

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

Шевчук С.С.

**ТРАДИЦІЇ ТА ІННОВАЦІЇ У ДІЯЛЬНОСТІ
МЕТОДИЧНОЇ СЛУЖБИ ПРОФЕСІЙНОЇ ШКОЛИ**

Методичний посібник

Донецьк – 2011

Шевчук С.С. Традиції та інновації у діяльності методичної служби професійної школи: Методичний посібник - Донецьк: ІПО ІПП УМО, -2011.-120с.

У посібнику на основі нормативних документів, що регламентують навчально-виробничу, навчально-виховну та методичну діяльність у ПТНЗ, розкриваються основи роботи методичної служби у професійній школі: завдання, зміст, організаційна структура. Традиції та інновації методичної роботи представлені формами і методами традиційної та інноваційної діяльності педагогічних працівників, методологічними аспектами виявлення, вивчення, узагальнення та впровадження педагогічного досвіду, впливом інноваційного інформаційного середовища на стан навчально-методичної діяльності навчального закладу. Висвітлені питання з методики планування, організації, проведення та аналізу «відкритих» занять.

У посібнику представлена інформація щодо системи оцінювання результативності діяльності педагогічних працівників, висвітлені окремі питання організації і проведення атестації, розкриті аспекти методики планування навчально-виробничої та організаційно-методичної роботи у ПТНЗ, запропоновані заходи міжкурсового підвищення кваліфікації методистів ПТНЗ.

Методичний посібник розрахований на методистів, педагогічних працівників і керівників професійної школи для самоосвіти та підвищення кваліфікації у курсовий та міжкурсний періоди.

Рецензенти:

І.Є.Сілаєва – к.т.н., доцент, завідувач кафедри
методики професійного навчання та новітніх технологій
виробництва ІПО ІПП УМО НАПНУ

В.В.Грінченко – директор НМЦ ПТО у Чернігівській
області, відмінник освіти України

Друкується за рішенням редакційно-видавничої ради ІПО ІПП УМО,
протокол № _____ від _____ 2011р.

©Шевчук С.С., 2011

ЗМІСТ

	<i>Стор.</i>
Передмова	4
1. Нормативні документи, які регламентують навчально-виробничу та методичну діяльність у ПТНЗ	5
1.1. Закон України «Про професійно-технічну освіту»	5
1.2. Державний стандарт професійно-технічної освіти	5
1.3. Положення про професійно-технічний навчальний заклад	7
1.4. Положення про організацію навчально-виробничого процесу у ПТНЗ..	8
1.5. Положення про методичну роботу у ПТНЗ	9
1.6. Положення про порядок здійснення інноваційної освітньої діяльності..	10
1.7. Проект Положення про експериментальний професійно-технічний навчальний заклад (установу) України	10
1.8. Типове положення про атестацію педагогічних працівників	12
2. Завдання та зміст методичної роботи у ПТНЗ	12
3. Організаційна структура методичної роботи у ПТНЗ	18
4. Форми і методи діяльності методичної служби ПТНЗ	20
4.1. Традиційні та інноваційні форми методичної роботи	20
4.2. Методи реалізації різних форм методичної роботи	27
5. Інноваційна діяльність педагога професійної школи	31
6. Передовий педагогічний досвід у контексті інноватики	36
6.1. Методика вивчення, узагальнення та впровадження ППД	36
6.2. Професійний навчальний заклад як «авторська школа»	42
6.3. Роль навчально-методичних центрів у поширенні передового педагогічного досвіду	43
7. Відвідування, спостереження та аналіз навчальних занять – основа достовірності результативної діяльності педагога	44
7.1. Концепція сучасного уроку	44
7.2. Методика відвідування, спостереження та аналізу уроків	49
7.3. Алгоритм проведення «відкритого» уроку	51
8. Система оцінювання результативності діяльності педагогів ПТНЗ	57
9. Роль інноваційного інформаційного середовища у навчально-методичній діяльності ПТНЗ	63
10. Окремі питання проведення атестації педагогічних працівників	69
11. Планування навчально-виробничої та організаційно-методичної роботи	76
12. Підвищення кваліфікації працівників методичної служби ПТНЗ	84
Додатки	90
Література	119

Передмова.

«Нет ничего страшнее
деятельностного невежества».

И.В.Гете

Це висловлювання великого класика як донельзя краще відображає сьгоднішній зміст багатьох освітніх починань, у процесі реалізації яких більшість педагогів знесилоється під тягарем непродуманих, а підчас і хибних нововведень. Вперше приходячи до професійного освітнього закладу зачасту мало або зовсім не озброєні психолого-педагогічними знаннями педагоги починають безперервно вирішувати різноманітні задачі, розплутувати складний клубок педагогічних проблем, і тільки у такий спосіб відточується їхня майстерність.

За таких умов надзвичайно важливим є змістовне глибоке вивчення й узагальнення досвіду педагога, вміле його перетворення, спрямоване на кінцевий результат педагогічної праці. Необхідно, щоб поруч із педагогом був досвідчений методист, а краще ціла методична служба, яка б була систематизуючим та координуючим елементом навчально-виховного процесу.

За багато років педагоги звикли до традиційних форм і методів методичної роботи у навчальному закладі: предметні комісії, інструктивно-методичні наради, семінари тощо. І мало хто замислюється над істинним змістом цієї діяльності. І навіщо вона, власне, потрібна? У чому сутність методичної роботи? Що є метод?

У перекладі з грецької «метод» означає «шлях», «спосіб». У філософському словнику «метод» трактується як шлях або спосіб пізнавальної чи практичної діяльності людини. Педагогічну діяльність можна представити через універсальну схему будь-якої діяльності: «мета - зміст - форма - метод - засіб - результат».

Педагогічна мета визначається соціальним замовленням суспільства на освіту, зміст визначає Держстандарт, а форми, методи і засоби педагогічної діяльності обирає сам педагог. І від того, наскільки правильним буде вибір, залежить якість результату його діяльності.

Сьгодні, коли змінюються і соціальне замовлення на освіту, і зміст цієї освіти, педагогам важко привести свою педагогічну практику у відповідність до цих нововведень. Тому діяльність методичної служби професійного освітнього закладу спрямована на розв'язання трьох основних груп питань:

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

Створення системи методичної роботи у професійно-технічному навчальному закладі починається з визначення її складових: мети, завдань, змісту, форм, методів, умов, результатів, які пов'язані між собою. Система методичної роботи повинна сприяти розвитку у педагогічних працівників навичок науково-пошукової діяльності, удосконаленню організації їх праці, прогнозуванню та оновленню навчальних курсів. Все це разом працюватиме на формування *методичної культури* – вищої форми активності педагога, його творчої самостійності, стимулу і умови удосконалення навчально-виховного процесу професійного освітнього закладу.

1. Нормативні документи, які регламентують навчально-виробничу та методичну діяльність у ПТНЗ

1.1. Закон України “Про професійно-технічну освіту”

Закон “Про професійно-технічну освіту” (Постанова ВР України від 10.02.1998р., №103/98-ВР) визначає правові, організаційні та фінансові засади функціонування і розвитку системи професійно-технічної освіти, створення умов для професійної самореалізації особистості та забезпечення потреб суспільства і держави у кваліфікованих робітниках.

Згідно із Законом професійно-технічна освіта (ПТО) забезпечує первинну професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації робітників.

Структура даного Закону складається із наступних розділів:

- загальні положення;
- управління та організація професійно-технічної освіти;
- професійно-технічні навчальні заклади (ПТНЗ);
- організація навчального процесу у ПТНЗ;
- зміст професійно-технічної освіти;
- суб'єкти професійно-технічної освіти;
- особливий соціальний захист учнів, слухачів ПТНЗ;
- педагогічні працівники;
- фінансово-економічні відносини у галузі ПТО;
- міжнародне співробітництво;
- відповідальність за порушення Закону України «Про професійно-технічну освіту».

На основі кожного із розділів даного Закону розроблені інші нормативно-правові акти, які регламентують навчально-виховну та методичну діяльність у професійно-технічному навчальному закладі.

1.2. Державний стандарт професійно-технічної освіти

Державний стандарт ПТО (Постанова Кабміну України від 17.08.2002р., №1135) встановлює державні вимоги до змісту професійно-технічної освіти, рівня професійної кваліфікації випускників ПТНЗ, основних обов'язкових засобів навчання та освітнього рівня вступників до зазначених закладів.

Державний стандарт ПТО *містить*:

- освітньо-кваліфікаційну характеристику (ОКХ) випускника;
- типовий навчальний план підготовки кваліфікованих робітників;
- типові навчальні програми з навчальних предметів, виробничого навчання та виробничої практики, передбачених типовим навчальним планом;
- систему контролю знань, умінь і навичок учнів, слухачів та критерії кваліфікаційної атестації випускників;
- перелік основних обов'язкових засобів навчання.

Освітньо-кваліфікаційна характеристика (ОКХ) випускника є документом, що узагальнює вимоги до професійних знань, умінь і навичок та інших складових компетентності випускника, відображає цілі професійної підготовки учня, слухача. ОКХ випускника є основою для науково обґрунтованого визначення змісту освіти, необхідного для якісної професійної підготовки кваліфікованого робітника в межах обраної професії та встановленого рівня кваліфікації.

ОКХ випускника *визначає*:

- сферу професійного використання випускника;
- плановий рівень його кваліфікації;
- узагальнені вимоги до професійних знань, умінь і навичок в межах інтегрованої (згрупованої) професії та окремих її спеціальностей (спеціалізацій), якими повинен володіти випускник для творчого та якісного виконання робіт у визначеній сфері професійної діяльності;
- перелік професійних умінь і навичок, якими повинен володіти випускник для творчого і якісного виконання робіт у визначеній сфері професійної діяльності.

ОКХ випускника розробляється на професії, включені до державного переліку професій та державного класифікатора професій на основі кваліфікаційної характеристики професії, що затверджується в установленому порядку.

Типовий навчальний план підготовки кваліфікованих робітників визначає структуру обов'язкової компоненти змісту ПТО відповідно до вимог ОКХ випускника.

Структура обов'язкової компоненти змісту ПТО включає загальнотехнічну, професійно-теоретичну, природничо-математичну, гуманітарну, фізичну підготовку та визначається обов'язковими навчальними предметами, згрупованими за видами підготовки учнів, слухачів.

Типовий навчальний план розробляється з урахуванням ступеневої професійно-технічної освіти.

Обсяг навчального часу на обов'язкову компоненту змісту ПТО не може перевищувати 80 відсотків загального фонду навчального часу.

Типові навчальні програми з навчальних предметів, виробничого навчання і виробничої практики є основою для складання професійно-технічними навчальними закладами робочих навчальних програм і входять до них як обов'язкова складова частина.

Типова програма з навчального предмету є документом, що визначає обов'язкову компоненту змісту професійно-технічної освіти у визначеній предметом галузі знань і параметри засвоєння навчального матеріалу з конкретного навчального предмета.

Типова програма з виробничого навчання та виробничої практики є документом, що визначає зміст практичного навчання у межах зазначеної в ОКХ сфери діяльності. Програма містить найменування та зміст тем, спрямованих на формування умінь і навичок, відомості про обсяг навчального часу на вивчення тем, очікувані результати навчання за кожною темою.

Система контролю знань, умінь і навичок та кваліфікаційної атестації випускників передбачає застосування таких його форм, як поточний, тематичний, проміжний і вихідний (підсумковий) контроль.

Поточний контроль передбачає поурочне опитування учнів, слухачів, проведення контрольних і перевірочних робіт, тематичне тестування та інші форми контролю, що не суперечать етичним та медико-педагогічним нормам.

Тематичний контроль застосовується для оцінювання навчальних досягнень учнів, слухачів по завершенню вивчення теми робочої навчальної програми.

Педагогічні працівники та керівники ПТНЗ самостійно обирають форму поточного і тематичного контролю.

Проміжний контроль передбачає семестрові заліки, семестрову атестацію (іспити), річні підсумкові заліки, річну атестацію (річні підсумкові іспити), проміжну кваліфікаційну атестацію (кваліфікаційний іспит), індивідуальні завдання учням, слухачам.

Вихідний контроль передбачає державну кваліфікаційну атестацію, яка включає: кваліфікаційну пробну роботу, що відповідає вимогам ОКХ випускника ПТНЗ відповідного кваліфікаційного рівня; державний кваліфікаційний іспит або захист дипломної роботи, проекту чи творчої роботи, що її замінює.

Форми і періодичність проміжного і вихідного контролю визначається робочими навчальними планами.

Перелік основних обов'язкових засобів навчання зазначається у типовому навчальному плані підготовки кваліфікованих робітників і визначає, що навчальні місця учнів, слухачів повинні бути забезпечені засобами навчання (зразки промислового обладнання, інструменти, моделі машин і механізмів, засоби надання послуг, методична та довідкова література тощо), використання яких обумовлюється змістом ОКХ випускника і типовими навчальними програмами з навчальних предметів, виробничого навчання та виробничої практики.

1.3. Положення про професійно-технічний навчальний заклад

Це Положення (Постанова Кабміну України від 5.08.1998р., №1240) визначає типи навчальних закладів, що забезпечують реалізацію потреб громадян у професійно-технічній освіті, оволодінні робітничими професіями, спеціальностями, кваліфікацією відповідно до їх інтересів, здібностей, стану здоров'я.

До основних повноважень і напрямів діяльності ПТНЗ належать:

- організація навчально-виховного процесу, обрання форм та методів навчання;
- навчально-виробнича, навчально-виховна, навчально-методична, фінансово-господарська та виробничо-комерційна діяльність;
- розроблення робочих навчальних планів і програм на основі типових планів і програм, визначення регіонального компоненту змісту професійно-технічної освіти, які затверджуються в установленому порядку;

- розроблення правил прийому учнів, слухачів до навчального закладу на основі типових правил прийому;
- формування разом із органами управління ПТО планів прийому учнів, слухачів з урахуванням державного замовлення, потреб ринку та потреб громадян у професійно-технічній освіті;
- організація виробничого навчання учнів, слухачів на виробництві та у сфері послуг;
- здійснення професійного навчання незайнятого населення;
- атестація педагогічних працівників;
- організація стажування педагогічних працівників на підприємствах, установах, організаціях;
- забезпечення з охорони праці учнів, слухачів, працівників;
- матеріально-технічне забезпечення навчально-виховного і навчально-виробничого процесів.

Положення про ПТНЗ визначає:

- права, обов'язки, відповідальність та соціальний захист учнів, слухачів ПТНЗ;
- статус педагогічних працівників ПТНЗ, їх права і обов'язки;
- управління професійно-технічними навчальними закладами;
- фінансування та матеріально-технічну базу ПТНЗ;
- міжнародне співробітництво.

1.4. Положення про організацію навчально-виробничого процесу у професійно-технічних навчальних закладах

За цим «Положенням» (Наказ Міністерства освіти і науки України від 30.05.2006р., №419) *навчально-виробничий процес у ПТНЗ* визначається як система організаційно-педагогічних, методичних і технічних заходів, спрямованих на реалізацію змісту і завдань ступеневої професійно-технічної освіти відповідно до державних стандартів.

Це «Положення» визначає єдину систему планування, організації та обліку навчально-виробничого процесу, порядку проведення поточного, тематичного, проміжного і вихідного контролю знань, умінь і навичок учнів, слухачів, їх кваліфікаційної атестації.

Згідно до цього «Положення» *основними навчально-методичними документами з планування навчально-виробничого процесу в ПТНЗ є:*

- робочі навчальні плани за професіями для певного ступеня ПТО;
- робочі навчальні програми з навчальних предметів та професійно-практичної підготовки, що передбачені робочими навчальними планами;
- поурочно-тематичні плани з навчальних предметів;
- перелік навчально-виробничих робіт з професії на семестр чи курс навчання;
- плани виробничого навчання навчальних груп на місяць;

- плани навчально-виробничої діяльності на півріччя;
- плани занять;
- розклад занять.

«Положення» визначає:

- основні форми професійно-теоретичної та професійно-практичної підготовки в ПТНЗ;
- типи контролю за навчально-виробничим процесом;
- облік навчальної роботи;
- організацію проведення семестрових, річних атестацій і заліків з навчальних предметів, що входять у додаток до диплома (свідоцтва), фізичної підготовки і перевірочних робіт;
- порядок проведення державної підсумкової атестації із загальноосвітніх предметів та кваліфікаційної атестації;
- порядок переведення учнів на наступний курс навчання та проведення повторної атестації і заліків;
- документи про професійно-технічну і повну загальну середню освіту.

1.5. Положення про методичну роботу у ПТНЗ

Це «Положення» (Додаток 1 до Наказу Міністерства освіти і науки України від 12.12.2000р., №582) визначає основні завдання, принципи, організаційну структуру, форми, організацію і планування, права та обов'язки учасників методичної роботи у професійно-технічному навчальному закладі.

Згідно із Положенням методична робота у професійно-технічному навчальному закладі здійснюється згідно із Конституцією України, Законами України «Про освіту», «Про професійно-технічну освіту», даним Положенням, Статутом навчального закладу, іншими нормативно-правовими актами у галузі освіти.

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

Згідно із Положенням *основними принципами* методичної роботи у ПТНЗ є:

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

У ПТНЗ методична робота здійснюється за колективною та індивідуальною формами роботи.

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

1.6. Положення про порядок здійснення інноваційної освітньої діяльності

Це Положення (Наказ Міністерства освіти і науки України №522 від 07.11.2000) дає визначення інноваційної освітньої діяльності, можливостей та умов її здійснення на різних рівнях освітнього простору України, наводить алгоритм розробки, розповсюдження та застосування інновацій у системі освіти, визначає джерела фінансування інноваційної освітньої діяльності.

За цим Положенням *інноваційною освітньою діяльністю* є розробка, розповсюдження та застосування освітніх інновацій.

Освітніми інноваціями даним Положенням визначаються *вперше* створені, вдосконалені або застосовані освітні, дидактичні, виховні, управлінські системи, їх компоненти, що суттєво поліпшують результати освітньої діяльності.

Розробка інновацій у системі освіти передбачає їх опис і перевірку продуктивності та можливості застосування шляхом постановки формуючого експерименту.

Формуючим експериментом у системі освіти є науково поставлене, кероване перетворення освітньої практики в умовах, спеціально створених на основі нових ідей та підходів.

Організація, проведення та поточний контроль за ходом формуючого експерименту в окремому навчальному закладі проводиться за рішенням його керівника або органів громадського самоврядування відповідно до чинного законодавства.

Рішення про внесення змін до програми дослідно-експериментальної роботи, розширення бази, припинення, завершення експерименту приймаються на підставі висновків *експертизи* його ходу і результатів.

Фінансування інноваційної освітньої діяльності може здійснюватися за рахунок коштів державного та місцевих бюджетів, спеціальних коштів, а також інших джерел, не заборонених чинним законодавством.

1.7. Проект Положення про експериментальний професійно-технічний навчальний заклад (установу) України

Цей проект Положення розроблено відділом прогнозування розвитку професійно-технічної освіти НМЦ ПТО Міністерства освіти і науки України відповідно до Законів України «Про освіту», «Про професійно-технічну освіту», «Положення про професійно-технічний навчальний заклад», «Положення про порядок здійснення інноваційної освітньої діяльності».

За цим Положенням *експериментальний професійно-технічний навчальний заклад (установа)* – це затверджений відповідним органом державного управління освітою професійно-технічний навчальний заклад (установа), у якому проводиться експеримент з перевірки результативності та можливості застосування освітніх інновацій.

Статус експериментального *всеукраїнського рівня* надається ПТНЗ, на базі якого проводитиметься експеримент з перевірки результативності та можливості застосування:

- освітніх, освітньо-виробничих, дидактичних, виховних систем;
- державних стандартів ПТО, інваріантної складової змісту ПТО.

Статус експериментального *регіонального рівня* надається ПТНЗ, на базі якого проводитиметься експеримент з перевірки результативності та можливості застосування:

- варіативної складової змісту ПТО;
- організації навчально-виробничого процесу, методів навчання та виховання у ПТНЗ;
- внутриучилищного управління або їх компонентів.

Рішення про надання професійно-технічному навчальному закладу (установі) статусу експериментального приймається одночасно з рішенням про проведення експерименту на його базі на підставі висновків експертизи заявки на проведення цього експерименту та експериментальних матеріалів.

За наявності позитивного висновку експертної комісії про проведення експерименту та надання ПТНЗ статусу експериментального відповідний орган освіти видає *наказ* про проведення на базі означеного ПТНЗ експерименту відповідного рівня, затверджується програма дослідно-експериментальної роботи, кошторис експерименту, встановлюються юридичні та фізичні особи, які здійснюватимуть наукове керівництво експериментом та забезпечуватимуть його проведення.

Згідно із наказом про проведення експерименту відповідний орган управління освітою надає експериментальному ПТНЗ *право вносити* передбачені програмою дослідно-експериментальної роботи *зміни* у:

- зміст освіти (працювати за експериментальним навчальним планом, застосовувати у навчально-виробничому процесі експериментальні навчальні плани і програми, підручники, навчальні посібники тощо);
- методи, форми навчання і виховання;
- організацію навчально-виробничого процесу, режим роботи;
- систему внутриучилищного контролю;
- штатний розпис (право вносити додаткові штатні одиниці);
- форми комплектування, підготовки та перепідготовки кадрів, оплати їх праці з наданням права встановлювати доплати до посадових окладів працівникам експериментального ПТНЗ, які виконують дослідно-експериментальну роботу.

Безпосереднє управління експериментом в експериментальному ПТНЗ здійснюється автором (авторами) заявки, науковим керівником (керівниками) експерименту спільно із директором ПТНЗ.

Директор експериментального ПТНЗ щороку звітує про перебіг і результати дослідно-експериментальної роботи перед органами громадського самоврядування цього закладу, регіональним НМЦ ПТО та НМЦ ПТО Міносвіти і науки України (у залежності від рівня експерименту) у встановлені ними терміни.

1.8. Типове положення про атестацію педагогічних працівників

Це Типове положення (Наказ Міносвіти і науки України №930 від 06.10.2010) визначає порядок проведення атестації педагогічних працівників дошкільних, загальноосвітніх, позашкільних, професійно-технічних, вищих навчальних закладів I-II рівнів акредитації незалежно від підпорядкування, типів і форм власності, навчально-методичних (науково методичних) установ і закладів.

Атестація педагогічних працівників – це система заходів, спрямована на всебічне комплексне оцінювання їх педагогічної діяльності, за якою визначаються відповідність педагогічного працівника займаній посаді, рівень його кваліфікації, присвоюється кваліфікаційна категорія, педагогічне звання.

Цим Положенням визначається мета, принципи, умови атестації педагогічних працівників, порядок створення та повноваження атестаційних комісій, організація та строки проведення атестації, умови та порядок присвоєння кваліфікаційних категорій і педагогічних звань, рішення атестаційних комісій та порядок їх оскарження.

2. Завдання та зміст методичної роботи у ПТНЗ

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

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

Основні завдання методичної роботи у професійній школі визначаються «Положенням про методичну роботу у ПТНЗ», іншими нормативними документами з урахуванням досвіду педагогічних працівників, можливостей навчального закладу та перспектив його розвитку.

Основними завданнями методичної роботи у ПТНЗ є:

- вивчення та аналіз стану навчально-виробничого і виховного процесів;
- організаційне та науково-методичне забезпечення програм розвитку професійно-технічного навчального закладу;
- удосконалення змісту, форм і методів навчання і виховання учнівської молоді, забезпечення єдності, організаційного взаємозв'язку, загальноосвітньої та професійної підготовки слухачів на основі гнучкості, наступності, прогностичності, ступеневого характеру професійної освіти;
- розвиток професійної майстерності педагогічних працівників, їх загальної культури, створення умов до підвищення рівня їх професійної компетентності;
- інформаційне забезпечення педагогічних працівників з проблем освіти, педагогіки, психології, інформування про досягнення науки і техніки, передового педагогічного і виробничого досвідів;
- організаційно-методична допомога педагогічним працівникам у розвитку педагогічної творчості, експериментально-дослідної роботи, впровадження результатів наукових досліджень, передового досвіду, інноваційних педагогічних та освітніх технологій у педагогічну практику;
- створення сучасного комплексно-методичного забезпечення предметів (професій), розробка і видання навчально-методичних посібників, рекомендацій, наочних засобів навчання;
- забезпечення інтеграції навчального процесу, науки і практики;
- підготовка до атестації педагогічних працівників.

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

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

Зміст роботи методичної служби навчального закладу має комплексний характер і включає чотири напрями діяльності: технологічний, педагогічний, керуючий, науковий [2].

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

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

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

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

Зміст роботи методичної служби ПТНЗ можна представити у вигляді таблиці 1

Таблиця 1

Зміст методичної роботи у ПТНЗ

№ п/п	Напрями методичної роботи	Зміст методичної роботи
1	2	3
1.	Організаційно-методичне забезпечення програм розвитку ПТНЗ	<ul style="list-style-type: none"> - прогнозування перспектив розвитку ПТНЗ стосовно нових напрямів підготовки робітників, нових технологій навчання; - осмислення теоретичного та методичного фундаменту педагогічної діяльності; - розробка конкретних програм впровадження визначених проблем.
2.	Реалізація нового змісту професійно-технічної освіти	<ul style="list-style-type: none"> - осмислення соціального замовлення на підготовку робітничих кадрів; - розробка кваліфікаційних характеристик, змісту професійної освіти, програм предметів, професійно-практичної підготовки, практики, переліку навчально-виробничих робіт тощо; - розробка навчальних посібників, навчально-методичних комплексів, методичних розробок; - впровадження інноваційних освітніх технологій .

3.	Інформаційне забезпечення педагогічних працівників	<ul style="list-style-type: none"> - організація вивчення документів уряду, Міністерства освіти і науки, обласного управління освіти, інших виконавчих органів системи ПТО; - діагностика інформаційних потреб педпрацівників; - створення та систематичне поповнення довідково-пошукового апарату (каталоги, картотеки); - організація служби інформування з питань НТП галузі, інформаційної роботи бібліотеки, педкабінету, методкабінету; - індивідуальне інформування; - виставки нових надходжень методичної літератури; - тематичні виставки навчально-виховного характеру; - огляд та коментар джерел інформації; - проведення днів інформації; - організація вибіркового поширення інформації.
4.	Підвищення професіоналізму педагогічних працівників	<ul style="list-style-type: none"> - визначення реального рівня професійної компетентності педагогів (діагностування, спостереження, анкетування, бесіди, експертна оцінка, аналіз результатів діяльності); - розробка індивідуальних планів професійного удосконалення педагогів; - колективні форми методичної роботи; - групові форми методичної роботи; - індивідуальні форми методичної роботи; - самоосвітня робота; - впровадження передового досвіду.
5.	Експериментально-дослідна робота	<ul style="list-style-type: none"> - впровадження педагогічних інновацій, нових методик, систем навчання; - розробка нових технологій навчання, їх експериментальна перевірка; - розробка особистих методик навчання; - апробація нових програм, підручників і посібників, створення авторських; - організація роботи творчих колективів педагогів; - організація роботи проблемних груп педагогів.
6.	Підготовка до атестації	<ul style="list-style-type: none"> - оцінювання результативності педагогічної діяльності викладачів і майстрів в/н; - визначення осіб із складу педагогічних працівників для проходження курсів підвищення кваліфікації; - оформлення характеристик діяльності педагогів, які атестуються.

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

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

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

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

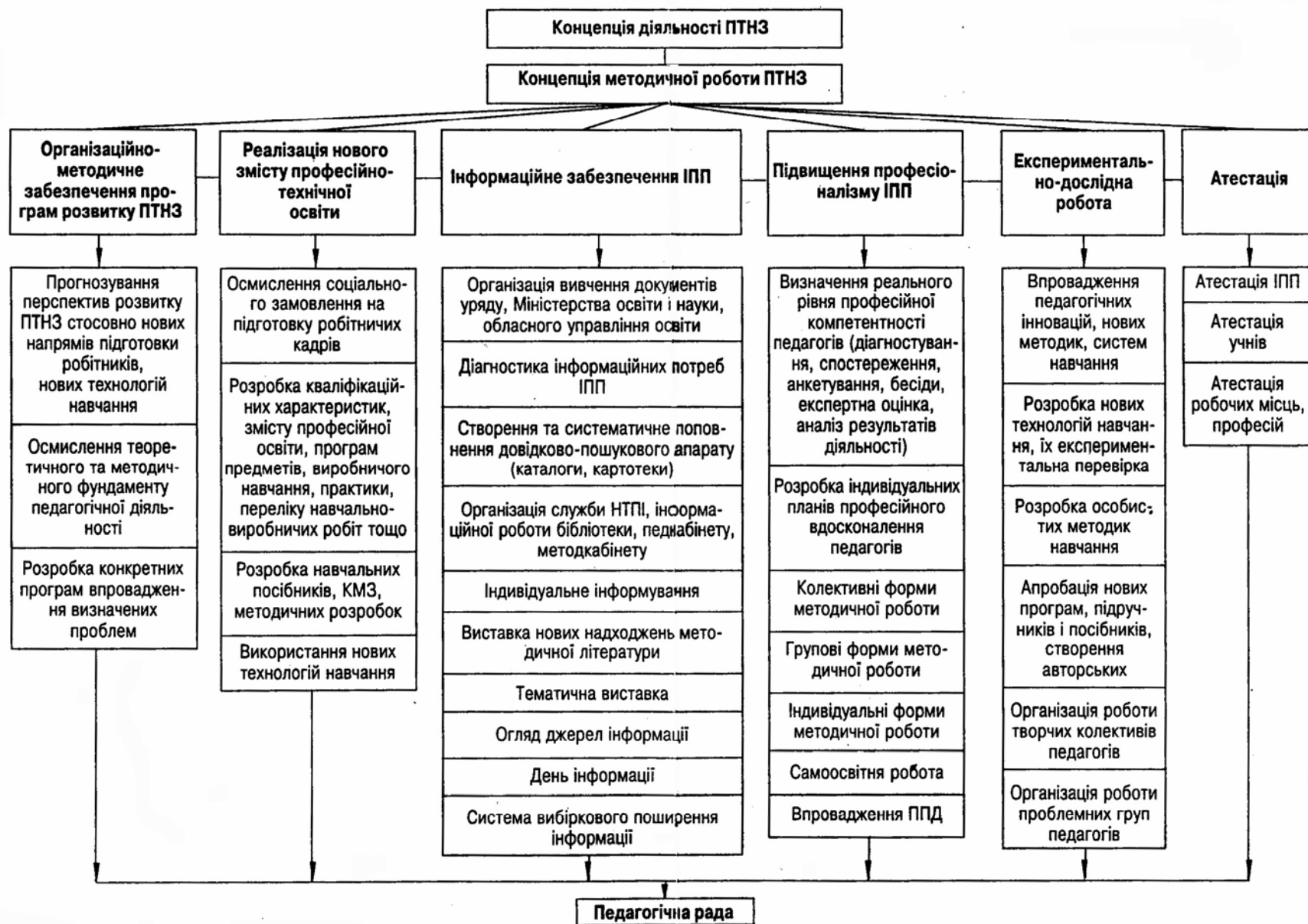
Основним напрямком удосконалення методичної роботи є індивідуальний підхід до її змісту. Важливо, щоб методична робота проводилась логічно обгрунтовано, тобто, щоб форма відповідала змісту.

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

- на першому етапі необхідно діагностувати рівень професійної компетентності кожного педагогічного працівника та рівень готовності всього педагогічного колективу до здійснення традиційної й інноваційної діяльності;
- для кожного рівня професійної компетентності педагогічних працівників повинна бути розроблена конкретна програма його удосконалення та підвищення;
- на всіх етапах здійснювати методичну діяльність як процес розвитку професійної компетентності кожного педагогічного працівника навчального закладу.

Структура роботи методичної служби представлена схемою 1 [24].

СТРУКТУРА МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ У ПТНЗ



3. Організаційна структура методичної роботи у ПТНЗ

Згідно із «Положенням про методичну роботу у професійно-технічному навчальному закладі» організаційна структура методичної роботи у ПТНЗ складається із взаємопов'язаних та взаємодіючих складових, які відповідають цілям і завданням, що стоять перед навчальним закладом та втілюються через різні форми, методи і засоби діяльності.

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

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

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

Головою педагогічної ради є директор навчального закладу.

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

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

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

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

Діловодство педагогічної ради веде секретар, який обирається із членів педагогічної ради та працює на громадських засадах. *Протоколи* засідань

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

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

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

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

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

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

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

Основними функціями методичного кабінету є:

- створення умов для підготовки педагогічних працівників до проведення навчальних занять та позаурочних заходів;
- проведення індивідуальних та колективних форм методичної роботи з педагогічними працівниками;
- надання допомоги педагогічним працівникам і керівникам ПТНЗ у їх самоосвітній діяльності, індивідуальній методичній роботі, експериментально-дослідній діяльності;
- узагальнення, пропагандування та поширення передового педагогічного досвіду;
- інформаційне забезпечення педагогічних працівників з проблем професійної освіти, накопичення і систематизація інформації навчально-методичного характеру.

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

Права та обов'язки учасників методичної роботи визначені «Положенням про методичну роботу у професійно-технічному навчальному закладі».

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

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

Педагогічні працівники *мають право*:

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

4. Форми і методи діяльності методичної служби ПТНЗ

4.1. Традиційні та інноваційні форми методичної роботи

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

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

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

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

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

Традиційними індивідуальними формами методичної роботи педагогів є:

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

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

- системне вивчення, аналіз та оцінювання результативності роботи викладачів, майстрів виробничого навчання, класних керівників, вихователів та інших працівників;
- надання допомоги педагогічним працівникам у виборі форм, методів та засобів навчання і виховання учнів, в удосконаленні методики організації і проведення навчальних занять і позаурочних навчальних і виховних заходів;
- персональне проведення відкритих уроків, інших занять, індивідуальних і групових консультацій, надання допомоги викладачам і майстрам виробничого навчання у розробці навчально-програмної документації (на основі типової), методичних рекомендацій, дидактичних матеріалів та інших педагогічних засобів навчання;
- виявлення, вивчення та узагальнення передового досвіду роботи педагогічних працівників навчального закладу;
- надання допомоги педагогічним працівникам у самоосвіті, підготовці ними доповідей та виступів на конференціях, педагогічних читаннях, проведенні експериментально-дослідної роботи, запровадженні у навчально-виховний процес результати наукових досліджень,

передового педагогічного досвіду, інноваційних педагогічних та освітніх технологій.

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

До **інноваційних форм методичної роботи** належать:

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

Детальніше розглянемо проведення деяких традиційних та інноваційних форм методичної роботи.

Педагогічна рада – колегіальний орган професійно-технічного навчального закладу, яка координує питання навчально-виробничої, навчально-виховної та навчально-методичної діяльності.

За місцем і роллю у навчально-виробничому і виховному процесах педагогічна рада може бути [23]:

- *тактичною* – визначає і вирішує поточні задачі ПТНЗ, розглядає актуальні питання навчально-виховного процесу, знайомить з досягненнями психолого-педагогічної науки тощо;
- *стратегічною* – проводиться для вироблення лінії поведінки колективу у тій чи іншій ситуації, системи загальних поглядів на діяльність навчального закладу, перспективи дій на майбутнє;

- *стартовою (настановною)* – покликана самостійно виробити власні позиції колективу, орієнтири і напрями діяльності, дати старт серії навчально-виховних заходів для виконання програми розвитку навчального закладу;
- *поточною (робочою)* – аналізує стан навчально-виховного процесу, результативність поточного контролю навчальних досягнень учнів, рівня викладання окремих навчальних дисциплін тощо;
- *семестровою* – присвячена підведенню підсумків роботи навчального закладу за семестр;
- *підсумковою* – виявляє різницю між реальним і необхідним положення справ у ПТНЗ за всіма напрямками його діяльності, аналізує причини негативних відхилень, визначає стратегію їх усунення;
- *позачерговою* – проводиться у разі виникнення ситуацій, які потребують негайного вирішення;
- *за підсумками перевірок та оглядів* – призначається для проведення глибокого аналізу причин недоліків у роботі колективу, виявлених у ході перевірок, та планування заходів з їх усунення.

У практиці педагогічних колективів ПТНЗ накопичено досвід проведення педагогічних рад за різними формами, в залежності від яких можна виділити три типи педагогічних рад:

- традиційні (авторитарні, догматичні);
- традиційні інтенсифіковані (модернізовані, модифіковані);
- нетрадиційні (альтернативні), за аналогією з альтернативними технологіями навчання.

Традиційні педради відрізняються традиційним характером змісту, переважним застосуванням словесних методів, авторитарним спілкуванням адміністрації з педагогами. За формою і організацією діяльності учасників таких педагогічних рад виділяються такі *методичні прийоми*, як: педрада на основі однієї доповіді з її подальшим обговоренням; педрада на основі доповіді із співдоповідями; педрада із запрошенням доповідача-фахівця з визначеної проблеми.

Інтенсифіковані педради являють собою деяку модернізацію традиційних педрад: на засіданні педради основного доповідача заміняє серія повідомлень, об'єднаних однією тематикою.

Семінар-практикум – популярна *інтенсифікована* форма проведення педради, яка проводиться як групове заняття з метою: підвищення результативності проведення «відкритих» уроків; показ методик проведення уроків теоретичного і виробничого навчання різних типів і видів; презентації методики використання інформаційно-комунікативних технологій навчання професії тощо.

Інноваційні педагогічні ради – інноваційна, самокерована і саморегульована організація педагогічного спілкування у процесі обговорювання питань, проблем

щодо виявлення факторів та умов для забезпечення успішної діяльності як окремих педагогів, так і всього педагогічного колективу в цілому.

Педрада на основі роботи проблемних груп – приклад альтернативної педради. Така форма дозволяє втягнути в обговорення проблеми, яка розглядається, основну масу педагогічних працівників, організувавши з них декілька проблемних творчих груп. Кожна така група отримує завдання – вивчити стан проблеми на своїй ділянці і розробити вказівки та рекомендації для її поліпшення. Мета проведення такого виду педради – підвищення активності педагогів у роботі педради і, як підсумок, підвищення їх професійної майстерності.

Педрада – конкурс ставить за мету підведення підсумків конкурсів майстерності, які проводилися у педагогічному колективі визначеного навчального закладу або декількома навчальними закладами. Така педрада готується за заздалегідь розробленими положенням, сценарієм, умовами, методикою підведення підсумків та нагородження переможців.

Педрада – консиліум проводиться з метою координування дій педагогів у роботі з учнями визначеної «проблемної» учнівської групи, виявлення причин утруднень та пошуку способів їх подолання. Педагогічний консиліум об'єктивно систематизує і узагальнює інформацію про проблеми учнівської групи і їх педагогів, активізує обмін досвідом між учасниками педради, орієнтує педагогів «проблемної» групи на диференційований та індивідуальний підхід у роботі з учнями.

Педрада – аукціон розглядає велику кількість представлених на «продаж» ідей, методик, методичних прийомів з визначеної проблеми. Учасники аукціону «купають» найбільш ефективні, більш реальні, більш життєздатні (критерії «покупки» оговорюються заздалегідь). Така педрада може бути проведена і у формі «захисту проекту». Означена форма проведення педради мотивує і стимулює ініціативу педагогічних працівників, їх самостійність і творчість, спробу створити свій особистий педагогічний «продукт».

Педрада – круглий стіл є різновидом педради-дискусії і являє собою колективне міркування за визначеною проблемою. Предметом обговорення повинна бути проблема, що викликає суперечливі судження, по-різному оцінюється, хвилює більшість педагогічного колективу, привертає його увагу своєю незвичайністю, новизною.

Педрада – фестиваль проходить як широкий суспільний огляд досягнень, свято, яке супроводжується презентаціями форм, методів, засобів навчання і виховання, виступом художньої самодіяльності за темою фестивалю.

Приклад проведення інноваційної педради наведено у додатку 2.

Окрім традиційного та інноваційного проведення педагогічних рад методичною службою професійно-технічного навчального закладу застосовуються й інші інноваційні форми методичної діяльності [21].

Захист авторських проектів і розробок – сучасна форма групової методичної роботи у навчальному закладі, пов'язана із попередньою розробкою

та наступним публічним захистом інноваційних підходів до вирішення певної педагогічної проблеми. *Мета* застосування цієї форми роботи – розробка нових підходів до вирішення педагогічних проблем, спрямованих на удосконалення навчально-виробничого і виховного процесів; підготовка методичних кадрів до інноваційної діяльності; формування банку даних про освітні інновації, їх аналіз та експертиза.

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

Ця форма забезпечує:

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

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

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

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

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

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

- *четвертий етап* – підбиття підсумків гри, докладний аналіз і оцінка її ролі у системі підвищення рівня методичної компетентності.

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

Проблемно-діяльнісна гра – це процес пошуку консенсусу у процесі осмислення кожним її учасником сутності внутрішніх проблем навчального закладу та колективного визначення (розробки) шляхів вирішення протиріч, які б стимулювали ефективність навчально-виробничого та виховного процесів. *Мета* проведення такої форми методичної роботи – відпрацювання різних варіантів практичного вирішення педагогічних проблем та вибір із них оптимального варіанту з урахуванням можливостей колективу і тих оновлених умов, які визначають необхідність подолання протиріч педагогічної практики навчального закладу. Приклад проведення проблемно-діяльної гри наведено у *додатку 1*.

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

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

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

4.2. Методи реалізації різних форм методичної роботи

Методи дослідження у педагогічній практиці – прийоми, процедури та операції емпіричного і теоретичного пізнання та вивчення явищ педагогічної дійсності. Система методів дослідження визначається вихідною концепцією дослідника, його уявленнями про суть і структуру об'єкта вивчення, загальною методологічною орієнтацією, цілями і завданнями конкретного дослідження [25].

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

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

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

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

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

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

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

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

Метод педагогічного діагностування і констатації - це виявлення потреб кожного педагогічного працівника у реалізації своїх професійних послуг [2]. Під «потребою» розуміються утруднення педагога або групи педагогів у професійній діяльності. В якості діагностичного методу пропонується об'єднання самооцінки досвіду педагога (анкетування, представлення програми самоудосконалення, самоаналіз своїх педагогічних дій та інший інструментарій) із компетентною оцінкою експертів у процесі сумісного педагогічного аналізу та самоаналізу. У результаті діагностування складається короткостроковий прогноз удосконалення педагогічної діяльності (діагностична карта, щоденник спостережень тощо). Якщо діагностика педагогічних потреб виконується успішно, то з її допомогою вдається визначити *професійні потреби* педагога. Далі виникає наступна стадія професійного зростання педагога, яку діагностує методична служба навчального закладу – потреби педагога у реалізації своїх *методичних послуг*.

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

Метод порівняння здійснюється методичною службою навчального закладу за наступною схемою:

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

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

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

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

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

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

Метод педагогічного тестування – у широкому розумінні, спосіб одержання інформації про певний об'єкт і його характеристики шляхом випробувань; у вузькому, педагогічному розумінні, метод оцінювання знань, умінь, професійних досягнень, компетентності за допомогою тестів [25].

Метод тестування проводиться шляхом усного чи письмового опитування, виконання опитуваним тестових завдань з використанням комп'ютерних технологій та мережевих систем з метою отримання високого рівня достовірної інформації з важливих аспектів професійної компетентності педагогічних

працівників. Цей метод може використовуватися у комплексі із вище названими методами.

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

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

орієнтованими, дослідницькими (творчими), комунікативними, ігровими.

5. Інноваційна діяльність педагога професійної школи

Національна доктрина розвитку формулює конкретні напрями модернізації вітчизняної системи освіти в усіх сферах, при цьому досить чітко виділяється значущість особистісного компоненту освітянських реформ, а саме: успіх реформ фактично повністю залежить від того, наскільки нові орієнтири освітньої діяльності будуть включені у практику роботи педагогів та педагогічних колективів.

Інноваційна діяльність педагогів стає по суті основним напрямом реалізації модернізаційних реформ в освіті й одним із суттєвих напрямів переходу до моделі інноваційного розвитку України в цілому.

На даний момент у сучасному освітньому інноваційному просторі України спостерігаються дві тенденції. Перша – це прагнення впроваджувати інновації, майже не турбуючись про якість та рівень їх компетенції у розв'язанні проголошених освітньою реформою актуальних проблем і не зосереджуючись на наслідках інтеграції інноваційного продукту з усталеною системою освіти, що більше відповідає природі хаотичного. Друга – спрямованість на відповідність впроваджуваної інновації стратегічним освітнім завданням, що можливе лише за умови розуміння освітніх цілей, вивчення загальних суб'єктивних закономірностей перебігу інноваційного процесу та механізмів управління ним.

Нормативна підтримка інноваційної діяльності в освіті забезпечується положеннями «Про порядок здійснення інноваційної діяльності» та «Про експериментальний загальноосвітній навчальний заклад».

Стратегія розвитку як системи ПТО, так і конкретного професійно-технічного навчального закладу (ПТНЗ) має бути інноваційною, базуватися на сучасному законодавчому та нормативному забезпеченні, науково обґрунтованих критеріях оцінювання якості навчального процесу, державних стандартах ПТО, результатах моніторингу попиту та пропозиції потреб регіонального ринку праці у кваліфікованих робітничих кадрах. У результаті правильного вибору стратегії розвитку в ПТНЗ формується *інноваційна культура*, яка характеризується орієнтованістю на особистість, здатністю до змін, відкритістю до комунікацій як усередині, так і з зовнішнім середовищем [10]. Учасникам навчального та виховного процесів такого закладу притаманна солідарність у цінностях і поглядах на освіту, яка дає змогу ефективно співпрацювати в умовах постійного конструктивного діалогу та взаємоузгодження позицій.

Інновації в освіті – процес творення, впровадження та поширення в освітню практику нових ідей, засобів, педагогічних та управлінських технологій, в результаті яких підвищуються рівні досягнень структурних компонентів освіти, відбувається перехід системи навчання до якісно іншого, більш досконалого стану [20]. Сутнісною ознакою інновації є її здатність позитивно впливати на

якість професійної діяльності педагога, розширювати інноваційне поле освітнього середовища у навчальному закладі, регіоні, державі в цілому.

Реалізація сучасних освітніх інновацій відбувається через їх *структурні складові* [7]:

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

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

Освітні інновації класифікують [25]:

- за об'єктом впливу (педагогічні, соціально-психологічні, організаційно-управлінські);
- за рівнем поширення (системно-методологічні, локально-технологічні);
- за інноваційним потенціалом нового (радикальні, модифіковані, комбінаторні).

Як правило, всі освітні інновації представлені своїми технологіями і реалізуються через них. За визначенням ЮНЕСКО, *освітня технологія* – це у загальному значенні системний метод створення, застосування і визначення всього процесу викладання і засвоєння знань, який враховує людські і технічні ресурси, їхню взаємодію і має на меті оптимізацію форм освіти. Технологія навчання є інструментом досягнення цілей навчання, це «спосіб реалізації змісту навчання через систему форм, методів, засобів навчання, що дозволяють одержати гарантований, з надійно оціненою ймовірністю результат» [19].

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

Сьогодні освітянами-науковцями визнані інноваційними такі технології, як інтегративно-модульні, проектні, проблемно-розвиваючі, технології моделювання професійної діяльності, ігрові, інформаційно-комунікаційні технології та інші.

Прогнозування життєздатності та конкурентоспроможності освітньої інновації відбувається за допомогою аналізу і порівняння з найбільш ефективною технологією, що діє у конкретному освітньому середовищі. За результатами такого аналізу можна зробити висновок: інновації, що якісно змінюють мету, підходи, принципи, завдання, структуру – є *масштабними*, вони більш життєздатні і конкурентоспроможні, більш впливають на стратегію розвитку системи освіти; інновації, які змінюють форми, методи, засоби навчання, виховання і управління – є *локальними*, їх вплив на загальну стратегію розвитку освіти значно менший.

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

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

Професійна культура вбирає у себе індивідуальні цінності педагога, виявляється через педагогічну діяльність і оцінюється через неї. Модель професійної культури сучасного педагога містить перелік професійно-особистісних якостей (професіограми), що забезпечують успішну та ефективну педагогічну діяльність, має наступні властивості та діагностичні показники [18]:

- *педагогічна спрямованість (психологічна готовність)* – ставлення до педагогічної діяльності як до процесу навчання і виховання; ставлення до навчаємих як до суб'єкту навчально-виховного процесу; ставлення до себе як до суб'єкту педагогічної діяльності і спілкування;
- *педагогічні здібності (професійна компетентність)* – організаторські (конструктивні), дидактичні, академічні (гностичні), комунікативні здібності; психологічні та корекційні уміння;
- *індивідуально-типологічні властивості* – особливості темпераменту та характеру педагога, які прямо чи опосередковано впливають на успішність педагогічної діяльності.

Основною характеристикою педагога вважається його **професійна компетентність**, що визначається через її основні показники: підготовленість

до педагогічної та науково-методичної діяльності, особиста педагогічна майстерність, інноваційність мислення, професійні прогностичні уміння.

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

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

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

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

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

Сьогодні інноваційна діяльність педагога професійної школи здійснюється через *технологізацію навчального процесу*, який передбачає вирішення наступних задач:

- забезпечення підготовки учнів до інноваційної професійної діяльності через навчання за інноваційним типом;
- заміщення пасивної професійно-особистісної позиції учня на активну;
- переведення навчальної діяльності учнів із режиму одержання інформації у режим інноваційного розроблення, спільного з педагогом пошуку орієнтирів практичної діяльності;
- удосконалення діяльності учнів через осмислення та формування професійно-особистісного досвіду на основі рефлексивної діяльності.

В процесі проектування професійної діяльності на основі компетентнісного підходу найбільш доцільним є наступний алгоритм дій педагога [4]:

- визначення діагностичних цілей навчання (етап цілепокладання);

- обґрунтування змісту навчання у контексті майбутньої професійної діяльності кваліфікованого робітника;
- структурування змісту навчального матеріалу, визначення його інформаційної місткості та системи смислових зв'язків між його структурними елементами;
- визначення необхідних рівнів засвоєння матеріалу, що вивчається;
- розробка процесуальної сторони навчання: представлення учням професійного досвіду, який підлягає засвоєнню у вигляді пізнавальних і практичних навчальних завдань;
- пошук спеціальних дидактичних процедур засвоєння учнями отриманого досвіду, вибір оптимальних організаційних форм, методів і засобів навчальної діяльності;
- вибір процедур контролю і вимірювання якості засвоєння програми навчання та способів її індивідуальної корекції.

Формування професійної компетентності педагога професійної школи та її зростання відбувається в системі післядипломної освіти ПТО у курсовий і міжкурсний періоди та через самоосвітню діяльність.

Концептуальною засадою курсового підвищення кваліфікації повинен бути модульно-компетентнісний підхід при формуванні змісту психолого-педагогічної та методичної підготовки, індивідуалізація та диференціація науково-професійної та практично-технологічної підготовки слухачів курсів.

Підвищення кваліфікації педагогічних працівників ПТНЗ у міжкурсний період може бути реалізовано через наступну систему заходів:

- проведення різнорівневих науково-практичних, науково-методичних, Web – семінарів та конференцій;
- організація та проведення факультативних курсів з підвищення рівня володіння інноваційними освітніми технологіями;
- оперативне, дистанційне консультування з питань виконання дослідницьких та творчих проєктів;
- створення електронних науково-методичних комплексів (НМК);
- створення картотеки передового педагогічного досвіду для ознайомлення з авторськими програмами, курсами, школами;
- дайджест нових методичних видань та публікацій з метою отримання інформації про новітні тенденції у професійній освіті.

Самоосвітню діяльність педагога розглядають як одну із форм інтелектуальної праці, в якій розвивається суспільна спрямованість особистості, її творчий потенціал, прагнення до професійного зростання та самореалізації. Цілеспрямований самоосвітній процес може включати діяльність педагога як на рівні *інформаційного сприйняття* нової інформації, так і на рівні *продуктивної творчої моделі діяльності* із застосування освітніх інновацій у педагогічній практиці.

6. Передовий педагогічний досвід у контексті інноватики

6.1. Методика вивчення, узагальнення та поширення педагогічного досвіду

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

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

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

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

Педагогічний досвід – це сукупність компетенцій (переконань, знань, умінь, навичок, здібностей тощо), наявність яких обумовлює можливість ефективного виконання людиною своїх професійних (педагогічних) обов'язків [8].

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

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

Перш за все педагогічний досвід має бути **виявлений**. Це може відбутися двома способами: *керованим* і шляхом *самовиявлення*. Особливості педагогічного працівника ПТНЗ, які стосуються процесу *керованого виявлення педагогічного досвіду*, і сама система керованого його виявлення (її позитивні і негативні аспекти) є широко відомими і дослідженими як у педагогічній науці і практиці, так і у галузі педагогічного менеджменту. Основним *недоліком керованого виявлення педагогічного досвіду* є неспроможність збудити живе зацікавлення педагога до процесу, в якому він бере участь. Це відбувається внаслідок притаманного всім індивідам неповного сприйняття чи повного несприйняття авторитарних умов спілкування і розвитку.

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

Синтезуючи практику педагогічних працівників та методичних служб з питань **вивчення педагогічного досвіду**, можна виділити в цьому процесі три основних етапи [24].

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

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

складовими діяльності педагога, їх поєднання з відповідними конкретними умовами й індивідуальними особливостями педагога і дають позитивний ефект.

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

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

Методами вивчення педагогічного досвіду є: вивчення системи роботи педагога, спостереження за його діяльністю; бесіди з автором досвіду з метою виявлення таких елементів у його педагогічній діяльності, які складно визначити тільки через відвідування уроків, позакласних заходів, факультативних занять; вивчення навчальної документації (учнівських робіт, навчальних журналів, поурочних планів, методичних розробок тощо); анкетування колег носія педагогічного досвіду, його учнів, їх батьків.

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

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

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

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

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

- тема досвіду, обґрунтування його актуальності;
- коротка характеристика змісту досвіду, проблем, які розв'язуються з його допомогою;
- переваги досвіду перед існуючою педагогічною практикою;
- сучасні теоретичні ідеї, які є науковою основою досвіду, реалізація їх за допомогою основних дидактичних принципів навчання;

- провідна ідея досвіду, що визначає його сутність, варіативність форм його застосування;
- технологія досвіду, форми, методи, прийоми роботи, алгоритм дій;
- динаміка, кількісні і якісні зміни результативності навчально-виховного процесів;
- рекомендації щодо використання досвіду в практичній діяльності педагога.

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

- *метод експертного оцінювання*, який полягає у широкому обговоренні і оцінюванні досвіду експертами (педагогами - методистами, психологами, вченими-практиками та іншими);
- *метод експерименту*, який полягає у перевірці всього досвіду або його елементів загальноприйнятими у сучасній педагогіці правилами. Висновки про результативність досвіду та можливість його використання у масовій педагогічній практиці необхідно робити, порівнюючи результативність навчально-виробничого і навчально-виховного процесів у навчальних групах, де проводився і не проводився експеримент.

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

У кожному освітньому закладі повинна бути чітко систематизована, узагальнена *картотека педагогічного досвіду*, сформована за схемою 2:

Схема обліку педагогічного досвіду

Повна назва установи, працівник якої має передовий досвід		
Карта обліку об'єкта педагогічного досвіду		
Тема (проблема) досвіду _____		
Прізвище, ім'я, по батькові носія досвіду _____		
Рік народження _____	Освіта _____	Фах _____
Посада _____		Педагогічний стаж _____
Наслідки останньої атестації _____		
Зміст досвіду (провідна ідея, мета, новизна, практичність, значущість, рівень актуальності тощо) _____		
Хто, коли вивчав досвід _____		
У якій формі узагальнено досвід (опис, альбом, буклет, відеофільм, плакат, стенд тощо) _____		
Ким схвалений досвід (постанова педради, методичної ради навчального закладу, ОНМЦ, колегії управління освіти, вченої ради ІПК) _____		
Де зберігається матеріал про досвід _____		
Заходи із запровадження досвіду (організована школа передового досвіду, творча група, дано методичні рекомендації, створено відеофільм, проведено семінар, здійснюється наставництво тощо) _____		
Висновки (рівень готовності до розповсюдження, можливі форми подальшого _____		

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

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

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

Процеси моделювання, розробки та реалізації педагогічного досвіду можна відобразити за схемою 3.

Критерії оцінювання педагогічного досвіду наведені у таблиці 3.

Схема моделювання, розробки та практичної реалізації педагогічного досвіду



Таблиця 3

Критерії оцінювання педагогічного досвіду

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

6.2. Професійний навчальний заклад як «авторська школа»

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

Головними ознаками авторської школи є:

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

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

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

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

Ознаки конкурентоспроможності випускника ПТНЗ:

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

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

- аналіз педагогами результатів своєї діяльності за показниками входження випускника у суспільне виробництво (готовність випускника до самостійної і творчої праці);
- самостійне та обґрунтоване прийняття педагогами рішення про зміни у своїй професійній діяльності для поліпшення кінцевих результатів;
- самостійний цілеспрямований пошук педагогами найбільш продуктивних освітніх технологій та реалізація прийнятих рішень з їх застосування у навчальному процесі;
- організація індивідуальної та колективної діяльності педагогів ПТНЗ у методичних об'єднаннях з питань розробки та використання сучасного інформаційного забезпечення у навчально-виробничому процесі адекватно сучасним науковим та інженерним досягненням;
- створення нових прийомів і методів стимулювання пошукової діяльності і творчості учнів, перевірка створених методик на практиці, їх демонстрація на заняттях, позаурочних навчальних заходах;
- сумісне обговорення результатів творчого пошуку як педагогів, так і учнів.

6.3. Роль навчально-методичних центрів у поширенні педагогічного досвіду

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

- підготовка, обговорення та затвердження методичної документації про зміст роботи щодо виявлення, вивчення, узагальнення та впровадження передового досвіду у ПТНЗ відповідно їх галузевої спрямованості;
- аналіз діяльності професійно-технічних навчальних закладів щодо організації вивчення, узагальнення та впровадження педагогічного досвіду;
- розробка на основі виявлення та узагальнення передового досвіду методичних рекомендацій щодо методики його впровадження у професійній школі;
- планування, організація та проведення роботи з вивчення передового педагогічного досвіду педагогічними колективами ПТНЗ;

- узагальнення та систематизація матеріалів педагогічного досвіду;
- здійснення керівництва та контролю над ходом науково-методичного експерименту (дослідження) у ПТНЗ з проблем впровадження передового педагогічного досвіду, надання їм необхідної методичної допомоги;
- представлення матеріалів передового педагогічного досвіду Науково-методичного Центру ПТО Міністерства освіти і науки України для розгляду, оцінювання та подальшої діяльності щодо пропаганди та поширення перспективного досвіду у педагогічних колективах професійної школи.

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

Приклад розробки анотованого каталогу ППД наведено у *додатку 6*.

7. Відвідування, спостереження та аналіз навчальних занять – основа достовірності результативної діяльності педагога

7.1. Концепція сучасного уроку

Сьогодні, коли змінюються мета та зміст професійно-технічної освіти, з'являються нові освітні технології, форми, методи і засоби навчання, основною формою професійно-теоретичної та професійно-практичної підготовки у ПТНЗ залишається урок.

Урок – це динамічна фронтально-групово організаційна форма навчального процесу, обмежена визначеним відрізком часу, яка проводиться педагогом із групою учнів постійного складу і включає єдині мету, зміст, форми, методи і засоби навчання для рішення задач навчання, розвитку і виховання учнів. Урок, як форма навчання, має визначену структуру, обумовлену педагогом у залежності від дидактичних цілей і реальних умов навчального процесу [14].

Концепція сучасного уроку базується на особистісно-орієнтованих цінностях освіти, коли учень є центральною фігурою (суб'єктом) навчального процесу. При цьому педагог більшою мірою виступає у ролі організатора самостійної, активної, пізнавальної діяльності учнів, компетентного консультанта і помічника. Його професійна діяльність повинна бути спрямована не лише на викладання нової інформації та контроль засвоєних учнями знань і умінь, але на проектування, діагностику і корегування дій учнів з метою надання їм своєчасної допомоги і своїми діями усунути утруднення в одержанні і застосуванні учнями необхідної інформації.

Відповідно із даною концепцією, урок – це цілісна система, яка характеризується тісним взаємозв'язком усіх компонентів: комплексна мета уроку досягається за рахунок єдності й узгодженості задач уроку, змісту

навчального матеріалу, методів і засобів навчання, форм організації навчальної діяльності учнів. Сучасна освітня парадигма характеризується принципово новими положеннями у порівнянні з традиційними у питаннях формулювання цілей, структурування змісту, вибору методів і засобів навчання. Особлива увага при цьому приділяється формуванню в учнів навичок самоосвіти, економізації, інтеграції формуємих знань, впровадженню диференціації та індивідуалізації навчання; пріоритетним напрямом у навчанні стає комп'ютеризація навчально-виробничого процесу. Провідними повинні стати дослідницькі, евристичні та проблемно-розвиваючі методи навчання, які дозволяють найбільш повно реалізувати особистісно-орієнтований підхід у навчанні професії.

Навчання професії не може уникнути репродуктивності, яка має бути оптимальною, а частка її використання повинна поступово зменшуватися на всіх ланках навчання. *Основними елементами сучасного уроку є практична діяльність, аналіз практики, дослідження і пошук.*

Сучасний і майбутній роботодавець у системі маркетингу освіти зацікавлений у працівникові, який би мав наступні якості:

- уміння логічно мислити;
- уміння вирішувати професійні проблеми;
- уміння приймати оптимальні рішення;
- уміння одержувати і використовувати необхідну інформацію;
- уміння планувати свою діяльність;
- наявність багатокультурних навичок;
- наявність комунікативних навичок.

Розвиток цих особистісних якостей сучасного працівника можливий, насамперед, шляхом удосконалення навчально-виробничого процесу за рахунок впровадження інноваційних особистісно-орієнтованих технологій навчання, які передбачають диференційований підхід до навчання з урахуванням рівня інтелектуального розвитку учня, його підготовленості до навчання і рівня навченості, індивідуальних здібностей.

Сучасний зміст освіти та закономірності процесу навчання визначають ряд **неодмінних вимог до сучасного уроку** [17]:

- урок повинен бути логічною одиницею теми, розділу, курсу, відрізнятися цілісністю, внутрішнім взаємозв'язком частин, єдиною логікою розгортання діяльності педагога і учнів;
- урок повинен передбачати не тільки виклад нової навчальної інформації теоретичного або інструктивного характеру, а й наявність завдань для її практичного застосування, причому частина знань повинна бути отримана учнями у процесі самостійного пошуку шляхом рішення пошукових задач;
- наявність наукового змісту, неодмінною умовою прояву якої є ознайомлення учнів із доступними для них методами наукових досліджень;

- реалізація диференціації та індивідуалізації навчання: виклад навчального матеріалу на уроці може і повинен бути варіативним за своєю структурою; використання навчального матеріалу та практичних завдань для самостійної роботи учнів різного рівня складності;
- на уроці повинен здійснюватися розвиток навчальних компетентностей учнів за допомогою відтворення ними академічних знань, вправ у вміннях і навичках шляхом виконання завдань на застосування академічних компетентностей у нестандартних ситуаціях;
- на уроці повинно проводитися систематичне, планомірне та системне оцінювання рівнів навчальних досягнень учнів, виявлення рівня їх навченості.

Традиційна (класно-урочна) модель організації навчального процесу ефективно діє вже багато десятиліть, причому у цій моделі склалися свій понятійний апарат, культура відносин педагогів, така термінологія, як: «триєдина мета уроку», «план-конспект», «типи і види уроків» тощо.

Багатоплановість сучасного уроку за традиційною моделлю дозволяє сформулювати декілька груп вимог до нього.

Дидактичні вимоги до уроку теоретичного навчання:

- реалізація основних принципів дидактики;
- чітке визначення цілей уроку в цілому, місця і ролі конкретного уроку у загальній системі навчальних занять;
- визначення змісту уроку відповідно до вимог програми навчальної дисципліни і цілей уроку;
- висока педагогічна майстерність педагога, творче застосування ним комплексу прийомів і методів навчання, уміле володіння сучасною дидактичною технікою;
- забезпечення високої пізнавальної активності учнів на уроці, оптимальна сполука викладання педагогом навчального матеріалу із самостійною пошуковою роботою учнів, рішення проблемних задач і виконання завдань творчого характеру;
- диференційований підхід до учнів відповідно їх рівню підготовленості до засвоєння навчального матеріалу, широке використання педагогом дидактичного матеріалу різного ступеню складності;
- раціональне чередування різних видів навчальної діяльності учнів;
- наступність у навчанні (зв'язок визначеного уроку з попередніми і наступними заняттями, реалізація міжпредметних зв'язків);
- застосування раціональних та ефективних методів контролю, об'єктивність і мотивованість оцінювання навчальних досягнень учнів.

Дидактичні вимоги до уроку виробничого навчання:

- нерозривність навчальних, розвиваючих та виховних цілей і задач уроку;

- поєднання теорії і практики;
- наявність оптимального дидактичного та матеріально-технічного забезпечення занять;
- організація робочих місць учнів у відповідності до вимог охорони праці; наявність справного обладнання, інструменту, пристосувань;
- наявність необхідної навчально-технічної документації, її методична ефективність;
- раціональний вибір форм організації учнів на заняттях;
- раціональний вибір об'єктів роботи для учнівської групи, бригади, кожного учня;
- правильний вибір методичних прийомів інструктування на різних етапах професійно-практичної підготовки ;
- використання на заняттях передових методів праці, інноваційних педагогічних і виробничих технологій;
- логічність, доступність і посиленість навчального матеріалу, вибір ефективних прийомів закріплення й розвинення практичних умінь і навичок учнів.

Виховні вимоги:

- реалізація педагогом виховних можливостей, закладених у змісті, цілях, методах і формах навчання;
- вплив на мотиваційну сферу особистості учнів, стимулювання і формування в учнів позитивного відношення до навчання обраній професії, розвиток самостійності і творчих здібностей;
- висока вимогливість педагога, яка сполучається з повагою до особистості учнів; дотримання педагогічної культури і такту

Психологічні вимоги:

- спрямованість уроку на розвиток інтелектуально-пізнавальних процесів: уваги, пам'яті, мислення, просторової уяви, абстрактного мислення тощо;
- урахування психологічних особливостей і психологічного стану учнів на заняттях;
- зібраність педагога під час проведення заняття, його уміння розподіляти свою увагу між усіма учнями, самоволодіння та самоконтроль, доброзичливість по відношенню до учнів.

Організаційні вимоги:

- визначена структура уроку, яка відповідає його меті, змісту, формам і методам навчання;
- раціональне використання навчального часу впродовж проведення всіх структурних елементів уроку.

Гігієнічні вимоги:

- попередження розумової і фізичної перевтоми учнів;
- забезпечення у навчальних приміщеннях чистого повітря, сприятливого температурного режиму, норм освітлення;
- відповідність матеріально-технічного обладнання навчальних приміщень фізичним даним учнів.

Інша *модель* організації навчального процесу пов'язана з *технологізацією освіти* [22]. Сучасні технології навчання як новий феномен прийшли у професійно-технічну освіту, дозволивши сформувати новий понятійний апарат з такими термінами, як:

- технологічна карта тематичного та поурочного планування;
- технологічний прийом, етап технології;
- завдання та діагностика технологічного етапу тощо.

Завдяки становленню цієї моделі змінюються форми і методи навчання професії, методика проектування уроку, система оцінювання навчальних досягнень учнів тощо.

В умовах модернізації освіти, стає актуальною *модель компетентнісного підходу* у навчанні зі своєю культурою та понятійним апаратом, серед якого такі, як: ключові та базові компетентності, психолого-педагогічна або проблемна ситуація, різнорівневий підхід у навчанні тощо.

Проте модель традиційного навчання сьогодні поки що залишається основною в організації і проведенні сучасного уроку. Вона істотно змінюється, але в її основі залишаються класична педагогіка та методика із своїм понятійним апаратом і традиціями.

Серед існуючих сьогодні *стратегій навчання* можна виділити такі основні групи [5]:

- *дедуктивне пряме навчання*: лекції, міні-лекції, інструктажі, опитування, покази, демонстрації тощо;
- *інтерактивне (взаємодіюче) навчання*: дискусії з «відкритою відповіддю»; робота у малих групах, які співпрацюють між собою; генерація ідей за допомогою «мозкової атаки»; активні громадські дії (листи, звернення, листівки, плакати, реклама тощо); вираження своїх думок і почуттів невербальними засобами; розробка власних проектів;
- *індуктивне навчання*, яке ґрунтується на досвіді тих, хто навчається у процесі проведення ігрових занять (ділових, рольових, сюжетних, ситуаційних, дидактичних, операційних тощо);
- *самостійне навчання*: письмові роботи, реферати, публікації, навчальні проекти (курсові та дипломні проекти, творчі роботи).

Це ті стратегії навчання, які використовують педагоги для ефективного проведення не тільки навчання, спрямованого на опанування учнями знаннями, уміннями і навичками, а й для забезпечення активного впливу педагогів на розвиток особистості учнівської молоді.

Отже, *формат сучасного уроку* – це урок з використанням ідеї креативної освіти, а інтерактивні технології, методи і форми навчання є оптимальними для вирішення суспільних завдань з формування майбутнього робітника із розкутим, критичним та креативним мисленням.

7.2. *Методика відвідування, спостереження та аналізу уроків*

У системі факторів підвищення ефективності сучасного уроку важливе місце в організаційно-методичній діяльності педагогічних працівників та інструктивній діяльності методистів та керівників професійно-технічних навчальних закладів посідає відвідування, спостереження та аналіз уроків з теоретичної і практичної підготовки.

Вважається, що метою відвідування і аналізу уроку є одержання проаналізованої та систематизованої інформації як про міру співпадання результату уроку з його метою і завданнями. Але ж якщо результатом аналізу буде тільки така мета, то об'єкт аналізу не отримає потрібної динаміки удосконалення та перетворення. *Реальною функцією педагогічного аналізу є не тільки виявлення певного педагогічного явища, причин і умов його проявлення, а й прогнозування його стану та визначення шляхів (методів, засобів) подальшого розвитку явища (якщо воно позитивне) або його ліквідації (якщо воно негативне).*

Педагогічний аналіз – це метод наукового дослідження, який полягає в уявно-практичному розчленуванні навчальної діяльності педагога і учнів на складові: отримання і оброблення інформації; виокремлення проблем; розробка пропозицій, рекомендацій, прогнозів [1].

Значення педагогічного аналізу для мотивації діяльності педагога:

- педагогічний аналіз є основним інструментом індивідуального психолого-педагогічного управління навчальним процесом і надає педагогу реальні можливості для продуктивної діяльності та підвищення професійної майстерності;
- зміст аналізу повинен служити задачам розвитку, задачам включення педагога у процес творчості;
- педагогічний аналіз – це джерело мотивації педагога для самореалізації у своїй професійній діяльності, освоєння ним нових освітніх технологій та інноваційних методик;
- педагогічний аналіз – найефективніший засіб індивідуальної методичної діяльності педагога;
- педагогічний аналіз є основою для виявлення, вивчення та узагальнення педагогічного досвіду;
- педагогічний аналіз формує і розвиває спадкоємні зв'язки у педагогіці;
- педагогічний аналіз – найефективніший інструмент у вивченні індивідуальних особливостей учнів та впливу на кінцеві результати навчально-виробничого і виховного процесів;
- педагогічний аналіз є основою для конструювання єдності педагогічних позицій колективу навчального закладу.

Об'єктами спостереження та аналізу уроків з професійно-теоретичної підготовки можуть бути:

- способи мотиваційної діяльності учнів на заняттях;
- методика організації засвоєння учнями нових знань, формування умінь і навичок, їх систематизація і удосконалення;
- методика використання міжпредметних зв'язків на уроках відповідно до професії, що вивчається;
- способи впливу педагога на розвиток інтелектуальних можливостей учнів;
- індивідуалізація та диференціація навчання;
- методика використання інноваційних освітніх та провідних виробничих технологій тощо.

Об'єктами спостереження та аналізу уроків з професійно-практичної підготовки можуть бути:

- способи формулювання цільової установки учнів та формування необхідної мотивації їх діяльності упродовж всього уроку;
- методика ефективної демонстрації трудових прийомів та операцій;
- методика формування, закріплення і розвинення практичних умінь і навичок;
- методика стимулювання активної та пошукової діяльності учнів;
- способи використання документації письмового інструктування;
- рівень використання інформацій сучасних галузевих технологій у навчально-виробничому процесі;
- рівень індивідуалізації та диференціації навчання;
- педагогічна техніка та педагогічний стиль майстра виробничого навчання тощо.

При відвідуванні, спостереженні та аналізі занять слід керуватися *системним підходом*, який передбачає:

- процеси відвідування, спостереження та аналізу уроків необхідно здійснювати постійно, за наперед розробленими планами, алгоритмами, структурними схемами, пам'ятками тощо;
- кожній формі педагогічного аналізу має передувати теоретична та методична підготовка, щоб мати можливість простежувати взаємозв'язок і взаємодію всіх компонентів, які визначають той чи інший бік педагогічної діяльності;
- будь-яку методику педагогічного аналізу слід проводити за певною послідовністю, а саме: збір необхідної попередньої інформації та її аналіз; розроблення структури схеми запланованої методики педагогічного аналізу; проведення педагогічного аналізу; обговорення результатів аналізу, формулювання висновків, рекомендацій, пропозицій; перевірка виконання прийнятих за результатами аналізу рішень.

Відвідуванню занять та спостереженню за їх перебігом повинно передувати формулювання *методичної мети відвідування* та розробка *програм відвідування і спостереження*.

У практиці організаційно-методичної діяльності ПТНЗ відвідування та спостереження занять проводиться за такими формами:

- відвідування педагогами уроків колег із власної ініціативи (взаємовідвідування);
- відвідування занять за ініціативою методичної служби або керівників ПТНЗ.

Взаємовідвідування занять має за мету: пошук педагогом нових методів навчання і виховання; порівняння власного досвіду педагога з педагогічною практикою інших; можливість критично оцінити різні варіанти досягнення запланованого результату уроку; визначити проблеми у педагогічній практиці колеги та надати йому своєчасну кваліфіковану допомогу.

Відвідування занять за ініціативою методистів і керівників ПТНЗ проводиться цілеспрямовано і має за мету: діагностування рівня професійної компетентності педагогічних працівників на різних етапах їх діяльності у навчальному закладі; визначення кола навчально-виробничих і психолого-педагогічних проблем навчального процесу та планування засобів їх вирішення; виявлення передового педагогічно досвіду; контроль за діяльністю педагогічних працівників та учнів ПТНЗ.

Обговорення результатів відвідування, спостереження та аналізу уроку, як правило, проводиться індивідуально, з кожним педагогом, урок якого відвідувався. Всі зауваження по уроку повинні аргументуватися фактами і положеннями із теорії і практики педагогіки, методики, психології.

7.3. Методологічні аспекти проведення «відкритого» уроку

Планування, організація і проведення «відкритих» занять з професійно-теоретичної і професійно-практичної підготовки у ПТНЗ відбувається систематично з *метою*:

- виявлення, вивчення, узагальнення і впровадження педагогічного досвіду;
- виявлення проблем організаційно-методичного та психолого-педагогічного характеру у діяльності педагогічних працівників і планування заходів з надання їм кваліфікаційної допомоги;
- підготовка педагогічних працівників до атестації.

Проведення «відкритих» занять *планується самим педагогом* з подальшим узгодженням із методичною комісією. Графік відвідування цих занять складається методичною службою навчального закладу на основі індивідуальних планів педагогічних працівників. Кількість проведення «відкритих» занять у жодному нормативному документі не оговорюється, проте методисти навчальних закладів часто захоплюються у плануванні такого заходу, встановлюючи

обов'язкову кількість і черговість «відкритих» уроків навіть попри можливостей педагогів. Примушувати педагога провести такий урок не варто, але переконати його у необхідності поділитися своїм досвідом і можна, і необхідно. Якщо ж проведення «відкритого» уроку рекомендується молодому спеціалісту з метою надання йому професійної допомоги, той повинен скористатися такою пропозицією.

Підготовка «відкритого» уроку не дається «на відкуп» визначеному педагогові, а обмірковується, конструюється за участі методичної служби ПТНЗ.

Підготовка до проведення «відкритого» заняття відбувається за наступним алгоритмом:

- складання плану-графіку відвідування занять;
- вивчення попередніх матеріалів, які характеризують педагога (статистичні звіти, матеріали попередніх відвідувань, робочі замітки);
- перегляд навчальної програми з дисципліни, пояснювальної записки до цієї дисципліни, навчального матеріалу;
- ознайомлення за поурочно-тематичним планом і журналом теоретичного (виробничого) навчання з темою попереднього заняття, за підручником – з навчальним матеріалом попереднього та наступного занять;
- визначення методичної мети відвідування і аналізу заняття;
- ознайомлення з планом-конспектом уроку та, у разі потреби, успішністю учнівської групи.

Орієнтовна програма спостережень на «відкритому» занятті:

- методика вирішення на уроці основних задач з формування, закріплення, розвитку, узагальнення, систематизації та контролю професійних знань, умінь і навичок учнів;
- методика вирішення на уроці задач формування світогляду, розвинення інтересу до навчання, мислення, навичок комунікації;
- методика урахування особливостей учнівської групи при плануванні та проведенні заняття; рівень використання диференційованого та індивідуалізованого підходу до навчання професії;
- оптимальність обраної структури уроку й темпу його проведення;
- оптимальність змісту навчального матеріалу: обсяг, науковість, логічність, доступність, наявність міжпредметних зв'язків тощо;
- оптимальність обраних форм і методів навчання з урахуванням періоду навчання, сформульованої мети уроку, специфіки учнівської групи тощо;
- оптимальність застосування дидактичного забезпечення на уроці, рівень використання інформаційно-комп'ютерних технологій; інформаційна культура та інформаційна грамотність педагога і учнів;
- оптимальність застосування матеріально-технічного забезпечення, його відповідність вимогам безпеки праці та безпеки життєдіяльності;

- морально-психологічна та емоційна атмосфера на уроці;
- результативність уроку: рівень навчальних досягнень учнів на уроці; оцінка очікуваних змін у розвитку інтересу учнів до навчання, самостійності, пізнавальної активності, рівня співпраці один з одним та педагогом тощо.

В процесі *аналізу «відкритого» заняття* перше слово надається автору уроку, який аналізує свою діяльність, розкриває методичну мету і задачі уроку та шляхи їх досягнення, вказує на позитивні та негативні (на свою думку) моменти і причини, що їх викликали – тобто проводить самоаналіз проведеного уроку.

Орієнтовна схема самоаналізу уроку:

- дати психолого-педагогічну характеристику учнівської групи;
- охарактеризувати тему даного уроку в контексті інших тем у системі занять: її складність; утруднення, які могли виникнути в учнів при її сприйнятті; запланований рівень навчальних досягнень учнів при її вивченні;
- обґрунтувати сформульовані цілі і задачі уроку;
- обґрунтувати вибір структури дидактичної уроку: виділити головний етап уроку; показати, як інші етапи уроку «працювали» на головний етап;
- обґрунтувати вибір форм, методів, прийомів і засобів навчання;
- дати аналіз власної управлінської діяльності на уроці;
- охарактеризувати свій стиль взаємодії та спілкування з учнями;
- визначити рівень об'єктивності та методичної коректності контролю та оцінюванню знань, умінь і навичок учнів;
- визначити найбільш вдалі (невдалі) моменти уроку;
- визначити рівень реалізації цілей і завдань уроку;
- визначити резерви уроку та шляхи розвитку позитивних якостей або подолання недоліків уроку.

Наступним етапом аналізу «відкритого» заняття є *уточнення* в автора деяких питань, які виникли в процесі спостереження на уроці, та виявлення незрозумілостей. Тільки після цього педагоги, які відвідували урок, переходять безпосередньо до самого аналізу та розробки висновків, пропозицій та рекомендацій.

Зміст аналізу визначається колом питань, обумовлених метою відвідування уроку: характеристика факторів уроку, оцінка певних показників (параметрів) на основі визначених критеріїв, генетика явища (причини та умови утворення) тощо.

У педагогічній практиці існують різні методики аналізу уроків (таблиця 4), які відображають різні аспекти. Методологічний підхід до аналізу уроку базується на розумінні його структури, тобто послідовного взаємозв'язку елементів, які забезпечують його цілісність [14].

Типи аналізів уроків

№ п/п	Тип аналізу	Мета і методика проведення
1.	<i>Аспектний</i>	Повне висвітлення однієї сторони навчально-виробничого та виховного процесів: володіння педагогом навчальним предметом; уміння створити психологічно комфортну обстановку; володіння сучасними освітніми або виробничими технологіями; уміння підтримувати дисципліну тощо.
2.	<i>Поетапний</i>	Мета відвідування досягається при розгляді окремих етапів уроку шляхом їх почергового аналізу: опитування, викладання, закріплення, контроль.
3.	<i>Поелементний</i>	Розподіл уроку на структурні елементи та їх почерговий аналіз відповідно до мети і програми відвідування: зміст навчального матеріалу, форми організації учнів, методи навчання, форми контролю тощо.
4.	<i>Комплексний</i>	Спостереження та аналіз всіх факторів уроку: навчання, виховання, діяльність педагога та діяльність учнів у їх взаємодії.
5.	<i>Аналіз проблемних уроків</i>	Аналізується розвинення інтелектуальної діяльності учнів на різних етапах уроку: при актуалізації знань і умінь; в процесі формування нових понять та оволодіння новими операціями і прийомами розумової діяльності; в процесі формування умінь і навичок професійної практичної діяльності. Це дозволяє розглянути урок як цілісне явище.
6.	<i>Системний</i>	Розгляд в єдності і взаємозв'язку компонентів навчального процесу та етапів уроку з метою встановлення причин невідповідності між поставленими цілями і реальними результатами уроку. Алгоритм системного аналізу: розподіл уроку на етапи; аналіз кожного етапу; визначення причинно-наслідкових зв'язків між етапами (відповідність задач кожного етапу загальній дидактичній меті уроку); порівняння досягнутого результату уроку із запланованим.

Обов'язкової або універсальної методики аналізу уроку не існує, оскільки вона залежить від реального ходу уроку, його тривалості, цілей і задач, періоду навчання, досвіду педагога, рівня навченості учнів тощо. Наприклад, урок виробничого навчання відрізняється від уроку теоретичного навчання своєю довготривалістю, а тому системний чи комплексний аналізи такого заняття проводити складно. Більш доцільним для уроку виробничого навчання буде проведення поетапного чи поелементного аналізу, або провести аналіз, який буде результатом узагальнення декількох різних рекомендацій із різних методик аналізу уроку.

Схеми аналізів уроків теоретичного і виробничого навчання надані у *додатках 7, 8*.

В умовах *інноваційного заняття* педагог, крім того, що він робить на традиційному занятті, додатково впроваджує будь-яке нововведення: вводить новий зміст, нову методику навчання або виховання, проводить експериментально-дослідну роботу на основі попередньо розробленої концепції тощо. Тому при проведенні, аналізі та оцінці ефективності інноваційного уроку додатково використовуються показники та критерії інноваційності (таблиця 5) [12].

Таблиця 5

Показники і критерії оцінки ефективності інноваційного уроку

№ n/n	<i>Показники ефективності</i>	<i>Критерії оцінки</i>	<i>Оцінка</i>
1.	Рівень оригінальності і новизни методики (технології) уроку	Оригінальність, новизна	
2.	Гнучкість поєднання традиційних та інноваційних форм, методів навчання, змісту уроку	гнучкість, системність	
3.	Рівень використання засобів педагогічної діагностики, які дозволяють виявити ефективність педагогічної інновації	діагностичність	
4.	Технологічність, можливості для відтворення педагогічної інновації іншими педагогами	відтворення	
	ПІДСУМКОВА ОЦІНКА		

Для отримання більш об'єктивної оцінки результативності «відкритого» уроку доречно запропонувати *учням* заповнити *анкету якості уроку*, яка може орієнтовно складатися із наступних запитань:

- Якою була мета уроку? Чи сприйняв та зрозумів ти завдання уроку?
- Чи був зрозумілим для тебе новий матеріал, способи діяльності на уроці?
- Що тобі найбільш запам'яталось, сподобалося, було для тебе відкриттям?
- Як би ти охарактеризував запропоновані завдання: як легкі; такі, що викликали у тебе утруднення; дуже складні?
- Чи вистачило тобі часу для виконання різних видів діяльності?
- Чи сподобався тобі вид проведеного заняття? Якщо ні, то який би вид заняття ти запропонував?
- Чи потрібна була тобі на уроці допомога педагога? Чи отримав ти її?
- Чи було тобі цікаво на уроці? Якщо ні, вкажи причину?
- Чи було тобі на уроці комфортно (зручно, невимушено, спокійно)?
- Чи виконав ти завдання уроку? Які твої навчальні резерви?

Вимоги до анкетування можна представити наступним чином:

- мета анкетування повинна бути чітко визначена;
- зміст питань повинен відповідати меті анкетування;
- питання повинні бути прості та зрозумілі;
- бажано передбачити однозначні відповіді на питання анкети, уникати неоднозначного тлумачення питань;
- за умови дотримання педагогічного такту при анкетуванні учнів не рекомендується ставити прямі запитання про якість викладання;
- анкетування учнів проводити анонімно.

При відвідуванні, спостереженні та аналізу «відкритого» уроку всім його відвідувачам слід додержуватися наступних **принципів**:

- *принцип невторчання* (нейтралітету): урок – це творча діяльність педагога, а тому ніхто із відвідувачів не повинен вторгтися в його перебіг, тим паче робити зауваження у присутності учнів;
- *принцип коректності*: максимальна доброзичливість і тактовність до педагога, урок якого відвідується та аналізується;
- *принцип урахування всіх факторів*: на уроці не може бути другорядних деталей; необхідно фіксувати весь хід уроку, всі види діяльності і учнів з урахуванням позитивних і негативних факторів;
- *принцип урахування специфіки навчального предмету*;
- *принцип урахування індивідуальних особливостей педагога*;
- *принцип відомості педагога вимог* до відвідування, спостереження та аналізу «відкритих» занять;
- *принцип єдності та оптимальності кількості вимог*: формалізм з боку відвідувачів уроку приводить до того, що, не виокремлюючи головного у навчальній діяльності на уроці, вони еkleктично змішують суттєві та дріб'язкові зауваження до перебігу заняття.

8. Система оцінювання результативності діяльності педагогів ПТНЗ

Перехід від освітньої парадигми індустріального суспільства до парадигми постіндустріального означає, що змінюється розуміння освіти як набуття готових знань і уявлення про педагога як носія готових знань. Настає час усвідомити освіту як здобуток особистості, як спосіб її самореалізації у житті, як засіб побудови власної кар'єри. Це змінює мету навчання, його мотиви, норми, форми, а також роль, функції і результативність діяльності педагога.

Вимоги до педагога професійної школи перебувають у постійному розвитку, що має своє відображення у розширенні його професійних функцій, засвоєнні нових видів діяльності, які пов'язані з вимогами ринку праці, необхідністю соціального партнерства у підготовці робітничих кадрів. Упровадження інноваційних освітніх технологій потребує сьогодні якісно нового педагога, який готовий до роботи у нових умовах, здатний адаптуватися до педагогічних інновацій і швидко реагувати на сучасні та перспективні процеси соціального і економічного розвитку суспільства.

Майстерність, зазвичай, розкривається в ефективній діяльності людини. Майстерність педагога можна розглядати як найвищий рівень педагогічної діяльності (якщо характеризується якістю результату), як вияв творчої активної особистості (якщо характеризується психологічним механізмом успішної діяльності). *Педагогічна майстерність* – це комплекс властивостей особистості, що забезпечує педагогічну самоорганізацію високого рівня професійної діяльності на рефлексивній основі [15]. До таких властивостей належать гуманістична спрямованість діяльності педагога, його професійна компетентність, педагогічні здібності та педагогічна техніка.

Основною характеристикою педагога дослідники визначають його *професійну компетентність*, показники якої: доцільність діяльності (за спрямованістю), продуктивність (за результатами), діалогічність (характер стосунків з учнями і колегами), оптимальність (у виборі засобів), творчість (за змістом діяльності) [13].

Рівні професійної компетентності в залежності від результативності діяльності педагогічних працівників професійних навчальних закладів можуть бути визначені за наступною градацією [10, 16]:

- *репродуктивний (низький)* – у навчальній діяльності педагога переважають інформаційні методи пояснення, коли учні пасивно сприймають навчальний матеріал. Зміст навчання обирається педагогом стихійно і є простою констатацією фактів. Спроектowana модель занять має декларативний характер, а їх організаційна структура нечітка;
- *адаптивний (елементарний)* – педагог уміє адаптувати навчальну інформацію до особливостей аудиторії; мета і структура занять визначаються ним адекватно рівню підготовленості учнів. Однак не має навичок варіювати методами і способами навчально-пізнавальної діяльності, методи активізації використовує рідко;

- *локально-модельючий (базовий)* – педагог володіє основами педагогічної майстерності: добре володіє стратегією і методикою навчання учнів з окремих тем навчальної дисципліни; мету і задачі навчання може обґрунтувати, однак не визначає рівнів засвоєння знань і умінь та відповідних їм методів навчання; у навчальній діяльності переважають традиційні методи навчання і контролю; активізація діяльності учнів проводиться без глибокого дидактичного обґрунтування;
- *системно-модельючий (досконалий)* – характеризується чіткою спрямованістю дій педагога, їх високою якістю, діалогічною дією у спілкуванні. Педагог самостійно планує та організовує власну діяльність на тривалий час, маючи головним завданням розвиток особистості учня. Володіє стратегією викладання дисципліни в цілому. Цілі, задачі і структура занять обґрунтовані з урахуванням навченості учнів, моделі їх майбутньої професійної діяльності. Моделює рівень засвоєння знань, умінь і навичок учнів та обирає відповідні форми і методи контролю. У діяльності педагога переважають проблемно-розвиваючі методи навчання;
- *творчий* – характеризується ініціативністю і творчим підходом до організації професійної діяльності. Педагог самостійно конструює інноваційні, педагогічно доцільні прийоми взаємодії, будує діяльність, спираючись на рефлексивний аналіз - формування індивідуального стилю професійної діяльності.

Оцінювання результативної діяльності педагогічних працівників професійних навчальних закладів за своєю сутністю є визначення їх рівня компетентності за основними її показниками, а тому цей процес доцільно розглядати з позиції системного підходу.

Оцінювання – це процес системного і систематичного збирання та інтерпретації даних, що веде до з'ясування цінності одержаних результатів, а тому повинен здійснюватися за такими критеріями як: доцільність оцінювання, його якість, всебічність, достовірність, об'єктивність, прогностичність, ефективність.

Система оцінювання професійної діяльності педагога складається із оцінювання його навчальної, науково-методичної, організаційно-виховної діяльності, особистого педагогічного досвіду, роботи з підвищення кваліфікації і самоосвіти.

Як свідчить огляд літературних джерел та практичний досвід методичної діяльності професійних навчальних закладів процес оцінювання результативності педагогічної діяльності здійснюється за такими *формами*, як: формуюче оцінювання, рейтингове оцінювання, кваліфікаційна атестація, самооцінка педагога.

Формуюче оцінювання – це процес збору інформації про: рівень виконання педагогом своїх посадових обов'язків; ефективність навчально-методичних матеріалів і ресурсів, розроблених педагогом для результативного забезпечення

навчально-виробничого і виховного процесів; методику проведення навчальних занять та організаційно-виховних заходів; систему самонавчання. Ця форма оцінювання проводиться на *початковому етапі професійної діяльності педагога* і здійснюється педагогами-експертами, методичною службою та керівниками професійного навчального закладу.

Особливого значення у цей період набуває організаційно-педагогічна діяльність керівників професійних навчальних закладів, яка має циклічний характер і складається з наступних етапів:

- формулювання цілей і задач діяльності педагогічного колективу на основі одного із основних принципів управління – цілеспрямованості. Цей етап є організуючим початком, що визначає основні напрями діяльності виконавців;
- відбір засобів, форм і методів реалізації цілей діяльності, послідовності їх використання;
- підбір і підготовка виконавців, визначення функціональних відносин між ними, інструктування всіх учасників діяльності;
- оцінювання результатів діяльності, задача якого – організація обліку роботи виконавців, оцінка отриманих результатів за наступними основними показниками: ступінь виконання запланованої діяльності та її якість; раціональне використання часу і можливостей виконавців; уміння до самоорганізації та ефективність розподілу функцій у групі виконавців;
- організація взаємодопомоги та взаємонавчання у педагогічному колективі тощо.

Процес формуючого оцінювання може бути проведено наступними *методами*:

- вивчення та аналіз плануючої документації педагога: робочих навчальних програм з навчальних дисциплін і професійно-практичної підготовки; поурочно-тематичних планів; планів занять різних типів і видів;
- ознайомлення з навчально-методичним забезпеченням дисциплін, що викладаються: інформаційним матеріалом відповідно до змісту робочої навчальної програми; дидактичним та матеріально-технічним забезпеченням занять; роздатковим навчальним матеріалом; методичними розробками, рекомендаціями тощо;
- відвідування та аналіз занять з професійно-теоретичної та професійно-практичної підготовки;
- проведення контрольних та перевірочних робіт, їх оцінювання та аналіз підсумків;
- опитування учнів щодо якості проведення занять;
- анкетування педагога.

Однією із ефективних форм оцінювання, яка сприяє удосконаленню педагогічної майстерності, можна вважати *рейтингове оцінювання* діяльності

педагогічних працівників[13], яке проводиться за бальною шкалою і має за *мету виявлення рівня професійної компетентності педагогів* навчального закладу на основі порівняння результатів їх діяльності.

В процесі рейтингового оцінювання роботи педагога *аналізу підлягають*:

- результати навчальної діяльності на основі аналізу успішності навчальних груп;
- ефективність науково-методичної роботи;
- ефективність організаційно-виховної роботи;
- наявність особистого педагогічного досвіду;
- ініціативність і творчий підхід до організації та здійснення професійної діяльності;
- робота з підвищення кваліфікації.

До *методів* рейтингового оцінювання слід віднести наступні:

- проведення «відкритих» занять, взаємовідвідування занять;
- проведення комплексної перевірки результативної діяльності педагогічних працівників навчального закладу;
- вивчення та оцінювання педагогічного досвіду з метою його узагальнення та реалізації;
- проведення бенефісів педагога, майстер-класів, які проводяться за окремим сценарієм як пропаганда передового педагогічного досвіду;
- захист авторських ідей, програм, розробок і проектів;
- проведення звітних оперативно-методичних і педагогічних нарад;
- проведення конкурсів «кращий за професією», Internet-конференцій тощо.

Одним із ефективних методів рейтингового оцінювання вважається виявлення *педагогічного досвіду* конкретного педагога.

Методика оцінювання творчого потенціалу педагога (рейтингове оцінювання) наведено у *додатку 5*.

В процесі підвищення професійної компетентності важливе місце займає *самооцінка професійної діяльності* педагогічними працівниками. Рівень навчально-виробничої та виховної роботи у професійному навчальному закладі значною мірою залежить від його соціального потенціалу, який можна визначити як результативність професійної діяльності педагогічного колективу, яка обумовлена його професійним досвідом, професійною та організаційною культурою, готовністю та спроможністю вирішувати важливі питання навчання та виховання, володіння інноваційними освітніми технологіями, постійне оновлення та поглиблення професійних знань з питань використання новітніх виробничих технологій за галузевою спрямованістю навчального закладу.

Самооцінка професійної діяльності педагогічними працівниками базується на наступних положеннях:

- не можна вдосконалити свою педагогічну майстерність без систематичного аналізу власної методики та без прагнення її покращити;
- не можна удосконалити власну методику навчання і виховання без вивчення та використання передового педагогічного досвіду;
- самовдосконалення педагога – процес безперервний.

У діючій педагогічній практиці для проведення процесу самооцінювання найчастіше використовуються методи звітування та анкетування, причому анкетування може бути запропоноване як для педагога, так і для учнівської групи, з якою працює означений педагог. Ці методи слід розглядати як засіб коригування подальшої професійної діяльності як окремого педагога, так і колективу в цілому.

Атестація як форма оцінювання результативної діяльності педагогічних працівників – це визначення їх відповідності зайнятій посаді, рівню кваліфікації, залежно від якого та стажу педагогічної роботи їм встановлюється кваліфікаційна категорія та відповідний посадовий оклад в межах схеми посадових окладів. Атестація проводиться з метою активізації їх творчої професійної діяльності, стимулювання безперервної фахової освіти, підвищення відповідальності за результати навчання і виховання, забезпечення соціального захисту компетентної педагогічної праці. Атестація базується на принципах демократизму, загальності, всебічності, систематичності, доступності та гласності, безперервної освіти і самовдосконалення, морального і матеріального заохочення. Атестація здійснюється на основі комплексної оцінки рівня кваліфікації педагогічної майстерності, результатів їхньої педагогічної діяльності шляхом проведення контрольних та перевірочних робіт, «зрізів знань учнів», тестування, відвідування занять та позаурочних заходів тощо. Рішення атестаційної комісії є підставою для скасування або призначення керівництвом навчального закладу відповідної кваліфікаційної категорії чи присвоєння (підтвердження, не підтвердження) педагогічного звання.

Програма комплексної перевірки та оцінки результативності професійної діяльності педагогів професійної школи представлена таблицею 6.

Підсумовуючи все вищезазначене, можна зробити висновок: *система оцінювання результативної діяльності педагогічних працівників професійної школи є структурною складовою компетентнісного підходу до діяльності педагогів*; зорієнтована на створення умов самореалізації педагога, свідомого вибору ним особистої стратегії професійної діяльності, можливості постійно вдосконалювати свою освіту, підвищувати професійний рівень; базується на принципах доцільності, всебічності, якості, достовірності, об'єктивності, прогностичності, ефективності; має визначені форми і методи організації та здійснення.

Програма комплексної перевірки і оцінки результативності діяльності педагогів професійної школи

№	Зміст перевірки і оцінки	Форми та методи перевірки
1.	Додержання положень статусу ПТНЗ, правил внутрішнього розпорядку	Спостереження на уроках. Аналіз навчально-виробничої та виховної роботи педагога
2.	Методика підготовки до занять і позакласної роботи	Перевірка наявності планів уроків, дидактичного та матеріально-технічного забезпечення уроків
3.	Повнота виконання навчальних програм з навчальних дисциплін	Аналіз ведення журналів, повноти виконання поурочно-тематичних планів, переліків навчально-виробничих робіт, конспектів учнів
4.	Результативність навчальної роботи, її дидактична, розвиваюча та виховна значимість	Відвідування та аналіз уроків, визначення науково-методичного рівня викладання навчальної дисципліни, контроль успішності учнів
5.	Рівень знань, умінь і навичок учнів, уміння застосовувати їх на практиці	Спостереження на уроках, ознайомлення із журналами та конспектами педагогів, проведення перевірочних і контрольних робіт
6.	Методика формування в учнів інтересу до дисципліни, що вивчається	Анкетування учнів, проведення з ними співбесід
7.	Відповідність технологій навчання, які використовує педагог, вимогам сучасної освітньої парадигми	Відвідування та аналіз уроків, ознайомлення з педагогічним досвідом, методичними розробками уроків педагога, проведення співбесід. Проведення засідань циклових методичних комісій за професіями
8.	Стан позаурочної роботи педагога	Ознайомлення із планом позаурочної діяльності педагога (план роботи гуртків, консультацій, індивідуальної роботи); відвідування батьківських зборів
9.	Методика роботи педагога щодо попередження та подолання неуспішності учнів	Вивчення причин неуспішності учнів. Аналіз проведення педагогом додаткових занять, консультацій, співбесід з учнями.
10.	Методика організації і проведення виробничого навчання і виробничої практики в умовах підприємства	Ознайомлення з плануючою документацією майстра в/н, аналіз його діяльності у період виробничого навчання, виробничої та передвипускної практики на підприємстві. Ознайомлення із щоденниками практики учнів
11.	Методика роботи з особливо обдарованими учнями	Ознайомлення із системою підготовки учнів до їх участі у конкурсах «кращий за професією», олімпіадах. Ознайомлення із методикою диференційованого та індивідуалізованого підходу у навчанні
12.	Рівень відображення у змісті навчання новітніх виробничих технологій	Вивчення стану НТП галузі (за галузевою спрямованістю ПТНЗ); ознайомлення з робочими навчальними програмами; відвідування уроків
13.	Рівень самоосвіти педагога	Співбесіди, обговорення плану самоосвіти
14.	Підвищення кваліфікації педагогічних працівників	Виконання графіку підвищення кваліфікації та стажування педагогів, їх участь у конференціях

9. Роль інноваційного інформаційного середовища у навчально-методичній діяльності ПТНЗ

У сучасній професійній діяльності педагогічних працівників ПТНЗ поряд із традиційними дидактичними засобами навчання (друкованими, демонстраційними, об'ємними) все частіше з'являються інноваційні засоби, розроблені педагогами-новаторами, а також комп'ютерна і мікропроцесорна техніка як прояв впровадження комп'ютерних та інформаційно-комунікаційних технологій у процес навчання професії.

Комп'ютеризація освіти – упорядкована сукупність взаємопов'язаних організаційно-правових, соціально-економічних, навчально-методичних, науково-технічних, виробничих і управлінських процесів, спрямованих на формування у системі освіти комп'ютерно-технологічної платформи процесу інформатизації освіти [25].

Поняття «комп'ютеризація освіти» пов'язане із оснащенням структурних елементів системи освіти на всіх її організаційних рівнях (навчальних закладів, наукових та науково-методичних установ, управлінських структур тощо) комп'ютерними засобами (персональними комп'ютерами, мультимедійними засобами, спеціальними серверами, засобами організації локальних і корпоративних мереж, їх під'єднання до мережі Інтернет тощо), зі створенням у системі освіти комп'ютерно орієнтованого інформаційно-комунікаційного середовища, з формуванням його загальносистемних програмно-технічних комп'ютерних елементів, із забезпеченням можливості їх експлуатації, модернізації, оновлення і розвитку.

Нові завдання комп'ютеризації освіти відповідно до сучасної освітньої парадигми виникають із введенням профільного навчання у старшій школі, впровадженням у професійну освіту сучасних освітніх та виробничих технологій, поглибленням інтеграції і розширенням масштабів впровадження комп'ютерних технологій у загальноосвітні, професійно-технічні та вищі навчальні заклади. Зокрема, ці завдання передбачають створення і впровадження у практику освіти комп'ютерно-орієнтованих інтерактивних і мультимедійних засобів навчання, систем бездротових віддалених і мобільних освітніх комунікацій, засобів захисту електронних систем навчання і освіти.

Прийняті постанови Кабінету Міністрів України від 13.07.2004р. № 905 «Про затвердження Комплексної програми забезпечення загальноосвітніх, професійно-технічних і вищих навчальних закладів сучасними технічними засобами навчання з природничо-математичних і технологічних дисциплін на 2005-2011 роки» і від 07.12.2005р. № 1153 «Про затвердження Державної програми «Інформаційні та комунікаційні технології в освіті і науці» спрямовані на цю мету й визначають для системи освіти і науки України сучасні завдання щодо подальшого розвитку комп'ютеризації освіти.

Розробка і впровадження у виробництво та у професійно-технічну освіту сучасного обладнання, широке застосування комп'ютерної техніки,

інформаційних та мережевих систем зумовлюють підстави до *розробки інноваційного забезпечення діяльності і методичної служби професійної школи*.

Сучасні тенденції реформування професійної освіти в Україні пов'язані із введенням ступеневого навчання і вимагають суттєвого підвищення вимог до професійної підготовки майбутніх фахівців.

Інформатизація освіти спонукає удосконалення механізмів управління системою професійної освіти та її науково-методичного супроводу на основі:

- використання автоматизованих банків даних науково-педагогічної інформації, інформаційно-методичних матеріалів, комунікаційних мереж;
- розробка і впровадження інтегрованих навчальних систем, які реалізують можливості мультимедіа як найбільш популярної технології інформаційної навчально-методичної взаємодії;
- удосконалення методології та стратегії відбору змісту, форм і методів навчання та виховання;
- створення методичних систем професійного навчання, що орієнтовані на розвиток інтелектуального потенціалу учнів: формування у них умінь самостійно набувати знання, підбирати, обробляти, передавати, зберігати інформаційні ресурси, демонструвати інформацію.

Перспективним напрямком у підготовці конкурентоспроможних фахівців можна вважати і використання *web-технологій*, що забезпечує реалізацію інформаційної взаємодії учасників освітнього процесу у різних режимах роботи Інтернет. При цьому реалізується можливість використання інноваційного інформаційного середовища при навчанні професії: відшук баз даних, обробка та розповсюдження науково-методичної інформації, створення електронних бібліотек, навчально-методичних презентацій та віртуальних виставок, проведення web-семінарів і конференцій тощо.

Інформатизація освіти потребує наявності від її учасників *інформаційної культури* – *здатності ефективно використовувати наявні інформаційні ресурси і засоби інформаційних комунікацій, а також застосовувати для цих цілей передові досягнення у галузі розвитку засобів інформації та інформаційно-комунікаційних технологій* [25].

Основою інформаційної культури педагога є знання про інформаційне середовище, закони його функціонування та розвитку, вміння орієнтуватися у безмежному просторі різноманітних повідомлень і даних, раціонально використовувати засоби сучасних інформаційно-комунікаційних технологій для задоволення інформаційних потреб.

Однією із *основних ознак* інформаційної культури педагога є розуміння ним сутності інформації й інформаційних процесів, ролі інформаційних ресурсів у процесі навчання і виховання, пізнання оточуючої дійсності і продуктивності, його творчої діяльності.

Інформаційна культура педагога є інтегральним показником рівня його досконалості в інформаційній сфері діяльності.

Реалізація інновацій у процес інформатизації навчально-методичного середовища ПТНЗ зумовлює **інтенсифікацію навчання** – підвищення ефективності та результативності навчання за допомогою більш повного використання кожної одиниці ресурсного потенціалу навчального закладу [25]. Сучасний стан суспільного розвитку супроводжується інтенсивним процесом впровадження науково-технічного прогресу та відповідним інноваційним розвитком, що зумовлює якісні зміни у всіх сферах життя суспільства. У цих умовах освіта стає основним чинником і ресурсом розвитку сучасної економіки України. Саме система освіти покликана забезпечити інтенсивний соціально-економічний розвиток нашої держави.

Різноманітні педагогічні та освітні технології у професійно-технічній освіті народжують різні дидактичні концепції, відмінність індивідуально-особистісних стилів педагогічних працівників в організації і проведенні навчально-виробничого і виховного процесів. Інформаційні ж та комунікаційні технології розглядають повний цикл навчання, починаючи із проектування навчального процесу, відбору змісту навчання, наступної обробки навчальної інформації, її викладання та засвоєння учнями, отримання кінцевого результату, корекції набутих учнями знань і умінь. Інформаційно-комунікаційні технології базуються на єдності змісту, форм і методів навчання професії, забезпечують гарантоване досягнення бажаного результату, постійно удосконалюються і оновлюються.

На прикладі діяльності *Дніпропетровського Міжрегіонального вищого професійного училища з поліграфії та інформаційних технологій (МВПУ ПІТ)* розглянемо схему інформаційного забезпечення методичної служби (схема 4) та методику створення **віртуального інформаційно-консультативного центру** як фактору інтенсифікації навчального процесу (схема 5).

Адміністрацією та педагогічним колективом Дніпропетровського Міжрегіонального вищого професійного училища з поліграфії та інформаційних технологій з метою інтенсифікації навчально-виробничого процесу та підвищення ефективності діяльності методичної служби було поставлено завдання формування сучасного довідково-інформаційного середовища на базі бібліотеки на принципах мережевих комунікацій – **віртуального інформаційно-консультативного центру**.

У структурі даного центру було виділено декілька рівнів побудови інформаційного простору серед користувачів інформацією.

Перший (суб'єктивний) рівень інформації зорієнтований на різних споживачів інформації: учнів ПТНЗ, педагогічних працівників, адміністративно-управлінський персонал, соціальних партнерів, педагогічних працівників інших ПТНЗ регіону та вищих навчальних закладів.

Інформаційний матеріал *другого (міжсуб'єктного) рівня* зосереджений у бібліотеці центру і через інформаційний вузол зорієнтований на побудову

комунікації між різними суб'єктами інформатизації для забезпечення інформаційними ресурсами різних структурних об'єднань навчального закладу.

На *третьому (груповому) рівні* відбувається формування інформаційної взаємодії між структурними об'єднаннями як усередині навчального закладу, так і з різними спілками поза закладом: працівниками органів управління освітою, науковими установами Національної Академії педагогічних наук, профільними інститутами, Департаментом ПТО, представниками соціальних партнерів навчального закладу, профспілками, батьками учнів та іншими.

При проектуванні та розробці віртуального інформаційно-консультативного центру увага розробників акцентувалася на механізмі необмеженого доступу до ресурсів різних бібліотек: основної – у навчальному закладі, спеціалізованих та фахових при кабінетах та лабораторіях інших освітніх закладів та виробництв, електронних бібліотек у мережі Інтернет.

Апаратні засоби виділеного для МВПУ ПІТ серверу спроможні забезпечувати користувачам цілодобовий безперебійний доступ до різних баз даних, що дозволяє ефективно організувати управління навчально-виробничим процесом та задовольнити попит учасників цього процесу.

У локальній мережі центру об'єднано 67 ком'ютерів, які забезпечують доступ учнів і педагогів до інформаційно-консультативного центру, у якому найбільш популярними є наступні ресурси:

- системи автоматизації бібліотеки;
- нормативно-правові документи та законодавчі акти;
- завдання для проведення поточного, проміжного та підсумкового контролю;
- внутрішня та зовнішня електронна пошта;
- матеріали періодичних видань;
- Інтернет-інформація;
- оголошення тощо.

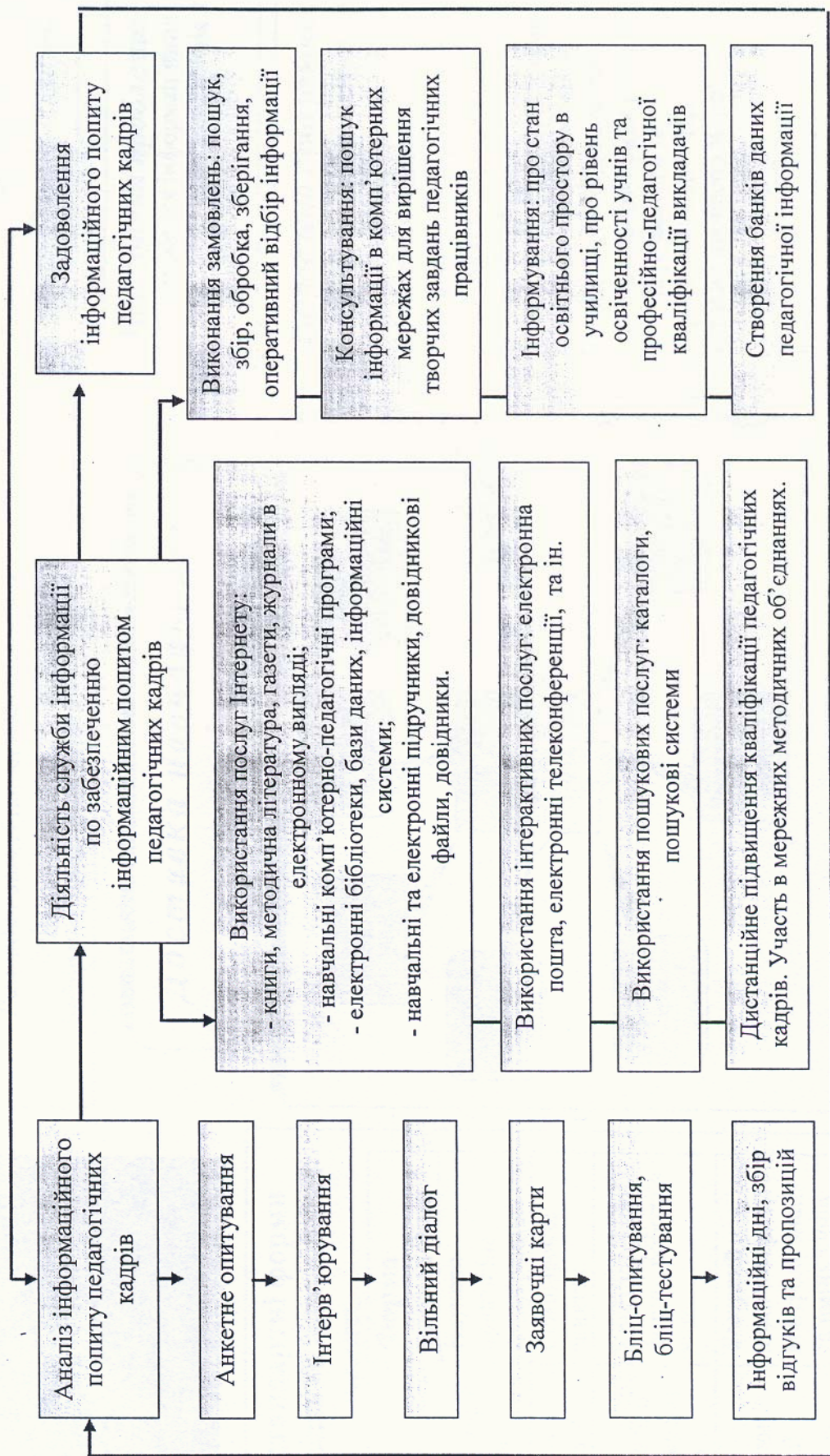
Бібліотечна інформаційна система МВПУ ПІТ виконує наступні функції:

- адміністрування;
- автоматизація комплектації наявної інформації;
- автоматизація книговидачі;
- робота з каталогами.

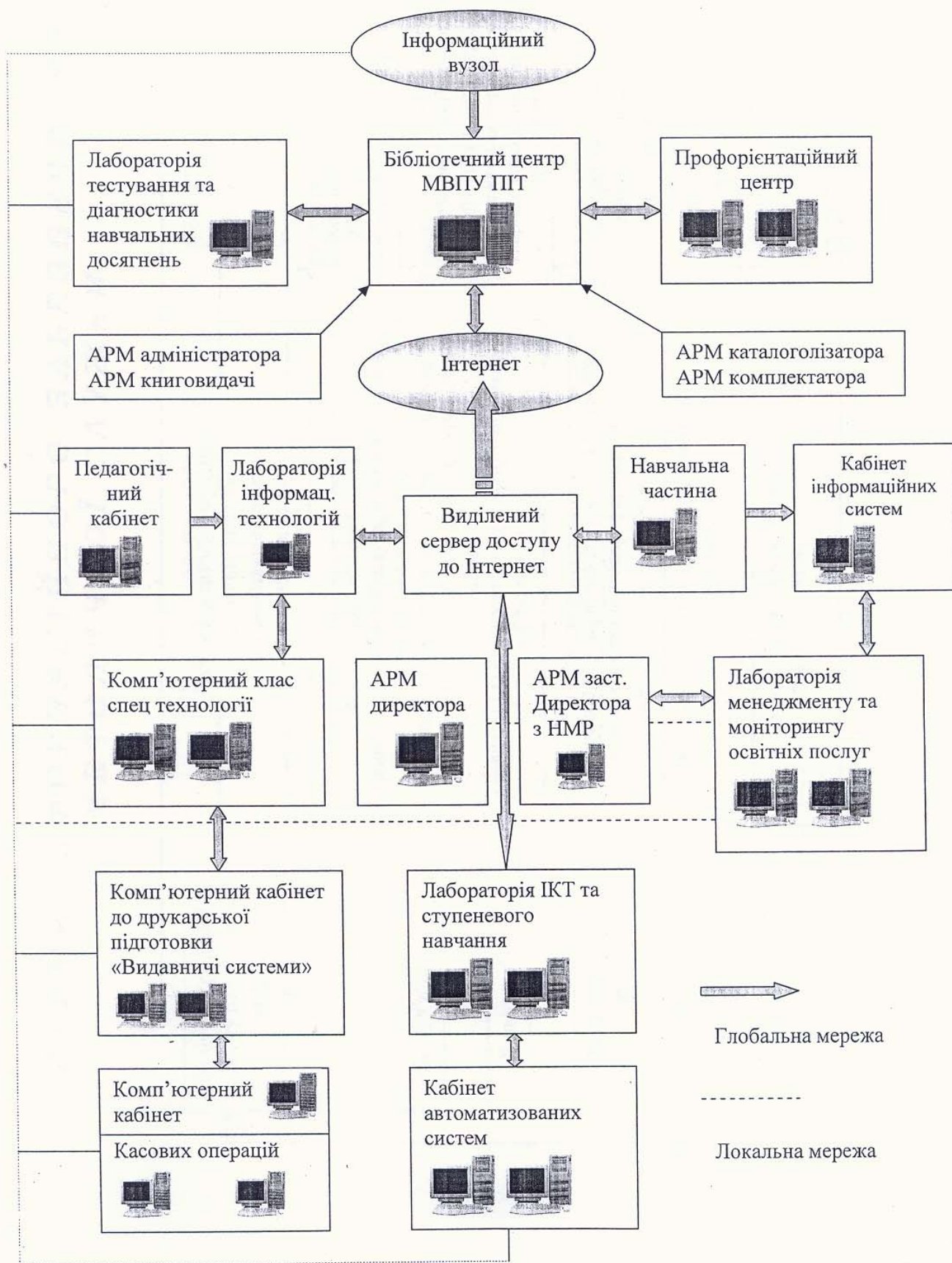
Для забезпечення учнів інноваційними, дидактичними, професійно-спеціалізованими матеріалами в інформаційно-консультативному центрі розміщена наступна інформація: комп'ютерні варіанти навчальних програм, приклади виконання лабораторно-практичних і курсових робіт, методичні рекомендації та електронні посібники і підручники педагогічних працівників навчального закладу, презентації уроків з різних навчальних дисциплін тощо.

Інформаційно-консультативний центр забезпечує педагогів та методистів інформацією для викладання навчального матеріалу, пошуку освітніх та виробничих інновацій, підвищення кваліфікації та самоосвіти тощо.

СХЕМА ІНФОРМАЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ МЕТОДИЧНОЇ СЛУЖБИ



**ВІРТУАЛЬНИЙ ІНФОРМАЦІЙНО-КОНСУЛЬТАТИВНИЙ ЦЕНТР
ПРИ БІБЛІОТЕЦІ МВПУ ПІТ**



10. Окремі питання проведення атестації педагогічних працівників

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

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

Атестація педагогічних працівників України регламентується Типовим положенням про атестацію педагогічних працівників, затвердженим наказом Міністерства освіти і науки України від 06.10.2010р. № 930, а також Кваліфікаційними характеристиками педагогічних працівників, для яких встановлені кваліфікаційні категорії.

Атестація педагогічних працівників навчальних закладів є обов'язковою.

Метою атестації є стимулювання цілеспрямованого безперервного підвищення рівня професійної компетентності педагогічних працівників, зростанню їх професійної майстерності, розвитку творчої ініціативи, підвищення престижу й авторитету, забезпечення ефективності навчально-виховного процесу.

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

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

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

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

Типовим положенням про атестацію педагогічних працівників передбачено створення умов для широкої *гласності* атестації. Зокрема, щороку до 10 жовтня керівник навчального закладу подає до відповідних атестаційних комісій список педагогічних працівників, які підлягають *черговій* атестації, із зазначенням результатів попередньої атестації та строків проходження підвищення кваліфікації. У цей самий строк до атестаційних комісій подаються заяви педагогічних працівників про *позачергову* атестацію, про *перенесення строків* атестації, подання керівника або педагогічної ради закладу про *присвоєння*

працівнику кваліфікаційної категорії, педагогічного звання та у разі зниження ним рівня професійної діяльності.

До 20 жовтня атестаційна комісія затверджує списки педагогічних працівників, які атестуються, графік роботи атестаційної комісії, приймає рішення щодо перенесення строку чергової атестації.

До обласних управлінь освіти і науки надходить велика кількість звернень педагогічних працівників з питань організації і проведення атестації. Відповіді на деякі з них, сформульовані у документі Міністерства освіти і науки № 1/9-584 від 21.10.2005р., згруповані за тематикою і наведені нижче.

Педагогічні працівники, які підлягають атестації

З а п и т а н н я. *Які категорії педагогічних працівників не підлягають атестації?*

В і д п о в і д ь. Атестації не підлягають лише педагогічні працівники, які мають стаж безпосередньої педагогічної роботи до трьох років, а також педпрацівники, котрі перебувають на довготривалому лікуванні.

З а п и т а н н я. *Чи передбачено чинним законодавством розмір мінімального навантаження, при якому педагогічному працівникові зараховується стаж безпосередньої педагогічної роботи?*

В і д п о в і д ь. Ні, не передбачено. Якщо педагог є штатним (основним) працівником навчального закладу, то незалежно від кількості годин тижневого навантаження весь період його праці зараховується до стажу безпосередньої педагогічної роботи. Відповідно до ч. 2 ст. 56 КЗпП України робота на умовах неповного робочого часу не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників.

З а п и т а н н я. *Чи атестуються педагогічні працівники, які прийняті на роботу у поточному навчальному році?*

В і д п о в і д ь. Педагогічні працівники, які мають необхідний стаж безпосередньої педагогічної діяльності і раніше проходили атестацію та прийняті на роботу у поточному році, атестуються за їхнім бажанням.

Для осіб, які раніше не атестувалися, позачергова атестація допускається за умови роботи у даному навчальному році не менше року.

Допускається атестація у поточному навчальному році також педагогічних працівників, які мають вчені звання і наукові ступені, раніше не атестувалися, прийняті на роботу у цьому ж році, за наявності трирічного науково-педагогічного стажу.

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

В і д п о в і д ь. Атестуються за власним бажанням.

Але у цьому випадку необхідно мати на увазі, що відповідно до Типового положення про атестацію попереднє рішення атестаційної комісії діє рівно п'ять років з дня його винесення і після того втрачає чинність.

З а п и т а н н я. Як атестуються педагогічні працівники, які є членами відповідних атестаційних комісій?

В і д п о в і д ь. Такі педагогічні працівники атестуються на загальних підставах.

З а п и т а н н я. Чому втрачають чинність кваліфікаційні категорії, педагогічні звання при переході педагогічного працівника на іншу педагогічну посаду?

В і д п о в і д ь. Оскільки атестація педагогічних працівників – це визначення їхньої відповідності займаній посаді, то при переході педагогічного працівника на іншу педагогічну посаду раніше встановлена кваліфікаційна категорія, присвоєне педагогічне звання втрачають чинність і педагогічний працівник підлягає атестації за новою посадою.

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

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

З а п и т а н н я. Чи зберігаються раніше встановлена кваліфікаційна категорія, педагогічне звання вчителям загальноосвітніх навчальних закладів, які переходять на викладацьку роботу до професійно-технічних навчальних закладів або вищих навчальних закладів I-II рівнів акредитації?

В і д п о в і д ь. Так, зберігається до наступної атестації. Така ж умова поширюється і на викладачів вищих навчальних закладів I-II рівнів акредитації, професійно-технічних навчальних закладів, які переходять працювати вчителями загальноосвітніх навчальних закладів.

З а п и т а н н я. Як вирішується питання атестації педагогічних працівників, які перебувають у соціальних відпустках?

В і д п о в і д ь. За педагогічними працівниками, які перебувають у відпустках у зв'язку з вагітністю та пологами і догляду за дитиною (ст. 179 КЗпП України) зберігається кваліфікаційна категорія, педагогічне звання, чинність яких продовжується після виходу на роботу до наступної атестації на загальних підставах. Час перебування у даних відпустках вилучається з міжатестаційного періоду.

Види атестації та її періодичність

З а п и т а н н я. *З якою періодичністю проводиться чергова атестація педагогічних працівників?*

В і д п о в і д ь. Чергова атестація проводиться один раз у п'ять років згідно із графіком, складеним безпосередньо у навчальному закладі.

З а п и т а н н я. *Який термін дії встановлено педагогічному працівникові за наслідками атестації кваліфікаційних категорій, ставок заробітної плати, педагогічних звань?*

В і д п о в і д ь. Рішення атестаційної комісії дійсне протягом п'яти років з дня його прийняття. Не розглянуті атестаційною комісією (не підтверджені або не змінені) протягом п'яти років з дня встановлення (присвоєння) кваліфікаційні категорії, посадові оклади, педагогічні звання втрачають чинність.

З а п и т а н н я. *Чи можна подовжити педагогічному працівникові термін дії попереднього рішення атестаційної комісії, якщо минає п'ять років з дня винесення цього рішення?*

В і д п о в і д ь. Якщо педагогічні працівники з поважних або незалежних від них причин не можуть пройти чергову атестацію, то за погодженням з атестаційною комісією вищого рівня термін дії попереднього рішення атестаційної комісії при навчальному закладі може бути подовженим на один рік.

З а п и т а н н я. *Чи може педагогічний працівник відмовитися від проходження чергової атестації?*

В і д п о в і д ь. Так, педагогічний працівник може відмовитися від проходження чергової атестації, звернувшись з відповідною заявою до 10 жовтня поточного року до атестаційної комісії при навчальному закладі.

У такому випадку йому встановлюється кваліфікаційна категорія на ступінь нижче від тієї, яку він мав за наслідками попередньої атестації; працівникам, для яких не передбачені кваліфікаційні категорії, визначається оплата праці за нижчим окладом; для працівників із педагогічним званням припиняється чинність відповідного педагогічного звання.

Але відмова від чергової атестації повинна бути зумовлена певними причинами, не носити систематичного характеру, оскільки відповідно до чинного законодавства про освіту атестація педагогічних працівників є обов'язковою.

З а п и т а н н я. *У якому випадку не допускається відмова педагогічного працівника від проходження чергової атестації?*

В і д п о в і д ь. Не допускається відмова від атестації педагогічних працівників, щодо яких постало питання про їх відповідність займаній посаді.

З а п и т а н н я. *Чи можна атестувати педагогічного працівника на підтвердження раніше встановленої кваліфікаційної категорії без попереднього підвищення кваліфікації?*

В і д п о в і д ь. Ні, не можна. Відповідно до Типового положення атестація педагогічних працівників передбачає попереднє (не рідше одного разу на п'ять років) підвищення кваліфікації на засадах вільного вибору змісту, програм, форм навчання, організацій та установ, акредитованих в установленому порядку на здійснення підвищення кваліфікації.

Для педагогічних працівників вищих навчальних закладів I-II рівнів акредитації підвищення кваліфікації може відбуватися у формі стажування.

З а п и т а н н я. *Для яких категорій педагогічних працівників допускається атестація без попереднього підвищення кваліфікації?*

В і д п о в і д ь. Педагогічні працівники з науковим ступенем, вченим званням, які підлягають черговій атестації та працюють у навчальних закладах, мають право на підтвердження або присвоєння кваліфікаційної категорії, педагогічного звання без проходження курсового підвищення кваліфікації.

З а п и т а н н я. *Що таке протокольна атестація?*

В і д п о в і д ь. Це чергова атестація педагогічного працівника, який не претендує на підвищення раніше встановленої кваліфікаційної категорії чи ставки заробітної плати, присвоєння більш високого педагогічного звання, і не має претензій з боку керівників навчального закладу, батьків, учнів. У цьому випадку атестаційна комісія (згідно із своїми повноваженнями) може підтвердити раніше встановлену йому кваліфікаційну категорію, ставку заробітної плати, присвоєне педагогічне звання, що оформлюється протоколом.

При цьому необхідно мати на увазі, що така атестація не допускається без попереднього підвищення кваліфікації і термін дії такого рішення атестаційної комісії – рівно п'ять років з дня його винесення.

З а п и т а н н я. *У яких випадках проводиться позачергова атестація педагогічних працівників?*

В і д п о в і д ь. Позачергова атестація проводиться за заявою педагогічного працівника з метою підвищення кваліфікаційної категорії (тарифного розряду) або за поданням керівника чи педагогічної ради навчального закладу з метою присвоєння працівникові кваліфікаційної категорії, педагогічного звання та у разі зниження ним рівня професійної діяльності.

Позачергова атестація з метою підвищення рівня кваліфікаційної категорії може проводитися не раніш як через три роки після присвоєння попередньої.

Атестаційні комісії та їх повноваження

З а п и т а н н я. *Ким проводиться атестація педагогічних працівників?*

В і д п о в і д ь. Атестація педагогічних працівників проводиться атестаційними комісіями, що створюються при навчальних закладах, незалежно від відомчої підпорядкованості та форми власності, відділах (управліннях) освіти райдержадміністрації, управління освіти і науки облдержадміністрації.

З а п и т а н н я. *Який термін дії повноважень атестаційних комісій?*

В і д п о в і д ь. Атестаційні комісії створюються щороку до 20 вересня і наділяються повноваженнями на весь навчальний рік.

З а п и т а н н я. *Ким затверджується кількісний і персональний склад атестаційної комісії?*

В і д п о в і д ь. Кількість і персональний склад атестаційної комісії при навчальному закладі, органі державного управління освітою визначається і затверджується наказом їх керівника за погодженням з радою чи комітетом профспілки цього навчального закладу, органу державного управління освітою.

З а п и т а н н я. *Які основні завдання атестаційної комісії?*

В і д п о в і д ь. Атестаційна комісія узагальнює результати вивчення професійної діяльності, підвищення фахової компетентності та професійної культури педагогічного працівника, який атестується, забезпечує об'єктивність експертних оцінок, дотримання основних принципів атестації педагогічних працівників.

З а п и т а н н я. *Для чого при атестаційних комісіях створюються експертні групи?*

В і д п о в і д ь. Для компетентного здійснення своїх повноважень, у тому числі і для розгляду скарг педагогічних працівників на рішення відповідних атестаційних комісій.

Порядок проведення атестації та реалізація рішень за її результатами

З а п и т а н н я. *Який термін прийому заяв від педагогічних працівників щодо проходження атестації?*

В і д п о в і д ь. Заяви від педагогічних працівників щодо проходження атестації приймаються щорічно атестаційними комісіями з часу створення цих комісій до 10 жовтня.

З а п и т а н н я. *Що повинен обов'язково зазначити у заяві педагогічний працівник?*

В і д п о в і д ь. У заяві щодо проходження чергової або позачергової атестації педагогічний працівник повинен, крім основних даних, зазначити результати попередньої атестації та кваліфікаційну категорію або педагогічне звання, на яке претендує. До заяви додається посвідчення про проходження курсового підвищення кваліфікації.

З а п и т а н н я. *Чи має право атестаційна комісія встановити кваліфікаційну категорію, відмінну від тієї, на яку претендував педагогічний працівник?*

В і д п о в і д ь. Атестаційна комісія повинна забезпечити об'єктивність атестації, а тому, керуючись вимогами до кваліфікаційних категорій, на підставі

всебічного розгляду результатів роботи педагогічного працівника, рівня фахової підготовки і професійної компетентності, рейтингової оцінки його діяльності працівниками навчального закладу, з урахуванням думок учнів, їх батьків повинна встановити таку кваліфікаційну категорію, яка відповідає фактичному рівню професійної діяльності педагогічного працівника.

З а п и т а н н я. Чи може атестаційна комісія провести атестацію у випадку відсутності на засіданні цієї комісії педагогічного працівника, який атестується?

В і д п о в і д ь. У випадку неявки педагогічного працівника, який атестується, на засідання атестаційної комісії без поважних причин комісія після з'ясування причин може провести атестацію у його відсутності.

З а п и т а н н я. Який порядок оскарження рішень атестаційних комісій?

В і д п о в і д ь. У разі незгоди з рішенням атестаційної комісії при навчальному закладі педагогічний працівник має право у двотижневий строк з дня вручення йому атестаційного листа звернутися із скаргою до атестаційної комісії вищого рівня. Подана скарга розглядається у двотижневий строк від дня її подання.

Рішення атестаційної комісії вищого рівня є підставою для скасування попереднього і видачі нового наказу про встановлення (підтвердження, не підтвердження) педагогічному працівникові відповідної кваліфікаційної категорії, посадового окладу чи присвоєння (підтвердження, не підтвердження) педагогічного звання з дня прийняття рішення атестаційною комісією навчального закладу (органу державного управління освітою), дії якої оскаржувались.

З а п и т а н н я. Як вирішуються питання звільнення або переведення на іншу роботу педагогічного працівника, визнаного за результатами атестації таким, що не відповідає займаній посаді?

В і д п о в і д ь. Питання, пов'язані зі звільненням або переведенням на іншу роботу педагогічного працівника за результатами атестації, вирішуються керівником відповідного навчального закладу у двомісячний строк з дня прийняття рішення атестаційної комісії. У випадку оскарження рішення атестаційної комісії розірвання трудового договору може бути здійснене лише після його розгляду атестаційною комісією вищого рівня, рішення якої є остаточним. Строк розгляду скарги не враховується у визначений двомісячний термін реалізації рішення.

З а п и т а н н я. Який запис вноситься у трудову книжку педагогічного працівника, звільненого за результатами атестації?

В і д п о в і д ь. У випадку звільнення педагогічного працівника за результатами атестації у його трудову книжку вноситься запис з посиланням на пункт 2 статті 40 Кодексу Законів про працю України.

11. Планування навчально-виробничої та організаційно-методичної роботи у ПТНЗ

Планування – заздалегідь передбачуваний порядок, послідовність здійснення певної програми, певного змісту діяльності [25]. Це одна із управлінських функцій, здійснення якої пов'язане з визначенням змісту роботи, яку необхідно виконати. Це початкова функція управління навчального закладу, яка охоплює діяльність як всього колективу, так і окремих ланок навчально-виробничого, виховного, організаційно-методичного процесів.

Плани діяльності бувають поточні, оперативні, річні, перспективні, прогностичні, можуть передбачати детальне програмування. Уміння керівників та методичної служби навчального закладу зосередитися на плані роботи безпосередньо впливає на культуру і результативність праці педагогічних працівників, на ефективність навчально-виробничої та організаційно-методичної діяльності. Дуже важливим у процесі управління будь-яким процесом ПТНЗ є проблема прогнозування, яка вирішується шляхом перспективного планування, тому що саме у перспективних планах визначаються стратегії у діяльності навчального закладу, основні напрями педагогічного пошуку, які, у свою чергу, мають бути обґрунтовані науково-практичним прогнозом.

Відповідно до «Положення про організацію навчально-виробничого процесу у професійно-технічному навчальному закладі» (Наказ Міністерства освіти і науки України № 419 від 30.05.2006) організація діяльності педагогічного колективу ПТНЗ щодо забезпечення навчально-виробничого процесу здійснюється відповідно до плану роботи на навчальний рік.

План роботи на рік є первинним документом, що визначає основні напрями діяльності ПТНЗ і проблеми, над якими працюватиме колектив у поточному навчальному році, та включає такі розділи:

«**Вступ**» - дається стислий аналіз результатів і проблем навчально-виробничої, навчально-виховної, навчально-методичної, фінансово-господарської, виробничо-комерційної діяльності та виконання обсягів державного замовлення на підготовку робітничих кадрів та підсумків їх працевлаштування.

«**Організаційні заходи**» - плануються основні заходи щодо організаційного забезпечення діяльності ПТНЗ.

«**Теоретична підготовка**» - плануються заходи щодо вдосконалення організації та методики викладання теоретичних навчальних предметів, пошук найбільш ефективних і оптимальних методів навчання, розробки дидактичних матеріалів для комплексного методичного забезпечення занять.

«**Професійно-практична підготовка**» - плануються заходи щодо забезпечення і удосконалення організації виробничого навчання і виробничої практики, розробки відповідних планів, дидактичних матеріалів для комплексного методичного забезпечення занять, підбір навчально-виробничих робіт тощо.

«*Виховна робота*» - плануються заходи, спрямовані на поєднання навчання з національно-патріотичним вихованням, впровадження принципів загальнолюдської моралі і духовності, розвитком творчих здібностей і талантів, забезпечення соціального захисту учнів.

«*Фізична підготовка*» - плануються заходи, спрямовані на розвиток фізичного здоров'я, комплексного підходу до формування гармонійних якостей особистості учнів.

«*Контроль за організацією навчально-виробничого процесу*» - плануються заходи щодо здійснення контролю за станом навчальної, навчально-виробничої, навчально-виховної роботи, визначення рівня знань, умінь і навичок учнів відповідно до вимог робочих навчальних планів та програм.

«*Методична робота*» - плануються заходи з аналітичної, організаційної, пошукової, дослідницької, науково-практичної, інформаційної діяльності з метою удосконалення професійної компетентності педагогічних працівників, підвищення ефективності навчально-виробничого процесу, оновлення змісту професійно-технічної освіти тощо.

«*Підвищення кваліфікації педагогічних працівників*» - плануються заходи щодо підвищення кваліфікаційного рівня педагогічних працівників у системі післядипломної освіти, стажування на виробництві і у навчальних закладах та контролю за періодичністю навчання.

«*Охорона праці*» - плануються заходи щодо забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці й навчання, промислової санітарії і протипожежного захисту в ПТНЗ та контроль за дотриманням вимог охорони праці під час професійно-практичної підготовки учнів в умовах підприємства та сфери послуг.

«*Удосконалення навчально-матеріальної бази*» - плануються заходи щодо оснащення навчальних майстерень, кабінетів, лабораторій, полігонів, спортивних і побутових приміщень обладнанням та устаткуванням, забезпечення сировиною і паливно-мастильними та іншими матеріалами, інструментами та дидактичними засобами навчання.

«*Професійно-орієнтаційна робота*» - плануються заходи щодо професійної орієнтації населення на підготовку та отримання робітничої професії у ПТНЗ, допрофесійної підготовки та прийому громадян на навчання.

«*Фінансово-господарська та навчально-виробнича діяльність*» - плануються заходи, спрямовані на забезпечення необхідних умов функціонування і розвитку ПТНЗ.

Основними навчально-методичними документами з планування навчально-виробничого процесу у ПТНЗ є:

- робочі навчальні плани за професіями для певного ступеня професійно-технічної освіти;
- робочі навчальні програми з теоретичних навчальних предметів та професійно-практичної підготовки, що передбачені робочими навчальними планами;
- поурочно-тематичні плани з навчальних предметів;

- перелік навчально-виробничих робіт з професії на семестр чи курс навчання;
- плани виробничого навчання навчальних груп на місяць;
- плани навчально-виробничої діяльності на півріччя;
- плани занять;
- розклад занять.

Забезпечення належних умов для організації і проведення методичної роботи у ПТНЗ покладається на **методичний кабінет**, що є центром методичної роботи, де зосереджується інформаційна, навчально-методична, нормативно-законодавча документація, матеріали педагогічного досвіду, плануюча і звітна документація тощо. Усі матеріали методичного кабінету систематизуються за *напрямами діяльності*, а саме:

- плануюча документація методичної служби ПТНЗ, звіти, доповіді та творчі роботи методистів, у тому числі з методичної проблеми ПТНЗ;
- матеріали аналізу результативності діяльності педагогічних працівників ПТНЗ, результати їх атестацій;
- методичні розробки та напрацювання педагогічних працівників з професійно-педагогічної, організаційно-методичної, науково-дослідної, пошуково-творчої діяльності;
- картотека педагогічного досвіду, матеріали з його виявлення, вивчення, узагальнення та впровадження у навчально-виробничий та виховний процеси навчального закладу;
- матеріали позаурочної навчальної та виховної роботи (методичні розробки предметних тижнів, творчих вечорів, олімпіад, конкурсів, виховних заходів тощо);
- матеріали творчо-пошукової діяльності учнів (реферати, презентації, творчі роботи і проекти, курсові та дипломні проекти тощо);
- каталоги бібліотечної літератури та періодичних видань з питань психолого-педагогічної та організаційно-методичної діяльності педагога.

Однією із основних функцій методичної служби ПТНЗ є робота з молодими педагогічними кадрами через створення **«школи молодого спеціаліста»**. Оперативна, регулярна та поетапна діагностика всіх аспектів роботи молодого педагога, здійснювана різними методами (анкетування, бесіда, відвідування занять, спостереження, зворотній зв'язок та інші) дає змогу зіставити рівень його індивідуальної діяльності з нормативними і внести необхідні корективи. Поєднання цих засобів із самооцінкою молодого спеціаліста допомагає йому усвідомити динаміку зростання власної професійності, а наставникові налагодити цілеспрямовану роботу зі своїм підопічним із наданням конкретної методичної допомоги.

Нижче пропонується орієнтовний план роботи методичної служби ПТНЗ з молодими спеціалістами [9].

**Навчально-тематичний план школи молодого спеціаліста
«Шлях до майстерності»**

Мета: прискорення процесу адаптації молодого педагога до навчально-виробничої та виховної діяльності у ПТНЗ, формування творчого підходу до професії.

Завдання:

- систематизація та удосконалення знань, умінь і навичок молодого спеціаліста з професійно-теоретичної, професійно-практичної та навчально-виховної діяльності у ПТНЗ;
- ознайомлення з інноваційними освітніми та педагогічними технологіями, формування умінь використовувати їх на практиці;
- вивчення педагогічного досвіду педагогічних працівників навчального закладу, визначення шляхів його творчого використання.

№ п/п	Тема занять	Зміст занять	Види занять		
			лекція	семінар	п/з
1.	Мета, завдання, зміст роботи «педагогічної майстерні»	Зустріч молодих спеціалістів з керівництвом ПТНЗ. Співбесіда про особистість педагога.			засідання «круглого столу»
2.	Урок як основна форма навчання і виховання	Мета уроку і його кінцевий результат. Методика відбору змісту навчання. Форми, методи і засоби навчання. Типологія і структура уроків.	лекція	семінар	практикум (відвідування уроків)
3.	Методика аналізу уроків	Аналіз уроку – основа достовірності діяльності педагога. Види аналізів уроків та методика їх проведення. Методика планування, проведення та аналізу «відкритих» занять.	лекція		практикум (відвідування та аналіз занять)
4.	Методика проведення самоаналізу уроку	Системний підхід до самоаналізу уроків. Функціональний та методологічний аспект самоаналізу уроку.		семінар	аналіз конкретних ситуацій
5.	Реалізація особистісно-орієнтованого навчання	Сутність особистісно-орієнтованого навчання. Технологія особистісно-орієнтованого уроку: - етап мотивації і цілепокладання; - етап організації	проблемна лекція		практикум (відвідування та аналіз занять)

		виконання плану діяльності педагога і учнів; - контроль-оцінювальний етап.			
6.	<i>Інноваційні освітні технології</i>	Сутність освітніх інновацій. Класифікація та ознаки інноваційних технологій навчання професії.	лекція – презентація	семінар	реферат
7.	<i>Методологічні основи психологічної діагностики та самодіагностики за напрямом програми ОНМЦ «Психологічне здоров'я»</i>	Розкриття основних понять: психологічне здоров'я учасників навчального процесу, індикатори психологічного здоров'я, адаптивність. Створення психолого-педагогічних умов для особистісного розвитку учнів.	проблемна лекція		практикум (самодіагностування рівня психологічного здоров'я)
8.	<i>Диференціації та індивідуалізація навчання професії</i>	Методологічні аспекти індивідуалізованого та диференційованого навчання. Стилі роботи педагога. Педагог для обдарованих учнів. Педагог для слабо встигаючих учнів.		семінар	практикум (розробка різнорівневих індивідуальних Завдань)
9.	<i>Самоосвіта – засіб розвитку педагогічної майстерності</i>	На шляху до самовдосконалення: форми і методи самоосвіти. Педагог професійної школи – яким йому бути? Ергономіка і педагог. Джерела протиріч з питань педагогічної діяльності у ПТНЗ.			творча конференція

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

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

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

З метою посилення цілеспрямованості при виконанні науково-методичної теми ПТНЗ може бути запропоновано наступний алгоритм (план) роботи над єдиною методичною темою [9].

Алгоритм (план) роботи ПТНЗ над єдиною методичною темою

I. Психолого-педагогічна підготовка колективу.

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

II. Теоретичне обґрунтування науково-методичної проблеми ПТНЗ.

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

III. Теоретична підготовка до впровадження єдиної методичної теми.

1. Загальна теоретична підготовка педагогічного колективу до впровадження у практику нових наукових ідей, концепцій, рекомендацій.
2. Аналіз літературних джерел з теми, що досліджується.
3. Аналіз досвіду впровадження обраної теми у педагогічну практику.

4. Опис власного досвіду кожного члену педагогічного колективу навчального закладу у межах обраної теми.
5. Розробка творчою групою моделі впровадження: виділення основних положень, рекомендацій, прийомів, методів роботи; визначення змін у функціях усіх категорій педагогічних кадрів, коригування діяльності учасників, виявлення специфічних засобів реалізації завдань моделі, експертна оцінка реального досвіду.

IV. Творчий етап.

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

V. Поточний аналіз та управління процесом впровадження.

1. Аналіз та самоаналіз педагогами результатів впровадження: як впливає використання пропонувананих форм, методів, прийомів та засобів на рівень навчальних досягнень учнів.
2. Контроль з боку керівників ПТНЗ ходу виконання методичної теми: аналіз інформації про стан реалізації, планування контролю за виконанням теми, координація роботи над темою, організація методичних заходів (семінарів, конференцій, «відкритих» занять тощо) з метою узагальнення досвіду роботи над єдиною темою, стимулювання дослідної діяльності учасників.
3. Контрольно-аналітична діяльність методичної служби ПТНЗ у процесі виконання теми: порівняльний аналіз проблематики та ходу роботи педагогічного колективу над темою зі станом її розробки у педагогічній науці та практичними результатами, об'єднання та координація всіх ланок учасників дослідження, забезпечення переходу від стихійного пошуку до моделювання та проектування роботи колективу над темою, посилення компетентного керівництва використанням науково-методичної інформації.

VI. Підведення підсумків роботи над єдиною темою.

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

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

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

Для оцінки результативності планування та здійснення організаційно-методичної діяльності керівництву ПТНЗ може бути запропонована наступна схема.

Схема вивчення стану роботи методичної служби ПТНЗ

1. Планування методичної роботи:

- наявність плану роботи методичної служби ПТНЗ за всіма напрямками діяльності;
- наявність планів роботи методичних (педагогічних) рад;
- наявність індивідуальних планів організаційно-методичної роботи педагогічних працівників.

2. Облік результативності методичної роботи:

- наявність протоколів засідання методичних (педагогічних) рад та аналіз їх змісту;
- звітність та форма звітності педагогічних працівників з виконання індивідуальних планів роботи;
- наявність графіку контролю за здійсненням методичної діяльності;
- наявність комплексного методичного забезпечення з навчально-виховної та організаційно-методичної діяльності (методичних розробок і рекомендацій, сценаріїв навчальних та позанавчальних заходів, доповідей, творчих напрацювань тощо) та його якість.

3. Стан методичної роботи:

- ефективність використання традиційних та інноваційних колективних і індивідуальних форм у методичній діяльності;
- ефективність використання традиційних та інноваційних методів методичної роботи;
- рівень активності педагогічних працівників та керівників в організаційно-методичній роботі ПТНЗ;
- ефективність організації методичної допомоги молодим педагогам (планування, система заходів, графік проведення);
- ефективність використання інноваційних освітніх і педагогічних технологій у навчально-виробничій та організаційно-методичній діяльності ПТНЗ;
- ефективність використання методів діагностики для визначення рівня професійної компетентності педагогічних працівників;
- форми і методи підвищення кваліфікації педагогічних працівників;
- система виявлення, вивчення, узагальнення та впровадження педагогічного досвіду, її ефективність;
- рівень інформатизації та комп'ютеризації методичної служби ПТНЗ.

4. Робота методичних комісій:

- кількість та склад методичних комісій, доцільність напрямів їх діяльності;
- аналіз змісту планів роботи методичних комісій та обсягу їх виконання;
- наявність протоколів засідань методичних комісій, їх відповідність планам роботи;
- форми і методи організації і проведення запланованих заходів (відвідування уроків, проведення тематичних та предметних олімпіад, конкурсів «кращий за професією», виховних заходів тощо), їх ефективність.

5. Робота методичного (педагогічного) кабінету:

- наявність плануючої документації з професійно-теоретичної та професійно-практичної підготовки учнів ПТНЗ;
- наявність інструктивно-методичної документації з планування, організації, обліку та контролю за перебігом навчально-виробничого процесу у ПТНЗ;
- наявність психолого-педагогічної та методичної літератури, її відповідність сучасній освітній парадигмі;
- наявність картотеки передового педагогічного досвіду, системність та систематичність її поповнення.

12. Підвищення кваліфікації працівників методичної служби ПТНЗ

Післядипломна освіта працівників методичної служби професійної школи – складна ієрархія підсистем (модулів) навчання, на всіх рівнях якої основним об'єктом і суб'єктом виступає особистість, котра має свою індивідуальність, сформований власний практичний досвід професійної діяльності, ціннісно-психологічну установку на сприйняття світу, знає шляхи розв'язання педагогічних проблем.

Якісно виконувати функціональні завдання методист може за умови власного режиму саморозвитку, включеного у систему неперервного удосконалення особистої компетентності через різні види і форми освітньої діяльності.

У процесі організації і здійснення навчально-виробничого і виховного процесів у ПТНЗ, забезпечення їх навчально-методичними рекомендаціями, спілкування із фахівцями, тобто у процесі реалізації функціональної практичної діяльності, методист збагачується науковими знаннями, ефективним педагогічним досвідом, освітніми інноваціями. Навчаючи інших він вчиться сам.

Саморозвитку особистості методиста сприяє чітке бачення і розуміння ним змістовного наповнення видів своєї діяльності, свого місця і ролі у системі неперервної психолого-педагогічної освіти.

Посадові обов'язки та фах методиста визначають специфіку його роботи з педагогічними працівниками різного рівня професійної компетентності, а зміст діяльності відображають його функції, які є взаємопов'язані та взаємозумовлені.

Функції діяльності методиста:

- *інформаційно-аналітична*, яка проявляється у вмінні методиста аналізувати ту чи іншу інформацію, обрати саме ту, яка необхідна для розв'язання проблеми, дотримуючись наукових принципів аналізу у роботі з інформацією;
- *планово-прогностична*, яка реалізується через планування діяльності всієї методичної служби за всіма напрямками і власної діяльності;
- *організаційно-виконавча*, що реалізується у процесі виконання запланованих видів робіт із дотриманням визначених термінів, створенні належних умов для зростання професійної майстерності педагогічних працівників навчального закладу;
- *діагностична функція* допомагає методисту отримувати інформацію про рівні професійної компетентності педагогічних працівників і диференціювати роботу з ними.

Виходячи із змісту, видів діяльності та функціональних обов'язків, визначають *рівні професійної компетентності методиста* - критичний, належний, високий – основою визначення яких є наступні *показники* [6]:

- знання організаційно-педагогічних основ методичної роботи;
- теоретичні і методичні знання;
- професійно-посадові уміння;
- методична рефлексія;
- рівень комунікативної культури.

На думку багатьох дослідників, методисту мають бути властиві наступні *дидактичні знання та уміння*.

Дидактичні знання методиста:

- законів, постанов, нормативно-правових документів державних органів про розвиток і удосконалення освіти;
- керівних документів Міністерства освіти і науки України, що розкривають вимоги до змісту, форм, методів і засобів навчання;
- стану освіти, зокрема ПТО; принципові основи навчальних планів і програм, навчальних підручників та посібників;
- форм і методів організації та здійснення навчально-виробничої та виховної діяльності у ПТНЗ;
- сучасних педагогічних та освітніх технологій;
- теоретичних основ процесу навчання;
- основ психології процесу навчання;
- основ психології педагогічної праці;
- закономірностей формування світогляду у навчанні;
- традиційних та інноваційних форм і методів здійснення внутрішньоучилищного управління за процесом навчання і виховання.

Дидактичні уміння методиста:

- формулювати вимоги і конкретизувати завдання навчально-виховної та організаційно-методичної діяльності педагогічного колективу;
- керувати плануванням роботи з розвитку та удосконалення навчально-виробничого та виховного процесів з боку керівників, педагогічних працівників, класних керівників, завідувачів кабінетів навчального закладу;
- координувати роботу щодо підвищення кваліфікації педагогічних працівників;
- організувати і проводити роботу з виявлення, вивчення, узагальнення та впровадження передового педагогічного досвіду;
- спрямовувати роботу з батьками і громадськістю щодо забезпечення ефективності навчальної діяльності учнів ПТНЗ;
- надавати допомогу молодим педагогам з питань удосконалення їх знань та умінь у навчально-виховній та методичній діяльності;
- планувати, відвідувати та аналізувати навчальні заняття та поза навчальні заходи;
- вивчати ефективність організаційно-методичної діяльності у навчальному закладі та своєчасно вносити корективи;
- використовувати різні форми і методи оцінювання результативності діяльності педагогічних працівників;
- аналізувати, систематизувати та узагальнювати підсумки роботи педагогічного колективу навчального закладу.

Удосконалення роботи методичної служби ПТНЗ знаходить своє відображення у розширенні функцій методистів, засвоєнні ними нових видів діяльності у відповідності до сучасної освітньої парадигми. Упровадження інноваційних освітніх технологій, інформаційних технологій потребує підготовки методистів високого рівня компетентності, готових до роботи у нових умовах, здатних адаптуватися до педагогічних інновацій і швидко реагувати на сучасні та перспективні процеси соціального і економічного розвитку суспільства. Це потребує постійного удосконалення професійної компетентності методичних працівників у системі післядипломної освіти в процесі курсового і міжкурсного підвищення кваліфікації та самоосвіти.

Основною формою підвищення кваліфікації методистів ПТНЗ є ***курсowa підготовка*** в інститутах (установах) післядипломної освіти системи ПТО, що мають ліцензію на надання таких послуг.

Інститут післядипломної освіти інженерно-педагогічних працівників Університету менеджменту освіти НАПН України (ІПО ІПП УМО м. Донецьк), один із провідних закладів післядипломної освіти, на високому рівні здійснює курсову психолого-педагогічну підготовку викладачів, майстрів виробничого навчання, методистів ПТНЗ, старших майстрів, керівників, резерву керівних кадрів та інших категорій слухачів за очною, заочною та очно-дистанційною формами навчання. Навчальний план підвищення кваліфікації складається із

декількох блоків навчальних модулів: соціально-гуманітарна підготовка, функціональна підготовка та галузева підготовка. До навчального плану також входить блок заходів з організації, контролю та атестації курсового підвищення кваліфікації.

Узгодженість мети і результатів курсового підвищення кваліфікації в інституті досягається взаємозв'язком і наступністю у забезпеченні умов для оволодіння педагогічною майстерністю, об'єктивного оцінювання рівня фахової підготовленості слухачів. В основу підвищення кваліфікації закладаються перспективні освітні технології, які формують зацікавлене ставлення слухачів до набуття ними знань як засобу розв'язання професійних проблем у своїх навчальних закладах.

Безперервність післядипломної освіти вимагає від всіх категорій педагогічних працівників, зокрема методистів ПТНЗ, підвищення кваліфікації у *міжкурсовий період*.

Для посилення безпосереднього впливу на якість, системність та систематичність підвищення кваліфікації педагогічних працівників, зокрема методистів, *кафедрою методики професійного навчання та новітніх технологій виробництва ІПО ІПП УМО* запропонована наступна система заходів (таблиця 7).

Система заходів для підвищення кваліфікації методистів ПТНЗ у міжкурсовий період

Таблиця 7

<i>№ п/п</i>	<i>Назва заходу</i>	<i>Мета проведення</i>	<i>Форми організації</i>
1.	Науково-практичні семінари (регіональний, всеукраїнський)	<ul style="list-style-type: none"> • Інформування про новітні тенденції у забезпеченні якості професійно-теоретичної та професійно-практичної підготовки у ПТНЗ. • Обмін досвідом із розробки та удосконалення науково-методичного і матеріально-технічного забезпечення інноваційного процесу навчання професії. • Формування технологічно-практичної компетентності з реалізації новітніх технологій виробництва (сфери послуг) у навчально-виробничому процесі ПТНЗ 	<ul style="list-style-type: none"> • засідання «круглого столу»; • екскурсії; • тренінги; • дебрифінги; • комплектування інформації з НТП галузі на електронних носіях
2.	Науково-методичні семінари (регіональні, всеукраїнські)	<ul style="list-style-type: none"> • Інформування педагогічних працівників і методистів ПТН з питань інноваційних освітніх технологій. 	<ul style="list-style-type: none"> • презентації, • методичні тренінги,

		<ul style="list-style-type: none"> • Формування інтегративної складової спеціальної компетентності з питань теорії і практики інноваційних підходів до навчання професії. • Методика розробки комплексного методичного забезпечення навчально-виробничого процесу та організаційно-методичної діяльності у ПТНЗ. • Методика розробки методичних та педагогічних сценаріїв з використанням інформаційно-комунікаційних технологій. • Обмін досвідом із реалізації інноваційних освітніх технологій у навчальний процес професійної школи. 	<ul style="list-style-type: none"> • засідання «круглого столу», • виїзні заняття, • екскурсії, • формування картотеки ППД, • підготовка збірників за матеріалами семінарів, • дискусії
3.	Web-семінари	<ul style="list-style-type: none"> • Інформатизація навчально-виробничого процесу та методичної діяльності з питань новітніх тенденцій у професійній освіті та виробництві. • Реалізація інноваційних форм, методів і засобів у навчально-методичній діяльності ПТНЗ. • Обмін педагогічним досвідом. 	<ul style="list-style-type: none"> • дистанційне спілкування учасників семінару через загальнодоступні мережеві комунікаційні засоби (Web – форум)
4.	Організація і проведення факультативних курсів	<ul style="list-style-type: none"> • Інформування слухачів курсів за визначеною проблемою науково-методичного або спеціального характеру. • Формування та удосконалення умінь, які є складовими методичної та спеціальної компетентностей педагогічних працівників. • Підвищення рівня володіння комп'ютерними технологіями. 	<ul style="list-style-type: none"> • тематичні дискусії, • розробка проєктів (інформаційних, дослідницьких, практичних, творчих). • авторські курси, • тренінги, • «круглий стіл», • конференції з обміну досвідом
5.	Консультування (оперативне, дистанційне)	<ul style="list-style-type: none"> • Інформування педагогічних працівників та методистів за визначеною проблемою методичного або 	<ul style="list-style-type: none"> • спілкування через Internet (у режимі on-line), • спілкування за

		<p>спеціального характеру.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Надання методичної допомоги з питань проектування, планування, організації та контролю навчально-виробничого процесу та методичної діяльності ПТНЗ. • Консультування з питань методики виконання дослідницьких та творчих проєктів. 	<p>допомогою комунікацій (пошта, телефон, телефакс),</p> <ul style="list-style-type: none"> • засідання «круглого столу», • методичні наради
6.	Створення електронних науково-методичних комплексів (НМК)	<ul style="list-style-type: none"> • Методика розробки комплексного методичного забезпечення навчального процесу та методичної діяльності у ПТНЗ. • Ефективне використання комп'ютерної техніки у навчально-методичній діяльності. • Реалізація інформаційних технологій в процесі проектування та планування навчально-методичної діяльності у ПТНЗ. 	<ul style="list-style-type: none"> • презентації, • розробка методичних рекомендацій, • обмін досвідом
7.	Дайджест нових методичних видань та публікацій	<ul style="list-style-type: none"> • Інформування про нові тенденції у професійній освіті. • Реалізація інноваційних освітніх технологій у професійній освіті. • Розкриття сутності компетентнісного підходу до підготовки кваліфікованих робітників. • Вивчення та узагальнення педагогічного досвіду «авторських шкіл». 	<ul style="list-style-type: none"> • розробка Web – сайтів, • вільний доступ до Internet – ресурсів державних, обласних, регіональних установ з питань, що вивчаються, досліджуються
8.	Створення картотеки ППД	<ul style="list-style-type: none"> • Виявлення, вивчення та узагальнення ППД. • Ознайомлення із авторськими розробками (програмою, курсом, школою) 	<ul style="list-style-type: none"> • розробка Web – сайтів, • дайджест адресів педагогічних досвідів

ДОДАТКИ

Додаток 1

Проблемно-діяльнісна гра «Естафета передового досвіду» (засідання методичної ради ПТНЗ)

На сьогодні у ряді професійно-технічних навчальних закладах напрацьовано досвід проведення засідань методичних (педагогічних) рад за інноваційними формами: методичний (педагогічний) ринг, «круглий стіл», презентація, ділова гра тощо. Застосування таких форм доречно у випадках, коли у педагогічному колективі навчального закладу існують протилежні погляди на визначену проблему і є необхідність у виробленні єдиних підходів до її розв'язання.

В процесі проведення проблемно-діяльнісної гри реалізується комплекс інноваційних методик, таких як: «мозковий штурм», «аналіз конкретних ситуацій», робота в малих групах, тренінг, релаксація тощо. Умови проведення гри за своїм психологічним впливом аналогічні екстремальній ситуації, у якій гравці змушені пропонувати ідеї та відстоювати їх, використовуючи власний або вивчений передовий педагогічний досвід, що сприяє не тільки розвитку їх професійного та творчого потенціалу, але й особистісних якостей та підвищенню власного авторитету.

Однією із позитивних властивостей проведення засідання методичної ради як проблемно-діяльнісна гра є той факт, що на етапі підготовки вона не вимагає значних організаційних зусиль.

Етапи проведення гри:

Перший етап:

- *Виявлення і опис передового педагогічного досвіду:* голова методичної ради формулює учасникам мету і задачі діяльності (виявити та описати конкретний педагогічний досвід), повідомляє наявну вихідну інформацію, акцентує увагу учасників на вимогах до критеріїв оцінювання та опису педагогічного досвіду. Організаційна форма роботи – *індивідуальна*, тривалість виконання завдання – до 30 хвилин.
- *Вибори членів ради гри (голови, секретарів, аналітиків).* Ця операція важлива тим, що вона приводить до зміни керівників гри: рада стає керуючим органом, значимість голови методичної ради відходить на «другий план», а учасники гри одержують можливість виявити здатності до самоврядування і самоорганізації.

Другий етап

Естафета обміну, аналізу та оцінки виявленого педагогічного досвіду. Цей етап починається з формування груп обміну, аналізу і оцінки педагогічного досвіду (оптимальна кількість учасників у групі – 5-7 чол.), кожна з яких обирає свого аналітика. Голова гри здійснює загальне керівництво, а кожен секретар несе відповідальність за певну групу.

Цей етап включає три *операції*:

- естафету;
- засідання ради гри;
- виступ голови ради.

Найвагомішого значення має перша операція - *естафета*, в процесі якої відбуваються обмін і аналіз з одночасною оцінкою представленого учасниками гри педагогічного досвіду. І якщо на першому етапі гри акцент робиться на письмову комунікацію та індивідуальну роботу гравців, то на другому етапі більшого значення набуває вербальна комунікація між учасниками з метою прийняття колективного рішення, внутрішньогрупова та міжгрупова взаємодія.

Естафета проводиться через роботу учасників у малих групах: члени кожної групи вивчають описаний кожним учасником педагогічний досвід, передаючи його по колу із власними позначками. Після того, як всі члени групи ознайомляться з представленими педагогічними досвідами, приймається колективне рішення про найбільш значимі для практичного впровадження нововведення (тривалість обговорення – до 20 хвилин). Секретарі письмово оформлюють рішення групи. Аналітики від кожної групи доповідають про підсумки роботи своєї групи. Після міжгрупового обговорення результатів кожної малої групи приймається загальне рішення щодо найбільш значимих та цінних нововведень (тривалість міжгрупового обговорення – до 20 хвилин).

Мета другої операції - *засідання ради гри* – підведення кількісних і якісних підсумків роботи малих груп, вибір найбільш активної та методично обізнаної групи. Тривалість цієї операції – до 10 хвилин.

Третя операція – *виступ голови ради* (до 10 хвилин) з повідомленням про педагогічні досвіди, відібрані для обговорення на наступному етапі гри.

Третій етап

Обговорення передового досвіду. Кожна група одержує від секретарів ради опис найбільш цікавого педагогічного досвіду. Авторам виявлених та описаних досвідів, що були висунуті для обговорення як найбільш цікаві і значимі, у своїй малій групі автоматично присвоюється статус «новаторів». Між іншими членами груп розподіляються наступні ролі: «пропагандист», «передовик виробництва», «критик», «консерватор», «конформіст». На даному етапі увага всіх учасників гри акцентується на обговоренні позитивних та негативних аспектів досвідів, які розглядаються, та можливостей їх практичного застосування у навчально-виробничий або організаційно-методичній діяльності ПТНЗ. Тривалість цього етапу – до 15 хвилин.

Четвертий етап

Підведення підсумків гри: заключний виступ голови методичної ради, у якому дається оцінка якості проведення гри і отриманих результатів,

виявляються переваги і недоліки у діяльності учасників гри, формулюються рекомендації за результатами гри (тривалість цього етапу – до 10 хвилин).

Інструкції для гравців

Голова ради гри – це гравець, що обирається всіма учасниками гри. Він має швидко орієнтуватися в обставинах, що складаються по ходу гри, приймати рішення, створювати відповідний морально-психологічний клімат та ділову атмосферу, відповідати на запитання гравців, узагальнювати отримані дані, виступати з промовами.

Обов'язки голови ради:

- координувати та оцінювати роботу секретарів та аналітиків;
- узагальнювати інформацію, отриману від секретарів та аналітиків;
- консультувати гравців;
- підводити підсумки.

Права голови ради:

- накладати вето (заборону) на рішення членів груп;
- залучати для допомоги будь-якого гравця;
- пропонувати форму заохочення (стимулювання) для «новаторів».

Секретар ради – це гравець, кандидатура якого пропонується учасниками гри і обирається відкритим голосуванням. Секретар повинен мати досвід спілкування з учасниками гри, вміти орієнтуватися у просторі і часі, бути оперативним і наполегливим.

Обов'язки секретаря:

- заздалегідь ознайомитися із формою опису педагогічного досвіду, роздати екземпляри форми членам своєї групи, акцентувати увагу гравців на вимоги щодо заповнення форм опису;
- стежити за регламентом і дотримання графіку передачі матеріалів між групами;
- допомагати голові ради гри у складанні банку інформації.

Права секретаря:

- консультуватися з головою ради гри;
- брати участь у засіданнях ради гри;
- робити відповідні зауваження учасникам гри;
- скорочувати чи збільшувати час на виконання окремих операцій

Члени робочих груп зобов'язані:

- виконати індивідуальне завдання з виявлення та опису конкретного передового педагогічного досвіду;
- визначити цінність та значимість обраного досвіду для свого навчального закладу за критеріями його оцінювання;
- обґрунтувати свій вибір перед членами своєї групи;
- проаналізувати зауваження членів групи після проведення естафети.

Права членів групи:

- описати тільки один педагогічний досвід;
- брати участь в обговоренні та колективній оцінці діяльності кожного гравця.

Форма опису педагогічного досвіду (ПД)

Учасник гри _____

Назва організації виявленого ПД _____

Прізвище автора досвіду _____

Професійна сфера, аспект діяльності ПД _____

Сутність ПД (стисло описати сутність ПД., його нововведення, актуальність, доступність використання у ПТНЗ):

Стадія використання ПД (позначити варіант відповіді):

- *розробка ПД у навчальному закладі;*
- *апробація ПД у навчальному закладі;*
- *впровадження ПД у навчальному закладі.*

Ефективність використання ПД (який ефект можна очікувати від впровадження даного досвіду у ПТНЗ):

Відгук членів групи (визначити цінність і можливість використання даного досвіду, позначивши варіанти):

- *становить пізнавальний інтерес;*
- *становить практичний інтерес;*
- *може бути повністю використаний;*
- *для використання необхідна корекція;*
- *не становить ніякого інтересу (стисло пояснити причину);*
- *з'явилася нова ідея (стисло пояснити її сутність).*

Педагогічна рада – методичний день [23]

Тема засідання педради: «Педагогічна творчість – це право чи обов'язок педагога?»

Мета:

- стимулювати у педагогічному колективі пошук нових засобів і шляхів навчання і виховання учнів ПТНЗ;
- формування у педагогів творчого підходу до здійснення професійної діяльності;
- підвищення активності педагогів до науково-методичної діяльності;
- усвідомлення членами педагогічного колективу у необхідності до професійного самовдосконалення.

Форма проведення: на зразок телевізійного шоу «Я сама».

Дійові особи:

- *ведучий* – голова педради;
- *«новатор»* – творчий досвідчений педагог;
- *«консерватори»* – група працівників, прихильників консервативної точки зору;
- *«демократи»* – група працівників, прихильників демократичної точки зору;
- *«зелені»* – група працівників із молодих, малодосвідчених педагогів;
- *експертна група* – група працівників для формулювання висновків після проведення різних етапів педради.

Хід педагогічної ради

I. Доповідь ведучого про актуальність обраної тематики засідання педради.

Тези доповіді:

- Творчість – це здатність дивуватися та пізнавати, уміння знаходити рішення у нестандартних ситуаціях, відкриття нового, схильність до глибокого усвідомлення необхідності інновацій в освіті.
- Педагогічна творчість – це процес створення педагогічного досвіду (передового, раціоналізаторського, новаторського).
- Рівні педагогічної творчості:
 - а) репродуктивний* – найчастіше це рівень проб і помилок, коли йде накопичення умінь і навичок в інноваційній (творчій) діяльності;
 - б) раціоналізаторський* – рівень стихійного самовдосконалення, коли педагогічна творчість спирається, з одного боку, на власний комплекс умінь і навичок, а з іншого, на відомий досвід та рекомендації методик;
 - в) конструкторський* – рівень планомірної раціоналізації, який характеризується прагненням проектувати і створювати власний ефективний досвід;

г) *новаторський* – рівень оптимізації процесу і результатів педагогічної діяльності, який розвивається планомірно, системно і систематично та характеризується творчістю.

Запитання до промовця, які можуть виникнути у слухачів, наприклад:

- Чим, власне, відрізняється будь-яка робота педагога від роботи творчої?
- Що вважати новим у процесі та результатах творчої діяльності?
- Творчістю можуть займатися обрані таланти і генії, чи вона доступна будь-якій людині?
- Чи можна взагалі навчитися творчій діяльності?

II. Промова «новатора» про наступне:

- Що стимулювало творчий пошук?
- Що спонукало його до подальшої творчої діяльності?
- Чому, навіть коли прийшло визнання, не припинив впровадження у свою діяльність освітніх інновацій?

Запитання до «новатора», які можуть виникнути у слухачів, наприклад:

- Згадайте у Вашій практиці той випадок, коли Ви вперше знайшли оригінальний вихід із складної педагогічної ситуації.
- Чи всякий досвід можна перейняти, застосувати у своїй роботі?
- Що заважало Вам у творчій діяльності?
- Що краще: створити свою систему роботи, перевірити її на практиці і працювати саме за нею чи перебувати у постійному творчому пошуку?

III. Виступи педагогічних працівників:

Група «зелених» - висловлюють проблеми для творчості у своїй навчально-педагогічній та організаційно-методичній діяльності через: відсутність досвіду роботи саме у професійній школі; відсутність у навчальному закладі сучасної літератури з психолого-педагогічних та методичних питань; проблеми у плануванні та проектуванні навчально-виробничого процесу, проведенні та аналізу «відкритих» занять, підготовки до атестації; відсутність систематизації наявного у ПТНЗ передового педагогічного досвіду; проблеми стажування для підвищення спеціальної компетентності тощо.

Група «консерваторів» висловлюють свою точку зору щодо педагогічної творчості: у педагогічній діяльності творчі пошуки та експерименти повинні бути чітко продумані та сплановані. Вважають за доцільне впродовж певного часу досягти певного (достатнього, високого) рівня професіоналізму у запровадженні конкретних освітніх технологій у навчально-виробничий процес, а далі працювати за опанованими

технологіями, не ризикуючи впроваджувати щось нове. З творчим педагогом працювати складно, насамперед, учням, яким важко постійно пристосовуватися до інноваційних змін у навчальному процесі. Саме через це педагогу професійної школи у своїй діяльності слід використовувати випробувані методики.

Група «демократів» висловлюють своє ставлення до проявів творчості у діяльності педагога професійної школи: педагог повинен постійно шукати і творчо впроваджувати інновації у своїй роботі, бо лише творчий педагог може виховати творчого учня. Творчий потенціал різною мірою притаманний усім педагогам, це не є привілей обраних. Педагог, який постійно запроваджує у своїй діяльності щось нове, спочатку запозичене в інших та творчо перероблене, неодмінно виробить свій стиль роботи, свою власну методику. Не зможуть не відгукнутися на таку копітку, наполегливу працю педагога й учні, і саме через це творчий педагог спонукатиме і їх до творчості.

Стислий аналіз виступів всіх груп (експертна група)

Творчого педагога відзначає постійний пошук оптимальних навчально-виховних та організаційно-методичних рішень педагогічних проблем. Творчості навчитися можна, тому що вона тісно пов'язана з професійною компетентністю педагога. Але пошуки та експерименти повинні бути чітко продуманими, спланованими, мати міцну наукову основу і відбуватися на фоні системної та систематичної роботи методичної служби ПТНЗ з підвищення рівня педагогічної майстерності на основі різнорівневого компетентнісного підходу.

IV. Тестування педагогічних працівників.

Робота учасників педради із попередньо розробленими тестами «з відкритою відповіддю» на визначення творчого потенціалу педагогів професійної школи .

Запитання тестів:

- Що спонукає педагога до творчої діяльності?
- Які риси притаманні творчому педагогічному працівнику?
- Як впливає творча діяльність педагога на творчу діяльність учнів?
- Педагогічна творчість – це право чи обов'язок?
- У чому Ви вбачаєте творчий потенціал педагога?
- Яка роль прогнозування кінцевого результату у творчій діяльності педагога?
- Що таке педагогічна інтуїція? Чи можна її вдосконалити, розвинути?
- Розташуйте у логічній послідовності рівні становлення педагога-новатора: професіоналізм, майстерність, досвід, новаторство,

покликання, талант. Чи кожному педагогу, на Ваш погляд, вдається пройти ці сходинки педагогічного зростання?

- Яку роль у творчому зростанні педагога відіграє діяльність методичної служби навчального закладу?
- Яка роль керівника навчального закладу у створенні творчої атмосфери?
- Чи є творчим наш колектив?
- Яким чином можна діагностувати творчий потенціал молодого педагога?
- Творчий педагог для керівника – це негатив чи позитив?
- Чи не є творчість педагога «птахою у клітці»?

У. Аналіз роботи з тестами.

Після проведення експертною групою аналізу роботи учасників з тестовими завданнями формулюється **висновок**:

Творчість - це діяльність, яка породжує дещо якісне нове, що відрізняється неповторністю, оригінальністю та унікальністю.

Творчість у педагогічній практиці – це:

- ефективного використання відомого педагогічного досвіду у нових умовах;
- удосконалення, раціоналізація, модернізація відомого досвіду стосовно до нових завдань навчально-виховного чи організаційно-методичного характеру;
- засвоєння сучасних науково-педагогічних досягнень та їх розвиток у професійній діяльності конкретного навчального закладу;
- креативність та критичність мислення при виконанні запланованих завдань при змінених умовах або режимах;
- вміння імпровізувати на основі точних знань та компетентнісних розрахунків;
- вміння абстрактно мислити, бачити перспективу своєї діяльності;
- вміння розвивати нову ідею та реалізувати її у конкретних ситуаціях.

Отже, творчій діяльності навчитися можна, для чого необхідно мати велике бажання бути професіоналом, наполегливість, позитивні амбіції, впевненість у собі, бачити перспективи своєї професійної діяльності.

Одним із найважливіших чинників творчої діяльності педагогічних працівників професійної школи - ефективна, змістовна, систематична та системна навчально-виховна та інструктивно-організаційна робота методичної служби навчального закладу.

УІ. Підведення підсумків. Ухвалення рішень.

Виявлення науково-методичних проблем

Діагностична карта
«Самоаналіз утруднень педагогів при організації методичної діяльності»
(за методикою Т.І.Шамової) [9]

№ п/п	Вид методичної діяльності	Самооцінка педагога		
		Відчуваю утруднення	Володію питанням	Здатен допомогти колезі
1	2	3	4	5
1.	<i>Цільовий компонент:</i>			
	Визначення мети уроку.			
	Визначення мети позаурочного заходу.			
	Визначення мети планування, проектування.			
	Визначення мети будь-якої діяльності.			
2.	<i>Змістовний компонент</i>			
	Засвоєння ідей і понять науки (у рамках предмету, що викладається).			
	Оволодіння змістом підручника.			
	Оволодіння новітніми методичними прийомами, технологіями.			
	Оволодіння передовим педагогічним досвідом.			
	Робота з літературою за спеціальністю.			
3.	<i>Проектований компонент</i>			
	Розподіл матеріалу теми за уроками.			
	Складання плану, конспекту уроку.			
	Відбір теоретичного матеріалу за темою уроку.			
	Підбір системи задач і вправ.			
	Підбір діагностичного матеріалу до уроку.			
	Вибір типу, виду, структури уроку.			
	Вибір форм і методів навчання.			
4.	<i>Організаційний компонент</i>			
	Формулювання мети уроку і забезпечення сприйняття її учнями.			
	Організація сприйняття (доступності) матеріалу, що вивчається.			
	Організація осмислення учнями навчальної інформації.			
	Організація закріплення і застосування на практиці отриманих учнями знань.			
	Організація власної діяльності на уроці			

1	2	3	4	5
	Організація колективної діяльності учнів на уроці.			
	Поєднання індивідуальної і групової діяльності учнів.			
	Дотримання необхідного темпу уроку.			
	Організація індивідуально – диференційованого підходу до учнів.			
	Використання елементів проблемного навчання: <ul style="list-style-type: none"> • створення проблемної ситуації; • висування гіпотези; • логічне доведення гіпотези. 			
	Методика навчання учнів: <ul style="list-style-type: none"> • плануванню; • самоконтролю; • прийомів конспектування; • умінню раціонального використання часу; • прищеплення навчальних навичок, специфічних для даного предмету. 			
5.	<i>Контрольно-оціночний компонент</i>			
	Організація контролю за поведінкою учнів.			
	Організація перевірки знань учнів (опитування, тестування, робота з індивідуальними картками-завданнями).			
	Організація та проведення контрольних і перевірочних робіт.			
	Перевірка контрольних і самостійних робіт учнів.			
	Перевірка домашніх завдань учнів.			
	Планування обліку знань і умінь учнів.			
	Оцінювання, критерії оцінювання.			
	Обґрунтування виставлених оцінок.			
	Дотримання такту при оцінюванні.			
	Детальний контроль за навчальною роботою невстигаючих учнів.			
	Самоконтроль.			

Якість методичної роботи

Анкета

«Якість методичної роботи з педагогічними працівниками»
(самоаналіз для методистів та керівників ПТНЗ) [9]

З метою визначення якості організаційно-методичної роботи з педагогічними працівниками та виявлення шляхів її удосконалення рекомендуємо Вам оцінити за 4-х бальною шкалою діяльність методичної служби Вашого навчального закладу відповідно до зазначених показників.

Показники	Оцінка (в балах)			
	3 бали	2 бали	1 бал	0 балів
	Завжди	Частково чи рідко	Іноді	Ніколи
1	2	3	4	5
1. Мету і задачі організаційно-методичної діяльності ПТНЗ чітко визначено.				
2. Методична робота ПТНЗ сприяє підвищенню рівня:				
2.1. Аналізу й оцінки педагогічної діяльності.				
2.2. Плануванню й організації педагогічної діяльності.				
2.3. Результативності застосування на практиці загальнопедагогічних та методичних знань:				
а) у педагогічній творчості;				
б) у дослідно-експериментальній роботі.				
3. Чи є форми методичної роботи у ПТНЗ:				
а) інноваційними;				
б) результативними;				
в) традиційно-доцільними.				
4. На якість методичної роботи педагогів ПТНЗ впливає:				
4.1. Методична служба ПТНЗ.				
4.2. Методична і педагогічна ради ПТНЗ.				
4.3. Творча група педагогів ПТНЗ.				
4.4. Діяльність керівників ПТНЗ.				
4.5. Діяльність методоб'єднань району.				
4.6. Діяльність обласного НМЦ ПТО.				
4.7. Самоосвіта педагогів ПТНЗ.				
5. Які з нижче названих питань потребують удосконалення в аспекті підвищення якості методичної роботи у ПТНЗ:				
5.1. Знання з дидактики та методики				

1	2	3	4	5
навчальних предметів.				
5.2. Знання та практичне володіння інноваційними методиками навчання професії.				
5.3. Розробка критеріїв оцінювання навчальних досягнень учнів.				
5.4. Діагностика та оцінювання рівня педагогічної майстерності педагогів.				
5.5. Керівництво самоосвітою педагогів.				
5.6. Виявлення, вивчення та впровадження педагогічного досвіду.				
6. Найважливішими для Вашого ПТНЗ результатами організаційно-методичної діяльності є:				
6.1. Розвиток особистості педагога.				
6.2. Динаміка успішності учнів.				
6.3. Підвищення рівня професійної компетентності педагога.				
6.4. Розвиток потреби у педагогічній творчості.				
6.5. Розвиток інноваційного стилю педагогічного мислення.				

**Оцінка творчого потенціалу педагога
(тест рейтингового оцінювання) [9]**

Таблиця 5.1

<i>№ п/п</i>	<i>Питання тесту</i>	<i>Шкала оцінок</i>
1.	Як часто почату справу Вам вдається довести до логічного завершення?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
2.	Якщо всіх людей у думках розділити на «логіків» і «евристиків», тобто генераторів ідей, то у якій мірі Ви – генератор ідей?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
3.	У якій мірі Ви відносите себе до людей рішучих?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
4.	У якій мірі Ваш кінцевий «продукт», Ваше творіння найчастіше відрізняється від початкового проекту, задуму?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
5.	Наскільки Ви здатні проявити вимогливість і наполегливість, щоб люди, які обіцяли Вам щось, дотримались своєї обіцянки?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
6.	Як часто Вам доводиться виступати з критичними думками на чийсь адресу?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
7.	Як часто вирішення виникаючих у Вас проблем залежить від Вашої енергії і наполегливості?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
8.	Який відсоток педагогів у вашому колективі найчастіше підтримує Вас, Ваші ініціативи і пропозиції? (1 бал – 10%)	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
9.	Як часто у Вас буває оптимістичний, веселий настрій?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
10.	Якщо всі проблеми, які доводилось Вам вирішувати за останній рік, умовно поділити на теоретичні і практичні, то яка серед них питома вага практичних?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
11.	Як часто Вам доводилось відстоювати свої принципи, переконання?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
12.	В якій мірі Ваша товариськість, комунікабельність сприяє вирішенню життєво важливих для Вас проблем?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
13.	Як часто у Вас виникають ситуації, коли головну відповідальність за вирішення найбільш складних проблем у колективі доводиться брати на себе?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
14.	Як часто і в якій мірі Ваші ідеї, проекти Вам доводилось втілювати у життя?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
15.	Як часто Вам вдається, проявивши винахідливість і навіть заповзятість, хоч у чомусь випередити своїх суперників по роботі або навчанню?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
16.	Чи багато людей серед Ваших друзів і близьких, які вважають Вас людиною вихованою і інтелігентною?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
17.	Як часто Вам у житті доводилось робити щось таке, що було сприйнято Вашими друзями і колегами як несподіванка, як принципово нова справа?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
18.	Як часто Вам доводилось докорінно реформувати своє життя або знаходити принципово нові підходи у вирішенні старих проблем?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9

В процесі відповіді на кожне запитання тесту (табл.5.1) тестуємий за шкалою оцінювання позначає обраний бал від 1 до 9 (вищий бал – 9, дуже низький – 1).

На основі сумарної кількості набраних балів визначається рівень творчого потенціалу конкретного педагогічного працівника за кодовою таблицею (Табл.5.2).

Таблиця 5.2

Кодова таблиця

<i>Сума балів</i>	<i>Рівні творчого потенціалу педагога</i>
18 – 39	- дуже низький
40 – 54	- низький
55 – 69	- нижче середнього
70 – 84	- трохи нижче середнього
85 – 99	- середній
100 – 114	- трохи вище середнього
115 – 129	- вище середнього
130 – 142	- високий
143 - 163	- дуже високий

**Приклад розробки анотованого каталогу
передового педагогічного досвіду**
(на основі напрацювань ОНМЦ ПТО Волинської області, Луцьк, 2010р.)

<i>№ п/п</i>	<i>Тема педагогічного досвіду</i>	<i>Автор педагогічного досвіду</i>	<i>Стислий опис педагогічного досвіду</i>
Викладачі спецдисциплін			
1.	Впровадження у навчально – виробничий процес інноваційних будівельних технологій компанії «Хенкель – Баутехнік – Україна»	<i>Ліщук Валентина Павлівна, методист НПБЦ «Хенкель – Баутехнік», викладач СД Луцького ВПУ будівництва та архітектури, спеціаліст вищої категорії</i>	<i>Суть досвіду – впровадження у навчально-виробничий процес інноваційних технологій та матеріалів фірми «Хенкель-Баутехнік» для поліпшення якості підготовки кваліфікованих конкурентоспроможних робітників за будівельними професіями. Викладачем розроблені короткотермінові навчальні програми за наступними видами робіт: утеплення фасадів, улаштування підлог, плиткове облицювання, декоративне опорядження поверхонь; програми курсів для продавців-консультантів магазинів будівельних матеріалів, розрахунки норм-витрат при виконанні тренувально-практичних робіт. За програмою «Плиткове облицювання розроблено згідно ДС ПТО модуль «Влаштування плиткової підлоги з використанням матеріалів «Ceresit». Досвід адресується викладачам спец дисциплін ПТНЗ.</i>
2.	Пізнавальна гра як один з прийомів інноваційних підходів до проблеми активізації пізнавальної діяльності учнів	<i>Леснік Ольга Якимівна, викладач спецдисциплін ПТНЗ «Камінь – Каширського ВПУ», спеціаліст вищої категорії</i>	<i>Актуальність досвіду полягає у тому, що він сприяє створенню оптимальних умов для активної діяльності учнів на уроці. Перспективність: використання викладачем ігрових ситуацій на уроці дає можливість учневі уявляти свої можливості у майбутній трудовій діяльності, перевірити їх при вирішенні конкретних завдань. Результативність: в процесі гри в учнів напрацьовуються навички зосереджувати ся, мислити і діяти</i>

			<p>самостійно, розвивати увагу та спостережливість.</p> <p><i>Оригінальність і новизна</i> досвіду полягає у вмілому поєднанні викладачем традиційних та інноваційних методів навчання, що створює можливості для самореалізації педагога, творчого підходу до роботи, реалізація власних ідей.</p> <p>Викладачем розроблено навчально – методичний посібник «Пізнавальна гра як один із прийомів інноваційних підходів до проблеми активізації пізнавальної діяльності учнів», в якому вміщені методичні розробки уроків з використанням ігрових методів навчання, опис досвіду застосування ігрових ситуацій при навчанні будівельників, методичні рекомендації.</p> <p>Досвід рекомендується для ознайомлення та використання викладачами спецдисциплін з професій «муляр», «штукатур», «маляр».</p>
3.	Впровадження елементів інновацій у навчально – виробничий процес («кейс-метод»)	<i>Шайнюк Олена Володимирівна</i> , викладач СД Ковельського професійного ліцею, спеціаліст вищої категорії	<p><i>Суть досвіду:</i> досвід містить докладний опис використання викладачем інноваційних методів навчання професії «крavecь, вишивальниця».</p> <p>Автор наголошує, що технологія проблемного навчання за «кейс-методом» є провідним напрямом в її роботі. Ділиться досвідом використання таких прийомів як групова робота, робота в парах, дискусія, «ланцюжок фактів». Надає методичні розробки занять з предмету, навчально-методичні карти з використання інтерактивних методів навчання.</p> <p><i>Актуальність</i> – у творчому підході педагога до справи, у постійному пошуку нових форм і методів проведення занять, самовдосконаленні, можливості бути джерелом натхнення для учнівської творчості.</p> <p><i>Результативність:</i> досвід стимулює творчі пошуки педагогів, сприяє</p>

			<p>розвитку рівня їх професійної компетентності, впливає на розвиток педагогічної науки як джерело формулювання нових актуальних науково-методичних завдань. Він є базою для даних досліджень, засобом перевірки результатів професійної підготовки учнів ПТНЗ.</p> <p>Матеріали досвіду висвітлені у статті «Моделювання уроку з використанням інноваційних методик викладання» в інформаційно – методичному віснику «Професійна освіта Волині», №3, 2008р.</p>
4.	<p>Розвиток інтелектуальних можливостей учнів, формування творчої особистості через розвивальну систему навчання</p>	<p><i>Кендюх Олена Степанівна,</i> викладач дисципліни «Основи конструювання одягу» Луцького центру ПТО, спеціаліст вищої категорії, викладач-методист</p>	<p>Викладач застосовує інтерактивні форми і методи навчання. Проектуючи уроки, спирається на свої знання індивідуальних особливостей і можливостей учнів, а також змісту навчального матеріалу, характеру завдань, що вирішуються на уроці. В організації навчальної роботи значну роль відводить ігровим методикам: екскурс в історію моди, аукціони знань, міні – демонстрації моделей одягу, КВК тощо.</p> <p>У системі розвиваючого навчання важливе місце відводить інформаційним технологіям: одна із перших у центрі започаткувала використання на своїх заняттях прикладних програми «LEKO», «TESTV», «САПР».</p> <p>Викладач творчо працює над розробкою комплексно-методичного забезпечення предмету: має власні методичні розробки, посібник «Конструювання одягу. Лабораторний практикум для ПТНЗ» (з електронною версією), електронний посібник «Основа конструювання одягу. Лабораторний практикум».</p> <p>Матеріали досвіду роботи систематизовано у збірник «Евристична діяльність учнів на уроках конструювання.</p> <p>Адресований викладачам спецдисциплін.</p>

5.	Активізація розумової діяльності учнів шляхом використання інноваційних технологій при вивченні дисципліни «Трактори»	Лук'янова Лариса Анатоліївна, викладач спец дисциплін с/г професій ПТУ №22 смт. Луків, спеціаліст вищої категорії	<p><i>Суть досвіду:</i> використання інноваційних прийомів і методів навчання – інтегровані уроки, ділові і рольові ігри, групове, диференційоване навчання, проблемно-розвиваючі методи. Значну роль викладач надає впровадженню інформаційно-комунікаційних, комп'ютерних технологій: використовує пакет для створення презентацій у Power Point, залучає учнів до роботи над проектами, що дозволяє урізноманітнити зміст і структуру уроків, підвищити зацікавленість учнів у створенні власного програмного продукту.</p> <p>Л.А.Лук'янова – автор навчального фільму «Оранка», підготувала низку методичних розробок уроків та позаурочних навчальних заходів з вивчення дисципліни, яку викладає, з використанням інноваційних технологій, у тому числі комп'ютерних презентацій.</p> <p>Розробила власну методику оцінювання навчальних досягнень учнів.</p> <p>Досвід адресується викладачам спец дисциплін .</p>
----	---	---	--

Майстри виробничого навчання

6.	Комплексно-методичне забезпечення як засіб впровадження методів інтерактивного навчання	Подерня Галина Володимирівна, майстер виробничого навчання Торчинського професійного ліцею	<p><i>Суть досвіду:</i> створення комплексно-методичного забезпечення уроків виробничого навчання – головна умова впровадження методів інтерактивного навчання при підготовці учнів з будівельних професій «муляр», «штукатур».</p> <p>Автором розроблена навчально-плануюча документація з професійно-практичної підготовки мулярів, штукатурів, дидактичне забезпечення занять (комплекс інструкційних, інструктивно-технологічних карт згідно із ДСПТО). Завдяки використанню на розробленого КМЗ, інтерактивних форм і методів на заняттях Г.В.Подерні завжди панує творча атмосфера, дух змагання.</p> <p>Г.В.Подерня – переможець обласного</p>
----	---	--	---

			конкурсу професійної майстерності, а майстерні оздоблювальників, якою вона керує, присвоєно статус «зразкової». Досвід адресовано майстрам в/н.
7.	Методика використання модульної технології на уроках виробничого навчання	<i>Гуцик Віталій Анатолійович</i> , майстер виробничого навчання I категорії Луцького ВПУ	<p><i>Суть досвіду:</i> вивчення програми професійно-практичної підготовка учнів ВПУ (професія «Оператор комп'ютерного набору») за дидактичними модулями (ДМ), а саме:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ДМ1 – «Апаратне та програмне забезпечення сучасного ПК; • ДМ2 – «Операційна система, її функції, налагодження, додатки»; • ДМ3 – «Робота у текстовому редакторі Word»; • ДМ4 – «Робота у табличному процесорі Excel»; • ДМ5 – «Основи роботи з СУБД ACCESS»; • ДМ6 – «Створення публікацій та презентацій»; • ДМ7 – «Комп'ютерні мережі. Використання Internet». <p>Кожний ДМ складається від 2 до 15 модульних одиниць (МО) в залежності від змісту та складності теми програми, кожна МО включає навчальні елементи (НЕ) – цільовий план дій, банк інформації та методичне керівництво для досягнення запланованої мети, самостійні вправи для закріплення, узагальнення та систематизації знань і умінь учнів.</p> <p>Використання модульної технології дозволяє педагогу подати зміст у вигляді закінчених самостійних комплексів та забезпечує суб'єкт – суб'єктні відносини між педагогом і учнями. Учень має можливість працювати максимально самостійно, планувати, організувати та контролювати свою діяльність.</p> <p>Використання даної технології дозволяє педагогу реалізувати індивідуалізовану форму навчання.</p>

8.	Впровадження у професійно-практичну підготовку сучасних освітніх та виробничих технологій	<i>Гринюк Людмила Залманівна</i> , майстер виробничого навчання ПТУ №11 м. Нововолинська	<p><i>Провідна ідея досвіду</i> – застосування сучасних освітніх та виробничих технологій на уроках виробничого навчання з метою підвищення рівня навчальних досягнень учнів (професія «повар»).</p> <p>Автор досвіду досконало володіє педагогікою співпраці з учнями. Ефективність занять досягається завдяки продуманому використанню технологій ситуативного навчання, моделювання професійної діяльності, кооперативно-групового навчання (імітаційні тренінги, ігри, робота в малих групах, мозковий штурм, дерево рішень, конкурс «Найздібніший», міні презентації, телеуроки).</p> <p>Висока результативність занять Л.З.Гринюк забезпечується її досконалим володінням сучасними виробничими технологіями приготування страв.</p> <p>Досвід адресовано майстрам в/н.</p>
9.	Використання сучасних виробничих технологій у навчально-виробничому процесі ПТНЗ	<i>Фесенко Інна Миколаївна</i> , майстер виробничого навчання Луцького центру ПТО	<p><i>Суть досвіду</i> – ефективна реалізація інноваційних методів навчання професіям «кравець», «закрійник» на основі використання сучасних виробничих технологій: розв’язання конкретних виробничих ситуацій, ділові та рольові ігри, рішення завдань виробничого характеру.</p> <p>На уроках ефективно використовуються інструкційно-технологічні карти, зразки-еталони, зразки обробки виробів по неподільних операціях, сучасні лекала, виготовлені у програмі Yulivi САПР.</p> <p>Пошук ефективних форм і методів навчання позитивно відбивається на якості професійної підготовки учнів центру, привчає їх творчо мислити при вирішенні проблем виробничого характеру, приймати самостійні рішення.</p> <p>І.М.Фесенко – автор декількох методичних посібників: «Особливості конструювання одягу з еластичних тканин», «Муляжний метод виготовлення сучасного одягу»,</p>

			«Побудова конструкції прямої двомовної спідниці з використанням САПР», «Використання народних елементів у сучасному одязі» та інші. Досвід адресовано майстрам в/н.
Управлінська діяльність			
10.	Управління розвитком творчого потенціалу педагогічного колективу	<i>Смоляр Володимир Анатолійович,</i> директор Володимир-Волинського ВПУ	<p>В основу управлінської діяльності Володимир-Волинського ВПУ закладено формування здорового мікроклімату в педагогічному колективі; стимулювання саморозвитку працівників закладу, їх творчої активності, готовності до прийняття рішень і відповідальності за них; підвищення рівня виконання функціональних обов'язків працівників; створення самоврядування на відповідних рівнях; підвищення гнучкості управління.</p> <p><i>Актуальність і перспективність досвіду роботи директора</i> – у зміцненні зв'язків між навчальним закладом, підприємствами, центром зайнятості, іншими суб'єктами соціального партнерства, які реально впливають на якість підготовки кваліфікованих робітників, розширюють можливості в організації виробничого навчання та виробничої практики учнів на підприємстві, стажування майстрів в/н та їх ознайомлення із сучасними технологічними процесами та обладнанням.</p> <p><i>Новизна досвіду</i> - у спрямуванні професіоналізму і творчості педагогів на розв'язання спільних проблем і завдань даного навчального закладу. Цій меті підпорядкована діяльність методичної служби ВПУ, зміст діяльності якої базується на методах аналізу, діагностики та прогнозування перспектив педагогічного колективу.</p> <p>Досвід схвалено на засіданні науково-методичної ради НМЦ ПТО. Адресується керівникам та методистам ПТНЗ.</p>

11.	<p>Науковий аналіз та психолого-педагогічне діагностування – основа стилю управлінської діяльності керівника ПТНЗ</p>	<p><i>Павлюк Сергій Васильович</i>, директор Колківського ВПУ, спеціаліст вищої категорії</p>	<p>В основі стилю управлінської діяльності С.В.Павлюка – науковий аналіз та прогнозування, які спираються на психолого-педагогічне діагностування, урахування кадрового ресурсу, використання комп'ютерного забезпечення всіх процесів діяльності навчального закладу.</p> <p>Позитивних результатів ВПУ досягає завдяки злагодженій управлінській діяльності на демократичних засадах, системності, чіткому розподілу обов'язків між дирекцією та членами педагогічного колективу, координованості всіх форм методичної роботи, впровадженню досягнень науки, передового педагогічного досвіду, активного залучення до співпраці учнів та їх батьків.</p> <p>Значну увагу керівництво даного навчального закладу приділяється створенню системи співпраці з органами місцевої влади, громадськими організаціями, органами учнівського самоврядування, формуванню позитивного іміджу ВПУ.</p> <p>Досвід роботи описано у статті «Управління навчально-виховним процесом».</p> <p>Адресується керівникам та методистам ПТНЗ.</p>
-----	---	---	---

Рекомендована схема загального аналізу уроків виробничого навчання

1. Загальні відомості

Професія _____ Курс _____ Група _____
 Мета відвідування уроку _____
 Місце проведення уроку _____
 Тема програми, тема уроку, їх відповідність поурочно-тематичному
 плану _____
 Прізвище, ім'я, по- батькові майстра виробничого навчання _____
 Дата проведення _____

2. Матеріально-технічне і дидактичне забезпечення уроку:

- відповідність дидактичного і матеріально-технічного забезпечення цілям і змісту уроку;
- забезпеченість учнів навчально-технічною документацією: її технічна грамотність і методична ефективність;
- наявність плану уроку і конспекту вступного інструктажу;
- організація робочих місць учнів і їх відповідність охороні та безпеці праці.

3. Характеристика ходу уроку.

- Правильність (і відхилення) у визначенні теми, цілей і задач уроку.
- Обґрунтованість вибору типу і виду уроку.
- Прийоми, використовувані майстром для мотивації майбутньої діяльності учнів на уроці.
- Методика опитування учнів за попереднім матеріалом. Відповідність опитування цілям уроку.
- Методика показу трудових прийомів.
- Системність, логічність і доступність пояснення нового матеріалу.
- Як реалізовані міжпредметні зв'язки на вступному інструктажі?
- Які прийоми використовував майстер для попередження типових помилок за темою уроку?
- Відповідність методики проведення вступного інструктажу виду виконуваних робіт (*операційних, комплексних*).
- Методи і прийоми, застосовувані майстром для активізації розумової і професійної діяльності учнів у процесі вступного інструктажу.
- Методи закріплення навчального матеріалу вступного інструктажу. Обґрунтованість їх вибору.
- Активність учнів в процесі проведення вступного інструктажу.

- Чи використовував майстер диференційований підхід до учнів різної успішності на вступному інструктажі, у чому це виявлялося?
- Відповідність змісту вступного інструктажу його задачам.
- Форми і методи роботи майстра в процесі проведення поточного інструктажу, їх особливості.
- Зміст цільових обходів майстра, їх педагогічна значимість.
- Організація поточного міжопераційного контролю самостійної роботи учнів.
- Методика проведення підсумкового контролю.
- Відповідність критеріїв оцінювання роботи учнів сучасним дидактичним вимогам.
- Якість роботи учнів, самостійність та усвідомленість ними своїх дій.
- Відношення учнів до роботи: увага, активність, дисципліна, організованість, комунікативність.
- Правильність відповідей учнів.
- Прийоми і способи, що використовував майстер у процесі індивідуального поточного інструктажу з учнями різної успішності.
- Зміст зауважень майстра, їх педагогічна значимість.
- Методи проведення заключного інструктажу, їх відповідність цілям, задачам та перебігу уроку.
- Якими методами проводився аналіз помилок, яких припускалися учні, визначення їх причин та пояснення способів попередження?
- Зміст домашнього завдання, його диференційованість для учнів різної успішності. Чи був проведений інструктаж для пояснення виконання домашнього завдання?

4. Загальні висновки.

- Як реалізувалися дидактичні принципи на уроці?
- Якою мірою реалізовані цілі уроку?
- Що цінного з педагогічного досвіду майстра представлено на уроці? Що з цього досвіду заслуговує на поширення у педагогічній практиці?
- Недоліки уроку та їх причини.
- Рекомендації майстру.

Після проведення аналізу уроку рекомендується скласти таблицю результатів аналізу (таблиця 7.1).

Таблиця результатів аналізу уроків виробничого навчання

№ п/п	Показники якості	Оцінка (в балах або %)		
		Дата аналізу уроку		
1	2	3	4	5
1	Якість знань умінь учнів			
	- Якість відповідей учнів			
	- Якість умінь і навичок учнів			
	- Активність і самостійність учнів			
	- Проблемність питань учнів			
	- Уміння працювати з інструкційними документами.			
	- Уміння користуватися інструментами, пристроями			
	- Уміння працювати на обладнанні (верстатах, машинах)			
	- Правильність виконання трудових прийомів учнями			
	- Продуктивність праці (виконання норм часу, норм виробітку)			
	- Якість виконання практичних завдань			
	- Організація робочого місця			
	- Дотримання безпечних умов праці			
2	Методична майстерність майстра			
	- Застосування сучасних педагогічних технологій			
	- Використання на уроці інформації з новітніх виробничих технологій (НТП галузі)			
	- Використання ефективних методів навчання під час демонстрації трудових прийомів і операцій.			
	- Рівень проблемності уроку			
	- Ефективність використання дидактичних засобів навчання			
	- Виробнича спрямованість уроку			
	- Реалізація зв'язку зі спеціальними предметами			
	- Наявність атмосфери емоційно-позитивного настрою			
	- Психологічна підготовленість учнів до уроку.			
	- Раціональність підбору навчальних завдань для самостійної роботи учнів, їх відповідність переліку НВР та програмі виробничого навчання			
	- Всебічність реалізації дидактичних цілей уроку			
	- Чіткість, логічність, доступність пояснень майстра			
	- Аналіз типових помилок учнів			
	- Формування ділових взаємин між учнями			
	- Коректність майстра			
3	Організація занять			
	- Організація готовності майстерні до проведення заняття			
	- Організація готовності учнів до уроку			
	- Чіткість організації діяльності педагога і учнів на уроці			
	- Організація само- та взаємоконтролю учнів на уроці			
	- Методика проведення оцінювання З, У, Н учнів			
	- Методика видачі учням домашнього завдання			

Рекомендована схема загального аналізу уроків теоретичного навчання

1. Загальні відомості.

Професія _____ Курс _____ Група _____

Мета відвідування уроку _____

Місце проведення уроку _____

Тема програми, тема уроку, їх відповідність поурочно-тематичному плану _____

Прізвище, ім'я та по- батькові викладача _____

Дата проведення _____

2. Дидактичне забезпечення уроку і використання технічних засобів навчання.

Наявність дидактичного забезпечення: плакатів, креслень, роздаткового матеріалу, карток-завдань, їх технічна грамотність, відповідність змісту уроку, методична ефективність. Відповідність використаних технічних засобів навчання змісту уроку, доцільність і необхідність їх застосування для досягнення цілей і задач уроку.

Наявність у викладача плану і конспекту уроку.

Як сприяли застосовані засоби навчання засвоєнню навчального матеріалу, розвитку пізнавальних інтересів і активності учнів?

Наскільки застосовані засоби відповідають принципам науковості та наочності навчання?

3. Визначення цілей і задач уроку.

Як визначені навчальна, розвиваюча і виховна цілі та задачі уроку, їх відповідність темі і змісту уроку.

4. Тип, вид і структура уроку.

Відповідність типу уроку дидактичним цілям, правильність вибору структури уроку, взаємозв'язок етапів уроку. Тривалість структурних елементів уроку в залежності від їх значення. Раціональна кількість структурних елементів. Зв'язок даного уроку з попереднім і наступним, яким чином цей зв'язок здійснює викладач.

Методика проведення уроку, її доцільність з погляду досягнення дидактичних цілей і задач.

5. Мотивація навчальної діяльності учнів.

Методи, застосовувані для психологічної підготовки учнів до сприйняття нового матеріалу (базування на життєвий досвід, створення проблемних ситуацій, прагматизм, формування пізнавального інтересу до майбутньої теми: наявність парадоксального матеріалу, несподіваних порівнянь, життєвих та професійних ситуацій тощо).

6. Актуалізація опорних знань і умінь, необхідних для засвоєння нового матеріалу.

Способи активної актуалізації опорних знань та умінь учнів за попереднім навчальним матеріалом, життєвим досвідом, позапрограмними знаннями, знаннями

з інших навчальних предметів, необхідних для вивчення даної теми (фронтальне опитування, картки-завдання, вирішення проблемних ситуацій, самостійні повідомлення учнів тощо).

Чи застосовувалася пасивна актуалізація, які причини її використання (складність навчального матеріалу, його тісні міжпредметні зв'язки з багатьма навчальними дисциплінами, відсутність опорних знань через слабку підготовку учнів тощо)?

7. Зміст уроку.

Відповідність змісту уроку навчальній програмі, сучасному рівню науково-технічного прогресу у даній області знань. Міжпредметні і внутрішньопредметні зв'язки, методика їх реалізації. Використання змісту навчання для досягнення виховної мети. Повнота висвітлення теми, доступність пояснення важких запитань, логічність, переконливість, образність викладу.

8. Реалізація на уроці дидактичних принципів навчання (науковість, доступність, системність, послідовність, наочність, єдність навчальних, розвиваючих, виховних цілей тощо).

9. Методи, прийоми і засоби навчання, які використовуються для організації продуктивної навчальної діяльності учнів.

Відповідність системи методів і прийомів навчання змісту, цілям і задачам уроку, інтелектуальним можливостям учнів. Використання викладачем спеціальних прийомів для мотивації навчання. Поєднання репродуктивної, пошукової і творчої діяльності учнів на уроці. Прийоми, які використовуються для активізації розумової діяльності на різних етапах уроку. Отримання відповідей на запитання:

- Чи сприяли застосовані методи придбання глибоких і міцних знань, успішному використанню їх на практиці, розвитку інтересу до навчання і розширенню кругозору учнів?
- Чи враховувались індивідуальні особливості учнів при виборі методів навчання? Чи застосовувались диференційовані завдання для учнів з різною успішністю?
- Якими методами користувався викладач при поданні нового матеріалу, закріпленні, удосконаленні й узагальненні знань учнями?
- Чи спостерігалась відповідність між методами викладання і методами навчальної діяльності учнів?
- Які методи навчання переважали у діяльності викладача на уроці: традиційні методи, адаптовані до аудиторії; активні методи навчання; інноваційні технології навчання (модульне навчання, використання комп'ютерів у навчанні тощо); авторські розробки?
-

10. Які форми самостійної роботи учнів організував викладач на уроці (відзначити види робіт з відстаючими, середніми, сильними й обдарованими учнями).

11. Методи оцінки знань, умінь і навичок учнів.

Уміння викладача користуватись оцінкою успішності як фактором стимулюючого і виховного значення. Об'єктивність оцінок.

12. Рівень засвоєння навчального матеріалу учнями (репродуктивний, середній, достатній, високий), його відповідність контрольним завданням.

13. Підготовка учнів до виконання домашніх завдань.

Принципи підбору домашнього завдання (складність, спрощеність, наявність інваріантної та варіативної частин, співвідношення репродуктивної і творчої частин). Диференційованість домашніх завдань. Чи проведено пояснення до виконання домашніх завдань?

14. Уміння викладача керувати навчальним процесом.

Керівництво й організація роботи учнівської групи з підвищеним інтересом, увагою, активністю. Педагогічний такт, культура мови педагога. Уміння створити атмосферу доброзичливості і творчої колективної роботи.

15. Виховний характер уроку.

Ступінь реалізації виховних цілей та задач уроку.

Урахування індивідуальних особливостей учнів, педагогічна майстерність педагога в особистісно-орієнтованому підході до учнів, виховання в них особистої відповідальності.

Педагогічне співробітництво на уроці, авторитет і ерудиція викладача. Відношення учнів до викладача: увага, повага, дисципліна, активність тощо.

16. Оцінка роботи викладача на уроці.

Як вдалося викладачу встановити зв'язок між етапами уроку?

Уміння швидко створювати робочу обстановку. Ефективність і раціональність використання робочого часу. Здатність викладача підтримувати увагу протягом уроку.

17. Висновки і рекомендації.

Якою мірою реалізовані цілі уроку? Обсяг і якість знань учнів. Навчальне, виховне і розвиваюче значення уроку. Що цінного з педагогічного досвіду викладача заслуговує на поширення у педагогічній практиці. Які недоліки уроку, їх причини? Рекомендації викладачу.

Після проведення аналізу уроку його результати рекомендується оформити у вигляді таблиці 8.1.

Таблиця 8.1

Результати аналізу уроків теоретичного навчання

№ п/п	Показники якості	Оцінка (в балах або %)		
		Дата аналізу уроку		
1	2	3	4	5
1.	Якість знань і умінь учнів			
	- Якість відповідей учнів			
	- Якість навчальних знань, умінь і навичок учнів			
	- Активність і самостійність учнів на уроці			
	- Проблемність питань учнів			
	- Рівень мислення учнів			
2.	Методична майстерність педагога			
	- Застосування раціональних педагогічних технологій			
	- Використання ефективних методів навчання			
	- Рівень проблемності уроку			
	- Розвиток творчого мислення учнів			
	- Ефективність використання дидактичних засобів			
	- Практично-професійна спрямованість уроку			
	- Повнота реалізації методичної структури уроку			
	- Реалізація міжпредметних зв'язків			
	- Наявність атмосфери емоційно-позитивного настрою			
	- Психологічна підготовленість учнів до уроку			
	- Раціональність вибору змісту навчального матеріалу			
	- Реалізація дидактичних цілей уроку			
	- Чіткість, логічність, доступність викладу навчального матеріалу			
	- Аналіз типових помилок учнів			
	- Формування ділових взаємовідносин між учнями			
	- Коректність викладача			
3.	Організація заняття			
	- Організація готовності аудиторії до проведення уроку			
	- Готовність учнів до уроку			
	- Чіткість організації діяльності на уроці			
	- Організація взаємоконтролю та самоконтролю учнів			
	- Проведення оцінювання знань учнів			
	- Видача домашнього завдання			

Література

2. Азбука уроку: планування, методика, технологія проведення аналізу. Харків: Основа, 2006,- 144с.
3. Баймолдаев Т. Методическая служба: какой ей быть сегодня? //Післядипломна освіта в Україні. – 2008.- №5.- С. 52-54.
4. Батышев С.Я. Профессиональная педагогика. - М.: Профессиональное образование, 1999.- 904 с.
5. Безпалько В.П. Параметры и критерии диагностической цели //Школьные технологии. – 2006.- №1.- С. 118-128.
6. Взаємодіюче навчання /Методичні рекомендації – Полтава:НМЦ, 2001, -13 с.
7. Гадзецький Б. Удосконалення дидактичних знань і вмінь методиста //Післядипломна освіта в Україні.- 2009.- №5.- С.77-83.
8. Даниленко Л. Управління процесом здійснення інноваційної діяльності в системі освіти //Післядипломна освіта в Україні. – 2003.- №3.- С. 70-74.
9. Загорний М.П. Упровадження моделі обміну педагогічним досвідом у післядипломну освіту як вимога адаптивної школи //Імідж сучасного педагога. - 2010.- №1.- С. 27-29.
10. Єрмола А.М., Василенко О.М. Технологія організації науково-методичної роботи з педагогічними кадрами. - Харків: Курсор, 2006.- 312 с.
11. Інституційний розвиток ПТНЗ: основні підходи до бізнес-планування та маркетингу /Навч.-метод. посібник – К.: ЦПО АПНУ, 2008.- С. 14-19.
12. Кузьміна Н.В. Профессиональная деятельность преподавателя и мастера производственного обучения – М.: Высшая школа, 1999.- 245 с.
13. КульневичС.В., Лакоценина Т.П. Анализ современного урока /Практическое пособие.- Ростов-на-Дону: Учитель, 2006.- 224 с.
14. Матвієнко В.М. Оцінка якості роботи викладача. – К., 2004.- 245 с.
15. Нікуліна А.С., Сілаєва І.Є., Шевчук С.С. Сучасний урок у професійній школі: проектування, організація, аналіз /Метод. посібник. - Донецьк: ДПО ІПП, 2008.- 160 с.
16. Педагогічна майстерність /Підручник за ред.. І.Я.Зязюна. - К.: Вища шк., 2004.- 422 с.
17. Практикум з педагогічної майстерності /Навч.-метод. посібник за ред. В.В.Олійника .- К.: Стіс Плюс, 2008.- 184 с.
18. Ромадіна Л. Сучасні вимоги до уроку //Відкритий урок - 2007.- №6.- С. 66-79.
19. Русол В. Особистість педагога – вектор освітніх змін //Післядипломна освіта в Україні. – 2003.- №3.- С. 56-60.
20. Семушкина Л.Г. , Ярошенко Н.Г. Содержание технологии обучения в средних специальных учебных заведениях.- М.: Мастерство, 2001.- 272 с.
21. Скрипник М. Інтерактивне навчання: основні поняття /Гри дорослих. Інтерактивні методи навчання. – К.: Шкільний світ, 2005.- С. 30-43.
22. Словник методиста. – Харків: Основа, 2008.- 192 с.
23. Соломатін А. Організація уроку в умовах модернізації освіти //Відкритий урок – 2006.- №10.- С. 3-16.

24. Харагірло В.Є. Нетрадиційні форми і методи проведення методичної роботи у ПТНЗ /Метод. посібник. – Донецьк: ДПО ІПП, 2006.- 76 с.
25. Шевчук С.С. Вивчення, узагальнення та впровадження передового педагогічного досвіду у професійно-технічному навчальному закладі /Метод. реком.- Донецьк: ДПО ІПП, 2004.- 52с.
26. Енциклопедія освіти /АПНУ; за ред.. В.Г.Кремень – К.: Юрінком Інтер, - 2008.- 1040 с.

Шевчук С.С.

**ТРАДИЦІЇ ТА ІННОВАЦІЇ У ДІЯЛЬНОСТІ
МЕТОДИЧНОЇ СЛУЖБИ ПРОФЕСІЙНОЇ ШКОЛИ**

Методичний посібник

