної роботи, але всі вони зводяться до структури професійного спілкування, поставлених цілей і завдань. Однією із класифікацій форм методичної роботи може бути така: колективні (масові): традиційні: – науково-практичні конференції; – семінари; –

педагогічні читання; – педагогічні виставки; – конкурс «Учитель року»; – конкурс педагогічної майстерності; нетрадиційні: панорама методичних новинок; аукціон педагогічних ідей; методичний фестиваль; ярмарок педагогічних ідей. **Групові: традиційні: –** методичні наради; – методичні об'єднання; – предметні комісії; – школа передового педагогічного досвіду (педагогічної майстерності, молодого вчителя); – круглі столи; – предметні тижні; – дні відкритих дверей; – методичні дні (тижні, декади); – відкриті уроки; – робота над колективною науково-методичною темою (проблемою); – консультації (співбесіди, бесіди); – вивчення (впровадження) передового педагогічного досвіду; – творчий звіт учителя; – проблемні групи тощо. **Нетрадиційні**: – педагогічні консиліуми; – педагогічні (методичні) посиденьки; – панорамні заняття; – методичні діалоги; – методичний ринг; – методичний міст; – методичний бенефіс; – педагогічні турніри. Індивідуальні: – наставництво; – стажування; – індивідуальна консультація; – самоосвіта.

Особливості застосування групових форм методичної роботи.

До групових та колективних форм методичної роботи відносять: предметні комісії та методичні об'єднання вчителів, науково-методичні ради, школи молодого вчителя, школи передового педагогічного досвіду, експериментальні педагогічні майданчики, творчі групи вчителів, педагогічні читання, науково-практичні конференції, семінари- практикуми тощо. Предметні комісії та методичні об'єднання вчителів створюються у ЗЗСО, у яких один і той же предмет викладають декілька вчителів. На засіданнях, як правило, вивчаються директивні документи уряду, Міністерства освіти і науки України, обговорюються шляхи вивчення нових або ускладнених тем, передбачуваних навчальною програмою, експериментальні варіанти навчальних програм тощо. Узагальнюється передовий педагогічний або новаторський досвід, визначаються форми, методи та засоби втілення його в життя.

Науково-методичні ради створюються у закладах нового типу, де методична рада має науковий характер. Головою такої ради є заступник директора з науково-методичної роботи, який координує всю науково-методичну роботу в гімназії чи ліцеї, запрошує до керівництва творчими групами вчителів, науковців, налаштовує, координує і підтримує зв'язки із ЗВО та науково-дослідними інститутами, кафедрами і лабораторіями. До складу науково-методичної ради входять один чи й декілька науково-методичних консультантів, завідувачі кафедрами, вчителі-методисти, представники учнівського наукового товариства, члени творчих спілок. Рада працює над виявленням шляхів вивчення та розроблення загальної проблеми, застосування оригінальних методик та технологій навчання і виховання, а також затверджує склад творчих груп, тематику методичної роботи та наукових досліджень.

Школи молодого вчителя створюються з метою допомоги вчителя початківця у професійному становленні. У межах закладу освіти опікуються їхньою роботою досвідчені вчителі, директор чи його заступник із навчально-виховної роботи. З метою подолання формалізму в роботі «школи молодого вчителя» засідання проводять за нетрадійними формами. Учасники такої школи отримують можливість не лише зосередитися на проблемах професійного самоствердження, а й ближче познайомитися один з одним.

Школи передового педагогічного досвіду. Керівником такої школи обирають вчителя-майстра педагогічної справи, якому вдалося створити індивідуальну творчу лабораторію, віднайти шляхи ефективного вирішення проблем навчання, виховання та розвитку підростаючого покоління. Слухачі школи збираються на засідання раз у місяць і працюють за заздалегідь складеним планом. Основні форми методичної роботи: лекції, семінари, засідання круглого стола, відвідування відкритих уроків, співбесіди, консультації. Як правило, у них напрацьовується передовий педагогічний досвід, створюється відповідна навчально-матеріальна база, що відповідним чином відбивається на результатах діяльності ЗЗСО.

Науково-практичні конференції – одна із форм підведення підсумків роботи над досліджуваною педагогічною проблемою педагогічного колективу або творчих груп педагогів. Це одна з форм теоретичної і практичної підготовки педагогічних працівників на основі виявлення й узагальнення практичного передового досвіду. За тематикою науково-практичні конференції можна поділити на три основні типи: між предметні, за окремими темами, проблемні.

Семінари-практикуми – форма методичної роботи з педагогічними кадрами, спрямована на підвищення їхньої кваліфікації. Основна мета семінару – активізація самостійної роботи педагогів у ході навчання і вивчення додаткової психолого-педагогічної, методичної літератури та спонукання до осмислення і більш глибокого вивчення теоретичних проблем, застосування теоретичних знань на практиці, розвиток здібностей до практичного аналізу, до науково обґрунтованої аргументації власних думок, ведення діалогу, дискусії, формування інтересу до науки та наукових досліджень.

Педагогічна виставка є формою пропаганди і впровадження передового педагогічного досвіду у шкільну практику. Тематика експозицій передбачає презентацію досягнень педагогічного колективу у справі відродження та розбудови української національної школи, пропаганду найефективніших форм і методів навчання і виховання, показ системи роботи найкращих учителів району (міста), ЗЗСО, висвітлення діяльності батьківських і учнівських органів самоврядування тощо. Метою педагогічної виставки є виявлення та поширення сучасних технологій навчання та виховання, управління закладами освіти, науково-методичної роботи у регіоні (ЗЗСО), популяризація педагогічних здобутків педагогічних працівників. Виставки розрізняють за змістом і

місцем в освітньому процесі – тематичні та оглядові; за тривалістю – постійні та епізодичні.

1. **Специфіка та умови застосування індивідуальних форм методичної роботи.** Індивідуальні форми методичної роботи охоплюють наставництво, стажування, консультування, самоосвіту тощо. Під індивідуальною формою методичної роботи розуміють цілеспрямовану, планомірну та систематичну роботу педагога над удосконаленням теоретичної та практичної підготовки. Найважливішою індивідуальною формою науково-методичної роботи є самоосвіта педагогів. Самоосвіту необхідно розуміти як здобуття знань урахуванням особистих інтересів та об'єктивних потреб загальноосвітньої школи. Формами самоосвіти педагога є поглиблена підготовка до уроків; виконання докурсових та міжкурсових завдань; заняття на очно-заочних курсах; виступи на семінарах з доповідями; систематичне читання книг та періодичних видань. У шкільному методичному кабінеті на допомогу вчителям у самоосвітній діяльності має бути сформований банк необхідних матеріалів: списки рекомендованої для самостійного опрацювання літератури; матеріали з передового педагогічного досвіду; різні варіанти планів самоосвітньої роботи; тексти доповідей; зразки рефератів за наслідками самоосвітньої діяльності; зразки конспектів літературних джерел; новинки психолого-педагогічної літератури. До найважливіших завдань самостійної роботи учителя можуть бути віднесені: вивчення нових програм і підручників, аналіз їхніх дидактичних та методичних особливостей; самостійне засвоєння нових технологій освітнього процесу; оволодіння методологією і методикою педагогічного дослідження; активна участь у роботі науково-методичних семінарів і методичних об'єднань, різних творчих груп; підготовка методичних розробок; систематичне вивчення передового педагогічного досвіду.

Наставництво – це важливий напрям роботи методичної роботи досвідченого педагога з молодими учителями. Воно включає: складання індивідуального плану роботи стажиста з урахуванням його потреб і можливостей; взаємовідвідування уроків і позакласних заходів з їх подальшим обговоренням; спільне складання календарно-тематичних планів, планів конспектів уроків тощо; допомога стажисту у конструюванні уроків, позакласних заходів; розроблення рекомендацій щодо самоосвіти; ознайомлення з науково-методичною літературою; обговорення новинок педагогічної літератури, творчих здобутків учителів; допомога у роботі з «важкими дітьми», батьками; залучення стажера до методичної, громадської та інших видів роботи в ЗЗСО; розроблення інструктивно-методичних матеріалів, методичних рекомендацій з питання вдосконалення роботи з молодими вчителями тощо. Стажування молодих спеціалістів проходить упродовж першого року роботи за місцем працевлаштування. Мета стажування – полягає в набутті молодим спеціалістом практичних умінь і навичок педагогічної діяльності. Під час стажування вони користуються всіма правами

працівника ЗЗСО і виконують покладені на них обов'язки. Керівник навчального закладу призначає для молодого вчителя наставника з кращих учителів відповідного фаху.

Наставник допомагає стажисту у: – набутті досвіду здійснення педагогічної діяльності на високому професійному рівні; – ознайомленні з досягненнями науки та освоєння нових засобів навчання; – ознайомленні з досягненнями та засвоєнням інноваційних освітніх технологій; – виконання професійних обов'язків на високому професійному та науково-методичному рівні. Молодий спеціаліст за час проходження стажування повинен виконати індивідуальну програму стажування і подати звіт за місцем роботи. Захист результатів стажування здійснюється на засіданні методичного об'єднання навчального закладу.

Традиційні форми методичної роботи.

Масові форми — забезпечують удосконалення знань педагогів, сприяють виробленню єдиної педагогічної позиції щодо педагогічних систем. Для них характерні наявність постійного складу педагогів, певна спланованість і періодичність у роботі.

Нетрадиційні форми методичної роботи

визначаються за методикою колективної творчості:

- ярмарок педагогічної творчості;
- фестиваль педагогічних ідей і знахідок;
- методичний фестиваль — багатопланова разова форма методичної роботи з великою аудиторією педагогів та методистів, що передбачає пропаганду перспективного педагогічного досвіду, обмін досвідом роботи з упровадження нових педагогічних знахідок. На фестивалі ознайомлюються з кращими зразками педагогічного досвіду, нестандартними формами проведення занять та іншими формами навчально-виховної роботи, які виходять за межі традицій та загальних стереотипів;
- методичний міст — найактивніша форма методичної роботи, яка проводиться для розвитку практичних навичок з проблем навчання й виховання (наприклад, реалізація принципу демократизації в навчально-виховному процесі). Для участі в ній залучають педагогів різних закладів, керівників методоб'єднань, батьків, вихованців. Роль ведучого виконує методист. Методичний міст — різновид дискусії, яка відрізняється складом учасників;
- творчий звіт педагога — форма методичної роботи, спрямована на пошук, підтримку і пропаганду передового педагогічного досвіду, а також діяльності всього педагогічного колективу з питань нових технологій організації навчально-виховної та методичної роботи в закладах освіти;
- панорама методичних знахідок;
- «педагогічні розсипи»;
- клуби творчих педагогів;

- методичні вернісажі;
- творчі портрети.

Спрямовують педагогів на активну діяльність:

- педагогічний консиліум;
- передовий досвід — навчально-виховна чи організаційно-педагогічна діяльність, у процесі якої стабільні позитивні результати в розв'язанні актуальних педагогічних проблем забезпечуються використанням оригінальних форм, методів, прийомів, засобів навчання та виховання, нових систем навчання або завдяки інтеграції вже відомих форм, методів, прийомів і засобів організації навчально-виховного процесу.
- Методичний ринг сприяє вдосконаленню знань педагогів, виявляє їхню ерудицію. Його проводять уразі виникнення суперечностей, альтернативних точок зору, діаметрально протилежних думок. Його підготовка й проведення складаються з кількох етапів: перший етап — готуються групи опонентів, кожна з яких має групу підтримки; другий етап — вибір методичної проблеми, визначення завдання методичного рингу; третій етап — захист методичної ідеї. Паузи заповнюють ігровими завданнями, педагогічними ситуаціями; четвертий етап — підбиття підсумків, журі оцінює рівень захисту певної думки, підготовку опонентів; методичний аукціон — форма творчого «продажу»-«купівлі» певних ідей, думок, винаходів з метою засвоєння певних понять з певної теми, проблеми, конкретного предмета, стимулювання педагогів до пошукової роботи; поширення творчих ідей педагогів-практиків, досвіду їхньої роботи з певної проблеми;
- «розумовий штурм» — короткотермінове разове об'єднання групи педагогів з метою оволодіння конкретною методичною ідеєю, прийомом або пошуку нових шляхів розв'язання складної навчально-методичної проблеми (наприклад, який ланцюжок дій формування умінь та навичок ви б запропонували для успішного функціонування процесу розвивального навчання?). Особливістю «розумового штурму» є максимальна концентрація уваги учасників на обраній проблемі, найбільш стислий термін її вирішення, активна участь усіх педагогів учасників. Для реалізації цих завдань психологи рекомендують відрив від звичайних умов, спілкування тільки у відібраній групі педагогів з метою заглиблення в проблему.

Форми методичної роботи, які посилюють наукову спрямованість роботи:

- проблемний семінар;
- творча група;
- творча наукова дискусія — колективне обговорення питання, яке викликає суперечки, обмін думками, ідеями між кількома учасниками;
- дебати — обговорення будь-якого питання, обмін думками, полеміка, дебатування, суперечки, дискусія. Дебати в методичній роботі можна використовувати

для прийняття і відстоювання своїх рішень. Дебати вчать критично мислити, досліджувати різні теми переконливо викладати свої погляди аудиторії, у дебатах беруть участь дві команди: одна команда стверджує певну позицію, інша — заперечує;

- навчальний семінар;
- педагогічна ситуація — сукупність умов і обставин, які вимагають швидкого прийняття педагогічно правильного рішення.

Форми методичної роботи за методикою наукового дослідження:

- консультації з науковцями;
- авторська дошка майстра педагогічної справи;
- педагогічний турнір з актуальної наукової теми;
- методичний турнір — форма роботи з педагогічними працівниками, спрямована на пошук, розвиток, підтримку перспективного педагогічного досвіду або пошук нових ідей, шляхів вирішення актуальних проблем освіти;
- громадський науково-дослідницький інститут;
- творчі лабораторії;
- методична розробка — видання, яке містить конкретні матеріали на допомогу педагогам щодо організації та проведення якого-небудь заняття (системи уроків) чи заходу; поєднує методичні поради й рекомендації;
- захист інноваційного проекту — нова форма групової методичної роботи, пов'язана з попередньою розробкою та наступним публічним захистом інноваційних підходів до вирішення певної педагогічної проблеми. Метою організації і проведення такого заходу є розробка нових підходів до вирішення педагогічних проблем, конкретних педагогічних технологій, спрямованих на вдосконалення навчально-виховного процесу; підготовка методичних кадрів до інноваційної діяльності в галузі освіти; формування банку даних про інновації, їх аналіз та експертиза;

Форми методичної роботи, які стимулюють спрямованість роботи:

- консультації;
- практикуми;
- навчальний семінар на базі відкритих знань;
- школа педагога-початківця;
- методичні сесії.

Рекомендована література:

Василенко Н.В. Компетентнісний підхід в освіті: реалізація теорії та практики. Харків: Видавнича група «Основа», 2017. 125 с.

Нова українська школа: виклики для професійного розвитку педагогічних працівників. Матеріали кафедри філософії і освіти дорослих ЦІППО ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України. *Методист*. 2018. № 2. С. 14-28

9. Семенюк Н.Ф. Науково-методичний супровід розвитку професійної компетентності педагога. *Завуч*. 2017. № 19-20. С. 45-59.

10. Мануйленко С.В. Організація методичної роботи у школі // Управління школою: Науково-методичний журнал. – 2004. – № 36. – С.12-19.

11. Макарова Т.М. Організація навчального процесу та методичної роботи / Т.М.Макарова. – Х. : Веста : Видавництво «Ранок», 2008. – 304 с.

12. Методична робота в школі [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://uk.kubg.edu.ua/images/stories/Departaments/uk/PDF/shkolznv4.pdf

13. Медведєва М. Нетрадиційні форми науково-методичної роботи. Структура методичної роботи // Завуч. – 2002. – № 8. – С.5-6.

ЛЕКЦІЯ 4

ТЕМА: ІННОВАЦІЙНІ ФОРМИ МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ.

Мета лекції: сформувати професійну компетентність магістрів щодо сутності інноваційних форм методичної роботи в ЗЗСО.

Завдання для вивчення теми та очікувані результати:

Систематизувати знання щодо:

– сутності та змісту сутності інноваційних форм методичної роботи в ЗЗСО;

– основних принципів упровадження інноваційних форм методичної роботи методичної роботи;

– технологічної характеристики проведення інноваційних форм методичної роботи;

– інноваційних форм методичної роботи із застосуванням кейса самоосвітньої діяльності педагога.

➢ *Сформувати вміння (навички):*

– обирати інноваційну форму методичної роботи відповідно до мети;

– характеризувати основні принципи упровадження інноваційних форм методичної роботи методичної роботи;

–оволодіти навичками проведення інноваційних форм методичної роботи;

– упроваджувати інноваційні форми методичної роботи із застосуванням кейса самоосвітньої діяльності педагога.

➢ *Розвинути мотиваційні установки студентів до:*

– аналізу та рефлексії;

– критичного мислення;

– інноваційного пошуку;

– лідерства;

- професійного розвитку.

Форма навчання: – лекція-презентація з елементами групової дискусії.

ПЛАН

1.Поняття « інноваційна форма методичної роботи».

2. Технологічна характеристика проведення інноваційних форм методичної роботи в ЗЗСО.

3.Інноваційні форми методичної роботи із застосуванням кейса самоосвітньої діяльності педагога.

Творче завдання: розробити технологічну карту проведення однієї із сучасних інноваційних форм методичної роботи в ЗЗСО.

Теоретичний коментар до змісту лекції (Додаток).

1. Поняття « інноваційна форма методичної роботи». Одним із завдань методичної роботи на сучасному етапі є активізація творчих здібностей учителів. Творчий характер закладений у самій суті професії педагога. До творчості вчителя спонукає й сьогоднішній учень — розвинена й нестандартна особистість, вимоглива до свого наставника. Отже, наразі необхідно формувати тип учителя-новатора, справжнього фахівця. Успіх навчально-виховного процесу залежить від того, чи відмовиться педагог від стереотипів минулих часів, чи готовий він будувати стосунки з учнями на принципах гуманізму. Дійсність вимагає позбутися звичних установок, шукати нові форми спілкування як з учнями, як і з їхніми родинами, так із вчителями. Не випадково визначили проблемну тему школи «Розвиток творчих здібностей учнів на основі використання нестандартних форм організації інтелектуально-пізнавальної діяльності».

Критеріями фахової підготовки має стати рівень загальної культури вчителя та специфічні педагогічні характеристики: розуміння принципу природовідповідності, закономірності її розвитку; високий рівень володіння методикою, знання дитячої психології. Як же підготувати нового вчителя?

Один із таких підходів — застосування інноваційних технологій організації науково-методичної роботи.

2. Технологічна характеристика проведення інноваційних форм методичної роботи в ЗЗСО (Додаток).

1. Подорож діагностичній карті підвищення методичної кваліфікації класних керівників.

2. Бліц-опитування «Теза навчального року».

3. Освітянські арабески «Комунікативна компетентність педагога».

4. Методичний анонс-огляд новинок літератури «Педагогічний бестселер».

5. Естафета вчительських здивувань (про використання інтерактивних форм і методів роботи).

6. Презентаційний меседж «А я роблю так...».

7. Багато номінаційний конкурс педагогічної майстерності «Методичний вояж "Так навчають в Україні"».

8. Відкриті уроки в ефірі «Телерепетитор» або урок для молодого вчителя (демонстрування фрагмента інтерактивних уроків і виховних заходів).

9. Захист «Портфоліо успіху».

10. Захист трикутника успіху «Я вчитель — я вихователь — я особистість».

3.Інноваційні форми методичної роботи із застосуванням кейса самоосвітньої діяльності педагога.

1. Захист кейса самоосвітньої роботи «Тріумвірат майстерності - педагогіка, методика та психологія».

2. Діалоги з питань самоосвітньої роботи «Сторінками вчительського щоденника».

3. Консультування на тему «Із психологією на «ти», або «Поради стосовно самого себе».

4. Консультування «Інформація стає знанням».

5. Консультування «Я - теоретик, я — практик».

6. Педагогічний дивертисмент із питань самоосвіти.

7. Консультування «Самоосвітня лоція в морі методичних ідей».

8. Педагогічна навколо світка з питань самоосвітньої роботи.

9. Конкурси педагогічної майстерності «Педагогічний невдаха — це не я», «Методичний Сезам», «Почерк майстра», «Метри педагогіки».

10. Зустріч на педагогічному плато «Основний закон уроку».

11. Зустріч у методичному мегаполісі самоосвітньої роботи.

12. Подорож по діагностичній карті підвищення методичного рівня вчителя.

13. Подорож картою особистого зростання.

14. Педагогічний салон запитань і відповідей із самоосвітньої роботи.

15. Освітянські арабески передового педагогічного досвіду.

16. Педагогічний меседж «Я це знаю, я це вмію...».

17. Естафета вчительських здивувань з питань самоосвіти.

18. Самоосвітній вернісаж.

19. Творчий звіт «На порядку денному — самоосвіта».

20. Зустріч на меридіані самоосвітньої роботи.

21. Оформлення методичного панно «Самоосвітній дороговказ».

22. Інтелектуальний марафон «Педагогічне ноу-хау в самоосвітній діяльності».

23. Педагогічне віче з питань самоосвіти.

24. Конкурс «Методичний орієнтир».

25. Педагогічне шоу «Самоосвіта +».

(Джерело: https://metodist.dnepredu.com/uk/site/methodic-work.html

Інноваційні технології організації науково-методичної роботи)

Рекомендована література:

14. Василенко Н.В. Компетентнісний підхід в освіті: реалізація теорії та практики. Харків: Видавнича група «Основа», 2017. 125 с.

15. Нова українська школа: виклики для професійного розвитку педагогічних працівників. Матеріали кафедри філософії і освіти дорослих ЦІППО ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України. *Методист*. 2018. № 2. С. 14-28

16. Семенюк Н.Ф. Науково-методичний супровід розвитку професійної компетентності педагога. *Завуч*. 2017. № 19-20. С. 45-59.

17. Мануйленко С.В. Організація методичної роботи у школі // Управління школою: Науково-методичний журнал. – 2004. – № 36. – С.12-19.

18. Макарова Т.М. Організація навчального процесу та методичної роботи / Т.М.Макарова. – Х. : Веста : Видавництво «Ранок», 2008. – 304 с.

19. Методична робота в школі [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://uk.kubg.edu.ua/images/stories/Departaments/uk/PDF/shkolznv4.pdf

20. Медведєва М. Нетрадиційні форми науково-методичної роботи. Структура методичної роботи // Завуч. – 2002. – № 8. – С.5-6.



КРЕДИТ 2. МОДЕЛЮВАННЯ СИСТЕМИ МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ В ЗЗСО

ЛЕКЦІЯ 1

ТЕМА: Особливості планування системи методичної роботи в ЗЗСО.

Мета лекції: сформувати професійну компетентність магістрів щодо особливостей планування системи методичної роботи в ЗЗСО.

Завдання для вивчення теми та очікувані результати:

➢ *Систематизувати знання щодо:*

– особливостей планування системи методичної роботи в ЗЗСО;

– головних принципів планування методичної роботи;

–управлінського супроводу аналітико-прогностичної діяльності планування методичної роботи.

–діагностування як основного чинника планування змісту науково-методичної роботи в ЗЗСО.

➢ *Сформувати вміння (навички):*

– планування системи методичної роботи в ЗЗСО;

– застосування головних принципів планування методичної роботи;

– управлінського супроводу аналітико-прогностичної діяльності планування методичної роботи;

– володіння методами діагностики методичної роботи в ЗЗСО.

➢ *Розвинути мотиваційні установки студентів до:*

– аналізу та рефлексії;

– критичного мислення;

– інноваційного пошуку;

– лідерства;

- професійного розвитку.

Форма проведення: дискусійна платформа.

ПЛАН

1. Особливості планування системи методичної роботи в ЗЗСО.

2. Системний підхід до планування методичної роботи в **ЗЗСО як** її відображення у всіх видах планування педагогічної діяльності в тісному взаємозв'язку зі спеціальними планами діяльності всіх методичних об'єднань.

3.Управлінський супровід аналітико-прогностичної діяльності планування методичної роботи.

4.Діагностування як основний чинник планування змісту науково-методичної роботи в ЗЗСО.

Ключові слова: структура методичної роботи, діагностування, управлінський супровід, аналітико-прогностична діяльність, планування системи методичної роботи, проєктування структури методичної роботи.

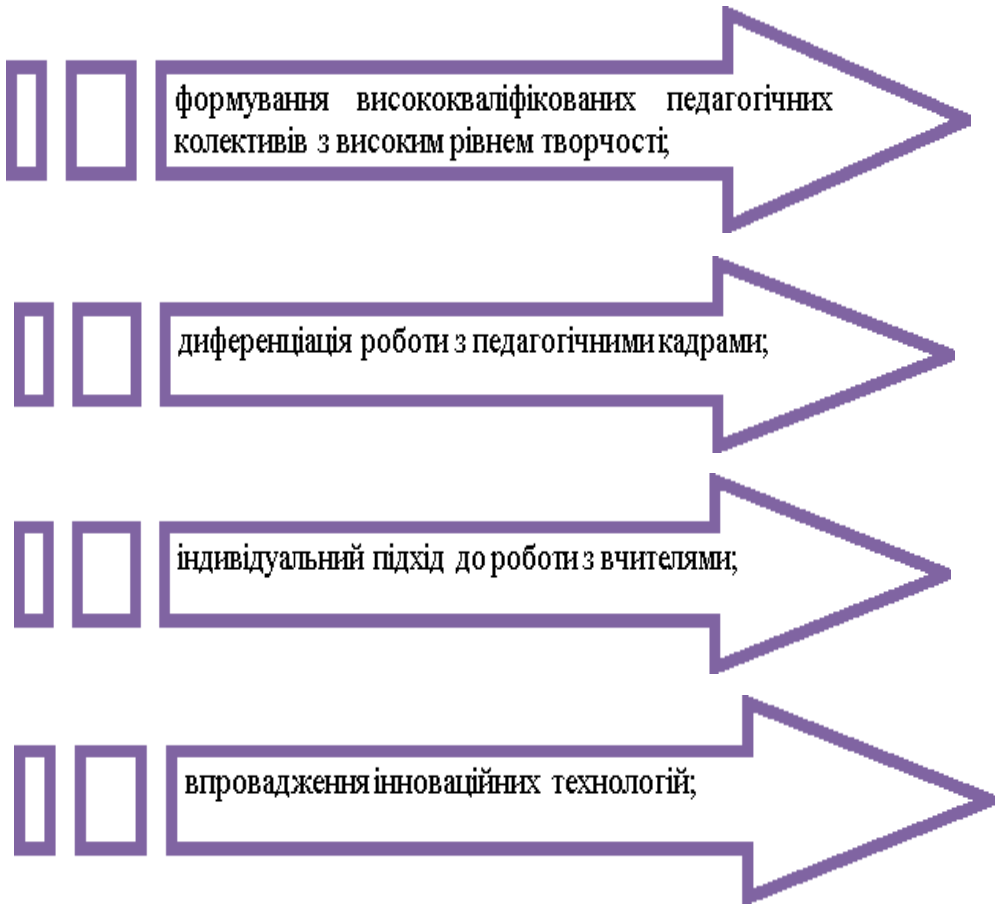
Теоретичний коментар до змісту лекції

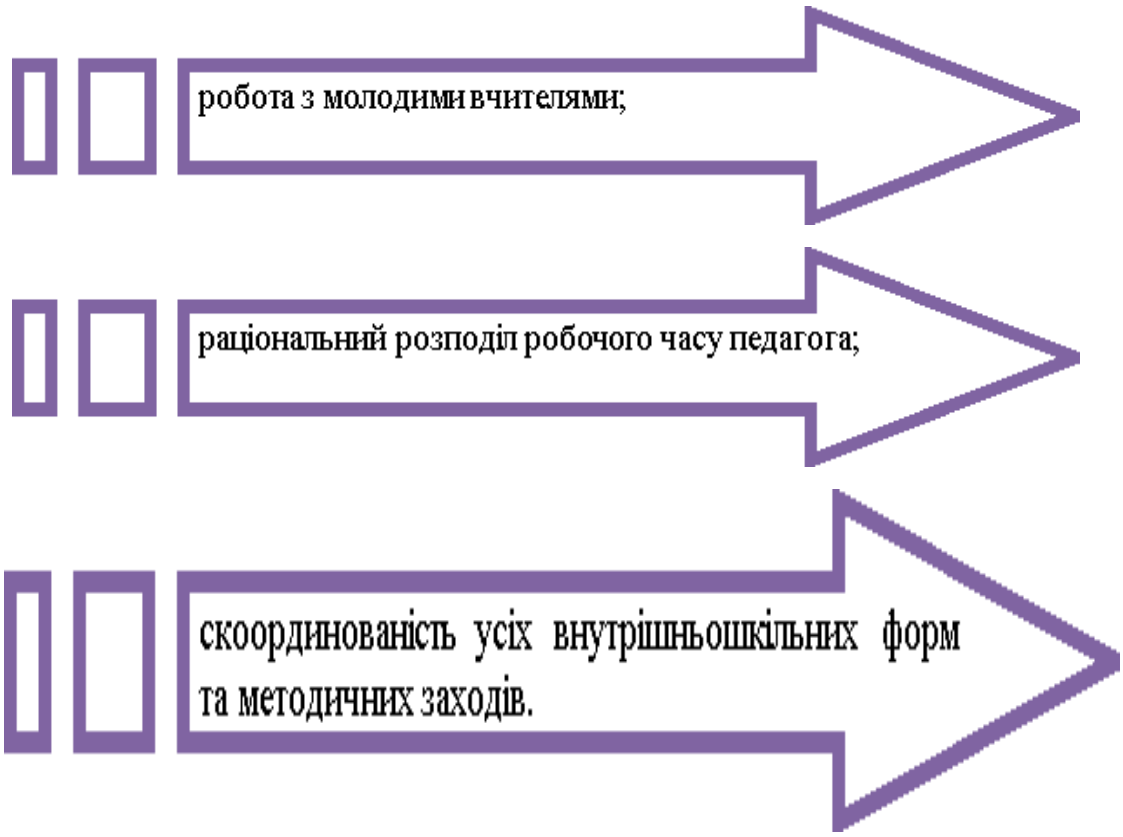
1. Особливості планування системи методичної роботи в ЗЗСО.

Структура методичної роботи на навчальний рік визначається керівником закладу на основі такого алгоритму:

- вивчається рівень професійної компетентності педпрацівників;
- визначаються актуальні проблеми для школи та встановлюються їх пріоритети;
- уточнюються цілі і завдання методичної роботи, прогнозуються її результати;
- виокремлюються проблеми для кожного вчителя та методичних формувань;
- визначається тематика змісту методичної роботи, її джерела та пріоритети;
- визначаються основні форми методичної роботи;
- колективно обговорюється структура методичної роботи на засіданнях шкільної методичної ради, педагогічній раді.

Структура методичної роботи в школі забезпечує:





2. **Системний підхід до планування методичної роботи в ЗЗСО як** її відображення у всіх видах планування педагогічної діяльності в тісному взаємозв'язку зі спеціальними планами діяльності всіх методичних об'єднань. Проєктування структури методичної роботи – це творча справа всього педагогічного колективу.

3. **1. СТРУКТУРА МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ ЗЗСО**

Сучасна наука пропонує цілісну організаційно-технологічну систему освітнього процесу в сучасному закладі загальної середньої освіти. Її складниками є:

- навчання за різнорівневими програмами;
- навчання за індивідуальним планом із урахуванням необхідності різного типу вивчення матеріалу;
- структурування предметних курсів за принципом збільшення дидактичних одиниць;
- формування у здобувачів здібностей керувати механізмами саморегуляції під час виконання завдань;
- подання навчального матеріалу з урахуванням життєвого досвіду учнів, його пізнавальна активізація тощо .

За умов компетентизації та персоніфікації освіти в центрі уваги шкільних методичних служб має перебувати створення особистісно зорієнтованої структури методичної роботи. Як свідчить практика, її не завжди змодельовано на підставі діагностично- прогностичного підходу.Методична робота в окремих ЗЗСО не є систематичною, цілеспрямованою. Науково-методичні проблеми обирають випадково,

без належного обговорення з педагогічним колективом, відсутня орієнтація на кінцевий результат. Створення оптимальної, дієвої, мобільної структури методичної роботи — не данина моді, а необхідність.

Ми поділяємо думку, що структура методичної роботи ЗЗСО — це сукупність взаємопов'язаних різних форм науково-методичної роботи, визначених на певний термін. мСьогодні практично кожний ЗЗСО розробляє графічну модель методичної роботи. Проте, як свідчать результати дослідження, моделі методичної роботи мають спільний характер, але не враховують специфіку діяльності закладу ; об'єднують як визначені організаційні форми (школи, семінари, методичні об'єднання тощо), так і форми, методи навчальної роботи (ділові ігри, диспути, лекції, уроки-лабіринти та ін.).

Оптимальна ж структура методичної роботи повинна містити кількість і види форм методичної роботи, їхнє взаємне розміщення, зв'язки та підпорядкованість, бути динамічною, щороку удосконалюватись, будуватись на підставі широкої диференціації, урахування конкретної ситуації в педагогічному колективі, матеріальних, морально-психологічних умов.

В основу оптимізації структури методичної роботи пропонуємо покласти методичні принципи (комплексності, взаємозв'язку, системності, конкретності, мобільності) та принципи андрологічного навчання (самостійності й індивідуалізації, елективності й інтерактивності, мотивації та розвитку творчого потенціалу особистості).

Якісне використання цих принципів забезпечить інноваційне спрямування внутрішньошкільної методичної роботи, особистісно зорієнтовану підготовку педагога до творчої діяльності, фахове зростання учителя як дослідника, результативність освітньої діяльності.

Під час проєктування оптимальної структури внутрішньошкільної методичної роботи слід ураховувати:

- завдання, які постають перед ЗЗСО на державному та регіональному рівнях;
- основні напрями методичної роботи;
- кількісний та якісний склад педагогічного колективу;
- результати діагностування педагогічних працівників;
- аналіз результатів роботи школи над науково-методичною темою, урахування стану й очікуваних результатів її реалізації;
- традиції (цей фактор слід ураховувати, щоб прагнення до модернізації не спричинило відмову від добре зарекомендованих та ефективних форм);
- ефективність і результативність роботи шкільних методичних об'єднань;
- запити та потреби вчителів щодо їхньої участі в районних (міських) методичних об'єднань;

- перспективний педагогічний досвід щодо питань організації методичної роботи в ЗНЗ, зокрема сільської школи;
- специфіку організації роботи школи як опорної (якщо школу визначено такою щодо певної проблеми);
- структуру, зміст, форми методичної роботи базової школи освітнього округу;
- результати атестації експертної оцінки закладів і вивчення стану внутрішньошкільної методичної роботи.

***Структуру методичної роботи на навчальний рік визначає керівник закладу на підставі такого алгоритму*:**

- вивчення рівня професійної компетентності педагогічних працівників;
- визначення актуальних проблем для школи та встановлення їх пріоритетів;
- уточнення мети та завдань методичної роботи, прогнозування її результатів;
- виокремлення проблем для кожного вчителя та МО;
- визначення тематики змісту методичної роботи, її джерел і пріоритетів;
- визначення основних форм методичної роботи;
- колективне обговорення структури методичної роботи на засіданнях шкільної методичної ради, педагогічної ради.

Структура методичної роботи в ЗНЗ має забезпечувати:

- формування висококваліфікованих педагогічних колективів;
- диференціацію роботи з педагогічними кадрами;
- роботу з молодими вчителями;
- індивідуальний підхід до роботи з учителями;
- впровадження інноваційних технологій;
- оптимальність методичного навантаження вчителя;
- раціональний розподіл робочого часу педагога;
- скоординованість внутрішньошкільних форм і методичних заходів.

Проєктування структури методичної роботи має бути творчою справою всього колективу. З цією метою радимо створити робочу групу з розробляння проєкту моделі методичної роботи, залучивши до її складу учителів, зацікавлених методичною роботою.

Найбільш перспективною моделлю структури методичної роботи є організаційно-функціональна, яка містить такі основні блоки:

- пізнавальний передбачає формування та розвиток професійних здібностей педагогів, а також їхньої професійної майстерності;
- тематичний передбачає розв’язання актуальних проблем, які постали перед колективом;

- узагальнюючий передбачає впровадження позитивного досвіду, інноваційних технологій.

Слід зазначити, що розуміння важливості побудови структури методичної роботи в закладі характерне для більшості керівників ЗЗСО. Проте методикою оптимального, правильного вибору варіанта структури методичної роботи володіють не всі.

Є. М. Павлютенков і В. В. Крижко наводять приклади таких варіантів **моделей методичної роботи**, актуальних для всіх типів ЗЗСО.

1. Усю методичну роботу здійснюють через діяльність методичних об'єднань.

2. Виділення груп учителів незалежно від предмета, який викладають: ті, хто хоче і може працювати творчо, захоплено; ті, хто працює сумлінно, хоче працювати творчо, але поки має труднощі з досягненням цього рівня праці; група молодих фахівців — педагогів-початківців; ті, хто не прагне до творчості, працює формально.

3. Створення мікрогруп на засадах взаємної симпатії, психологічної сумісності.

4. Створення системи методичної роботи через творчі проблемні групи вчителів, об'єднаних пошуком розв'язання нової для них педагогічної проблеми.

5. Об'єднання вчителів у групи залежно від рівня сформованості в них професійно-педагогічних функцій, їхньої професійної компетентності на підставі результатів діагностування та моніторингу.

Найважливішим методом підвищення педагогічної майстерності вчителів, який об'єднує всю систему роботи школи, є методична робота. Система методичної роботи має чітку структуру. Її спрямовано на всебічне підвищення компетентності та професійної майстерності кожного вчителя, сукупність заходів, які впроваджують адміністрація школи та вчителі з метою оволодіння найбільш ефективними та раціональними методами та формами навчально-виховної роботи, творчого застосування їх на уроках і в позакласній роботі.

З огляду на це мають бути визначені такі *пріоритети та завдання*:

1. Запровадження гнучких моделей організації освітнього процесу відповідно до здібностей і нахилів учнів.

2. Використання технологій продуктивного навчання з метою стимулювання креативності учнів.

3. Упровадження інформаційних в освітній процес.

4. Моніторинг досягнень і творчої компетентності учасників освітнього процесу.

5. Підготовка учасників освітнього процесу до використання інноваційних технологій і реалізації завдань креативної освіти.

На базі кабінету сформовано систему внутрішньошкільного контролю за якісним виконанням навчального плану, програм тощо. Для прозорості та гласності контролю існує моніторинговий екран, в якому висвітлюють професійні досягнення вчителів, своєчасність виконаних доручень та їхню якість, участь у шкільних, районних та обласних заходах. Цей моніторинг дозволяє здійснювати самоконтроль, взаємоконтроль, адміністративний контроль та є ефективним засобом стимулювання активності педагогічного колективу.

Підсумовуючи вищевикладене, варто підкреслити, що ефективна організація науково-методичної роботи з педагогічними кадрами повинна бути спрямована на результат: конкретну допомогу фахівцю у вдосконаленні його професійної майстерності, що є найважливішим завданням післядипломної педагогічної освіти, задоволення професійного інтересу кожного педагога, високий рівень його особистісного професійного розвитку, що виявляється в удосконаленні педагогічної діяльності.

Метою методичної роботи є підтримка ділового тонусу педагога, допомога в подоланні труднощів, відкриття шляху до пошуку, ініціативи й творчості. При цьому важливо зацікавити педагогів, залучаючи до проведення того чи іншого заходу, тому слід практикувати крім загальноприйнятих і нестандартні форми роботи, які захоплюють, сприяють розвитку різного роду компетентностей, індивідуального стилю, креативності, творчих здібностей.

Успіх педагогічної діяльності сьогодні визначається не тільки й не стільки ступенем професійної підготовки викладача, рівнем знань, скільки бажанням і можливостями поглиблювати теоретичні знання та удосконалювати практичні вміння, тобто постійно підвищувати рівень професійної компетентності, формувати педагогічну позицію.

4.**Діагностування як основний чинник планування змісту науково-методичної роботи в ЗЗСО.** У проєктуванні **особистісно-орієнтованої моделі** методичної роботи важливу роль відіграє діагностування. Продумане, правильно організоване діагностування допомагає ліквідувати формальний підхід до побудови структури методичної роботи, обрати ті організаційні форми методичної роботи, які задовольнять інтереси, запити, потреби кожного педагога у постійному підвищенні їх професійного рівня відповідно до сучасних вимог модернізації освіти.

При проведенні педагогічного діагностування слід дотримуватись таких його етапів:

І етап. Підготовчий. Передбачає розробку діагностичного інструментарію, плану проведення діагностування, підготовку педагогічних працівників до його проведення, виготовлення потрібної кількості анкет, тестів та ін.

ІІ етап. Практичний. Збір інформації шляхом визначених методів діагностування.

ІІІ етап. Аналітичний. Обробка отриманої інформації. Узагальнення результатів діагностування.

ІV етап. Прогностичний. Планування методичної роботи, надання методичної допомоги вчителям, розробка методичних рекомендацій, порад за результатами проведеного діагностування.

Підготовлений проект структури методичної роботи аналізується директором школи з точки зору того, щоб даний проект передбачав участь усіх учителів у різних формах методичної роботи, забезпечував можливість якісного здійснення підвищення кваліфікації в міжкурсовий період, а також здійснюється аналіз витрат часу для участі педпрацівників у методичній діяльності. Забезпечення вільного часу учителів є однією з найважливіших умов розвитку творчості учителя.

Список використаних джерел:

1. Бачинська Є. М. Вектори змін методичної роботи в закладах загальної середньої освіти в контексті реформування освіти в Україні.[Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.narodnaosvita.kiev.ua.

2. Закон України "Про освіту" [Електронний ресурс] // Законодавство України. – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2145-19.

3. Словник методиста: Методичний посібник./Укладач Волканова В.В. – К.:2008. – 192 с. – (Серія «Словники»)

4. **Режим доступу: https://strumbazos.com.ua/vchytelyam/porady-vchytelyam/**

ЛЕКЦІЯ 2

ТЕМА:ІННОВАЦІЙНА МОДЕЛЬ МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ В ЗЗСО В УМОВАХ РЕАЛІЗАЦІЇ КОНЦЕПЦІЇ « НОВА УКРАЇНСЬКА ШКОЛА»

Мета лекції: сформувати професійну компетентність магістрів щодо моделювання методичної роботи в ЗЗСО в умовах реалізації Концепції «Нова українська школа»

Завдання для вивчення теми та очікувані результати:

➢ *Систематизувати знання щодо:*

– сутності та змісту Концепції «Нова українська школа»;

– теоретичних аспектів проблеми моделювання системи інноваційної методичної роботи з педагогічними кадрами;

– функцій процесу моделювання методичної роботи в ЗЗСО;

– інваріантних компонентів інноваційної моделі системи методичної роботи в ЗЗСО.

➢ *Сформувати вміння (навички):*

–*визначення* сутності та змісту Концепції «Нова українська школа»;

– моделювання системи інноваційної методичної роботи з педагогічними кадрами;

– диференціація функцій процесу моделювання методичної роботи в ЗЗСО;

– впровадження інваріантних компонентів інноваційної моделі системи методичної роботи в ЗЗСО.

➢ *Розвинути мотиваційні установки студентів до:*

– аналізу та рефлексії;

– критичного мислення;

– інноваційного пошуку;

– лідерства;

- професійного розвитку.

Ключові слова: моделювання, система інноваційної методичної роботи з педагогічними кадрами, функції моделювання, критеріальне моделювання, технологічні вимоги, інваріантні компоненти інноваційної моделі, системний підхід, суб'єкти системи науково-методичної роботи, фактори впливу.

Форма проведення. Лекція- візуалізація.

ПЛАН

1. Теоретичні аспекти проблеми моделювання системи інноваційної методичної роботи з педагогічними кадрами.

2.Функції моделювання методичної роботи в ЗЗСО: спільне вироблення реалістичної мети, критеріальне моделювання, кооперація дій і самоспрямування, самомоніторинг процесу й моніторинг за результатом, прогностичне регулювання.

3.Технологічні вимоги до моделювання методичної роботи в ЗЗСО (системність, систематичність, ефективність за результатами, відтворюваність).

4. Інваріантні компоненти інноваційної моделі системи методичної роботи в ЗЗСО: суб'єкти, об'єкти, фактори впливу на процес інноваційного розвитку системи НМР; форми організації процесу підвищення професійної компетентності вчителя; критерії ефективності науково-методичної діяльності.

Теоретичний коментар до змісту лекції.

1. Теоретичні аспекти проблеми моделювання системи методичної роботи з педагогічними кадрами

Відповідно до виклику часу і потреб особистості у системі середньої освіти йде пошук нових моделей її розвитку. Реформування освітньої галузі вимагає застосування засобів педагогічного прогнозування, моделювання і проєктування освітніх систем,

моніторингу якості освіти тощо. Сучасне педагогічне моделювання, розроблення і реалізація моделей інноваційних ЗЗСО, системи науково-методичної роботи з педагогічними кадрами стають потужними механізмами визначання і досягнення нової якості середньої освіти.

З'являються наукові публікації, у яких автори порушують проблему зміни в організації методичної роботи, підкреслюють значимість кадрового складу педагогічного колективу, визначають інноваційний характер методичної роботи в школі в контексті змін філософії освіти в Україні, тенденцій інтеграції освіти України з європейським співтовариством, «перебудови» світогляду вчителів щодо зміни традиційної організації навчання на інноваційну.

Проте сучасна практика організації та змісту методичної роботи свідчить, що загалом інноваційна політика в країні має процесуальний характер, тому результат модернізації системи методичної роботи нерідко теж має характер декларації, конформізму, «інформаційного стресу», «управлінського синдрому». Як наслідок, методична робота з її традиційними функціями, принципами, цілями і формами роботи не задовольняє потреби у якісній шкільній освіті не лише державу, суспільство, але й самих учителів, які прагнуть працювати у режимі розвитку, оперативно та ефективно розв'язувати психолого-педагогічні проблеми шкільного освітнього процесу.

Саме розуміння системи методичної роботи як міждисциплінарної наукової проблеми, аналіз наукового дискурсу щодо інноваційного розвитку вчителя як феномена сучасної педагогічної інноватики актуалізували питання модернізації системи методичної роботи ЗЗСО (нових функцій, напрямків, змісту, форм і методів методичної роботи) як ефективного механізму, умови розвитку професійної компетентності сучасного вчителя.

Опрацювання вітчизняних джерел із питання організації методичної роботи як системи і насамперед тих, що відображають структуру та зміст методичної роботи у закладах освіти, та частково – узагальнення власного педагогічного досвіду автора, надало можливість визначити **концептуальні орієнтири та вектори розбудови сучасної моделі науково-методичної роботи загального закладу освіти.**

Стратегія розвитку науково-методичної роботи передбачає модернізацію усіх компонентів системи внутрішкільної методичної роботи, а саме: мети, завдань, змісту, форм і методів її організації. Принципові позиції щодо розвитку науково-методичного інноваційного середовища ЗЗСО:

1. неможливість зведення методичної діяльності вчителя лише до роботи за предметними методиками у межах МО;
2. відмова від оцінки ефективності методичної діяльності вчителя за формальними результатами навчального процесу (навченість учнів, участь в олімпіадах,

конкурсах, результати державної атестації тощо) та переходу до наукових критеріїв кінцевого результату, тобто, рівень освіченості, компетентності учнів;

3. впровадження діагностики труднощів учителів як основи вибору оптимальної структури, змісту, форм і методів роботи з ними;

4. використання нових форм активного навчання, а також модернізація традиційних форм методичної роботи;

5. вибір на науковій основі оптимальної структури, змісту і форм науково-методичної діяльності;

6. зміщення акценту у змісті науково-методичної діяльності, усієї роботи з кадрами на формування їх професійної компетентності (організаційної, методологічної, культурологічної тощо);

7. розвиток науково-методичної діяльності від організованих форм до самоосвіти, від обов'язкової участі до добровільної та ін.

Пріоритети, *напрямки* освітньої практики у ЗЗСО:

- підвищення професійної компетентності вчителів, удосконалення програмно-методичного супроводу науково-методичної освіти, забезпечення ефективного управління освітнім процесом;
- забезпечення умов для безперервного вдосконалення професійної майстерності вчителя з урахуванням його інтересів;
- інформаційне забезпечення освітнього процесу;
- забезпечення умов для вивчення, узагальнення та поширення передового досвіду;
- забезпечення системного розвитку інноваційних процесів у ЗЗСО;
- забезпечення контрольно - аналітичної експертизи науково-методичної роботи .

Це потребує *вирішення таких завдань*:

- розробка інноваційного компонента змісту методичної роботи, що забезпечує формування інноваційного світогляду, інноваційних знань, активність навчально-пізнавальної діяльності;
- інтеграція навчальної, науково-дослідної, професійно-педагогічної діяльності, що забезпечує комплексність у формуванні інноваційних умінь і якостей вчителів;
- розробка технологій, засобів, активних методів та нових організаційних форм освітньої діяльності педагогів, що забезпечують активізацію педагогічного процесу, особистісну орієнтацію та професійну спрямованість;
- виявлення умов і вимог до реалізації процесу впровадження новацій з урахуванням специфіки інноваційних процесів у школі;

- розвиток професійної компетентності, що включає взаємопов'язані компетенції – психолого-педагогічну, фахову, спеціальну, організаційно-управлінську, комунікативну, рефлексивну;
- розвиток інтелектуальних, творчих, дослідницьких, рефлексивних здібностей, професійно-особистісних якостей;
- допомога вчителям у створенні та реалізації програми самовдосконалення та самореалізації.

Ефективність процесу підвищення професійної майстерності педагогічних працівників потребує науково-теоретичної бази. Методична робота є цілісним, складним утворенням, тому науковий підхід до її організації і здійснення має бути системним.

Системний підхід - це не тільки новий шлях у науці, але й новий шлях здійснення і вирішення багатьох практичних проблем, зокрема й проблеми підвищення ефективності організації науково-методичної роботи в регіоні. Системне бачення процесів стає важливою рисою сучасного пізнання і практики, особливо практики управління.

Зазначимо, що є багато неординарних підходів щодо визначення самої суті поняття «система методичної роботи». Одні автори розглядають методичну роботу *як форму організації підвищення професійності вчителів* (Ю. Бабанський, Н. Волкова, В. Кудзоєва, Т. Рабченюк та інші), *як умову розвитку педагогічної творчості педагогів* (Т. Берсенєва, Л. Білієнко, Н. Дудниченко, В. Загвязинський, С. Максимюк, Є. Повар), *як допомогу у формуванні наукової організації навчального процесу* (Г. Азаріашвілі, В. Головінов і В. Головінова, І. Жерносек, В. Зотова, О. Остапчук), *як засвоєння досягнень науки і передового досвіду* (Г. Гребенюк, О. Деменцев, І. Жерносек, Ф. Касабаєва, К. Кіндрат, Ф. Красовський, Р. Кулдавлєтов, В. Лозовецька, М. Нікандров, Є. Петрова та інші); *як організацію підвищення кваліфікації та атестації педагогічних працівників* (Т. Абдулаєв, О. Автомонова, В. Бондар, Х. Золотар, С. Мануйленко, О.Овдієнко).

Характерними рисами системного підходу до організації й проведення методичної роботи є:

1. Бачення методичної роботи як системи - це бачення її не тільки як цілого і в елементарному складі. Визначення елементів системи відкриває шлях до пізнання її сутності, її внутрішньої організації. Для керування методичною роботою в місті як системою, треба знати чим керувати, на які елементи треба впливати, щоб система функціонувала ефективно, а управлінський вплив на систему мав адресну спрямованість. Без цього не може бути наукової організації процесу підвищення професійної

майстерності педагогічних працівників. Створення системи методичної роботи починається з визначення установи.

2. **Система методичної роботи складається з таких елементів:** мета, завдання, зміст, форми, методи, умови, результати.

3. **Методична робота як система - це** цілісне утворення, **сукупність взаємопов'язаних взаємодіючих елементів.**

4. Основні зусилля організаторів системи методичної роботи мають бути спрямовані на забезпечення зв'язків елементів, які її складають. Процес спрямування науково-методичної роботи - це, насамперед, аналітичний процес. При відсутності глибокого аналізу функціонування елементів системи методичної роботи неможливо ефективно управляти її якістю. Щоб змінити якісні показники функціонування системи, треба, перш за все, впливати на зв'язки між елементами, які є її складовими.

3. Бачення методичної роботи як системи - це бачення її цілісного утворення. Осмислена дія є дія цілеспрямована. Будь-яка розумна дія передбачає формулювання мети, яка є певним уявленням людини про кінцевий результат дії.

Для того, щоб методична робота в здійснювалась як система, необхідно адаптувати, підпорядкувати функціонування всіх елементів єдиній меті. Мета завжди виступає як системо утворювальний фактор.

Системний підхід до організації методичної роботи з учителями передбачає удосконалення всіх елементів системи: завдань, змісту, форм, методів і конкретизації кінцевих результатів з урахуванням необхідних умов та принципів організації системи, забезпечення реалізації провідних функцій. Отже, в основу головної мети методичної роботи закладаються професійно значущі якості, які необхідно або сформулювати, або вдосконалити, або розвинути.

Вдосконалення всіх елементів науково-методичної роботи, бачення їх у нерозривній єдності можливе за умови наявності теоретично обґрунтованої і адаптованої до умов регіону моделі.

Ефективні форми та методи розвитку творчої самореалізації педагога системі методичної роботи. Методична робота з вчителями в ЗЗСО організована за трьома напрямами діяльності: «Становлення педагогічного працівника», «Творче зростання педагогічного працівника», «Професійна майстерність педагогічного працівника». А реалізуються вони через масові, групові (колективні) та індивідуальні форм роботи. Перший напрям орієнтований на задоволення потреб молодих фахівців, другий - сприяє професійному зростанню вчителів І та ІІ категорій, робота третього - об'єднала творчих педагогів з вищою категорією й педагогічними званнями.

Напрям 1. **Становлення педагогічного працівника** ***(молоді педагоги - спеціалісти).***

1. Наставництво і стажування.

2. Індивідуальні консультації.

3. Міська Школа молодого педагога «Стимул».

4. Конкурс «Ми - молоді» (сумісно з міською профспілковою організацією).

Напрям 2.Творче зростання педагогічного працівника *(спеціалісти ІІ та І кваліфікаційної категорії).*

1. **Міжшкільні методичні** об'єднання.

2. Постійно діючий семінар з проблеми «Удосконалення уроку як засобу формування творчої особистості вчителя й учня».

3. Творчі групи.

4. Методичний міст.

5. Педагогічна майстерня.

Напрям 3. Професійна майстерність педагогічного працівника *(спеціалісти вищої кваліфікаційної категорії).*

1. Школа передового педагогічного досвіду.

2. Майстер-клас.

3. Клуб творчого вчителя.

4. Проект «Історія мого успіху».

5. Творча лабораторія.

6. Конкурси професійної майстерності.

Робота з молодими вчителями спрямовується переважно на стимулювання сумлінної результативної роботи, на розвиток творчих здібностей, інтересу до творчості. їхнє навчання та становлення як педагогів забезпечують наставництво (наставники призначаються у школі з числа досвідчених педагогів) та Школа молодого педагога, що працює в місті.

Отже, реалізація описаної моделі системи методичної роботи з учителями сприяє підвищенню їхньої професійної культури, стимулює й активізує творчий потенціал, загалом, формує вчителя з високим рівнем професійної компетентності і, як результат, - забезпечує якість освіти в місті.

2.Функції моделювання методичної роботи в ЗЗСО: спільне вироблення реалістичної мети, критеріальне моделювання, кооперація дій і самоспрямування, самомоніторинг процесу й моніторинг за результатом, прогностичне регулювання. В управлінні методичною роботою як системою визначальним є метод моделювання. Саме використання цього методу є пріоритетним напрямом в організації методичної роботи з вчителями. Організаційно- функціональна модель системи методичної роботи з вчителями з врахуванням як компонентів системи так і зв'язків між ними та альтернативних шляхів її розвитку.

Розвиток цілісної системи методичної роботи з педагогами здійснюється відповідно до ряду важливих вимог, які є принциповими, а звідси - **принципи методичної роботи:**

- конкретність завдань;
- системність у роботі;
- врахування індивідуальних потреб і запитів учителів;
- формування творчого потенціалу;
- створення комфортних умов для вдосконалення й професійної майстерності;
- стимулювання самоосвіти й саморозвитку педагогічних працівників.

Розроблена модель методичної роботи з вчителями включає:

- **цільовий компонент;**
- **змістовий компонент;**
- **процесуальний компонент (форми та методи);**
- **результативний компонент.**

1. Цільовий компонент охоплює цілі і завдання методичної роботи. Він є системоутворювальним, що безпосередньо впливає на визначення змісту форм і методів роботи з педагогічними працівниками.

Метою реалізації моделі методичної роботи є створення умов розвитку педагогічної майстерності, творчої ініціативи вчителів, удосконалення форм і методів підвищення їхньої кваліфікації.

Відповідно до визначеної мети виділено й **реалізовуються завдання методичної роботи з вчителями:**

- створення умов для підвищення науково-методичного рівня вчителів: підготовка вчителів до засвоєння ними змісту нових програм і технологій їх реалізації;
- вивчення і втілення у шкільну практику передового педагогічного досвіду, постійне вдосконалення навичок самоосвітньої роботи вчителів;
- забезпечення організаційно-методичного супроводу, впровадження інноваційних технологій у навчально-виховний процес.

2. Змістовий компонент **моделі** є комплексом культурологічних, методологічних, педагогічних і методичних проблем, вирішення яких забезпечує досягнення визначених цілей та завдань. Між цільовим і змістовим компонентами існує тісний взаємозв'язок.

Оптимальному функціонуванню моделі методичної роботи як системи сприяє низка джерел формування її змісту.

Перше джерело **-** законодавчі, керівні та концептуальні загальнодержавні документи, що стосуються освіти.

Друге джерело. Науково-методичний комплекс викладання предметів в школі. Передусім, це Державні стандарти початкової та загальної середньої освіти, програмно-методичне та інформаційне забезпечення, сучасні технології тощо.

Третє джерело - сучасна науково-методична література з фаху, педагогіки та психології.

Четверте джерело - стан навчально-виховного процесу та професійної компетентності вчителів.

П'яте джерело - національна та світова культура, зокрема духовна.

Шосте джерело - результати науково-дослідної діяльності педагогічних працівників.

Сьоме джерело - національні та міжнародні педагогічні проекти та програми «Обдаровані діти», «Рівний доступ до якісної освіти» тощо.

Формування змістового компонента моделі методичної роботи передбачає об'єднання важливих питань та проблем у роботі вчителя у п'ять організаційно-змістових модулів.

Модуль «Актуальні проблеми сучасного навчання» містить такі групи тем та питань: оновлення змісту навчального процесу, зокрема освітні стандарти; підвищення професійної компетентності вчителів з питань сучасних досягнень освіти.

Зміст *модуля «Методики викладання предметів»* має два основні напрями: дидактика, теорія і практика виховання в школі, організаційне та наукове-методичне забезпечення викладання предметів.

Модуль «Передовий педагогічний досвід» передбачає вивчення та впровадження передового педагогічного досвіду в практику роботи педагогів міста.

Основні групи тем модуля *«Інноваційні педагогічні технології»:* вдосконалення форм і методів у навчально-виховному процесі; оволодіння педагогічними технологіями та новаціями у викладанні предметів.

Модуль *«Психологічна підготовка та загальнокультурний розвиток вчителя»* передбачає: відновлення та розширення знань із загальної, вікової, соціальної та педагогічної психології, а також інформаційне забезпечення педагогічних працівників з питань національної та світової культур, формування педагогічної культури, педагогічного спілкування; залучення педагогічних працівників до активної культурно-духовної діяльності.

3. ***Процесуальний компонент*** **моделі** методичної роботи є комплексом педагогічних засобів реалізації змісту, що забезпечує професійний розвиток педагогічних працівників. Складовими процесуального компонента системи науково-методичної роботи є форми та методи організації методичної роботи, які поділяються на традиційні та нетрадиційні; колективні (масові), групові та індивідуальні.

4. ***Результативний компонент*** **моделі** виявляється в результатах методичної роботи, які відображають рівень досягнення цілей та завдань. Тому до результативного компоненту визначаються вимоги, насамперед у вигляді критеріїв результативності.

3.Технологічні вимоги до моделювання методичної роботи в ЗЗСО (системність, систематичність, ефективність за результатами, відтворюваність).

Моделювання і використання моделей органічно пов'язано із прогнозуванням. Але модель не лише забезпечує прогноз вона робить його повнішим на підставі історичного досвіду, інтерпретованого на засадах ретроспективного аналізу, експертних оцінок, виявлених тенденцій на майбутнє із урахуванням сучасних викликів. Моделювання, будучи одним з методів наукового дослідження, широко застосовується в педагогіці.

Аналізу останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання цієї проблеми, визначенню поняття «модель» та використанню його в педагогіці присвячено роботи багатьох науковців Л. Даниленко, В. Горб, В. Давидов, А. Дахін, Б. Динін, І.Зязюн, Н. Кузьміна, А. Маркова, О. Мельничук, Г. Суходольський досліджували моделювання як метод проектування освітньої мети. Проблему моделювання професійної діяльності в контексті опрацювання її змісту, форм і методів вивчено в працях В. Андрєєва, Б. Глинського, Д. Григор'єва, Б. Динамова, Л. Сігаєвої, А. Киверялга, В. Лозовецької, Є. Максимової, В. Маслова, В. Пікельної, В. Семиченко, В. Сластьоніна, В. Смирнова, М. Таланчука, М. Чумакової та інших. Дослідженню можливостей моделювання як методу аналізу й синтезу педагогічних систем, професійної діяльності присвячено численні наукові праці, зокрема С.Архангельського, Ю.Бабанського, Н.Кузьміної,

Н. Тализіної, де обґрунтовано різні підходи до моделювання та доведено важливість використання цього методу у вивченні освітніх процесів. Н. Ничкало зазначає, що, моделюючи систему, слід керуватися тим, що вона (система) складається на основі єдності мети, завдань, різноманітних видів діяльності, організаційних форм, критеріїв функціонування системи як в цілому, так і окремих її підсистем. Підсистема, як правило, постає компонентом системи більш високого рівня, тому для окреслення мети й особливостей її функціонування необхідно враховувати завдання, порушені перед системою більш високого порядку.

Моделювання є вихідним методом наукового дослідження пізнання та його центральним методологічним засобом, суть якого полягає у заміщенні об'єкта спеціальною моделлю, що відтворює головні особливості оригіналу, та проведенні за її допомогою необхідних досліджень.

Проаналізувавши наукові джерела, можна дійти висновку, що модель – це об'єкт в ідеалі, аналог реально існуючих складних явищ і процесів. У моделі відсутні

другорядні деталі, моменти та випадковості. Головне її призначення - як методу, засобу, форми, способу пізнання педагогічної дійсності.

Процес побудови моделі в наукових джерелах має назву - моделювання.

Моделювання - творчий цілеспрямований процес конструктивно-проєктної, аналітико-синтетичної діяльності з метою відображення об'єкта (системи) у цілому або його окремих складових, які визначають функціональну спрямованість об'єкта (системи), забезпечують стабільність його існування та розвитку. Моделювання здійснюється на наукових засадах системного підходу та теорії моделювання із урахуванням закономірностей і специфіки функціонування конкретного об'єкта. Основним поняттям методу моделювання є модель.

Побудова педагогічної моделі дуже подібна до управлінського циклу і відбувається за допомогою: визначених цілей, закономірностей, принципів, визначення змісту, форм, методів, системи контролю та оцінки результату.

До основних етапів побудови педагогічної моделі відносять:

- **перший етап:** постановка завдання. Цей етап вважається найбільш важливим. Правильна постановка завдання забезпечує вирішення управлінської проблеми. Завдання має бути сформульоване таким чином, щоб проблема була достатньо діагностованою;
- **другий етап:** побудова моделі. Після визначення основного завдання щодо побудови моделі необхідно визначити інформацію, необхідну для її побудови, що задовольнятиме визначену мету. Тобто треба, визначити інформаційні потоки, встановити їх залежність та взаємовплив й структурувати їх відповідним чином;
- **третій етап:** перевірка моделі на достовірність. Після побудови моделі необхідно перевірити ступінь відповідності моделі реальному світові. Це виявляється аналізом усіх релевантних змінних, що впливають на вирішення поставленого завдання. Ще один аспект перевірки - встановлення ступеня ймовірності та спроможності вирішення за допомогою даної моделі проблеми;
- **четвертий етап:** використання моделі. За його допомогою визначається ступінь успішності побудованої, моделі. Заключним етапом є оновлення моделі. Після використання моделі деякі її показники необхідно модифікувати. Це пов'язано з тим, що на практиці або виявилися слабкі сторони моделі, або з'явилися інші показники, які необхідно враховувати при розв'язанні проблеми.

4. Інваріантні компоненти інноваційної моделі системи методичної роботи в ЗЗСО: суб’єкти, об’єкти, фактори впливуна процес інноваційного розвитку системи НМР; форми організації процесу підвищення професійної компетентності вчителя; критерії ефективності науково-методичної діяльності.

Нова організаційно-функціональна модель методичної роботи у закладі освіти полягає в застосуванні модульного підходу за трьома напрямами:

1. **Пізнавальна діяльність** – формування свідомості педпрацівників, вивчення нових педагогічних технологій.

2. **Тематична діяльність** – опрацювання отриманої інформації, визначення шляхів вирішення актуальних проблем, розроблення нових педагогічних ідей.

3**. Практична діяльність** – впровадження в педагогічну практику результатів пізнавальної та тематичної діяльності.

Модульний підхід у діяльності передбачає впровадження нетрадиційних індивідуальних та групових форм методичної роботи. Модель науково-методичної роботи як створюваний із метою отримання й збереження інформації специфічний об'єкт у формі уявного образу, опису знаковими формами; як матеріальну систему, що відображає властивості, характеристики й зв'язки об'єкта-оригіналу (система НМР ЗЗСО).

Модель – це не лише відображення певного стану педагогічної реальності, але й форма науково-методичної роботи, що передбачає репрезентацію майбутньої практики й засвоєних інноваційних форм інноваційної діяльності конкретного загальноосвітнього навчального закладу. *Модель приймає на себе такі функції інноваційної діяльності педагогів: спільне вироблення реалістичної мети, критеріальне моделювання, кооперація дій і самоспрямування, самомоніторинг процесу й моніторинг за результатом, прогностичне регулювання.* Модель створюється на основі процесу взаємовпливу, що викликає взаємопристосування поведінки суб'єктів діяльності на інноваційній основі та забезпечує визначення реалістичної мети з подальшим поєднанням зусиль і само спрямуванням дій на її досягнення. Подібна модель має відповідати таким технологічним вимогам, як системність, реалістичність, ефективність за результатами, відтворюваність. Її можна розробляти за такими інваріантними компонентами:

- *Суб'єкти системи науково-методичної роботи:* керівник закладу освіти, заступники директора, методична рада ЗЗСО, методичні об'єднання (кафедри), психолог, бібліотекар, науковці, які співпрацюють із ЗЗСО;
- *Об'єкти системи науково-методичної роботи ЗЗСО:* фінансові ресурси ЗЗО, кадрові ресурси, традиційні науково-методичні форми внутрішньо-шкільної роботи, нестандартні науково-методичні форми й методи, сприятливе навколишнє середовище (прогресивна педагогічна практика творчих вчителів та педагогів-новаторів);
- *Фактори впливу на процес інноваційного розвитку системи НМР*: матеріальний фактор (можливість користуватися бібліотекою, Інтернетом, напрацюваннями методичних кабінетів, підвищувати свій загальнокультурний та

фаховий рівень), забезпечення продуктивних соціальних зв'язків (навчально-виробничих, колективних, організація дозвілля та ін.), психологічні особливості вчителя (позитивна самомотивація, підтримка, самовдосконалення, самоорганізація, саморегулювання, корекція, самооцінка, самоаналіз та ін.), партнерська управлінська підтримка, курсова перепідготовка вчителя, навчання в міжкурсовий період, самоосвіта педагога, робота творчих груп, новітні ефективні форми науково-методичної діяльності, підтримуюче навчання, дистанційна освіта, взаємонавчання рівних;

- *Форми організації процесу зростання професійної компетентності вчителя*: на рівні ЗЗО, на районному рівні, на рівні міста, на всеукраїнському рівні; інститут післядипломної освіти, магістратура, аспірантура, віртуальні методичні кабінети, навчання за допомогою можливостей мережі Інтернет та ІКТ;
- *Умови ефективності науково-методичної діяльності:* фінансовий складник (державні й позабюджетні асигнування); кадрова забезпеченість, взаємодія й збалансованість; управлінський складник (спільне вироблення реалістичної мети й завдань, критеріальне моделювання, кооперація дій і самоспрямування, самомоніторинг процесу й моніторинг за результатом, прогностичне регулювання, науково-методична спроможність та забезпеченість, ефективність).

Усі компоненти інваріантної моделі взаємопов'язані між собою. Як уже зазначалося, педагогічна теорія і практика показують, що основний шлях, який здатний суттєво вплинути на інноваційний розвиток вчителя, *є чітко організована науково-методична робота навчального закладу.* Систему науково-методичної роботи в ЗЗСО ми розглядаємо як спеціальний комплекс практичних заходів, що базуються на досягненнях психолого-педагогічної науки, передового педагогічного досвіду, інноваційної педагогічної практики, які спрямовані на всебічне підвищення інноваційної компетентності і професійної майстерності кожного педагога. Цей комплекс орієнтований передусім на інноваційний розвиток вчителя, педагогічного колективу в цілому, а в підсумку – на підвищення якості освіти.

Критеріями оцінювання результативності системи методичної роботи є:

1. Динаміка позитивних змін у рівні професійної компетентності педагогічних працівників за такими ознаками:

- оновлення, збагачення та систематизація відповідних знань;
- засвоєння сучасних педагогічних теорій, перспективного педагогічного досвіду на рівні практичного використання (технологічний рівень);
- розширення особистого методичного арсеналу;
- розвиток загальнопедагогічних умінь, зокрема критичного осмислення і оцінювання власного педагогічного досвіду;
- зростання творчої активності;

- позитивні зміни у загальній та духовній культурі.

2. Динаміка позитивних змін у мотивах до навчальної діяльності в системі науково-методичної роботи. Основні ознаки:

- активізація педкадрів у системі науково-методичної роботи, зокрема кількісний прояв;
- запити та пропозиції, ініціативи, починання, їх об'єктивність та реальність;
- оцінка педкадрами дієвості методичних заходів;
- підвищення з їх боку вимогливості до змісту науково-методичної роботи.

2. Позитивні тенденції у стані викладання предметів, результатів навчальної діяльності учнів. Основні ознаки:

- зменшення проблем та недоліків в організації, змісті та методиці навчально-виховного процесу;
- позитивні зміни характеру навчального процесу на основі рекомендацій науки та досвіду;
- розширення методичного арсеналу та його вдосконалення;
- поліпшення педагогічної техніки та майстерності;
- прояви новацій у педагогічній діяльності;
- прояви творчої активності;
- тенденції до підвищення рівня досягнень у навчальній діяльності.

Показником зростання рівня професійної майстерності вчителів є проведення атестації педагогічних працівників, результати їхньої участі в професійних конкурсах, публікації творчих доробок у педагогічних виданнях.

Важливим показником ефективності методичної роботи також є співвідношення зростання педагогічної майстерності вчителі з підвищенням якості й ефективності навчально-виховного процесу. Показники навчання та виховання учнів, результати їхньої участі в олімпіадах, конкурсах, вікторинах - це підсумок рівня професійної майстерності вчителів міста.

Таке розуміння системи науково-методичної роботи ЗЗСО сприяє виокремленню компонентів її моделі: ***цільовий, змістовий, організаційний, управлінський та результативний***. У такій послідовності охарактеризуємо їх зміст.

Цільовий компонент

Основна мета науково-методичної роботи: забезпечити покращання якості освіти здобувачів шляхом підвищення професійної компетентності вчителів та вирішення інноваційних проблем в освітньому процесі, інноваційному розвитку ліцею.

Для реалізації поставленої мети необхідним є вирішення таких завдань:

- створення єдиного інформаційного простору для регулювання інформаційних потоків управлінської та науково-методичної документації, концентрації передового педагогічного досвіду інноваційних досягнень в освітній практиці ліцею;
- забезпечення ефективної й оперативної інформації про нові методики, технології, організацію та діагностику навчально-виховного процесу;
- сприяння створенню програмно-методичного і наукового забезпечення навчально-виховного процесу, умов для впровадження і поширення передового педагогічного досвіду, інновацій, науково-дослідних, дослідно-експериментальної та інших видів творчої діяльності;
- забезпечення проведення діагностичних та атестаційних процедур для об'єктивного аналізу процесу розвитку всіх суб'єктів освітнього процесу й досягнутих результатів, стимулювання педагогічної творчості;
- сприяння організації раціональної педагогічної праці, саморозвитку педагогів та ліцеїстів.

Змістовий компонент

Розвиток професійних компетентностей учителів ліцею, а саме володіння різними методами навчання, знання механізмів використання дидактичних методів, прийомів і вміння застосовувати в процесі навчання для формування універсальних способів дій учнів як на уроці, так і в позаурочний час; використання інноваційних технологій для підвищення якості ліцейної освіти, які передбачають новий зміст науково-методичної роботи, вміння усвідомлювати рівень власної діяльності, своїх здібностей, уміння бачити недоліки у своїй роботі, бажання самовдосконалюватися.

Опанування новим змістом науково-методичної роботи здійснюватиметься у двох незалежних за видами діяльності, але взаємопов'язаних за змістом напрямках: науковим та методичним.

Наукова робота

Мета: отримання нових знань із педагогіки, дитячої та соціальної психології.

Завдання:

- впровадження педагогічно доцільних нововведень;
- участь у науково-практичних семінарах;
- розробка методичних і навчальних матеріалів.

2.Методична робота

Мета: підвищення якості та ефективності освітнього процесу на основі досягнень психолого-педагогічної науки.

Завдання:

- проведення семінарів, консультацій з теоретичних основ і методики навчання і виховання;

- обмін педагогічним досвідом (конференції, круглі столи, відкриті уроки, трансляція методичних розробок та ін.);
- підвищення кваліфікації педагогів ліцею;
- координація та регуляція освітнього процесу (робота науково-методичної ради, кафедр, методичних об'єднань, атестаційної комісії та ін.).

Зміст науково-методичної роботи

І. Підвищення професійної компетентності педагогів:

Питання загальної культури (загальнокультурна підготовка).

Філософія освіти (методологічна і світоглядна підготовка), педагогічні теорії (загально педагогічна підготовка).

Теорія і методика викладання (методична підготовка).

Теорія виховання (виховна підготовка); психологія (психологічна підготовка).

Теорія соціального управління і менеджменту (управління підготовки).

Інформаційно-комунікативна підготовка.

Зміст удосконалення програмно-методологічного супроводу реалізації освітньої програми ліцею визначається характеристиками самої освітньої програми та її змістовим наповненням.

II. Зміст науково-методичного сприяння інноваційному розвитку освітнього процесу в ліцеї обумовлений необхідністю проведення педагогічних досліджень.

III.

Обов'язковим є опанування вчителями знаннями та вміннями з методології, теорії і технології проведення експерименту, дослідження.

Науково-методична тема ліцею «Креативна гуманітарна освіта для формування та розвитку компетентної особистості учня ліцею з поглибленим вивченням іноземних мов» визначила основний зміст науково-методичної роботи, а саме:

1. Розширення практики застосування нових освітніх технологій у предметному та непредметному навчанні.

2. Ускладнення методичних схем предметного викладання. Зміни форми оцінки результатів навчання у середній та старшій школі, розробка нових форм викладання навчальних предметів, варіативних курсів; забезпечення проходження програми на різних рівнях для різних груп учнів з наданням права вибору; широке використання методу дослідницьких та навчальних проектів, які дозволяють інтегрувати зміст предметного навчання.

3. Розробка авторських міжпредметних інтегрованих курсів, формування ключових компетентностей ліцеїстів, навчання способам проектної і дослідницької діяльності та ін.

4. Упровадження освітніх технологій з урахуванням вікових особливостей ліцеїстів. Використання навчання у малих групах, модульне навчання, метод проектів, метод проблемного навчання, евристичний і дослідницький методи, рольові і ділові ігри.

Таким чином, досягнення нового рівня науково-методичної роботи неможливе без організації дослідницької і експериментальної роботи вчителів зі створення та впровадження у педагогічну практику різних освітніх нововведень, які дозволять, з одного боку, вирішити актуальні проблеми розвитку інноваційного освітнього процесу в ЗЗСО , з іншого – забезпечити інноваційний розвиток вчителів.

Організаційний компонент

Науково-методична робота здатна підвищити ефективність освітнього процесу ЗЗСО за умови визначення її організаційної структури, яка забезпечує цілісність освітньої системи при різних внутрішніх і зовнішніх змінах. Нами був обраний матричний вид оргструктури науково-методичної роботи . *Організаційну структуру* науково-методичної роботи ми розглядаємо як спосіб взаємодії посадових осіб, органів управління, структурних підрозділів ліцею, покликаних сприяти забезпеченню якості освіти за допомогою підвищення професійної компетентності педагогів і вирішення інноваційних проблем освітнього процесу.

Роль функціональних підрозділів науково-методичної системи виконують різноманітні об’єднання (групи), які створюються для розв’язання тієї чи іншої інноваційної задачі: науково-методична рада (НМР), інформаційно – аналітичний центр (ІАЦ), предметні методичні об’єднання, творчі групи, команди, проектні колективи та ін.

Науково-методична Рада (НМР) – розглядає, виробляє, оцінює стратегічно важливі пропозиції щодо інноваційного розвитку ліцею, окремих його ланок; робить свої висновки і пропозиції щодо прийняття остаточного рішення на педагогічній Раді.

Предметні методичні об’єднання – створення умов для впровадження інноваційних методичних розробок із викладання предмета в педагогічну практику; надання впливу на результативність методичної роботи і самоосвіта вчителів; стимулювання розвитку передового педагогічного досвіду, творчості та ініціативи вчителів; забезпечення розвитку педагогічної співпраці; залучення вчителів до пошукової дослідно-експериментальної роботи.

Інформаційно-аналітичний центр (ІАЦ) – здійснює управління інноваційною діяльністю та планування процесу впровадження новацій в освітнє середовище ліцею. Основна увага при цьому приділяється підготовці педагогів до діяльності (експериментальної, пошуково-дослідницької).

Науково-консультативний відділ – створення різних проблемних творчих колективів, визначення пріоритетної тематики їх діяльності, удосконалення навчально-

методичного забезпечення реалізації освітньої програми, аналіз процесів і результатів системних нововведень та ін.

Координаційний відділ – здійснює стратегічне управління діяльністю кафедр і МО на основі бачення загальної стратегії і основних напрямків розвитку ліцею; здійснює координацію науково-методичної роботи через планування та організацію науково-методичної роботи.

Експертний відділ – участь в експертизі найбільш важливих, стратегічних методичних і управлінських документів ліцею.

Така організаційна структура науково-методичної роботи відповідає інноваційному типу ЗЗСО, і дозволяє вирішувати нетрадиційні педагогічні проблеми, здійснювати науково-методичний супровід освітнього процесу у закладі.

Отже, можемо констатувати, що науково-методична робота в ЗЗСО як один із об'єктів управління є багатофункціональною системою взаємопов'язаних дій, комплексом заходів, що базуються на досягненнях науки і передового педагогічного досвіду. Вона відіграє важливу роль у виконанні місії ЗЗСО, надаючи цілісність процесу вдосконалення професійного рівня педагогів та розвитку творчого потенціалу ліцеїстів. *Така організаційна структура науково-методичної роботи сприяє режиму розвитку ЗЗСО, його адаптації до змін у сфері освіти, високій конкурентоспроможності, ефективному впровадженню та супроводу інновацій.*

Управлінський компонент

Як основні складники системи управління науково-методичною роботою традиційно визначені організаційна структура і процес управління. Управління науково-методичною роботою на основі таких сучасних наукових підходів, як системно-діяльнісний, синергетичний, програмно-цільовий, компетентнісний, особистісно зорієнтований, аксіологічний інтегрується в загальну систему управління ліцеєм. Процес управління науково-методичною роботою можна визначити як безперервну послідовність дій, здійснюваних посадовими особами, органами управління, структурними підрозділами ліцею, спрямованих на забезпечення якості освіти за допомогою підвищення професійної компетентності педагогів і вирішення інноваційних проблем освітнього процесу.

За цих умов управління науково-методичною роботою має випереджальний характер, що повинно знайти відображення у формалізації моделі розвитку науково-методичної роботи, яка сприятиме формуванню цілісного науково-методичного середовища, під яким ми розуміємо професійне співтовариство керівників усіх рівнів управління науково-методичною роботою (професійне співтовариство включає директора, заступника директора з НМР, керівників кафедр, методичних об'єднань та соціально-психологічної служби), і забезпечить високу якість освіти.

Управління якістю науково-методичної роботи ми розглядаємо як процес розвитку компетентності педагогів, спрямований на підвищення якості освітнього процесу, і як впровадження гнучкої організаційної структури. Таким чином, управління якістю науково-методичної роботи направлене як на стандартизацію та забезпечення дотримання протягом навчального року основних властивостей, які характеризують систему науково-методичної роботи ліцею, так і на їх щорічну модернізацію відповідно до актуальних проблем освітнього процесу.

Саме програмне управління науково-методичною роботою сприятиме режиму розвитку ЗЗСО, його адаптації до змін у сфері освіти, високій конкурентоспроможності, ефективному впровадженню та супроводу інновацій.

У ЗЗСО мають бути розроблені та затверджені локальні акти, які регламентують науково-методичну роботу: Положення про НМР; Положення про методичне об'єднання;

Результативний компонент

Результати науково-методичної роботи визначаються рівнем підвищення професійної компетентності педагогів та вирішенням інноваційних психолого-педагогічних проблем, які, в свою чергу, забезпечують інноваційний розвиток вчителя. Таке розуміння результатів науково-методичної роботи сприятиме:

вдосконаленню програмно-методичного супроводу реалізації освітньої програми ЗЗСО ;

інноваційному розвитку освітнього процесу, який передбачає розв'язання актуальних психолого-педагогічних проблем життєдіяльності ЗЗСО.

Модель науково-методичної роботи ЗЗСО відповідає таким технологічним вимогам, як системність, реалістичність, ефективність за результатами, відтворюваність.

Складниками моделі є принципи науково-методичної роботи, мета, завдання, зміст, методи і форми, критерії результативності управління. Сучасні принципи управління науково-методичною роботою припускають директивну регламентацію прав і обов'язків, педагогічну підтримку, доцільність, інформаційну достатність та інше.

Мета науково-методичної роботи полягає у створенні умов для задоволення професійних потреб педагогів та актуальних запитів здобувачів освіти. Досягнення мети забезпечується вирішенням завдань, які знаходять своє відображення у змісті управлінської діяльності за такими напрямами, як прогнозування і проектування освітнього процесу, налагодження та координування наукових зв'язків, упровадження в практику сучасних технологій, підвищення рівня професійної компетентності вчителів і керівників, організація дослідно-експериментальної роботи тощо.

Отже: Удосконалення науково-методичної роботи вчителів ЗЗСО – це складний багатофакторний процес їх входження в інноваційну діяльність, що визначається такими напрямками, як реалізація інноваційних підходів, підвищення рівня кваліфікації

вчителів, рівня розвитку практичних і методичних умінь, включення вчителів у наукові дослідження, активна участь педагогів у дослідно-експериментальній роботі.

Професійна кваліфікація вчителів виступає як інтегративна характеристика теоретичних і прикладних знань, практичних і методичних умінь, творчої активності. Вона забезпечує ефективну роботу вчителів з учнями, сприяє творчій активності, ініціативності школярів.

Вдосконаленню системи науково-методичної роботи вчителів сприяє комплекс педагогічних умов, що включає: готовність учителя до реалізації інноваційних підходів, готовність адміністрації школи підтримувати вчителів у реалізації цих підходів; апробація теоретичних і прикладних знань, а також методичних та практичних умінь вчителів у дослідно-експериментальній роботі

Література

1. Енциклопедія педагогічних технологій та інновацій / Автор-уклад. Н. П. Наволокова. - Х.: Основа, 2009. - 176 с. - (Серія «Золота педагогічна скарбниця»).
2. Іващенко О. Аналітична діяльність як складова діяльності методиста // Методист. - 2013. - № 3. - С. 55-70.
3. Кислякова В. Створення регіональної моделі методичної роботи // Методист. - 2013. - № 3. - С. 26-30.
4. Мандрик О. І. Безперервна освіта педагогічного колективу за системою індивідуальних педагогів [електронний ресурс] / О. І. Мандрик. - Режим доступу: http://virtkafedra.ucoz.ua/el_gurnal/pages/vyp8/
5. Нормативні документи з організації науково-методичної роботи // Методист. - 2013. - № 1. - С. 55-68.
6. Олініченко Р. Підготовка творчого вчителя в умовах сільського регіону / Р. Олініченко // Методист. - 2012. - № 9. - С. 60-61.
9. Половенко О. Аналітична діяльність методиста / О. Половенко, А. Постельнак // Методист. - 2012. - № 1. - С. 18-30.
10. Пономаренко Л. Сучасна методична служба району: зміст діяльності // Початкова освіта. - 2010. - № 32. - С. 7-9.
11. Радченко А. Є. Моніторинг професійної педагогічної компетентності вчителя (МППКВ) // Управління школою. - 2005. - № 35-36. -13-17.
12. Радченко А. Є. Професійна компетентність учителя / А. Є. Радченко. - Х.: Основа, 2006. - 126 с.
13. Савченко О. Я. Дидактика початкової школи. - К.: Генеза, 2002. - 368 с.
14. Сєдова Н. Адаптивно-мережева система підготовки педагогічних кадрів початкової школи / Н. Сєдова, Н. Капінус, Г. Грабова // Методист. -2012. - № 9. С. 50-59.

ЛЕКЦІЯ 3

ТЕМА: ТЕХНОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТ ВИБОРУ НАУКОВО_МЕТОДИЧНОЇ ПРОБЛЕМИ ЗЗСО.

Мета лекції: сформувати професійну компетентність магістрів щодо технології вибору науково-методичної проблеми ЗЗСО.

Завдання для вивчення теми та очікувані результати:

➢ *Систематизувати знання щодо:*

– теоретичного обґрунтування вибору науково-методичної проблеми;

– розробки науково- методичної проблеми ЗЗСО;

– розробки перспективного плану реалізації науково-методичної проблеми педагогічним колективом;

– ролі методичної ради та методичних об'єднань вчителів у забезпеченні реалізації науково-методичної проблеми;

–інноваційних формпідведення підсумків реалізації науково-методичної проблеми.

➢ *Сформувати вміння (навички):*

– теоретичного обґрунтування вибору науково-методичної проблеми;

– розробки науково- методичної проблеми ЗЗСО;

– розробки перспективного плану реалізації науково-методичної проблеми педагогічним колективом;

– ролі методичної ради та методичних об'єднань вчителів у забезпеченні реалізації науково-методичної проблеми;

–інноваційних формпідведення підсумків реалізації науково-методичної проблеми.

➢ ***Розвинути мотиваційні установки студентів до:***

– аналізу та рефлексії;

– критичного мислення;

– інноваційного пошуку;

– лідерства;

- професійного розвитку.

Ключові слова: науково-методична проблема, перспективний план реалізації науково-методичної проблеми, інноваційні підведення підсумків.

Форма проведення:лекція з елементами групової дискусії.

ПЛАН

1.Теоретичне обґрунтування вибору науково-методичної проблеми.

2.Розробка науково- методичної проблеми ЗЗСО.

3. Перспективний план реалізації науково-методичної проблеми педагогічним колективом.

4.Роль методичної ради та методичних об'єднань вчителів у забезпеченні реалізації науково-методичної проблеми.

5. Інноваційні форми підведення підсумків реалізації науково-методичної проблеми.

Теоретичний коментар до змісту лекції.

1.Теоретичне обґрунтування вибору науково-методичної проблеми.

Психолого-педагогічна підготовка колективу.

1. Аналіз результатів педагогічного процесу з метою виявлення загальних та окремих проблем науково-методичної роботи в ЗЗСО.

2. Вивчення реального рівня професійної майстерності педагогів, творчих здібностей, потреб та інтересів як всього колективу, так і кожного педагога:

• відвідування занять, виховних заходів;

• методи експертних оцінок; анкетування, бесіди;

• аналіз змісту педагогічних рад, творчих конференцій, методичних об'єднань;

• аналіз педагогом власної діяльності.

3. Регулярне вивчення ступеня розриву між реальним рівнем компетентності педагогів та вимогами суспільства до рівня діяльності педагогічних колективів.

4. Діагностика педагогічних умов, що спричинили такий розрив.

5. Ознайомлення педагогічного колективу з досягненнями психолого-педагогічної науки та інформаційними педагогічними технологіями.

Теоретичне обґрунтування науково-методичної проблеми ЗЗСО.

1. Вибір і формування теми (проблеми) на основі результатів підготовчого етапу: опрацювання творчою групою 3-4 проблем (мети, форм та методів їх впровадження).

2. Ознайомлення всіх членів колективу з обраними варіантами тем та вибір одного з них для колективу закладу.

3. Обговорення методичної теми, планування форм роботи над нею: розробка плану теоретичної підготовки педагогів до виконання даної теми; підготовка членів методичного об'єднання до практичної реалізації теми.

4. Ознайомлення всіх членів педагогічного колективу з проектом реалізації єдиної методичної теми, її обговорення та затвердження педагогічною радою закладу.

Теоретична підготовка до впровадження теми.

1. Загальна теоретична підготовка педагогічного колективу до впровадження в практику нових наукових ідей, концепцій, рекомендацій.

2. Аналіз літератури з теми.

3. Аналіз досвіду впровадження цієї теми у практиці.

4. Опис власного досвіду кожного члена педагогічного колективу у межах обраної теми.

5. Розробка творчою групою моделі впровадження: виділення основних положень, рекомендацій, прийомів, методів роботи; визначення змін у функціях усіх категорій педагогічних працівників; коригування діяльності учасників; виявлення специфічних засобів реалізації завдань моделі; експертна оцінка реального досвіду.

3. Перспективний план реалізації науково-методичної проблеми педагогічним колективом.

Управлінський супровід впровадження науково-методичної проблеми ЗЗСО – *це цілеспрямований і організаційний процес управління*, котрий має відбуватися у такій послідовності: постановка мети – планування – організація – аналіз – регулювання – контроль – стимулювання – корегування.

Постановка мети **включає встановлення конкретних, вимірних, досяжних, реалістичних та часо-спрямованих цілей.**

Планування – це вид діяльності, який визначає перспективу і майбутній стан організації, шляхи і способи його досягнення.

Організа́ція (від грец.інструмент) – цільове досягнення певної мети.

Аналіз – метод дослідження, який вивчає предмет, уявно чи реально розчленовуючи його на складові елементи, як-от частини об'єкта, його ознаки, властивості, відношення, відтак розглядає кожен з виділених елементів окремо в межах єдиного цілого.

Регулювання – це вид діяльності, що являє собою вплив керівника на підлеглих так, щоб вони виконували роботу для досягнення цілей організації.

Контроль – перевірка, спостереження за чим-небудь.

Стимулювання – це процес регулюючого впливу на працівника чинників зовнішнього середовища з метою підвищення його трудової активності. Якщо мотивація підштовхує діяльність зсередини, то стимулювання приваблює її ззовні можливістю задоволення потреб.

Корегування – внесення поправок, виправлень у що-небудь.

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 освітнього закладу над єдиною науково-методичною проблемою.

Роль методичної ради та методичних об’єднань вчителів у забезпеченні реалізації науково-методичної проблеми.

Інноваційні форми підведення підсумків реалізації науково-методичної проблеми.

КРЕДИТ 3.

НАУКОВО-МЕТОДИЧНА ПРОБЛЕМА ЗЗСО ЯК ЧИННИК СТВОРЕННЯ ІННОВАЦІЙНОГО ПРОФЕСІЙНОГО ПРОСТОРУ ДЛЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

ЛЕКЦІЯ 1

Тема: Алгоритм реалізації педагогічним колективом науково-методичної проблеми ЗЗСО.

Мета лекції: сформувати професійну компетентність магістрів щодо розробки **алгоритму реалізації педагогічним колективом науково-методичної проблеми ЗЗСО.**

Завдання для вивчення теми та очікувані результати:

➢ *Систематизувати знання щодо:*

– розробки **алгоритму реалізації педагогічним колективом науково-методичної проблеми ЗЗСО;**

– головних принципів реалізації ;

– нормативно-правового забезпечення методичної роботи в ЗЗСО;

– функції і напрями методичної роботи в закладі освіти.

➢ *Сформувати вміння (навички):*

– формулювати цілі та завдання методичної роботи в ЗЗСО;

– визначати сутність і специфічні риси методичної роботи в ЗЗСО;

– пояснювати основні принципи методичної роботи;

– характеризувати функції методичної роботи;

– застосовувати нормативно-правові документи у професійній діяльності;

– визначати перспективні напрями розвитку методичної роботи в ЗЗСО.

➢ *Розвинути установки до:*

– аналізу та рефлексії;

– критичного мислення;

– інноваційного пошуку;

– лідерства;

- професійного розвитку.

Ключові слова: єдина науково-методична тема, впровадження, діагностично-концептуальний етап, психолого-педагогічна підготовка колективу, практичне дослідження, самоосвіта, діагностика, теоретичне обґрунтування науково-методичної проблеми ЗЗСО, поточний аналіз та управління процесом впровадження науково-методичної теми.

Форма проведення: Презентаційний меседж **«Я вважаю, що…»**

План.

1.Робота колективу над єдиною науково-методичною темою як колективна форма пошукової роботи з метою вирішення проблемного питання заклад та підвищення професійно-кваліфікаційного рівня вчителів.

2. Основні вимоги до алгоритму впровадження єдиної науково-методичної теми.

Теоретичний коментар до змісту лекції.

1.Робота колективу над єдиною науково-методичною темою –колективна форма пошукової роботи з метою вирішення проблемного питання закладу та підвищення професійно-кваліфікаційного рівня вчителів.

Основні вимоги до ЄНМТ :

- Актуальність для даного освітнього закладу;
- Відповідність теми сучасним педагогічним ідеям і концепціям;
- Діалектичний зв'язок з проблемним питанням закладу;
- Колегіальність вибору теми на основі діагностики педагогічного колективу;
- Цілісність – науково методична тема повинна об’єднувати як навчальну , так і виховну роботу.

2.Основні вимоги до алгоритму роботи над єдиною науково-методичною темою.

1 етап Діагностично-концептуальний.

1. Аналіз результатів педагогічного процесу;

- Діагностування вчителів з метою вивчення рівня їх професійної компетентності;

2. Створення ініціативної групи для опрацювання та систематизації результатів діагностики та визначення мети, завдань, методів реалізації даної теми.

3. Організація роботи творчої групи (з числа дирекції, голів МК, вчителів-методистів) .

4. Теоретичне обґрунтування єдиної науково-методичної теми

- Ознайомлення всіх членів колективу з аналітичним матеріалом щодо визначення проблем , обговорення, остаточний вибір єдиної науково-методичної теми;

5. Складання програми дослідження визначеної теми, забезпечення послідовності накреслених заходів, їх взаємодія з іншими напрямами педагогічного процесу.

2 етап Теоретична підготовка.

1. Загальна теоретична підготовка педагогічного колективу до впровадження в практику нових ідей, концепцій, рекомендацій:

- лекційно-практичні заняття;

- теоретичні семінари;

- лекції.

2. Вивчення науково-методичної літератури з теми:

- створення тезаурусу,

- картотеки літератури,

- оформлення інформаційно-довідкових матеріалів в шкільному методичному кабінеті

3. Розробка творчою групою моделі впровадження : виділення основних положень , рекомендацій ,прийомів, визначення змін у функціях усіх категорій педагогічних працівників. Коригування діяльності учасників, виявлення специфічних засобів реалізації завдань моделей, експертна оцінка.

3 етап Практичне дослідження.

1. Спрямування всіх напрямів методичної роботи на розвиток творчого потенціалу вчителя у контексті дослідження єдиної науково-методичної теми.

2. Самоосвіта педагогів:

- формування особистої педагогічної проблеми й узгодження її з єдиною науково-методичною темою;

- вибір, аналіз, експериментальна перевірка нових методів роботи, використання їх на практиці;

- осмислення , узагальнення своєї діяльності

3. Розробка рекомендацій, обговорення їх на засіданнях МК, підготовка заходів щодо реалізації у практичну діяльність.

4. Вивчення, апробація ППД;

5. Трансформування інноваційних технологій в практичну діяльність;

6. Створення інформаційного банку щодо впровадження в освітній процес результатів роботи над ЄНМТ .

7. Організація взаємо відвідування уроків та виховних заходів;

8. Аналіз навчально-методичної та матеріальної бази кабінетів, здійснення заходів щодо їх поліпшення.

9. Удосконалення системи роботи вчителів у контексті роботи над темою.

10. Звіт про хід реалізації науково-методичної теми:

- використання колективних форм методичної роботи (цільові семінари, науково-методичні конференції);

- Оформлення постійно діючої педагогічної виставки;

- Проведення відкритих уроків, предметних тижнів, декад педагогічної майстерності.

11. Поточний аналіз та управління процесом впровадження.

- Аналіз та самоаналіз того, як впливає використання пропонованих методів та приймів на якість навчально-виховного процесу;
- Контроль і аналіз адміністрацією стану реалізації ЄНМТ , планування контролю , координація роботи педагогічного колективу.
- Організація педрад, семінарів, лекцій, відкритих уроків з метою узагальнення набутого досвіду.

12. Контрольно-аналітична діяльність методичної служби в процесі виконання роботи за темою:

- порівняльний аналіз проблематики та ходу роботу педагогів над темою;
- координація усіх ланок методичної роботи;
- забезпечення переходу від пошуку до моделювання та практичного застосування.;
- стимулювання діяльності педагогів.

4 етап . Підсумковий.

1. Узагальнення та аналіз роботи над темою, підготовка практичних рекомендацій.

2. Проведення творчих звітів шкільних МК про наслідки роботи над темою;

3. Проведення творчих майстерень кращих педагогів.

4.Оформлення результатів досліджень у вигляді методичних порад.

5. Створення банку перспективного педагогічного досвіду;

6. Проведення педради-панорами методичних знахідок.

7. Проведення підсумкової конференції з виставкою методичних та дидактичних досягнень педагогів.

8. Визначення форм стимулювання і популяризації кращого досвіду з теми.

Очікувані результати:

1. Дотримання єдиного педагогічного кредо. Визначення загальних цінностей, традицій у закладі.
2. Удосконалення змісту, форм і методів методичної роботи у закладі.
3. Підвищення професійної компетентності, творчого потенціалу педагогів.
4. Використання набутого досвіду на практиці.
5. Поширення за межі закладу кращого досвіду.
6. Підвищення рівня навчальних досягнень учнів .
7. Створення сприятливого психолого-педагогічного клімату.
8. ***Творчий етап***
9. 1. Творче опрацювання кожним педагогом педагогічної ідеї у своїй навчально-виховній діяльності.
10. 2. Самоосвіта педагогів: робота над особистою педагогічною проблемою, співзвучною з науково-методичною проблемою ЗЗСО ; вибір, аналіз, експериментальна

перевірка нових методів роботи, застосування їх на практиці; осмислення, узагальнення своєї діяльності та порівняльний аналіз позитивних результатів з рекомендаціями.

11. 3. Звіт про виконання науково-методичної теми: використання масових форм методичної роботи (цільові семінари, науково-методичні конференції); оформлення постійно діючої педагогічної виставки; проведення відкритих занять.

12. 4. Варіанти організаційних форм роботи колективу ЗЗСО над проблемою.

13. 5. Створення банку даних щодо результатів науково-методичної роботи в ЗЗСО.

Поточний аналіз та управління процесом впровадження.

1. Аналіз та самоаналіз педагогами результатів впровадження: як використання пропонованих методів та прийомів впливає на якість освітнього процесу.

2. Контроль адміністрацією роботи колективу над науково-методичною темою: планування контролю за виконанням науково-методичної теми; аналіз інформації про стан реалізації; координація роботи над темою колективу та науково-дослідницьких груп; організація семінарів, лекцій, конференцій, відкритих занять гуртків з метою узагальнення досвіду роботи над єдиною проблемою.

3. Контрольно-аналітична діяльність методичних рад навчального закладу в процесі виконання теми: порівняльний аналіз проблематики та ходу роботи педагогічного колективу над темою зі станом її розробки в науці та практичними результатами; координація та об'єднання зусиль усіх ланок системи освіти; забезпечення переходу від стихійного пошуку до моделювання та проєктування роботи колективу над темою; посилення компетентного керівництва використанням науково-методичної інформації; стимулювання діяльності педагогів.

Підбиття підсумків роботи.Обговорення результатів роботи над єдиною темою на педагогічній раді. Вироблення і прийняття рекомендацій.

Висновки. Наведений приклад діяльності позашкільного навчального закладу з підвищення фахової майстерності педагогів свідчить про творчий підхід кожного педагога до вирішення цієї важливої проблеми.

ЛІТЕРАТУРА :

1. Панасюк А.Ю. Формирование имиджа: стратегия, психотехнологии, психотехники / А.Ю. Панасюк. – М. : Омега-Л, 2009. – 266 с.

2. Бех І.Д. Особистісно-зорієнтоване виховання. – К.; ІЗМН, 1998.

ЛЕКЦІЯ 2

ТЕМА: ПЕРЕДОВИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ ДОСВІД. Класифікація.

Мета лекції: сформувати професійну компетентність магістрів щодо сутності передового педагогічного досвіду.

Завдання для вивчення теми та очікувані результати:

➢ *Систематизувати знання щодо:*

– сутності та змісту передового педагогічного досвіду;

– видів педагогічного досвіду та їх характеристик;

– критеріїв оцінки передового досвіду.

➢ *Сформувати вміння (навички):*

– *визначати* сутність та зміст передового педагогічного досвіду

– характеризувати види педагогічного досвіду;

– визначати критерії оцінки передового досвіду.

➢ *Розвинути установки до:*

– аналізу та рефлексії;

– критичного мислення;

– інноваційного пошуку;

– лідерства;

- професійного розвитку.

Форма проведення.

План лекції:

1. Передовий педагогічний досвід – важливий фактор підвищення педагогічної майстерності.
2. Класифікація передового педагогічного досвіду.
3. Критерії передового досвіду.

Ключові слова: передовий педагогічний досвід, класифікація, вивчення, узагальнення, поширення, критерії, етапи, інноваційний (творчий) педагогічний досвід .

Теоретичний коментар до змісту лекції.

1. Передовий педагогічний досвід – важливий фактор підвищення педагогічної майстерності.

Передовий педагогічний досвід – важливий фактор підвищення педагогічної майстерності, розвитку творчої ініціативи викладача, невичерпне джерело нового, прогресивного, жива творчість колективу. **Головна мета** аналізу і узагальнення передового педагогічного досвіду полягає в тому, щоб розкрити способи і прийоми, за допомогою яких досягається позитивний ефект.

Тому передовий досвід потребує експертизи: вивчення, аналізу і оцінки, тривалої перевірки, оцінки з погляду досягнень сучасної науки і практики. У структурі передового педагогічного досвіду виділяють:

- елементи досвіду, обумовлені індивідуальною своєрідністю особистості викладача;

- прийоми і способи діяльності, характерні тільки для даної загальноосвітньої галузі;
- найбільш загальні прийоми і способи діяльності, які можуть бути використані в інших галузях.

Інноваційний (творчий) педагогічний досвід - вищий ступінь прояву передового педагогічного досвіду, що характеризується системною перебудовою педагогом своєї діяльності на основі принципово нової ідеї або сукупностей ідей, у результаті чого досягається значне і стійке підвищення ефективності педагогічного процесу. Цікаві творчі знахідки вчителів є в будь-якому педагогічному колективі. Узагальнення і втілення ППД – невід'ємна складова управління методичною роботою.

За К.Д. Ушинським, передається не сам досвід, а думки, які виведені із досвіду, на основі яких можна сформулювати рекомендації.

Якщо запитати у великого художника, як йому вдається написати такий чудовий пейзаж? Він розповість, як він писав натуру, про що думав, що переживав, як створював ескізи, як змішував фарби... Всім усе зрозуміло. Але інший художник так не напише, хоч буде повторювати все, що робив майстер. Так і в учительській праці: механічно перейняти нічого не можна. Але вироблені прийоми допоможуть знайти свої підходи до вирішення тієї ж проблеми і досягти успіху.

2.Класифікація передового педагогічного досвіду

Залежно від *теми та змісту* передовий педагогічний досвід може бути:

- **комплексний***,* що охоплює різні питання навчально-виховного процесу (зміст, методи, прийоми, форми навчання), втілення досягнень педагогіки та психології і орієнтується на поглиблення професійного досвіду;
- **локальний** – це досвід доробку викладача чи педагогічного колективу в побудові певних компонентів навчально-виховного процесу: цільового, стимулюючо-мотиваційного, змістового, операційно-діяльнісного, контрольно-регулятивного, оцінно-результативного. Найчастіше стосується певної проблеми, над якою колектив або конкретний учитель;
- **цільовий,** що визначається педагогічними реформами або переглядом навчальних програм. Також може стосуватися індивідуальної програми підвищення кваліфікації викладача чи введення в діяльність учителів-початківців або, наприклад, з метою кар'єрного зростання (підготовки резерву директорів шкіл). Також цей напрямок може забезпечувати розширення досвіду в галузях, які не відносяться до предмета викладання (іноземна мова, ІКТ).

За *характером* діяльності передовий педагогічний досвід поділяється на:

- **дослідницький –** це експериментальні пошуки способу реалізації наявної педагогічної ідеї;

- **раціоналізаторський –** якщо знахідки оригінальні, відрізняються від досягнутого в науці і практиці, спрямовані на вдосконалення традиційних підходів і поглядів;
- **новаторський -** досвід, що містить принципово нові для системи освіти педагогічні ідеї.

За *кількістю авторів, носіїв досвіду* (окремий педагог, група педагогів, методичне об'єднання працівників закладів освіти, районних науково- методичних центрів) передовий педагогічний досвід може бути:

- **колективним;**
- **груповим;**
- **індивідуальним.**

3.Критерії передового досвіду: актуальність; творча новизна; висока результативність і ефективність; стабільність; перспективність і відтворюваність; маневреність.

Актуальність досвіду передбачає відповідність досвіду вимогам сучасності, соціальному замовленню, тенденціям суспільного розвитку, державній і регіональній освітній політиці; спрямованість на вдосконалення навчально-виховного процесу; формування інтелектуального потенціалу особистості; використання засобів розкриття здібностей і талантів кожної дитини, виховання високоморальної особистості.

Актуальність зумовлюється масштабністю розповсюдження досвіду. Про ступінь актуальності можна судити за кількісним показником – по тому, скільком людям цей досвід потрібен.

Творча новизна полягає в комбінуванні вже відомих методик, відкритті нових форм, методів, способів педагогічної діяльності; вихід за межі відомого в науці і масовій практиці; в раціоналізації або вдосконаленні окремих сторін педагогічної діяльності, в оновленні освітніх засобів і правил їх застосування, постановці і вирішенні нових педагогічних завдань. Без цієї якості досвід не є передовим. Якщо в досвіді немає новизни, він не являє собою для інших ніякого інтересу.

Висока результативність і оптимальність – невід'ємний показник, що передбачає забезпечення відповідного рівня знань, умінь і навичок в обсязі державної програми (стандартів освіти) з урахуванням індивідуальних особливостей і здібностей кожного учня, їхньої вихованості, сформованості світогляду; результативність найвища в порівнянні з масовим рівнем або однакова з ним при використанні меншому часу та зусиль; сприяє сталості одержаних результатів у часі, раціональності витрат часу, зусиль, засобів. Найбільш результативним і ефективним є досвід з інноваційним потенціалом, який визначається перевагою нових ідей.

Стабільність (надійність) – достатня апробованість досвіду, проявляється у стійкій ефективності та стабільності методів, прийомів, форм роботи, які повторюються,

постійно використовуються в діяльності педагога, і стійких результатів в умовах застосування узагальненого досвіду іншими педагогами.

Перспективність і відтворюваність – характеризують досвід з точки зору забезпечення можливості наслідування його та перенесення в педагогічну практику для застосування іншими педагогами; довгострокове збереження актуальності результатів, які отримано за рахунок освоєння досвіду.

Унікальність і маневреність, тобто неповторність, здатність забезпечити вибір навчальних засобів (програм, підручників) залежно від потреб і можливостей учнів.

Рекомендована література.

1. Бочинська Є. Сучасні підходи до організації методичної роботи з педагогічними кадрами: методичні рекомендації. Підручник для директора. 2003. № 7–8. С. 5–8.

2. Вивчення, узагальнення, поширення передового педагогічного досвіду: методичні рекомендації / упор. І. В. Удовиченко, І. О. Захарова та ін.; за заг. ред. І. В. Удовиченко. Суми : РВВ СОІППО, 2010. 42 с.

3. Гуденко Л. Рекомендації щодо вивчення досвіду роботи вчителя / упор. Ж. М. Сташко. К.: Шкільний світ, 2013. С. 80–89.

4. Дерев'янкіна Н. В. Криниця педагогічного досвіду / уклад. Н. В. Дерев'янкіна. Х.: Вид. група «Основа», 2011. 128 с.

5. Жерносек І. Ф. Моделювання передового педагогічного досвіду: реалізація прогностичної та моделюючої функцій. Директор школи, ліцею, гімназії. 2003. № 1. С. 87–91.

6. Жерносек І. П. Передовий педагогічний досвід: проблеми і пропозиції. Педагогіка і психологія. 1994. № 4. С. 111–116

7. Лозінська О. Створюємо новий досвід. Методичні рекомендації впровадження педагогічних інновацій. Методист. 2016. № 1. С. 42–49.

8. Мандровський О. Педагогічний досвід: мета, завдання, типові помилки. Методичні рекомендації щодо написання матеріалів педагогічного досвіду. Методист. 2016. № 7. С. 13–20.

9. Методичні рекомендації з виявлення, вивчення, узагальнення та поширення передового педагогічного досвіду / упоряд. Г.П. Бондарчук. Київ: Київський університет імені Бориса Грінченка, 2010. 43 с.

11. Назаренко Г. Передовий педагогічний досвід у контексті інноватики. Післядипломна освіта в Україні. 2010. № 2. С. 32–34. 12. Основні напрями методичної роботи в загальноосвітніх навчальних закладах / уклад. В. Столик. Школа. 2010. № 3. С. 37–61.

13. Пасічник О. Педагогічний досвід: інноваційні форми впровадження та поширення. Методист. 2012. № 8. С. 20–22.

14. Тевлін Б. Передовий педагогічний досвід: вивчення, узагальнення та поширення. Завуч. 2003. № 12. С. 3–8.

15. Холод М. Педагогічний досвід. Завуч. 2015. № 17. С. 30–35.

ЛЕКЦІЯ 3

ТЕМА:УПРАВЛІНСЬКИЙ СУПРОВІД ОРГАНІЗАЦІЇ ВИВЧЕННЯ ПЕРЕДОВОГО ПЕДАГОГІЧНОГО ДОСВІДУ

Мета лекції: сформувати професійну компетентність магістрів щодо забезпечення керівником ЗЗСО та його заступниками управлінського супроводу організації вивчення передового педагогічного досвіду.

Завдання для вивчення теми та очікувані результати:

➢ *Систематизувати знання щодо:*

– сутності та змісту поняття «управлінський супровід»;

– головних принципів управлінського супроводу організації вивчення передового педагогічного досвіду ;

– функцій і напрямів управлінського супроводу організації вивчення передового педагогічного досвіду.

➢ *Сформувати вміння (навички):*

– визначати сутність управлінського супроводу організації вивчення передового педагогічного досвіду в ЗЗСО;;

– пояснювати головні принципи управлінського супроводу організації вивчення передового педагогічного досвіду;

– характеризувати функції і напрями управлінського супроводу організації вивчення передового педагогічного досвіду.

➢ ***Розвинути установки до:***

– аналізу та рефлексії;

– критичного мислення;

– інноваційного пошуку;

– лідерства;

- професійного розвитку.

Ключові слова: управлінський супровід, актуальність, виявлення, вивчення, узагальнення, опис і впровадження ППД.

План

1. Сутність та зміст поняття «управлінський супровід».

2.Головні принципи управлінського супроводу організації вивчення передового педагогічного досвіду.

3. Функції управлінського супроводу організації вивчення передового педагогічного досвіду.

4.Етапи управлінського супроводу: виявлення, вивчення, узагальнення, опис і впровадження ППД.

Теоретичний коментар до змісту лекції.

1. Сутність та зміст поняття «управлінський супровід».

2. Головні принципи управлінського супроводу організації вивчення передового педагогічного досвіду.

3.Функції управлінського супроводу організації вивчення передового педагогічного досвіду.

4.Етапи управлінського супроводу: виявлення, вивчення, узагальнення, опис і впровадження ППД. Управлінський супровід ППД включає декілька послідовних організаційних етапів: **виявлення, вивчення, узагальнення, опис** і **поширення.**

І етап. Виявлення передового педагогічного досвіду відбувається в ході:

- моніторингу;
- звіту педагога про результати роботи над методичною темою;
- здійснення внутрішнього контролю;
- вивчення результатів роботи педагога над темою самоосвіти;
- атестації педагогічних кадрів.
- в ході районних оглядів, конкурсів;

Виявлення передового педагогічного досвіду передбачає:

- визначення *об'єкта* (носія) передового досвіду;
- аналітичну оцінку вихідних матеріалів;
- систематизацію відомостей про передовий досвід та комплектування довідково-інформаційних матеріалів.

Виявлення передового педагогічного досвіду ґрунтується на методологічних засадах:

- *об'єктивності.* Педагогічні факти, результати педагогічної діяльності мають бути оцінені об'єктивно, відповідально, конкретно;

- *комплексності.* У підході до оцінки педагогічних явищ необхідно виходити з виявлення провідної ланки у структурі цілісного процесу, з урахуванням аналізу реальної педагогічної ситуації;

- *науковості.* Виявлення досвіду відбувається з позицій найновіших досягнень педагогічної теорії, тісного взаємозв'язку її з практикою, наукового осмислення практичних здобутків.

Науково обґрунтованим вважається виявлення досвіду на основі розробленої і обґрунтованої системи критеріїв та показників.

Вивчення ППД.

Підставою для вивчення і узагальнення передового досвіду є:

- рішення методичного об′єднання навчального закладу (протокол);

- рекомендація адміністрації навчального закладу (довідка за підсумками діяльності, наказ);

- рішення педагогічної ради (протокол педради);

- рекомендації районного науково-методичного центру (протокол);

- наказ районного управління освіти (РУО) за підсумками міських конкурсів і на підставі рекомендацій РНМЦ;

- рішення науково-методичної ради закладу освіти.

Для вивчення й узагальнення передового педагогічного досвіду створюється експертна комісія, до складу якої входять представники адміністрації та компетентні педагоги освітньої установи; за необхідності залучаються фахівці районного науково-методичного центру, районного управління освіти, Інституту післядипломної педагогічної освіти, Департаменту освіти і науки.

Експертна комісія складає план і здійснює вибір оптимальних методів із вивчення та узагальнення інноваційного та передового досвіду на підставі поданих претендентом матеріалів.

При вивченні і діагностиці (аналізі, оцінці) передового досвіду (змісту, методів, прийомів роботи) використовується:

- **спостереження**, відвідування навчальних занять і позакласних заходів (цілеспрямоване сприйняття педагогічного процесу) з використанням сучасних аудіо- і відеозасобів;
- методи **опитувальної** діагностики:
- бесіди,
- анкетування,
- контрольні роботи,
- педагогічне тестування,
- соціометричні методики,
- метод експертних оцінок,
- вивчення думки оточуючих, колег;
- вивчення і аналіз **документації** НВП:
- наказів і протоколів,
- планів,
- конспектів занять і заходів,
- звітів, доповідей, повідомлень,

- методичних розробок,
- дидактичних матеріалів,
- вивчення і оцінка особистісних якостей педагога.

Вивчається: суть досвіду, його прояв, зміст, методи, форми, прийоми і засоби навчання, конкретні умови виникнення і розвитку досвіду, особистість автора досвіду, тривалість у часі існування досвіду.

Під **аналізом** і **самоаналізом** досвіду розуміють мисленнєвий розподіл цілісного педагогічного процесу на складові. Без такого розчленування неможливо пізнати, осмислити жодного складного явища.

Елементи педагогічного досвіду, які виділяються шляхом аналізу, підлягають оцінці з точки зору їх педагогічної ефективності.

У вивченні досвіду важливий не тільки результат, але й увесь процес його створення (творча лабораторія педагога). Тому бажано проводити довгострокові спостереження.

Узагальнення і **опис ППД.**

Спочатку збирають позитивні факти, далі знаходять їх спільну причину, основу. Досвіду дається назва, коротко формулюється його суть, розкривається оригінальність у методиці навчально-виховної роботи і її системи. Опис системи роботи викладача, його авторської технології охоплює не одну якусь сторону навчально-виховного процесу, а різні сторони досвіду, які відображають його специфічні особливості:

- підготовка викладача до нового навчального року, до вивчення теми, до окремого заняття;
- викладання нового матеріалу, забезпечення його зв'язку з життям і діяльністю учнів;
- організація самостійної роботи на занятті з урахуванням індивідуального підходу;
- перевірка і оцінювання знань, умінь і навичок учнів, зрушення в їхньому розвитку;
- визначення домашніх завдань, їх перевірка і виконання;
- проведення позакласної роботи.

Упровадження і поширення ППД.

Поширення передового педагогічного досвіду – це діяльність, спрямована на ознайомлення працівників освітніх закладів із суттю досвіду, обґрунтування доцільності його впровадження, популяризацію передової педагогічної ідеї та здійснюється автором за сприянням адміністрації ЗЗСО, науково-методичного центру, Інституту післядипломної педагогічної освіти у таких формах:

- участь у модульних курсах підвищення кваліфікації в якості лекторів-практиків; педагогічних конкурсах як членів журі;

- виступи авторів досвіду на науково-практичних конференціях, семінарах, педагогічних читаннях, «круглих столах», засіданнях методичних об’єднань, районних школах передового педагогічного досвіду; курсах підвищення кваліфікації;

- проведення комплексу заходів: лекції, семінари-практикуми, майстер-класи, консультації, відкриті уроки та позакласні заходи;

- публікації, тиражування інноваційного досвіду роботи (збірки: опис досвіду роботи з практичними додатками, CD-диски: розробки уроків, позакласних заходів, тестові, діагностичні матеріали і т.д.), веб-сайти, інтерактивні та мультимедійні посібники;

- участь у виставках та конференціях.

Результати узагальнення передового досвіду можуть бути представлені у вигляді методичних рекомендацій, розробок, дидактичних матеріалів, творчої роботи, статті, навчально-методичного посібника.

Таким чином, аналіз і узагальнення передового педагогічного досвіду можуть проходити на різному науковому рівні, починаючи від простих емпіричних узагальнень без точного обліку всіх його умов і результатів і закінчуючи строгим експериментом відповідно до правил наукового доведення, які дозволяють розкрити внутрішній механізм взаємозв’язку педагогічних явищ. Кожному педагогу, який займається аналізом і узагальненням свого або чужого досвіду, потрібно постійно підвищувати науковий рівень цієї роботи.

У процесі опису узагальненого передового педагогічного досвіду дотримуватися структури, яка містить такі складові: − вступна частина (висвітлюється актуальність, соціальна значущість досвіду, новизна педагогічних ідей; робляться посилання на психолого-педагогічні джерела з теми досвіду (1/8 усього тексту); у цій частині простежується теоретичне підґрунтя досвіду, мета та його сутність); − основна частина (опис досвіду, не менше 10 сторінок тексту, де обґрунтовується ефективність нових технологій, методів, прийомів, засобів навчання учнів, здобутки творчої діяльності, науково-методичні ідеї, методичні розробки, аналізується результативність); − заключна частина (формулюються загальні висновки; надається оцінка ефективності досвіду, можливості його впровадження, рекомендації; визначається подальша робота з ефективного використання результатів досвіду).



РОЗДІЛ IV
ПЛАНИ ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ

Кредит 1. Теоретичні основи управління методичною роботою в закладі загальної середньої освіти.

Практичне заняття № 1

ТЕМА. Зміст та завдання методичної роботи в ЗЗСО (2 год)

Форма проведення.

План

1. Зміст та завдання методичної роботи в ЗЗСО.
2. Поняття про методичну роботу, її сутність і специфічні риси.
3. Головні принципи методичної роботи.
4. Функції і напрями методичної роботи в ЗЗСО.
5. Нормативно-правове забезпечення методичної роботи: «Професійний стандарт вчителя початкових класів», Концепція НУШ, Закон України «Про освіту», Положення про атестацію педагогічних працівників, Положення про сертифікацію вчителів.
6. Перспективи розвитку методичної роботи в ЗЗСО в умовах упровадження НУШ.

Рекомендована література:

1. Баранецька Н. Організація методичної роботи з педагогічними кадрами // Управління освітою. – 2004. – № 22. – С.8-9.
2. Мануйленко С.В. Організація методичної роботи у школі // Управління школою: Науково-методичний журнал. – 2004. – № 36. – С.12-19.
3. Положення про районний (міський) методичний кабінет (центр) / Наказ МОН України від 08. 12. 2008, № 1119 [Електронний ресурс]. – http:// www.mon.gov.ua
4. Методична робота в школі [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://uk.kubg.edu.ua/images/stories/Departaments/uk/PDF/shkolznv4.pdf

Питання для обговорення:

-Які головні принципи методичної роботи? Обґрунтуйте власну відповідь.

-Розкрийте функції методичної роботи за М.М. Поташником.

-Які нормативні документи регулюють методичну роботу в ЗЗСО.

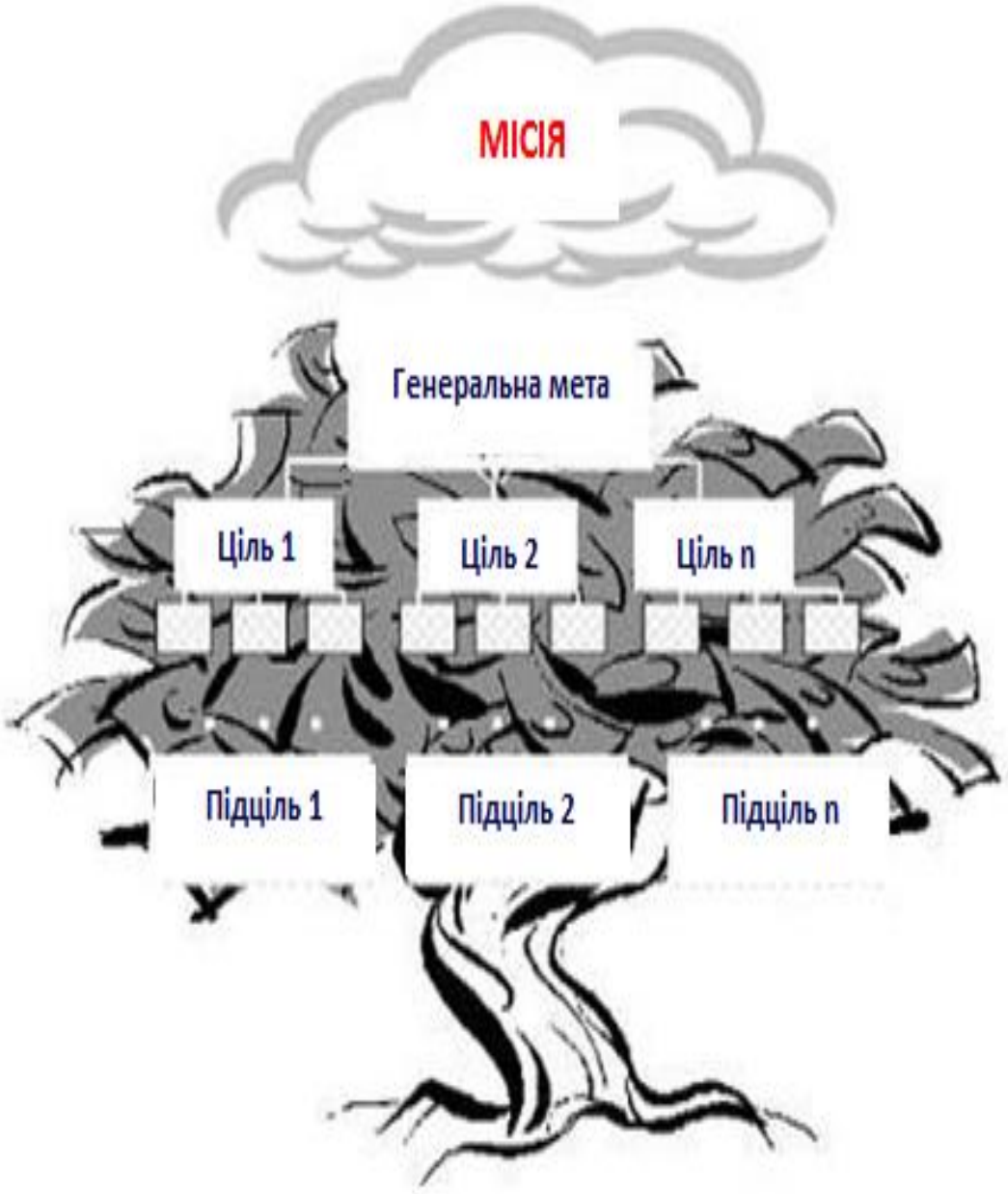
-Окресліть основні напрями оновлення змісту та форм методичної роботи в ЗЗСО умовах впровадження НУШ (Дерево рішень).

- Охарактеризуйте основні напрямки підвищення якості методичної роботи.

-Визначте місію методичної роботи в закладах загальної середньої освіти.

-Зробіть порівняльну характеристику традиційної методичної роботи та запропонованих напрямів змін у методичній роботі.

Практичне завдання: Підготувати мультимедійну презентацію **«Методична робота в ЗЗСО».**



<u>Практичне заняття</u> № 2

Кредит 1. **Теоретичні основи управління методичною роботою в закладі загальної середньої освіти.**

Тема2. Методичне об'єднання вчителів: структура, зміст та напрямки роботи (2 год).

Форма проведення. Ділова гра. Підготовка та проведення засідання методичного об'єднання вчителів початкових класів.

«Я не боюсь помилок тому, що вони найкраще можуть чогось навчити».

<u>Марк Цукенберг</u>

1. Мета та завдання ділової гри.

2. Розподіл ролей учасників методичного об’єднання: голова методичного об’єднання, секретар, вчитель, який ділиться досвідом з впровадження інноваційних технік формувального оцінювання учнів.

3. Ділова гра «Засідання методичного об’єднання вчителів початкових класів».

План засідання.

1. Формувальне оцінювання - інноваційний концепт та оцінювання освітніх досягнень здобувачів освіти. Концептуальні й нормативно-правові засади формувального оцінювання в Новій українській школі. (доп. Голова мет.об’єднання)

2. Обмін досвідом. Практика використання формувального оцінювання (з досвіду роботи вчителів початкових класів)

4. Вчитель ділиться досвідом з впровадження інноваційних технік формувального оцінювання учнів. супровід: мультимедійна презентація.

5. Методичні рекомендації вчителям з формувального оцінювання учнів початкової школи.

КРЕДИТ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ УПРАВЛІННЯ МЕТОДИЧНОЮ РОБОТОЮ В ЗАКЛАДІ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ.

Практичне заняття №3

Тема. Традиційні форми методичної роботи в ЗЗСО.

Форма проведення: ДИСКУСІЙНА ПЛАТФОРМА

План

1. Поняття «форма методичної роботи» .

2. Класифікація форм методичної роботи.

3. Особливості застосування традиційних форм методичної роботи.

4. Специфіка та умови застосування індивідуальних форм методичної роботи

Питання для дискусії

1. Поясніть сутність понять «форми методичної роботи» .

2. Обґрунтуйте значення класифікації форм методичної роботи з педагогами в ЗЗСО.

3.Обґрунтуйте поняття «традиційні» та «нетрадиційні» форми методичної роботи.

3. Аргументуйте доцільність використання індивідуальних форм методичної роботи.

5. Накресліть схему переваг і недоліків використанні індивідуальних форм методичної роботи

6. Створити кейс традиційних форм методичної роботи для професійного зростання педагогів ЗЗСО.

7.Здійсніть **порівняльну характеристику традиційної методичної роботи та векторів змін**.

Таблиця 1

Порівняльна характеристика традиційної методичної роботи та векторів змін

Напрями	**Традиційна методична робота**	**Вектори змін у методичній роботі**
Концептуальна основа, провідна ідея організації методичної роботи	Знаннєвий підхід. Єдина методична тема (проблема) школи (закладу загальної середньої освіти), що визначає зміст діяльності методичної служби	Компетентнісний, особистісно зорієнтований, адаптивний підхід. Зміст діяльності визначають професійні інтереси та професійні запити всіх учителів
Мета	Передавання знань з актуальних питань освіти	Створення умов для задоволення професійного інтересу
Функції	Навчання	Сприяти формуванню професійного інтересу, запитів та їх задоволення
Структурні компоненти	Методичні об'єднання	Динамічні групи, творчі лабораторії, індивідуальні майстерні
Форми роботи	Масові, групові	Індивідуальні, групові
Діагностика	Утруднень, недоліків, власних напрацювань	Професійних інтересів і запитів
Результати	Підвищення рівня знань та педагогічної майстерності	Задоволення професійного інтересу для удосконалення власної педагогічної практики

Рекомендована література:

1. Мануйленко С.В. Організація методичної роботи у школі // Управління школою: Науково-методичний журнал. – 2004. – № 36. – С.12-19.

2. Макарова Т.М. Організація навчального процесу та методичної роботи / Т.М.Макарова. – Х. : Веста : Видавництво «Ранок», 2208. – 304 с.

3. Методична робота в школі [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://uk.kubg.edu.ua/images/stories/Departaments/uk/PDF/shkolznv4.pdf

4. Медведєва М. Нетрадиційні форми науково-методичної роботи. Структура методичної роботи // Завуч. – 2002. – № 8. – С.5-6.

Практичне заняття №4

Тема. Інноваційні форми методичної роботи в ЗЗСО.

Форма проведення: аукціон методичних ідей.

Питання для обговорення:

1. Поясніть сутність поняття « інноваційна форма методичної роботи».

3. Аргументуйте доцільність використання« інноваційних форм методичної роботи.

5. Накресліть схему переваг і недоліків використанні інноваційних та традиційних форм методичної роботи в ЗЗСО.

6.Аргументуйте необхідність упровадження інноваційних форм методичної роботи для професійного зростання педагогів ЗЗСО.

8.Створити кейс інтерактивних інноваційних форм методичної роботи для професійного зростання педагогів ЗЗСО.

- Які Ви знаєте інноваційні форми методичної роботи?

- Розкрийте особливості їх впровадження.

. - Дайте характеристику групових інноваційних форм методичної роботи.

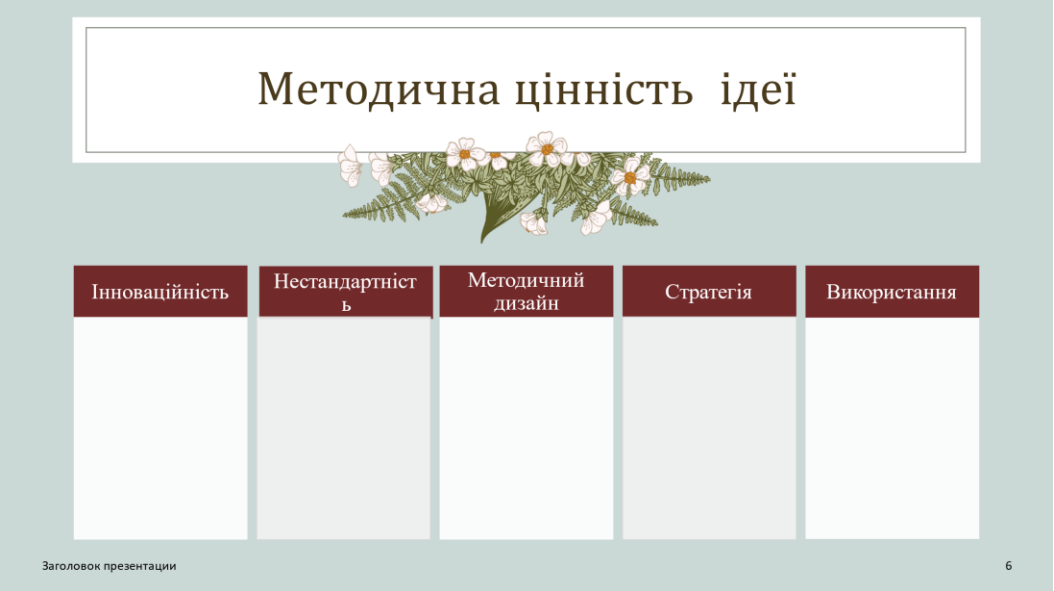
. - Які Вам відомо інноваційні індивідуальні форми методичної роботи.

- Як ви розумієте поняття «педагогічна інтернатура»?

Представте на аукціон методичних ідей найефективнішу інноваційну форму методичної роботи **в ЗЗСО за критеріями методичної цінності Табл.1 (Підготувати мультимедійну презентацію).**

Мета методичного аукціону: пошук студентами інноваційних форм методичної роботи.

Таблиця 1



Методичний аукціон — форма творчого «продажу»-«купівлі» інноваційних форм засідання методичного об'єднання вчителів початкових класів.

Мета аукціону – пошук студентами ефективних прийомів, творчих підходів до обрання форм засідання методичного об'єднання вчителів початкових класів. На методичному аукціоні «продаються» і «купуються» інноваційні форми засідання методичного об'єднання вчителів початкових класів.

«Купує» той, хто обґрунтовано і професійно доведе доцільність упровадження тієї чи іншої запропонованої форми засідання методичного об'єднання вчителів початкових класів.

Для проведення аукціону обрано: «акціонерне товариство»; ведучого з членів «товариства»; визначено завдання учасникам; підготовлено трибуну, гонг, дерев'яний молоток, таблиці з порядковими номерами для учасників, картки, призи переможцям.

«Акціонерне товариство» збирає запропоновані ідеї. За тиждень до проведення аукціону знайомить учасників аукціону з ідеями, які «продаватимуться». Перед початком аукціону студенти «купують» таблички з номерами, які надають їм право брати участь у «торгах». «Купити» табличку можна правильно відповівши на запитання стосовно певної педагогічної проблеми.

Ведучий оголошує до продажу ідею.

Після кожної аргументованої відповіді рахує до трьох. Якщо до удару гонгу ніхто з гравців не дає відповідь, ідея вважається «проданою».

«Акціонерне товариство» картками оцінює відповіді та відображає їх на табло. Учасник, який отримав найбільше балів, оголошується переможцем і нагороджується призом.

Підсумки аукціону.

Рекомендована література:

1. Василенко Н.В. Компетентнісний підхід в освіті: реалізація теорії та практики. Харків: Видавнича група «Основа», 2017. 125 с.
2. Нова українська школа: виклики для професійного розвитку педагогічних працівників. Матеріали кафедри філософії і освіти дорослих ЦІППО ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України. *Методист*. 2018. № 2. С. 14-28
3. Семенюк Н.Ф. Науково-методичний супровід розвитку професійної компетентності педагога. *Завуч*. 2017. № 19-20. С. 45-59.
4. Мануйленко С.В. Організація методичної роботи у школі // Управління школою: Науково-методичний журнал. – 2004. – № 36. – С.12-19.
5. Макарова Т.М. Організація навчального процесу та методичної роботи / Т.М.Макарова. – Х. : Веста : Видавництво «Ранок», 2008. – 304 с.
6. Методична робота в школі [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://uk.kubg.edu.ua/images/stories/Departaments/uk/PDF/shkolznv4.pdf
7. Медведєва М. Нетрадиційні форми науково-методичної роботи. Структура методичної роботи // Завуч. – 2002. – № 8. – С.5-6.

КРЕДИТ 2. МОДЕЛЮВАННЯ СИСТЕМИ МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ В ЗЗСО

Практичне заняття № 1

ТЕМА. ОСОБЛИВОСТІ ПЛАНУВАННЯ ТА ОРГАНІЗАЦІЇ НАУКОВО-МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ В ЗАКЛАДІ ОСВІТИ.

Форма проведення. 1. Методичний дизайн.2. **Ділова гра «Методична лабораторія».**

План

1.Структура науково-методичної роботи закладу освіти.

2. Планування та організація роботи методичної ради закладу освіти.

3. Планування та організація роботи методичних об’єднань закладу освіти.

Завдання.

1.Представити графічно структуру методичної роботи в сучасному ЗЗСО.

2.Розробити алгоритм планування роботи методичної ради ЗЗСО.

3. Розробити план роботи методичного об’єднання вчителів початкових класів на 2023-2024 навчальний рік.

Для самоконтролю.

Чи заплановано Вами наступні заходи при розробці плану роботи методичного об’єднання вчителів початкових класів на 2023-2024 навчальний рік?**:**

- робота з вивчення й застосування передового педагогічного досвіду та нових технологій навчання, узагальнення досвіду роботи педагогів методичного об'єднання;
- відкриті уроки педагогів;
- самоосвіта вчителів;
- підвищення кваліфікації педагогів МО й поза його межами;
- позакласна виховна робота;
- удосконалення дизайну освітнього середовища;
- удосконалення організації уроків; відкриті уроки;
- застосування нових форм моніторингу навчальних досягнень учнів.
- Робота школи молодого вчителя.

Методична скарбничка. Семінар- колоквіум.

– це активна жвава бесіда на зазначену в плані тему, коли і викладач, і студенти ставлять запитання, в обговоренні яких беруть участь усі студенти. Пропонується якомога більше альтернативних засобів, які потім аналізуються самими студентами.

2. **Форма проведення. Ділова гра «Методична лабораторія».**

План

1. Планування методичних угрупувань в ЗЗСО.
2. Принципи та підходи до планування.
3. Діагностична складова при плануванні методичної роботи всіх підсистем.
4. Особливості планування підвищення професійної кваліфікації педагогічних працівників та їх атестації.
5. Педагогічна рада школи як форма вдосконалення професійної компетентності вчителя.

Зміст діяльності методичної лабораторії.

Ділова гра «**Методична лабораторія»**

Студенти діляться на кілька груп: 2 лабораторії, прес –центр, аналітик, соціолог.

Члени наукової лабораторії проводять активну дослідницьку роботу з визначених для обговорення питань.

Прес -центр висвітлює хід дослідження в прес- бюлетені, в якому систематизуються висловлені в ході обговорення думки.

Аналітик характеризує матеріали наукових лабораторій і прес-центру, готує стисле узагальнення результатів розгляду проблеми.

Соціолог проводить експрес дослідження, узагальнює матеріали, оперативно підбиває підсумки (доводить важливість дослідження проблеми).

Проблеми дослідження методичних лабораторій.

1. Зміст діяльності науково-методичної ради (за зразком плану).Здійснити експертну оцінку плану роботи методичної ради: вказати позитивні тенденції та те, що треба допрацювати в змісті роботи відповідно до реалізації науково-методичної проблеми закладу.
2. Представити зміст, напрями засідань педагогічної ради ЗЗСО.

Рекомендована література:

1. Баранецька Н. Організація методичної роботи з педагогічними кадрами // Управління освітою. – 2004. – № 22. – С.8-9. 2. Мануйленко С.В. Організація методичної роботи у школі // Управління школою: Науково-методичний журнал. – 2004. – № 36. – С.12-19. 3. Положення про районний (міський) методичний кабінет (центр) / Наказ МОН України від 08. 12. 2008, № 1119 – [Електронний ресурс] – http:// www.mon.gov.ua 4. Методична робота в школі [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://uk.kubg.edu.ua/images/stories/Departaments/uk/PDF/shkolznv4.pdf 5. Медведєва М. Нетрадиційні форми науково-методичної роботи. Структура методичної роботи // Завуч. – 2002. – № 8. – С.5-6.

Практичне заняття № 2

Тема 1. Особливості планування системи методичної роботи**.**



Форма проведення: **воркшоп**

Навчальні матеріали: Презентація **«Використання воркшопу, як інноваційної освітньої технології у навчальному процесі», матеріали до теоретичного коментаря.**

План.

1. Планування методичної роботи в ЗЗСО як управлінська функція.
2. Особливості планування системи методичної роботи в умовах НУШ.
3. Науково-методична проблема закладу як основний чинник реалізації системи методичної роботи в закладі.
4. Основні підсистеми планування методичної роботи в ЗЗСО.

5.Презентація «**Воркшоп, як інноваційна освітня технологія».**

ВОРКШОП.

1.Ознайомитись з планом методичної роботи ЗЗСО за посиланням **https://mstyshyn.ukr.school/plan-metodychnoyi-roboty-na-2020-2021-navchalnyj-rik/** та визначити в ньому:

- Науково-методичну проблему педагогічного колективу.
- Вивчити зміст організаційних заходів і конкретизувати на що вони спрямовані.
- Розкрити зміст Модуля 2. «Підвищення методичного рівня вчителів. Атестація та курсова перепідготовка вчителів.
- Назвати форми роботи з педагогічним колективом, спрямовані на підвищення науково-теоретичного рівня і фахової кваліфікації педагогічних кадрів.
- Аргументувати використання традиційних та інноваційних форм методичної роботи(колективних, групових, індивідуальних).
- Проаналізувати науково – методичне забезпечення впровадження освітніх інновацій.
- Який передовий досвід планується вивчити? Чи конкретизовано в плані?
- **Зробити висновок:** Чи простежується система реалізації науково-методичної проблеми на основі принципів науковості, наступності, неперервності, творчості, наукової новизни?

2. На основі вивчення плану методичної роботи ЗЗСО дати відповідь на питання Анкети діагностування педпрацівників з метою вдосконалення внутрішньо шкільної структури методичної роботи**.**

Анкета 1

З метою удосконалення структури внутрішньошкільної методичної роботи в новому навчальному році просимо відповісти на такі питання:

1. Чи задовольняє Вас існуюча в школі методичної роботи?

Які форми методичної роботи потрібні і важливі для Вас? Чому?

- педрада _____
- методичне об’єднання _____
- психолого-педагогічний семінар _____
- творчі групи _____
- динамічні групи_____
- школа педагогічної майстерності_____
- семінари-практикуми_____
- майстер-клас_____
- творчі педагогічні майстерні _____
- школа перспективного педагогічного досвіду_____
- наставництво_____

- стажування_____
- робота над індивідуальною науково-методичною темою_____
- самоосвіта_____

3. Що в існуючій системі методичної роботи Ви вважаєте найефективнішим?
4. У яких формах методичної роботи Ви б хотіли взяти участь?
5. Над якою індивідуальною науково-методичною темою працюватимете?

Інформаційна довідка.







Практичні заняття 4

Тема 1.Інноваційна модель методичної роботи в ЗЗСО в умовах реалізації концепції НУШ (**4 години).**

Форма проведення:

План.

1. Оновлення змісту професійних знань учителя НУШ. Типова програма підвищення кваліфікації педагогів «Плекання резилієнтності в закладі освіти».
2. Вимоги до вчителя НУШ згідно з Професійним стандартом (Наказ №2736 від 23 грудня 2020 року).
3. Особливості моделювання методичної роботи в ЗЗСО в умовах НУШ відповідно до професійних вимог.

Форма проведення: **методичний хакатон**

Завдання.

1.Ознайомитись з Програмою підвищення кваліфікації педагогів «Плекання резилієнтності в закладі освіти» (Наказ МОН України від 25.07.2023 №889) та дати відповідь на такі запитання:

1.У чому полягає мета програми?

2.Які основні завдання?

3. Які компетентності вчителя формуються ?

4.Які очікувані результати від навчання вчителів за програмою?

5. Які модулі включає зміст програми?

2. Створити презентацію «Програма підвищення кваліфікації педагогів «Плекання резилієнтності в закладі освіти».

3. Ознайомитись з п'ятикомпонентною моделлю життєвої стійкості та висловити власну думку щодо її змісту. За посиланням:

https://www.google.com/search?sca_esv=587945461&tbm=vid&sxsrf=AM9HkKlAFHH0Cs5x2AB3Z8ZMjPItxS4IuA:1701767535776&q=%D0%BF%D1%8F%D1%82%D0%B8%D0%BA%D0%BE%D0%BC%D0%BF%D0%BE%D0%BD%D0%B5%D0%BD%D1%82%D0%BD%D0%B0+%D0%BC%D0%BE%D0%B

Теоретичний коментар до заняття.

1. МОН України оприлюднило типову програму підвищення кваліфікації педагогів «Плекання резилієнтності в закладі освіти».

Типова програма підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладів дошкільної, загальної середньої та професійної (професійно-технічної) освіти "Плекання резилієнтності в закладі освіти" розробив Український інститут когнітивно-поведінкової психотерапії. Відповідний наказ і програма доступні за посиланням на сайті Міністерства освіти і науки України.

Зазначається, що працівники закладів освіти можуть пройти підвищення кваліфікації **очно, дистанційно або за змішаною формою**. А критерії оцінювання результатів навчання будуть визначатися установами, які його здійснюватимуть.

Загальний обсяг програми складає **40 годин** (1,5 кредити ЄКТС) й передбачається за такими напрямами:

- основи андрагогіки – педагогічної науки, яка займається теоретичними та практичними проблемами освіти й виховання дорослих;
- використання інформаційно-комунікативних і цифрових технологій у освітньому процесі, включаючи електронне навчання, інформаційну та кібернетичну безпеку; розвиток комунікаційної, інклюзивної, управлінської, емоційно-етичної компетентностей.

Зміст типової програми підвищення кваліфікації реалізується **в 3 модулях:**

- резилієнтні педагогічні працівники;
- резилієнтні класи/групи;
- психологічне консультування техніками КПТ на основі моделі резилієнтності.

Згідно з наказом МОН, під час навчання педагогічні працівники мають:

- ознайомитися з концепцією стійкості (резилієнтності) та механізмами її формування;
- удосконалити практичні навички щодо ідентифікації та активізації життєвих цінностей;

- покращити соціальні стосунки та комунікації в педагогічному, учнівському та дитячому колективах;
- познайомитися зі стратегіями менеджменту емоційного клімату та ефективного вирішення поширених поведінкових труднощів;
- ознайомитися з основами технік когнітивно-поведінкової психології на основі моделі терапії консультування стресостійкості;
- розуміти поширені виклики в сфері психічного здоров'я учнів/вихованців і шляхи допомоги техніками КПТ низької інтенсивності.

2. Чотири стилі навчання Девіда Колба Джерело: **https://naurok.com.ua/post/chotiri-stili-navchannya-devida-kolba**

3. Відео: https://osvitanova.com.ua/posts/3531-chotyry-styli-navchannia-devida-kolba https://osvitanova.com.ua/posts/3531-chotyry-styli-navchannia-devida-kolba



Про теорію навчання Девіда Колба та про те, як підвищити ефективність занять.

Чи знаєте ви, що допомагає вашим учням краще засвоювати навчальний матеріал? Звісно, ви обираєте для занять ті методи і прийоми, які, *на вашу думку*, є ефективними під час вивчення певних тем. Але чи дійсно вони підходять вашим учням? Ми не говоримо про те, що потрібно кардинально змінювати підхід до викладання! Ні. Може, варто його трішечки трансформувати?

Девід Колб – соціальний психолог із США, автор бестселера «Експериментальне навчання. Експеримент як ресурс навчання для вдосконалення». Саме він зміг вивести комплексне бачення навчання через досвід. Колб вважав, що досвід та чотири «магічні» стилі навчання допомагають мозку людини будувати міцні нейронні зв'язки.

Психолог розробив спеціальний тест, за допомогою якого можна визначити стиль навчання, який підходитиме переважній більшості ваших вихованців.(Додаток Стилі навчання *(за Девідом Колбом)*.

Суть тесту

Тест складається із 9 основних блоків із 4 варіантами відповідей (правильного чи неправильного варіанту відповіді немає, адже учень самостійно обирає те, що йому імпонує).

Запропоноване судження учень має оцінити від одного до чотирьох балів *(біля кожного варіанту у порожньому квадратику треба поставити цифру)*:

- 1 бал – те, що підходить учневі найменше;
- 2 бали – те, що імпонує трохи більше;
- 3 бали – варіант, що майже повністю підходить;
- 4 бали – те, що подобається учню найбільше.

УВАГА! Ми додаємо таблицю із тестом Колба, яку можна роздрукувати та використати для визначення ефективного стилю навчання для ваших учнів.

Для визначення результатів тесту потрібно скористатися спеціальною таблицею та системою координат.

Інструкція для визначення результатів тесту:

1. Треба підрахувати бали, якими діти оцінили судження. Наприклад, щоб визначити рівень бажання дитини отримати конкретний досвід, необхідно порахувати суму балів біля суджень 2а, 3а, 4а, 5а, 7а, 9а. За таким принципом обчислюються й інші три пункти: споглядання, абстрактна концептуалізація та активне експериментування.
2. Результати обчислень потрібно занести у «Систему координат Девіда Колба для визначення стилю навчання».
3. Учень з'єднує між собою чотири точки, завдяки чому отримує візуалізацію результатів, яку ще називають «паперовий змій». Тут ви можете побачити приклад отриманого результату.
4. Подивіться, де чотирикутник займає найбільшу частину системи координат. Це і буде той стиль навчання, який найбільше підходить конкретному учню.

Примітка. Буває й так, що «паперовий змій» не дає чіткого уявлення про те, який стиль навчання був би ефективним для дитини. Це відбувається тоді, коли чотирикутник розташований майже по центру системи координат. Такий результат вказує на те, що учню підійде збалансований стиль навчання: з використанням наочності (спостереження і рефлексія), практики, абстрактних міркувань та закріплення досвіду.

Чому варто використати цей тест?

1. Модель Колба доволі зручна у використанні і підходить майже кожній людині.
2. Система координат допоможе вчителю виявити комбінацію відразу двох стилів навчання. Так педагогам буде легше структурувати цілі і завдання навчання. Завдяки цьому діти краще сприйматимуть навіть складну інформацію та краще навчатимуться.

3. Результати тестування не вказують на те, що вчитель має зовсім ігнорувати якісь із стилів навчання: це лише показник того, на що варто звертати особливу увагу.

4. Скориставшися результатами тестування за Девідом Колбом, педагог може допомогти учням розвивати потенціал.

5. Сподіваємося, вам сподобається тест Девіда Колба. Адже такий підхід дозволить урізноманітнити навчання та знайти нові цікаві методи викладання.

Практичне заняття №4

Тема. Технологічний аспект вибору науково-методичної проблеми ЗЗСО. Форма проведення: маркет педагогічний ідей.

План.

1.Єдина науково-методична проблема як колективна форма пошукової роботи щодо вирішення актуальної психолого-педагогічної проблеми з метою вдосконалення освітнього процесу та підвищення професійно-кваліфікаційного рівня педагогів.

2.Умови вибору науково-методичної проблеми педагогічним колективом освітнього закладу.

3. Вимоги до визначення єдиної науково-методичної проблеми ЗЗСО.

4.Визначення змісту науково-методичної проблеми.

Завдання:

1. Розкрити зміст поняття «Єдина науково-методична проблема».

2. Обґрунтувати умови вибору науково-методичної проблеми педагогічним колективом освітнього закладу.

3. Охарактеризувати вимоги до визначення єдиної науково-методичної проблеми ЗЗСО.

4. Підготуватись до участі у Маркеті педагогічних ідей: запропонувати актуальну єдину науково-методичну проблему ЗЗСО в умовах НУШ.

5.Ознайомитись з технологією вибору науково-методичної проблеми в теоретичному коментарі та назвати основні етапи.

Список використаних джерел

1. Завалевський Ю.І. Удосконалення науково-методичної роботи вчителя як конкурентоспроможного фахівця // Педагогічний пошук. Науково-методичний вісник. – 2007. № 3-4.

2. Павлютенков Є.М., Крижко В.В. Організація методичної роботи. – . Х.: Вид. група «Основа», 2005. –80 с.

3. Пахомова О.М. Вивчення та узагальнення педагогічного досвіду. // Методист. - 2005. - №2.

Три шляхи ведуть до знань:
шлях роздумів – цей шлях найблагороднiший;
шлях наслідування – це найлегший;
шлях дослідження – найскладніший.
Конфуцій



«Найважливіша умова успішної роботи школи – це багате інтелектуальне життя педагогічного колективу, допитливість, інтерес до нового, постійне інтелектуальне зростання, удосконалення»

В.О. Сухомлинський

КРЕДИТ 3. НАУКОВО-МЕТОДИЧНА ПРОБЛЕМА ЯК ЧИННИК СТВОРЕННЯ ІННОВАЦІЙНОГО ПРОФЕСІЙНОГО ПРОСТОРУ ДЛЯ ПРАЦІВНИКІВ ЗЗСО.

Практичне заняття № 1.

Тема. Алгоритм реалізації педагогічним колективом науково-методичної проблеми ЗЗСО.

Форма проведення. Засідання методичної лабораторії.

Практичне заняття № 2.

Тема.Алгоритм реалізації педагогічним колективом науково-методичної проблеми ЗЗСО.

Форма проведення:

1.Теретично обґрунтуйте актуальність і важливість змін у науково-методичній роботі ЗЗСО на основі впровадження науково-методичної проблеми.

3. Аргументуйте необхідність забезпечення відповідності науково-методичної проблеми закладу місії та завданням НУШ.

4. Чи погоджуєтесь Ви з думкою, що «Інноваційні технології - запорука успіху формування вчителя нової формації». Яким чином їх імплементувати у перспективний план реалізації науково-методичної проблеми ЗЗСО? Які форми методичної роботи пропонуєте обрати?

Творчі завдання.

1.Створити афішу інноваційних сучасних технологій і методів електронного навчання (e-learning) (мобільне навчання (m-learning), соціальні мережі (social networks), онлайн коучинг (e-coaching), корпоративні блоги, корпоративні онлайн бібліотеки (wikis).

2. Розробити алгоритм застосування різновидів наставництва для молодого вчителя.

Баддінг (budding) партнер - Включення педагогічного працівника в процес діяльності іншого педагога

Шедоуінг (shadowing) тінь- Спостереження за процесом роботи

Секондмент (secondment) відрядження - Стажування, ротації

Менторінг (mentoring) обмін -Цілеспрямована передача досвіду

Коучінг (coaching) еврика - Розкриття потенціалу особистості педагога

Тьюторство (tutoring) координація - Супровід процесу навчання, обговорення досвіду перенесення отриманих знань у реальну практику

4. У чому особливості системи науково-методичного супроводу формування та зростання конкуренто спроможного креативного педагога? Український педагог теж **повинен розуміти, що навчатися потрібно**. Та й у новому Законі України «Про освіту» (ст. 59) зазначено, що професійний розвиток педагогічних працівників передбачає «**постійну самоосвіту**, **участь у програмах підвищення кваліфікації та будь-які інші види і форми професійного зростання».**

5. Логічно ранжуйте пріоритети науково-методичного супроводу у світлі нової освітньої парадигми :

- Ефективне використання інтернет-ресурсів у співдіяльності «методист-учитель».
- Перехід на новий рівень взаємодії педагога: пошук шляхів розвитку і удосконалення професійної майстерності педагога через мережеву взаємодію;
- Забезпечення формування основних компетентностей учителя та здійснення акмеологічного підходу до методичного супроводу педагогічної діяльності педагога, формування та зростання конкуренто спроможного креативного педагога
- Озброєння кожного вчителя необхідними для цього знаннями, уміннями і навичками через уміле поєднання традиційних та інноваційних методів і форм методичної роботи;
- Створення умов для всебічного розвитку особистості педагога та досягнення акмеологічного рівня його професіоналізму;
- Створення особистісно-орієнтованої моделі методичного супроводу;
- Підвищення рівня інформаційної культури педагога і рівня оволодіння інформаційними технологіями;

6. **Чи погоджуєтесь Ви, що найкоротша формула професійної діяльності педагога - постійна праця, творчість, гармонія знань, почуттів і поведінки?**

7. **Метою сучасної методичної роботи** є створення умов для особистісного професійного розвитку кожного вчителя. Ця мета конкретизується в **завданнях. Яке із завдань, на вашу думку, є пріоритетним?**

- створити в закладі загальної середньої освіти інформаційно-освітнє середовище професійного розвитку вчителя різними засобами, зокрема й із використанням хмарних технологій, соціальних мереж тощо. Напрямами опосередкованого інформування можуть бути сучасні тренди в освіті, успішні практики, педагогічні відкриття, альтернативні думки, дискусії тощо;
- створити методичну афішу. Методичну афішу розглядаємо як анонс науково-методичних заходів, які будуть проводитися на шкільному, районному (міському), обласному та всеукраїнському рівнях. До таких заходів можуть бути віднесені безкоштовні або за кошти учасників тренінги, квести, семінари, конференції, екскурсії, коучинги тощо, які проходять як у робочі, так і у вихідні дні. Учитель відповідно до власного педагогічного інтересу зможе обрати види, форми, суб'єктів освітньої діяльності та сформувати індивідуальний навчальний план;
- створити методичну інфраструктуру, залучити зовнішні ресурси для участі у шкільній методичній роботі, активізувати внутрішні ресурси для задоволення професійного інтересу вчителів та вдосконалення ними власної педагогічної практики;
- організувати підтримку в розробленні вчителем цільової програми професійного розвитку, індивідуального плану професійного вдосконалення;
- спроєктувати особистісно орієнтовану адаптивну організаційну структуру методичної роботи (наприклад, матричного типу), спрямовану на задоволення запитів кожного вчителя закладу загальної середньої освіти.

8. **Оберіть одну із найефективніших технологій** формування сучасного конкурентоспроможного вчителя та обґрунтуйте ваш вибір :

- технологія саморозвитку, самовдосконалення, самореалізації, підвищення
- професійно – фахового та індивідуально – особистісного рівня впродовж всієї педагогічної діяльності та всього життя ;
- технологія методичної мобільності і оновленого способу мислення;
- технологія системного застосування компетентнісних , особистісно зорієнтованих технологій у навчально – виховному процесі ;
- технологія інноваційності та вміння адаптуватися у сучасному освітньому просторі;
- технологія критичного мислення;
- технологія формування системи цінностей з урахуванням особистих
- запитів , норм ситуації та естетичних уподобань для формування духовно – ціннісних орієнтацій учнів

9. Ознайомтесь зі змістом таблиці 2 та аргументуйте назву на підставі ознайомлення з її змістом..

Таблиця 2

Діагностика потенційних можливостей творчого потенціалу педагогічних працівників.	• Наявність ефективної системи управлінського інструментарію для виявлення творчого потенціалу вчителя
Забезпечення сприятливих умов для розвитку інноваційного потенціалу як кожного вчителя зокрема, так і педагогічного колективу в цілому.	• сприятлива психолого-педагогічна атмосфера; • розширення сфери контактів між учасниками педагогічного процесу; • причетність до прийняття важливих управлінських рішень.
Створення ефективної системи мотивацій до інноваційної діяльності.	• задоволення потреб у особистісному та професійному зростанні • створення ситуації успіху; • підтримка ініціатив учителя; • надання свободи вибору форм та методів навчально-виховної діяльності; • запровадження ефективної системи випереджального навчання педагогічних працівників; • оптимізація процесів самоосвіти вчителя.
Ефективне лідерство.	

Практичне заняття 3.

Тема. Передовий педагогічний досвід. Класифікація.

Форма проведення: «Мозковий штурм». Педагогічний брифінг.

Завдання групам:

1. Представити передовий педагогічний досвід у контексті інноватики (форма представлення на вибір студентів).

2.Передовий педагогічний досвід: проблеми і переваги. Представити колективний SWOT-аналіз.

3. Методичні рекомендації з виявлення, вивчення, узагальнення та поширення передового педагогічного досвіду.

4. Представити у вигляді ментальної карти основний алгоритм опису передового педагогічного досвіду.

Творче завдання: Написати есе « Мій досвід- моє професійне становлення»

Методична скарбничка.

Мета «мозкового штурму», чи «мозкової атаки»: зібрати якомога більше ідей щодо змісту поняття «передовий педагогічний досвід» та його видів.

Після презентації проблеми групі пропонується всім висловити ідеї, коментарі, навести фрази чи слова, пов'язані з цією проблемою. Записати всі пропозиції на дошці чи на великому аркуші паперу в порядку їх висловлювання без зауважень, коментарів чи запитань. Правила «мозкового штурму»:

- стимулюється творчість:
- приймаються будь-які ідеї щодо теми, навіть «дикі»;
- можна повторюватися;
- не можна робити зауваження, коментарі;
- не слід переривати творчий процес запитаннями.
- У сучасній зарубіжній та вітчизняній школах все більшого поширення набуває застосування методу "мозкової атаки" (брейн-стормінгу). Його головна функція - навчити генеруванню ідей.
- **Можна виділити наступні етапи "мозкової атаки":**
- 1) формулювання проблеми, яку необхідно розв'язати;
- 2) тренувальна розминка: вправляння у швидких пошуках відповідей на запитання ("від простого до складного"), звільнення від впливу психологічних бар'єрів (сором’язливості, ніяковості, замкнутості, скутості);
- 3) безпосередньо мозкова атака - "штурм" висунутої проблеми: всі пропозиції окремих учасників чи "творчих груп" фіксуються без критики;
- 4) сумісна оцінка і відбір кращих ідей;
- 5) повідомлення про результати "мозкової атаки" і спільне обговорення кращих ідей, їх захист; прийняття колективного рішення.
- **Методична особливість** методу "Мозкової атаки" полягає у тому, що оцінювання та аналіз ідей здійснюється лише після того як запропоновані всі варіанти рішень. У зв'язку з цим можна виокремити шість основних правил проведення "мозкового штурму":
- 1. **Відсутність критики.**
- Не варто показувати, що ідея не має цінності, ігнорувати будь-яку пропозицію, демонструючи це вербальними чи невербальними засобами.
- 2. **Заохочення ідей.**
- Викладач-тренер мусить зробити акцент на кількості ідей, а не на їх якості, оскільки на стадії оцінювання у кожного з учасників з'явиться можливість висловитися

стосовно тієї чи іншої пропозиції.

• 3. **Рівноправність учасників.**

• Необхідно знайти спосіб уникнення домінування одного чи кількох членів групи. З цією метою можна використати схему висловлювання думок по черзі. Така процедура може зробити процедуру дещо формалізованою, однак це компенсується залученням до активної участі всіх членів групи.

• 4. **Свобода асоціацій.**

• Щоб отримати щонайбільшу кількість ідей та пропозицій, не слід накладати обмежень на процес висловлювання. Треба взяти за основу аксіому: "Будь-яка ідея варта уваги".

• 5. **Запис усіх ідей.**

• Усі думки повинні фіксуватися, що надихає учасників на подальші роздуми.

• 6. Час на осмислення.

• Я к тільки всі ідеї будуть зафіксовані, необхідно надати час для аналізу, осмислення та висловлювання.

• Суттєвою перевагою даного методу є те, що він дозволяє виявити й співставити індивідуальні судження, розглянути весь спектр ідей по вирішенню проблеми, а потім із багатьох варіантів вибрати виважене та обґрунтоване рішення.

Рекомендована література.

1. Бочинська Є. Сучасні підходи до організації методичної роботи з педагогічними кадрами: методичні рекомендації. Підручник для директора. 2003. № 7–8. С. 5–8.

2. Вивчення, узагальнення, поширення передового педагогічного досвіду: методичні рекомендації / упор. І. В. Удовиченко, І. О. Захарова та ін.; за заг. ред. І. В. Удовиченко. Суми : РВВ СОІППО, 2010. 42 с. 3. Гуденко Л. Рекомендації щодо вивчення досвіду роботи вчителя / упор. Ж. М. Сташко. К.: Шкільний світ, 2013. С. 80–89.

4. Дерев'янкіна Н. В. Криниця педагогічного досвіду / уклад. Н. В. Дерев'янкіна . Х.: Вид. група «Основа», 2011. 128 с.

5. Жерносек І. Ф. Моделювання передового педагогічного досвіду: реалізація прогностичної та моделюючої функцій. Директор школи, ліцею, гімназії. 2003. № 1. С. 87–91.

6. Жерносек І. П. Передовий педагогічний досвід: проблеми і пропозиції. Педагогіка і психологія. 1994. № 4. С. 111–116.

7. Лозінська О. Створюємо новий досвід. Методичні рекомендації впровадження педагогічних інновацій. Методист. 2016. № 1. С. 42–49.

8. Мандровський О. Педагогічний досвід: мета, завдання, типові помилки. Методичні рекомендації щодо написання матеріалів педагогічного досвіду. Методист. 2016. № 7. С. 13–20.

9. Методичні рекомендації з виявлення, вивчення, узагальнення та поширення передового педагогічного досвіду / упоряд. Г.П. Бондарчук. Київ: Київський університет імені Бориса Грінченка, 2010. 43 с.

10. Набока Л. Поширення педагогічних ідей в системі післядипломної освіти. Освіта на Луганщині. 2000. С. 14–16.

11. Назаренко Г. Передовий педагогічний досвід у контексті інноватики. Післядипломна освіта в Україні. 2010. № 2. С. 32–34.

12. Основні напрями методичної роботи в загальноосвітніх навчальних закладах / уклад. В. Столик. Школа. 2010. № 3. С. 37–61.

13. Пасічник О. Педагогічний досвід: інноваційні форми впровадження та поширення. Методист. 2012. № 8. С. 20–22.

14. Тевлін Б. Передовий педагогічний досвід: вивчення, узагальнення та поширення. Завуч. 2003. № 12. С. 3–8.

Практичне заняття 4.

Тема. Передовий педагогічний досвід.Класифікація.

Форми проведення. **Рольова гра «Інтерв'ю молодого вчителя з досвідченим педагогом». «Методичний бенефіс»**

Мета: Ознайомитись з передовим педагогічним досвідом вчителя-методиста.

Завдання:

1.Розробити портфоліо його передового педагогічного досвіду.

2. Скласти план самоосвіти з вивчення зазначеного досвіду. Підготуватись до захисту особистісних професійних планів як моделі професійного самовизначення.

3.Підготувати творчий портрет вчителя та представити його в мультимедійній презентації **«Методичний бенефіс».**

4. Розробити ментальну карту «Інноваційний педагогічний досвід».

Теоретична скарбничка.

«**Методичний бенефіс**» - групова форма роботи, яка передбачає комплексне ознайомлення з носієм ефективного прогресивного педагогічного досвіду; доповідь-розповідь про зміст досвіду, вивчення творчої лабораторії (робочого кабінету вчителя), ознайомлення з розробленими дидактичними матеріалами, сценаріями заходів, відвідування занять тощо.

Рольова гра «Інтерв'ю молодого вчителя з досвідченим педагогом».

Рольова гра - групова форма роботи, яка включає практичне опрацювання різних моделей педагогічних ситуацій. Мета рольової гри - набути досвіду дій шляхом гри, допомогти навчитися через досвід та почуття. Рольова гра може також використовуватися для отримання конкретних навичок, наприклад, постановки тендерних проблем. Інколи присутні можуть розігрувати ситуації, до яких вони вже

потрапляли. Рольова гра імітує реальність призначенням ролей учасницям та учасникам і наданням їм можливості діяти «наче насправді»: учасники реагують на конкретну проблему в межах заданої програми, наприклад, в ігровому суді або на слуханнях якогось законодавчого акта. Кожен учасник рольової гри має чітко усвідомлювати сенс і мету рольової гри взагалі.

Практичне заняття № 5.6

Тема. Управлінський супровід впровадження науково-методичної проблеми в ЗЗСО.

Форма проведення: Управлінська майстерня.

План:

1.Поняття «Управлінський супровід впровадження науково-методичної проблеми в ЗЗСО».

2. Підходи, принципи, напрями, форми, методи управлінського супроводу впровадження науково-методичної проблеми в ЗЗСО».

3.Зміст технології управління впровадженням науково-методичної проблеми в ЗЗСО».

Завдання:

1.Ознайомитись з Перспективним планом роботи педагогічного колективу над науково-методичною проблемою ЗЗСО.

2.Аргументувати, які маркери ефективного управління впровадженням науково-методичної проблеми в ЗЗСО» Ви виявили в плані?

3. На основі аналізу Перспективного плану роботи педагогічного колективу над науково-методичною проблемою школи визначити: ефективність підвищення професійної майстерності педагогічних працівників; інноваційні форми методичної роботи; індивідуальні форми мет. роботи.

4. Створити на вибір: **ментальну карту** чи **презентацію** «Зміст, технології, методи управлінського супроводу впровадження науково-методичної проблеми в ЗЗСО» та підготуватись до захисту.

5.Розробити **графічний Перспективний план роботи педагогічного колективу над науково-методичною проблемою школи** «Формування інноваційного освітнього середовища на основі педагогіки партнерства в умовах реалізації компетентнісного підходу та принципу дитиноцентризму».

Мета: створення психолого-педагогічних умов для формування інноваційного освітнього середовища на основі педагогіки партнерства в умовах реалізації принципу дитиноцентризму та компетентнісного підходу.

Завдання:

1. Вивчити й узагальнити питання реалізації компетентнісного підходу та принципу дитиноцентризму в освітньому середовищі.

2. Визначити вихідні науково-методичні умови роботи педагогічного колективу над науково-методичною проблемою.

3. Визначити психолого-педагогічні умови оптимального творчого розвитку школярів на основі педагогіки партнерства в умовах формування інноваційного середовища на уроках та в позаурочній діяльності.

4. Розробити та впровадити методичну систему розвитку творчої діяльності учнів, в основі якої – сучасні методи і прийоми навчання, що спонукають їх до активної, ініціативної, креативної та самостійної пізнавальної діяльності.

5. Забезпечити умови для розвитку творчої особистості дитини, вміло реалізувавши принцип дитиноцентризму.

6. Сприяти позитивній мотивації учнів до пізнавальної діяльності як основи формування життєвих компетентностей.

7. Забезпечити досягнення певного стандарту освіти.

8. Забезпечити реалізацію особистісно орієнтованої моделі навчання, компетентісного та інноваційного підходів.

9. Забезпечити реалізацію моделі школи і моделі випускника.

10. Забезпечити психологічну підтримку управлінського та освітнього процесів у школі.

11. Розробити і впровадити нові форми і методи взаємодії у системі батьки – школа, школа – громадськість для збільшення ефективності педагогічного впливу.

12. Розробити критерії оцінювання ефективності роботи над науково-методичною проблемою.

13. Проаналізувати ефективність проведеної роботи з точки зору реалізації отриманих знань у практику діяльності вчителів школи і педагогічного колективу в цілому.



РОЗДІЛ V

САМОСТІЙНА РОБОТА СТУДЕНТІВ З НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ «УПРАВЛІННЯ МЕТОДИЧНОЮ РОБОТОЮ В ЗАКЛАДІ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ»

КРЕДИТ 1. Теоретичні основи управління методичною роботою в закладі загальної середньої освіти.

Самостійна робота з теми:

« Зміст та завдання методичної роботи в закладі загальної середньої освіти».

Завдання1.Опрацювати навчально-методичну літературу:

1.Бочинська Є. Сучасні підходи до організації методичної роботи з педагогічними кадрами: методичні рекомендації. Підручник для директора. 2003. № 7–8. С. 5–8.

2.Методична робота в школі [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://uk.kubg.edu.ua/images/stories/Departaments/uk/PDF/shkolznv4.pdf

3.Електронний курс «Освітній менеджмент». URL: http://194.44.187.60/moodle/course/view.php?id=294

4.Технології професійного розвитку педагогів: методичний порадник Сорочан, Т.М., Скрипник, М.І., Ніколенко, Л.Т., Катюк, Я. Л., Сидоренко, В.В., Єрмоленко, А.Б., Ілляхова, М.В., Кравчинська, Т.С., Горяна, Л.Г., Наумова, Вікторія Юріївна and Левченко, В.В. (2016) Технології професійного розвитку педагогів: методичний порадник ДВНЗ "Університет менеджменту освіти", м.Київ, Україна http://lib.iitta.gov.ua/706933/2/%D0%BF%D0%BE%D0%BF%D0%BE%D0%B2%D0%BD%

Завдання 2. Створити презентацію з теми: «Зміст та завдання методичної роботи в закладі загальної середньої освіти»

Самостійна робота з теми:

«Методичне об'єднання вчителів: структура, зміст та напрямки роботи».

Завдання та запитання для самостійної роботи.

1. Назвіть учених, які займалися вивченням методичної роботи в Україні.
2. Обґрунтуйте сутність методичної роботи.
3. Обґрунтуйте основні принципи методичної роботи.
4. Опишіть головні функції методичної роботи у галузі освіти.
5. Складіть кейс нормативно-правого забезпечення методичної роботи в ЗЗСО
6.Напишіть есе про перспективи розвитку методичної роботи

Завдання 1. Опрацювати зміст інформаційного ресурсу:

1.Нова українська школа: виклики для професійного розвитку педагогічних працівників. Матеріали кафедри філософії і освіти дорослих ЦІППО ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України. *Методист*. 2018. № 2. С. 14-282. **2. Наказ МОН № 813 «Про затвердження методичних рекомендацій, щодо оцінювання результатів навчання учнів 1-4 класів» від 13.07.2021.**

У методичних рекомендаціях окреслено підходи оцінювання результатів навчання учнів 1-4 класів закладів загальної середньої освіти в умовах особистісно орієнтованого і компетентнісного навчання.

Характерною ознакою оцінювання є рівноправна взаємодія учасників освітнього процесу, спрямована на формування суб'єктної позиції учня/учениці через активне залучення його/її до самооцінювання/взаємооцінювання і прийняття рішень щодо подальшої навчальної діяльності.

Основними функціями оцінювання є формувальна, діагностувальна, мотиваційно-стимулювальна, розвивальна, орієнтувальна, коригувальна, прогностична, констатувальна, виховна. Відповідно до мети оцінювання **пріоритетними є формувальна та діагностувальна функції оцінювання.**

Реалізацію **формувальної функції** оцінювання забезпечують відстеженням динаміки навчального поступу учня/учениці, визначенням його/її навчальних потреб та подальшим спрямуванням освітнього процесу на підвищення ефективності навчання з урахуванням виявлених результатів навчання.

Діагностувальна функція дає можливість виявити стан набутого учнями досвіду навчальної діяльності відповідно до поставлених цілей, з'ясувати передумови стану сформованості отриманих результатів, причини виникнення утруднень, скоригувати процес навчання, відстежити динаміку формування результатів навчання та спрогнозувати їх розвиток. Обидві функції взаємодоповнюють одна одну і зумовлюють особливості організації оцінювальної діяльності.

Об'єктами оцінювання є результати навчання учня/учениці, у тому числі процес їх досягнення ним/нею. Відповідно до пункту 22 статті 1 Закону РУкраїни "Про освіту" **результати навчання** - це знання, уміння, навички, способи мислення, погляди, цінності, інші особисті якості, набуті у процесі навчання, виховання та розвитку, які можна ідентифікувати, спланувати, виміряти і оцінити та які особа здатна продемонструвати після завершення освітньої програми або окремих освітніх компонентів.

Задля здійснення оцінювання з урахуванням вікових особливостей учнів 1-4 класів щодо можливостей оволодіння певними складниками результатів навчання серед них пропонуємо виокремлювати **об'єктивні результати навчання**(знання про предмети і явища навколишнього світу, взаємозв'язки і відношення між ними, уміння та навички оперувати знаннями, уміння застосовувати набутий досвід навчальних дій, досвід

творчої діяльності, що відображено в обов'язкових/очікуваних результатах навчання, визначених в освітній програмі закладу загальної середньої освіти) та **особистісні надбання учня/учениці** (активність, ініціативність; старанність, наполегливість; комунікабельність, здатність співпрацювати; самостійність, відповідальність; ціннісні ставлення), які він/вона виявляє у процесі досягнення результату навчання.

Відповідно до пункту 28 Державного стандарту початкової освіти отримання даних, їх аналіз та формулювання суджень про результати навчання учнів здійснюють у процесі:

формувального оцінювання, метою якого відстеження особистісного розвитку учнів й ходу опановування ними навчального досвіду як основи компетентності та побудову індивідуальної освітньої траєкторії особистості;

підсумкового оцінювання, метою якого є співвіднесення навчальних досягнень учнів з обов'язковими/очікуваними результатами навчання, визначеними Державним стандартом / освітньою програмою.Оцінювання передбачає організацію діяльності учнів задля **отримання даних** про стан сформованості очікуваних результатів навчання, визначених учителем для певного заняття / системи занять з певної програмової теми на основі освітньої програми закладу освіти.

3. Постанова КМУ № 688 від 24.07.2019 «Про внесення змін до Державного стандарту початкової освіти»

У цьому Державному стандарті терміни вживаються у такому значенні:

1) загальні результати навчання - сукупність знань, умінь, навичок, способів мислення, поглядів, цінностей, інших особистісних якостей здобувачів початкової освіти, що відповідають загальним цілям освітньої(-іх) галузі(-ей);

2) здобувач освіти - здобувач освіти на першому рівні повної загальної середньої освіти;

3) змістова лінія - тематична єдність, яка окреслює внутрішню структуру та систематизує конкретні очікувані результати кожної освітньої галузі;

4) обов’язкові результати навчання - сукупність знань, умінь, навичок, способів мислення, поглядів, цінностей, інших особистісних якостей здобувачів початкової освіти, які відповідають загальним результатам навчання та які можна ідентифікувати, кількісно оцінити та виміряти, свідчать про рівень розвитку кожного вміння на завершення циклу (5-6 класи і 7-9 класи);

5) освітня галузь - складник змісту освіти, що відображає певну сферу вивчення або об’єднує споріднені сфери;

6) початкова освіта - перший рівень повної загальної середньої освіти, який відповідає першому рівню Національної рамки кваліфікацій. Реалізація мети початкової освіти ґрунтується на таких ціннісних орієнтирах, як:

- визнання унікальності та обдарованості кожної дитини, що забезпечується рівним доступом до освіти, забороною будь-яких форм дискримінації або відокремлення дітей на основі попереднього відбору;
- цінність дитинства, що оберігається шляхом встановлення освітніх вимог, які відповідають віковим особливостям дитини, визнання прав дитини на навчання через діяльність, зокрема гру, обмеження обсягу домашніх завдань для збільшення часу на рухову активність і творчість дитини;
- радість пізнання, що обумовлюється використанням в освітньому процесі дослідницької та проектної діяльності;
- розвиток вільної особистості шляхом підтримки самостійності, незалежного мислення, оптимізму та впевненості в собі;
- міцного здоров'я та добробуту, яких можливо досягти шляхом формування здорового способу життя і створення умов для гармонійного фізичного та психоемоційного розвитку;
- забезпечення безпеки у результаті створення атмосфери довіри і взаємоповаги, перетворення школи на безпечне місце, де запобігають насильству і цькуванню, надають необхідну підтримку;
- утвердження людської гідності шляхом виховання чесності, відваги, наполегливості, доброти, здатності до співчуття і співпереживання, справедливості, поваги до прав людини (зокрема, права на життя, здоров'я, власність, свободу слова тощо);
- плекання любові до рідного краю та української культури, шанобливе ставлення до Української держави;
- формування активної громадянської позиції, відповідальності за своє життя, розвиток громади та суспільства, збереження навколишнього світу.

Завдання 2. На основі змісту зазначеного джерела розробити план методичного об'єднання вчителів початкової школи на 2023-2024 навчальний рік»

Самостійна робота з теми:

«Традиційні форми методичної роботи в ЗЗСО».

Завдання та запитання для самостійної роботи

1. Поясніть сутність понять «форми методичної роботи» .

2. Обґрунтуйте значення класифікації форм методичної роботи.

3. Аргументуйте доцільність використання індивідуальних і колективних форм методичної роботи та колективних

4. Складіть таблицю характеристики індивідуальних форм методичної роботи.

Накресліть схему переваг і недоліків використанні індивідуальних форм

методичної роботи .

6. Аргументуйте доцільність використання колективних форм методичної роботи

7. Обґрунтуйте поняття «традиційні» та «нетрадиційні» форми методичної

8. Складіть таблицю традиційних і нетрадиційних форм методичної роботи.

9. Поясніть специфіку застосування групових форм методичної роботи

10. Аргументуйте переваги і недоліки індивідуальних і колективних форми методичної роботи

Самостійна робота з теми:

«Інноваційні форми методичної роботи в ЗЗСО»

Завдання 1. Опрацювати зміст навчально-методичної літератури:

1.Медведєва М. Нетрадиційні форми науково-методичної роботи. Структура методичної роботи // Завуч. – 2002. – № 8. – С.5-6.

2.Сорочан, Т.М. (2013) Концепція науково-методичної робота в добу освітніх змін: традиції, інновації, перспективи розвитку Методист,2 (14) стор.7-12. Режим доступу: http://lib.iitta.gov.ua/703966/1/%D0%A1%D0%BE%D1%80%D0%BE%D1%87%D0%B0%D0%BD_6.pdf

Завдання 2. 8.Створити кейс інтерактивних інноваційних форм методичної роботи для професійного зростання педагогів ЗЗСО.

Кредит 2 МОДЕЛЮВАННЯ СИСТЕМИ МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ В ЗЗСО.

Самостійна робота з теми:

«Особливості планування системи методичної роботи в ЗЗСО».

Завдання1. Розробити тематику засідань педагогічної ради ЗЗСО на 2023-2024 навчальний рік.

Завдання 2. Опрацювати зміст джерела: «Порядок підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників».

URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2019-%D0%BF#n114

Завдання 3: Дослідити, що передбачає зміст перспективного плану підвищення професійної кваліфікації педагогічних працівників ?

Самостійна робота з теми:

«Інноваційна модель методичної роботи в ЗЗСО в умовах реалізації концепції НУШ. Самостійна робота».

Завдання 1.Опрацювати зміст положення «Професійний стандарт вчителя НУШ».

Завдання 2. Розробити інноваційну модель системи науково-методичної роботи з педагогічними працівниками ЗЗСО **в умовах реалізації Концепції «Нова українська школа»**.

Самостійна робота з теми:

«Технологічний аспект вибору науково-методичної проблеми ЗЗСО».

Завдання. Створити презентацію «Основні вимоги до вибору педагогічним колективом єдиної науково-методичної теми».

Самостійна робота з теми:

«Алгоритм реалізації педагогічним колективом науково-методичної проблеми».

Завдання1. Представити алгоритм реалізації педагогічним колективом науково-методичної проблеми ЗЗСО, яку Ви обрали на попередньому семінарському занятті, створивши мультимедійну презентацію та захистити її.

Завдання2. Створити презентацію з теми: Управлінський супровід впровадження вчителем індивідуальної методичної проблеми

Самостійна робота з теми:

«Передовий педагогічний досвід, його класифікація».

Завдання 1.Опрацювати навчально-методичну літературу:

Мандровський О. Педагогічний досвід: мета, завдання, типові помилки. Методичні рекомендації щодо написання матеріалів педагогічного досвіду. Методист. 2016. № 7. С. 13–20.

Назаренко Г. Передовий педагогічний досвід у контексті інноватики. Післядипломна освіта в Україні. 2010. № 2. С. 32–34. 12. Основні напрями методичної роботи в загальноосвітніх навчальних закладах / уклад. В. Столик. Школа. 2010. № 3. С. 37–61.

Завдання2. Розробити ментальну карту « Передовий педагогічний досвід, його класифікація».

Самостійна робота з теми

«Управлінський супровід організації вивчення та поширення передового педагогічного досвіду в ЗЗСО».

Завдання1.Опрацювати навчально-методичну літературу:

Вивчення, узагальнення, поширення передового педагогічного досвіду: методичні рекомендації / упор. І. В. Удовиченко, І. О. Захарова та ін.; за заг. ред. І. В. Удовиченко. Суми : РВВ СОІППО, 2010. 42 с.

Жерносек І. Ф. Моделювання передового педагогічного досвіду: реалізація прогностичної та моделюючої функцій. Директор школи, ліцею, гімназії. 2003. № 1. С. 87–91.

Методичні рекомендації з виявлення, вивчення, узагальнення та поширення передового педагогічного досвіду / упоряд. Г.П. Бондарчук. Київ: Київський університет імені Бориса Грінченка, 2010. 43 с.

Пасічник О. Педагогічний досвід: інноваційні форми впровадження та поширення. Методист. 2012. № 8. С. 20–22.

Тевлін Б. Передовий педагогічний досвід: вивчення, узагальнення та поширення. Завуч. 2003. № 12. С. 3–8.

Завдання 2. Розробити модель управлінського супроводу організації вивчення та поширенняпередового педагогічного досвіду в ЗЗСО.



РОЗДІЛ VI

ПЕРЕЛІК ПИТАНЬ ДО ПІДСУМКОВОГО ОПИТУВАННЯ З НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ « УПРАВЛІННЯ МЕТОДИЧНОЮ РОБОТОЮ У ЗАКЛАДІ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ».

ТЕСТОВІ ЗАВДАННЯ

1. На що спрямоване вивчення дисципліни "Управління методичною роботою в закладі освіти":

А. На розкриття змісту методичної роботи в сучасному закладі освіти (ЗО), яка є цілісною системою діяльності різних підрозділів, спрямованою на підтримку високого рівня компетентності педагогів, формування готовності до професійного самовдосконалення, становлення індивідуального стилю педагогічної діяльності.

Б. Становлення індивідуального стилю педагогічної діяльності.

В. Спрямоване на розкриття змісту методичної роботи в сучасному закладі освіти (ЗО), яка є цілісною системою діяльності різних підрозділів, спрямованою на підтримку низького рівня компетентності педагогів, формування готовності до професійного самовдосконалення, становлення індивідуального стилю педагогічної діяльності.

Г. Володіння механізмами ефективного управління процесом професійного розвитку педагогів в системі організації методичної роботи.

2. Що повинні знати студенти при вивченні навчальної дисципліни:

А. Нормативні документи з організації освіти в Україні та, зокрема, організації методичної роботи з педагогами ЗО; зміст методичної роботи в ЗО;

Б. Особливості контрольно-аналітичної діяльності в ЗО;

В. Завдання, принципи та основні вимоги до організації методичної роботи з педагогами;

Г. Всі відповіді правильні.

4. Функції методичної роботи:

А. Відносно вчителя;

Б. Педагогічного колективу;

В. Досягнень педагогічної науки та досвіду вчителів інших шкіл; Г. Правильні відповіді «А», «В»;

Д. Правильні відповіді «А», «Б», «В».

5. Нормативно правове забезпечення методичної роботи і педагогічного консультування включає:

А. Закони, положення, постанови, програми, накази Верховної Ради України, Кабінету Міністрів України, Міністерства освіти і науки України, Національної академії педагогічних наук України, обласних департаментів/управлінь освіти і науки;

Б. Програми, накази Верховної Ради України, Кабінету Міністрів України, Міністерства освіти і науки України, Національної академії педагогічних наук України, обласних департаментів/управлінь освіти і науки;

В. Постанови Міністерства освіти і науки України, Національної академії педагогічних наук України;

Г. Всі відповіді правильні.

6. Основні компоненти методичної роботи як цілісної системи:

А. Цілі та завдання, зміст, організаційні форми;

Б. взаємодія людей - учасників методичної роботи;

В. методи та засоби, умови підвищення кваліфікації вчителів у школі, одержані під час роботи результати;

Г. відповідь «А», «Б», «В»; Д. відповідь «Б», «В».

7. Спеціально організована діяльність педагогічного колективу, що створює комфорт ні умови (середовище) для підвищення майстерності педагога – це :

А. Методична робота в ЗО; Б. Систе́ма;

В. Методичні рекомендації;

Г. Стан системи.

8. Що визначають ефективність методичної роботи як системи її зв'язок із ресурсами й особливостями взаємодії з навчальним середовищем:

А. комунікативність, надійність;інтерактивність, адаптивність;

Б. спадковість;

В. інтегративність, розвиток.

9. Методична робота в ЗЗСО – це:

А. Взаємозв'язок заходів, дій і заходів, спрямованих на всебічне підвищення кваліфікації та професійної майстерності кожного учителя і вихователя, на розвиток і підвищення творчого потенціалу педагогічного колективу, школи в цілому;

Б. Педагогічна спільнота, методична робота якого має проводитись за певним планом навчання, тренування, підготовки вчителів до суттєвого поліпшення результатів освітньої діяльності;

В. Цілісна, ґрунтована на досягненнях науки, передового педагогічного досвіду та конкретному аналізі навчально-виховного процесу система взаємозалежних дій і заходів, спрямованих на всебічне підвищення кваліфікації до професійної майстерності кожного вчителя і вихователя;

Г. Суб'єктивний погляд дослідника (керівника, власника) на бажаний майбутній стан системи.

10. Ключова мета методичної роботи :

А. творчих пошуків колективу;

Б. створення атмосфери зацікавленості в зростанні педагогічної майстерності;

В. пріоритету педагогічної компетентності.

Г. жодної правильної відповіді;

Д. правильні відповіді «А», «Б», «В»; Е. правильні відповіді «А», «В».

11. Про який критерій йде мова - передбачає наявність задоволення вчителів процесом і результатом своєї роботи (не можна плутати із самовдоволенням і самозаспокоєністю), оптимальний рівень їхнього творчого самопочуття, душевного комфорту – це :

А. Критерій задоволення вчителів своєю працею;

Б. Критерій раціонального витрачання часу й економічності; В. Критерій результативності;

Г. Критерій дієвої методичної роботи, її реальної стимулювальної діяльності.

12. Методи методичної роботи – це:

А. Метод методичної роботи і педагогічного консультування, за якого група формує колективну думку й обстоює її від критики інших груп;

Б. Різні методи інформування і консультування споживачів за допомогою засобів масової інформації. Вони є одним із найважливіших інструментів у діяльності консультаційних служб;

В. Упорядковані способи діяльності методиста (консультанта/дорадника) і клієнта, спрямовані на ефективне розв'язання професійних завдань;

Г. Метод, який полягає у проведенні розмови між консультантом- професіоналом і клієнтом по заздалегідь розробленому плану.

13. Що належить до словесних методів методичної роботи і педагогічного консультування:

А. Розповідь; Б. Пояснення;

В. Спостереження; Г. Лекція;

Д. Інструктаж;

Е. Бесіда;

Є. Усі відповіді правильні.

14. Одним із результативних методів методичної роботи є:

А. Групова дискусія; Б. Прес-конференція; В. Мозковий штурм; Г. Брифінг.

15. Форми методичної роботи поділяють на:

А. Традиційні та нетрадиційні;

Б. Колективні (масові);

В Групові та індивідуальні;

Г. Усі відповіді правильні.

16. До колективних (масових) форм відносять:

А. Панорама методичних новинок; Б. Науково-практичні конференції; В. Педагогічні виставки;

Г. Методичний фестиваль;

Д. Правильні відповіді «Б» ,«В»;

Е. Правильні відповіді «А», «Б», «Г».

17. До індивідуальних форм відносять:

А. Наставництво; стажування; відкриті уроки;

Б. Наставництво; стажування; індивідуальна консультація; самоосвіта.

В. Правильні відповіді «А», «Г».

Г. Індивідуальна консультація; самоосвіта; творчий звіт учителя.

18. Семінари-практикуми – це:

А. Форма підведення підсумків роботи над досліджуваною педагогічною проблемою педагогічного колективу або творчих груп педагогів

Б. Форма методичної роботи з педагогічними кадрами, спрямована на підвищення їхньої кваліфікації;

В. Форма науково-методичної роботи;

Г. Усі відповіді неправильні.

19. Важливий напрям роботи методичної роботи досвідченого педагога з майбутніми педагогами – це:

А. Самоосвіта;

Б. Консультування; В. Наставництво;

Г. Стажування.

20. Структуру методичної роботи на навчальний рік визначає керівник закладу на підставі такого алгоритму:

А. Вивчення рівня професійної компетентності педагогічних працівників; визначення актуальних проблем для ЗО та встановлення їх пріоритетів; уточнення мети та завдань методичної роботи, прогнозування її результатів; виокремлення проблем для кожного педагога та МО; визначення основних форм методичної роботи; колективне обговорення структури методичної роботи на засіданнях методичної ради, педагогічної ради.

Б. Вивчення рівня професійної компетентності педагогічних працівників; визначення актуальних проблем для ЗО та встановлення їх пріоритетів; уточнення мети та завдань методичної роботи, прогнозування її результатів; виокремлення проблем для

кожного педагога та МО; визначення тематики змісту методичної роботи, її джерел і пріоритетів; визначення основних форм методичної роботи; колективне обговорення структури методичної роботи на засіданнях методичної ради, педагогічної ради.

В. Вивчення рівня професійної компетентності педагогічних працівників; визначення актуальних проблем для ЗО та встановлення їх пріоритетів; уточнення мети та завдань методичної роботи, прогнозування її результатів; виокремлення проблем для кожного педагога та МО;

Г. Вивчення рівня професійної компетентності педагогічних працівників; визначення актуальних проблем для ЗО та встановлення їх пріоритетів; визначення тематики змісту методичної роботи, її джерел і пріоритетів; визначення основних форм методичної роботи; колективне обговорення структури методичної роботи на засіданнях методичної ради, педагогічної ради.

21. Структура методичної роботи в ЗЗСО має забезпечувати:

А. Формування висококваліфікованих педагогічних колективів;

Б. Диференціацію роботи з педагогічними кадрами;

В. Визначення основних форм методичної роботи;

Г. Індивідуальний підхід до роботи з учителями;

Д. Правильні відповіді «А», «Б», «Г».

22. Блок організаційно-функціональної системи, який передбачає розв'язання актуальних проблем, які постали перед колективом

А. Пізнавальний;

Б. Тематичний;

В. Узагальнювальний;

Г. Відповіді правильної немає.

21. Педагогічний колективний орган внутрішнього управління, який сприяє творчому підходу до організації педагогічної діяльності – це :

А. Методична робота; Б. Багатоступеневість; В. Методична рада;

Г. Методична робота в дошкільному закладі.

22. Передбачає координацію роботи з вивчення нормативно- правового, інструктивно-методичного забезпечення функціонування ЗО та роботи педагогів зокрема. Члени методичної ради – це консультанти з питань методичного спрямування, забезпечення організації освітнього процесу, роботи з батьками та громадськістю – це:

А. Пошуково-дослідницька функція;

Б. Інструктивно-методична функція;

В. Організаційно-педагогічна функція; Г. Аналітико-прогностична функція.

23. Функція, яка передбачає організацію методичної роботи у закладі:

формування моделі, визначення завдань щодо змісту методичної роботи, планування колективних, групових методичних заходів; розробка цільових проектів та програм щодо інноваційного розвитку ЗО, організація експериментальної діяльності.

А. Пошуково-дослідницька функція;

Б. Інструктивно-методична функція;

В. Організаційно-педагогічна функція; Г. Аналітико-прогностична функція.

24. Стимулювання ініціативи та активізації творчості членів педагогічного колективу до науково-дослідницької, експериментальної та іншої творчої діяльності, спрямованої на вдосконалення, оновлення й розвиток освітнього процесу в закладі освіти та роботі педагога – це :

А. Пошуково-дослідницька функція;

Б. інструктивно-методична функція;

В. організаційно-педагогічна функція; Г. аналітико-прогностична функція.

25. Склад методичної ради ЗЗСО формують:

А. представники адміністрації закладу;

Б. керівники МО (класні керівники, учителі-предметники, викладачі, вчителі початкових класів тощо);

В. практичний психолог;

Г. усі відповіді правильні.

26. У системі методичної роботи педагогічна наука рекомендує такі методи інтенсифікації:

А. мотивація, формування пізнавального інтересу, почуття обов'язку і відповідальності за якість своєї роботи; підвищення інформативності занять, збільшення об'єму знань;

Б. ліквідація непродуктивних затрат часу; упровадження активних, нестандартних форм і методів навчання; раціоналізація методичних занять; використання технічних засобів навчання;

В. розробка наукової, цільової, комплексної програми методичної роботи на всіх рівнях та її реалізація.

Г. правильні відповіді «А», «Б»;

27. І.П. Жерносєк, Б.Л. Тевлін виділяють такі основні вимоги до визначення єдиної науково-методичної теми:

А. відповідність теми сучасним педагогічним ідеям та концепціям; Б. актуальність даної проблеми для даної школи;

В. колегіальність вибору теми усім педагогічним колективом з урахуванням думок найавторитетніших членів педколективу;

Г. діалектичний зв'язок з проблемою, над якою працюють педколективи району, з існуючим ППД;

Д. цілісність – науково-методична тема має об'єднувати як навчальну, так і виховну роботу.

Е. усі відповіді правильні;

Є. правильні відповіді «Б», «Г», «Д».

28. При підготовці педагогічного колективу до реалізації науково-методичної проблеми "Впровадження інтерактивних форм і методів навчання" потрібно:

А. попереднє опрацювати науково-методичну літературу;

Б. залучити керівників м/о до вивчення проблеми;

В. оптимізувати самоосвітню діяльність педагогів в рамках реалізації даної теми;

Г. впроваджувати активні форми методичної роботи з педагогічними кадрами;

Д. правильні відповіді «А», «Б», «Г».

ПЕРЕЛІК ПИТАНЬ, ЩО ВИНОСЯТЬСЯ НА ПІДСУМКОВИЙ КОНТРОЛЬ

Завдання на перевірку засвоєння і відтворення знань з теорії методичної роботи в освітньому закладі

Перший рівень опанування змісту програми – репродуктивний.

1. Методична робота в освітньому закладі: сутність, завдання , функції.
2. Основні документи про організацію методичної роботи з педагогічними кадрами.
3. Методологічні засади організації методичної роботи.
4. Структура управління методичною роботою в освітньому закладі.
5. Функції управління методичною роботою.
6. Методична служба як творча лабораторія в структурі управління освітнім закладом.
7. Масові форми методичної роботи з педагогічними кадрами.
8. Групові форми методичної роботи з педагогічними кадрами.
9. Індивідуальні форми методичної роботи з педагогічними кадрами.
10. Діагностика рівня професійної підготовки вчителя в системі управління методичною роботою.
11. Мета діяльності методичної служби освітнього закладу, технологія її визначення.
12. Прогнозування в управлінні методичною роботою.
13. Проєктування в структурі управлінської діяльності методичної служби.
14. Особливості конструювання в управлінні методичною роботою.
15. Організація взаємодії різних підрозділів в системі управління методичною

роботою.

16. Моделювання в управлінні методичною роботою.
17. Організація методичної роботи з молодими педагогами.
18. Методична робота з досвідченими педагогами – майстрами педагогічної справи.
19. Нетрадиційні форми методичної роботи.
20. Роль методичної служби у вивченні і поширенні передового педагогічного досвіду.
21. Освітні і маркетингові аспекти методичної роботи в освітньому закладі.
22. Моделі методичної служби в сучасних освітніх закладах.
23. Результативність методичної роботи, критерії її оцінки.
24. Стилі керівництва і методи управління методичною роботою.
25. Управлінська майстерність керівника методичної служби.



ПИТАННЯ ДО ЕКЗАМЕНУ З НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Варіант 1

1. Із поданих визначень оберіть те, що випадає з логічного ряду «в організації методичної роботи школи ефективно використовуємо такі форми»:

a. проблемні семінари

b. школи педагогічної майстерності

c. тренінги

d. мозкові штурми

2. Постійний орган управління навчальним закладом, призначений для розгляду основних питань навчально-виховної роботи

a. Педагогічна рада

b. Навчально-методична рада

c. Дирекційна рада

d. Навчально-педагогічне об'єднання

3. Обрати принцип методичної роботи в школі за характеристикою: підхід до методичної роботи як цілісної системи, оптимальність якої залежить насамперед від єдності мети, задач, змісту, форм і методів роботи з учителем, від спрямованості на високий кінцевий результат.

a. системність

b. науковість

c. комплексний характер

d. спрямованість

4. До змісту роботи методичного об'єднання НЕ входить:

a. Розробка й апробація інноваційних програм

b. Організація контролю за результатами навчально-виховного процесу

c. Контроль за виконанням директором плану роботи школи

d. Організація дослідницької роботи учнів

e. Організація дослідницько-інноваційної діяльності педагогів

5. Форма підвищення кваліфікації молодих спеціалістів, які мають педагогічний стаж роботи до 3-х років; покликана формувати педагогічну майстерність, творчу індивідуальність молодих педагогів.

a. Школа молодого педагога

b. Школа недосвідченого педагога

c. Об’єднання молодих педагогів

d. Група молодих педагогів

6. Головними критеріями передового педагогічного досвіду є:

a. актуальність, перспективність, новизна результатів, результативність

b. особистість автора досвіду

c. наявність матеріальних умов для поширення досвіду

d. оригінальність форм досвіду

7. Передовий педагогічний досвід – це :

a. накопичення передових ідей в системі роботи вчителя

b. педагогічні ідеї у найефективнішому використанні форм, методів, прийомів і засобів навчання та виховання

c. технологія роботи вчителя початкової школи

d. науково-методичні положення, які забезпечують якість процесу засвоєння досвіду

8. Виберіть визначення поняття "система методичної роботи":

a. Комплекс заходів, спрямованих на удосконалення професійної компетентності педагогічних кадрів.

b. Закономірно побудовані, динамічно пов’язані елементи, взаємодія яких породжує нову якість.

c. Єдність мети, завдань, змісту, форм, методів і результатів діяльності з підвищення кваліфікації педагогічних працівників.

d. Сукупність форм і методів здійснення методичної роботи.

9. Головним у визначенні змісту методичної роботи є:

a. Рівень професійної компетентності кадрів.

b. Нормативні документи про освіту.

c. Досягнення психолого-педагогічної науки.

d. План методичної роботи на наступний рік

10. Який із принципів є визначальним при організації методичної роботи?

a. Організація методичної роботи на діагностичній основі.

b. Практична спрямованість методичної роботи.

c. Інформаційне забезпечення методичної роботи.

d. Диференціація змісту методичної роботи.

11. Обрати принцип методичної роботи в школі за характеристикою: керівник вибудовує систему методичної роботи в закладі на основі досягнень сучасної науки; здійснює аналіз отриманої інформації, синтезує та проектує в практичну площину відповідно до реальних умов.

a. науковість

b. практична спрямованість

c. інноваційність

d. актуальність

12. Організацію системи заходів, спрямованих на розвиток творчого потенціалу педагогів та створення умов для їх самостійності та індивідуальної роботи, координує _____ навчального закладу, керівництво яким здійснює заступник директора з методичної роботи.

a. педагогічна рада

b. методичний кабінет

c. науково-дослідницький кабінет

d. інноваційно-творчий кабінет

13. Це досвід, який запроваджує і реалізує нові прогресивні ідеї, визначає нові шляхи вирішення окремих і загальних педагогічних завдань; використовує нові форми, методи, прийоми, системи діяльності, донині не відомі педагогічній науці та практичній діяльності.

a. новаторський педагогічний досвід

b. зразковий педагогічний досвід

c. актуальний педагогічний досвід

d. інноваційний педагогічний досвід

14. Обрати масові форми методичної роботи

a. методичні тижні, методичні фестивалі, професійні конкурси, ярмарки педагогічних ідей, науково-практичні конференції.

b. методичні тижні, методичні фестивалі, стажування, самоосвіта, науково-практичні конференції.

c. методичні тижні, методичні фестивалі, стажування, науково-практичні конференції, педагогічні читання

d. методичні тижні, методичні фестивалі, творчі групи, самоосвіта, науково-практичні конференції

15. Індивідуальні форми методичної роботи -

a. надання адресної практичної допомоги педагогові у розвитку його професійної програми підвищення кваліфікації з урахуванням рівня його компетентності, потреб і зацікавленості

b. мобільні об'єднання педагогів за інтересами з метою створення оптимальних умов для творчих дискусій, обміну досвідом, виконання практичних завдань

c. забезпечують удосконалення знань педагогів, сприяють виробленню єдиної педагогічної позиції щодо педагогічних систем. Для них характерні наявність постійного складу педагогів, певна спланованість і періодичність у роботі.

d. форма науково-методичної роботи з педагогічними кадрами, спрямована на підвищення їхньої кваліфікації в процесі обговорення проблемних питань, доповідей, виступів, відвіданих навчально-виховних заходів

16. Групове заняття під керівництвом ведучого, спрямоване на відпрацьовування особистісних навичок, краще розуміння себе й інших

a. семінар

b. тренінг

c. рольова гра

d. ділова гра

17. Поняття «інновація» означає:

a. реконструкцію

b. практична перевірка

c. оновлення, зміну, введення нового

d. експериментування

18. Групові форми методичної роботи -

a. надання адресної практичної допомоги педагогові у розвитку його професійної програми підвищення кваліфікації з урахуванням рівня його компетентності, потреб і зацікавленості

b. мобільні об'єднання педагогів за інтересами з метою створення оптимальних умов для творчих дискусій, обміну досвідом, виконання практичних завдань

c. забезпечують удосконалення знань педагогів, сприяють виробленню єдиної педагогічної позиції щодо педагогічних систем. Для них характерні наявність постійного складу педагогів, певна спланованість і періодичність у роботі.

d. форма науково-методичної роботи з педагогічними кадрами, спрямована на підвищення їхньої кваліфікації в процесі обговорення проблемних питань, доповідей, виступів, відвіданих навчально-виховних заходів

19. Група, яка об’єднує педагогів із високою творчою активністю.

a. Школа молодого педагога

b. Школа передового досвіду

c. Школа педагогічної майстерності

d. Школа активних педагогів

20. Обрати групові форми методичної роботи

a. методичні об'єднання, творчі групи, ініціативні групи, школа молодого педагога, клуби за інтересами

b. методичні об'єднання, творчі групи, ініціативні групи, стажування, наставництво, клуби за інтересами

c. методичні об'єднання, творчі групи, ініціативні групи, школа молодого педагога, консультування, клуби за інтересами

d. методичні об'єднання, творчі групи, ініціативні групи, стажування, школа молодого педагога, консультування, клуби за інтересами

Варіант 2

1. Обрати групові форми методичної роботи

a. методичні об'єднання, творчі групи, ініціативні групи, школа молодого педагога, клуби за інтересами

b. методичні об'єднання, творчі групи, ініціативні групи, стажування, наставництво, клуби за інтересами

c. методичні об'єднання, творчі групи, ініціативні групи, школа молодого педагога, консультування, клуби за інтересами

d. методичні об'єднання, творчі групи, ініціативні групи, стажування, школа молодого педагога, консультування, клуби за інтересами

2. Група, яка об'єднує педагогів із високою творчою активністю.

a. Школа молодого педагога

b. Школа передового досвіду

c. Школа педагогічної майстерності

d. Школа активних педагогів

3. Групові форми методичної роботи -

a. надання адресної практичної допомоги педагогові у розвитку його професійної програми підвищення кваліфікації з урахуванням рівня його компетентності, потреб і зацікавленості

b. мобільні об'єднання педагогів за інтересами з метою створення оптимальних умов для творчих дискусій, обміну досвідом, виконання практичних завдань

c. забезпечують удосконалення знань педагогів, сприяють виробленню єдиної педагогічної позиції щодо педагогічних систем. Для них характерні наявність постійного складу педагогів, певна спланованість і періодичність у роботі.

d. форма науково-методичної роботи з педагогічними кадрами, спрямована на підвищення їхньої кваліфікації в процесі обговорення проблемних питань, доповідей, виступів, відвіданих навчально-виховних заходів

4. Поняття «інновація» означає:

a. реконструкцію

b. практична перевірка

c. оновлення, зміну, введення нового

d. експериментування

5. Групове заняття під керівництвом ведучого, спрямоване на відпрацьовування особистісних навичок, краще розуміння себе й інших

a. семінар

b. тренінг

c. рольова гра

d. ділова гра

6. Індивідуальні форми методичної роботи -

a. надання адресної практичної допомоги педагогові у розвитку його професійної програми підвищення кваліфікації з урахуванням рівня його компетентності, потреб і зацікавленості

b. мобільні об'єднання педагогів за інтересами з метою створення оптимальних умов для творчих дискусій, обміну досвідом, виконання практичних завдань

c. забезпечують удосконалення знань педагогів, сприяють виробленню єдиної педагогічної позиції щодо педагогічних систем. Для них характерні наявність постійного складу педагогів, певна спланованість і періодичність у роботі.

d. форма науково-методичної роботи з педагогічними кадрами, спрямована на підвищення їхньої кваліфікації в процесі обговорення проблемних питань, доповідей, виступів, відвіданих навчально-виховних заходів

7. Обрати масові форми методичної роботи

a. методичні тижні, методичні фестивалі, професійні конкурси, ярмарки педагогічних ідей, науково-практичні конференції.

b. методичні тижні, методичні фестивалі, стажування, самоосвіта, науково-практичні конференції.

c. методичні тижні, методичні фестивалі, стажування, науково-практичні конференції, педагогічні читання

d. методичні тижні, методичні фестивалі, творчі групи, самоосвіта, науково-практичні конференції

8. Це досвід, який запроваджує і реалізує нові прогресивні ідеї, визначає нові шляхи вирішення окремих і загальних педагогічних завдань; використовує нові форми, методи, прийоми, системи діяльності, донині не відомі педагогічній науці та практичній діяльності.

a. новаторський педагогічний досвід

b. зразковий педагогічний досвід

c. актуальний педагогічний досвід

d. інноваційний педагогічний досвід

9. Організацію системи заходів, спрямованих на розвиток творчого потенціалу педагогів та створення умов для їх самостійності та індивідуальної роботи, координує _____ навчального закладу, керівництво яким здійснює заступник директора з методичної роботи.

a. педагогічна рада

b. методичний кабінет

c. науково-дослідницький кабінет

d. інноваційно-творчий кабінет

10. Обрати принцип методичної роботи в школі за характеристикою: керівник вибудовує систему методичної роботи в закладі на основі досягнень сучасної науки; здійснює аналіз отриманої інформації, синтезує та проектує в практичну площину відповідно до реальних умов.

a. науковість

b. практична спрямованість

c. інноваційність

d. актуальність

11. Який із принципів є визначальним при організації методичної роботи?

a. Організація методичної роботи на діагностичній основі.

b. Практична спрямованість методичної роботи.

c. Інформаційне забезпечення методичної роботи.

d. Диференціація змісту методичної роботи.

12. Головним у визначенні змісту методичної роботи є:

a. Рівень професійної компетентності кадрів.

b. Нормативні документи про освіту.

c. Досягнення психолого-педагогічної науки.

d. План методичної роботи на наступний рік

13. Виберіть визначення поняття "система методичної роботи":

a. Комплекс заходів, спрямованих на удосконалення професійної компетентності педагогічних кадрів.

b. Закономірно побудовані, динамічно пов'язані елементи, взаємодія яких породжує нову якість.

c. Єдність мети, завдань, змісту, форм, методів і результатів діяльності з підвищення кваліфікації педагогічних працівників.

d. Сукупність форм і методів здійснення методичної роботи.

14. Передовий педагогічний досвід – це :

a. накопичення передових ідей в системі роботи вчителя

b. педагогічні ідеї у найефективнішому використанні форм, методів, прийомів і засобів навчання та виховання

c. технологія роботи вчителя початкової школи

d. науково-методичні положення, які забезпечують якість процесу засвоєння досвіду

15. Головними критеріями передового педагогічного досвіду є:

a. актуальність, перспективність, новизна результатів, результативність

b. особистість автора досвіду

c. наявність матеріальних умов для поширення досвіду

d. оригінальність форм досвіду

16. Форма підвищення кваліфікації молодих спеціалістів, які мають педагогічний стаж роботи до 3-х років; покликана формувати педагогічну майстерність, творчу індивідуальність молодих педагогів.

a. Школа молодого педагога

b. Школа недосвідченого педагога

c. Об'єднання молодих педагогів

d. Група молодих педагогів

17. До змісту роботи методичного об'єднання НЕ входить:

a. Розробка й апробація інноваційних програм

b. Організація контролю за результатами навчально-виховного процесу

c. Контроль за виконанням директором плану роботи школи

d. Організація дослідницької роботи учнів

e. Організація дослідницько-інноваційної діяльності педагогів

18. Обрати принцип методичної роботи в школі за характеристикою: підхід до методичної роботи як цілісної системи, оптимальність якої залежить насамперед від єдності мети, задач, змісту, форм і методів роботи з учителем, від спрямованості на високий кінцевий результат.

a. системність

b. науковість

c. комплексний характер

d. спрямованість

19. Постійний орган управління навчальним закладом, призначений для розгляду основних питань навчально-виховної роботи

a. Педагогічна рада

b. Навчально-методична рада

c. Дирекційна рада

d. Навчально-педагогічне об'єднання

20. Із поданих визначень оберіть те, що випадає з логічного ряду «в організації методичної роботи школи ефективно використовуємо такі форми»:

a. проблемні семінари

b. школи педагогічної майстерності

c. тренінги

d. мозкові штурми

Управління методичною роботою в ЗЗСО

Варіант 1

1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**
D	a	A	C	a	a	B	c	a	b
11	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**
A	b	A	A	a	b	C	b	c	a

Варіант 2

1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**
A	c	B	C	b	a	a	a	b	a
11	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**
B	a	C	B	a	a	c	a	a	d



ЗАВДАННЯ НА ПЕРЕВІРКУ РІВНЯ ОСМИСЛЕНОСТІ, ГЛИБИНИ ЗНАНЬ З ТЕОРІЇ МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ В ЗЗСО.

Другий рівень опанування змісту програми – реконструктивний.

1. Визначте структуру управлінської діяльності керівника методичної служби освітнього закладу, обґрунтуйте її.
2. Аргументуйте етапи реалізації науково-методичної проблеми в системі управління методичною роботою освітнього закладу.
3. Обґрунтуйте необхідність методичної служби в освітньому закладі.
4. Визначте фактори результативної методичної роботи навчального закладу.
5. Порівняйте різні структурні моделі методичної роботи за критерієм „формування готовності педагогів до професійного розвитку і саморозвитку”.
6. Визначте умови успішної діяльності методичної ради в освітньому закладі.
7. Обґрунтуйте доцільність школи передового досвіду в системі методичної роботи навчального закладу.
8. Визначте алгоритм дії керівника методичної служби в організації відкритих уроків, обґрунтуйте його.
9. Визначте алгоритм дій керівника методичної служби в організації відкритих уроків, обґрунтуйте їх.
10. Обґрунтуйте доцільність взаємо відвідування уроків в системі професійного розвитку педагога.
11. Визначте алгоритм дій керівника методичної служби в організації науково- методичної конференції педагогів, обґрунтуйте їх.
12. Визначте алгоритм дій керівника методичної служби в організації конкурсу професійної майстерності педагогів освітнього закладу, обґрунтуйте їх.
13. Спрогнозуйте психолого-педагогічні умови результативної самоосвітньої роботи педагогів.
14. Розробіть структурну модель управління самоосвітньою роботою педагогів, поясніть її конструктивну ідею.
15. Розробіть структурну модель управління роботою методичної ради навчального закладу, поясніть її конструктивну ідею.
16. Розробіть структурну модель управління роботою шкільного методичного об’єднання вчителів, поясніть її конструктивну ідею.
17. Визначте умови результативної діяльності творчої групи учителів в

системі методичної роботи навчального закладу.

18. Обґрунтуйте, за яких умов наставництво в роботі з молодими спеціалістами буде мати перспективний характер.

19. Визначте алгоритм організації роботи творчої групи педагогів в системі методичної служби навчального закладу.

20. Розкрийте роль методичної консультації у підвищенні рівня професійної підготовки молодих спеціалістів.

21. Обґрунтуйте критерії оцінки результативності індивідуальних форм методичної роботи.

22. Поясніть функції керівництва освітнього закладу у забезпеченні якісної самоосвітньої роботи педагогів.

23. Визначте механізми поширення передового педагогічного досвіду в системі організації методичної роботи.

24. Визначте можливості методичної служби освітнього закладу в розвитку наукового пошуку вчителів.

25. Обґрунтуйте складники управлінської майстерності керівника методичної служби.



РОЗДІЛ VIII
ДОДАТКИ

Додаток А

https://metodkabinet9.blogspot.com/p/blog-page_18.html

РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ОРГАНІЗАЦІЇ РОБОТИ МЕТОДИЧНИХ ОБ'ЄДНАНЬ

Загальні положення

Портфоліо керівника методичного об'єднання

Вивчення та впровадження передового педагогічного досвіду, інноваційних форм і методів роботи

Мета: Розвиток професійних навичок членів методичного об'єднання через озброєння педагогів знаннями психолого-педагогічної теорії та педагогічної практики, оволодіння інноваційними формами та методами роботи

Теоретичні, психолого-педагогічні семінари

Проблемні лекції, Інтернет-кафе, методичні читання

Педагогічні, методичні, психолого-педагогічні конференції

Педагогічні дискусії, брифінги тощо

Семінари – практикуми, ділові та функціональні ігри

Тренінги, робота динамічних ініціативних творчих груп

Методичний ринг, творчі лабораторії,

Педагогічний експеримент; захист методичних прийомів, знахідок, ідей, досвідів, педагогічні мости

Відкриті уроки та заходи, видавнича діяльність

Методичний фестиваль, Ярмарок педагогічних ідей

Конкурс «Учитель року», «Класний керівник року»

«Майстер-клас», засідання «круглого столу»

Методичний марафон, педагогічний турнір

Методичні вернісажі, аукціони, панорами;

Ринги педмайстерності тощо

Організація самоосвіти вчителів

Мета: Підвищення наукового, фахового та методичного рівня вчителів засобами самоосвіти

Етапи організації самоосвіти вчителів

Проведення анкетування, діагностування з метою визначення рівня готовності вчителя до самоосвіти та їх освітніх потреб.

Залучення вчителів до самоосвітньої діяльності (групові та індивідуальні бесіди, консультації).

Обрання теми для самоосвіти (вона має виходити із потреб учителя та бути складовою методичної проблеми , над якої працює школа, методичне об'єднання).

Складання індивідуального плану самоосвіти (визначення мети, об'єкта та предмета вивчення, обрання шляхів реалізації наміченого) .

Процес самоосвіти: вивчення вчителем нової літератури з педагогіки, психології, методики викладання навчальних дисциплін, матеріали передового педагогічного досвіду, педагогічні та методичні журнали, збірники…

Узагальнення досвіду; оформлення результатів та висновків у вигляді реферату, доповіді, педагогічного дослідження, розробки уроку чи циклу уроків тощо.

Звітність з питання самоосвіти : виступ на методичному об'єднанні, методичній раді; проведення відкритого уроку чи циклу уроків; друкування в методичній чи педагогічній пресі і т.д.

Результатом самоосвіти може бути створення авторських освітніх програм.

Планування роботи МО з самоосвіти вчителів може мати таку форму: https://drive.google.com/open?id=0B1-BqmXOj2UAQkRpNTI0RlNMMW8

Позакласна робота

Мета: розвивати здібності учнів, стимулювати їх творче самовдосконалення, творчу активність, підвищити інтерес до предмету, озброїти їх практичним розумінням основ наук, сприяти всебічному розвитку особистості учня.

Форми і методи роботи

КВК, турніри, конкурси знавців Вікторини, брей-ринги Інтелектуальні аукціони Ігрові тренінги, «круглі столи» Усні журнали, лекторії Інтелектуальні марафони. Конференції, Інтернет-кафе Радіогазети, вистави Поетичні вітальні. Художні вернісажі, диспути Тематичні дебати Шкільна преса, фотостудія. Презентація гуртків, МО Літературні композиції Тематичні вечори тощо

Планування позакласної роботи МО може мати таку форму: https://drive.google.com/open?id=0B1-BqmXOj2UAN2hsQmgwMm8zWVk

Примітка: З метою якісної реалізації поставлених завдань і запобігання перевантаження вчителів і учнів тими ж формами роботи план позакласної роботи МО доцільно узгоджувати із заступником директора з виховної роботи.

Робота з обдарованими дітьми

Мета: Сприяти виявленню обдарованих дітей, створенню умов для їх інтелектуального та творчого розвитку, залучення їх до участі в предметних олімпіадах, творчих та інтелектуальних конкурсах різних рівнів.

Основні напрямки роботи

Виявлення творчо – або інтелектуально обдарованих дітей.

Закріплення за кожним учнем учителя — предметника, який буде з ним працювати.

Охоплення їх гуртковою або факультативною роботою.

Проведення в закладі предметних олімпіад, творчих та інтелектуальних конкурсів.

Участь обдарованих дітей у районних, міських, обласних, всеукраїнських, міжнародних творчих та інтелектуальних конкурсах.

Науково-дослідницька робота: організація шкільних наукових товариств, участь у всеукраїнських проектах, ДВ МАН тощо.

Щорічний моніторинг творчого (інтелектуального) зростання кожного обдарованого учня, своєчасне реагування на зниження його результативності.

Розгляд на засіданнях МО стану організації та результативності роботи з обдарованими дітьми.

Заохочення учнів до творчої та інтелектуальної діяльності: нагородження грамотами ; висвітлення їх діяльності та досягнень на сторінках шкільної преси, у шкільних радіожурналах, періодичних виданнях; нагородження цінними подарунками; встановлення шкільних стипендій; подяки батькам і вчителям тощо.

Додаток Б.

Учитель повинен усе життя
працювати над самовдосконаленням.
В.Сухомлинський

Орієнтовний зразок

оформлення матеріалів роботи методичного об'єднання

Науково-методична тема школи: _____

Науково-методична тема, над якою працюють члени методичного об'єднання:_____

Паспорт шкільного методичного об'єднання вчителів початкових класів

Дата створення _____

Керівник методичного об'єднання _____

Кількісний склад членів методичного об'єднання _____

Якісний склад членів методичного об'єднання _____

Додаток

ЗАТВЕРДЖУЮ

Директор _ __ __ ____ __

«____»_____20__р.

ПОЛОЖЕННЯ

про шкільне методичне об'єднання вчителів початкових класів ЗЗСО

1. Методичне об'єднання вчителів початкових класів є важливим структурним підрозділом науково-методичної служби школи.

2. МО здійснює навчально-виховну, методичну та позакласну роботу з навчальних предметів.

3. Робота МО планується відповідно до вимог стратегічних документів школи.

4. У своїй роботі МО підзвітні методичній та педагогічній радам.

5. Робота МО організовано на засадах гуманізації, демократизації, взаємоповаги, взаємоконтролю.

2. **Структура та функції методичного об'єднання:**

1. МО створюється з числа основних учителів та вчителів за сумісництвом (вихователів дошкільних навчальних закладів).

2. МО може організовувати свою роботу за наявності 3-х та більше учасників.

3. Керує методичним об'єднанням голова методичного об'єднання вчителів, яка (який) обирається терміном на два роки на загальних зборах методичного об'єднання із числа педагогічних працівників навчального закладу із відповідною фаховою освітою, яким за результатами атестації встановлена перша або вища кваліфікаційна категорія.

4. Загальний контроль за роботою МО здійснює заступник директора (директор).

5. Функції МО:

- підвищувати науково-педагогічний та загальнокультурний рівень вчителів, їх психолого-педагогічну майстерність;
- формувати у педагогів готовність до творчості, самоосвіти та саморозвитку;
- підвищувати активність вчителів у створенні авторських програм, методичних розробок, дидактичних посібників, методичних рекомендацій тощо;
- поглиблювати оволодіння інструктивно-методичними та нормативними документами органів освіти;

- запроваджувати в практику роботи школи рекомендацій науки, перспективного педагогічного досвіду, поєднувати найперспективніші освітні технології;
- проводити проблемний аналіз результатів освітнього процесу;
- проводити експертизу вивчення та виконання програм, рівень засвоєння їх учнями відповідно до вимог Державних стандартів;

- вносити пропозиції щодо зміни змісту та структури обов'язкових навчальних курсів, їх навчально-методичного забезпечення;

- висувати пропозиції щодо організації змісту атестації педагогів;

- вносити пропозиції щодо організації і змісту досліджень, орієнтованих на покращення засвоєння учнями навчального матеріалу відповідно до Державних освітніх стандартів;

- приймати рішення про підготовку методичних рекомендацій на допомогу вчителям, організовує їх розробку та засвоєння;

- висувати пропозиції щодо покращення навчального процесу в школі;

- проводити методичні заходи, спрямовані на розвиток творчих можливостей вчителів, вивчення, узагальнення і поширення перспективного педагогічного досвіду;

- забезпечити інформаційне забезпечення вчителів з проблем освіти, педагогіки, психології, науки;

- брати участь у дослідно - експериментальній діяльності.

3. **Зміст і напрямки роботи методичного об'єднання вчителів**

Зміст роботи методичного об'єднання включає такі напрямки діяльності:

1. Розробка, апробація та впровадження новітніх освітніх технологій та систем, перспективного педагогічного досвіду, поліпшення на цій основі організації методичної роботи в навчальному закладі.

2. Аналіз якості освітньо-кваліфікаційного забезпечення навчально-виховного процесу педагогічними кадрами.

3. Навчально-методичне консультування педагогічних кадрів навчального закладу.

4. Організація безперервного удосконалення фахової освіти та кваліфікації педагогічних кадрів.

5. Обговорення питань з методики викладання предметів, принципових питань програми Міністерства освіти, розглядання календарно-тематичних планів.

6. Надання допомоги вчителям у розвитку та підвищенні професійної майстерності.

7. Забезпечення своєчасного вивчення нормативних документів, виконання нормативних вимог до навчання та виховання учнів.

8. Організаціїю різних творчих конкурсів, інтелектуальних марафонів, олімпіад, предметних тижнів тощо.

9. Проведення системи заходів, спрямованих на розвиток творчого потенціалу педагогів, вивчення і узагальнення їхнього перспективного педагогічного досвіду та його впровадження, залучення кращих із них до конкурсів професійної майстерності, навчально-методичної та науково-дослідницької роботи.

4. **Голова шкільного методичного об’єднання вчителів:**

1. Планує роботу методичного об’єднання на поточний навчальний рік.

2. Проводить засідання МО 4-5 разів на рік згідно з планом.

3. Визначає функціональні обов’язки і ступінь відповідальності членів методичного об’єднання за їх виконання.

4. Відповідає за ведення документації шкільного методичного об’єднання (плани роботи, протоколи засідань, тексти виступів, розробки уроків, зразки наочності тощо).

5. Складає графік проведення методичних заходів з педагогічними працівниками.

6. Проведить моніторинг діяльності методичного об'єднання, складає аналітичний звіт роботи.

7. Створює банк даних (картотеку) педагогічних знахідок, досвіду, освітніх технологій, знайомить з ними членів методичного об’єднання.

8. Організовує пошукові дослідження в галузі розробки та впровадження методики, технологій навчання і виховання.

9. Спрямовує свою роботу на виявлення, апробацію та впровадження в практику навчального закладу перспективного педагогічного досвіду, новинок навчально-методичної літератури, новітніх освітніх технологій та досягнень сучасної науки.

10. Готує навчальні матеріали та проводить І (шкільний) етап олімпіад з базових дисциплін.

11. Підводить підсумки та готує відповідні заявки на участь команди школи у подальших етапах олімпіад з базових дисциплін.

12. Разом з заступником директора з навчально-виховної роботи (директором) готує навчальні матеріали для проведення зрізів знань за річним робочим планом навчального закладу.

13. Надає практичну допомогу вчителям у підготовці доповідей, рефератів, методичних розробок.

14. Організовує роботу щодо опанування методики викладання молодими вчителями.

15. Проводить моніторинг вивчення стану успішності учнів 1-4 класів.

16. Звітує про роботу методичного об’єднання на педагогічній раді школи.

5. **Права голови методичного об'єднання:**

1. Формує банк даних про методичну роботу кожного вчителя, його професійні якості, виконання програм, рішень протоколів засідань МО.

2. Організовує виконання плану роботи МО, виявляє та втілює перспективний досвід, надає допомогу вчителям у виконанні навчальних робочих планів, програм, організовує наставництво, систему відкритих уроків.

3. Голова МО має право на відвідування та аналіз уроків, позакласних заходів з предмета, перевірку шкільної документації вчителів, що входять в МО.

4. Має право звертатися за консультацією до директора та його заступників із проблем організації навчально-виховного процесу у школі, виконання трудової дисципліни вчителями, які входять до складу МО.

5. Готувати пропозиції та рекомендації вчителям для підвищення кваліфікаційного розряду.

6. Ставити питання перед адміністрацією про заохочення вчителів.

6. **Обов’язки вчителів членів МО**

Кожен вчитель – член МО повинен:

- постійно підвищувати професійний рівень, педагогічну майстерність;
- мати особисту програму професійної самоосвіти;
- брати активну участь в розробці відкритих заходів;
- брати участь в роботі засідань МО, практичних семінарах і т.д.

Кожному учаснику МО необхідно знати:

- тенденції розвитку методики викладання предмета;
- «Закон про освіту»;
- нормативні документи;
- методичні вимоги до категорій;
- володіти основами самоаналізу педагогічної діяльності.

7. **Права вчителів членів МО**

1. Звертатися до адміністрації з проханням про відрядження на курси, семінари, тренінги з питань підвищення фахової та професійної майстерності.

2. Висувати пропозиції щодо поліпшення організації навчально-виховного процесу в навчальному закладі.

3. Вносити пропозиції щодо організації та змісту атестації вчителів.

8. **Документація МО.**

1. Паспорт МО.

2. Положення про МО.

3. Аналіз роботи за попередній рік, який містить: успіхи, надбання, недоліки та шляхи їх усунення; мету і чітко визначені завдання на новий навчальний рік.

4. План роботи на рік (складається на навчальний рік, обговорюється на засіданні МО і подається адміністрації навчального закладу на затвердження).

5. Матеріали засідань методичного об'єднання (протоколи, виступи вчителів, короткі рецензії на відкриті уроки, конспекти відкритих уроків тощо).

6. Інструктивно-методичні документи.

7. Матеріали семінарів.

8. Картотека ППД.

9. Матеріали школи молодого вчителя.

10. Каталог друкованих робіт учителів школи.

11. Інформація про вчителів - членів МО.

12. Методичні картки вчителів – членів МО.

13. Теми, над якими поглиблено працює кожен учитель.

8.13. Графік проведення відкритих уроків, виховних заходів.

14. Заходи зі зміцнення навчально-матеріальної бази.

15. Організація позакласної роботи (конкурси, турніри, вечори, фестивалі, предметні тижні, випуски газет тощо).

16. Робота над підвищенням якості знань, умінь та навичок учнів (вивчення та аналіз якості знань, умінь та навичок з предметів; рівня вихованості за результатами контрольних робіт, зрізів, анкетування; робота з обдарованими дітьми; план індивідуальної роботи з учнем).

17. Банк даних обдарованих дітей.

8.18. Заходи з підвищення фахової майстерності педагогів (творчий звіт, взаємовідвідування уроків, виховних заходів; ознайомлення з новинками психолого-педагогічної та методичної літератури; наставництво (матеріали роботи з молодими вчителями: планування заходів наставників щодо роботи з молодими колегами, щоденники взаємовідвідувань уроків, позакласних заходів наставників та вчителів-початківців), участь у конференціях, семінарах; виступи, доповіді; робота над створенням власної системи роботи).

19. Матеріали роботи по забезпеченню наступності у роботі між ЗДО та ЗЗСО (планування спільних заходів, щоденник взаємовідвідувань уроків та занять, позакласних заходів)

9. **Керівництво діяльністю МО**

1. Керівництво діяльністю МО здійснює заступник директора з НВР (директор).

Аналіз роботи за минулий рік

- Реалізація теми, над якою працювали члени МО.
- Що зроблено, запроваджено у практику роботи з теми, яке коло завдань окреслено.
- Показати результати навчальних досягнень учнів з кожного предмета (середній бал) на високому рівні, достатньому, середньому, початковому (кількість учнів і відсоток) за результатами річного та підсумкового оцінювання. Результати моніторингового дослідження.
- Які форми роботи були результативними. Робота з учнями, які потребують особливої уваги та з обдарованими учнями. Корекція знань учнів на основі моніторингової діяльності вчителів, розвиток здібностей і природних обдарувань учнів. Підвищення в учнів мотивації до навчання.
- Проведення шкільних заходів (конкурсів, тижнів, олімпіад тощо).
- Участь учителів у районних конкурсах педагогічної майстерності.
- Ознайомлення з досягненнями психолого - педагогічної науки, педагогічним досвідом.
- Проведення відкритих уроків, виховних заходів.
- Проходження курсів, атестація членів МО.
- Визначення недоліків, невиконаних завдань (вказати причини).
- Над якими завданнями працюватиме МО в наступному році.

Тематика засідань

Складається з теоретичної та практичної частин, обговорення новинок літератури

___ засідання (_____ 20 _ р.)

Тема: _____

Форма роботи: _____

Завдання членам МО: _____

_____

Протокол

Обговорення питань та прийняття рішень на засіданнях МО фіксує протокол. Згідно з Інструкцією щодо ведення ділової документації в протоколі зазначаються відповідні реквізити. Протоколи засідань можна оформляти в зошиті або на аркушах в

окремій папці. На кожному засіданні приймаються чіткі рекомендації, вносяться конкретні пропозиції з питань, що розглядаються.

Протокол №____засідання методичного об'єднання вчителів початкових класів від____

Присутні:_____ осіб Відсутні:_____ осіб

Голова:_____

Секретар:_____

Порядок денний:

1.

2.

1. СЛУХАЛИ: _____

_____

ВИСТУПИЛИ:_____

_____

ПОСТАНОВИЛИ:_____

_____

…….

Голова МО:

Секретар МО:

Методична картка вчителя

ПІБ _____

Дата народження _____

Освіта _____

Спеціальність за дипломом _____

З якого часу працює в даній школі _____

Курсова перепідготовка (рік, № посвідчення) _____

Атестація (рік) _____

Категорія _____

Педагогічне звання (рік присвоєння) _____

Тема над якою працює (рік) _____

Домашня адреса, телефон _____

Теми, над якими працюють учителі

ПІБ учителя	Тема	Рік роботи над темою	Зміст роботи	Форма звіту	Терміни

Організація навчально-виховної роботи

1. Опрацювання нормативних документів та інструктивно-методичних матеріалів щодо викладання в початкових класах.
2. Взаємоперевірка готовності кабінетів до навчального року. Складання паспортів навчальних кабінетів.
3. Створення мультимедійних посібників до уроків української мови й літератури.
4. Затвердження календарно-тематичних планів.
5. Проведення консультацій з питань ведення шкільної документації.
6. Визначення рівня навченості учнів 3-4 класів (проведення й аналіз діагностичних контрольних робіт).
7. Визначення рівня адаптації першокласників до навчання у школі.
8. Планування позакласної роботи з учнями початкових класів.
9. Проведення І (шкільного) етапу учнівських олімпіад серед учнів 2 – 4 класів.
10. Проведення І (шкільного) етапу Міжнародного конкурсу з української мови імені Петра Яцика.
11. Перевірка стану ведення учнівських зошитів, дотримання орфографічного режиму.
12. Підготовка до проведення державної підсумкової атестації (вивчення й обговорення матеріалів з ДПА та методичних рекомендацій).
13. Проведення тижня педагогічної майстерності (відвідування й обговорення відкритих уроків й позаурочних заходів).
14. Проведення тижня початкових класів.
15. Підсумковий огляд навчальних кабінетів (ознайомлення з виготовленим упродовж року навчально-методичним забезпеченням).
16. Упорядкування каталогу наявної в навчальних кабінетах науково-методичної літератури (посібників, статей тощо).
17. Вивчення і впровадження у процесі взаємовідвідування уроків в практику елементів перспективного досвіду членів МО.

Заходи з підвищення фахової майстерності педагогів

№	зміст роботи	термін	відповідальний

1. Вивчення, вдосконалення та впровадження кращого педагогічного досвіду, нових технологій, інтерактивних методів і прийомів:

- кожному з членів МО, який має власні педагогічні надбання чи високий рівень володіння певним питанням навчально-виховної роботи, виступити на засіданні МО з інформацією про свій досвід. Ознайомлювати колег з таким досвідом у ході проведення відкритих уроків, виховних заходів, взємовідвідування уроків;
- на засіданнях МО систематично знайомити членів МО з новинками фахової літератури, педагогічної преси;
- провести методичні фестивалі *(листопад, березень);*
- продовжити співпрацю з ... (вказати з ким) в розробці ...(вказати чого);
- створити творчу групу (керівник___) щодо вивчення та впрвадженя в практику роботи педагогів досвіду роботи (прізвище)____ з_____(вказати з якої проблеми);
- підтримувати творчі звязки, провести «методичні мости» (обмін досвідом роботи) з методичними об'єднаннями початкових класів інших ЗОШ *(жовтень, березень)*

2. Провести творчий звіт учителя _____, який атестується на вищу категорію.

3. Брати активну участь у роботі районних семінарів-практикумів, методичної ради школи.

4. Призначити наставником молодого педагога_____ вчителя_____.

5. Брати участь у проведенні педагогічних рад, конференцій, педчитань, аукціонів педагогічних ідей.

6. Кожному вчителю працювати над виробленням особистого творчого почерку, створювати свою систему роботи.

Графік проведення відкритих уроків, виховних заходів

Заходи з підвищення якості

навчальних досягнень, умінь і навичок учнів

№	зміст роботи	відповідальний	дата проведення	примітка

1. Провести рейди перевірки учнівських зошитів, щоденників, організувати постійно діючу виставку кращих учнівських зошитів.

2. Для підвищення навички читання на належний рівень проводити кон- курси читців-декламаторів, вікторини.

3. Зробити зрізи знань з математики, української мови в 3-х і 4-х класах.

4. Провести перевірку навички читання в 2-4 класах.

5. Провести олімпіади з української мови і математики у 2 – 4 класах.

6. Учням 1-4 класів взяти участь у тижнях ……

7. Участь учнів 3-4 класів у районних олімпіадах з української мови і математики.

Банк даних обдарованих дітей

Прізвище, ім'я учня	Рік народження	Клас	Профіль обдарованості	ріст учня
2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	

Організація позакласної роботи
№зміст роботивідповідальнийдата проведенняпримітка

Заходи зі зміцнення навчально-матеріальної бази

Тут подається повний перелік методичної роботи, методичних праць, які мають бути підготовлені членами МО протягом навчального року для навчального кабінету.

№	зміст роботи	відповідальний	термін проведення	примітка

Орієнтовний

індивідуальний план роботи вчителя початкових класів

_____ на 20__/20__ н.р.

№ п/п	Зміст роботи	серпень	вересень	жовтень	листопад	грудень	січень	лютий	березень	квітень	травень	червень
1	Робота над методичною проблемою											
2	Участь в роботі МО, інших формах методичної роботи											
3	Науково-дослідницька робота											
4	Самоосвіта											
5	Навчально-методичні, дидактичні напрацювання											
6	Робота з обдарованими дітьми											
7	Забезпечення наступності у роботі між ДНЗ і ЗНЗ (початкової і старшої ланок)											

Карта особистого зростання педагога

Прізвище, ім'я, по батькові _____

№	Зміст	Відмітка про виконання
вчальний рік		
1	науково-методична тема	
2	рік роботи над темою	
3	опрацьована література	
4	виступи і доповіді (на засіданнях педради, МО, семінарах)	
5	Участь у загальношкільних методичних заходах	
6	Відвідування відкритих уроків, виховних заходів	
7	Вивчення передового педагогічного досвіду	
8	Участь у роботі РМК	
9	участь учнів у конкурсах, олімпіадах, змаганнях	
10	навчальні досягнення учнів	
11	прогнози та плани на новий навчальний рік	

Форма звіту про діяльність методичного об'єднання

(оформлює керівник методичного об'єднання)

Мета звіту:

- здійснити самоаналіз діяльності методичного об'єднання;
- оцінити результативність його роботи;
- визначити шляхи вдосконалення діяльності методичного об'єднання.

Аналітична довідка за результатами роботи методичного об'єднання

1. Мета, завдання діяльності методичного об'єднання на визначений період.

2. Методична тема, над якою працювало методичне об'єднання. Скільки засідань методичного об'єднання відбулося ? Тематика засідань. Наскільки питання, винесені на засідання, допомогли вирішувати поставлені питання? Хто, в якій формі, з якою метою проводив відкриті уроки?

3. Порівняльний аналіз показників якості навчальних досягнень учнів (для порівняння I і II семестр чи поточний рік і минулий).

Пам'ятка для вивчення роботи

методичного об'єднання вчителів

Аналізуючи план роботи, необхідно дати відповідь на перелічені нижче питання.

1.Чи є аналіз за минулий рік?

2. Наскільки завдання, поставлені в плані роботи на поточний рік, випливають з аналізу минулої роботи й визначених при цьому проблем?

3. Чи заплановано наступні заходи:

- робота з вивчення й застосування передового педагогічного досвіду та нових технологій навчання, узагальнення досвіду роботи педагогів методичного об'єднання;
- відкриті уроки педагогів;
- самоосвіта вчителів;
- підвищення кваліфікації педагогів усередині МО й поза його межами;
- позакласна виховна робота;
- удосконалення дизайну освітнього середовища;
- удосконалення організації уроків; відкриті уроки;
- застосування нових форм моніторингу навчальних досягнень учнів.

Пам'ятка

для аналізу самоосвітньої роботи вчителів у методичному об'єднанні

Під час аналізу необхідно дати відповіді на наступні запитання:

1. Чи є в кожного члена методичного об'єднання індивідуальна тема для самоосвіти?

2. Наскільки вона пов'язана із загальношкільною методичною темою?

3. Коли розпочато роботу над темою, коли передбачено її закінчити?

4. Практична значущість роботи над темою, наприклад, виступ з доповіддю на засіданні методичного об'єднання, педради, методичної ради, написання авторської програми, методичних рекомендацій, реферату тощо. Можна запропонувати вчителям самостійно оцінити роботу свого методичного об'єднання за наступ ними позиціями.

– ***Корисність виконаної роботи.*** Кожен захід оцінюють за трьохбальною системою: 3 бали — дуже корисно й цікаво; 2 бали — частково корисно й цікаво; 1 бал — не корисно, але цікаво; 0 балів — не корисно, не цікаво.

– ***Коефіцієнт особистої участі.*** Оцінюють наступним чином: 3 бали — активний учасник; 2 бали — брав участь в окремих заходах; 1 бал — був присутнім на засіданнях, але участі в роботі, як правило, не брав; 0 балів — на засіданнях був відсутній, участі у підготовці заходів не брав.

– ***Пропозиції щодо поліпшення діяльності.*** Пропозиції можуть мати як критичний характер, типу «захід не приносить користі, а лише забирає час у педагога, пропонуємо вилучити з плану роботи на наступний рік», так і конструктивний — «пропонуємо низку заходів, які допомагають розв'язати ту чи іншу проблему».

Картка оцінювання педагогами діяльності методичного об'єднання

(П.І.Б. педагога)

№	Назва події	Оцінка корисності виконаної роботи	Коефіцієнт особистої участі	Аналіз і пропозиції
1	План роботи методичного об'єднання			
2	Тематика засідань методичного об'єднання			
3	Заходи підвищення кваліфікації педагогів всередині методичного об'єднання			
4	Аналіз якості знань, ступеня навченості учнів з предмета			
5	Позаурочна діяльність методичного об'єднання			
6	Узагальнення, поширення передового досвіду			
7	Години ознайомлення з новою педагогічною методичною літературою			
8	Організація та проведення відкритих уроків членами методичного об'єднання			
9	Лекції запрошених спеціалістів.			

Додаток В

ОРІЄНТОВНИЙ ПЕРЕЛІК ФОРМ ТА МЕТОДІВ ОРГАНІЗАЦІЇ МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ З ПЕДАГОГІЧНИМИ ПРАЦІВНИКАМИ

Структура методичної роботи включає взаємопов'язані та взаємодіянні елементи, що відповідають цілям та завданням, які стоять перед закладом освіти та втілюються в різних формах, різними методами і засобами.

Методична робота з педагогічними працівниками реалізується як через традиційні (колективні та індивідуальні), так і нетрадиційні форми її організації.

Форми роботи		
Індивідуальні	**Групові**	**Колективні**
Аналіз	Аналіз конкретних ситуацій	Аукціон
Анкетування	Аналіз критичних випадків	Аукціон знань
Анотація	Аналіз ситуаційних вправ	Бесіда
Атестація	Атака думок	Бібліографічні огляди, обговорення
Атестаційний матеріал	Аукціон	Відкритий урок в школі
Бесіда-інтерв'ю	Аукціон знань	Взаємовідвідування уроків
Бюлетень	Бенефіс педагога	Група взаємовідвідин і підтримки
Виготовлення наочності	Бібліографічні огляди, обговорення	Ділові ігри
Дистанційне навчання	Відкритий урок в школі	Дидактична гра
Доповідь	Взаємо відвідування уроків	Дискусія
Звіт	Взаємоконтроль	Захист авторських проектів і розробок
Індивідуальний план	Група взаємовідвідин і підтримки	Захист ідей, знахідок, авторських програм, методичних посібників
Інтерв'ювання	Групова консультація	Захист планів МО
Інформація	Групи творчі: мобільні, динамічні	Звітна оперативно-методична нарада
Консультація	Дебати	Ігрове конструювання
Курсова перепідготовка	Ділові ігри	Інформаційна оперативно-методична нарада
Курсова робота	Ділові ігри	Інтернет-конференція
Лекція	Дидактична гра	Колективна підготовка і видання методичних, педагогічних матеріалів
Методична розробка	Дискусія	Колективні презентації
Методичні рекомендації	Захист авторських проєктів і розробок	Колективний підхід
Наставництво	Захист ідей, знахідок, авторських програм, методичних посібників	Коло ідей
Презентація	Захист планів МО	Конкурси: конкурс нестандартних уроків, конкурс виховних заходів
	Звітна оперативно-методична нарада	Конференції з показом фактичних педагогічних досягнень
Портрет вчителя	Ігрове конструювання	Конференції з обговорення найбільш значущих педагогічних досягнень
Портфоліо	Інформаційна оперативно-методична нарада	Книжково-журнальні виставки з розділів, тем, проблем, інтересів
Педагогічна проблема	Інтернет-конференція	Методична естафета
Педагогічна скарбничка	Колективна підготовка і видання методичних, педагогічних матеріалів	Методична оперативна нарада
Педагогічний міст	Колективні презентації	Методична олімпіада -конкурс

Проблемний стіл	Колективний підхід	Методична панорама
Реферат	Коло ідей	Методична рада
Розробка уроку	Конкурси: конкурс нестандартних уроків Конкурс виховних заходів	Методичне об’єднання (МО)
Розробка позакласного заходу	Конференції з показом фактичних педагогічних досягнень	Методичний бенефіс
Самоаналіз	Конференції з обговорення найбільш значущих	Методичний рейн-ринг
Самоосвіта	Книжково-журнальні виставки з розділів, тем, проблем, інтересів	Методичний дискусійний клуб
Самооцінка	Майстер-клас	Методичний міст
Співбесіда	Медіація	Методичний ринг
Стажування	Методична естафета	Методичний тиждень
Творча робота	Методична оперативна нарада	Методичний турнір
Творчий звіт	Методична олімпіада- конкурс	Методичний фестиваль
Творчий портрет	Методична панорама	Методичні гостини
Тестування	Методична рада	Методичні посиденьки
	Методичне об’єднання (МО)	Мозковий штурм
	Методичний бенефіс	Нарада
	Методичний брейн-ринг	Науково-практичні конференції
	Методичний дискусійний клуб	Обмін досвідом
	Методичний міст	Огляди й анотації різних видань
	Методичний ринг	Оперативно-методичні наради
	Методичний тиждень	Панорама педагогічних досягнень
	Методичний турнір	Педагогічна експрес-інформація
	Методичний фестиваль	Педагогічна виставка
	Методичні гостини	Педагогічна олімпіада
	Методичні посиденьки	Педагогічна рада
	Мікрогрупа	Педагогічний брифін
	Міні-лекція	Педагогічний КВК
	Міжшкільний науково-педагогічний обмін досвідом	Педагогічний консиліум
	Мозковий штурм	Педагогічний міст
	Нарада	Педагогічний практикум
	Науково-практичні конференції	Педагогічний ринг
	Обговорення в групі	Педагогічні вистави
	Обмін досвідом	Педагогічні дискусії
	Огляди й анотації різних педагогічних видань	Педагогічні гостини
	Оперативно-методичні наради	Педагогічні консультації
	Панорама педагогічних досягнень	Педагогічні читання
	Педагогічна експрес-інформація	Пізнавальні, професійні екскурсії
	Педагогічна вистава	Постійні проблемні семінари
	Педагогічна майстерня	Предметно-педагогічна діяльність
	Педагогічна олімпіада	Презентації
	Педагогічна рада	Прес-конференції
	Педагогічна брифінг	Професійні педагогічні і психологічні тренінги (розв’язання конкретних педагогічних ситуації)
	Педагогічний КВК	Психологічний практикум
	Педагогічний консиліум	Психолого-педагогічний семінар
	Педагогічний міст	Рольова гра
	Педагогічний практикум	Семінар-практикум
	Педагогічний ринг	Семінари з показом фактичних педагогічних досягнень
	Педагогічні виставки	Систематизований огляд
	Педагогічні дискусії	Спільна розробка планів, програм, сценаріїв уроків, позакласних заходів

	Педагогічні гостини	Тиждень відкритих дверей педагогів-майстрів
	Педагогічні консультації	Творчі групи
	Педагогічні читання	Творчі звіти МО, кафедр, циклових комісій, окремих педагогів
	Пізнавальні, професійні екскурсії	Творчі майстерні педагогів
	Постійні проблемні семінари	Тимчасовий науково-дослідний колектив
	Предметно-педагогічна діяльність	Фестиваль педагогічної творчості
	Презентації	Фестиваль методичних ідей
	Прес-конференція	Школа молодого вчителя
	Професійні педагогічні і психологічні тренінги (розв'язання конкретних педагогічних ситуації)	Школа перспективного педагогічного досвіду
	Психологічний практикум	Школа ефективного прогресивного педагогічного досвіду
	Психолого-педагогічний семінар	Школа педагогічної майстерності
	Робота в мікрогрупах	Школа комп'ютерної грамотності
	Рольова гра	Школа професійної майстерності
	Семінар-практикум	
	Семінари з показом фактичних педагогічних досягнень	
	Систематизований огляд	
	Спільна розробка планів, програм, сценаріїв уроків, позакласних заходів	
	Тиждень відкритих дверей педагогів-майстрів	
	Творчі групи	
	Творчі звіти МО, кафедр, циклових комісій, окремих педагогів	
	Творчі майстерні педагогів	
	Тимчасовий науково-дослідний колектив	
	Фестиваль педагогічної творчості	
	Фестиваль методичних ідей	
	Школа молодого вчителя	
	Школа перспективного педагогічного досвіду	
	Школа ефективного прогресивного педагогічного досвіду	
	Школа педагогічної майстерності	
	Школа комп'ютерної грамотності	
	Школа професійної майстерності	

Колективні форми роботи з педагогічними кадрами.

Атака думок. Мета - вирішення наукової чи навчальної проблеми засобом об'єднання творчих думок вчителів, створення «колективного мозку».

Аукціон - це форма творчого «продажу/купівлі» певних ідей, думок, винаходів. Мета: пошук ефективних форм, творчого підходу до вирішення проблем навчально-виховного процесу, підтримка новаторства, винахідництва. Ведучий називає тему, завдання чи питання, дає сигнал (гонг) і починає відлік. Група аналізу оцінює логічність відповіді на дане питання, готує оцонентів, підбиває підсумки, знімає напруженість у разі її виникнення.

Аукціон знань. Метою такого аукціону є активізація засвоєння певних понять з певної теми, проблеми, конкретного предмета, зацікавлення до пошукової роботи.

Аукціон методичний - на такому аукціоні «продаються» і «купуються»: творчі ідеї, досвід роботи з певної теми, методичні розробки уроку, інновації з певної проблеми.

Бенефіс педагога - проводиться за окремим сценарієм як пропаганда передового перспективного досвіду вчителя.

Бесіда - одна з основних форм ділового спілкування. Вона може мати різне призначення: з'ясування і погодження позицій, висловлення незадоволення діями працівника, обговорення результатів контролю, переконання в чому-небудь тощо.Бібліографічні огляди, обговорення літератури, статей, журналів - це канали, за як ими оперативно надходить до вчителя інформація, що є важливою передумовою підвищення рівня й ефективності навчально-виховного процесу.

Показовий урок (захід) — загальноприйнятий методичний захід, на якому відбувається показ кращого досвіду, пропаганда нових педагогічних надбань і актуальних питань методики. Без показового уроку (виховного заходу) неможливо здійснити поширення і впровадження передового педагогічного досвіду. Цю думку підтверджував відомий учений і педагог Микола Пирогов: «Як же можна це довести інакше, як не запросивши товаришів на свій урок і не переконавши на власному досвіді».

Проте слід пам'ятати, що не варто захоплюватися великою кількістю показових уроків. Інколи в освітньому закладі встановлюється навіть обов'язковість і черговість відкритих заходів, незалежно від можливостей педагога. Треба знати, що відкритий захід - добровільний крок педагога (крім серії показових уроків (заходів) під час атестації за підсумками стажування педагога). І якщо педагог не погоджується давати такий урок, то ніхто його не може примусити. Але переконати педагога в необхідності поділитися своїм досвідом і можна, і потрібно. Крім того, слід пам'ятати, що відкриті заходи не повинні проводитися стихійно. Вони мають створювати систему розв'язання провідних педагогічних проблем, над якими в даний час працює педагогічний колектив.

Отже, підготовка відкритого заходу не дається «на відкуп» одному педагогові, а обмірковується, конструюється з участю керівників закладу, голови методичного об'єднання. Дата його проведення оголошується заздалегідь. Обов'язково зазначається не лише тема й мета уроку, а й методична мета відвідування. План відкритого заходу бажано вивісити в методичному кабінеті для загального ознайомлення. Доцільно, щоб відкритий захід синхронно поєднувався з обговоренням доповідей на ту саму тему на засіданні методичного об'єднання. Від глибини педагогічного аналізу уроку значною мірою залежить збагачення досвіду і доля поширення його серед інших педагогів закладу. Взаємо відвідування уроків (виховних заходів) у системі методичної роботи має відігравати специфічну роль. Добре налагоджене взаємо відвідування сприяє перенесенню кращих методів роботи одного педагога

в практику діяльності інших, надихає педагога на пошук нових методів розвитку, виховання, навчання, будить творчу ініціативу. Порівняння власного досвіду з досвідом колег дає можливість критично оцінити різні варіанти досягнення мети.

Є декілька форм організації взаємовідвідування уроків (виховних заходів). Одна з них – відвідування уроків колег із власної ініціативи. Таке відвідування принесе користь, якщо спостереження за освітньо-виховним процесом буде проводитися за певною програмою. Можна, звичайно, і при випадковому, нецільовому відвідуванні уроку знайти для себе щось цікаве, необхідне, проте частина часу витрачається марно. Значно корисніше, коли педагог із власної ініціативи застосовує цілеспрямоване, тематичне відвідування уроків інших вчителями у плані тієї проблеми, яка його цікавить. Це прискорює впровадження позитивного досвіду із заздалегідь визначеного питання.

Відбувається взаємо відвідування уроків (заходів) і за ініціативою керівників закладу, голови методичного об'єднання. У цьому разі відвідування йде на користь за умови, якщо не нав'язується як обов'язкове. Керівник закладу, голова МО рекомендує відвідування уроку, але в кожному випадку мотивує його. Той, хто відвідує, має знати мету відвідування. Адміністрація закладу або голова методичного об'єднання спрямовують взаємовідвідування, виходячи з потреб удосконалення навчально-виховного процесу.

Важливо, щоб взаємовідвідування уроків не перетворилося на формальну справу або не набуло негативного забарвлення. У багатьох ЗНЗ ведеться книга обліку взаємо відвідування заходів. Педагоги не люблять, коли така книга перетворюється на своєрідний кондуїт, де фіксуються, крім позитивних, і слабкі сторони заходу. Доцільнішою є форма фіксації вдалих знахідок. Спостерігачеві заходу варто лише декількома фразами дати оцінку цікавому факту. Кожен член педагогічного колективу має знайти для себе відповіді на питання, які його в даний момент цікавлять. До речі, ведення книги взаємо відвідування не передбачене нормативними документами, тому не обов'язково вимагати від педагога її заповнювати.

Взаємоконтроль. Мета: дати можливість кожному педагогу повідомити про свої успіхи, досягнення колегам; виховання «Я-концепції».

Група взаємовідвідин і підтримки відвідують уроки, заходи, спільно готуються до них, обговорюють отримані результати, проводять експерименти, опановують нові методики, ведуть щоденник діяльності і успіхів, доповідають про результати спільної діяльності на засіданнях МО.

Групова консультація - форма науково-методичної роботи з групою педагогів, зацікавлених вирішенням одних і тих самих проблем.

Групи творчі. Група педагогів-однодумців, які поглиблено вивчають запропоновану педагогічною наукою проблему, сутність і технологію того чи іншого досвіду, а також забезпечують його творче застосування. Робота **ТГ** спрямована на колективну розробку актуальної проблеми (методичної теми), яка забезпечує варіативними методичними засобами те чи інше коло питань освітньої системи.

Мобільні - група педагогів-однодумців, здатних швидко орієнтуватися в ситуації, знаходити потрібні форми діяльності.

Динамічні - група педагогів-однодумців, здатних розглядати певну проблему з різних точок зору і виробляти рішення.

Дебати - обговорення будь-якого питання, обмін думками, полеміка, суперечка, дискусія. Дебати в методичній роботі можна використовувати для прийняття і відстоювання своїх рішень. Дебати вчать критично мислити, досліджувати різні теми і переконливо викладати свої погляди аудиторії. Мета дебатів - переконати іншу сторону в достовірності викладеного.

Діалогічна пара - представляє не стільки форму організації діяльності, скільки жанр. У режимі діалогу можна проводити навчання педагогів у межах процедури «акваріум» (усі зацікавлені особи сідають навколо дискутуючих і на першому етапі відбувається рефлексування ситуації, тобто обговорення позиції сторін, аргументів, переваг). Діалогічна пара заздалегідь визначає спільно з керівництвом МО значущу психолого-педагогічну або дидактичну проблему і готується до її обговорення, потім проводиться публічний діалог в «акваріумі».

Ділові ігри - це метод навчання професійної діяльності шляхом її моделювання, близького до реальних умов, з обов'язковим динамічним розвитком ситуації, задачі чи проблеми, що розв'язуються в чіткій відповідності до характеру рішень та дій її учасників. Як нетрадиційна форма організації методичної роботи дають 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. Потрібно визначити мету, назву і зміст гри (педагогічну проблему, яку будуть розв'язувати гравці), обсяг теоретичної інформації і практичних умінь, які потрібно засвоїти, розробити сценарій гри; загальні її правила, а також інструкції для гравців і керівника гри.

Третій етап - організаційна підготовка і проведення. Ведучий, який організовує гру, роз'яснює педагогам її дидактичний сенс, знайомить їх із загальною програмою і

правилами, ставить перед гравцями конкретні завдання, які повинні бути реалізовані. Педагоги, які не беруть безпосередньої участі в грі, призначаються експертами, дістають завдання спостерігати, аналізувати й оцінювати, як дотримуються гравці нормативних вимог та імпровізують. Визначається також час, місце, умови і тривалість гри. Для її проведення доцільно створити умови, наближені до реалій шкільного життя.

Четвертий етап - підбиття підсумків гри, докладний аналіз і оцінка її ролі в системі підвищення методичної і фахової підготовки педагогів.

Дидактична гра - це метод імітації (наслідування, відображення) прийняття управлінських рішень у різноманітних ситуаціях шляхом гри (програвання, розігрування) за правилами, що вже вироблені або виробляються самими учасниками.

Дискусія - дослідження, колективне обговорення спірного питання, обмін думками, ідеями між кількома учасниками. Мета: виявити відмінності в розумінні питання і в товариській суперечці знайти істину, прийти до спільної точки зору.

Ексклюзивний бібліографічний огляд - вид бібліографічного інформування для будь-якої категорії педагогів, який передбачає короткий виклад матеріалу певної тематики та бібліографію, організацію книжкової виставки.

Захист авторських проектів і розробок - нова форма групової методичної роботи, пов'язана із попередньою розробкою та наступним публічним захистом інноваційних підходів до вирішення певної педагогічної проблеми. Мета*:* розробка нових підходів до вирішення педагогічних проблем, спрямованих на вдосконалення навчально-виховного процесу; підготовка методичних кадрів до інноваційної діяльності; формування банку даних про інновації, їх аналіз та експертиза.

Захист ідей, знахідок, авторських програм, методичних посібників - форма групової методичної роботи, пов'язана із попередньою розробкою та наступним публічним захистом ідей, знахідок, програм та методичних посібників.

Захист планів МО - групова форма роботи, яка передбачає обмін досвідом і координацію планування методичної роботи в закладі.

Звітна оперативно-методична нарада - передбачає звітування педагогів про виконання окремих доручень, про стан освітньо-виховної роботи тощо.

Ігрове конструювання. Одержавши певне завдання, учасники команд, які змагаються, вишукують найкращий варіант його здійснення. «Розумовий штурм» має величезні можливості, що можна побачити, спостерігаючи за діяльністю учасників команд у вікторині «Що? Де? Коли?».

Інструктивна оперативно-методична нарада - покликана направляти роботу педагогічного колективу на виконання поточних освітньо-виховних завдань.

Інформаційна оперативно-методична нарада - знайомить педагогів з одержаними директивними вказівками, методичними листами МОН України та підпорядкованих йому установ, новими досягнення в педагогіці, психології, методиками викладання, новими погодженнями й інструкціями, що виносяться на обговорення учасниками наради; приймаються заходи щодо їх реалізації.

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

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

Колективна підготовка і видання методичних, педагогічних матеріалів рекомендацій, збірників, альманахів, посібників тощо.

Колективні презентації. Це така форма представлення матеріалу, коли кілька (троє або більше) осіб разом (по черзі) повідомляють інформацію аудиторії. Згідно з вказівками ведучого, який регулює черговість виступів, кожний, хто презентує, робить доповідь певної тривалості (зазвичай до 15-20 хвилин). Як правило, кожне повідомлення присвячене якомусь одному з кількох аспектів (вимірів, поглядів) однієї теми; наприкінці колективних презентацій передбачаються запитання аудиторії кожному доповідачеві.

Колективний похід - перегляд кінофільму, вистави з подальшим обговоренням.

Коло ідей - метод дозволяє швидко активізувати всіх учасників, підвищити інтерес до обговорюваної проблеми. Це вправа, в якій кожен має можливість сказати щось швидко, по черзі відповідаючи на запитання чи висловлюючи свою думку або позицію. Кола корисні для швидкого моніторингу того, як група чи кожна людина окремо опанувала поданий матеріал.

Конкурси - змагання, які дають змогу виявити найбільш гідних із його учасників.

Конкурс нетрадиційних заходів - виявлення кращих уроків (заходів), проведених в нетрадиційній формі.

Конкурс виховних заходів - виявлення кращих виховних заходів з якоїсь конкретної тематики.

Конференції з показом фактичних педагогічних досягнень - вдала форма вивчення й узагальнення передового перспективного досвіду, на якій педагог через мультимедію демонструє результати своєї діяльності.

Конференції з обговорення найбільш значущих педагогічних явищ, наукових доповідей, технологій, методик, посібників тощо.

Книжково-журнальні виставки з розділів, тем, проблем, інтересів - відбивають передовий досвід, що сприяє активізації навчального процесу, різні схеми та матеріали про досягнення педагогічної науки, інтеграційні та інноваційні процеси.

Листівка-презентація - друкований листок з короткою інформацією про досвід роботи, захід, інновацію тощо (вказівкою вихідних даних, анотацією, відображенням змісту, фотографіями).

Майстер-клас. Сприяє вивченню і впровадженню в практику інноваційних технологій, поширенню ефективного прогресивного педагогічного досвіду району, ЗНЗ.

Методична естафета - форма методичної роботи, яка складається з декількох етапів і сприяє впровадження ППД.

I етап - «Стоп-кадр» (фрагменти уроку), на якому вчитель демонструє нестандартні прийоми, методи, засоби навчання.

II етап - «Калейдоскоп нестандартних уроків», у ході якого аналізуються творчі знахідки педагогів.

III етап - «Трибуна вільних думок» - вчителі захищають моделі уроків і беруть участь у диспуті «Джерела педагогічної творчості».

Методична оперативна нарада - міжрайонна колективно-групова періодична форма організації науково-методичної роботи. Передбачає оперативний обмін інформацією з приводу конкретної педагогічної проблеми і прийняття колегіального рішення щодо її розв'язання. Методичну оперативну нараду, яку варто проводити з усім педагогічним колективом раз на місяць (наприклад, кожного четвертого понеділка).

Мета методичних оперативних нарад: ознайомлення членів педагогічного колективу з елементами прогресивного, що з'являється в роботі даного педагогічного колективу, педколективів району, області, країни, з новими досягненнями світової педагогічної науки.

Наведемо орієнтовну тематику методичних оперативних нарад:

- огляд методичної літератури на допомогу педагогам, які працюють за новими програмами;
- нове в питаннях педагогіки, психології (огляд методичних журналів);
- клуби творчих педагогів;
- педагогічні вернісажі;
- творчі портрети;
- авторські школи педагогів;
- ділові ігри тощо.

Методична олімпіада-конкурс - індивідуально-групова форма організації практичної розробки педагогами певної педагогічної проблеми і представлення її у вигляді творчої роботи. Передбачає захист творчих робіт, проводиться за спеціально розробленим положенням.

Методична панорама - колективно-групова форма роботи, що передбачає ознайомлення з досвідом педагогічної діяльності групи педагогів, який має спільне тематичне спрямування.

Методична рада - колективний професійний орган, який об'єднує на добровільних засадах членів педагогічного колективу з метою здійснення керівництва науково-методичною роботою.

Методичне об'єднання (МО) педагогічних працівників, які створюються за наявності не менше 3-х спеціалістів одного фаху або одного професійного спрямування в межах певної спеціальності за територіальною ознакою.

У діяльності методоб'єднань практикуються різноманітні види роботи, але найбільшого поширення набули заслуховування й обговорення доповідей, взаємовідвідування відкритих і виховних заходів, бібліографічні огляди, вивчення методичних матеріалів, практичні заняття з педагогами.

У роботі методоб'єднання особливу роль відіграє доповідь. Рекомендуємо педагогам таку орієнтовну схему доповіді:

- обґрунтування актуальності теми;
- характеристика конкретних педагогічних умов;
- головна ідея, опис оригінальних методичних прийомів, форм роботи, які забезпечили накопичення досвіду;
- аналіз, обґрунтування досвіду у світлі педагогічних ідей, наукових положень;
- результативність досвіду (показники в розвитку та вихованні учнів);
- рекомендації щодо можливості використання досвіду.

Ефективність роботи методоб'єднання знижує розрив у рівнях методичної майстерності його членів, тому останнім часом рекомендовано такі п’ть динамічних методичних об'єднання:

І група - педагоги, які прагнуть і можуть працювати творчо,- **«школа вищої педагогічної майстерності».** Зміст роботи цього об'єднання - інформація про нові напрямки, задуми, що з'являються в педагогічній практиці, пропаганда нових педагогічних ідей, їх творчий розвиток, проведення відкритих уроків, виховних заходів, самоаналіз тощо;

ІІ група - педагоги, які бажають працювати творчо, але відчувають труднощі в роботі, - **«школа вдосконалення майстерності»**. Змістом роботи даної групи є аналіз, вивчення труднощів у роботі, організація самоосвіти педагогів; проведення тренувальних практичних занять (показові уроки, ділові ігри, семінари-практикуми тощо) з метою набуття власного досвіду роботи, визначення перспектив;

ІІІ група - педагоги-початківці - **«школа становлення молодого вчителя»**. Основний зміст її роботи - вивчення технології сучасного уроку;

IV група - педагоги, які працюють формально, не вміють і не бажають працювати творчо, - **«школа створення позитивної мотивації до творчості»**. Завдання роботи цієї групи - організація системи заходів, стимулювання сумлінної праці, навчання технологій сучасного уроку.

V група. В системі методичної роботи виправдали себе **«школи передового досвіду»**. Це одна з форм підвищення кваліфікації педагогічних працівників, поширення і впровадження кращого педагогічного досвіду, а також джерело формування педагогічної майстерності. Створюється вона за пропозицією педагогічної ради закладу, райметодкабінету, обласного інституту післядипломної освіти.

Керівником такої школи призначається особа, досвід якої схвалений і реко мендований для впровадження. Навчальний план ШПД складає її керівник з допомогою ММК, ОШПО і затверджує відділ освіти. Заняття школи проводяться зі сталим складом слухачів один раз на місяць.

Керівникові ШПД можна порекомендувати такі форми роботи:

- відвідання слухачами школи освітніх заходів у нього з метою вивчення форм і методів його роботи;
- відвідання керівником ШПД занять слухачів;
- практичні заняття, метою яких є ознайомлення слухачів із матеріалами, використаними наставником під час підготовки та проведення форм роботи з дітьми і розробка слухачем школи своїх заходів за допомогою керівника ШПД;
- виконання слухачами окремих завдань керівника ШПД з вивчення методичної літератури, виготовлення дидактичних матеріали тощо;

- співбесіди зі слухачами з метою коментування особливостей своїх заходів і занять слухачів.

Методичний бенефіс - групова форма роботи, яка передбачає комплексне ознайомлення з носієм ефективного прогресивного педагогічного досвіду; доповідь-розповідь про зміст досвіду, вивчення творчої лабораторії (робочого кабінету вчителя), ознайомлення з розробленими дидактичними матеріалами, сценаріями заходів, відвідування занять тощо.

Методичний брейн-ринг - групова форма ділової гри, яка передбачає оволодіння найнеобхіднішими педагогічними знаннями, уміннями і навичками. Проводиться переважно серед молодих педагогів.

Методичний дискусійний клуб - групова форма роботи, різновид ділової гри, що проводиться з метою підвищення інтересу до певних педагогічних проблем, вивчення рівня орієнтування педагогів у їхньому змісті, навчання їх комунікативності.

Методичний міст - різновид дискусії. Для участі в цій формі роботи залучаються педагоги різних ЗНЗ, керівники методичних об'єднань, батьки, діти.

Методичний ринг - форма методичної роботи, яка сприяє вдосконаленню знань педагогів, дає можливість виявити ерудицію. Він може проводитися, коли виникають суперечки чи діаметрально протилежні думки. Готуються опоненти, групи підтримки.

Методичний тиждень - одна із форм колективної методичної роботи. Протягом тижня педагоги показують свою майстерність, організувавши відкриті форми роботи з дітьми тощо.

Методичний турнір є нетрадиційною колективною формою роботи з педагогічними працівниками, спрямованою на пошук, розвиток, підтримку ППД або пошук нових ідей, шляхів вирішення актуальних проблем освіти.

Методичний фестиваль - багатопланова разова форма методичної роботи з великою аудиторією педагогів, що передбачає пропаганду ППД і ставить за мету обмін досвідом роботи, впровадження нових педагогічних знахідок. Проводиться з метою обміну досвідом роботи, запровадження в практику педагогічних ідей. Автори ідей і знахідок біля спеціальних стендів надають охочим консультації. Заявки на виховні заходи, методичні ідеї, цікаві педагогічні знахідки учасники фестивалю подають завчасно, лише після цього складається програма фестивалю.

Методичні гостини - індивідуально-групова форма, яка передбачає взаємообмін педагогічними делегаціями між закладами.

Методичні посиденьки - вирішення проблемного питання в невимушеній розмові (за чаєм).

Мікрогрупа - одна із форм колективної роботи, в якій, на відміну від МО, за визначальний критерій взято взаємну симпатію і, головне, інтерес до єдиної педагогічної ідеї. Створюється на добровільних засадах у складі 5-7 педагогів. Кожен учасник спочатку самостійно вивчає проблему або певний її аспект, потім доповідає колегам про результати. Після обміну думками педагоги спрямовують свою діяльність на практичну реалізацію ідеї: проводять відкриті заходи, організовують взаємовідвідування заходів тощо.

Міні-лекція - це, з одного боку, односторонній вид спілкування, а з другого - дієвий спосіб забезпечення інформацією за короткий проміжок часу. Лекції ефективніші, коли вони: чергуються з груповою дискусією і показами візуального матеріалу; супроводжені такими допоміжними засобами, як проекції або великі аркуші паперу, на яких роблять нотатки під час проведення дискусії і які потім можна вивісити на дошці, стенді, стінах абощо. Мета міні-лекції: передача знань. Найвідповіднішим способом оцінки розуміння педагогами наданого навчального матеріалу є сполучення контрольних видів робіт, таких як, наприклад, коротка відповідь, тестування тощо.

Міжшкільні науково-методичні обміни досвідом - форма колективної методичної роботи, націлена на пропаганду ППД, впровадження інноваційних технологій щодо удосконалення навчально-виховного процесу.

«Мозковий штурм». Мета «мозкового штурму», чи «мозкової атаки»: зібрати якомога більше ідей щодо специфічних проблем від усіх учасників занять протягом встановленого проміжку часу. Після презентації проблеми групі пропонується всім висловити ідеї, коментарі, навести фрази чи слова, пов'язані з цією проблемою. Записати всі пропозиції на дошці чи на великому аркуші паперу в порядку їх висловлювання без зауважень, коментарів чи запитань. Правила «мозкового штурму»:

- стимулюється творчість:
- приймаються будь-які ідеї щодо теми, навіть «дикі»;
- можна повторюватися;
- не можна робити зауваження, коментарі;
- не слід переривати творчий процес запитаннями.

Перелік ідей використовується в подальшій роботі, яка може проходити у формі дискусії, самостійних обмірковувань тощо.

Мультимедійна виставка - поєднання різних форм подання інформації: текстової, графічної, звукової, нерухомих і рухомих зображень.

Нарада - це колективне обговорення окремих питань групою осіб, які безпосередньо зацікавлені у їх вирішенні.

Науково-практичні конференції є однією з форм теоретичної і практичної підготовки педагогічних працівників на основі виявлення і загальнення практичного

досвіду. Науково-практична конференція - науково обґрунтована ефективна творча педагогічна практика. Мета: виявлення та обґрунтування новаторської ідеї, гіпотези, концептуального положення, які вимагають апробації на практиці.

Обговорення в групі. Метою обговорення залежно від вправи може бути будь-який освітній процес: підбиття підсумків, аналіз досвіду педагогів, підготовка їх до сприймання нової інформації. Досягнення будь-якої навчальної мети супроводжується формуванням в учасників навичок" спілкування, демократичної комунікації. Це загальновідомий традиційний метод, який зазвичай застосовують у комбінації з іншими видами технік. Учасників мають заохочувати до рівної участі в дискусіях. Цей метод можна використовувати як у великій, так і в малій групі.

Обговорення великою групою: вся група обговорює ідеї чи події, що стосуються певної теми. Обговорення будується навколо запланованих або імпровізованих тем. Тему дискусії слід чітко й зрозуміло визначати для всіх присутніх до початку обговорення. Ключем до ефективності обговорення великою групою є те, як ставиться запитання. Уникайте запитань, на які можна відповісти коротко («так» чи «ні»). Вживайте запитання, які починаються «як», «чому», «який». Заохочуйте всіх учасників та учасниць до висловлення власних ідей.

Те, як викладач реагує на запитання й коментарі, є вирішальним у створенні навчальної атмосфери. Демонструйте увагу до всіх, дякуючи кожному учасникові чи учасниці за запитання та висловлювання, стимулюйте присутніх ділитися цінною інформацією, яку в іншому випадку вони відкинули б як нудну, нетипову, недоцільну та зайву. Не дозволяйте нікому домінувати над групою під час дискусії. Обмежити це можна, сказавши: «А тепер давайте послухаємо, що скаже хтось інший або інша», або «Я би хотіла (хотів), щоб усі мали можливість висловитися». Не слід забувати, що надмірна кількість дискусій у великих групах втомлює. Зловживання цією методикою призводить до втоми та нудьгування в групі.

Обговорення малою групою: невеликі групи (чотири-шість осіб) надають більші можливості для роботи, ніж великі. Ця методика надає кожній людині свободу вибирати власний ритм, активніше брати участь в обговоренні. Дискусії в малих групах стимулюють роботу командою, допомагають слухачам та слухачкам бути корисними одне одному. Висловлення думок дає їм змогу відчути власні ресурси та зміцнити їх. При розподілі на групи не обов'язково використовувати традиційний принцип нумерації: «1, 2, 3...». Можна застосувати й інші підходи за днями тижня, порами року, квітами, футбольними командами тощо.

Обмін досвідом - має на меті популяризацію і розповсюдження ефективної педагогічної практики, створення психолого-педагогічних стимулів для розвитку

творчої діяльності вчителів, збагачення систем педагогічної діяльності нестандартними підходами.

Огляди й анотації різних педагогічних видань - стисле повідомлення про проблему, тему розглянуту різними авторами або фаховими виданнями.

Оперативно-методичні наради - підвищення наукового рівня педагогічної роботи, попередження можливих помилок, виправлення допущених прорахунків.

Панорама педагогічних досягнень - сукупність творчих засобів, за допомогою яких педагоги пропагують свій досвід роботи.

Педагогічна експрес-інформація - оперативна інформація про публікації фахових видань.

Педагогічна виставка - демонстрація досягнень педагогічного колективу щодо пропаганди нових зразків навчально-виховної роботи та науково-методичної діяльності педагогів, поширення ППД, висвітлення органів самоврядування.

Педагогічна майстерня - підвищує ефективність науково-методичної роботи педагогів, посилюють прагнення розвивати і застосовувати свій творчий потенціал, включатися в пошуки найефективніших шляхів реалізації завдань педагогічної діяльності.

Педагогічна олімпіада - беруть участь усі педагоги закладу незалежно від стажу і досвіду роботи. Олімпіада триває впродовж навчального року і передбачає кілька етапів.

Педагогічна рада - колективне обговорювання питань, проблем щодо виявлення факторів та умов, щоб забезпечити успіх у роботі окремих педагогів, груп і цілих колективів.

Педагогічний брифінг - інформаційна бесіда-пояснення важливих рішень МОН України.

Педагогічний клуб - інноваційна, самокерована і саморегульована організація педагогічного спілкування. Спрямована на об'єднання педагогів із спільними громадськими, професійними та особистими інтересами. Передбачає розширення педагогічного і загальнокультурного кругозору, формування навичок комунікативної культури.

Педагогічний КВК - проводиться за відомим традиційним сценарієм і передбачає зустріч команд педагогів. Така форма методичної роботи значно активізує всі форми: масові, групові, індивідуальні, особливо в підготовчий період.

Педагогічний консиліум. Мета: вивчити і проаналізувати прояви особистості дитини, особливості групи й дітей, розробити рекомендації і програму виходу з кризової ситуації.

Педагогічний міст - обмін думками та обговорення проблеми (питання) з іншим колективом (ЗНЗ, містом чи районом).

Педагогічний практикум проводиться з педагогами для вивчення, обговорення та вирішення певної проблеми чи конкретної ситуації.

Педагогічний ринг - змагання педагогів у розв'язанні педагогічних завдань.

Педагогічні виставки - показ досягнень педагогічного колективу в справі пропаганди нових зразків навчально-виховної роботи та науково-методичної діяльності педагогів, поширення ППД, висвітлення діяльності батьківських органів самоврядування.

Педагогічні дискусії (з найактуальніших тем, із запрошенням науковців, практиків, методистів) - обговорюються актуальні спірні педагогічні проблеми, які розглядаються з різних точок зору. Думки, висловлені різними педагогами, доповнюють одна одну або виявляються зовсім протилежними. Кожний учасник суперечки прагне аргументувати свою позицію або спростувати думку сторони, що сперечається фактами з власної практики, матеріалами передового досвіду.

Педагогічні гостини - індивідуально-групова форма, яка передбачає взаємообмін педагогічними делегаціями ЗНЗ, районів з метою обміну досвідом.

Педагогічні консультації можуть бути усними й письмовими. Проводяться з метою надання допомоги педагогу з тієї чи іншої проблеми, яку останньому не вирішити самостійно.

Педагогічні читання - захист педагогами рефератів і творчих тем.

Пізнавальні, професійні екскурсії проводяться з метою вивчення реалізації передового перспективного досвіду.

Постійні проблемні семінари сприяють розвитку колективної творчості педагогів, вирішенню проблемних питань на практиці.

Предметно-педагогічна діяльність - частина кожного з видів педагогічної діяльності як інструментарій, що забезпечує готовність до її здійснення. Вона є індивідуальною ланкою, яка відповідає за рівень взаємодії всіх видів педагогічної діяльності. Предметно-педагогічна діяльність включає в себе вивчення, проектування і формування нового або відбір із ряду того, що маємо, аналіз результатів і оцінку оптимальності методів чи методик, що використовуються.

Предметно-педагогічна діяльність - це пошук методу, способу організації діяльності, найбільш повного пізнання предмета і розкриття творчих можливостей суб'єктів освітньої системи.

Презентації проводяться з метою створення цілісного, теоретично обґрунтованого погляду на певне явище, презентації спрямовані на надання нових

результатів, нової інформації з конкретного, досить вузького, практичного аспекту теми, яка є предметом навчання. Успішна презентація вимагає від того, хто її проводить:

- заздалегідь потренуватися у проведенні презентації, аби почувати себе впевнено;
- заздалегідь організувати всі необхідні умови для проведення презентації (підготувати робоче місце, засоби наочності - плакати, слайди, демонстраційну апаратуру тощо);
- у ході роботи періодично запитувати аудиторію щодо зрозумілості нової інформації, підтримувати постійний зворотний зв'язок;
- виявляти гнучкість, бути готовим до непередбачуваних обставин, адже презентована нова інформація для когось може виявитися такою, що заперечує його усталеним поглядам.

Прес-конференції - бесіда, зустріч педагогів з представниками преси, радіо з питань, що цікавлять широку громадськість.

Професійні педагогічні і психологічні тренінги (розв'язання конкретних педагогічних ситуацій) - Т-група (від англійської training group - група тренінгу) - група, створена для дії в системі міжособових відносин та її членів з метою розвитку у них соціально-психологічної компетентності, навичок спілкування і взаємодії. Одна з найпоширеніших моделей дослідження міжособових відносин, стадій розвитку групи і ін. Для Т-групи характерні короткочасність її існування (від декількох днів до декількох тижнів), відсутність попередньої структурованості, нормованість і регламентація. Основний метод в Т-групі - вільна дискусія без заздалегідь прийнятого плану, що поєднується з іншими прийомами. Обговорення будуються за принципом «тут» і «тепер», тобто аналізуються події, що відбуваються безпосередньо в групі по можливості без звернення до минулого досвіду учасників. Умовою успішної роботи Т-групи є клімат взаємної довіри, що стимулює учасників на встановлення міжособових відносин, які вони, як правило, не встановлюють в буденному житті; допомагає розумінню відносин, що протікають у Т-групі.

Психологічний практикум - вид практичного навчання, заняття по відпрацюванню певного проблемного питання.

Психолого-педагогічний семінар - постійно діюча колективно-групова форма роботи. Об'єднує всіх учителів певного фаху з метою опрацювання найбільш важливих питань організації навчально-виховного процесу, вивчення і впровадження в практичну діяльність досягнень психолого-педагогічної науки й прогресивного педагогічного досвіду.

Робота в мікрогрупах (три-шість осіб) - які створюються на добровільних засадах для засвоєння якої-небудь нової концепції, теорії. Спочатку кожен член групи

самостійно вивчає нову розробку або фрагмент, потім доповідає своїм колегам, які його доповнюють, коригують, обмінюються думками і врешті реалізують ідею у своїй практиці.

Рольова гра - групова форма роботи, яка включає практичне опрацювання різних моделей педагогічних ситуацій. Мета рольової гри - набути досвіду дій шляхом гри, допомогти навчитися через досвід та почуття. Рольова гра може також використовуватися для отримання конкретних навичок, наприклад, постановки тендерних проблем. Інколи присутні можуть розігрувати ситуації, до яких вони вже потрапляли. Рольова гра імітує реальність призначенням ролей учасницям та учасникам і наданням їм можливості діяти «наче насправді»: учасники реагують на конкретну проблему в межах заданої програми, наприклад, в ігровому суді або на слуханнях якогось законодавчого акта. Кожен учасник рольової гри має чітко усвідомлювати сенс і мету рольової гри взагалі.

Семінар - це форма науково-методичної роботи з педагогічними кадрами, спрямована на підвищення їх класифікації.

Семінар-практикум - це форма науково-методичної роботи з педагогічними кадрами, спрямована на підвищення їх кваліфікації, яка активно сприяє впровадженню нового. Мета: вдосконалення методичної майстерності як досвідчених, так і молодих педагогів, які мають недостатній досвід роботи, на вдосконалення організаторських умінь. Семінари-практикуми використовуються як ланка передання досвіду роботи.

Семінари з показом фактичних педагогічних досягнень сприяють розвитку умінь «бачити» проблему як цілісність, структурувати її на необхідні та достатні компоненти (задачі, акценти, проблеми), відбирати на основі глибокого вивчення значного за обсягом, варіативного за підходами матеріалу особистісні оптимальні способи розв'язування проблеми, доводити їх адекватність.

Спільна розробка планів, програм, сценаріїв заходів - розробка створена зусиллями декількох педагогів (однакових або різних за фахом), які впроваджують у систему своєї роботи інтегрованність навчання.

День (тиждень) відкритих дверей педагогів-майстрів - термін, призначений для проведення певних заходів педагогами-майстрами за певною проблемою (темою).

Творча галерея - розгорнута тематична виставкова експозиція, яка поєднує у собі творчі наробки педагогів, книги, статті, картини, малюнки вироби декоративно-ужиткового мистецтва тощо. Презентує результати творчої діяльності педагогів різного фаху.

Творчі групи - це організований на громадських засадах невеликий колектив працівників, які поглиблено вивчають запропоновану педагогічною наукою проблему,

сутність і технологію того чи іншого досвіду, а також забезпечують його творче застосування. Робота ТГ спрямована на колективну розробку актуальної проблеми (методичної теми), яка забезпечує варіативними методичними засобами те чи інше коло питань освітньої системи.

Творчі звіти МО, циклових комісій, окремих педагогів - демонстрація успіхів (наробок) з реалізації певної методичної проблеми. Сьогодні проводиться у формі презентації чи проекту.

Творчі майстерні педагогів - підвищують ефективність науково-методичної роботи педагогів, посилюють прагнення педагогів розвивати і застосовувати свій творчий потенціал, включатися в пошуки найефективніших шляхів реалізації завдань педагогічної діяльності.

Тимчасовий науково-дослідницький колектив - дослідження окремих проблем, їх обґрунтування; мікродослідження тощо.

Усні презентації - дають можливість набути практичного досвіду під час пошуку джерел та упорядкування матеріалу. Мета: надати можливість вчителям презентувати свій досвід роботи.

Фестиваль педагогічної творчості - масовий захід, на якому представлені досягнення педагогів ЗНЗ (району, міста).

Фестиваль методичних ідей - показ, огляд досягнень педагогів в розробці методичних ідей щодо їх впровадження у практику.

Школа молодого педагога - одна із форм фахового вдосконалення педагогів, яка визначається першочерговими проблемами і найбільш типовими труднощами, з якими стикаються молоді спеціалісти.

Школа перспективного педагогічного досвіду (за напрямами) - сприяє розповсюдженню та втіленню в практику педагогів той чи інший перспективний педагогічний досвід роботи.

Школа ефективного прогресивного педагогічного досвіду - передбачає творчий підхід до розв'язання складних освітянських проблем, визначаючи ефективність педагогічної праці.

Школа педагогічної майстерності - об'єднує групу педагогів (навіть різних за фахом, віком), які володіють необхідними практичними вміннями та навичками певної педагогічної технології.

Школа комп'ютерної грамотності - об'єднує групу педагогів, які прагнуть засвоїти комп'ютер або певну програму роботи на комп'ютері.

Школа професійної майстерності. Мета: вивчення і впровадження в практику авторських педагогічних методик. Під час проведення методичної роботи мають застосовуватися різноманітні види індивідуальної роботи з педагогами, спрямовані на

практичну їх підготовку. Йдеться, насамперед, про допомогу педагогічним працівникам у підготовці до проведення навчальних уроків, позакласних заходів, планування роботи, оформлення документації тощо.

Індивідуальними формами методичної роботи є:

Аналіз - дає можливість визначити діяльність того чи іншого педагога і чим ця діяльність відрізняється від діяльності інших або від норм.

Анкетування - дає можливість одержати різноманітний емпіричний матеріал про педагога.

Анотація - стисла характеристика роботи або методичних наробок.

Атестація - дослідження суб'єкта з метою виявлення його відповідності вимогам Типового положення та кваліфікаційної характеристики.

Атестаційні матеріали - зібрані матеріали характеризують фахові знання та ділові якості педагога.

Бесіда-інтерв'ю - метод одержання інформації досить широкого діапазону в процесі безпосереднього спілкування з педагогом у вільній чи регламентованій формі.

Бюлетень - стисле повідомлення про проведений відкритий захід, про наробки того чи іншого педагога тощо.

Виготовлення наочності - виготовлення предметів, які використовують для показу під час навчання.

Відгук - ставлення до матеріалів, наданих педагогами.

Дистанційне навчання - навчання за допомогою листування, телебачення, радіо, мережі Інтернет, телефону, публікацій у газеті за обмеженого контакту з викладачем.

Доповідь - це оформлений письмово, але призначений для усного повідомлення виклад суті проблеми обговорення або усне прилюдне повідомлення на певну тему.

Захист - форма роботи, пов'язана із попередньою розробкою та наступним публічним захистом інноваційних підходів до вирішення певної педагогічної проблеми.

Звіт - письмове чи усне повідомлення про свою роботу, виконання завдання, доручення.

Індивідуальний план - план властивий певній особі, який відповідає її нахилам, професійній компетенції та підготовці.

Інтерв'ювання - проведення бесіди, опитування з метою аналізу одержаної інформації.

Інформація - відомості в будь-якій формі та вигляді, на будь-яких носіях.

Консультація - порада фахівця з якого-небудь питання.

Курсова перепідготовка - форма професійної підготовки за певним навчальним планом.

Курсова робота - навчально-дослідницька робота педагога, пов'язана з вивченням тієї чи іншої проблеми.

Лекція - усний виклад навчального матеріалу.

Методична розробка - розробка системи уроків відповідно до методики.

Методичні рекомендації - рекомендації щодо проведення видів діяльності відповідно до методики.

Наставництво - діяльність, що полягає в наданні допомоги порадами, навчанням менш досвідченої особи.

Презентація - публічне представлення чогось нового, що було створено чи досягнуто вчителем.

Повідомлення - це оформлений письмово, але призначений для усного повідомлення виклад суті проблеми обговорення або усне прилюдне повідомлення на певну тему.

Портрет педагога - загальна характеристика, сукупність характерних рис.

Портфоліо - включає все те, що може документально засвідчити майстерність педагога, сприяти оцінці рівня його професіоналізму та компетентності. Портфоліо може бути представлене на паперових носіях і в електронній версії.

Педагогічна проблема - теоретичне або практичне питання, що потребує вирішення, вивчення, дослідження.

Педагогічна скарбничка - аукціон педагогічних ідей, в основу якого покладена проблема виявлення пропаганди і впровадження передового педагогічного досвіду.

Педагогічний міст - неформальні візити, основною метою яких є огляди навчально-матеріальної бази, спілкування з колегами, налагодження ділових зустрічей.

Проблемний стіл - проводиться з метою розширення і поглиблення знань вчителів з розглядуваної проблеми, включення їх у дискусію.

Реферат це одна з форм письмового представлення результатів індивідуальної роботи вчителя над обраною науково-методичною темою або стислий письмовий виклад питання, зроблений на основі критичного огляду літературних та інших джерел.

Самоаналіз - аналіз власних наробок та результату роботи над методичною проблемою.

Самоосвіта - здобуття знань самостійним навчанням поза навчальним закладом.

Самооцінка - це самостійно надбані знання, з урахуванням особистих інтересів і об'єктивних потреб дошкільної освіти або оцінка самого себе, своїх досягнень і недоліків.

Співбесіда - бесіда, розмова з ким-небудь по якомусь питанню чи проблемі.

Стажування - підвищення кваліфікації в певній установі, навчальному закладі.

Творча робота - містить елементи нового, щось удосконалює, розвиває, збагачує.

Творчий звіт - це форма методичної роботи, спрямована на пошук, підтримку і пропаганду ППД, а також діяльності всього колективу з питань нових технологій, організації навчально-виховної та методичної роботи в закладах освіти.

Творчий портрет - це форма методичної роботи, спрямована на формування творчої особистості, розвиток ініціативи педагога, поширення, узагальнення та підвищення авторитету творчої активності серед педагогів.

Тестування - усне чи письмове опитування за спеціально підготовленими запитаннями чи завданнями з метою одержання високого рівня достовірної інформації з важливих аспектів професійної компетентності педагогічних працівників.

Слово **„інтерактив" прийшло до нас з англійської від слова "інтеракт". „Інтер" - це „взаємний", „акт" - діяти. Інтерактивний - означає здатність взаємодіяти чи знаходитись в режимі бесіди, діалогу з чим-небудь (наприклад, комп'ютером) або ким-небудь (людиною).** Отже, інтерактивне навчання - це, насамперед, діалогічне навчання, в ході якого здійснюється взаємодія учасників.

Правила організації інтерактивного навчання

Правило 1. В роботу повинні бути задіяні в тій чи іншій мірі всі учасники. З цією метою корисно використовувати технології, що дозволяють включити всіх учасників семінару в процес обговорення.

Правило 2. Треба попіклуватись про психологічну підготовку учасників. Мова йде про те, що не всі, хто прийшов на заняття, психологічно готові до безпосереднього включення в ті чи інші форми роботи. Впливає відома скутість, традиційність поведінки. В зв'язку з цим корисні розминки, постійне заохочення учасників за активну участь, надання можливостей для самореалізації учасника.

Правило 3. Тих, хто навчається за технологією інтерактиву, не повинно бути багато. Кількість учасників в якості навчання можуть спинитися в прямій залежності. В роботі не повинні приймати участь більше 30 осіб. Тільки при цій умові можлива продуктивна праця в малих групах. Важливо, щоб кожний був почутий, кожній групі була надана можливість виступити з проблеми.

Правило 4. Віднестись з увагою до підготовки приміщення для роботи. Це не таке просте питання, як може виявитись з самого початку. Приміщення повинне бути підготовлене так, щоб учасникам було легко пересідати для роботи в великих і малих групах. Іншими словами, повинен бути створений фізичний комфорт. Погано, якщо комусь доведеться сидіти „звернувши» шию. Тому столи краще поставити „ялинкою", щоб кожен учасник сидів напівоберта до ведучого заняття і мав можливість спілкуватися

в малій групі. Добре, якщо заздалегідь будуть підготовлені матеріали, необхідні для творчої роботи.

Правила 5. Віднесіться з увагою до питань процедури і регламенту. Про це треба домовитись з самого початку і докладати всіх зусиль не порушувати його. Наприклад, корисно домовитись про те, що всі учасники будуть проявляти терпимість до любої точки зору, поважати право кожного на свободу слова, поважати його гідність.

Правило 6. Віднесіться з увагою до поділу учасників на групи. Спочатку його краще побудувати на основі добровільності. Потім разом скористатися принципом випадковості вибору.

Відмітимо, що інтерактивне навчання дозволяє вирішувати одночасно декілька завдань:

- розвиває комунікативні уміння і навички;
- допомагає встановленню емоційних контактів між членами колективу;
- забезпечує виховні завдання:

а) привчає працювати в команді;

б) прислуховуватись до думок своїх товаришів.

Використання інтерактиву в процесі занять, як показує практика, знімає нервове навантаження, дає можливість змінювати форми діяльності, переключати увагу.

На сучасному етапі рекомендується більше звертатись до активних та інтерактивних форм:

- ділова гра;
- рольова гра;
- круглий стіл;
- метод АКС (аналіз конкретних ситуацій);
- методичний міст;
- проблемний стіл;
- дискусія, диспут;
- „Філософський стіл";
- „Мозкова атака";
- „Велике коло";
- „Акваріум";
- «Карусель»;
- «Діамант»;
- «Меморандум»;
- «Снігова куля»;
- «Сім капелюхів мислення»;
- «Килимок ідей»;

- «Оксфордські дебати»;
- «Моделювання ситуацій».

Найбільш проста форма групової взаємодії **„Велике коло".** Робота проходить в три етапи.

І етап. Група розсідається на стільцях у великому колі. Ведучій формулює проблему.

ІІ етап. У продовж певного часу (приблизно 10 хвилин) кожний учасник індивідуально, на своєму листку записує можливі шляхи для вирішення проблеми.

ІІІ етап. По колу кожен учасник зачитує свої пропозиції, група мовчки вислуховує (не критикуючи) і проводить голосування по кожному пункту - чи включати його в спільне вирішення, яке по мірі розмови фіксується на дошці. Прийом „великого кола" оптимально використовувати в тих випадках, коли можливо швидко визначити шляхи вирішення питань. З допомогою даної форми можна, наприклад, розробляти законопроекти чи інструкції, локальні нормативно-правові акти.

„**Акваріум"** - форма діалогу, коли учасникам пропонують обговорити проблему „перед обличчем суспільства". Мала група вибирає того, кому вона може довірити вести той чи інший діалог з проблеми. Іноді це можуть бути декілька бажаючих. Всі інші учасники виступають в ролі глядачів. Звідси і назва - акваріум. Що дає цей організаційний прийом для учасників? Можливість бачити своїх колег збоку, тобто побачити як вони спілкуються, як реагують на чужу думку, як вирішують конфлікти, як аргументують свою думку і т.д.

Рекомендації

«Робота над науково – методичною темою (проблемою)»

Це колективна форма пошукової роботи, спрямованої на розв'язання актуальної психолого-педагогічної проблеми з метою вдосконалення навчально-виховного процесу та підвищення професійно-кваліфікаційного рівня вчителів.

Алгоритм роботи над реалізацією науково-методичної теми (проблеми):

- Попередня підготовка до впровадження нової педагогічної ідеї (концепції).
- Забезпечення теоретичної та психологічної готовності педагогів до впровадження нових наукових ідей, концепцій, рекомендацій.
- Вибір (постановка) науково-методичної теми або проблеми.
- Ознайомлення з висвітленням проблеми в психолого-педагогічній літературі.
- Уточнення теми (проблеми) і складання плану науково-методичної роботи.
- Пошукова діяльність членів МО з вирішення завдань колективної теми; систематичне накопичення матеріалу.

- Аналіз та узагальнення результатів пошукової діяльності, формування перспективного педагогічного досвіду з обраної теми (проблеми).
- Впровадження в практику роботи педагогів досвіду реалізації нових педагогічних ідей, концепцій та рекомендацій.
- Підбиття підсумків результатів роботи над науково-методичною темою.

Літературне оформлення результатів колективної роботи.

Вибір теми (проблеми) науково-методичної роботи визначається:

- поставленими перед загальноосвітнім закладом завданнями та ШМО;
- потребами та творчими інтересами більшості вчителів;
- потребою в теоретичній розробці та практичному вирішенні низки педагогічних проблем.

Вимоги до визначення єдиної науково-методичної теми (проблеми):

- Актуальність теми (проблеми) для діяльності конкретного педагогічного колективу; відповідність розвитку колективу реалізації конкретних завдань, які випливають з науково-методичної теми (проблеми).
- Співзвучність теми (проблеми) сучасним педагогічним ідеям та концепціям.
- Колегіальний вибір теми (проблеми) з урахуванням думок його членів.
- Діалектичний зв'язок з шкільною темою (проблемою).
- Цілісність - охоплення науково-методичною темою (проблемою) як навчальної, так і виховної роботи.

Умови ефективності роботи над єдиною науково-методичною темою (проблемою):

- аргументований та обґрунтований вибір колективної теми (проблеми), її актуальність та новизна;
- формування в педагогів інтересу до теми та психологічної готовності до роботи в творчих групах або індивідуально;
- підбір адекватних методів вирішення проблеми, чітке планування роботи;
- знання педагогами місця своєї ділянки роботи в комплексному предметі дослідження;
- чітке обґрунтування та єдині підходи до структури і змісту основних понять, визначення суті педагогічних процесів або явищ;
- якісний та кількісний аналіз проміжних і остаточних результатів колективного творчого пошуку;
- обґрунтованість та оптимальність висновків, підготовка за результатами науково-методичної продукції.

Аналіз результатів роботи над науково-методичною темою (проблемою) здійснюється на основі:

- аналізу шляхів реалізації науково-методичної теми (проблеми);
- визначення конкретних успіхів у роботі над проблемою та розкриття їхніх причин;
- виявлення упущень та аналіз їхніх причин;
- узагальнення результатів вивчення стану викладання навчальних предметів;
- розкриття зв'язку між підсумками роботи над науково-методичною темою (проблемою) та якісним складом педагогічних кадрів;
- аналізу використаних форм та методів методичної роботи, їхньої придатності для розв'язання проблеми;
- аналізу остаточних результатів методичної роботи;
- конкретності розроблених за наслідками роботи рекомендацій;
- визначеності завдань роботи на перспективу.

3. Форми методичної роботи



Форми організації методичної роботи в школі досить динамічні. Вибір конкретної з них залежить від педагогічної культури вчителів, морально-психологічного клімату в шкільному колективі, матеріально-технічних можливостей школи, інноваційної відкритості та активності вчителів та керівників школи.







Індивідуальна форма методичної роботи. Вона є складовою самоосвіти вчителя, здійснюється за індивідуальними планами з урахуванням його професійних потреб, результатів взаємооцінки, рекомендацій керівництва школи, досвідчених педагогів. Змістом її є систематичне вивчення психолого-педагогічної, наукової літератури, участь у роботі шкільних, міжшкільних та районних методичних об'єднань, семінарів, конференцій, педагогічних читань, розробка проблем, пов'язаних з удосконаленням навчально-виховної роботи, проведення експериментальних досліджень, огляд і реферування педагогічних та методичних журналів, збірників та ін.

У процесі самоосвіти педагог має подбати про зв'язок змісту індивідуального плану з проблемою, над якою працює педагогічний колектив, удосконалення знань та умінь, необхідних для успішного викладання певного навчального предмета, підвищення власної педагогічної майстерності, ефективність самоосвіти залежатиме від того, наскільки педагог буде послідовним у своїх стараннях. Важливим є постійне ускладнення змісту і форм роботи над собою, забезпеченні конкретних її результатів. Ними можуть бути написання реферату, повідомлення на семінарі, науково-практичній конференції, виступ на засіданні педради, публікація в періодиці тощо.



Колективні й групові форми методичної роботи.

Методична рада. Об'єднує всіх педагогів школи, очолює її найчастіше директор або завуч. Методична рада обговорює і обирає варіанти змісту освіти (навчальні плани, програми, підручники тощо), форми і методи освітнього процесу та способи їх реалізації. В її компетенції — організація роботи з підвищення кваліфікації та майстерності педагогічних кадрів, розвитку їх творчої ініціативи, впровадження досягнень науки і передового педагогічного досвіду, взаємодія школи з науково-дослідними установами, добровільними товариствами, творчими спілками тощо.

Методичні об'єднання вчителів. Вони покликані забезпечити ознайомлення педколективу з новою педагогічною інформацією, передовим досвідом, сприяти впровадженню їх у освітній процес. Створюють їх при методичній раді школи, на свої засідання вони збираються чотири-п’ять разів на рік. Керують ними досвідчені вчителі-методисти. Зміст їх діяльності визначається блоком навчальних предметів, що

вивчаються в школі, методикою їх викладання. Методичні об'єднання обговорюють найважливіші розділи і теми нових програм та підручників, експериментальні варіанти освітніх програм; організовують відкриті уроки та виховні заходи, взаємовідвідування уроків та позаурочних заходів, предметні олімпіади, предметні тижні («Тиждень хімії», «Тиждень народних традицій» та ін.). Особливий напрям їх діяльності — вивчення, узагальнення і запровадження передового педагогічного досвіду. Цій меті підпорядковують різні форми своєї роботи, в тому числі й конкурси кращих методичних розробок, тематичні науково-практичні конференції тощо.

Системність, послідовність їх роботи забезпечується завдяки спеціальному планові, який охоплює загальну характеристику педагогічної діяльності вчителів певного предмета, якості знань учнів, мету і завдання на навчальний рік, основні організаційно-педагогічні заходи (оформлення кабінетів, експертиза дидактичного матеріалу, затвердження текстів контрольних робіт), тематику науково-практичних доповідей, відкритих уроків, позакласних занять, форми і терміни контролю за якістю знань, умінь і навичок учнів.

Об'єднання бувають не тільки предметними (цикловими), але й профільними, наприклад, методичне об'єднання класних керівників, вихователів груп подовженого дня, учителів початкових класів, керівників гуртків за інтересами та ін.

Взаємовідвідування уроків. Сприяє підвищенню майстерності вчителя. Відвідування молодим вчителем уроків досвідченого колеги збагачує його методичний досвід. Досвідчений педагог, відвідавши урок початківця, зможе виявити сильні та слабкі місця в його манері ведення уроку, дати відповідні поради, а інколи й запозичити у молодшого колеги корисне для себе.



Методичні семінари-практикуми. Орієнтовані вони на забезпечення єдності теоретичної та практичної підготовки вчителя, стимулюють їх самоосвітню діяльність, інтеграцію у сферу педагогічних інновацій. Спрямовані на вивчення сучасних педагогічних теорій, аналіз власного досвіду. Опрацьовані матеріали оформляють у вигляді доповідей, рефератів.



Школа передового досвіду. Реалізує цілі й завдання індивідуального та колективного наставництва. Основне її призначення полягає в методичній допомозі досвідченого вчителя менш досвідченим колегам. Формується вона на добровільних засадах. Цінність її роботи в двосторонній ефективності. Керівник школи, відвідуючи уроки вчителів, консультуючи їх щодо планування, методики й технології уроку, обговорюючи теоретичні проблеми освіти, удосконалює й власну педагогічну майстерність, переконується в правильності педагогічних позицій. А вчителі мають змогу безпосередньо вивчати творчу лабораторію педагога-майстра.



Школа молодого педагога — форма підвищення кваліфікації молодих спеціалістів, які мають педагогічний стаж роботи до 3-х років; покликана формувати педагогічну майстерність, творчу індивідуальність молодих педагогів. Школа молодого педагога є тим центром, де молодий або малодосвідчений працівник має змогу формувати свій індивідуальний стиль педагогічної діяльності, отримує допомогу в побудові освітнього процесу на основі науки й перспективного досвіду, відчуває радість від трудової діяльності, виховує в собі дисциплінованість і почуття відповідальності. У Школі молодого педагога ми розкриваємо і планомірно виховуємо індивідуальні педагогічні особливості, духовні сили педагога-початківця. Школа молодого педагога допомагає колективу педагогів узгодити свої методичні, психологічні й педагогічні позиції, зміцнює товариські зв'язки між колегами, робить молодого колегу володарем секретів майстерності, накопиченої поколіннями педагогічних працівників. Учитель народжується від учителя. І від того, якою увагою і турботою огорне колектив закладу молодого спеціаліста, багато в чому буде залежати його подальша доля — чи загориться він бажанням оволодіти педагогічною майстерністю, чи так і не пізнає всієї глибини труднощів і радощів педагогічної праці, а перша ж поразка змусить його опустити руки. Тому план роботи Школи молодого педагога включає в себе бесіди, різні практикуми, науково-теоретичні семінари, цілеспрямоване відвідування занять досвідчених педагогів і молодих спеціалістів, знайомство з новинками методичної літератури і літератури зі змісту й технологій предмета. За традицією в кінці навчального року відбувається презентація молодих педагогічних працівників, де молоді спеціалісти демонструють свої доробки, показують, що вміють, чого навчились. Перші успіхи окриляють і надихають.



Проблемні (інноваційні) групи. Виникають за ініціативи керівників школи, учених-педагогів, учителів. Спрямовують свої зусилля на вивчення, узагальнення й поширення передового досвіду як у своїй школі, так і поза нею. Якщо проблемна група розробляє та впроваджує свої концепції або методичної знахідки, то вона орієнтується на основні вимоги науково-дослідної роботи, зосереджуючись на обґрунтуванні проблеми й теми дослідження, формулюванні гіпотези, визначенні основних етапів дослідження та передбаченні проміжних результатів. Важливим при цьому є вибір методів дослідження, визначення контрольних та експериментальних класів. Здебільшого проблемні (інноваційні) групи працюють під науковим керівництвом викладачів вищих навчальних закладів, співробітників науково-дослідних інститутів.

Науково-педагогічна конференція. Організовують її за підсумками роботи на певному проміжку часу або після завершення певного етапу роботи. Автори повідомлень інформують колег про результати своїх пошуків. Інші учасники мають можливість порівняти їх з результатами своєї роботи, переконатися в ефективності запропонованих прийомів і методів. Конференція може мати урочистий, святковий характер, із заохоченням учителів за результатами дослідницької та методичної роботи, запрошенням педагогів з інших шкіл, представників громадськості, науки.



Творчі звіти вчителів. Проводять перед атестацією педагогічних працівників. Учитель у звіті про свій методичний доробок знайомить з власним досвідом.

Творчі звіти, конференції, семінари проводять на базі кращих (опорних) шкіл району, міста.

Нетрадиційні форми методичної роботи. До них належать: педагогічні ігри (дидактичні, виховні, ділові, рольові); моделювання педагогічних ситуацій; олімпіади методичних інноваційних розробок уроків, виховних заходів, методичні «мости», літературні ярмарки педагогічних підручників, методичних рекомендацій, аукціон методичних розробок; конкурсні виставки методичних розробок (уроків, виховних заходів). Вони сприяють залученню педагогів до пошукової методичної роботи; розвитку уміння спілкуватися з колегами, учнями, батьками сприяють попередженню конфліктів у педагогічних колективах.



Джерело: https://naurok.com.ua/skladovi-struktura-ta-formi-metodichno-roboti-v-zakladi-zagalno-seredno-osviti-136321.html

1. Форма методичної роботи – змістовно насичена та методично забезпечена система пізнавального і професійного спілкування, взаємодії консультанта і клієнта. Методична робота здійснюється практично постійно і найбільш повно враховує запити та потреби педагогічних працівників, більш динамічно реагує на потреби педагогічної практики, її зміст визначається як загальними цілями побудови української національної школи, так і конкретними знаннями, які витікають з реального стану професійної діяльності педагогічних працівників. Форми методичної роботи виділяються своєю різноманітністю. Їх поділяють на традиційні та нетрадиційні; колективні (масові), групові та індивідуальні.

2. Сьогодні існують різні класифікації форм методичної роботи, але всі вони зводяться до структури професійного спілкування, поставлених цілей і завдань. Однією із класифікацій форм методичної роботи може бути така: Колективні (масові):

Традиційні (науково-практичні конференції; семінари; педагогічні читання; педагогічні виставки; конкурс «Учитель року»; конкурс педагогічної майстерності).

Нетрадиційні (панорама методичних новинок; аукціон педагогічних ідей; методичний фестиваль; ярмарок педагогічних ідей тощо).

Групові: Традиційні (методичні наради; методичні об’єднання; предметні комісії; школа передового педагогічного досвіду (педагогічної майстерності, молодого вчителя); круглі столи; предметні тижні; дні відкритих дверей; методичні дні (тижні, декади); відкриті уроки; робота над колективною науково-методичною темою (проблемою); консультації (співбесіди, бесіди); вивчення (впровадження) передового педагогічного досвіду; творчий звіт учителя; проблемні групи тощо).

Нетрадиційні (педагогічні консиліуми; педагогічні (методичні) посиденьки; панорамні заняття; методичні діалоги; методичний ринг; методичний міст; методичний бенефіс; педагогічні турніри). Індивідуальні (наставництво; стажування; індивідуальна консультація; самоосвіта).

3. До групових та колективних форм методичної роботи відносять: методичні об’єднання вчителів, науково-методичні ради, школи молодого вчителя, школи передового педагогічного досвіду, експериментальні педагогічні майданчики, творчі

групи вчителів, педагогічні читання, науково-практичні конференції, семінари-практикуми тощо.

Узагальнюється передовий педагогічний або новаторський досвід, визначаються форми, методи та засоби втілення його в життя. Науково-методичні ради створюються у закладах нового типу, де методична рада має науковий характер. Головою такої ради є заступник директора з науково-методичної роботи. Школи молодого вчителя створюються з метою допомоги вчителям-початківцям у професійному становленні. У межах навчального закладу опікуються їхньою роботою досвідчені вчителі, директор чи його заступник із навчально-виховної роботи.

Трапляється, що такі школи створюються у межах району, міста, мікрорайону. Школи передового педагогічного досвіду. Керівником такої школи обирають вчителя майстра педагогічної справи, якому вдалося створити індивідуальну творчу лабораторію, віднайти шляхи ефективного вирішення проблем навчання, виховання та розвитку підростаючого покоління. Слухачі школи збираються на засідання раз у місяць і працюють за заздалегідь складеним планом.

Опорні школи виконують функції методичних центрів для кількох найближчих шкіл. Як правило, у них напрацьовується передовий педагогічний досвід, створюється відповідна навчально-матеріальна база, що відповідним чином відбивається на результатах діяльності школи.

Педагогічні читання – одна з форм науково-методичної роботи. Проводяться як завершальний етап певних науково-педагогічних досліджень. Учасники таких читань виступають перед колегами з доповідями, рефератами, повідомленнями.

Науково-практичні конференції – одна із форм підведення підсумків роботи над досліджуваною педагогічною проблемою педагогічного колективу або творчих груп педагогів. Це одна з форм теоретичної і практичної підготовки педагогічних працівників на основі виявлення й узагальнення практичного передового досвіду.

Семінари-практикуми – форма методичної роботи з педагогічними кадрами, спрямована на підвищення їхньої кваліфікації. Основна мета семінару – активізація самостійної роботи педагогів у ході навчання і вивчення додаткової психолого-педагогічної, методичної літератури та спонукання до осмислення і більш глибокого вивчення теоретичних проблем, застосування теоретичних знань на практиці, розвиток здібностей до практичного аналізу, до науково обґрунтованої аргументації власних думок, ведення діалогу, дискусії, формування інтересу до науки та наукових досліджень. Педагогічна виставка є формою пропаганди і впровадження передового педагогічного досвіду у шкільну практику.

4. **Під індивідуальною формою** методичної роботи розуміють цілеспрямовану, планомірну та систематичну роботу педагога над удосконаленням теоретичної та

практичної підготовки. Найважливішою індивідуальною формою науково-методичної роботи є самоосвіта педагогів. Самоосвіту необхідно розуміти як здобуття знань урахуванням особистих інтересів та об'єктивних потреб загальноосвітньої школи. Формами самоосвіти педагога є поглиблена підготовка до уроків; виконання докурсових та міжкурсових завдань; заняття на очно-заочних курсах; виступи на семінарах з доповідями; систематичне читання книг та періодичних видань. У шкільному методичному кабінеті на допомогу вчителям у самоосвітній діяльності має бути сформований банк необхідних матеріалів: списки рекомендованої для самостійного опрацювання літератури; матеріали з передового педагогічного досвіду; різні варіанти планів самоосвітньої роботи; тексти доповідей; зразки рефератів за наслідками самоосвітньої діяльності; зразки конспектів літературних джерел; новинки психолого-педагогічної літератури. Наставництво – це важливий напрям роботи методичної роботи досвідченого педагога з молодими учителями. Воно включає: складання індивідуального плану роботи стажиста з урахуванням його потреб і можливостей; взаємовідвідування уроків і позакласних заходів з їх подальшим обговоренням; спільне складання календарно-тематичних планів, планів конспектів уроків тощо; допомога стажисту у конструюванні уроків, позакласних заходів; розроблення рекомендацій щодо самоосвіти; ознайомлення з науково-методичною літературою; обговорення новинок педагогічної літератури, творчих здобутків учителів; допомога у роботі з «важкими дітьми», батьками; залучення стажистів до методичної, громадської та інших видів роботи в школі; розроблення інструктивно-методичних матеріалів, методичних рекомендацій з питання удосконалення роботи з молодими вчителями тощо. Стажування молодих спеціалістів проходить упродовж першого року роботи за місцем працевлаштування. Мета стажування – полягає в набутті молодим спеціалістом практичних умінь і навичок педагогічної діяльності. Під час стажування вони користуються всіма правами працівника школи і виконують покладені на них обов'язки. Молодий спеціаліст за час проходження стажування повинен виконати індивідуальну програму стажування і подати звіт за місцем роботи. Захист результатів стажування здійснюється на засіданні методичного об'єднання навчального закладу.

Додаток Г

Зразок перспективного планування роботи
шкільного методичного об'єднання над науково-методичною проблемою
«Удосконалення інтерактивних форм і методів
навчання в початкових класах».

Обґрунтування вибору науково-методичної теми.

Актуальність даної проблеми визначається тим, що у Національній концепції розвитку освіти, ставиться завдання постійного оновлення змісту освіти та навчально-виховного процесу. Він повинен будуватися відповідно до потреб особистості та індивідуальних можливостей дітей, зростання їх самостійності і творчої активності, що в кінцевому результаті повинно зміцнити демократичні основи громадянського суспільства і прискорити його розвиток.

Це вимагає організації навчання відповідно до здібностей, здатності до навчання, таланту дитини. Необхідна переорієнтація на людину, на те, щоб створити можливості кожному стати самим собою. Основи цих значимих змін закладаються безпосередньо на уроці.

Аналіз сучасної педагогічної літератури свідчить, що зміни неможливі без застосування на уроках інтерактивних технологій, які ґрунтуються на діалозі, моделюванні ситуацій, вільного обміну думками.

Задача, що стоїть перед вчителями - готувати молоде покоління, яке гнучко пристосовується до стрімких змін, що відбуваються в світі, впливає на ці зміни, з активною позицією в життєвих обставинах, критично мислячих, здібних до розуміння інших людей і співпраці, зростаючою особистою відповідальністю за свою самоосвіту, самовдосконалення і кар'єрне зростання.

Вибір науково-методичної проблеми був зумовлений наслідками спостереження, індивідуальними бесідами з вчителями, учнями, даними анкетування. Отримані результати свідчать:

- ♣ учням необхідна потреба в діяльності, яка веде до придбання знань;
- ♣ низька активність учнів у вивченні;
- ♣ учні не можуть чітко оформити свою думку;
- ♣ учні не усвідомлюють необхідність оволодіння тими або іншими знаннями;
- ♣ більшість учнів не вміють співпрацювати з іншими учнями;
- ♣ відсутність у учнів комунікативних здібностей;
- ♣ невміння вчитися і долати труднощі пізнавальної діяльності.

Мета: підвищення якості навчально-виховного процесу, що відповідає сучасним вимогам, шляхом удосконалення інтерактивних форм і методів навчання та підготовка

молодого покоління з активною позицією в життєвих обставинах, критично мислячих, здібних до розуміння інших людей і співпраці.

Завдання:

♣ активне впровадження й використання інтерактивних форм і методів навчання;

♣ вивчення, впровадження і використання досягнень педагогів-новаторів у практиці роботи вчителів-початківців;

♣ залучення вчителів до творчого педагогічного пошуку в процесі реалізації науково-методичної проблеми;

♣ створення колективу однодумців, які зберігатимуть й активно впроваджуватимуть інтерактивні форми і методи;

♣ стимулювання ініціативи і творчості членів ШМО;

♣ розвиток у учнів комунікативних здібностей;

♣ навчати учнів співпрацювати з іншими учнями;

♣ підвищення цікавості, доступності, змістовності, обґрунтованості навчання.

Психолого-діагностичний супровід реалізації науково-методичної проблеми:

♣ ***Контрольно-інформаційний етап.***

Пошук, обробка і систематизація інформації про обсяг, рівень досягнень вчителя.

♣ ***Коригуючий етап.***

Виправлення недоліків у діяльності педагогів, пов'язаних з використанням недосконалих методик або з прогалинами у знаннях самих педагогів.

♣ ***Відновлювальний етап.***

Виявлення потреб поновлення тих знань і вмінь, які після закінчення ВНЗ могли бути забуті або частково втрачені.

♣ ***Компенсаторний.***

Діагностування потреб надання педагогам нових знань і вмінь для викладання у початкових класах.

♣ ***Пропагандистський.***

Пропаганда досвіду окремих вчителів у використанні інтерактивних форм навчання.

Етапи діагностування

I етап. Складання діагностичних анкет

II етап. Підготовка вчителів до анкетування

III етап. Здійснення анкетування

*IV етап.*Обробка анкет і складання діагностичної карти.

V етап. Планування методичної роботи, організація методичної допомоги вчителям.

Робота за результатами діагностування.

Визначення єдиної науково-методичної проблеми закладу	Планування роботи	Надання методичної допомоги вчителям			
	Творчих груп	Наставництва над молодим вчителем	Індивідуальної	Гуртової	Колективної

Пріоритетні напрямки управлінської діяльності.

1.Створення програми управління шляхом запровадження напрацювань теорії і практики інтерактивних форм і методів навчання.

2.Здійснення педагогічного самоаналізу. Апробація новітніх технологій.

3.Створення комфортних умов діяльності, ситуації успіху для кожного педагога, які сприяють розвитку ініціативи та творчості.

4.Теоретичне і практичне навчання членів ШМО. Створення банку перспективних педагогічних технологій.

5.Подальша інформатизація навчально-виховного процесу.

Етапи реалізації науково-методичної проблеми

«Удосконалення інтерактивних форм і методів навчання в початкових класах».

Підготовчий етап (20..-20.. н.р.)

Актуальні завдання.	Способи розв’язання завдань	Прогнозовані результати.
Визначення проблеми	Планування роботи МО.	Вибір науково-методичної проблеми. Складання плану роботи ШМО, у якому передбачені основні заходи з реалізації проблеми.
Здійснення анкетування серед вчителів.	Обробка інформації, розроблення заходів.	
Відвідування уроків вчителів .	Виявлення готовності вчителів до роботи над науково-методичною проблемою	
5. Формування творчої групи.	5. Опрацювання новітніх методик та технологій.	

І етап (1-й рік реалізації проблеми, 20…-20… н.р.)

Актуальні завдання	Способи розв’язання завдань	Прогнозовані результати.
Науково-теоретичне обґрунтування даної проблеми та шляхи її реалізації.	Вивчення літератури з даної проблеми.	Вироблення рекомендацій, розкриття суті основних ідей.
Вивчення рівня навчальних досягнень учнів, їх розвитку.	Постійний моніторинг.	
Анкетування, діагностування вчителів.	Виявлення рівня професійної кваліфікації вчителів.	

Методичні тижні (відкриті уроки, позакласні заходи)	Удосконалення знань і навичок педагогів з питання використання інтерактивних методів навчання.	
Оперативно-методичні наради.	Ознайомлення з інструктивно-методичними документами МОН України.	
Позакласна робота з даної проблеми.	Позитивні зміни рівня пізнавальної діяльності учнів, підвищення результативності участі в олімпіадах.	
Відвідування уроків, позакласних заходів адміністрацією закладу з наступним аналізом. Взаємовідвідування.	Аналіз виконання рекомендацій. Вивчення стану впровадження пріоритетних завдань. Обмін напрацюваннями з проблеми.	
Ознайомлення членів МО з досягненнями науки в сфері застосування новітніх технологій, інтерактивних методів.	Підвищення рівня самоосвіти вчителів, застосування на уроках інтерактивних методів навчання.	
Навчання вчителів.	Консультаційно-інформаційна допомога та навчання.	

II етап (2-3 рік роботи, 20..-20../20..-20.. н.р.)

Актуальні завдання.	Способи розв'язання завдань	Прогнозовані результати.
Науково-практичне оволодіння даною проблемою	Показові інноваційні уроки.	Удосконалення педагогічної майстерності вчителів.
Психолого-педагогічний консиліум.	Вивчення питання адаптації учнів до навчання.	
Організація наставництва, консультацій молодих вчителів.	Підвищення рівня методичної і фахової підготовки молодих вчителів.	
Проведення педагогічних читань.	Педагогічна просвіта вчителів.	
Створення банку інформації щодо впровадження проблеми в навчально-виховний процес.	Оформлення відповідних матеріалів.	
Творчі звіти кращих вчителів за результатами роботи над методичною проблемою.	Впровадження досвіду кращих вчителів в роботу.	
Проведення адміністративних зрізів навчальних досягнень учнів.	Виявлення рівня розвитку учнів. Вивчення впливу застосування інтерактивних технологій на рівень навчальних досягнень учнів.	

III етап (4 рік роботи, 20../20.. н.р.)

Актуальні завдання	Способи розв'язання завдань	Прогнозовані результати.
Узагальнення результатів і впровадження передового досвіду в практику роботи.	Конференція висвітлення досягнутих конкретних результатів.	Вироблення практичних рекомендацій, використання їх у практиці.
Оформлення результатів дослідження.	Випуск методичних бюлетенів, методичних порад, інших матеріалів.	
Підбиття підсумків роботи ШМО, формування нових традицій.		

Очікувані результати роботи над методичною проблемою:

1.Підвищення педагогічної майстерності, творчого потенціалу педагогів.

2.Використання набутого досвіду членами МО.

3.Вдосконалення змісту, форм і методів методичної роботи.

4.Високий рівень навчальних досягнень та розвитку учнів.

5.Опанування нових форм, методів і прийомів навчання.

6.Удосконалення уроку як основної форми навчально-виховного процесу.

7.Сприятливий психологічний клімат у колективі.

8.Розвиток пізнавальних, комунікативних здібностей учнів, вміння співпрацювати з іншими.

9.Підвищення цікавості, доступності, змістовності, обґрунтованості навчання.

Система роботи над науково-методичною проблемою:

«Формування успішного освітнього середовища шляхом впровадження комп'ютерних технологій»

І етап – підготовчий (діагностичний, теоретичне

обґрунтування наукової проблеми)

20.. – 20.. навчальний рік

ІІ етап – реалізація (впровадження в практику)

20.. – 20.. навчальний рік

ІІІ етап – аналітичний (систематизація, узагальнення)

20.. – 20.. навчальний рік

Засідання МО «Організація роботи ШМО щодо впровадження науково – методичної проблеми в життя».

Засідання ШМО «Формування інформаційної компетентності школярів шляхом впровадження комп'ютерних технологій».

Засідання ШМО «Роль ШМО у формуванні інформаційної культури учителів та учнів».

Засідання МО «Результативність та проблеми впровадження програми розвитку успішного освітнього середовища для учнів початкових класів».

Засідання ШМО «Освітні комп'ютерні технології як засіб розвитку творчої активності молодших школярів»

Конференція «Освітні комп'ютерні технології в початковій школі».

Майстер – класи «Впровадження освітніх комп'ютерних технологій»

Засідання ШМО «Дидактико – методичне та матеріально – технічне забезпечення інноваційної діяльності учителів».

Теоретичний семінар «Навчальні комп'ютерні технології: суть, досвід використання, перспективи».

Педагогічна виставка «Творчість учителів»

Тренінгові заняття «Освітні комп'ютерні технології: суть, досвід використання, перспективи».

Майстер – класи «Реалізація використання інтерактивних форм і методів роботи»

https://urok-ua.com/profesijnyj-portfolio-vchytelya-2/

Професійний портфоліо вчителя

Портфоліо – це колекція робіт вчителя за певний час. Форму його вибирає сам автор. Строгих правил ведення портфоліо немає. Це індивідуальна творчість.

Згідно сучасних словників, портфоліо — це повна збірка власних досягнень, своєрідне досьє. Портфоліо дозволяє враховувати результати, досягнуті вчителем у всіляких видах діяльності: навчальній, виховній, творчій, методичній, дослідницькій.



Цілі ведення портфоліо вчителем:

- систематизація досвіду;
- чітке визначення напрямів розвитку, що полегшує самоосвіту або консультування з боку колег і адміністрації;
- об’єктивніша оцінка професійних умінь;
- допомога в атестації, в отриманні вищої категорії, вищої посади при участі в конкурсі, надходженні в аспірантуру

Узагальнення і систематизація педагогічних досягнень

Загальна середня освіта є основним пріоритетним направленням в освітній політиці країни, а педагог — один з тих, хто втілює її в життя.

Сучасна школа в умовах переходу на національну модель освіти потребує «нового» типу вчителя — такого, що творчо думає, володіє сучасними методами і технологіями освіти, прийомами психолого-педагогічної діагностики способами самостійного конструювання педагогічного процесу в умовах конкретної практичної діяльності, умінням прогнозувати свій кінцевий результат.

Проблема становлення і розвитку професіоналізму є загально-державною проблемою, вирішенню якої відводиться пріоритетне направлення. Не випадково основною метою освіти стає не проста сукупність знань, умінь і навиків, а заснована на них особиста, соціальна і професійна компетентність — уміння самостійно добувати, аналізувати і ефективно використовувати інформацію, уміння раціонально й ефективно жити і працювати на світі, що швидко змінюється.

Вчитель є головною дійовою особою будь-яких шкільних перетворень, які вимагають від нього переорієнтації його діяльності на нові педагогічні цінності, що, у свою чергу висвічує одну з основних проблем в роботі по підвищенню профмайстерності педагогів — формування дослідницької культури. Сьогодні вчитель поставлений в такі умови, коли опанування дослідницьких навиків виступає обов'язковою умовою його формування як педагогічного суб'єкта згідно новій парадигмі і методології освіти. Лише з таким педагогом можна говорити про якісну освіту, оскільки якість освіти— це показник розвитку суспільства, національної культури, національної самосвідомості.

Сьогодні існує багато підходів до формування навиків рефлексії (самооцінки) у вчителя. Вчителя не заженеш у формулу «знання — уміння — навики», і немає інструменту, яким можна виміряти все благородство душі вчителя, неповторні моменти його творчості в учбовому процесі, що повторюється. Нічим не вимірюються в праці вчителя і осяяння, які не виникають ні з чого і нізвідки, а готуються всім попереднім досвідом вчителя, його безконечними діалогами з самим собою.

З іншого боку, у вчителя повинно бути «досьє успіхів», в якому відбивається все радісне, цікаве і гідне з того, що відбувається в житті вчителя. Таким «досьє успіхів» може стати «портфоліо педагога». Кожним педагогом в рамках спільної методичної теми ведеться власне дослідження за індивідуальною темою. Результати цієї роботи узагальнюються на засіданнях гімназичних і міських методичних об'єднань, публікуються статті в збірках і педагогічних виданнях. У кожного вчителя гімназії є науково-методична тека (портфоліо), в якій зібрана по розділах вся інформація про діяльність педагога, його досягнення, хід роботи над дослідницькою темою.

Конкурентноспроможність людини на ринку праці, як відомо, багато в чому залежить від його здатності опановувати нові технології, адаптуватися до умов праці, що змінюються, тому важливе використання технології «портфоліо вчителя» для педагогічного колективу, особливо для вчителів, що знов атестуються. Коли ми говоримо про педагогічні технології, часто виникає образ технократичного феномену. Само слово «технологія» дійсно прийшло з технічного (а швидше виробничого) світу, хоча і сталося від грецького techne — мистецтво, майстерність, уміння. Роль нових технологій швидше слід розглядати як необхідну умову інтелектуального, творчого і етичного розвитку.

Вимоги до оформлення портфоліо і принципи роботи

- Системність і регулятивність самомоніторингу.
- Достовірність.
- Об’єктивність.
- Націленість автора на самовдосконалення.
- Структуризація матеріалів, логічність і лаконічність всіх письмових пояснень.
- Акуратність і естетичність оформлення.
- Цілісність, тематична завершеність представлених матеріалів.
- Наочність результатів роботи.
- Технологічність.

Правила складання портфоліо

- якомога точніше сформулювати портфоліо, самокритично оцінивши свої можливості і здібності;
- визначити вигляд і структуру портфоліо, види рефлексії і критерії оцінки;
- зібрати наявні документи і матеріали і розташувати їх в певному порядку; скласти перелік;
- всі документи повинні бути датовані, в них повинні бути вказані посади і звання рецензентів, авторів рекомендацій;
- важливо періодично поповнювати портфоліо відповідними документами і відстежувати результати ронботи відповідно до поставлених цілей;
- вказати джерела використовуваної для роботи інформації, описувати засоби і методи роботи;
- регулярно писати замітки, рефлексій.

Орієнтовний перелік документів для включення в портфоліо

- Авторська програма вивчення предмету або теми (з додатками).
- Авторська концепція удосконалення державної програми.
- Авторська дидактична система.
- Концептуальна модель виховного простору класу.
- Програма експериментальної роботи.
- План реалізації експерименту (по роках або етапах).
- Короткий опис використовуваних методів дослідження.
- Методичні розробки тем.
- Плани уроків (вибірково).
- Письмовий самоаналіз уроків, позакласних заходів і ефективності використовуваних методів.
- Тематика творчих робіт для вибору учнів.
- Тематика проектів.
- Зразки тестів, контрольних робіт, олімпіадних завдань (авторські).
- Інноваційні проекти (з вказівкою співавторів).
- Документи, підтверджуючі учбові і творчі досягнення учнів.
- Порівняльні таблиці навченої і вихованості учнів.
- Аналітичні записки і довідки за підсумками експериментальної роботи.
- Щоденники і таблиці здоров’я експериментальних класів.
- Плани і сценарії позакласних заходів щодо предмету.
- Творчі звіти. Доповіді. Статті.
- Рекомендації батькам.
- Анкети і їх аналіз.
- Анотований список прочитаної літератури.
- Інші матеріали і документи, підтверджуючі ефективність процесу і результатів експериментальної роботи.

Можливі розділи портфоліо

Розділ 1. Спільні відомості про вчителя

Даний розділ включає матеріали, що відображають досягнення вчителя в різних областях:

- прізвище, ім'я, по батькові, рік народження;
- освіта (що і коли закінчив, отримана спеціальність і кваліфікація за дипломом);
- трудовий і педагогічний стаж роботи в даному ВО;
- підвищення кваліфікації (назва структури, де прослухані курси, рік, місяць, проблематика курсів);
- копії документів, підтверджуючих наявність вчених і почесних звань і ступенів;
- найбільш значимі урядові винагороди, грамоти, листи подяки;
- дипломи різних конкурсів;
- інші документи на розсуд того, хто атестується.

Цей розділ дозволяє судити про процес індивідуального розвитку педагога.

Розділ 2. Результати педагогічної діяльності

В цей розділ поміщаються:

- матеріали про результати освоєння учнями навчальних програм і сформованості у них ключових компетентностей з предмету, що викладається;
- порівняльний аналіз діяльності педагогічного працівника за 3 роки на підставі контрольних зрізів, участі вихованців в шкільних та інших олімпіадах, конкурсах;
- результати проміжної і підсумкової атестації учнів;
- зведення про наявність медалістів;
- відомості про вступ до вузів за фахом і тому подібне.

Матеріали даного розділу повинні давати уявлення про динаміку результатів педагогічної діяльності вчителя, що атестується, за певний період.

Розділ 3. Науково-методична діяльність

В цей розділ поміщаються методичні матеріали, що свідчать про професіоналізм педагога:

- обґрунтування вибору того, хто атестується навчальної програми і комплекту навчально-методичної літератури;
- обґрунтування вибору того, хто атестується використовуваних освітніх технологій;
- обґрунтування вживання тим, хто атестується в своїй практиці тих або інших засобів педагогічної діагностики для оцінки освітніх результатів;
- використання інформаційно-комунікативних технологій в навчальному процесі, технологій навчання дітей з проблемами розвитку і т. п.;
- робота в методичному об'єднанні, співпраця з районним методичним центром, вузами та іншими установами;
- участь в професійних і творчих педагогічних конкурсах;
- участь в методичних і наочних тижнях;
- організація і проведення семінарів, «круглих столів», «майстер-класів і т. п.;
- проведення наукових досліджень;
- розробка авторських програм;
- написання рукописів кандидатської або докторської дисертації;
- підготовка творчого звіту, реферату, доповіді, статті;
- інші документи.

Розділ 4. Позаурочна діяльність

Розділ містить документи:

- список творчих робіт, рефератів навчально-дослідницьких робіт, проектів, виконаних учнями по предметах;
- список переможців олімпіад, конкурсів, змагань, інтелектуальних марафонів та ін.;
- сценарії позакласних заходів, фотографії і відеокасети із записом проведених заходів (виставки, наочні екскурсії, КВК, брейн-ринги і т. п.);

- програми роботи кружків і факультативів;
- інші документи.

Розділ 5. Навчально-матеріальна база

В цьому розділі поміщається виписка з паспорту учбового кабінету (при його наявності):

- список словників та іншої довідкової літератури по предметах;
- список наочних посібників (макети, таблиці, схеми, ілюстрації, портрети та ін.);
- наявність технічних засобів навчання (телевізор, відеомагнітофон, музичний центр, діапроектор та ін.);
- наявність комп'ютера та комп'ютерних засобів навчання (програми віртуального експерименту, контролю знань, мультимедійні підручники і т. п.);
- аудіо- і відеопосібники;
- наявність дидактичного матеріалу, збірок завдань, вправ, прикладів рефератів і творів та ін.;
- показники якості навченості учнів;
- інші документи за бажанням вчителя. Основна мета портфоліо — оцінювання роботи вчителя за темою самоосвіти, характеру його діяльності, відстежування творчого і професійного зростання вчителя, сприяння формуванню навиків рефлексії (самооцінки). Структура портфоліо може бути всілякою.

Коментар до портфоліо має бути вдумливим, таким, що відображає власні думки вчителя відносно його діяльності, дає повну картину творчого зростання педагога. Він може бути представлений у вигляді окремого листа читачеві, виступу, короткого параграфа з вираженням своїх думок, пояснювальної записки і так далі.

У документах збираються матеріали, що регламентують роботу педагога (положення про єдиний орфографічний режим, ведення і перевірку зошитів, норми оцінки та ін.).

У творчому досьє представлені збірки різних творчих, проектних, дослідницьких робіт вчителя, опис його авторських методик, розробок, програм; а також дані про основні направлення його творчої активності, участі в наукових конференціях, конкурсах, педагогічних читаннях, проходження курсів підвищення кваліфікації; карта творчого зростання та ін.

У діагностиці успішності вчителя містяться результати оцінки і самооцінки педагога: особистості вчителя, педагогічної діяльності, педагогічного спілкування, якості освітнього процесу (аналіз роботи за 3 роки: зрізи знань, підсумки успішності, учбове навантаження вчителя, програмний банк, використання сучасних технологій, результати олімпіад, план розвитку кабінету).

Відгуки включають характеристики відношення педагога до різних видів діяльності, представлені адміністрацією, колегами, батьками, а також самоаналіз діяльності педагога: відгук про творчу роботу, виступ на НПК, педагогічних читаннях, педрадах та ін., рецензія на статтю, методичний бюлетень про проведені відкриті уроки, висновок про якість виконаної роботи (творчої, дослідницької), резюме, підготовлене педагогом, з оцінкою власних професійних досягнень.

Підходи до побудови портфоліо можуть бути всілякими залежно від індивідуальних особливостей вчителя. Важливо, щоб вчитель проаналізував свою роботу, власні успіхи, узагальнив і систематизував педагогічні досягнення, об'єктивно оцінив свої можливості і побачив способи подолання труднощів і досягнення вищих результатів

Загальні та службові відомості про вчителя

Загальні відомості

- Прізвище, ім'я, по батькові _____
- Дата народження _____
- Освіта _____

- Який навчальний заклад закінчив _____
- Спеціальність за дипломом _____
- Кваліфікація за дипломом _____
- Диплом: серія _____ № _____, дата видачі _____р.
- Домашня адреса _____ Телефон _____

Службові відомості

- Посада
- Проблема з предмету над якою працює:
- Проблема школи
- Які предмети викладає
- Позакласна робота з предмета
- Класне керівництво
- Самоосвіта (Зміст роботи, виконання)
- Інформація про проведення відкритих уроків (Рік, дата проведення, клас, тема уроку)
- Інформація про відвіданні уроки (Рік, дата, П.І.Б. вчителя, предмет, тема уроку)
- Інформація про участь в шкільних заходах (засіданнях МО, педрадах, конференціях, конкурсах, виставках, предметних тижнях и т.д.) (Вказати рік, дату, назву заходу, форму участі)
- Інформація про відвідування позашкільних заходів (засідань МО, конференцій, семінарів, консультацій, уроків колег із інших шкіл.) (Вказати рік, дату, тип заходу, місце проведення, тему заходу)
- Інформація про участь учнів у позашкільних заходах з предмету (Рік, дата, тип заходу, місце проведення, кількість учасників, класи, результативність – зайняті призові місця)
- Друкована продукція: (Назва, видавництво, рік)
- Підвищення кваліфікації. (Назва навчального закладу/установи, період навчання, тематика підвищення кваліфікації, № свідоцтва)
- Проходження атестації. (Дата, результати атестації)
- Заохочення, нагороди, почесні звання
- Документи і матеріали із досвіду роботи (зміст зразків і документів, що ілюструють можливості та досягнення його власника):

Творчий звіт вчителя

Творчий звіт учителя — це форма методичної роботи, спрямованої на пошук, підтримку і пропаганду прогресивного педагогічного досвіду вчителя, а також діяльності всього педагогічного колективу з питань нових технологій, організації навчально-виховної та методичної роботи в закладах освіти. Доцільно проводити творчий звіт як підсумок атестації або шкільний етап конкурсу «Вчитель року». Творчий звіт учителя готує методична рада школи. Вона розробляє план проведення творчого звіту, організовує консультації, бібліографічні огляди, виставки творчих робіт, розробки дидактичних матеріалів і т. ін.

Послідовність творчого звіту

1. Підготовка вчителя до творчого звіту (підготовчий етап)

- Збір і опрацювання інформації.
- Підготовка короткої доповіді для творчого звіту з досвіду роботи вчителя.
- Підготовка і організація постійної виставки творчого досягнення вчителя в предметному кабінеті та методичному кабінеті школи, РМК.
- Висвітлення передового педагогічного досвіду вчителя протягом навчального року в педагогічній пресі, у виступах на телебаченні, радіо.
- Оформлення матеріалів творчого досягнення вчителя.
- Визначення дати і місця проведення творчого звіту.

2. Проведення творчого звіту.

- Урочисте відкриття творчого звіту вчителя. Вступне слово директора (методиста РМК чи ММК).
- Короткий виступ-характеристика завуча школи.
- Звіт учителя про власний досвід і творчі досягнення, напрацювання.
- Осмислення й обговорення творчого доробку вчителя.
- Огляд виставки творчого доробку вчителя.

3. Урочисті привітання вчителя з творчим звітом.

- Представники відділу освіти, РМКчи ММК.
- Адміністрація школи та педагогічний колектив.
- Учителі-предметники.
- Учні, батьки.

4. Підбиття підсумків, вироблення рекомендацій щодо використання творчого звіту і його впровадження у практику.

Для використання та висвітлення творчого звіту вчителя його узагальнений матеріал має містити такі питання:

- загальна тема творчого звіту вчителя та його суть;
- зміст творчого звіту;
- рекомендації щодо його впровадження та використання.

Портфоліо необхідний для проведення всестороннього систематичного аналізу вчителем своєї педагогічної діяльності. Вчитель в своєму портфоліо відстежує ефективність власного викладання, проводячи самооцінку своєї педагогічної діяльності. Це особистий план реалізації свого професійного потенціалу і поліпшення викладацької діяльності. У портфоліо вчитель відстежує хід і результати учбового процесу. Весь об’єм значущої інформації, який знаходиться в портфоліо, необхідний для пошуку відповідей на власні питання. Спроба відповісти на ці питання неминуче примушує поглянути на свою роботу критично. А сам процес пошуку відповіді на власні питання сприяє професійному зростанню педагога.

Додаток Д

ПЕРЕЛІК НЕСТАНДАРТНИХ ФОРМ МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ.

1. Подорож по діагностичній карті підвищення методичної кваліфікації класних керівників.
2. Методичний анонс-огляд новинок літератури «Педагогічний бестселер».
3. Естафета педагогічних здивувань (про використання інтерактивних форм і методів роботи).
4. Презентаційний меседж «А я роблю так...».
5. Відкриті уроки в ефірі «Телерепетитор» або урок для молодого викладача (демонстрування фрагмента інтерактивних уроків і виховних заходів).
6. Захист «Портфоліо успіху».
7. Захоплюючий ракурс «Методична фотосесія» (презентація вражень за підсумками місячника ППД).
8. Психологічний дивертисмент «Типологія відносин «викладач — учень», «учень — учень».
9. Психологічний тренінг «На межі почуттів, або як подолати конфлікт».
10. Огляд літератури «Хвилями океану педагогічних новинок».
11. Вернісаж для молодого викладача (демонстрування фрагмента інтерактивних уроків і виховних заходів).
12. Панорама творчості «Наш бренд — педмайстерність і талант».
13. Ділова гра «Інтерв'ю з компетентності».
14. Ділова гра «Новий формат навчання та роботи».
15. Ділова гра «Зустрінемось на олімпіаді».
16. Захист особистісних професійних планів як моделей професійного самовизначення.
17. Захист педагогічних проектів «Портрет обдарованої дитини».
18. Семінар-практикум «Траєкторія розвитку та саморозвитку».
19. Прес-реліз «Нетрадиційні форми проведения уроку, виховного заходу».
20. Творча зустріч «Методичні сенсації — анонси педагогіки».
21. Обмін досвідом класних керівників «Сенсаційні педагогічні відкриття у вихованні».
22. Презентація роботи молодих фахівців «Ось ми які».
23. Зустріч у школі молодого викладача «Будьмо знайомі, молодий колего».
24. Конкурс педмайстерності «Справа майстра величає».
25. Ділова гра для молодих педагогів «Проблема» (створення карток педагогічної підтримки).
26. Конкурс молодих педагогів «Ми перший крок до зірок».
27. Семінар-кругозір «Сучасні технології навчання».
28. Зустріч за «круглим столом» «Освітній меридіан».
29. Теоретичний семінар «Урок від А до Я: методи і прийоми».
30. Панорама творчості «Ваша Величність Урок».
31. Захист проектів «Педагогічний Еверест».
32. Обмін досвідом класних керівників «Мальовничий шлях до духовності».
33. Семінари-тренінги .

Поєднують традиційні форми роботи з дозвіллям:
мала академія народної педагогіки; педагогічні «посиденьки»;
вечорниці;
урок-панорама;
презентація; педагогічний портрет творчого колективу.

Додаток Ж

Теоретичний коментар до семінарського заняття

1. У Концепції «Нова українська школа» проголошено курс на «створення нової структури школи, що дасть змогу засвоїти новий зміст освіти і набути ключових компетентностей, необхідних для успішної самостійної реалізації особистості; запровадження нового принципу педагогіки партнерства, що ґрунтується на співпраці учня, вчителя і батьків; створення сучасного освітнього середовища, яке забезпечить необхідні умови, засоби і технології для навчання учнів, вчителів і батьків». Концепцією проголошено курс на підвищення доступності якісної конкурентоспроможної освіти відповідно до вимог інноваційного сталого розвитку суспільства, забезпечення особистісного розвитку людини згідно з її індивідуальними здібностями, потребами на основі навчання протягом життя. Серед стратегічних напрямів визначено розвиток інноваційної діяльності в освіті, підвищення якості освіти на інноваційній основі. Діяльність закладів освіти наразі неможлива без ефективного вирішення пріоритетних завдань розвитку навчання та виховання дітей, без пошуку оптимальних форм організації освітнього процесу, використання перспективного досвіду, а також здійснення інноваційної діяльності. Стає очевидним, що досягнення мети сучасної освіти пов'язане з особистісним потенціалом учителя, його загальною та професійною культурою, без яких неможливе розв'язання назрілих проблем навчання і виховання відповідно до нових освітніх парадигм.

Як зазначено в новому Законі України «Про освіту», «метою повної загальної середньої освіти є різнобічний розвиток, виховання і соціалізація особистості, яка усвідомлює себе громадянином України, здатна до життя в суспільстві та цивілізованої взаємодії з природою, має прагнення до самовдосконалення і навчання впродовж життя, готова до свідомого життєвого вибору та самореалізації, трудової діяльності та громадянської активності». Саме виконання цих основних завдань потребує реформа сучасної освіти та побудова Нової української школи.

Спрямованість освітнього процесу на розвиток і саморозвиток особистості вимагає від учителя вміння працювати в режимі інновацій, адже змінилася його роль у професійній діяльності: з учителя-транслятора на учителя-координатора пізнавальної діяльності учнів.

На сьогодні основною ключовою фігурою, на яку спрямований навчальний та виховний аспекти освітньої діяльності закладу загальної середньої освіти, є учень. Випускник Нової української школи має відповідати трьом основним вимогам (і саме на це має бути спрямована діяльність педагогічного колективу):

- цілісна особистість (усебічно розвинена, здатна критично мислити);

•патріот з активною життєвою позицією, який діє згідно морально-етичних норм та здатний приймати відповідальні рішення;

•інноватор, який уміє вчитися впродовж життя, конкурувати на ринку праці, змінювати навколишній світ.

Учитель є головним чинником реалізації цілей і завдань освіти, тому модернізація освітнього процесу неможлива без створення в закладі загальної середньої освіти освітнього середовища, де панує атмосфера творчості, де створюються умови для підвищення фахової компетентності педагога, його самоосвіти та самореалізації, упроваджуються інноваційні технології навчання, процес виховання спрямований на формування загальнолюдських цінностей, пропагується педагогіка партнерства. Вирішенню зазначених вище питань сприяє упровадження інноваційних форм методичної роботи у діяльність закладу загальної середньої освіти.

2 .***Форми методичної роботи***

Традиційні форми методичної роботи

Масові форми — забезпечують удосконалення знань педагогів, сприяють виробленню єдиної педагогічної позиції щодо педагогічних систем. Для них характерні наявність постійного складу педагогів, певна спланованість і періодичність у роботі. **Цільові семінари** організовуються з урахуванням потреб педагогічних працівників в ознайомленні з досягненнями науки й передового досвіду. Вони розраховані на глибоке вивчення актуальних і важливих проблем як у теоретичному, так і практичному плані. На семінарах проводяться дискусії, диспути, ділові ігри, що є школою набуття педагогами досвіду творчої роботи. **Педагогічні читання** проводять з метою удосконалення й поширення передового педагогічного досвіду. Шкільні читання є першим етапом районних, обласних, всеукраїнських читань. Педагогічні читання на рівні закладу проводяться також з метою підбиття підсумків роботи закладу над методичною проблемою.

Семінар — форма методичної роботи, завданням якої є методична підготовка педагогічних кадрів; інформування вчителів з питань педагогічної теорії, досягнень сучасної науки, техніки та культури; знайомство з

подальшими перспективами розвитку психолого-педагогічної науки та її практичного застосування; розширення й поглиблення знань слухачів з проблем педагогіки та психології, методики викладання предмета за фахом.

Методичні об'єднання організовуються за територіальною ознакою (в межах закладу, міські, районні); за типами навчальних закладів, навчальними предметами чи їх циклами. Діяльність методичних об'єднань багатопланова й різноманітна за змістом, напрямками й формами. Це проведення відкритих уроків, їх самоаналіз і аналіз,

конструювання й захист конспектів уроків, ділові ігри, громадські огляди діяльності і звіти вчителів, огляди літератури, презентації ідей, методичні консультації досвідчених учителів і керівників з певних тем, розробка і захист програми власної діяльності з визначеного питання, обговорення результатів контрольних робіт та ін. Існує Положення про шкільне методичне об'єднання, яке має на меті активізувати й систематизувати роботу методичних об'єднань, визначити зміст, напрямки роботи і функції його членів.

Зміст роботи методичного об'єднання

1. Забезпечення виконання навчальних програм. Розробка й апробація інноваційних програм. З цією метою методичне об'єднання:

а) обґрунтовує необхідні зміни в змісті й методиках викладання навчальних дисциплін;

б) затверджує зміст авторських варіантів навчальних програм і плани їх реалізації;

в) за результатами моніторингу вносить рекомендації щодо змін у навчальних програмах.

2. Організація контролю за результатами навчально-виховного процесу.

Координація й стимулювання роботи з розвитку пізнавальної активності учнів у позакласній роботі з предметів.

3.1. Здійснення керівництва предметним об'єднанням школярів, яке входить до наукового товариства школи. Предметне об'єднання реалізує свою діяльність через такі форми:

а) предметні гуртки, керовані вчителями; б) круглі столи;

в) лекторії; г) вечори запитань і відповідей; ґ) предметні тижні (декади, місячники); д) олімпіади;

е) вікторини; є) випуск предметних газет, стендів...

3.2 Методичне об'єднання затверджує план позакласної діяльності із заохочення учнів до поглибленого вивчення предмета, популяризації наукових знань.

4. Організація дослідницької роботи учнів.

5. Виявлення учнів, які мають здібності до поглибленого вивчення навчальних предметів.

6. Залучення вчителів і учнів до елективних курсів.

7. Організація дослідницько-інноваційної діяльності педагогів.

Творча (динамічна) група. Для неї характерні зацікавленість, високий рівень пошукової, дослідницької діяльності.

Діяльність творчих мобільних груп

Новацією в управлінській і методичній роботі стає створення мобільних творчих груп. Мобільність забезпечується вільним переходом педагогів з однієї групи до іншої в тому разі, коли вони відчули зростання своєї фахової майстерності.

Робота в мобільній творчій групі дає педагогові можливість займатися дослідженням цікавої теми, реалізувати себе, поділитися досвідом з іншими, іти шляхом удосконалення й росту, а керівництву — можливість стежити за зростанням майстерності педагогів.

На виконання єдиної науково-методичної проблеми закладу можна створити 3 мобільні творчі групи.

1. «Олімп». До неї увійдуть професіонали педагогічної праці, педагоги, які мають значний творчий потенціал, володіють різноманітними формами творчості, досягли високих результатів у навчальній діяльності вихованців.

2. «Пошук». Педагогічні працівники цієї групи мають достатній творчий потенціал, здатні моделювати навчально-виховний процес, дискутувати з приводу методик викладання, технологій уроку.

3. «Шанс». Члени цієї групи працюють стабільно, але поки не досягли високого рівня творчості. Методична робота з такими педагогами дає їм шанс піднятися на вищу сходинку й перейти до іншої групи.

Групи створюються на добровільних засадах. Для поділу на групи в колективі застосовується діагностика психологічної готовності педагога до опанування нового в професійній діяльності, дані діагностичної карти закладу, різноманітні тести, зокрема тест «Ваш творчий потенціал». Можливість вільного переходу з однієї групи до іншої забезпечує психологічний комфорт членів групи, бажання творчо працювати. Кожна група окреслює для себе коло питань, над якими бажає працювати, далі йде поділ на мікро-групи, які працюють на базі методичних об'єднань. Спостерігаючи за пересуванням кадрів у рамках творчих груп, можна бачити зростання творчості й підвищення професіоналізму педагогів. Робота в мобільних творчих групах є ефективним доповненням до інших форм науково-методичної роботи з колективом, тому що вона:

– орієнтована на розвиток особистості педагога; сприяє мотивації членів груп до професійної діяльності; допомагає педагогічним працівникам активно набувати власного досвіду на рефлексивній основі та інтенсивно навчатися на досвіді інших членів групи в процесі спільної роботи;

– дозволяє педагогам бачити підсумки своєї праці. Ефективність використання методу роботи в мобільних творчих групах для підвищення рівня професійної компетентності педагогів пояснюється тим, що в процесі реалізації своїх творчих здібностей, знань, свого професіоналізму кожен педагог досягає конкретної важливої для себе мети.

Це створює «ситуацію успіху». Успіх творчої групи стає важливим мотиваційним чинником для всіх членів колективу. Водночас у процесі діяльності педагога в мобільній

творчій групі досягаються й віддалені цілі, поступовий рух до яких здійснюється протягом усієї професійної діяльності педагога: підвищується рівень ерудованості, розширюється діапазон педагогічних методів, прийомів, технологій, що використовуються.

Школа молодого педагога є тим центром, де молодий або малодосвідчений працівник має змогу формувати свій індивідуальний стиль педагогічної діяльності, отримує допомогу в побудові навчально-виховного процесу на основі науки й перспективного досвіду, відчуває радість від трудової діяльності, виховує в собі дисциплінованість і почуття відповідальності. У Школі молодого педагога ми розкриваємо і планомірно виховуємо індивідуальні педагогічні особливості, духовні сили педагогапочатківця. Школа молодого педагога допомагає колективу педагогів узгодити свої методичні, психологічні й педагогічні позиції, зміцнює товариські зв'язки між колегами, робить молодого колегу володарем секретів майстерності, накопиченої поколіннями педагогічних працівників. Учитель народжується від учителя. І від того, якою увагою і турботою огорне колектив закладу молодого спеціаліста, багато в чому буде залежати його подальша доля — чи загориться він бажанням оволодіти педагогічною майстерністю, чи так і не пізнає всієї глибини труднощів і радощів педагогічної праці, а перша ж поразка змусить його опустити руки. Тому план роботи Школи молодого педагога включає в себе бесіди, різні практикуми, науково-теоретичні семінари, цілеспрямоване відвідування занять досвідчених педагогів і молодих спеціалістів, знайомство з новинками методичної літератури і літератури зі змісту й технологій предмета. За традицією в кінці навчального року відбувається презентація молодих педагогічних працівників, де молоді спеціалісти демонструють свої доробки, показують, що вміють, чого навчились. Перші успіхи окриляють і надихають.

Ділова гра — метод навчання професійної діяльності шляхом її моделювання, близького до реальних умов, обов'язково з динамічним розвитком ситуації, завдання чи проблеми, що вирішується, у процесі ділової гри відбувається діалог на професійному рівні, зіткнення думок і позицій, взаємна критика гіпотез і пропозицій, їх обґрунтування і зміцнення, що

зумовлює появу нових знань, сприяє набуттю досвіду вирішення професійних завдань і психолого-педагогічних ситуацій.

Процес організації і проведення ігор можна умовно поділити на чотири етапи:

▪ **Перший етап** — це вступна теоретична частина, у ході якої учасники гри ознайомлюються з особливостями цієї форми підвищення педагогічної кваліфікації, а також із загальними вимогами до організації її проведення.

▪ **Другий етап** — конструювання гри, визначення назви та змісту педагогічної проблеми, яку розв'язуватимуть, обсягу теоретичної інформації та практичних умінь, які

належить освоїти. Для цього треба чітко сформулювати загальну дидактичну мету гри й окрему мету для її учасників, написати сценарій, подати конкретну педагогічну ситуацію, імітуючи власну діяльність, розробити загальні правила та інструкції для гравців і керівника гри.

▪ **Третій етап** — це організаційна підготовка і проведення конкретної гри, у ході якої реалізується певна дидактична мета. Керівник пояснює учасникам її зміст, ознайомлює їх із загальною програмою та правилами, оголошує конкретні завдання. Визначають експертів для спостереження за ходом гри, аналізу її проведення, визначають місце, час, умов и і тривалість гри. Доцільно створювати умови, наближені до реалій життя закладу.

▪ **Четвертий етап** — підбиття підсумків гри, докладний аналіз та оцінка її ролі в системі підвищення методичної й фахової підготовки педагогів. Ділова гра сприяє виявленню ініціативи, сміливості в прийнятті рішення, творчої спрямованості педагога.

Саме Тренінг набуває вирішального значення при формуванні основ проектування у вихованців та педагогів. Тренінг насамперед орієнтований на проблему і пошук її рішень, розвиває творчі й дослідницькі навички учасників. Знання не повідомляються в готовому вигляді, а є продуктом активної діяльності самих учасників. У центрі уваги — самостійне навчання учасників та їх інтенсивна взаємодія. На відміну від традиційних, тренінгові форми навчання цілком охоплюють весь потенціал людини: рівень і якість її компетентності, здібність до прийняття рішень, творчого перетворення своєї діяльності. Метою педагогічного тренінгу може стати: інформування учасників; освоєння нових педагогічних технологій; набуття нових навичок і умінь учасниками; зміна погляду на проблему; створення нової моделі процесів різних рівнів; пошук ефективних шляхів вирішення виявлених проблем шляхом об'єднання фахівців різних профілів; підвищення самооцінки учасників, ефективності спілкування з колегами.

Додаток К

ІННОВАЦІЙНІ ФОРМИ МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ

визначаються за методикою колективної творчості:

ярмарок педагогічної творчості; фестиваль педагогічних ідей і знахідок;

методичний фестиваль — багатопланова разова форма методичної роботи з великою аудиторією педагогів та методистів, що передбачає пропаганду перспективного педагогічного досвіду, обмін досвідом роботи з упровадження нових педагогічних знахідок. На фестивалі ознайомлюються з кращими зразками педагогічного досвіду, нестандартними формами проведення занять та іншими формами навчально-виховної роботи, які виходять за межі традицій та загальних стереотипів; методичний міст — найактивніша форма методичної роботи, яка проводиться для розвитку практичних навичок з проблем навчання й виховання (наприклад, реалізація принципу демократизації в навчально-виховному процесі). Для участі в ній залучають педагогів різних закладів, керівників методоб'єднань, батьків, вихованців. Роль ведучого виконує методист.

Методичний міст — різновид дискусії, яка відрізняється складом учасників; творчий звіт педагога — форма методичної роботи, спрямована на пошук, підтримку і пропаганду передового педагогічного досвіду, а також діяльності всього педагогічного колективу з питань нових технологій організації навчально-виховної та методичної роботи в закладах освіти;

панорама методичних знахідок; «педагогічні розсипи»; клуби творчих педагогів; методичні вернісажі; творчі портрети.

Спрямовують педагогів на активну діяльність:

педагогічний консиліум; передовий досвід — навчально-виховна чи організаційно-педагогічна діяльність, у процесі якої стабільні позитивні результати в розв'язанні актуальних педагогічних проблем забезпечуються використанням оригінальних форм, методів, прийомів, засобів навчання та виховання, нових систем навчання або завдяки інтеграції вже відомих форм, методів, прийомів і засобів організації навчально-виховного процесу. Упровадження передового педагогічного досвіду — упорядкована система діяльності методичних центрів, об'єднань тощо, яка передбачає попереднє навчання методики роботи даного конкретного педагога майстра, учителя-новатора на спеціальних семінарах-практикумах, у школах передового педагогічного досвіду; здійснення в базових і опорних школах дослідної роботи з упровадження в практичну діяльність педагогів передового досвіду на уроках і контроль адміністрації школи, методичних кабінетів, відділів (управлінь) освіти за впровадженням досвіду, підбиття підсумків упровадження та обговорення їх на зібраннях педагогів;

методичний ринг - форма роботи з педагогічними працівниками, спрямована на пошук, розвиток, підтримку перспективного педагогічного досвіду або пошук нових ідей, шляхів вирішення актуальних проблем освіти. Методичний ринг сприяє вдосконаленню знань педагогів, виявляє їхню ерудицію. Його проводять у разі виникнення суперечностей, альтернативних точок зору, діаметрально протилежних думок. Його підготовка й проведення складаються з кількох етап перший етап — готуються групи опонентів, кожна з яких має групу підтримки; другий етап — вибір методичної проблеми, визначення завдання методичного рингу; третій етап — захист методичної ідеї. Паузи заповнюють ігровими завданнями, педагогічними ситуаціями; четвертий етап — підбиття підсумків, журі оцінює рівень захисту певної думки, підготовку опонентів;

– методичний аукціон — форма творчого «продажу»-«купівлі» певних ідей, думок, винаходів з метою засвоєння певних понять з певної теми, проблеми, конкретного предмета, стимулювання педагогів до пошукової роботи; поширення творчих ідей педагогів-практиків, досвіду їхньої роботи з певної проблеми;

– «розумовий штурм» — короткотермінове разове об'єднання групи педагогів з метою оволодіння конкретною методичною ідеєю, прийомом або пошуку нових шляхів розв'язання складної навчально-методичної проблеми (наприклад, який ланцюжок дій формування умінь та навичок ви б запропонували для успішного функціонування процесу розвивального навчання?). Особливістю «розумового штурму» є максимальна концентрація уваги учасників на обраній проблемі, найбільш стислий термін її вирішення, активна участь усіх педагогів учасників. Для реалізації цих завдань психологи рекомендують відрив від звичайних умов, спілкування тільки у відібраній групі педагогів з метою заглиблення в проблему.

Посилюють наукову спрямованість роботи:

проблемний семінар; творча група;

– творча наукова дискусія — колективне обговорення питання, яке викликає суперечки, обмін думками, ідеями між кількома учасниками; дебати — обговорення будь-якого питання, обмін думками, полеміка, дебатування, суперечки, дискусія. Дебати в методичній роботі можна використовувати для прийняття і відстоювання своїх рішень. Дебати вчать критично мислити, досліджувати різні теми переконливо викладати свої погляди аудиторії, у дебатах беруть участь дві команди: одна команда стверджує певну позицію, інша — заперечує; навчальний семінар;

– педагогічна ситуація — сукупність умов і обставин, які вимагають швидкого прийняття педагогічно правильного рішення.

За методикою наукового дослідження:

– консультації з науковцями; авторська дошка майстра педагогічної справи;

педагогічний турнір з актуальної наукової теми; методичний турнір — форма роботи з педагогічними працівниками, спрямована на пошук, розвиток, підтримку перспективного педагогічного досвіду або пошук нових ідей, шляхів вирішення актуальних проблем освіти; громадський науково-дослідницький інститут;

– творчі лабораторії; методична розробка — видання, яке містить конкретні матеріали на допомогу педагогам щодо організації та проведення якого-небудь заняття (системи уроків) чи заходу; поєднує методичні поради й рекомендації; захист інноваційного проекту — нова форма групової методичної роботи, пов'язана з попередньою розробкою та наступним публічним захистом інноваційних підходів до вирішення певної педагогічної проблеми. Метою організації і проведення такого заходу є розробка нових підходів до вирішення педагогічних проблем, конкретних педагогічних технологій, спрямованих на вдосконалення навчально-виховного процесу; підготовка методичних кадрів до інноваційної діяльності в галузі освіти; формування банку даних про інновації, їх аналіз та експертиза; Опорна школа — навчальний заклад, який визначається відділом освіти з метою впровадження в педагогічну практику досягнень психолого-педагогічної науки та передового педагогічного досвіду, проведення роботи з підвищення рівня кваліфікації педагогічних працівників, а також з метою проведення педагогічного експерименту з актуальних проблем освітньої практики

Стимулюють спрямованість роботи:

- консультації; практикуми;
- навчальний семінар на базі відкритих знань; школа педагога-початківця;
- методичні сесії; вирішення педагогічних і проблемних завдань.

Додаток Л

Управлінський проєкт

«Нові підходи до організації методичної роботи в системі шкільної освіти»

https://naurok.com.ua/proektna-robota-novi-pidhodi-do-zmistu-naukovo-metodichno-diyalnosti-ta-form-yogo-realizaci-375217.html

Мета проєкту: сприяти професійному зростанню вчителів школи на основі реалізації акмеологічного підходу до зазначеного процесу, стимулювати діяльність педагогів щодо професійного самовдосконалення.

Завдання проєкту:

1) забезпечення вчителів комплексом знань про акмеологічну науку, сутність, структуру та шляхи професійного зростання педагога;

2) розвиток особистісно-ділових, особистісно-професійних якостей і професійних здібностей педагогічних працівників;

3) сприяння зміцненню психічного здоров'я вчителів;

4) стимулювання самостійності педагогів у підвищенні власного професійного рівня;

5) формування та розвиток професійних умінь і навичок педагогів;

6) підвищення загальнокультурного рівня педагогічних працівників.

Технологія досягнення мети проєкту: формування готовності педагогічних працівників до інноваційної діяльності шляхом самоосвіти, самоорганізації, саморозвитку актуальних професійних компетенцій засобами методичної роботи.

***Методи дослідження*:** теоретичні методи (аналіз літературних джерел, логічний і порівняльний аналіз, систематизація, узагальнення), прогностичні, емпіричні (анкетування, опитування, інтерв'ювання, бесіди, тестування, організація та проведення обговорень), методи оцінювання (самооцінка та експертна оцінка).

Етапи проєкту:

1. Діагностично-прогностичний – діагностування рівня сформованості компонентів професійного зростання особистості за відповідною діагностичною карткою, окреслення орієнтирів саморозвитку педагогів (складання індивідуальних планів професійного зростання); – концептуальний – визначення загальної концепції удосконалення педагогічного колективу;

2. Змістовно-процесуальний – проведення методичних заходів, спрямованих на отримання комплексу нових знань і формування навичок їх практичного застосування;

4. Рефлексивно-аналітичний – підбиття підсумків проведеної роботи, визначення рівня професійного зростання педагогів.

Додаток М

Індивідуальний план професійного зростання вчителя _____(кваліфікація) _____(прізвище, ім’я, по батькові)

1. Аналіз професійного зростання педагога за попередній навчальний рік: – мета професійного самовдосконалення на 2019-2020 навчальний рік; – завдання; – що реалізовано; – які завдання не вдалось виконати; – причини невиконання завдань.

2. Мета професійного зростання на 2019-2020 роки;

3. План реалізації поставленої мети

• Завдання професійного зростання педагога

• Форми активності вчителя

• Розвиток особистісно-ділових якостей

• Розвиток особистісно-професійних якостей

• Професійна самоосвіта

• Розширення кругозору

4. Звіт про професійне зростання педагога: доповідь на педраді, розробка методичних рекомендацій, комп’ютерна презентація результатів, творчий звіт, публікація статті у журналі, проведення майстер-класу.

Додаток Н

Педагогічна інтернатура

1. Особи, які не мають досвіду педагогічної діяльності та приймаються на посаду педагогічного працівника, протягом першого року роботи повинні пройти педагогічну інтернатуру. Положення про педагогічну інтернатуру затверджується центральним органом виконавчої влади у сфері освіти і науки. 2. Педагогічна інтернатура організовується відповідно до наказу керівника закладу освіти, що видається в день призначення особи на посаду педагогічного працівника.

2. Педагогічна інтернатура має передбачати заходи, що забезпечать здобуття та/або вдосконалення професійних компетентностей і педагогічної майстерності протягом першого року професійної діяльності педагогічного працівника, зокрема: супровід та підтримка у педагогічній діяльності з боку досвідченого педагогічного працівника (педагога-наставника); різні форми професійного розвитку (відвідування навчальних занять, опрацювання відповідної літератури тощо).

3. Виконання обов'язків педагога-наставника покладається на педагогічного працівника з досвідом педагогічної діяльності, як правило, не менше п'яти років за відповідною спеціальністю (такою самою або спорідненою предметною спеціальністю або спеціалізацією).

4. Відповідно до рішення керівника закладу освіти педагогічному працівникові за виконання обов'язків педагога-наставника призначається доплата у граничному розмірі 20 відсотків його посадового окладу (ставки заробітної плати) в межах фонду оплати праці закладу освіти педагогічна інтернатура - система заходів, спрямованих на підтримку педагогічного працівника закладу освіти, призначеного на посаду вперше, у провадженні ним педагогічної діяльності та набутті (вдосконаленні) його фахової майстерності;

(Закон України «Про загальну середню освіту». Стаття 23.)

Додаток

Стилі навчання *(за Девідом Колбом)*

Стилі навчання *(за Девідом Колбом)*: мрійник, мислитель, прагматик, діяч.

Мрійник: поєднання споглядання та конкретного досвіду. Діти, схильні до цього стилю навчання, мають гарно розвинену уяву, з легкістю генерують креативні ідеї і часто намагаються подивитися на ситуацію під різними кутами. Ці діти часто зацікавлені міжлюдськими та особистісними аспектами.

Мислитель: мікс умоглядного спостереження та абстрактної концептуалізації. Діти, які належать до цього типу, для розуміння певної теми радше скористаються фактами та базовими поняттями, ніж задовольняться абстрактним і незрозумілим

поясненням. Логіку власних ідей перевіряють не на практиці, а користуючися відомими аргументами, які дозволяють переконатися у правильності судження.

Прагматик: поєднання абстрактної концептуалізації та активного експериментування. Учні-прагматики при вирішенні складних питань не розглядають альтернативні варіанти, а обирають єдине правильне рішення. Звісно, те, яке є правильним на їхню думку. Частіше надають перевагу вирішенню суто технічних проблем, ніж міжособистісним чи соціальним справам.

Діяч: активне експериментування у поєднанні з конкретним досвідом. Діячі полюбляють проводити експерименти і отримувати корисний досвід. Іноді готові задля отримання досвіду йти на ризик. На відміну від мислителів, які можуть необмежену кількість разів перевіряти інформацію, діячі лінуються це робити. Часто вирішують проблеми інтуїтивно та імпульсивно. Вони бувають нетерплячими і настирливими.

Додаток О

ФОРМИ МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ З ПЕДАГОГАМИ

Форми методичної роботи виділяються своєю різноманітністю. Їх поділяють на традиційні та нетрадиційні; колективні (масові), групові та індивідуальні.

Масові форми методичної роботи сприяють збагаченню професійних інтересів педагогів, удосконаленню їх знань, виробленню позицій із важливих педагогічних проблем сучасності, виявленню й узагальненню кращого пе*д*агогічного досві*д*у.

Групові форми об'єднують педагогів за інтересами, в них створюються оптимальні умови для обміну досвідом роботи, для творчих дискусій, виконання практичних завдань. До групових форм належать: методичні наради, методичні об'єднання, школи передового педагогічного досвіду, школи молодого педагога, творчі групи тощо.

Індивідуальні форми методичної роботи включають наставництво, стажування, консультування, відвідування занять і виховних заходів, самоосвіту тощо.

Вибір конкретної з них залежить від професійної компетентності консультанта, педагогічної культури педагога, матеріально-технічних можливостей консультаційної служби тощо.

Класифікація форм методичної роботи

Сьогодні існують різні класифікації форм методичної роботи та всі вони зводяться до структури професійного спілкування, поставлених цілей і завдань. Однією із класифікацій форм методичної роботи може бути така:

Колективні (масові)форми роботи: Традиційні:

- науково-теоретична конференція;
- науково-практична конференція;
- теоретичний семінар;
- проблемний семінар;
- психолого-педагогічний семінар;
- семінар-практикум;
- педагогічна рада;
- оперативно-методична нарада;
- педагогічні читання;
- педагогічні виставки;

Нетрадиційні:

- панорама методичних новинок;
- методичний аукціон;
- методичний фестиваль;
- майстер-клас;

- ярмарок педагогічних ідей;
- інтернет-конференція;
- вебінар;
- веб-конференція;
- відеоконференція;
- веб-форум.

Групові форми роботи: Традиційні:

- методична рада;
- методичне об’єднання;
- школа передового педагогічного досвіду;
- школа педагогічної майстерності;
- школа професійної майстерності;
- школа молодого педагога;
- творчі групи;
- творча галерея;
- мобільні творчі групи;
- ініціативні групи;
- мікрогрупи;
- круглі столи;
- методичні дні;
- методичні тижні (декади);
- відкриті заняття;
- взаємовідвідування занять;
- вивчення (впровадження) передового педагогічного досвіду;
- творчий звіт педагога;
- ділова гра;
- рольова гра;
- усний журнал;
- розробка методичного портфеля.

Нетрадиційні:

- педагогічний консиліум;
- педагогічні (методичні) посиденьки;
- методичні гостини;
- педагогічні турніри;
- панорамні заняття;
- методична панорама;
- бюро педагогічних знахідок;

- тренінг;
- банк ідей;
- синтез думок;
- методичні діалоги;
- методичний брейн ринг;
- методичний ринг;
- клуб «Що? Де? Коли?»
- педагогічний КВК;
- методичний міст;
- методичний бенефіс;
- методична естафета;
- методичний вернісаж;
- методична олімпіада-конкурс;
-вікторина;
- відкритий мікрофон;
- розумовий штурм;
- велике коло;
- круглий стіл;
- проблемний стіл;
- вечори запитань і відповідей;
- педагогічна ситуація
- дебати;
- диспути;
- дискусії;
- бібліографічні огляди.

***Індивідуальні форми роботи*:**

- самоосвіта;
- наставництво;
- стажування;
- консультування;
- індивідуальна науково-методична робота;
- аналіз;
- самоаналіз;
- самооцінка
- анкетування;
- анотація;
- атестація;

- атестаційні матеріали;
- бесіда;
- бесіда-інтерв'ю;
- бюлетень;
- відгук;
- дистанційне навчання;
- доповідь;
- повідомлення;
- захист;
- звіт;
- індивідуальний план;
- інформація;
- курсова перепідготовка;
- курсова робота;
- лекція;
- методична розробка;
- методичні рекомендації;
- презентація;
- творчий портрет;
- портрет педагога;
- портфоліо;
- методична проблема;
- реферат;
- тестування.

Характеристика форм методичної роботи

Колективні (масові) форми роботи

1. Традиційні:

Науково-теоретична конференція - це одна з форм методичної роботи. Один раз протягом року доцільно проводити науково-теоретичні конференції,

як своєрідний звіт педагогів, які підготували доповіді, реферати, повідомлення про результати своїх пошуків з тієї чи іншої проблеми. Педагоги знайомляться з передовим досвідом, обмінюються думками, заздалегідь готуються до конференції, проводять пошукову творчу роботу, що значно збагачує педагогічний процес.

Науково-практична конференція - це форма спільної діяльності науковців, педагогів та вихованців. Головна її мета - узагальнення та ознайомлення кращого досвіду роботи, формування власної, дослідницької позиції, навичок проведення експериментальної роботи з навчальнопедагогічної проблеми. Визначальними рисами

конференції є: численний склад учасників; наявність учасників, запрошених з боку (з інших освітніх закладів, наукових установ); всебічне висвітлення проблеми. Практична частина конференції реалізується в секціях і складається з перегляду фрагментів навчальних занять «наживо», на відео, моделювання навчальних занять, демонстрації прийомів, методів, засобів, технологій навчання. Як правило, тематика науково-практичних конференцій визначається найбільш актуальними проблемами педагогіки, психології і пов'язана з практичною діяльністю освітнього закладу. За тематикою науково-практичні конференції можна поділити на три основні типи: міжпредметні, за окремими темами, проблемні.

Теоретичний семінар - ця форма занять є необхідною для ознайомлення педагогів з сучасними досягненнями педагогічної науки і передовим педагогічним досвідом. Вона вимагає від виступаючих (вчених, фахівців органів управління освітою, керівників навчальних закладів, педагогів) доступного висвітлення в повідомленнях, лекціях, доповідях актуальних питань освітнього процесу, змісту сучасних освітніх технологій, методик, методів і прийомів навчання. Проведення подібних семінарів слід планувати не більше двох-трьох разів на рік, щоб уникнути перевантаження педагогів.

Проблемний семінар - групове обговорення однієї особливо важливої та складної проблеми; організаційна форма методичної роботи з педагогічними кадрами, які об'єднані спільним інтересом до конкретних питань діяльності навчальних закладів і прагненням до вдосконалення існуючої практики відповідно до рекомендацій психолого-педагогічної науки; забезпечує всебічне вивчення відповідної наукової проблеми і формує особисту позицію та практичну готовність учасників до використання результатів наукових досліджень.

Психолого-педагогічний семінар - форма методичної роботи, яка об'єднує педагогів певного фаху з метою ознайомлення з новітніми досягненнями психолого-педагогічної науки і передового досвіду на основі обговорення слухачами повідомлень, доповідей, рефератів, виконаних ними за результатами досліджень, проведених самостійно чи під керівництвом спеціалістів з певного напрямку діяльності.

Семінар-практикум - це форма науково-методичної роботи. На такому семінарі керівники гуртків знайомлять присутніх колег з досвідом своєї роботи. Він проводиться під керівництвом методиста та керівника закладу. В центрі уваги семінару-практикуму знаходяться теоретичні питання освітнього процесу і практичні уміння і навички, що має велике значення для зростання професійного рівня присутніх педагогів. Семінарипрактикуми є ефективною формою залучення педагогів до творчої, пошукової, експериментально-дослідницької діяльності і підвищують їх загально педагогічну культуру.

Педагогічна рада - постійний орган управління навчальним закладом, призначений для розгляду основних питань освітнього процесу. Головним завданням педагогічної ради є об'єднання зусиль педагогічного колективу закладу на піднесення рівня освітнього процесу, впровадження у практику досягнень педагогічної науки й передового педагогічного досвіду.

Оперативно-методична нарада - колективна форма підвищення наукового рівня педагогічної роботи, попередження можливих помилок, виправлення допущених недоліків у роботі. На оперативно-методичній нараді розглядаються питання, які неможливо передбачити та спланувати заздалегідь. Такі наради проводяться з керівниками установ, педагогічними працівниками та методистами з метою оперативного обговорення окремих методичних питань, постановки поточних освітніх завдань, поточного інструктування педагогів. За характером і змістом роботи їх можна поділити на три типи: інформаційні, інструктивні, звітні.

Педагогічна виставка - є формою пропаганди і впровадження передового педагогічного досвіду у практику навчального закладу. Тематика експозицій передбачає презентацію та пропаганду найефективніших форм і методів навчання і виховання, показ системи роботи найкращих педагогів закладу, міста, області, висвітлення творчих наробок вихованців.

Виставки розрізняють: за змістом і місцем у навчальному процесі - тематичні та оглядові; за тривалістю- постійніта епізодичні.

Педагогічні читання - проведення педагогічних читань у навчальному закладі вимагає залучення до їх підготовки методичної служби, так як ці читання є своєрідним підбиттям підсумків роботи методичних підструктур. Як правило, педагогічні читання проводяться за певною темою, пов'язаною безпосередньо з методичною проблемою над якою працює навчальний заклад. Вони не носять випадковий характер, а відображають досвід роботи педагогів, їх досягнення, успіхи, фіксують ті труднощі, які довелося долати на шляху до наміченого результату. Виступи педагогів супроводжуються відеоматеріалами, таблицями, схемами, графіками, фотографіями, продуктами творчої діяльності вихованців. Всі виступи обговорюються присутніми, часто в дискусійній формі, оскільки оптимально певна тема педагогічного читання нікого не залишає байдужим. Бажано, щоб проведення педагогічних читань планувалося для підведення результатів роботи

колективу за єдиною методичною проблемою та пріоритетних проблем навчального закладу.

Колективні (масові) форми роботи.

2. Нетрадиційні:

Панорама методичних знахідок - це своєрідний майданчик для обговорення найбільш важливих педагогічних здобутків, аналізу та практичних рішень у сфері освіти (певного напряму), це можливість педагога віднайти для себе нові ідеї, зарядитися натхненням від тренерів та колег, перейняти кращі розробки і поділитися своїми відкриттями.

Методичний аукціон - форма творчого «продажу»-«купівлі» певних ідей, думок, винаходів з метою засвоєння певних понять з певної теми, проблеми, конкретного предмета, стимулювання педагогів до пошукової роботи; поширення творчих ідей педагогів-практиків, досвіду їхньої роботи з певної проблеми; методичні розробки занять.

Методичний фестиваль - це форма методичної роботи передбачає велику аудиторію учасників і ставить за мету обмін досвідом роботи, впровадження нових педагогічних ідей і методичних знахідок. Як правило, фестиваль - це урочисте підбиття підсумків роботи педагогічного колективу. Програма фестивалю складається з різних заходів: відкритих занять, виховних заходів, конкурсів, виставок, презентацій, майстер-класів запрошень у творчу лабораторію педагога та ін. На фестивалі відбувається знайомство з кращим педагогічним досвідом, з нестандартними заняттями, підходами у вирішенні педагогічних завдань. Під час фестивалю працює панорама методичних знахідок та ідей. Завершується фестиваль вшануванням педагогів, які продемонстрували високі результати методичної роботи за рік, а також підведенням підсумків рейтингів методичної діяльності та визначенні переможців.

Майстер-класи - це особливий жанр узагальнення та поширення педагогічного досвіду, що представляє собою фундаментально розроблений оригінальний метод або авторську методику, що спирається на свої принципи і має певну структуру. Майстер-клас - ефективна форма передачі знань і умінь, обміну досвідом навчання та виховання, центральною ланкою якої є демонстрація оригінальних методів освоєння певного змісту та активної ролі всіх учасників заняття. Це особлива форма навчального заняття, яка заснована на «практичних» діях показу і демонстрації творчого вирішення певної пізнавальної і проблемної педагогічної задачі.

Ярмарок педагогічних ідей - активізує методичну роботу педагога, так як кожен педагог хоче, щоб його ідея була визнана кращою. Таким чином, виявляється дух змагання. Педагоги, в основному молоді, вчаться вести дискусію, відстоювати свою точку зору.

Інтернет конференція (проводиться в режимі чату).
Методичний навчальний чат - це бесіда в реальному часі, завданням якої є обговорення актуальних методичного проблем організації освітнього процесу, його може навчально забезпечення та супроводження.

Чат мати різну спрямованість: пізнавально-мотивуючу, пізнавально-пояснюючу, пізнавально-діяльнісну, пізнавально-формуючу та варіативну, творчо розвивальну, пізнавально-повідомлюючу 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.

Є кілька вимог до проведення чату. Як мінімум за два тижні до початку конференції в режимі чату необхідно розташувати в Інтернеті (на сайті інструменту) коротку інформацію з теми та перелік запитань до учасників. Має бути сценарій проведення чату (визначення модератора та сомодетатора чату, вибір ними складових змісту інформації, окреслення порядку обговорення питань). Рекомендується для проведення секційних засідань.

Вебінар - це інтерактивне мережеве навчальне заняття, що проводиться викладачем дистанційно з використанням різноманітних програмних засобів та мережевих ресурсів, що забезпечують високу інформаційну насиченість і активність слухачів в режимі реального часу. В ході заняття педагоги виступають з доповідями, ставлять запитання, беруть участь в обговоренні, дискутують. Виходячи з цього, вебінар означає «семінар, що проходить в комп'ютерній мережі». Вебінари стали популярною формою дистанційного інтерактивного навчання.

Веб-конференція - технологія і інструментарій для організації онлайн зустрічей та спільної роботи в режимі реального часу через Інтернет. Веб конференції дозволяють проводити онлайн-презентації, спільно працювати з документами і додатками, синхронно переглядати сайти, відеофайли і зображення. Такі види тренінгів дозволяють працівникам залишатися на своїх робочих місцях і при цьому отримувати необхідні їм знання. Ця інноваційна система, дозволяє підвищувати рівень кваліфікації педагогічних працівників.

Відеоконференція - покликана забезпечити зустріч та спілкування кількох осіб, які знаходяться в різних місцях, і використовують телекомунікаційні аудіо і відео засоби. Це може виглядати просто як розмова між двома педагогами (точка-точка) або як спілкування між цілими аудиторіями (у кількох точках). Крім того, аудіо- та візуальна передача засідання може бути використана для обміну документами і відображенню їх на великому екрані. Цей метод можна навчання використати для дистанційного.

Веб-форум або просто **Форум** - інтернет-ресурс, популярний різновид спілкування в Інтернеті. На форумі створюються теми для спілкування. Всі, кого цікавить певна інформація, можуть зручно й швидко переглянути її на форумі. На форумі є адміністратори (власники форуму) та модератори (обслуговуючий персонал, який стежить за виконанням установлених правил та порядком). Вони можуть бути

присвячені освіті, позашкільній освіті, мистецтву тощо. Тематика форумів може бути найрізноманітнішою. При цьому вони можуть бути як спеціалізовані, наприклад, присвячені освіті , а також вузькоспеціалізовані, присвячені будь-якій педагогічній чи методичній темі (проблемі), так і без спеціалізації, в цьому разі користувачі самі обирають теми.

Суть роботи форуму полягає в створенні користувачами (відвідувачами форуму) своїх тем з їх подальшим обговоренням, шляхом постингу розміщення повідомлень всередині цих тем.

Групові форми роботи.

1.Традиційні:

Методична рада - колективний професійний орган, який об'єднує на добровільних засадах членів педагогічного колективу з метою здійснення керівництва науково-методичною роботою.

Методичні об'єднання - найпоширеніша форма підвищення кваліфікації шляхом залучення педагогічних працівників до дискусій, диспутів, вирішення проблемних ситуацій, моделювання фрагментів занять з вихованцями на основі ідей педагогічної науки й передового педагогічного досвіду. Методичні об'єднання організовуються за територіальною ознакою (в межах закладу, міські, районні); за типами навчальних закладів, навчальними предметами чи їх циклами. Планування методичної роботи є довільним. Складаючи план, потрібно враховувати конкретні умови кожного закладу, досвід роботи педагогів, їхні здібності та інтереси.

Школа передового педагогічного досвіду. Керівником такої школи обирають педагога-майстра, якому вдалося створити індивідуальну творчу лабораторію, віднайти шляхи ефективного вирішення проблем навчання, виховання та розвитку підростаючого покоління. Слухачі школи збираються на засідання раз у місяць і працюють за заздалегідь складеним планом. Практикується спільна колективна розробка окремих тем, проводяться практикуми, співбесіди з теоретичних і методичних питань. До роботи такої школи залучаються науковці, працівники районних, міських, обласних методкабінетів. Основні форми методичної роботи: лекції, семінари, засідання круглого столу, відвідування відкритих занять, співбесіди, консультації.

Школа педагогічної майстерності. Вони об’єднують педагогів із високою творчою активністю які володіють необхідними практичними вміннями та навичками певної педагогічної технології. Проведення теоретичних дискусій, колективні розробки окремих педагогічних проблем забезпечують включення великої кількості педагогів у творчий пошук.

Школа професійної майстерності. Підвищення рівня професійної майстерності педагога. Вивчення і впровадження в практику авторських педагогічних методик. Під

час проведення методичної роботи мають застосовуватися різноманітні види індивідуальної роботи з педагогами, спрямовані на практичну їх підготовку. Йдеться, насамперед, про допомогу педагогічним працівникам у підготовці до проведення навчальних занять, виховних заходів, планування роботи, оформлення документації тощо.

Школа молодого педагога - це форма підвищення кваліфікації молодих спеціалістів, які мають педагогічний стаж роботи до 3-х років; покликана формувати педагогічну майстерність, творчу індивідуальність молодих педагогів. Школа молодого педагога є тим центром, де молодий або малодосвідчений працівник має змогу формувати свій індивідуальний стиль педагогічної діяльності, отримує допомогу в побудові освітнього процесу від педагогів наставників на основі науки й перспективного педагогічного досвіду. Це одна із форм фахового вдосконалення педагогів, яка визначається першочерговими проблемами і найбільш типовими труднощами, з якими зустрічаються молоді спеціалісти.

Творчі групи - це організовані невеликі колективи досвідчених працівників освіти, які поглиблено вивчають розв'язувану певну наукову проблему і забезпечують творче впровадження в практику закладів висновків і положень психолого-педагогічної науки; своєрідна форма залучення педагогів і керівників закладів до творчої діяльності із впровадження в практику роботи досягнень педагогічної науки та передового педагогічного досвіду.

Творча галерея - розгорнута тематична виставкова експозиція, яка поєднує у собі творчі наробки педагогів, книги, статті, картини, малюнки, вироби декоративно-ужиткового мистецтва тощо. Презентує результати творчої діяльності педагогів різного фаху.

Мобільні творчі групи. Новацією в управлінській і методичній роботі стає створення мобільних творчих груп. Мобільність забезпечується вільним переходом педагогів з однієї групи до іншої в тому разі, коли вони відчули зростання своєї фахової майстерності.

Робота в мобільній творчій групі дає педагогові можливість займатися дослідженням цікавої теми, реалізувати себе, поділитися досвідом з іншими, іти шляхом удосконалення й росту, а керівництву - можливість стежити за зростанням майстерності педагогів.

На виконання єдиної науково-методичної проблеми закладу можна

створити 3 мобільні творчі групи (залежно від рівня фахової майстерності).

Робота в мобільних творчих групах є ефективним доповненням до інших форм науково-методичної роботи з колективом, тому що вона:

- орієнтована на розвиток особистості педагога;

- сприяє мотивації членів груп до професійної діяльності;

- допомагає педагогічним працівникам активно набувати власного досвіду на рефлексивній основі та інтенсивно навчатися на досвіді інших членів групи в процесі спільної роботи;

- дозволяє педагогам бачити підсумки своєї праці.

Ефективність використання методу роботи в мобільних творчих групах для підвищення рівня професійної компетентності педагогів пояснюється тим, що в процесі реалізації своїх творчих здібностей, знань, свого професіоналізму кожен педагог досягає конкретної важливої для себе мети.

Ініціативні групи - об'єднання педагогів, які утворюються на час підготовки та проведення важливих методичних заходів (засідання педагогічної ради, науково-педагогічна конференція, педагогічні читання тощо). У період підготовки засідання педагогічної ради або здійснення інших організаційних або підсумкових заходів ініціативна група педагогів вивчає стан актуальних проблем освітнього процесу та методичної роботи, відвідуючи навчальні заняття й масові заходи, проводить бесіди з педагогами, анкетування, узагальнює думки та побажання щодо вдосконалення певної ділянки роботи. Під час засідання педагогічної ради або проведення інших організаційно-методичних заходів ініціативна група організовує дискусію, полеміку з обговорюваних питань.

Мікрогрупа - одна з форм колективної методичної роботи, у якій, на відміну від методичних об’єднань, за визначальний критерій узято взаємну симпатію і, головне, інтерес до єдиної педагогічної ідеї. Вона створюється на добровільних засадах у складі 5-7 педагогів. Кожен учасник спочатку самостійно вивчає проблему, певний її аспект, потім доповідає колегам про результати. Після обміну думками педагоги спрямовують свою діяльність на практичну реалізацію ідеї: проводять відкриті заняття, організовують взаємовідвідування занять, масових заходів тощо. Розв`язавши проблему, група розпадається або ж визначає нове завдання.

Методичні дні - проводяться з метою стимулювання педагогічного колективу до підвищення професійно-педагогічної майстерності. Їх завдання полягає в ознайомленні педагогічного колективу з технологією роботи педагогів заклаНеду, створення «скарбнички» методичних знахідок в електронних оболонках, створення особистої методичної чи предметної webсторінки, створення електронної бібліотеки літератури згідно програм тощо.

Методична декада (тиждень) - передбачає демонстрацію кращого досвіду роботи окремих педагогів чи методичних структур навчального закладу. Вона проводиться за заздалегідь розробленим планом і носить чисто практичний характер. У змісті декади повинна бути представлена навчальна,

методична та виховна діяльність педагогів. Завершується робота декади статею на сайт, особистий блог, до фахового видання, інформаційнометодичним бюлетнем, створенням відеофільму та ін.. Найкраща педагогічна продукція поповнює банк даних досвіду роботи педагогів.

Відкрите заняття - загальноприйнятий методичний захід, на якому відбувається показ кращого досвіду, пропаганда нових педагогічних надбань і актуальних питань методики. Відкрите заняття - добровільний крок педагога (крім серії відкритих занять під час атестації педагога). Таке заняття повинно створювати систему розв'язання провідних педагогічних проблем, над якими в даний час працює педагогічний колектив. Дата проведення оголошується заздалегідь. Обов'язково зазначається не лише тема й мета заняття, а й методична мета відвідування. Від професійного педагогічного аналізу заняття значною мірою залежить збагачення досвіду і поширення його серед інших педагогів закладу.

Взаємовідвідування занять - спрямоване на обмін досвідом роботи, поширення передового педагогічного досвіду, надання допомоги в роботі педагогам. Взаємовідвідування сприяє перенесенню кращих методів роботи одного педагога в практику діяльності інших, надихає педагогів на пошук нових методів розвитку, виховання, навчання, будить творчу ініціативу. Порівняння власного досвіду з досвідом колег дає можливість критично оцінити різні варіанти досягнення мети.

Вивчення (впровадження) передового педагогічного досвіду - передовий педагогічний досвід - це оптимальна діяльність педагога, що є результатом творчого пошуку, несе в собі елементи новизни, спрямована на вирішення актуальних завдань навчання і виховання, забезпечує стійку ефективність освітнього процесу як у межах існуючих форм роботи, так і на основі їх удосконалення. Впровадження передового педагогічного досвіду - упорядкована система діяльності методичних центрів, об'єднань тощо, яка передбачає попереднє навчання методики роботи даного конкретного педагога-новатора на спеціальних семінарах-практикумах, у школах передового педагогічного досвіду; здійснення дослідної роботи в навчальних закладах з упровадження в практичну діяльність педагогів передового досвіду на заняттях. А також контроль адміністрації закладу, методичних кабінетів, відділів (управлінь) освіти за впровадженням досвіду та підбиття підсумків впровадження.

Творчий звіт педагога - форма методичної роботи, яка передбачає звіт про роботу методичного формування або конкретного педагога. Мета такого звіту полягає в систематизації процесу накопичення і узагальнення педагогічного досвіду роботи всередині навчального закладу. В результаті звіту методичне формування або педагог представляють напрацьовані методичні, дидактичні, наочні матеріали, знайомлять зі

своїми педагогічними досягненнями, підходами у вирішенні педагогічних завдань, сформованим стилем роботи. Звіт може проходити у вигляді презентації, виставки,

запрошення в творчу лабораторію.

Ділова гра - метод навчання професійної діяльності шляхом її моделювання, близького до реальних умов, обов'язково з динамічним розвитком ситуації, завдання чи проблеми, що вирішується, у процесі ділової гри. Відбувається діалог на професійному рівні, зіткнення думок і позицій, взаємна критика гіпотез і пропозицій, їх обґрунтування і зміцнення, що зумовлює появу нових знань, сприяє набуттю досвіду вирішення професійних завдань і психолого-педагогічних ситуацій.

Процес організації і проведення ігор можна умовно поділити на чотири етапи:

- *Перший етап* - це вступна теоретична частина, у ході якої учасники гри ознайомлюються з особливостями цієї форми підвищення педагогічної кваліфікації, а також із загальними вимогами до організації її проведення.

- *Другий етап* - конструювання гри, визначення назви та змісту педагогічної проблеми, яку розв'язуватимуть, обсягу теоретичної інформації та практичних умінь, які належить освоїти. Для цього треба чітко сформулювати загальну дидактичну мету гри й окрему мету для її учасників, написати сценарій, подати конкретну педагогічну ситуацію, імітуючи власну діяльність, розробити загальні правила та інструкції для гравців і керівника гри.

- *Третій етап* - це організаційна підготовка і проведення конкретної гри, у ході якої реалізується певна дидактична мета. Керівник пояснює учасникам її зміст, ознайомлює їх із загальною програмою та правилами, оголошує конкретні завдання. Визначають експертів для спостереження за ходом гри, аналізу її проведення, визначають місце, час, умови і тривалість гри. Доцільно створювати умови, наближені до реалій життя закладу.

- *Четвертий етап* - підбиття підсумків гри, докладний аналіз та оцінка її ролі в системі підвищення методичної й фахової підготовки педагогів. Ділова гра сприяє виявленню ініціативи, сміливості в прийнятті рішення, творчої спрямованості педагога.

Рольова гра - нагадує ділову, але тут кожному учасникові належить певна роль чи визначено його функцію.

Усний журнал - специфіка і цінність його полягає у різноманітності висвітлених питань, фактів і проблем. Дана форма складається з низки повідомлень з найбільш актуальних питань з області науки, культури, права, релігії, сучасної педагогічної практики, політики і т. д. В якості ілюстрацій в усні журнали включаються кадри відеофільмів, відеороликів; здійснюється демонстрація творчої продукції дітей і дорослих (педагогів, членів колективу закладу, батьків), фрагментів заходів, конкурсів тощо.

Розробка методичного портфеля - ця форма роботи дозволяє педагогу систематизувати свою методичну роботу за рік, вибрати найбільш вдалі методичні прийоми та узагальнити їх у вигляді методичних розробок.

*2. **Нетрадиційні:***

Педагогічний консиліум - одна з форм залучення педагогівпредметників до виховної роботи з метою вивчити, проаналізувати і скорегувати позиції педагогів стосовно окремих вихованців або колективу вцілому. Допомогти у розв'занні конфліктів або попередити їх виявлення, розробити рекомендації і програму виходу з кризової ситуації.

Методичні посиденьки - форма методичної роботи, що допомагає створити сприятливий психологічний клімат в даній групі педагогів. Для обговорення пропонуються питання, суттєві для вирішення певних ключових завдань освітнього процесу. Тема обговорення заздалегідь не оголошується. Майстерність керівника і полягає в тому, щоб в невимушеній обстановці викликати слухачів на відверту розмову з обговорюваного питання та підвести їх до певних висновків. Активне обговорення проблеми найчастіше відбувається в невимушеній атмосфері за чашкою кави.

Методичні гостини - індивідуально-групова форма, яка передбачає взаємообмін педагогічними делегаціями між закладами.

Педагогічні турніри - підготовку до проведення цієї форми методичної роботи потрібно розпочинати за місяць. Обираються ведучий та журі. Учасникам повідомляють домашнє завдання. Потім обирають капітанів та опрацьовують літературу з теми турніру, обмірковують виконання домашнього завдання. Окрім того, передбачається низка запитань, ситуацій, завдань, невідомих команді, які потрібно буде розв'язати в ході турніру (на відміну від КВК, що проводяться за одним сценарієм).

Панорамне заняття - це різновид творчого звіту педагога, який використовується для поширення педагогічного досвіду. На панорамному занятті пропонуються знахідки педагога; педагог демонструє фрагменти занять або заняття повністю.

Методична панорама - форма роботи, що передбачає ознайомлення з досвідом педагогічної діяльності групи педагогів, який має спільне тематичне спрямування. Проведення заходу дозволяє педагогам систематизувати свої методичні напрацювання, виявити найбільш вдалі методичні прийоми та узагальнити їх у вигляді методичних розробок та публікацій у фахових виданнях.

Тренінг - форма роботи, що направлена на відпрацювання певних професійних умінь і навичок. Тренінг може використовуватися як самостійна форма методичної роботи, і як методичний прийом при проведенні семінару. При проведенні тренінгу широко використовуються педагогічні ситуації, технічні засоби навчання, роздатковий

матеріал. Тренування доцільно проводити в невеликих групах (від 5 до 10 осіб). Основні принципи роботи

тренінгової групи: довірливе і відверте спілкування, взаємоповага, щирість, відповідальність у дискусіях і при обговоренні результатів тренінгу. Тренінг - це система спеціально підібраних вправ для саморегуляції психофізіологічного стану при тренуванні різних психічних якостей особистості (уваги, пам'яті, волі тощо), відпрацювання способів прийняття і переробки інформації, освоєння різних прийомів організації праці. Велика цінність такого роду вправ – це можливість отримати оцінку своєї поведінки з боку, провести самооцінку та оцінку своїх вчинків. Тренінг більше ніж інші форми (методи) створює ситуацію обов'язкового «занурення» в себе та свою діяльність.

Бюро педагогічних знахідок - це надання педагогам інформації про кращі здобутки у галузі освіти.

Банк ідей - колективне проєктування нових ідей для розв'язання практичних проблем, які не можна розв'язати в традиційний спосіб.

Синтез думок - суть полягає в пошуку і виявленні оригінальних рішень з теоретичних та практичних питань. Групи педагогів шукають погоджене рішення, а результат роботи повинен бути відображений у вигляді схеми, перерахування ознак, кінцевому тексті, всі записи роблять на аркушах, які потім передають наступній групі. У цьому аркуші підкреслюються думки, з якими дана група не згодна. Експерти обробляють ці аркуші, зіставляючи написане, роблять загальний звіт, що потім обговорює педагогічний колектив.

Методичний діалог - схожий на попередній метод. Ця методика включає обговорення певної теми, вироблення плану спільних дій, протистояння й критику позицій тієї або іншої групи. Методичний діалог ведеться між керівником і педагогами або групами слухачів з певної теми. Вся увага зосереджена на сильних моментах позиції інших. На закінчення фіксують загальні погляди, робиться висновок по темі, приймається рішення про подальші спільні дії.

Методичний ринг - форма роботи з педагогічними працівниками, спрямована на пошук, розвиток, підтримку перспективного педагогічного досвіду або пошук нових ідей, шляхів вирішення актуальних проблем освіти. Методичний ринг сприяє вдосконаленню знань педагогів, виявляє їхню ерудицію. Його проводять у разі виникнення суперечностей, альтернативних точок зору, діаметрально протилежних думок. Його підготовка й проведення складаються з кількох етапів. Перший етап - готуються групи опонентів, кожна з яких має групу підтримки; другий етап - вибір методичної проблеми, визначення завдання методичного рингу; третій етап - захист методичної ідеї. Паузи заповнюють ігровими завданнями, педагогічними ситуаціями. Четвертий етап - підбиття підсумків, журі оцінює рівень захисту певної думки, підготовку опонентів.

До цієї ж форми роботи можна віднести: **«Брейн-ринг», «Педагогічний КВК», «Що? Де? Коли?», «Щасливий випадок», «Слабкий ланцюжок»** тощо. Такі заходи проводяться за традиційним сценарієм.

Методичний міст - найактивніша форма методичної роботи, яка проводиться для розвитку практичних навичок з проблем навчання й виховання (наприклад, реалізація принципу демократизації в освітньому процесі). Для участі в ній залучають педагогів різних закладів, керівників методоб'єднань, батьків, вихованців. Роль ведучого виконує методист. Методичний міст - різновид дискусії, яка відрізняється складом учасників.

Методичний бенефіс - форма методичної роботи де виступаючим є один педагог або групи педагогів. Передбачає комплексне ознайомлення з носієм ефективного прогресивного педагогічного досвіду; доповідьрозповідь про зміст досвіду, вивчення творчої лабораторії (робочого кабінету педагога), ознайомлення з розробленими дидактичними матеріалами, сценаріями заходів, відвідування занять тощо.

Методична естафета - форма методичної роботи, яка складається з декількох етапів і сприяє впровадженню передового педагогічного досвіду.

І етап - «Стоп-кадр» (фрагменти заняття), на якому педагог демонструє нестандартні прийоми, методи, засоби навчання.

ІІ етап - «Калейдоскоп нестандартних занять», у ході якого аналізуються творчі знахідки педагогів.

ІІІ етап - «Трибуна вільних думок» - педагоги захищають моделі занять і беруть участь у диспуті «Джерела педагогічної творчості».

Методичний вернісаж - його новизна полягає у тому, що педагоги освітніх закладів, можуть доторкнутися до найновітніших методів навчання та виховання. Це можливість познайомитися з такими новітніми технологіями як сторітелінг, трайвертайзінг, white paper, бенчмаркінг, SWOT-аналіз тощо. Впровадження освітніх інновацій сприяє підвищенню рівня професійної компетентності педагогічних кадрів.

Методична олімпіада-конкурс - форма організації практичної розробки педагогами певної педагогічної проблеми і представлення її у вигляді творчої роботи. Передбачає захист творчих робіт, проводиться за спеціально розробленим положенням.

Вікторина - пізнавальна гра, в ході якої в певній послідовності (логічної, хронологічної та ін.) перед учасниками ставляться запитання, на які вони дають відповіді в усній або письмовій формі. Вікторина дозволяє розширити і поглибити знання, отримані в результаті самоосвіти і практичної діяльності, удосконалити вміння аналізу і систематизації інформатизації з різних джерел, моделювання і прогнозування дій, спрямованих на творчі зміни в педагогічній практиці. Вікторини є самостійним видом методичної роботи, але її можна поєднувати з іншими формами методичної діяльності. Підсумок гри, що виражається в аналізі її результатів, дає керівник, акцентуючи увагу присутніх на кращих відповідях, окремі з яких цитуються.

«Відкритий мікрофон» - форма методичної роботи яка сприяє розвитку полемічних навичок, мистецтва виступати перед аудиторією, формує уміння висловлювати власну думку. Оргкомітет завчасно (за 1-1,5 місяці) сповіщає колектив про збір анонімних записок з пропозиціями теми для обговорення. Аналізує отримані матеріали і визначає найбільш значущу для обговорення проблему. З цією метою на допомогу педагогам що готуються до виступу організовується виставка літератури з ораторського мистецтва і обговорюваної проблеми. Надалі керівник акцентує увагу передбачуваних виступаючих на тому, що особливістю «відкритого мікрофона» є строго обмежений час, тому необхідно дотримуватися регламенту і чітко, коротко викладати свої думки, формулювати пропозиції.

«Розумовий штурм» - короткотермінове разове об'єднання групи педагогів з метою оволодіння конкретною методичною ідеєю, прийомом або пошуку нових шляхів розв'язання складної навчально-методичної проблеми. Особливістю цієї форми роботи є максимальна концентрація уваги учасників на обраній проблемі, найбільш стислий термін її вирішення, активна участь усіх педагогів-учасників. Для реалізації цих завдань психологи рекомендують відрив від звичайних умов, спілкування тільки у відібраній групі педагогів з метою заглиблення в проблему.

«Велике коло» - найбільш проста форма групової взаємодії. Робота проходить у три етапи.

І етап - педагоги розсідаються у великому колі. Керівник формує проблему.

ІІ етап - протягом певного часу (приблизно 10 хвилин) кожен учасник індивідуально на своєму аркуші паперу записує пропоновані заходи для вирішення проблеми.

ІІІ етап - по колу кожен педагог зачитує свої пропозиції, інші мовчки вислуховують (без критики); по ходу проводиться голосування по кожному пункту - не включати його в загальне рішення, яке по мірі розмови фіксується на дошці.

Прийом «великого кола» оптимально використовувати, коли можливо швидко визначити шляхи вирішення проблеми або її складові. За допомогою даної форми можна, наприклад, розробляти інструкції, положення, локальні або нормативно-правові акти.

«Круглий стіл» - проводиться з метою вироблення спільної думки, позиції учасників з обговорюваної проблеми. Зазвичай продумується 1-3 питання обговорюваної проблеми. Столи доцільно розставити по периметру кімнати. Ведучий визначає своє місце так, щоб бачити всіх учасників. Тут же можуть знаходитися запрошені фахівці, адміністрація та ін.. В ході роботи кожне питання проблеми обговорюється окремо. Представляється слово педагогам, які мають досвід роботи з проблеми. Ведучий узагальнює підсумки обговорення кожного питання. В кінці він пропонує варіант спільної позиції з урахуванням зауважень, доповнень, поправок.

«Проблемний стіл» - сприяє розвитку у педагогів прагнення до самоосвіти, розширення й поглиблення знань. Заздалегідь готуються питання для обговорення, список рекомендованої літератури, комплектуються творчі мікрогрупи, створюється прес-центр, який після закінчення підбиває підсумки, пропонує рекомендації й випускає методичний бюлетень «Досвід. Проблеми. Пропозиції».

«Вечори запитань і відповідей» - за місяць до запланованого терміну заходу педагогам пропонується подумати, які питання освіти, виховання, методології і розвитку найбільш актуальні в даний період. За 1-1,5 тижні до заходу питання, які можуть бути анонімними, класифікуються за проблемами. Учасники вирішують, на які питання вони можуть відповісти самі, які питання потребують пояснення фахівців. З деяких питань можна запропонувати поділитися досвідом роботи самим учасникам професійного об'єднання.

Кожна проблема, до якої відноситься група питань, заданих педагогами, розкривається по можливості найбільш повно. Педагоги повинні чітко уявляти теоретичні основи проблеми, шляхи її вирішення, форми організації, методи і прийоми роботи та інше.

Педагогічна ситуація - сукупність умов і обставин, які вимагають швидкого прийняття педагогічно правильного рішення (знайти вихід та відшукати підхід до розв’язання ситуації).

Дебати - обговорення будь-якого питання, обмін думками, полеміка, дебатування, суперечки. Дебати в методичній роботі можна використовувати для прийняття і відстоювання своїх рішень. Дебати вчать критично мислити, досліджувати різні теми переконливо викладати свої погляди аудиторії, у дебатах беруть участь дві команди: одна команда стверджує певну позицію, інша - заперечує.

Педагогічні дискусії - обговорюються актуальні спірні педагогічні проблеми, які розглядаються з різних точок зору. Думки, висловлені різними педагогами, доповнюють одна одну або виявляються зовсім протилежними. Кожен учасник суперечки прагне аргументувати свою позицію або спростувати думку сторони, що сперечається фактами з власної практики, матеріалами передового досвіду.

Диспут - схожий на попередній метод. Усний науковий спір, обговорення якогось питання публічно, перед аудиторією. Як інтерактивна форма роботи це можуть бути зіткнення ідей, думок, точок зору, дебати розпочинаються після доповіді. Як правило, опоненти визначаються заздалегідь.

Бібліографічні огляди - обговорення літератури, статей, журналів. Це канали, за якими оперативно надходить до педагога інформація, що є важливою передумовою підвищення рівня й ефективності освітнього процесу.

Індивідуальні форми роботи

Самоосвіта - є найважливішою індивідуальною формою науковометодичної роботи. Це процес, тісно пов'язаний із повсякденною індивідуальною діяльністю. Рушійною силою самоосвітньої діяльності є суб'єктивне усвідомлення педагогом об'єктивної потреби в узагальненні своєї професійної діяльності. Організація самоосвіти педагога залежить від рівня підготовки, цілей удосконалення його педагогічної майстерності й передбачає визначення проблеми, вибір раціональних форм і способів усвідомлення матеріалу, опанування методики аналізу і способів узагальнення власного і колективного досвіду, залучення до методів дослідницького характеру.

Наставництво - форма методичної роботи яка полягає в тому, що досвідчені педагоги ведуть індивідуальну роботу з молодими, малодосвідченими працівниками, передаючи їм досвід, практично допомагають у виконанні завдань (у підготовці до деяких занять чи заходів, плануванні роботи, оформленні відповідної документації). Ця допомога здійснюється шляхом порад, ознайомлення з практикою роботи наставника, технікою виконання окремих завдань.

Стажування молодих педагогів проходить упродовж першого року роботи за місцем працевлаштування. Мета стажування - полягає в набутті молодим спеціалістом практичних умінь і навичок педагогічної діяльності. Під час стажування вони користуються всіма правами працівника навчального закладу і виконують покладені на них обов’язки. Керівник навчального закладу для молодого педагога призначає наставника з досвідчених педагогів відповідного фаху. Молодий спеціаліст за час проходження стажування повинен виконати індивідуальну програму стажування і подати звіт за місцем роботи. Захист результатів стажування здійснюється на засіданні методичного об’єднання навчального закладу.

Консультування - надання допомоги в самостійному вивченні будь-якого складного питання. За змістом консультації можуть бути як теоретичними, так і практичними. Консультування педагогів входить в обов’язок насамперед керівників закладу, методистів й керівників методичного об'єднання.

Індивідуальна науково-методична робота - усвідомлена, цілеспрямована, планомірна та неперервна робота педагогів з удосконалення їхньої теоретичної і практичної підготовки, необхідної для практичної діяльності.

Аналіз - метод дослідження, дає можливість визначити діяльність того чи іншого педагога і чим ця діяльність відрізняється від діяльності інших або від встановлених норм та вимог.

Самоаналіз - аналіз власних наробок та результату роботи над методичною проблемою.

Самооцінка - характеризується емоційно насиченими оцінками самого себе як особи, власних здібностей, етичних якостей і вчинків, своїх досягнень і недоліків.

Анкетування - дає можливість одержати різноманітний емпіричний матеріал про педагога.

Анотація - стисла характеристика роботи педагога або його методичних наробок.

Атестація - педагогічних працівників будується на принципах гласності і суворого дотримання Законів України. Дослідження суб'єкта з метою виявлення його відповідності вимогам до Типового положення «Про атестацію педагогічних працівників України».

Атестаційні матеріали - зібрані матеріали, що характеризують фахові знання та ділові якості педагога.

Бесіда - з'ясування й погодження позицій, вияв незадоволення діями працівника, обговорення результатів контролю, переконання в чому-небудь.

Бесіда-інтерв'ю - метод одержання інформації досить широкого діапазону в процесі безпосереднього спілкування з педагогом у вільній чи регламентованій формі.

Бюлетень - стисле повідомлення про проведений відкритий захід, про наробки того чи іншого педагога тощо.

Відгук - стисла форма письмової оцінки виконаної роботи (курсової, бакалаврської, магістерської кваліфікаційних робіт, кандидатського чи докторського дослідження). За складом реквізитів збігається з рецензією.

Дистанційне навчання - це навчання на відстані за допомогою сучасних технологій, що забезпечують доставку інформації в інтерактивному режимі за допомогою використання ІКТ (інформаційно-комунікаційних технологій) від тих, хто навчає, до тих, хто навчається. Основними принципами дистанційного навчання є інтерактивна

Доповідь - оформлений письмово, але призначений для усного повідомлення виклад суті проблеми. Доповідь часто має структуру наукового дослідження: вступ, методи, результати та обговорення.

Повідомлення - документ, у якому про щось повідомляється, сповіщається. Лист-повідомлення - це різновид службового листа, в якому викладено запрошення взяти участь в нараді, конференції, зборах тощо.

Захист - форма роботи, пов'язана із попередньою розробкою та наступним публічним захистом інноваційних підходів до вирішення певної педагогічної проблеми.

Звіт - письмове чи усне повідомлення педагога про свою роботу, виконання завдання, доручення.

Індивідуа́льний план - документ властивий певній особі (педагогу), який відповідає її нахилам, професійній компетенції та підготовці, який визначає види й обсяг роботи, послідовність, форму запланованих дій на певний проміжок часу.

Інформація - означає зміст того, про що отримувач довідався, відомості в будь-якій формі та вигляді, на будь-яких носіях.

Курсова перепідготовка - форма професійної підготовки педагога за певним навчальним планом через участь у семінарах, практиках, тренінгах, майстер-класах тощо.

Курсова робота - навчально-дослідницька робота педагога, з елементами дослідження, пов'язана з вивченням тієї чи іншої педагогічної проблеми.

Лекція - усний виклад навчального матеріалу, а також публічне читання на певну тему з метою розкриття основних положень теми, досягнень науки, з'ясування невирішених проблем, узагальнення досвіду роботи, надання рекомендацій щодо використання основних висновків за темами на практичних заняттях.

Методична розробка - це посібник, що розкриває форми, засоби, методи навчання, елементи сучасних педагогічних технологій або самі технології навчання і виховання стосовно конкретної теми заняття, теми

навчальної програми, викладання курсу в цілому. Методична розробка є індивідуальною. Вона спрямована на професійно-педагогічне вдосконалення педагога.

Методичні рекомендації - комплекс пропозицій і вказівок, які сприяють впровадженню найефективніших методів і форм роботи для вирішення певної проблеми.

Презентація (спосіб подання інформації) - публічне представлення чогось нового, що було створено чи досягнуто педагогом.

Творчий портрет - це форма методичної роботи, спрямована на формування творчої особистості, розвиток ініціативи педагога, поширення, узагальнення та підвищення авторитету творчої активності серед педагогів.

Портрет педагога - загальна характеристика, сукупність характерних рис педагога.

Портфоліо - збірка виконаних робіт та напрацювань педагога. Включає все те, що може документально засвідчити майстерність педагога, сприяти оцінці рівня його професіоналізму та компетентності. Портфоліо може бути представлене на паперових носіях та в електронній версії. У першому випадку - це файлова папка із вкладишами, де матеріали розміщенні відповідно до зазначеної вище структури. Електронна версія портфоліо - це створення сайту(блогу) та поступове наповнення його усією необхідною інформацією.

Методична проблема - теоретичне або практичне питання, що потребує вирішення, вивчення, дослідження.

Реферат - одна з форм письмового представлення результатів індивідуальної роботи педагога над обраною науково-методичною темою (проблемою).

Тестування - усне чи письмове опитування за спеціально підготовленими запитаннями чи завданнями з метою одержання високого рівня достовірної інформації з важливих аспектів професійної компетентності педагогічних працівників.

Отже, слід зазначити, що плануючи методичну роботу з педагогічними працівниками, необхідно вивчити і проаналізувати попит і потреби кожного педагога. За всієї різноманітності форм організації методичної роботи вирішити багатопланові завдання підвищення кваліфікації педагогічних працівників можна лише через створення оптимальної системи методичних заходів та надання педагогам права вільного вибору тих форм, які максимально враховують їхні потреби, запити та інтереси.

Використанні джерела:

1.//Електронний ресурс. http://enpuir.npu.edu.ua/bitstream/123456789/14320/1/metodichni_doradnitstvoi_format.pdf

2. Теоретичні основи методичної роботи та педагогічного дорадництва. Веб форум. https://uk.wikipedia.org/wiki/Веб форум.
3. Інтерактивні технології навчання https://klasnaocinka.com.ua/ru/article/interaktivni-tekhnologiyi-navchannya- 2.html
4. Електронний ресурс. https://np.pl.ua/2020/01/u-poltavi-vpersheprovely-mis-kyy-metodychnyy-vernisazh/
5. Методична розробка та вимоги до неї. // Електронний ресурс. https://vpu19.ucoz.ua/Metodika/metodichna_rozrobka_ta_vimogi_do_neji.pdf
6. Колективні форми роботи з кадрами. // Електронний ресурс. https://studfile.net/preview/5537878/page:12/
7. Форми методичної роботи з педагогами. // Електронний ресурс. https://dnz-kazka-sadok-sofiji-rusovoji.webnode.com.ua/formi-metodichnojiroboti-z-pedagogami/
8. Форми методичної роботи. // Електронний ресурс. https://gymnasiya2.org.ua/doc/formimetodrabot.pdf
9. Панорама методичних знахідок. // Електронний ресурс. http://osvitamvk.if.ua/content&content_id=5282
10. Вебінар як форма дистанційного інтерактивного навчання. // Електронний ресурс. https://osvita.ua/vnz/43979/
11. Електронний ресурс. https://webinar.ru/articles/web-prezentaciya/
12. Відеоконференція. https://uk.wikipedia.org/wiki/Відеоконференція

Додаток Л

Методичні рекомендації до технології проведення традиційних та інноваційних форм методичної роботи.

ТВОРЧИЙ ЗВІТ ПЕДАГОГА

Творчий звіт педагога - це форма методичної роботи, спрямована на пошук, підтримку і пропаганду прогресивного педагогічного досвіду.

Творчий звіт педагога здійснюється в такій послідовності

1. Підготовка вчителя до творчого звіту (підготовчий етап):

- збирання та опрацювання інформації;

- підготовка стислої доповіді для творчого звіту з досвіду роботи вихователя;

- підготовка та організація постійної виставки творчого досягнення в предметному кабінеті та методичному кабінеті ДНЗ, РМК;

- висвітлення досвіду протягом навчального року в педагогічній пресі, у виступах на телебаченні, радіо;

- оформлення матеріалів творчого досягнення вихователя;

- визначення дати і місця проведення творчого звіту.

2. Проведення творчого звіту:

- урочисте відкриття творчого звіту педагога;

- стислий виступ-характеристика завідувача ДНЗ;

- звіт вихователя про особистий досвід та творчі досягнення, напрацювання;

- осмислення та обговорення творчого доробку педагога;

- огляд виставки творчого доробку вихователя.

3. Урочисті привітання вихователя з творчим звітом:

- представників відділу освіти, РМК;

- адміністрації ДНЗ та педагогічного колективу;

- вихователів - колег (міста, району), дітей, батьків;

- концерт з нагоди творчого звіту педагога.

4. Підбиття підсумків, вироблення рекомендацій щодо використання творчого звіту і його впровадження у вивчення педагогічного досвіду.

Підбиваючи підсумки творчого звіту педагога, визначають три рівні: *науковий, методичний, практичний.*

Для використання та висвітлення творчого звіту вихователя його узагальнений матеріал має містити такі питання: загальна тема творчого звіту вчителя та його суть;

зміст творчого звіту;

рекомендації щодо його впровадження та використання.

Координацію творчих звітів педагогів у районі здійснює РМК.

ТВОРЧИЙ ПОРТРЕТ вчителя

Це форма методичної роботи, спрямована на формування творчої активності, розвитку ініціативи педагога, узагальнення й поширення його досвіду, зростання авторитету.

Технологія здійснення:

Підготовча робота (вивчення досвіду роботи вихователя, професійної біографії, відвідування занять, режимних моментів, загальних заходів). Ознайомлення з виставкою творчих доробків педагогів. Презентація вихователя, його творчих здобутків адміністрацією ДНЗ, колегами по роботі, вихованцями, батьками. Експрес-інтерв'ю з педагогами.

Педагогічна вітальня — захід, у ході якого колеги, діти виконують пісні про ДНЗ, вихователя, рідний край, панує гумор, фантазія.

Технологія має варіативний характер і може бути змінена. Цей захід сприяє згуртуванню педагогічного колективу, утвердженню в ньому духу професійного суперництва, творчого пошуку.

РОЗВ'ЯЗАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ СИТУАЦІЙ

Педагогічна ситуація — сукупність умов і обставин, які вимагають швидко приймати педагогічно правильні рішення.

Складні педагогічні ситуації виникають часто, і педагог має бути готовим до них. Уміння передбачати ситуацію, готовність впливати на неї зміцнюють авторитет педагога, стимулюють його творчу активність, карбують педагогічну майстерність.

Педагогічна ситуація може перетворитися на проблему або завдання. В педагогічній ситуації центральним елементом є суб'єкт, у завданні — знакова модель, а в проблемі—суперечності.

Щодня перед педагогами постають проблеми. Як їх розв'язувати? Кожен робить це по-своєму, виходячи з особистого досвіду, знань та вмінь. Є певні закономірності, врахування яких може сприяти більш раціональному впливу на педагогічні ситуації, заощадженню часу, коштів і здоров'я.

Рецепту для кожної окремої педагогічної ситуації не існує, але управлінню ними могли б сприяти такі заходи:

- практикуми для вихователів щодо визначення способу підпорядкування педагогічної ситуації;
- засідання малих педрад, моделювання педагогічних ситуацій, де педагоги і психологи могли б проаналізувати педагогічні ситуації, накреслити програму дій;
- робота з сім'єю — надання допомоги батькам через їх загальну педагогічну освіту, вироблення програми дій школи, сім'ї у становленні особистості;
- індивідуальна корекційна робота психолога;

- створення психологічного комфорту для педагогічного й дитячого колективів;
- здійснення допомоги в самоосвіті педагогів.

Алгоритм управління педагогічними ситуаціями

1. Зберіть і запишіть інформацію (уявіть, що збираєте її не для себе; такий прийом стримує емоції, які заважають діяти розумно).
2. Чітко визначте проблему.
3. Сформулюйте ситуацію (проблема, її учасники; стежте за змінами в ситуації, бо вони можуть змінити і навіть стимулювати проблему).
4. Зрозумійте причину.
5. Зберіть інформацію про учасників педагогічної ситуації (кого це стосується? які в кого ролі?).
6. Чітко уявіть головну мету (чого бажаєте в результаті ви та інші?).
7. Розберіться, чи потрібна допомога (підтримка).
8. Визначтесь із прийнятною для вас тактикою і технікою дій.
9. Обміркуйте якомога більше варіантів виходу із ситуації.
10. Проаналізуйте всі ці варіанти (плюси, мінуси).
11. Виберіть основний варіант.
12. Виберіть запасні варіанти.
13. Уявіть найгірший результат, який реально може бути за умови невдачі в усіх варіантах.
14. Вибравши основний шлях виходу із ситуації, забудьте про всі інші.
15. Складіть план дій (з термінами).
16. Заохочуйте, мотивуйте, налаштовуйте себе.
17. Починайте рішуче діяти за планом.
18. Перевіряйте правильність дій (щоб, за потреби, змінити їх тактику чи техніку)

ПЕДАГОГІЧНА ВИСТАВКА

Завдання педагогічної виставки — показ досягнень педагогічного колективу у пропаганді нових зразків навчально-виховної роботи та науково-методичної діяльності педагогів, поширення ППД, висвітлення діяльності батьківських та учнівських органів самоврядування.

Виставки розрізняють за змістом і місцем у навчальному процесі — тематичні та оглядові; за тривалістю: постійні та епізодичні.

Організовують виставки кафедри, науково-методичні ради із залученням колективу.

Технологія проведення педагогічної виставки:

- визначення та обговорення в колективі проблеми, теми;
- визначення місця й часу експозиції;
- складання плану підготовчої роботи (розподіл доручень між членами науково-методичної ради);
- визначення переліку і терміну збирання матеріалів, які експонуватимуться на виставці (цифрових, текстових, ілюстративних, книг, ТЗН, сувенірів, виготовлених власноруч, тощо);
- оформлення супровідних текстів до документів та експонатів (узагальнення й висновки);
- систематизація матеріалів (розподіл за темами в експозиційні комплекси);
- складання картотеки наявних матеріалів;
- художньо-естетичне оформлення.

Зворотний зв'язок:

1. Записи в спеціальних книгах відгуків.
2. Поширення експонованого ППД, упровадження нових педагогічних технологій.
3. Підвищення якості навчально-виховного процесу в навчальних закладах.
4. Заявки від відвідувачів виставки на наступний показ своїх експонатів.

ДЕБАТИ

ДЕБАТИ - це обговорення будь-якого питання, обмін думками, полеміка, дискутування.

Дебати в методичній роботі можна використовувати для прийняття й обстоювання своїх рішень. Гра в дебати вчить критично мислити, досліджувати різні теми і переконливо викладати свої погляди аудиторії.

У дебатах беруть участь дві команди.

Одна з них стверджує певну позицію (позитивна), інша — заперечує її (негативна).

Основна мета дебатів — переконати нейтральну сторону (суддів) у тому, що ваші аргументи кращі, ніж аргументи опонентів.

Базові елементи дебатів.

Твердження — тема дебатів у вигляді пропозицій. Твердження визначають за допомогою дефініцій (лат. стисле визначення якогось поняття).

Дефініції визначають правильність тверджень та встановлюють межі дебатів. Формулюючи твердження, слід користуватися деякими вказівками:

а) бути суперечливим, викликати зацікавленість;

б) бути збалансованим;

в) бути чітким;

г) піддаватися дослідженню.

Гравці сторони ствердження намагаються переконати суддю, що твердження є ймовірно правильним у більшості чи в усіх випадках.

Гравці сторони заперечення прагнуть довести, що твердження є неправильними або що з певних причин вони неправильно інтерпретовані опонентом.

Наведення аргументів у дебатах — це спосіб переконання суддів у тому, що ваша точка зору на твердження найкраща.

Гравцям необхідно подати суддям разом з аргументами докази на підтримку свого обґрунтування. Докази отримують шляхом дослідження, використовуючи твердження експертів, компетентних у даному питанні.

Більшість навчальних дебатів надає кожному гравцеві можливість відповідати на запитання опонентів (перехресні запитання). Заперечення можна використати для уточнення позиції опонента або для виявлення помилок у його аргументації. Судді обговорюють дебати та оголошують результати, тобто своє рішення.

Зворотний зв'язок

Беручи участь у дебатах, можна набути таких навичок і вмінь:

а) критично мислити;

б) досліджувати тему і добирати матеріал;

в) групувати матеріал;

г) слухати і робити висновки,

д) правильно вести дискусію.

ДИСКУСІЯ

Дискусія — з лат. означає дослідження, колективне обговорення спірного питання, обмін думками, ідеями між кількома учасниками.

Мета дискусії — виявити відмінності в розумінні питання і в товариській суперечці встановити істину, прийти до спільної думки. Дискусії можуть бути вільними і керованими. Дискусія є доцільною та ефективною тоді, коли вона виникає на базі знань учасників з досліджуваної теми.

Завдання дискусії

1. Поглиблювати знання слухачів з досліджуваної теми.

2. Виявити заплутані питання.

3. Розвивати вміння аргументовано обстоювати свою думку, уважно і зважено вислуховувати думки опонентів.

4. Формувати й розвивати культуру обговорення спірних питань.

Головні правила ведення дискусії

- Сперечатися по суті, пам'ятаючи, що головне в дискусії — аргументи, факти, логіка, доказовість.
- Не допускати образливих реплік, не давати виступам оцінки, не нав'язувати своєї думки.
- Поважати погляди опонентів, прагнути до того, щоб перш ніж критикувати, добре їх зрозуміти.
- Виявляти стриманість у суперечках, чітко формулювати свої думки.
- Намагатися встановити істину, а не демонструвати красномовство.
- Виявляти самокритичність, уміння з гідністю визнати недостатність своєї аргументації.
- Постійно пам'ятати, що доблесть не в тому, щоб довести перевагу своєї ідеї, а в тому, щоб відкинути помилкові судження й переконання, визнати істину.
- Дискусія належить до групи проблемних методів і має кілька різновидів: дискусія, пов'язана з поясненням нового матеріалу;

дискусія круглого столу; дискусія групова; дискусія оглядова (загальна); мозкова атака тощо.

Дискусія передбачає організований обмін думками і поглядами учасників групи з приводу даної теми, а також розвиває мислення, допомагає формувати погляди і переконання, виробляє вміння формулювати думки і висловлювати їх, учить оцінювати пропозиції інших людей, критично підходити до особистих поглядів, зважувати їхню істинність.

Дискусію можна розподілити на такі етапи:

1. Вступ. Формулювання проблеми, визначення її актуальності, спрямування виступів у потрібне русло.

2. Власне дискусія, суть якої — підвести учасників до розв'язання проблеми.

3. Заключне слово ведучого (підсумки).

Групова дискусія передбачає її проведення в малих групах. При цьому тема для обговорення може бути однаковою або її питання можна розглядати окремо в кожній групі.

За цими ознаками можна умовно виокремити різновиди групової дискусії «А» і «В».

Структура заняття, проведеного методом дискусії «А»:

Крок 1:

- визначення проблеми;
- поділ на групи;
- вибір лідерів у групах;
- надання учасникам джерел інформації та окреслення для них спільних завдань.

Крок 2:

- ознайомлення груп із конкретними завданнями;
- аналіз вказаних джерел інформації (з погляду потреб розв'язання проблеми);
- дискусія в групах щодо вибору визначеного завданням рішення;
- ухвалення певного рішення та його обґрунтування в ході дискусії.

Крок 3:

- презентація лідерами висновків дискусії в групах;
- вибір оптимального рішення (в процесі загальної дискусії);
- обґрунтування обраного рішення;
- підсумки.

Перший крок дискусії зводиться головним чином до того, щоб пояснити учасникам організаційні умови заняття. Водночас дуже важливо визначити проблеми і джерела інформації. Доцільно також обґрунтувати важливість правильних відповідей на запитання досліджуваної теми. Щоб учасники могли розв'язати означені проблеми, їм необхідно мати певний попередній запас знань, а також можливість доступу до різних джерел інформації, серед яких:

- копії спеціально дібраних текстів;
- підручники;
- науково-популярна література;
- копії реальних документів про практичну діяльність;
- фрагменти магнітофонних записів;
- фрагменти відеозаписів;
- інші джерела, що містять відповідний зміст.

Джерела інформації має добирати сам ведучий або доручити зробити це групі слухачів, з тим щоб у кожного з них їх було достатньо. Крім джерел інформації, кожна група отримує текст завдання, яке є предметом дискусії.

Поділ на групи здійснюється з допомогою ведучого, так щоб у кожній малій групі було 4—5 учасників. Умови для роботи слід підготувати до початку заняття. Вибір лідерів здійснюють самі учасники малих груп, а в разі незгоди між ними, це питання вирішує ведучий.

Другий крок групової дискусії зорієнтований на роботу в групах. За організацію та ефективність роботи відповідають обрані лідери груп. Наявні в групі джерела інформації може проаналізувати індивідуально кожен учасник. Якщо якогось джерела на всіх учасників груп не вистачає, то його слід використати колективно (наприклад, один слухач читає текст, інші — уважно слухають його зміст). Форму дискусії в групі пропонує лідер, він відповідає й за її перебіг. Лідер також представляє ухвалене групою рішення щодо поставленої проблеми. Для обґрунтування запропонованого рішення слід проаналізувати всі аргументи, вироблені в ході дискусії. Протягом цього етапу ведучий дає потрібний час (приблизно 15—30 хв) у розпорядження лідерів груп.

Третій крок має загальний характер (оглядова дискусія), до головних елементів якого належать:

- презентація висновків обговорення в групах, яку проводять лідери цих груп;
- вибір шляху оптимального вирішення питань, що є змістом даного заняття.

Висновки обговорень у групах мають бути представлені досить стисло, містити синтез висловлених у групі аргументів з певним обґрунтуванням.

У дискусії «А» загальне обговорення розпочинають одразу після подання всіма групами результатів своїх внутрішніх дискусій. Загалом в обговоренні беруть участь як лідери, так і інші учасники груп.

Вибір остаточного (оптимального) **варіанту** розв'язання проблеми можна здійснити в одній із форм:

- голосування за подані пропозиції;
- голосування за пропозицію, яка є синтезом кількох ідей;
- «нав'язування» ведучим (на основі результатів обговорення) потрібного варіанту розв'язання проблеми.

Може бути й ситуація, коли є кілька варіантів розв'язання окресленої проблеми. В такому разі замість одного варіанту подають кілька альтернативних.

Особливо істотним, з погляду ефективності навчання, елементом третього кроку групової дискусії є остаточне обґрунтування прийнятого варіанту розв'язання проблеми. Найкраще, коли всі важливі аргументи, наведені під час обрання оптимального варіанту, сформульовані в процесі дискусії самими слухачами, а завдання ведучого полягає тільки в їх узагальненні й остаточному формулюванні обґрунтування. У разі значних розбіжностей в аргументації, обґрунтування здійснює ведучий.

Підсумовуючи заняття, проведене методом групової дискусії, ведучий:

- повертається до важливості усвідомлення мети заняття, поставленої перед слухачами;
- дає загальну оцінку роботи груп та лідерів;
- аналізуючи дискусію, називає найактивніших учасників, які зробили вагомий внесок у розв'язання проблеми;
- оцінює найактивніших учасників.

Умови і структура проведення дискусії «В» схожі на дискусію «А».

Різниця стосується лише основного змісту, що є предметом заняття. В дискусії «А» зміст обговорення спільний для всіх груп та їхніх учасників. Групи користуються однаковими джерелами інформації. В дискусії «В» тема заняття теж спільна для всіх, але кожна група обговорює різні аспекти проблеми.

Поетапна організація загальної дискусії теж має дещо інший характер.

Головним елементом тут є обговорення пропозицій, поданих лідерами груп:

- виступ лідера групи 1;
- дискусія щодо змісту виступу;
- виступ лідера групи 2;
- дискусія щодо змісту виступу тощо.

Виходячи з того, що кожна група обговорює різні питання теми, виникає потреба забезпечити їх різними джерелами інформації.

У дискусії «В» немає однозначного шляху вирішення проблеми: їх щонайменше стільки, скільки малих груп. Інші елементи занять, проведених методом дискусії «В», такі самі, як і описані в дискусії «А».

Отже, структура проведення групової дискусії «В» може бути такою:

Крок 1:

- окреслення головної (загальної) проблеми та підпорядкованих їй конкретних питань;
- поділ слухачів на малі групи відповідно до кількості конкретних питань;
- вибір лідерів груп;
- надання групам джерел інформації та завдань (письмово).

Крок 2:

- ознайомлення груп із відповідними завданнями;
- аналіз джерел інформації;
- дискусія щодо вибору шляхів вирішення завдання;
- ухвалення певного рішення.

Крок 3:

- презентація висновків дискусії лідером групи 1;
- обговорення пропозиції групи 1;
- вибір шляхів остаточного розв'язання обговорюваної проблеми;
- обґрунтування прийнятого рішення;
- презентація висновків дискусії лідером групи 2;
- підсумки.

Під час третього кроку може виникнути ситуація, коли буде відчутне зниження зацікавленості тих учасників, які вже подали результати свого обговорення. Щоб запобігти цьому, доцільно, формулюючи мету заняття, запланувати виконання спільного підсумкового завдання всіма учасниками обговорення, наприклад, «програми дій», «рекомендацій експертної ради» тощо.

Успішне проведення дискусії значною мірою залежить від керівника дискусії, від того, чи встановлено психологічний контакт між ним і учасниками дискусії. Керівник мусить врахувати досвід і рівень загальноосвітньої та спеціальної підготовки учасників дискусії й передбачити, навколо яких питань може розгорнутися суперечка.

Керівник дискусії повинен:

1. Знати проблему, склад слухачів, методику проведення дискусії.
2. Уміти керувати ходом дискусії, слухати доповідачів, аналізувати, робити висновки.
3. Мати авторитет, бути тактовним.

Головні завдання керівника дискусії:

- домогтися усвідомлення й підтримки групою мети і завдань дискусії;
- забезпечити учасників дискусії потрібною інформацією;

- стимулювати висловлення ідей, думок; спрямовувати дискусію в потрібне русло;
- намагатися, щоб усі мали змогу висловитися;
- з'ясувати заплутані питання;
- робити узагальнення й висновки.

Ведучий дискусії має поважати чужу думку, навіть якщо він не згоден із нею. Контролювати перебіг дискусії можна за допомогою додаткових запитань. Запитання мають бути чітко сформульованими, зрозумілими, тісно пов'язаними із суттю справи, логічно послідовними. В плані дидактики найбільш корисні відкриті запитання («чому...? що...? як...?»), на які не можна відповісти однозначно: «так» або «ні».

Методичні рекомендації щодо проведення дискусії

1. Визначте тему, зумовлену важливістю проблеми, практикою роботи організації (колективу).
2. Чітко сформулюйте мету дискусії, враховуючи особливості слухачів та їхню готовність до сприйняття цього матеріалу.
3. Складіть план підготовки та проведення дискусії.
4. Складіть список основної та допоміжної літератури і фактичного матеріалу з тем, які необхідно опрацювати до проведення дискусії.
5. Розробіть систему запитань (основних, додаткових, коригуючих), які будуть використані в процесі дискусії.
6. Спрогнозуйте позиції та реакції опонентів. Спланувуйте свою поведінку.
7. Підготуйте дидактичні матеріали для забезпечення ефективності дискусії.
8. Ознайомте учасників із вузловими питаннями дискусії, списком літератури, правилами проведення дискусії.

Якщо ви керівник дискусії, то:

- ставте запитання, на які може відповісти кожний учасник групи; трансформуйте загальні запитання в індивідуальні, поставте запитання перед групою, зробіть паузу для обдумування й адресуйте його конкретному учаснику;
- заохочуйте учасників дискусії до обміну думками між собою, а не до дискусії за схемою «ведучий — учасник»;
- подавайте проблемні ідеї, потім стежте за ходом їх реалізації;
- під час дискусії періодично резюмуйте її проміжні результати, що дасть змогу зосередити увагу на основних положеннях, утримувати дискусію на правильному шляху, давати учасникам змогу висловити судження, які були упущені, але мають суттєве значення;

- особливо звертайте увагу на той момент, коли учасники висловлюють суперечливі або помилкові думки. У разі незгоди з певним судженням, пропонуйте запитання для загального обговорення;
- якщо дискусія відхиляється від теми, зверніть увагу на це відхилення, вкажіть, як і коли можна продовжити пошук необхідного вирішення цього питання, і запропонуйте повернутися до головної теми;
- наприкінці дискусії зробіть ефектне узагальнення, належні висновки, вкажіть, до чого може призвести інша позиція, згадайте всі ідеї групи.

Участь у дискусії дає змогу синтезувати і систематизувати знання для аналізу практичної ситуації, виявити різнопланові підходи до розв'язання проблеми, проаналізувати багато конструктивних ідей і пропозицій для пошуку стратегічних та оперативних рішень. Необхідність активного спілкування в колективі виробляє вміння сперечатися, обстоювати свою думку, доводити свою позицію. Важливим є творчий характер дискусії, адже кожен прагне запропонувати щось нове, відкидаючи негативні настанови, стереотипи. Велике значення має колективний характер обговорення та ухвалення рішення, оскільки кожна група працює над своїм аспектом, а в результаті ми отримуємо цілісне вирішення питання.

ДИДАКТИЧНА ГРА.

ДИДАКТИЧНА ГРА- це ***метод імітації*** (наслідування, відображення) ухвалення управлінських рішень у різноманітних ситуаціях шляхом гри (програвання, розігрування) за правилами, які вже виробили або виробляють самі учасники.

Дидактичні ігри пов'язані насамперед із двома особливостями навчального процесу: проблемністю навчання та навчанням через дію.

Проблемність реалізується через самостійне розв'язання учасника поставленої проблеми (завдання) за умови недостатності необхідних знань, коли він змушений самостійно опановувати новий зміст або знайти нові зв'язки між уже засвоєними знаннями. При цьому формуються нові вміння через реалізацію процесу діяльності, тобто відбувається навчання через дію.

Дослідники Р.Майдмент та Р.Бронштейн стверджують: «Гра — це діяльність, що полягає в інтеракції між окремими учнями або групами учасників, об'єднаними для реалізації певних завдань. Групи слухачів визначаються за правилами гри». Дж. Колеман вважає, що в ході дидактичної гри учень привласнює собі певні вміння або обсяг інформації, необхідні для реалізації мети гри.

Сучасна дидактика, звертаючись до ігрових форм засвоєння матеріалу, справедливо вбачає в них можливості ефективної взаємодії людей, продуктивної форми

спілкування з елементами змагання, невимушеності, непідробної цікавості. Гравці пізнають, запам'ятовують нове, орієнтуються в нових ситуаціях, розвивають свою увагу, фантазію. Навіть найпасивніші докладають зусиль, щоб у грі не підвести товаришів. При цьому спілкування є головним енергетичним джерелом гри, яке підсилює її емоційний бік.

Аналіз ідей, що реалізуються в процесі гри, дає учасникам змогу перевірити альтернативні рішення, вивчити свої сильні та слабкі сторони у взаємодії з іншими людьми і здійснити аналіз помилок, що надалі дає змогу значно ефективніше вирішувати питання в аналогічних реальних ситуаціях.

Основні поняття, що характеризують дидактичні ігри:

- модельований об'єкт — установа, підприємство, цех, дільниця, відділ тощо;
- модельований процес — проектування, управління, підготовка виробництва тощо;
- проспект гри, в якому розкривається концепція гри, її загальний зміст і умови застосування; вказує, для чого необхідне її проведення, діяльність яких посадових осіб треба змоделювати, для якої аудиторії призначено гру;
- сценарій, в якому охарактеризовано об'єкт діяльності, визначено ролі, описано правила гри;
- ігрова обстановка — форми взаємодії гравців у процесі гри (за допомогою ігрових предметів, використання документів, ЕОМ);
- регламент — порядок розігрування частин гри, характеристика часу проведення;
- адміністратор — особа, яка очолює групу організаторів для проведення гри;
- ігрові команди — групи гравців з конкретними ролями;
- група експертів — група компетентних осіб, створена для вирішення можливих ситуацій та непорозумінь;
- ігрова діяльність — діяльність, пов'язана з функціонуванням гравців як представників тих чи інших організацій або їхніх підрозділів, що беруть участь у грі;
- діяльність з приводу гри — обговорення, зауваження з приводу гри, досліджуваної проблеми між гравцями, іншими учасниками;
- ігрова роль — відображення деякої реальної ролі або їх сукупності в грі.

Принципи побудови дидактичних ігор

Наочність і простота конструкції (моделі). Не слід намагатися відобразити в грі всі функції та процедури управління реальною діяльністю («зневажати зневажуване»).

Автономність тем і фрагментів гри, що вимагає певної гнучкості структури гри, з тим щоб окремі її частини можна було розігрувати відносно самостійно. Все це допомагає «налаштовувати гру» для конкретного складу її учасників.

Можливість подальшого вдосконалення й розвитку конструкції (моделі) гри. «Відкритість» ігрової моделі, що дає їй змогу стати окремим блоком і входити в інші, більш складні конструкції гри.

Раціональне поєднання в ігровому експерименті ігрової діяльності й діяльності з приводу гри. Гра є своєрідним полігоном, основою для діяльності з приводу гри. Ігри призначені для аналізу і визначення шляхів та способів удосконалення управління певною системою, для прийняття оптимальних рішень у конкретній ситуації. Ця мета може бути реалізована в процесі діяльності з приводу гри.

Максимальне звільнення учасників від рутинних ігрових процедур. Це дає змогу більше уваги приділяти аналізу та обговоренню обговорюваних проблем.

Максимальне використання готових розробок, зокрема програми для ПК, економіко-математичних моделей тощо. Успішного проведення гри можна досягти тоді, коли в матеріалах для проведення гри міститься добре продумана й ретельно відпрацьована методика обробки і систематизації ігрової та експертної інформації.

Спрямованість всіх елементів гри на розв'язання досліджуваної проблеми. Проведення гри не є самоціллю. Кожна дидактична гра покликана допомогти у розв'язанні певної проблеми, прийнятті оптимального рішення, ефективному засвоєнні певної навчальної інформації тощо.

ДІЛОВА ГРА.

ДІЛОВА ГРА- це метод навчання професійної діяльності шляхом її моделювання, близького до реальних умов, з обов'язковим динамічним розвитком ситуації, завдання чи проблеми, яку слід розв'язати відповідно до характеру рішень та дій її учасників.

У процесі ділової гри відбувається діалог на професійному рівні, зіткнення думок і позицій, взаємна критика гіпотез і пропозицій, їх обґрунтування й зміцнення, що призводить до появи нових знань, сприяє набуттю досвіду вирішення професійних завдань і психолого-педагогічних ситуацій.

Процес створення гри містить певні **етапи**, що вимагають здійснення певних досліджень та розробок.

1. Вибір теми гри. Тема гри містить психолого-педагогічну ситуацію або завдання, для вивчення яких доцільно використати гру.

2. Визначення типу за призначенням (для навчання, з дослідницькою метою, для прийняття рішень, проектування, з кадрових питань).

3. Визначення мети конструювання (стисло характеризувати мету гри, визначити обсяг знань, якими мають володіти учасники гри до її початку).

4. Аналіз головних закономірностей, зв'язків, відносин у моделюючій діяльності, виходячи з проблеми, яка лежить в основі гри.

5. Визначення ролей між учасниками гри необхідно проводити з урахуванням їхніх особистих даних, знань і здібностей. Водночас важливо, щоб ролі, які виконує кожен учасник, не залишалися незмінними у всіх іграх. Для підвищення відповідальності й активності учасників з їх числа необхідно визначити рецензентів кожної ролі, опонентів і групу експертів або оцінювачів.

6. Особливе місце належить ведучому, який вирішує спірні питання, що виникають у ході гри, контролює дотримання певного ігрового режиму та оцінює діяльність кожного учасника.

7. Створення переліку рішень, які можуть приймати гравці.

8. Деталізація сценарію, формування впливів довкілля. Оскільки в основі гри лежить модель події, ситуації навчально-виховного процесу, то ця модель має бути створена заздалегідь.

9. Послідовність етапів гри має відповідати тій, що реально існує. Розроблена гра має пройти експериментальну перевірку. За результатами цієї перевірки здійснюється остаточне опрацювання ділової гри, а також підготовка керівника (ведучого) до її проведення.

10. Формування правил, розподіл рішень між гравцями. Уточнення основних станів.

11. Кожен учасник отримує певну інструкцію, де послідовно викладено завдання, які він має реалізувати поетапно.

9. Формулювання системи заохочень. Для кожної гри слід розробити систему стимулювання. Треба конкретно вказати кожному учаснику, за що його буде заохочено або оштрафовано в процесі гри, а також правила підрахунку результатів гри загалом.

12. Проведення гри. Оцінювання ухвалених рішень і визначення переможців у діловій грі.

13. Підбиття підсумків ділової гри.

Для ефективного проведення гри необхідно мінімально 2, максимально 4 години одного дня. Оптимальна кількість питань (завдань) для розгляду така сама. Але після

підбиття підсумків за перші дві години необхідно перерозподілити рольові функції між учасниками гри.

Аналізуючи ділову гру, слід мотивувати оцінювання розв'язання проблем. Такий підхід сприяє навчанню спеціалістів на прикладах, наближених до реальних, а також визначає можливі варіанти усунення помилок.

МЕТОДИЧНИЙ АУКЦІОН.

МЕТОДИЧНИЙ АУКЦІОН- ***це форма творчого «продажу»-«купівлі» певних ідей, думок, винаходів.***

Проводять аукціон з метою пошуку ефективних форм, творчого підходу до розв'язання проблем навчально-виховного процесу, підтримки новаторства, винахідництва.

Розрізняють аукціони інтелектуальні, аукціони знань, аукціони ідей, методичні аукціони.

Інтелектуальний аукціон. На ньому «продають» і «купують» твори мистецтва, книги, платівки. «Купівля» здійснюється, якщо хтось із гравців правильно відповість на запропоновані ведучим запитання. Наприклад: «Продаємо платівку з музикою Чайковського. Придбати її може той, хто назве найбільшу кількість творів цього композитора».

Аукціон знань. Метою такого аукціону є активізація засвоєння певних понять з певної теми, проблеми, конкретного предмета, зацікавлення до пошукової роботи.

Методичний аукціон. На такому аукціоні «продають» і «купують»:

- творчі ідеї педагогів-новаторів;
- досвід роботи з певної проблеми;
- методичну розробку уроку;
- інновація з певної проблеми.

«Купити» може той, хто обґрунтовано і професійно доведе доцільність запровадження тої чи іншої запропонованої ідеї в навчально-виховний процес, передбачить її результативність.

Метою даного аукціону є розширення й поглиблення знання педагогів з конкретної методичної теми, вдосконалення педагогічної майстерності, ознайомлення з передовим педагогічним досвідом, знайомство з педагогами-новаторами.

Організація проведення аукціону:

- обрання «акціонерного товариства»;
- обрання ведучого з числа членів «товариства»;

- визначення учасниками гри завдань (опрацювати необхідну літературу, проаналізувати ППД з даної проблеми);
- добір необхідного реквізиту (трибуна для ведучого, гонг, дерев'яний молоток, таблиця для учасників з порядковими номерами, картки для учасників, призи переможцям).

«Акціонерне товариство» готує питання, збирає запропоновані творчі ідеї, розробки, ППД, визначає категорію учасників аукціону, час та місце його проведення, розробляє умови та правила аукціону. За один-два тижні до проведення аукціону його організатору через засоби масової інформації, стенди, афіші доводять умови проведення, правила, а також ідеї, які будуть «продавати». В аукціоні можуть брати участь як окремі вчителі, так і колективи в особі представника.

Перед початком аукціону всі, хто бажає, «купують» таблички з номерами, які дають їм право брати участь у «торгах». Щоб купити ці таблички, необхідно дати відповідь на певне запитання з проблеми, або самому запропонувати запитання.

У ході аукціону ведучий оголошує до продажу певну ідею, розробку. Після кожної аргументованої відповіді рахує до трьох. Якщо до удару гонга ніхто з гравців не зголошується давати відповідь, ідею оголошують «проданою».

«Акціонерне товариство» картками різних кольорів оцінює відповіді. Оцінки фіксують, на табло.

Того, хто з учасників отримав кращі оцінки, нагороджують призом і оголошують переможцем.

На закінчення аукціону пропонують обмін думками.

Зворотний зв'язок: упровадження в життя нових передових технологій, ППД, методичних розробок.

МЕТОДИЧНИЙ ФЕСТИВАЛЬ.

МЕТОДИЧНИЙ ФЕСТИВАЛЬ -це багатопланова разова форма методичної роботи з великою аудиторією педагогів та методистів, що передбачає пропаганду ППД і ставить за мету обмін досвідом роботи, впровадження нових педагогічних знахідок. Учасники фестивалю ознайомлюються з кращими зразками педагогічного досвіду, нестандартними уроками та іншими формами навчально-виховної роботи, які виходять за межі традицій та стереотипів.

Технологія проведення

Сценарій проведення методичного фестивалю залежить від його мети, інтелектуальної підготовки педагогічних та методичних працівників, які його

організовують. Технологію використання цієї форми методичної роботи можна подати у вигляді послідовності наступних етапів:

- Перший етап — оголошення заздалегідь теми методичного фестивалю та відбір його учасників (за бажанням, з урахуванням рівня інтелектуальної та педагогічної підготовки). Заявку про участь у фестивалі теж подають заздалегідь.
- Другий етап, підготовчий — планування й складання сценаріїв окремих виступів, оформлення спеціальних стендів (плакатів) та іншого наочного обладнання.
- Третій етап — формування експертної групи (яка має складатися з висококваліфікованих педагогів та методистів, 4-5 осіб) — суддівської колегії, завдання якої полягає у визначенні авторів кращих ідей — лауреатів фестивалю.
- Четвертий етап — основна частина фестивалю, власне демонстрування запланованих виступів з попереднім вступним словом ведучого, в якому подано стислу характеристику теми та стислий сценарій фестивалю (тобто ті ідеї, що будуть на ньому представлені). Під час фестивалю працює кругова панорама методичних знахідок, ідей. На цій своєрідній виставці автори дають тим, хто бажає, консультації біля підготовлених стендів (плакатів).
- П'ятий етап — підбиття підсумків методичного фестивалю та оголошення його лауреатів.

Зворотний зв'язок

У процесі проведення методичного фестивалю його учасники мають змогу побачити значну кількість навчально-методичних прийомів та ідей на практиці, взяти участь в обговоренні актуальних методичних проблем, почути відгуки про свої представлені виступи та ідеї, проаналізувати їх з колегами. Відповідно, спрацьовує ефект зворотного зв'язку між продукуванням (представлення) та реакцією аудиторії (аналіз та обговорення) на передові методичні ідеї, що сприяє вирішенню конкретних навчально-методичних завдань та проблем, розвитку та вдосконаленню педагогічної думки.

МЕТОДИЧНИЙ ТУРНІР.

МЕТОДИЧНИЙ ТУРНІР - це нетрадиційна колективна форма роботи з педагогічними працівниками, спрямована на пошук, розвиток, підтримку прогресивного педагогічного досвіду або пошук нових ідей, шляхів розв'язання актуальних проблем освіти.

Підготовка до проведення турніру розпочинається за 1,5—2 місяці з добору завдань, зміст яких повідомляють усім зацікавленим установам. На місцях для попереднього розв'язання цих завдань формують команди в складі не менш ніж 4 особи. За

значної кількості завдань склад команд доцільно збільшити до 6—8 осіб. У процесі опрацювання команда визначає доповідача або співдоповідачів з кожного окремого завдання. Під час самого турніру для цих учасників організовують особисту першість.

Для проведення турніру формують журі з числа компетентних у визначених проблемах педагогів, методистів; обирають ведучого, який брав участь у підготовці завдань і водночас є членом журі; формують лічильну групу, завданням якої є підрахунок балів, визначення рейтингу команд та окремих учасників, переможців у командному заліку й особистій першості.

Турнір проводять у 3 етапи у вигляді захисту методичних ідей: чвертьфінали, півфінали, фінал. Якщо кількість команд незначна (4—6), достатньо провести лише 2 етапи.

У чвертьфінальних, півфінальних захистах зустрічаються 3 команди, які жеребкуванням визначають функціональну роль: доповідача, опонента чи рецензента.

Для висвітлення свого варіанта вирішення завдання (проблеми) команді-доповідачу надають до 7 хв. Команда-опонент може дати доповідачу запитання (до 3 хв) для з'ясування окремих найсуттєвіших моментів або недостатньо висвітлених, на їхню думку, шляхів розв'язання. Після цього у своєму виступі тривалістю до 5 хв опонент аналізує запропонований розв'язок, відзначаючи сильні сторони доповіді та найсуттєвіші недоліки. Опонент не пропонує свого шляху розв'язання завдання. Після його виступу проводять дискусію між обома командами. Рецензент має право поставити доповідачу й опоненту запитання для глибшого з'ясування суті розв'язання і в своєму виступі (до 3 хв) дає оцінку розумінню обговорюваної проблеми доповідачами й опонентами.

Протягом однієї зустрічі необхідно розв'язати 3 завдання, перелік яких визначають жеребкуванням, і кожна команда отримує можливість виступити в різних ролях.

Журі оцінює роботу команд за 3-бальною шкалою. При цьому середній бал доповідача збільшується втричі, опонента — вдвічі. Перемагає команда, яка за підсумками трьох дій набрала найбільшу суму балів. Якщо у півфіналі чи фіналі беруть участь лише 2 команди, роль рецензента вилучають.

Команда-доповідач протягом турніру може відмовитися від вирішення одного завдання повністю, ще двох завдань тимчасово без пояснення причин відмови. У разі наступних відмов нарахування балів здійснюється з коефіцієнтом 0,8; 0,6; 0,4 відповідно.

У процесі чвертьфінальних, півфінальних, фінальних захистів команда не може двічі виступати доповідачем чи опонентом в одному й тому самому завданні.

ЗАХИСТ ІННОВАЦІЙНОГО ПРОЄКТУ.

Це нова форма групової методичної роботи, пов'язана з попередньою розробкою та наступним публічним захистом інноваційних підходів до розв'язання певної педагогічної проблеми.

Метою організації й проведення такого заходу є:

- розробка нових підходів до розв'язання педагогічних проблем, конкретних педагогічних технологій, спрямованих на вдосконалення навчально-виховного процесу;
- підготовка методичних кадрів до інноваційної діяльності в освіті;
- формування банку даних про інновації, їх аналіз та експертиза.

Проектування — науково обґрунтоване визначення системи параметрів майбутнього педагогічного об'єкта або якісно нового стану проекту — прототипу, прообразу передбачуваного або можливого об'єкта, стану чи процесу в єдності зі способами його досягнення.

Проектування передбачає системне дослідження перспектив розвитку певного педагогічного об'єкта або явища й охоплює з'ясування як передбачуваних проблем, так і засобів їх розв'язання. Проект вважають *інноваційним*, якщо в ньому запропоновано нові шляхи розв'язання окремих і загальних педагогічних проблем, нові форми, методи, прийоми, систему діяльності, раніше невідомі педагогічній науці, шкільній практиці, або передбачено суттєву модифікацію вже відомих шляхів вирішення сучасних завдань.

Технологія розробки та захисту інноваційного проекту може бути представлена у вигляді послідовного здійснення серії таких кроків:

1. **Підготовчий етап.**

- Визначення тематики і рівня інноваційного проекту.

Змістом інноваційного проекту можуть бути педагогічні процеси в конкретному навчально-виховному закладі (розробка цільового проекту розвитку загальноосвітньої школи, ліцею, гімназії тощо) або актуальні проблеми та перспективи розвитку системи освіти на районному рівні (розробка проекту регіональної освітньої політики, нових освітніх технологій, навчально-методичних комплексів, засобів контролю й оцінки спроектованої системи, формування управлінської та сервісної структури тощо).

За напрямами діяльності інноваційні проєкти можуть бути:

1. Навчальні, спрямовані на розв'язання актуальних дидактичних проблем.

2. Виховні, спрямовані на розв'язання актуальних проблем виховання.

3. Розвивальні, спрямовані на розвиток певних характеристик об'єктів діяльності.

4. Організаційні, спрямовані на впровадження нових моделей організації діяльності.

5. Методичні, спрямовані на розв'язання проблем методичного характеру.

6. Просвітницькі, покликані вирішувати проблеми педагогічного всеобучу батьків.

7. Матеріально-технічні, спрямовані на створення та зміцнення матеріальної бази школи, обладнання й оформлення приміщень, розв'язання господарських проблем.

Тему конкретної інноваційної програми обирають автори (методисти або вчителі) самостійно, виходячи з особистого досвіду, попередніх теоретичних доробок, специфіки та конкретних запитів чи потреб навчального закладу або регіону:

- створення робочої групи, розподіл обов'язків, завдань, забезпечення необхідними ресурсами;
- розробка структури інноваційного проекту та календарного плану роботи над ним.

Структура інноваційного проєкту має передбачати розкриття таких питань:

1. Обґрунтування актуальності обраної теми (проблеми).

2. Аналіз стану і тенденцій зміни педагогічної системи відповідно до прогнозу змін соціального замовлення.

3. Результати проблемно зорієнтованого (відповідно до тематики проекту) аналізу педагогічної системи та пріоритетних проблем, що вимагають нововведень.

4. Концепція нової моделі педагогічної системи.

5. Стратегія та основні завдання переходу до нової моделі педагогічної системи.

6. Конкретизація завдань найближчого етапу розвитку педагогічної системи в інноваційному режимі функціонування.

7. Обґрунтування плану дій щодо реалізації інноваційного проекту.

2. Основний етап.

- Аналіз і прогноз впливу на педагогічну систему зовнішнього середовища, соціального замовлення.
- Аналіз вихідного стану і тенденцій змін педагогічної системи.
- Проблемний аналіз стану педагогічної системи.
- Розробка концепції (моделі) оновленої педагогічної системи.

- Розробка стратегії та завдань переходу до нової моделі педагогічної системи.
- Конкретизація завдань першого етапу переходу до нової моделі.
- Розробка плану реалізації інноваційного проекту.
- Загальне редагування й оформлення плану інноваційного проекту.

3. Завершальний етап.

- Експертиза та обговорення проекту в колективі.
- Зовнішня незалежна експертиза.

Експертна оцінка інноваційного проекту здійснюється на основі таких параметрів та показників:

мотиваційна сторона: новизна (теоретична, практична, суб'єктивна); актуальність (для всієї системи освіти, частково для системи освіти, для одного чи кількох компонентів системи освіти); можливість реалізації (в змісті освіти, в освітніх технологіях, у формах і методах роботи).

змістовна сторона: перспективність (у найближчий час, у недалекому майбутньому, в далекому майбутньому); мобільність (швидко адаптується, посередньо адаптується, повільно адаптується); цілісність (повна модернізація системи освіти, значна модернізація, > часткова модернізація).

операційна сторона: результативність (значно підвищує рівень розвитку учнів, посередньо підвищує, незначною мірою підвищує рівень розвитку учнів); надійність (стабільність у роботі членів педагогічного колективу, незначні зрушення, відсутність позитивних зрушень у роботі колективу); економічність (потребує додаткового фінансування, незначного фінансування, значного додаткового фінансування).

4. Подання проєкту на захист. Офіційна експертиза.

Зміст представленого на захист проєкту містить такі розділи:

1. Назва проєкту.
2. Мета проєкту.
3. Змістова частина.
4. Модель об'єкта діяльності (структура, принципи внутрішньої організації та особливості функціонування об'єкта, теоретичне обґрунтування проблеми).
5. Технологія (основні шляхи досягнення мети проекту та їх обґрунтування на основі досягнень сучасної науки й передового педагогічного досвіду).
6. Параметри стану об'єкта, система контролю за ним, реальний та очікуваний стан об'єкта.
7. Кадрове забезпечення інноваційного проєкту.

8. Організаційне забезпечення проєкту.

6. Матеріально-технічна база.

- Фінансове забезпечення проекту.
- Операційна частина (конкретні заходи суб'єктів: зміст, учасники, дата, відповідальні за виконання).
- Власне захист інноваційного проекту.

До участі в захисті допускають групи авторів інноваційних проєктів, які попередньо пройшли організаційну експертизу.

Жеребкуванням визначають порядок виступу команд (робочих груп), які повинні стисло розкрити зміст розробленого проекту та стратегії його реалізації.

Члени інших команд виступають у ролі опонентів, ставлячи запитання щодо тих чи інших положень запропонованого проекту.

Для оцінювання поданих на захист інноваційних проєктів і визначення команд-переможців створюють журі з числа представників органів управління освіти, методистів адміністрації навчальних закладів, кращих учителів-практиків, представників громадськості.

Оцінюючи інноваційний проєкт, члени журі повинні враховувати такі його характеристики:

- актуальність, доцільність та привабливість нової моделі розвитку педагогічної системи;
- колективний характер підготовленого проєкту;
- авторський характер: індивідуальність, оригінальність та новизну, глибину інноваційних перетворень;
- логічну культуру, системність, наявність чіткої внутрішньої структури та зв'язків;
- чіткість викладу, коректність використаної термінології;
- повноту структури, інформаційну достатність;
- культуру оформлення.

Опонування інноваційного проєкту може здійснюватися на основі аналізу того, наскільки автори:

- чітко обґрунтували вихідні позиції;
- охопили всі важливі чинники, які впливають на розвиток педагогічної системи:
- врахували наявні об'єктивні та суб'єктивні суперечності, притаманні педагогічним явищам;

- активно використовували засвоєні науково-педагогічні знання й прогресивний педагогічний досвід;
- будували інноваційну модель, виходячи з єдиних позицій, єдиного розуміння суті й закономірностей розвитку педагогічних систем;
- послідовно дотримуватися певної системи поглядів і переконань;
- розробили оптимальний варіант інноваційної моделі, адекватної стратегічним завданням реформування освіти;
- досягали оптимального поєднання аспектного і цілісного (системного) підходів до педагогічних явищ і процесів;
- підвищили свій науково-методичний рівень.

МАЙСТЕР – КЛАС

Майстер-клас – це оригінальний спосіб організації діяльності педагогів у складі малої групи (7–15 учасників). Майстер-клас як локальна технологія трансляції педагогічного досвіду повинен демонструвати конкретний методичний прийом або метод, методику викладання, технологію навчання, виховання. Він повинен складатися із завдань, які направляють діяльність учасників для вирішення поставленої педагогічної проблеми.

Завдання майстер-класу:

передача вчителем-майстром свого досвіду роботи шляхом прямого і коментованого показу послідовності дій, методів, прийомів і форм педагогічної діяльності;

спільне відпрацювання методичних підходів учителя-майстра, ухвалення рішення;

рефлексія власної професійної майстерності учасниками майстер-класу;

надання допомоги учасникам майстер-класу у визначенні завдань саморозвитку, формуванні індивідуальної програми самоосвіти й самовдосконалення.

У ході майстер-класу учасники знайомляться з методичними розробками з теми; беруть участь в обговоренні отриманих результатів; ставлять питання, отримують консультації; пропонують для обговорення власні проблеми, питання, розробки; висловлюють свої пропозиції.

Алгоритм технології майстер-класу

І. Презентація педагогічного досвіду вчителем-майстром:

- стисло характеризуються основні ідеї технології;
- описуються досягнення в роботі;

- доводиться результативність навчання дітей, що свідчить про ефективність технології;
- визначаються проблеми і перспективи в роботі вчителя-майстра.

II. Презентація системи навчальних занять:

- описується система навчальних занять у режимі технології, що презентується;
- визначаються основні прийоми роботи, які майстер демонструватиме слухачам.

III. Проведення імітаційної гри:

- учитель-майстер проводить навчальне заняття зі слухачами, демонструючи форми ефективної роботи з учнями;
- слухачі одночасно виконують дві ролі: експериментальний клас і експертів, присутніх на відкритому занятті.

IV. Моделювання:

- учителі-учні виконують самостійну роботу з конструювання власної моделі заняття в режимі технології вчителя-майстра;
- майстер виконує роль консультанта, організовує самостійну роботу слухачів і керує нею;
- майстер спільно зі слухачами проводить обговорення авторських моделей навчального заняття.

V. Рефлексія:

- проводиться дискусія за наслідками спільної діяльності майстра і слухачів.

Орієнтовна модель проведення майстер-класу

Етапи роботи майстер-класу	Зміст етапу	Діяльність учасників
1. Підготовчо-організаційний: постановка цілей і завдань	Вітання, вступне слово майстра, незвичайний початок заняття	Входять у діалог, проявляють активну позицію, тим самим допомагаючи майстрові в організації заняття
2. Основна частина. Зміст майстер-класу, його основна частина: план дій, що включає поетапно реалізацію теми	Методичні рекомендації педагога для відтворення теми майстер-класу. Показ прийомів, які використовуються в процесі май-стер-класу, показ своїх “родзинок” (прийомів) з коментарями	Виконують завдання відповідно до поставленого зав-дання. Презентація виконаних робіт
3. Моніторинг майстер-класу Аналіз ситуації за такими критеріями: володіння загальноінтелектуальними способами діяльності; розвиток здібності до рефлексії; розвиток комунікативної культури	Організовує обмін думками присутніх, дає оцінку тому, що відбувається	Рефлексія – активізація самооцінки і самоаналізу щодо діяльності в майстер-класі

Позиція педагога-майстра. Педагог-майстер проводить заняття зі слухачами, демонструючи прийоми ефективної роботи з учнями. Ніколи не прагне просто передати знання, а прагне залучити учасників у процес, зробити їх активними, розбудити те, що приховано навіть для них самих, зрозуміти й усунути те, що заважає у саморозвитку. Усі завдання майстра і його дії направлені на те, щоб підключити уяву учасників, створити таку атмосферу, щоб вони проявили себе як творці. Це м'яке, демократичне, непомітне керівництво діяльністю. Майстер створює атмосферу відвертості, доброзичливості, співтворчості в спілкуванні, виключає офіційне оцінювання роботи учасників майстер-класу.

У взаєминах з колегами майстер повинен застосовувати демократичний стиль педагогічної взаємодії, проявляючи свої особисті якості: комунікативність, загальнокультурний розвиток, інтелігентність тощо. Авторські технології, що презентуються в рамках майстер-класу, не володіють властивістю фотографічної відтворюваності; проте кожна з них несе ідейний заряд, володіє безліччю відтворювальних деталей, прийомів, елементів учительської майстерності.

Слід звернути увагу на мову і голос (тон, сила, виразність, дикція, інтонація, техніка); міміку, жести, управління емоціями; пантоміміку (постава, уміння стояти, сидіти, спостерігати за поведінкою учасників); уміння зосередитися на предметі розмови, володіння мнемотехнікою, аутогенним тренуванням, відсутність скутості; мистецтво спілкування: психологічна сумісність, здібність до педагогічної уваги, емпатія; педагогічну імпровізацію: уміння працювати згідно з планом "в голові", привертати особистий досвід, керувати незапланованими ситуаціями; психологічну зіркість, уміння бачити "геніїв" і підтримувати тих, що "відстають"; комунікативну культуру, уміння вести діалог, дискусію; відчуття часу.

Критерії якості підготовки і проведення майстер-класу

1. *Презентативність*. Вираженість інноваційної ідеї, рівень її уявлення, культура презентації ідеї, популярність ідеї в педагогіці, методиці й практиці освіти.

2. *Ексклюзивність.* Яскраво виражена індивідуальність (масштаб і рівень реалізації ідей). Вибір, повнота й оригінальність вирішення інноваційних ідей.

3. *Прогресивність*. Актуальність і науковість змісту й прийомів навчання, наявність нових ідей, таких, що виходять за рамки стандарту, відповідних тенденціям сучасної освіти та методиці навчання предмета, здібність не тільки до методичного, але й наукового узагальнення досвіду.

4. *Мотивованість.* Наявність прийомів і умов мотивації, включення кожного в активну творчу діяльність зі створення нового продукту діяльності на занятті.

5. *Оптимальність.* Достатність використовуваних засобів на занятті, їх поєднання, зв’язок з метою і результатом (проміжним і кінцевим).

6. *Ефективність.* Який ефект розвитку? Що це дає учасникам? Уміння адекватно проаналізувати результати своєї діяльності.

7. *Технологічність*. Чіткий алгоритм заняття (фази, етапи, процедури).

8. *Артистичність*. Піднесений стиль, педагогічна харизма, здібність до імпровізації, ступінь дії на аудиторію, готовності до розповсюдження і популяризації свого досвіду.

9. *Загальна культура*. Ерудиція, нетрадиційність мислення, стиль спілкування, культура інтерпретації свого досвіду.

ТРЕНІНГ

Термін "тренінг" (від англ. ***train, training*** - навчання, виховання, тренування) має багато визначень.

В.Д. Паригін говорить про тренінг як метод групового консультування, як активне групове навчання, орієнтоване на навчання професійно корисним навичкам та адаптації до нової соціальної ролі з відповідною корекцією "Я-концепції" та самооцінки. Вчені І. Авдєєва та І. Мельникова розглядають тренінг як багатофункціональний метод навмисних змін психологічних феноменів людини, групи й організації з метою гармонізації професійного й особистісного буття людини .

Проведення всіх різновидів тренінгових занять обов'язково пов'язане з вирішенням наступних завдань:

- отримання знань;

- формування вмінь і навичок;

- розвиток психологічних установок, які визначають поведінку у спілкуванні та перспективні здібності особистості;

- корекція і розвиток системи відносин особистості;

- підтримка індивідуальних проявів самостійності й активності особистості.

Специфічні принципи (за Авдєєвою І.М. та Мельниковою І.М.):

- **принцип добровільної участі** - учасник повинен мати особисту внутрішню зацікавленість у власних особистих змінах, а завдання викладача (тренера) створити умови, при яких учасники самі прагнутимуть до активної участі у виконанні вправ, завдань, процедур. Варто знати, що примусово особистісні зміни в позитивному напрямку зазвичай не відбуваються. Тому, особливо на перших заняттях, не слід вдаватися до примусового залучення до діяльності. Навпаки, слід дотримуватися тактики зацікавлення і стимулювання, спираючись на педагогічну аксіому: "Неможливо

насильно привести до щастя, неможливо здійснювати особистісний розвиток особистості ззовні".

- **Принцип активності.** Як уже говорилося, застосування принципу активності в тренінгу пояснюється тим, що людина засвоює тільки 5-10% з того, що чує, 50% з того, що бачить, 70% з того, що проговорює, 90% з того, що активно відтворює і застосовує. Активність зростатиме у тому випадку, коли учасники налаштовані включитися до діяльності у будь-який момент часу, а їх діяльність є різноманітною (слухання, діалог, взаємонавчання тощо).

- **Принцип дослідницької (творчої) людини:** зміст цього принципу полягає у тому, щоб налаштувати учасників на виявлення - суб'єктивне "відкриття" уже відомих ідей, фактів, закономірностей, а також своїх власних можливостей, якостей, ресурсів, способів поведінки. Для реалізації цього принципу тренеру-викладачу слід створити особливе "креативне" середовище, основними характеристиками якого є проблемність, невизначеність, атмосфера сумісного пошуку.

- **Принцип об'єктивності (усвідомлення) поведінки.** Важливим завданням керівника тренінгу має стати переведення поведінки учасників з імпульсивного на об'єктивний рівень. Універсальним засобом об'єктивізації поведінки є зворотній зв'язок, індивідуальна та колективна рефлексія.

- **Принцип партнерської (суб'єкт - суб'єктної) взаємодії.** Таким можна визначити спілкування, при якому враховуються інтереси інших учасників взаємодії, їх почуття, емоції, переживання, визначається цінність особистості і особистісної позиції іншої людини. Основною передумовою суб'єкт - суб'єктної взаємодії є уміння бачити і чути іншу людину, тобто за словами відомого російського педагога-новатора Є. Ільїна: "Любити, розуміти, сприймати, співчувати, допомагати". Важливим завданням викладача-тренера щодо реалізації цього принципу є формування в учасників інтересу до сказаного партнером, умінь уважно його вислухати, адже на думку українського психолога І. Посталовського: "Там, де люди не уміють слухати, а, отже, чути і відчувати душу іншого, там неможливе взаєморозуміння, співпраця і творчість" .

- **Принцип гармонізації інтелектуальної й емоційної сфер**. Для тренінгових занять характерною є висока емоційна напруга, обговорення різноманітних ситуацій, які можуть викликати як позитивні так і негативні емоції. Узгодження протиріччя між негативом і позитивом, балансу між психологічним комфортом і дискомфортом полягає в тому, щоб забезпечити загальне позитивне тло взаємодії, сумісне переживання успіху, задоволення та довіру між учасниками тренінгу. У такій ситуації відбуватиметься активізація інтелектуальних процесів: обговорення подій, думок, обґрунтування, формування рішень у процесі групових дискусій, які широко використовуються протягом тренінгових занять. Абсолютно неприпустимими є ситуації дискомфорту,

котрий може виникнути як результат поведінки керівника тренінгу: роздратованих жестів, недоброзичливого виразу обличчя, утомлено-тужливих подихів тощо.

- Принцип образної фіксації є своєрідним відображенням "золотого правила" дидактики - принципу наочності. Його реалізація полягає у обов'язковому відображенні змісту тренінгу в малюнках, схемах, метафорах і символах. Це допомагає учасникам краще зрозуміти, засвоїти і запам'ятати інформацію, відкрити для себе нові сторінки чи перспективи власного професійного саморозвитку та адаптації до актуальних соціальних вимог. Підвищенню ефективності реалізації принципу образної фіксації сприятиме використання технології SMART Board.

- **Принцип спрямованості на застосування результатів тренінгу в житті** покликаний перенести отриманий досвід у соціальну чи професійну практику. Зміст тренінгових занять має відображати виклики реальної життєдіяльності учасників і враховувати особливості вищої професійної школи, мати фахову спрямованість.

- **Принцип фасилітаційної позиції** - це специфічний принцип педагогічної діяльності. Його сутність полягає в постійному стимулюванні педагогом позитивних особистісних змін учасників тренінгових занять. У зв'язку з цим тренер-викладач має досконало володіти технікою рефлексивного й емпатичного слухання.

Ураховуючи вимоги "нової" парадигми навчання, можна окреслити психолого-педагогічні вимоги до викладача-тренера:

1. Вміння концентрувати увагу на кожному учаснику тренінгу, бажання і здатність йому допомогти.

2. Гнучкість позиції і толерантність.

3. Здібності до емпатії, доброзичливість і вміння створювати атмосферу емоційного комфорту.

4. Відкритість, тобто здатність відверто і тактовно виявляти свої справжні емоції, переживання і думки.

5. Ентузіазм і педагогічний оптимізм, віра в позитивні зміни своїх підопічних.

6. Урівноваженість, високий рівень особистісної саморегуляції.

7. Упевненість у собі, позитивне самовідношення та адекватна самооцінка.

8. Усвідомлення власних проблемних зон, потреб і мотивів.

9. Багата уява, інтуїція.

10. Високий рівень інтелекту, ерудованість.

11. Помірна екстравертованість.

12. Володіння методикою проведення тренінгових занять.

Методика проведення тренінгу має наступні етапи і особливості.

Вступна (організаційна) частина.

На цьому етапі слід повідомити про ціль і завдання тренінгу, домовитися з учасниками про правила поведінки і готовність їх виконувати. Бажано також коротко розповісти учасникам про себе, виконати вправу "Знайомство" (якщо заняття проводиться в незнайомій для викладача групі) та вислухати думки присутніх про очікувані результати тренінгу. Важливо, щоб ці думки були висловлені кожним учасником вголос.

Основна частина тренінгу обумовлена завданням та змістом тренінгу і може реалізуватися з використанням методів дискусії, мозкового штурму, рольової гри, обговорення проблеми в мікрогрупі, вирішення ситуаційних завдань тощо. Вибір методів залежить від:

- мети і змісту тренінгового заняття;
- особливостей групи;
- особливостей педагогічної ситуації;
- професійних і особистісних можливостей тренера-викладача.

На цьому етапі слід актуалізувати проблему, тобто зробити її індивідуально значущою для кожного учасника. Це можна здійснити за допомогою запитань такого типу: "Що для Вас значить...?", "Що Ви думаєте, коли чуєте про...?", "Ви стикалися з ...?" і т.п. Можна також доручити учасникам, працюючи в діадах, підготувати розповідь про історію, пов'язану з темою заняття, яка відбувалася в процесі практики. Обов'язковим елементом цього етапу має бути групова рефлексія - обговорення вражень, які справляє на учасників обговорювана проблема.

Інформаційний матеріал тренінгу (20-40% часу) можна викласти одним блоком або розділити на кілька логічно завершених частин, розподілених по всьому тренінгу. Задача тренера забезпечити засвоєння інформації. З цією метою можна, наприклад, провести міні-лекцію, бесіду, самостійну роботу учасників з дидактичними матеріалами. Досвід проведення тренінгових занять свідчить про ефективність засвоєння інформації у процесі групової роботи.

Мікрогрупи можуть бути гомогенними чи гетерогенними. Гомогенні групи створюють, об'єднуючи учасників з однаковим рівнем підготовки, однаковими поглядами на вирішення проблеми і т.п. При намірі створення гетерогенних груп (різних за рівнем підготовки) можна, наприклад, використовувати ***метод "випадкових співпадань":***

а) за кольором очей (карооки, блакитноокі, зеленоокі тощо);

б) за відношенням до пори року (групи "осінь", "зима", "весна", "літо");

в) за улюбленим кольором (зелений, синій, білий і т.п.);

г) з використанням "Шухляди Пандори" (у коробці перемішуються дрібні предмети кількох видів, за кількістю мікрогруп). Учасники, не дивлячись, вибирають по одному предмету, що слугує приводом до об'єднання в мікрогрупу.

Цей перелік не остаточний, кожен тренер-викладач може запропонувати свій варіант. Бажано, щоб процедура розподілу в мікрогрупи носила ігровий, жартівливий характер, що може бути гарним засобом емоційної розрядки і підготовки до інтенсивної інтелектуальної діяльності.

В основній частині тренінгу значне місце (20-60% часу) слід відвести набуттю практичних навичок (навичок вибору варіантів діяльності, комунікативних навичок, навичок прийняття рішення і т.д.). Для розвитку цих навичок можна використовувати "мозкові штурми", обговорення однієї проблеми всією групою, ігри, спрямовані на оволодіння алгоритмом прийняття рішень чи новою стратегією поведінки.

На заключну частину тренінгу бажано відвести близько 5% часу. Завдання цього етапу:

- підвести підсумки тренінгу;

- з'ясувати, чи справдилися очікування учасників;

- оцінити зміну рівня інформованості учасників та їх емоційний стан (рефлексія).

Необхідно знати, що елементи тренінгових занять мають досить пластичну структуру, у них немає чітких часових меж і обов'язкового порядку проходження. Вони можуть накладатися один на один чи йти паралельно.

МОЗКОВА АТАКА

У сучасній зарубіжній та вітчизняній школах все більшого поширення набуває застосування методу "мозкової атаки" (брейн-стормінгу). Його головна функція - навчити генеруванню ідей.

Можна виділити наступні етапи "мозкової атаки":

1) формулювання проблеми, яку необхідно розв'язати;

2) тренувальна розминка: вправляння у швидких пошуках відповідей на запитання ("від простого до складного"), звільнення від впливу психологічних бар'єрів (сором’язливості, ніяковості, замкнутості, скутості);

3) безпосередньо мозкова атака - "штурм" висунутої проблеми: всі пропозиції окремих учасників чи "творчих груп" фіксуються без критики;

4) сумісна оцінка і відбір кращих ідей;

5) повідомлення про результати "мозкової атаки" і спільне обговорення кращих ідей, їх захист; прийняття колективного рішення.

Методична особливість методу "Мозкової атаки" полягає у тому, що оцінювання та аналіз ідей здійснюється лише після того як запропоновані всі варіанти рішень. У

зв'язку з цим можна виокремити шість основних правил проведення "мозкового штурму":

1. **Відсутність критики.**

Не варто показувати, що ідея не має цінності, ігнорувати будь-яку пропозицію, демонструючи це вербальними чи невербальними засобами.

2. **Заохочення ідей.**

Викладач-тренер мусить зробити акцент на кількості ідей, а не на їх якості, оскільки на стадії оцінювання у кожного з учасників з'явиться можливість висловитися стосовно тієї чи іншої пропозиції.

3. **Рівноправність учасників.**

Необхідно знайти спосіб уникнення домінування одного чи кількох членів групи. З цією метою можна використати схему висловлювання думок по черзі. Така процедура може зробити процедуру дещо формалізованою, однак це компенсується залученням до активної участі всіх членів групи.

4. **Свобода асоціацій.**

Щоб отримати щонайбільшу кількість ідей та пропозицій, не слід накладати обмежень на процес висловлювання. Треба взяти за основу аксіому: "Будь-яка ідея варта уваги".

5. **Запис усіх ідей.**

Усі думки повинні фіксуватися, що надихає учасників на подальші роздуми.

6. Час на осмислення.

Я к тільки всі ідеї будуть зафіксовані, необхідно надати час для аналізу, осмислення та висловлювання.

Суттєвою перевагою даного методу є те, що він дозволяє виявити й співставити індивідуальні судження, розглянути весь спектр ідей по вирішенню проблеми, а потім із багатьох варіантів вибрати виважене та обґрунтоване рішення.

Портфоліо як індивідуальна траєкторія підвищення кваліфікації педагога.



Модернізація освіти змушує по-новому поглянути не тільки на форми оцінювання досягнень учнів, а й шукати ефективні форми оцінювання педагогічної і науково-методичної діяльності вчителя. Однією з таких форм може стати Портфоліо вчителя, популярне в різних системах освіти.

Що таке Портфоліо? В перекладі з англійської – «папка, справа, посада»; з італійської – «папка з документами», «папка спеціаліста»; з французької – «викладати», «формулювати», «нести», а також «аркуш», «сторінка» або «досьє», «зібрання досягнень».

У XV– XVIст. поняття «портфоліо» прийшло до нас із Західної Європи. В особливій папці під назвою «портфоліо» архітектори представляли замовникам ескізи своїх будівельних проектів. Уміст таких папок давав замовнику можливість скласти уявлення про професійні здібності майстра. У свій час у Портфоліо втілилювались найважливіші досягнення дизайнерів, фотографів, архітекторів. Сьогодні Портфоліо застосовують для демонстрації досягнень як організацій, так і окремих працівників.

У сфері освіти Портфоліо почали використовувати з середини 80-х років у Сполучених Штатах Америки. На думку автора книги «TheTeachingPortfolio» Пітера Зелдіна, Портфоліо вчителя – це черговий етап у розвитку професії. Сьогодні понад 1000 американських шкіл і вузів активно використовують Портфоліо.

На початку 2000-х років Портфоліо почали запроваджувати на освітніх просторах пострадянських країн.

Однозначного тлумачення терміна не існує. Кожен із дослідників і практиків пропонує своє визначення. Отже, Портфоліо – це:

- візитна картка, тобто сукупність відомостей про людину, організацію, досьє, тобто сукупність документів, зразків робіт, фотографій, що дають уявлення про пропоновані можливості, послуги фірми чи спеціаліста (Новітній словник іноземних слів і виразів).
- представлення у фактах педагогічних якостей і досягнень викладача, що включає спектр документів, які формують уявлення про специфіку підходу і ступінь ефективності професійної роботи вчителя.
- візитка вчителя, що містить певні анкетні дані, інформацію про підвищення кваліфікації, досягнення, педагогічні технології і методи, що їх використовує вчитель, творчі роботи й методичні матеріали, відгуки про його роботу і публікації.

- індивідуальна папка, у якій зафіксовані особисті професійні досягнення вчителя в освітній діяльності, результати навчання, виховання і розвитку учнів, внесок педагога в розвиток системи освіти.
- спосіб фіксування й накопичення матеріалів, що демонструють рівень професіоналізму вчителя, його вміння вирішувати завдання своєї професійної діяльності, показує рівень підготовленості педагога і рівень його активності в класних і позакласних видах діяльності.

Як бачимо, тлумачення відрізняються лише акцентами. Загальне визначення терміна зі словника іншомовних слів і виразів вказує на дві основні закономірності Портфоліо:

- візитна картка (тобто, інформація, яка дає уявлення про особу, і в широкому сенсі – людину як особистість);
- досьє (тобто сукупність документів, які формують уявлення про здобутки у професійній діяльності цієї особистості).

Інші визначення лише вказують вектор, за яким має рухатись учитель, упорядковуючи і обираючи для презентації свої здобутки (формування уявлень про підходи, ефективність роботи тощо). Портфоліо створюється з відповідною метою, виконує певні завдання, має різні види, тому вчитель може обрати будь-яке з визначень, керуючись поставленими перед ним завданнями.

На наш погляд, найкраще визначає пріоритетну мету створення Портфоліо останнє визначення. Адже це не просто механічна фіксація здобутків упродовж звітного періоду, це засіб педагогічної діагностики, метод оцінки професіоналізму педагога, що дозволяє продемонструвати усі досягнення вчителя, зміщуючи акцент з оцінки на самооцінку. Це і форма рефлексії, що дозволяє вчителеві проаналізувати власну педагогічну діяльність, здійснити якісну оцінку результату і вибудувати план подальшої роботи, підвищити її ефективність. Це й інструмент для забезпечення моніторингу професійного зростання педагога.

Таким чином, робота над Портфоліо розвиває дослідницьку культуру вчителя, удосконалюючи особистісну, соціальну й професійну компетентність – уміння самостійно здобувати, аналізувати й ефективно використовувати інформацію, уміння раціонально працювати у світі, що постійно змінюється. Орієнтуючись на самооцінку і рефлексію, Портфоліо вчителя може стати мотиваційною основою діяльності педагога і сприяти його особистісному розвитку, стимулюючи до самоосвіти й удосконалення професійної підготовки.

В ідеї Портфоліо як у сучасній формі представлення професіоналізму педагога якнайкраще реалізується гасло сучасного життя «Освіта впродовж життя».

Створення Портфоліо дає змогу від адміністративної системи обліку результативності педагогічної діяльності вчителя перейти до об'єктивної системи оцінювання рівня успішності його професійної діяльності. Використання Портфоліо дає змогу вчителеві досягти таких цілей:

- простежити еволюцію своєї професійної педагогічної діяльності;
- систематизувати створені ним навчальні матеріали та інші доробки;
- створити можливість гідного представлення колегам свого досвіду;
- сприяти розширенню методичного діапазону навчального закладу;
- підготуватися до участі в конкурсах педагогічної майстерності;
- підвищити рівень професійної конкурентоспроможності;
- підготуватися до атестації.

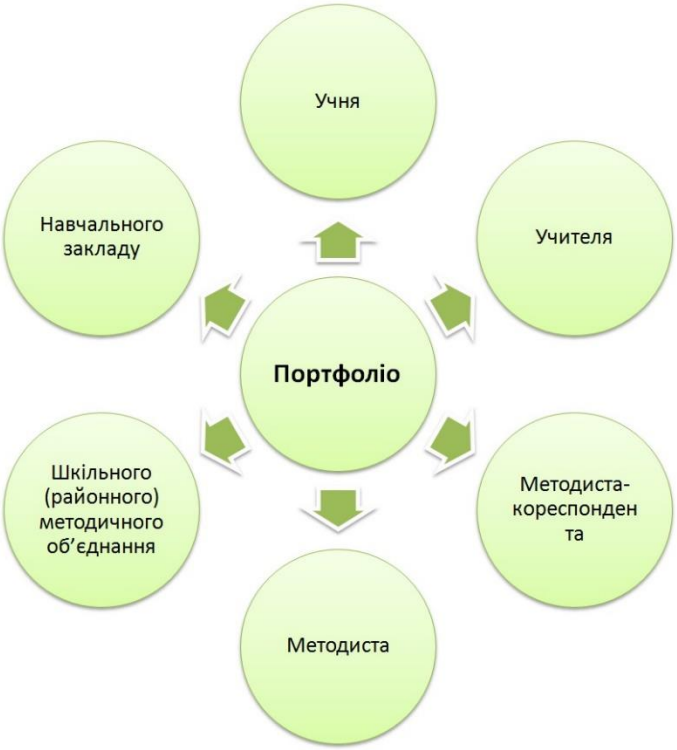
Таким чином, робота над створенням Портфоліо вирішує чимало завдань, що постають перед сучасним учителем та має широку сферу використання.

Залежно від мети створення виділяють такі види Портфоліо:

1. «Папка досягнень», що спрямована на підвищення власної значимості вчителя і відображає його успіхи (уміщає грамоти, дипломи учителя й учнів, сертифікати, інформацію про перемоги в конкурсах тощо).
2. Рефлексивне Портфоліо, яке простежує динаміку особистісного розвитку вчителя, допомагає проаналізувати результативність його діяльності як у кількісному, так і в якісному плані протягом певного періоду (уміщує статті, відеокасети із записом уроків та позакласних заходів, що засвідчує якісні зміни в методиці викладання, удосконалення стилю викладання, набуття й розвиток навичок викладання тощо).
3. Проблемно-тематичне Портфоліо, пов'язане з написанням статті, реферату, наукової роботи, доповіді на конференції, узагальненням результатів діяльності за певною проблемою.
4. Методичне Портфоліо, яке містить зібрані або створені педагогом методичні матеріали, що засвідчують рівень його професіоналізму.
5. Презентаційне Портфоліо, яке містить стислий виклад основних досягнень учителя, відомості про його освіту, професійний досвід, наукові й методичні інтереси.
6. Комплексне Портфоліо, яке об'єднує всі попередні види Портфоліо, або декілька з них.

Як окремий вид деякі дослідники виділяють Портфоліо, підготовлене для проходження атестації. Зміст і структуру такого Портфоліо визначає установа, яка атестацію проводить.

Залежно від авторства виділяють:



Залежно від носія інформації Портфоліо поділяють на «паперові» й електронні.



Під електронним Портфоліо сьогодні мають на увазі сайт-портфоліо, який останнім часом набуває популярності. Можливості інтернет-ресурсів дозволяють яскраво і різнопланово представити інформацію, ознайомити з нею велику кількість людей, обмінюватися досвідом з колегами. Крім того, сайт-портфоліо уможливлює

постійне оновлення поданих на ньому матеріалів, що стимулює автора сайту до самовдосконалення і поетапного вирішення завдань задля поставленої мети.

Учителі-предметники, учасники творчих і дискусійних груп за допомогою мережі «Партнерство в навчанні» (http://ua.partnersinlearningnetwork.com) організовують свої спільноти. Ця створена за підтримки корпорації MicrosoftМережа об'єднує освітян з багатьох країн світу, допомагаючи їм розкрити творчий потенціал та знайти однодумців у справі покращення освіти. Приєднавшись до мережі, учитель має в ній власну сторінку – Мій блокнот. З неї можна отримати доступ до спільнот, які його цікавлять або які він же і створив, особистих і загальних документів та інших завантажених ним у мережу ресурсів.

Сайт-портфоліо не заперечує існування «паперового» Портфоліо, але значно розширює можливості самопрезентації. Автор сайта-портфоліо може зробити паперовий еквівалент електронного Портфоліо у вигляді стислого витягу, що містить матеріали з посиланнями на сайт-портфоліо.

Загальноприйнятої моделі Портфоліо не існує, адже Портфоліо вчителя підпорядковане обраній меті, і саме вона визначає його тип, відображає індивідуальність автора, рівень його професійної майстерності, намічені ним шляхи до самовдосконалення. Велику роль у формуванні Портфоліо відіграє специфіка навчальної дисципліни, у межах якої воно створюється. Робота над створенням Портфоліо вимагає від учителя регулярного самомоніторингу, націленості на самовдосконалення.

Підходи до укладання Портфоліо визначено такі:

- Портфоліо вчителя – це не тільки втілення успіхів педагога, а й матеріал, що висвітлює різні сторони його роботи. Навіть не зовсім вдала експериментальна робота може засвідчити його дослідницький підхід до викладання та стати поштовхом до вдосконалення педагогічної діяльності.
- Грамотно укладене Портфоліо відповідає передовсім на питання «ЯК?» і тільки після того на питання «ЩО?».
- Змістова наповненість Портфоліо відповідає принципу цілісності, що передбачає тематичну завершеність поданих матеріалів.
- Добір інформації до Портфоліо здійснюється на основі принципів об'єктивності й достовірності.
- Виклад інформації в Портфоліо підпорядковується двом основним правилам: послідовність і ясність, що передбачає структуризацію матеріалів, логічність і лаконічність усіх письмових пояснень.
- Усі декларовані педагогічні уміння підтверджуються прикладами проведених учителем заходів – таким чином реалізується вимога щодо наочності результатів роботи;

- Усі матеріали Портфоліо повинні бути акуратно й естетично оформлені.
- Обсяг опису узагальнених й презентованих матеріалів має бути стислим (10-12 сторінок). Додатки можуть охоплювати більший обсяг, адже вони ілюструють усі тези представленого опису.
- Матеріали Портфоліо датуються: часовий обсяг поміщених матеріалів визначається метою укладання Портфоліо (протягом п'яти років – Портфоліо для атестації тощо). Матеріали Портфоліо періодично оновлюються.

Структура Портфоліо може бути різною. Універсальна структура Портфоліо вчителя містить 5 розділів. Залежно від мети і типу Портфоліо окремий розділ може бути поділено на менші частини або ж можуть додаватися нові розділи. Кожен із пунктів розділу може бути виділений в окремий розділ.

Розділ I.	Загальні відомості про вчителя.
Розділ II.	Науково-методична діяльність.
Розділ III.	Результати педагогічної діяльності.
Розділ IV.	Позакласна діяльність з предмета.
Розділ V.	Навчально-матеріальна база.

Розділ I. Загальні відомості про вчителя (або Візитна картка).

Цей розділ повинен представити педагога та розкрити процес його індивідуального розвитку. У розділі вказують:

- Прізвище, ім'я, по батькові педагога. Поруч можна помістити портрет педагога, за бажанням – сформулювати девіз або педагогічне кредо.
- Посаду (предмет, який викладається).
- Категорію.
- Назву навчального закладу.
- Статус учителя. Вказується статус педагога у професійній галузі (учитель-методист, експерт, автор посібників, учасник конференцій, член товариства, здобувач наукового ступеня, керівник творчої групи, переможець або лауреат конкурсів, Відмінник освіти…). Бажано вказати рік освоєння кожного ступеня в професійному зростанні.
- Інформацію про освіту (який заклад і коли закінчив учитель, яку спеціальність і кваліфікацію має відповідно до диплома). Якщо вчитель має декілька дипломів – указують усі.
- Загальний трудовий і педагогічний стаж роботи. Перераховуються навчальні заклади, у яких працював педагог. Цей пункт особливий тим, що дає уявлення про педагогічний досвід педагога.
- Інформацію про підвищення кваліфікації. У цьому пункті вказуються кількість і час проходження курсів підвищення кваліфікації, семінари та тренінги, які відвідував учитель у міжкурсовий період. Якщо учитель був організатором курсів або семінарів, – це варто вказати. Вказують також і відвідання курсів, які не пов'язані з професією педагога, а стосуються суміжних галузей.

№	Назва курсу (дисципліни, модуля). Тема семінару.	Термін проходження (рік, місяць)	Навчальний заклад	№ свідоцтва
1	„Розвиток читацької компетенції учнів старших класів” (семінар)	жовтень, 2009 року	Технічний ліцей Шевченківського району	
2	Участь у Всеукраїнській конференції вчителів-новаторів „Партнерство в навчанні”	березень, 2010року	КУ імені Бориса Грінченка	

Детальніше характеризуються ті курси (теми, модулі) із практики підвищення кваліфікації, які найбільше вплинули на стиль викладання вчителя, змінили його ставлення до викладання тощо.

- Нагороди, грамоти, подяки. Цей пункт містить матеріали, що відображають досягнення вчителя в різних галузях: копії документів, які засвідчують наявність вчених і почесних звань і ступенів, державні нагороди, грамоти, дипломи різноманітних конкурсів. Бажано помістити нагороди, грамоти в порядку значимості. Певна частина відомостей цього розділу буде розташована на титульній сторінці, наприклад, прізвище, ім’я, по батькові, посада (предмет, який викладається), категорія, назва навчального закладу, проблема, яка досліджується, тощо.

Якщо вчитель створює Портфоліо для участі в конкурсі, цей розділ можна доповнити інформацією про особисту карту вчителя (або виділити її в окремий підрозділ). В особистій карті вказуються всі дані про місцезнаходження вчителя і його навчального закладу, включаючи електронну адресу.

- На титульній сторінці необхідно зазначити дату створення Портфоліо.

Окремі пункти І Розділу можна виокремити і сформувати їх у розділ „Професійна автобіографія”. До цього розділу ввійдуть пункти „Посади і призначення”, „Карта самоосвіти вчителя”, „План самоосвіти на п’ять років”. У карті самоосвіти вказують джерела інформації, якими користується педагог. У плані самоосвіти вказують тему самоосвіти, мету і завдання професійного розвитку. До нього включають види діяльності, що характеризують цей процес (вивчення психолого-педагогічної і методичної літератури, розробку програмно-методичного забезпечення навчального процесу, узагальнення і розповсюдження досвіду роботи вчителя, підвищення кваліфікації тощо).

.ua/?p=344#:~:text=%D0%9F%D0%BE%D1%80%D1%82%D1%84%D0%BE%D0%BB%D1%96%D0%BE%20%D1%8F%D0%BA%20%D1%96%D0%BD%D0%B4%D0%B8%D0%B2%D1%96%D0%B4%D1%83%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B0%20%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%94%D0%BA%D1%82%D0%BE%D1%80%D1%96%D1%8F,%D0%BF%D0%BE%D0

Додаток М


coggle
made for free at coggle.it
"перевтілення"
співімпровізація
артизтизмtext
чарівність або сила притягання
добродушна атмосфера
плавні переходи від одного етапу до іншого
наявність почуття гумору має свої функції:
посилюється мотивація до навчання
ПЕДАГОГІЧНА ТВОРЧІСТЬ ВЧИТЕЛЯ Василь Сухомлинський виділяє певні ознаки творчості вчителя:
педагогічний такт
прохання без висловленнятext
вимогливість без присіклливостіtext**
ведення бічди безконфліктного дидактизму
здатність до емоційного переживання
вміння підтримати
вміти співчувати та ставити себе на місце іншого
високий рівень загальної культури
креативність
творчий стиль мислення
спрямованість та формування творчої особистості учня
Високий рівень складності процесу навчання
метод надання вибору !?
"мозковий штурм"

РОЗДІЛ VIII
ГЛОСАРІЙ ТЕРМІНІВ ТА ПОНЯТЬ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Академічна свобода — самостійність і незалежність учасників освітнього процесу під час діяльності, що здійснюється на принципах свободи слова, думки і творчості, поширення знань та інформації, вільного оприлюднення і використання результатів наукових досліджень з урахуванням обмежень, установлених законом.

А**кадемічна доброчесність** — це сукупність етичних принципів та визначених законом правил, якими мають керуватися учасники освітнього процесу під час навчання, викладання та провадження наукової (творчої) діяльності з метою забезпечення довіри до результатів навчання та/або наукових (творчих) досягнень.

Аналіз – метод дослідження, який вивчає предмет, уявно чи реально розчленовуючи його на складові елементи, як-от частини об'єкта, його ознаки, властивості, відношення, відтак розглядає кожен з виділених елементів окремо в межах єдиного цілого.

Атестація педагогічних працівників будується на принципах гласності і суворого дотримання Законів України та Типового положення «Про атестацію педагогічних працівників України».

Атестація педагогічних працівників — це система заходів, спрямованих на всебічне та комплексне оцінювання педагогічної діяльності педагогічних працівників.

Аутопсихологічна компетентність (уміння бачити недоліки в своїй роботі прогнозувати проект власного психологічного розвитку)

Баддінг (budding) партнер - включення педагогічного працівника в процес діяльності іншого педагога.

Бесіда — з'ясування й погодження позицій, вияв незадоволення діями працівника, обговорення результатів контролю, переконання в чому-небудь.

Валеологічна компетентність (уміння забезпечити власний здоровий спосіб життя і здоров'язберігаючу функцію під час навчально-виховного процесу)

- Ведення щоденників саморефлексії.

Взаємовідвідування занять спрямоване на обмін досвідом роботи, поширення передового педагогічного досвіду, надання допомоги в роботі.

Види освіти — формальна, неформальна, інформальна.

Викладацька діяльність — діяльність, яка спрямована на формування знань, інших компетентностей, світогляду, розвиток інтелектуальних і творчих здібностей, емоційно-вольових та/або фізичних якостей здобувачів освіти (лекція, семінар, тренінг, курси, майстер-клас, вебінар тощо), та яка провадиться педагогічним (науково-

педагогічним) працівником, самозайнятою особою (крім осіб, яким така форма викладацької діяльності заборонена законом) або іншою фізичною особою на основі відповідного трудового або цивільно-правового договору.

Групові форми - мобільні об'єднання педагогів за інтересами з метою створення оптимальних умов для творчих дискусій, обміну досвідом, виконання практичних завдань.

Дидактична гра-це ***метод імітації*** (наслідування, відображення) ухвалення управлінських рішень у різноманітних ситуаціях шляхом гри (програвання, розігрування) за правилами, які вже виробили або виробляють самі учасники.

Дискусія — з лат. означає дослідження, колективне обговорення спірного питання, обмін думками, ідеями між кількома учасниками.

Ділова гра — метод навчання професійної діяльності шляхом її моделювання, близького до реальних умов, обов'язково з динамічним розвитком ситуації, завдання чи проблеми, що вирішується, у процесі ділової гри відбувається діалог на професійному рівні, зіткнення думок і позицій, взаємна критика гіпотез і пропозицій, їх обґрунтування і зміцнення, що

Єдина науково-методична проблема **–** колективна форма пошукової роботи щодо вирішення актуальної психолого-педагогічної проблеми з метою вдосконалення освітнього процесу та підвищення професійно-кваліфікаційного рівня педагогів.

- За допомогою діагностичних процедур визначення можливостей, перспектив, чинників, які перешкоджають досягненню мети.
- Загальнокультурна (інтелігентність, толерантність, ґречність, повага до себе і оточуючих).

Заклад освіти — юридична особа публічного чи приватного права, основним видом діяльності якої є освітня діяльність. **Здобувачі освіти** — вихованці, учні, студенти, курсанти, слухачі, стажисти, аспіранти (ад'юнкти), докторанти, інші особи, які здобувають освіту за будь-яким видом та формою здобуття освіти.

Змішане навчання або **blended learning** — методика, за якою студенти засвоюють частину освітнього матеріалу онлайн, а частину – офлайн.

Імерсивні технології є одним із напрямів STEM-освіти. Immersive (занурювати) – технології повного або часткового занурення у віртуальний світ або різні види змішання реальної та віртуальної реальності.

Індивідуальна науково-методична робота — усвідомлена, цілеспрямована, планомірна та неперервна робота педагогів з удосконалення їхньої теоретичної і практичної підготовки, необхідної для практичної діяльності.

Індивідуальні форми — надання адресної практичної допомоги педагогові у розвитку його професійної програми підвищення кваліфікації з урахуванням рівня його компетентності, потреб і зацікавленості.

Ініціативні групи — об'єднання педагогів, які утворюються на час підготовки та проведення важливих методичних заходів (засідання педагогічної ради, науково-педагогічна конференція, педагогічні читання тощо). У період підготовки засідання педагогічної ради або здійснення інших організаційних або підсумкових заходів ініціативна група педагогів вивчає стан актуальних проблем навчально-виховної та методичної роботи, відвідуючи навчальні заняття й масові заходи, проводить бесіди з педагогами, анкетування, узагальнює думки та побажання щодо вдосконалення певної ділянки роботи. Під час засідання педагогічної ради або проведення інших організаційно-методичних заходів ініціативна група організовує дискусію, полеміку з обговорюваних питань.

Інтеграція технологій — здатність ефективно поєднувати онлайннавчання з аудиторним навчанням.

Інформальна освіта — це освіта, яка передбачає самоорганізоване здобуття особою певних компетентностей, зокрема під час повсякденної діяльності, пов’язаної з професійною, громадською або іншою діяльністю, родиною чи дозвіллям.

- Інформаційно-технологічна (уміння роботи з комп'ютером, використання схем, діаграм, таблиць, ТЗН)

Ключові компетентності — вільне володіння державною мовою; здатність спілкуватися рідною (у разі відмінності від державної) та іноземними мовами; математична компетентність; компетентності у галузі природничих наук, техніки і технологій; інноваційність; екологічна компетентність; інформаційно—комунікаційна компетентність; навчання впродовж життя; громадянські та соціальні компетентності, пов’язані з ідеями демократії, справедливості, рівності, прав людини, добробуту та здорового способу життя, з усвідомленням рівних прав і можливостей; культурна компетентність; підприємливість та фінансова грамотність.

Колективна форма – певна діяльність групи людей, перед якими поставлена спільна мета.

Компетентність — динамічна комбінація знань, умінь, навичок, способів мислення, поглядів, цінностей, інших особистих якостей, що визначає здатність особи успішно соціалізуватися, провадити професійну та/або подальшу навчальну діяльність.

- Комунікативно-ситуативна компетентність (моральне задоволення від спілкування)

Консультування — надання допомоги в самостійному вивченні будь-якого складного питання. За змістом консультації можуть бути як теоретичними, так і

практичними. Консультування вчителів входить в обов’язок насамперед керівників закладу й керівників методичного об'єднання.

Корегування – внесення поправок, виправлень у що-небудь.

Корпоративне навчання педагогів є оперативним формуванням професійних компетентностей, що передбачає максимальну їх реалізацію в реальній освітній ситуації й виражається в зміні поведінки вчителів, підвищенні якості та продуктивності їх праці.

Коучінг (coaching) еврика - розкриття потенціалу особистості педагога.

Менторінг (mentoring) обмін -цілеспрямована передача досвіду.

Метод "портфоліо" - опис роботи з аналізом її ефективності, найбільш вдалі методичні розробки, приклади творчих робіт учнів тощо. Він може містити також документи, які фіксують професійний розвиток (дипломи, грамоти, подяки, характеристики та ін.), наукові, творчі роботи, власні статті, статті відомих науковців, які висвітлюють особливості тієї проблеми, над якою працює власник портфоліо, психологічні дослідження, конспекти уроків, виховних заходів.

Метод Секондмент (secondment) відрядження - це відрядження до іншої організації або ротація персоналу в колективі з метою розповсюдження інноваційного досвіду роботи, опанування нових умінь і навичок, необхідних для сходження професійними сходами, вивчення кола обов’язків сумісних спеціалістів, із якими доводиться стикатися на посаді з метою забезпечення взаємозамінності працівників.

Методична компетентність (робота над проблемою, конспекти уроків, методи, прийоми, форми роботи з різними групами учнів, участь у конкурсах, у роботі НМК, виступи, публікації)

Методична рада – педагогічний колективний орган внутрішнього управління, який сприяє творчому підходу до організації педагогічної діяльності.

Методична робота – це цілісна система взаємопов'язаних дій і заходів, яка ґрунтується на досягненнях науки, передовому досвіді й конкретному аналізі труднощів, що виникають у педагогів, і спрямована на всебічне підвищення професійної майстерності кожного педагога, вихователя, керівника закладу освіти, на збагачення й розвиток творчого потенціалу педагогічного колективу, а в результаті – на досягнення оптимальних наслідків освіти, виховання й розвитку майбутніх громадян України.

Методичний аукціон — форма творчого «продажу»-«купівлі» інноваційних форм засідання методичного об’єднання вчителів початкових класів.

Методичний турнір-це нетрадиційна колективна форма роботи з педагогічними працівниками, спрямована на пошук, розвиток, підтримку прогресивного педагогічного досвіду або пошук нових ідей, шляхів розв'язання актуальних проблем освіти.

Методичний фестиваль- це багатопланова разова форма методичної роботи з великою аудиторією педагогів та методистів, що передбачає пропаганду ППД і ставить за мету обмін досвідом роботи, впровадження нових педагогічних знахідок.

Методичні об'єднання — найпоширеніша форма підвищення кваліфікації шляхом залучення педагогічних працівників до дискусій, диспутів, вирішення проблемних ситуацій, моделювання фрагментів занять з вихованцями на основі ідей педагогічної науки й передового педагогічного досвіду.

Методичні рекомендації — комплекс пропозицій і вказівок, які сприяють упровадженню найефективніших методів і форм роботи для вирішення будь-якої проблеми.

Мікрогрупа — одна з форм колективної методичної роботи, у якій, на відміну від методичних об’єднань, за визначальний критерій узято взаємну симпатію і, головне, інтерес до єдиної педагогічної ідеї. Вона створюється на добровільних засадах у складі 5—7 педагогів. Кожен учасник спочатку самостійно вивчає проблему, певний її аспект, потім доповідає колегам про

Нарада — колективне обговорення окремих питань групою осіб, які мають безпосереднє відношення до їх вирішення. Наради можуть бути періодичні і спрямовані на вирішення поточних проблем методичної роботи; короткі і тривалі.

Наскрізні вміння — читання з розумінням, уміння висловлювати власну думку усно і письмово, критичне та системне мислення, здатність логічно обґрунтовувати позицію, творчість, ініціативність, вміння конструктивно керувати емоціями, оцінювати ризики, приймати рішення, розв’язувати проблеми, здатність співпрацювати з іншими людьми.

Наставництво як форма методичної роботи полягає в тому, що досвідчені педагоги ведуть індивідуальну роботу з молодими, малодосвідченими працівниками, передаючи їм досвід, практично допомагають у виконанні завдань (у підготовці до деяких занять чи заходів, плануванні роботи, оформленні відповідної документації). Ця допомога здійснюється шляхом порад, ознайомлення з практикою роботи наставника, технікою виконання окремих завдань.

Неформальна освіта — це освіта, яка здобувається, як правило, за освітніми програмами та не передбачає присудження визнаних державою освітніх кваліфікацій за рівнями освіти, але може завершуватися присвоєнням професійних та/або присудженням часткових освітніх кваліфікацій.

Онлайн-взаємодія — здатність налагодити ефективну онлайн-взаємодію зі студентами та студентів між собою

Оперативно-методична нарада — колективна форма підвищення наукового рівня педагогічної роботи, попередження можливих помилок, виправлення допущених

недоліків у роботі. На оперативно-методичній нараді розглядаються питання, які неможливо передбачити та спланувати заздалегідь. Такі наради проводяться з керівниками установ, педагогічними працівниками та методистами з метою оперативного обговорення окремих методичних питань, постановки поточних навчально-виховних завдань, поточного інструктування педагогів. За характером і змістом роботи їх можна поділити на три типи: інформаційні, інструктивні, звітні.

Освітній процес — система науково-методичних і педагогічних заходів, спрямованих на розвиток особистості шляхом формування та застосування її компетентностей.

Педагогічна рада — постійний орган управління навчальним закладом, призначений для розгляду основних питань навчально-виховної роботи. Головним завданням педагогічної ради є об'єднання зусиль педагогічного колективу закладу на піднесення рівня навчально-виховної роботи, упровадження в практику досягнень педагогічної науки й передового педагогічного досвіду.

Педагогічна діяльність — інтелектуальна, творча діяльність педагогічного (науково-педагогічного) працівника або самозайнятої особи у формальній та/або неформальній освіті, спрямована на навчання, виховання та розвиток особистості, її загальнокультурних, громадянських та/або професійних компетентностей.

Персоналізація — здатність створювати навчальне середовище, яке дозволяє студентам реалізувати власні цілі, темп та/або спосіб навчання.

Планування – це вид діяльності, який визначає перспективу і майбутній стан організації, шляхи і способи його досягнення.

Постановка мети – це встановлення конкретних, вимірних, досяжних, реалістичних та часо-спрямованих цілей.

Проблемний семінар — групове обговорення однієї особливо важливої та складної проблеми; організаційна форма методичної роботи з педагогічними кадрами, які об'єднані спільним інтересом до конкретних питань діяльності школи і прагненням до вдосконалення існуючої практики відповідно до рекомендацій психолого-педагогічної науки; забезпечує всебічне вивчення відповідної наукової проблеми і формує особисту позицію та практичну готовність учасників до використання результатів наукових досліджень.

Професійна компетентність учителя є сумою знань, умінь і навичок, на основі яких формується творчий потенціал учителя, будується його професійна діяльність. Професійна компетентність учителя складається з компетенцій – кваліфікаційних характеристик педагога, що визначають стиль його роботи, спосіб досягнення професійної мети. До них входять:

Психолого-педагогічний семінар — форма методичної роботи, яка полягає в ознайомленні педагогів з новітніми досягненнями психолого-педагогічної науки і передового досвіду на основі обговорення слухачами повідомлень, доповідей, рефератів, виконаних ними за результатами досліджень, проведених самостійно чи під керівництвом спеціалістів у даній галузі.

Регулювання – це вид діяльності, що являє собою вплив керівника на підлеглих так, щоб вони виконували роботу для досягнення цілей організації.

Результат науково-методичної роботи - це задоволення професійного інтересу кожного вчителя, високий рівень його особистісного професійного розвитку, що виявляється в удосконаленні педагогічної діяльності.

Результати навчання — знання, уміння, навички, способи мислення, погляди, цінності, інші особисті якості, набуті у процесі навчання, виховання та розвитку, які можна ідентифікувати, спланувати, оцінити і виміряти та які особа здатна продемонструвати після завершення освітньої програми або окремих освітніх компонентів.

Рольова гра нагадує ділову, але тут кожному учасникові належить певна роль чи визначено його функцію.

Самоосвіта — це процес, тісно пов'язаний із повсякденною індивідуальною діяльністю. Рушійною силою самоосвітньої діяльності є суб'єктивне усвідомлення педагогом об'єктивної потреби в узагальненні своєї професійної діяльності. Організація самоосвіти педагога залежить від рівня підготовки, цілей удосконалення його педагогічної майстерності й передбачає визначення проблеми, вибір раціональних форм і способів усвідомлення матеріалу, опанування методики аналізу і способів узагальнення власного і колективного досвіду, залучення до методів дослідницького характеру.

Самоосвітня діяльність (курси підвищення кваліфікації, рефлексія, виявлення і впровадження продуктивних технологій в навчально- виховний процес.

Семінар — форма науково-методичної роботи з педагогічними кадрами, спрямована на підвищення їхньої кваліфікації в процесі обговорення проблемних питань, доповідей, виступів, відвіданих навчально-виховних заходів.

Сертифікація педагогічних працівників — це зовнішнє оцінювання професійних компетентностей педагогічного працівника (у тому числі з педагогіки та психології, практичних вмінь застосування сучасних методів і технологій навчання), що здійснюється шляхом незалежного тестування, самооцінювання та вивчення практичного досвіду роботи.

Складові педагогіки партнерства*:* повага до особистості; доброзичливість і позитивне ставлення; довіра у відносинах; діалог — взаємодія — взаємоповага; розподілене лідерство (проактивність, право вибору та відповідальність за нього,

горизонтальність зв’язків); принципи соціального партнерства (рівність сторін, добровільність прийняття зобов’язань, обов’язковість виконання домовленостей). Якщо раніше система освіти була спрямована на тривалу, ґрунтовну трансляцію знань від учителя до учня, то зараз процес передачі знань є багатовекторним «від усіх і всюди», а вчитель має стати партнером для учня у формуванні ключових компетентностей. Саме таку роль відводить педагогу Концепція Нової української школи.

Спеціальна компетентність (забезпечення результативності та якості своєї роботи, здатність до саморозвитку – творчість, конкурентоспроможність на ринку праці).

Створення власної бази кращих сценарії уроків, цікавих прийомів, знахідок.

Стимулювання–це процес регулюючого впливу на працівника чинників зовнішнього середовища з метою підвищення його трудової активності. Якщо мотивація підштовхує діяльність зсередини, то стимулювання приваблює її ззовні можливістю задоволення потреб.

Структура методичної роботи ЗЗСО – це сукупність взаємопов’язаних різних форм науково-методичної роботи, визначених на певний термін.

Творчі групи — це організовані невеликі колективи досвідчених працівників освіти, які поглиблено вивчають розв'язувану певну наукову проблему і забезпечують творче впровадження в практику закладів висновків і положень психолого-педагогічної науки; своєрідна форма залучення педагогів і керівників закладів до творчої діяльності із упровадження в практику роботи досягнень педагогічної науки та передового педагогічного досвіду.

Тренінг - це групове заняття під керівництвом ведучого, спрямоване на відпрацьовування особистісних навичок, краще розуміння себе й інших. Будь-який тренінг має яскраво виражений інтерактивний характер, тому що розрахований на активну суб'єктну реакцію учасників (інтелектуальну, емоційну, дієво-практичну).

Тьюторство (tutoring) координація - супровід процесу навчання, обговорення досвіду перенесення отриманих знань у реальну практику.

Управлінський супровід впровадження науково-методичної проблеми ЗЗСО – *це цілеспрямований і організаційний процес управління*, котрий має відбуватися у такій послідовності: постановка мети – планування – організація – аналіз – регулювання – контроль – стимулювання – корегування.

Форма методичної роботи – змістовно насичена та методично забезпечена система пізнавального і професійного спілкування, взаємодії консультанта і клієнта. Методична робота здійснюється практично постійно і найбільш повно враховує запити та потреби педагогічних працівників, більш динамічно реагує на потреби педагогічної практики, її зміст визначається як загальними цілями побудови української національної

школи, так і конкретними знаннями, які витікають з реального стану професійної діяльності педагогічних працівників.

Формальна освіта — це освіта, яка здобувається за освітніми програмами відповідно до визначених законодавством рівнів освіти, галузей знань, спеціальностей (професій) і передбачає досягнення здобувачами освіти визначених стандартами освіти результатів навчання відповідного рівня освіти та здобуття кваліфікацій, що визнаються державою.

Хакатон - інноваційна форма організації освітнього процесу, що сприяє пошуку нових методів роботи, активізує ефективну комунікацію між учасниками заходу, дозволяє розширювати коло партнерських зав'язків у реалізації соціально значущих освітніх та виховних проектів.

Шедоуінг (shadowing) тінь- спостереження за процесом роботи.Школа молодого педагога — форма підвищення кваліфікації молодих спеціалістів, які мають педагогічний стаж роботи до 3-х років; покликана формувати педагогічну майстерність, творчу індивідуальність молодих педагогів.

Школа педагогічної майстерності об'єднує педагогів із високою творчою активністю. Проведення теоретичних дискусій, колективні розробки окремих педагогічних проблем забезпечують включення великої кількості педагогів у творчий пошук.

Школа передового досвіду об'єднує невеликі групи колег навколо кваліфікованого педагога. у такій Школі молоді педагоги знайомляться з творчою лабораторією свого наставника, що сприяє їхньому професійному зростанню. Крім відвідування й аналізу занять, у Школах передового досвіду практикується спільна колективна розробка окремих тем, проводяться практикуми, співбесіди з теоретичних і методичних питань.

Якість освіти — відповідність результатів навчання вимогам, встановленим законодавством, відповідним стандартом освіти та/або договором про надання освітніх послуг.

Якість освітньої діяльності — рівень організації, забезпечення та реалізації освітнього процесу, що забезпечує здобуття особами якісної освіти та відповідає вимогам, встановленим законодавством та/або договором про надання освітніх послуг.

Дебати -це обговорення будь-якого питання, обмін думками, полеміка, дискутування.Дебати в методичній роботі можна використовувати для прийняття й обстоювання своїх рішень.

Педагогічна ситуація — сукупність умов і обставин, які вимагають швидко приймати педагогічно правильні рішення.

Творчий портрет вчителя – це форма методичної роботи, спрямована на формування творчої активності, розвитку ініціативи педагога, узагальнення й поширення його досвіду, зростання авторитету.

Творчий звіт педагога - це форма методичної роботи, спрямована на пошук, підтримку і пропаганду прогресивного педагогічного досвіду.

Проблема – складне теоретичне або практичне питання, що потребує розв'язання, вивчення, дослідження.

Методична проблема – це конкретний напрям роботи, пов'язаний з вивченням та розробкою методичних аспектів визначеної теми, предмет методичного вивчення та дослідження [

Науково-методична проблема – питання чи комплекс питань, які об’єктивно виникають в організації освітнього процесу і розв’язок яких передбачає суттєвий практичний і теоретичний інтерес.

Індивідуальна науково-методична проблема – усвідомлена, цілеспрямована, планомірна та безперервна робота педагогів щодо вдосконалення їхньої теоретичної і практичної підготовки, необхідної для практичної діяльності.

Єдина науково-методична проблема – колективна форма пошукової роботи щодо вирішення актуальної психолого-педагогічної проблеми з метою вдосконалення освітнього процесу та підвищення професійно-кваліфікаційного рівня педагогів.

Принципи роботи над науково-методичною проблемою

При роботі над науково-методичною проблемою важливо дотримуватися наступних принципів:

- *принцип науковості* – передбачає визначення конкретності, реальності напрацювання тієї чи іншої проблеми, врахування соціально-економічної ситуації в суспільстві, рівня розвитку науки,
- *принцип оптимальності* – врахування реальних можливостей,
- *принцип цілеспрямованості* – орієнтація на виконання поставлених мети та завдань,
- *принцип перспективності* – визначення мети та завдань на декілька років наперед, *принцип врахування специфіки* потреб регіону

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В.Г. Бусел. – К. ; Ірпінь: ВТФ "Перун", 2004. – 1440 с.
2. Гончаренко С. У. Український педагогічний словник / С. У. Гончаренко. – К. : Либідь, 1997. – 376 с.
3. Гуменюк В. В. Науково-методична робота з педагогічними кадрами. Кам'янецьПодільський : ПП Мошак М. І., 2011.
4. Даниленко Л. Менеджмент інновацій в освіті. Київ : Шкільний світ, 2016. 120 с.
5. Дивак В. В. Організаційно-педагогічні основи методичної роботи Київ : УШКККО, 1995. 180 с.
6. Жерносєк І. П. Організація методичної роботи в школі / І. П. Жерносєк. – К., 1995. – 108 с. 8
7. Закон України "Про освіту" [Електронний ресурс] // Законодавство України. – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2145-19.
8. Половенко О. Постельняк А. Аналітична діяльність методиста. Методист. 2012. № 1. С. 17–20.
9. Про схвалення Концепції реалізації державної політики у сфері реформування загальної середньої освіти "Нова українська школа" на період до 2029 року : Розпорядження Кабінету міністрів України № 988-р від 14.12.16 [Електронний ресурс] // Освіта ua. – Режим доступу : http://osvita.ua/legislation/Ser_osv/54258/.
10. Філософський словник соціальних термінів / [Андрущенко В. П., Андрущенко Т. В., Антонечко В. Г. та ін.] ; під заг. ред. : В. П. Андрущенко. – К. ; Харків : Р.И.Ф., 2005 . – 670 с.
11. Хлєбнікова Т.М. Ділова гра як метод активного навчання педагога: навчальнометодичний посібник для викладачів, слухачів ІПО, директорів шкіл, керівників РУО / Т.М. Хлєбнікова. - Х. : Видавнича група «Основа», 2003. – 80 с. – (Серія «Бібліотека журналу «Управління школою»; Вип. 7).
12. Методична служба – школі. Інформаційно-методичні матеріали на допомогу працівникам освіти. Випуск 1. / Укладачі: Ю.В. Буган, Г.Г. Свінних, В.І. Уруський. – Тернопіль: «Астон», 2003 – 286 с

Навчальне видання

ЯКИМЕНКО
Світлана Іванівна
ДЯЧУК
Валентина Іванівна

УПРАВЛІННЯ МЕТОДИЧНОЮ РОБОТОЮ В ЗЗСО

Методичний посібник

(для змішаної форми навчання)

Формат 60×84$^{1}/_{16}$. Ум. друк. арк. 17,6. Тираж 100 пр. Зам. № 729-194.

ВИДАВЕЦЬ І ВИГОТОВЛЮВАЧ
Поліграфічне підприємство СПД Румянцева Г. В.
54038, м. Миколаїв, вул. Бузника, 5/1.
Свідоцтво МК № 11 від 26.01.2007 р.

