

КОМУНАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«КІРОВОГРАДСЬКИЙ ОБЛАСНИЙ ІНСТИТУТ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ
ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ ІМЕНІ ВАСИЛЯ СУХОМЛІНСЬКОГО»

Половенко О.В., Кірішко Л.М.

Безперервна освіта педагога за індивідуальною освітньою траєкторією

Навчально-методичний посібник

Кропивницький
2018

*Друкується за рішенням науково-методичної ради
комунального закладу «Кіровоградський обласний інститут
післядипломної педагогічної освіти імені Василя Сухомлинського»
(від 12 грудня 2017 року, протокол № 5)*

Половенко О. В., Кірішко Л. М. Безперервна освіта педагога за індивідуальною освітньою траєкторією : [навчально-методичний посібник] / О. В. Половенко, Л. М. Кірішко. – Кропивницький: КЗ «КОІППО імені Василя Сухомлинського», 2018. – 60 с.

У навчально-методичному посібнику розкрито шляхи організації безперервної освіти педагога за індивідуальною освітньою траєкторією. На основі аналізу наукової літератури розглядаються теоретичні засади організації діяльності педагога за індивідуальною освітньою траєкторією, презентовані сучасні форми, моделі, технології, практики організації дієвого науково-методичного супроводу професійного розвитку, самоосвітньої діяльності педагогічних працівників. Обґрунтовано роль самоосвіти в професійному розвитку вчителя.

Видання буде корисним працівникам методичних служб, керівникам закладів освіти, педагогам, усім, хто цікавиться організацією безперервного розвитку педагога за індивідуальною освітньою траєкторією.

Рецензенти:

- Голодюк Л.С. – заступник директора з науково-методичної діяльності комунального закладу «Кіровоградський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти імені Василя Сухомлинського», кандидат педагогічних наук;
- Кравцова Т.О. – доцент кафедри педагогіки та освітнього менеджменту Центральноукраїнського державного педагогічного університету імені Володимира Винниченка, кандидат педагогічних наук.

Відповідальна за випуск – Корецька Л.В.

ЗМІСТ

ПЕРЕДМОВА.....	4
РОЗДІЛ 1. Теоретичні засади організації діяльності педагога за індивідуальною освітньою траєкторією.....	5
РОЗДІЛ 2. Сучасні форми підвищення професійної компетентності педагога	9
РОЗДІЛ 3. Упровадження інноваційних моделей у системі формування педагога-майстра.....	19
ПІСЛЯМОВА.....	33
ТЕЗАУРУС.....	34
ДОДАТКИ.....	37
<i>Додаток 1. Закон України «Про освіту» (від 05 вересня 2017 року № 2145-VIII).....</i>	<i>37</i>
<i>Додаток 2. Закон України «Про освіту» (від 05 вересня 2017 року № 2145-VIII).....</i>	<i>37</i>
<i>Додаток 3. Програма стажування завідувачів (директорів), методистів методичних кабінетів (центрів) органів управління освітою райдержадміністрацій, міських рад, об'єднаних територіальних громад.....</i>	<i>38</i>
<i>Додаток 4. Орієнтовний план стажування завідувачів (директорів), Методистів на базі комунального закладу «Кіровоградський обласний інститут післядипломної освіти імені Василя Сухомлинського».....</i>	<i>42</i>
<i>Додаток 5. Концепція культурно-освітньої роботи із здобувачами освіти курсів підвищення кваліфікації завідувачів і методистів методичних кабінетів (центрів) органів управління освітою райдержадміністрацій, міських рад, об'єднаних територіальних громад.....</i>	<i>43</i>
<i>Додаток 6. Методичний проект.....</i>	<i>44</i>
<i>Додаток 7. Діагностична карта педагогічної оцінки та самооцінки готовності вчителя до саморозвитку.....</i>	<i>54</i>
<i>Додаток 8. Добірка різноманітних онлайн-ресурсів для самоосвіти «Прометеус».....</i>	<i>57</i>
ЛІТЕРАТУРА ТА ДЖЕРЕЛА.....	59

ПЕРЕДМОВА

Компетентність і професійна праця кожного вчителя, викладача, науковця, освітянина визначають сьогодні якість підготовки майбутніх поколінь до сучасного життя.

*Л. Гриневич,
Міністр освіти і науки України*

У міжнародних стратегічних документах, зокрема «Навчання для всіх: інвестиції в знання і навички людей задля сприяння розвитку»: оновлена глобальна стратегія розвитку освіти до 2020 р. Світового банку (<https://goo.gl/CeWmXY>), «Стратегії сталого розвитку України на період до 2030 року», яка базується на положеннях «Стратегії ЄЕК ООН освіти сталого розвитку», прийнятої у Вільнюсі у 2005 році, підкреслюється, що безперервна освіта поряд з необхідністю адаптації до змін у професійній діяльності повинна перетворитися у процес безперервного розвитку особистості, її знань і компетентностей, а також спроможності виносити судження і діяти в нових умовах.

Загальна спрямованість реформування освіти в Україні у XXI столітті полягає у необхідності забезпечення її відповідності європейським стандартам, потребам сучасного життя країни, цілеспрямованій орієнтації на якісну та доступну освіту. Учитель – одна із дійових осіб у реформуванні сучасної освіти. Змінюються орієнтири освіти – змінюється й сам вчитель, змінюється мета й завдання його освітянської діяльності. Постали нові завдання: учитель повинен бути професіоналом, уміти проектувати, генерувати ідею, планувати її реалізацію та здійснювати оцінку на принципах актуальності, науковості, прогностичності, оптимальності та контрольованості (моніторингу).

Актуальним є питання організації системної післядипломної освіти педагогічних працівників з використанням потенціалу андрагогіки, а саме: безперервності, наступності, інтеграції за визначеною індивідуальною освітньою траєкторією.

У Законі України «Про освіту» від 05 вересня 2017 року № 2145-VIII зазначено, що «індивідуальна освітня траєкторія – персональний шлях реалізації особистісного потенціалу здобувача освіти, що формується з урахуванням його здібностей, інтересів, потреб, мотивації, можливостей і досвіду, ґрунтується на виборі здобувачем освіти видів, форм і темпу здобуття освіти, суб'єктів освітньої діяльності та запропонованих ними освітніх програм, навчальних дисциплін і рівня їх складності, методів і засобів навчання».

Використання такого різноманіття форм дає змогу педагогу вибудувати власну траєкторію професійного розвитку та зростання, дозволяє максимально розкрити індивідуальний творчий потенціал.

У даному посібнику розкрито шляхи організації безперервного розвитку педагогів за індивідуальними освітніми траєкторіями. У першому розділі посібника на основі аналізу наукової літератури розглядаються теоретичні засади організації діяльності педагога за індивідуальною освітньою траєкторією. У другому – описуються сучасні форми, моделі, технології, досвід організації ефективного науково-методичного супроводу професійного розвитку, самоосвітньої діяльності педагогічних працівників. У третьому – подаються нові бачення організації та планування індивідуальної освітньої траєкторії на основі впровадження в практичну діяльність засобів інформаційно-комунікаційних технологій та реалізації інноваційних педагогічних проектів і програм.

Видання буде корисним працівникам методичних служб, керівникам закладів освіти, педагогам, усім, хто цікавиться організацією безперервної освіти педагогів за індивідуальними освітніми траєкторіями.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ОРГАНІЗАЦІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕДАГОГА ЗА ІНДИВІДУАЛЬНОЮ ОСВІТНЬОЮ ТРАЄКТОРІЄЮ

Без творчого вчителя не може бути ні нової школи, ні нового суспільства, ні вільної України.

О. Захаренко

Шлях європейської інтеграції, обраний Україною, зумовлює необхідність інтенсивних змін в освітній галузі, спрямованих на досягнення найкращих світових стандартів. Це актуалізує потребу в педагогах нового типу, які готові до реалізації стратегічних завдань навчання, виховання та розвитку зростаючих громадян України.

У статті 8 Закону України «Про освіту» введено у правове поле поняття видів освіти, а саме: формальної, неформальної та інформальної (**додаток 1**).

Одними із ключових принципів концепції Нової української школи є розвиток навичок, необхідних для життя, педагогіка партнерства та формування індивідуальних освітніх траєкторій.

Варто говорити про нову роль учителя – не як єдиного наставника та джерело знань, а як коуча, фасилітатора, тьютора, модератора в індивідуальній освітній траєкторії дитини. «Реформування передбачає перехід до педагогіки партнерства між учнем, вчителем і батьками, що потребує ґрунтовної підготовки вчителів за новими методиками і технологіями навчання» [8].

Підкреслюючи, що сучасне суспільство потребує від освіти компетентних та мобільних фахівців, налаштованих на саморозвиток, постійне самовдосконалення і навчання впродовж усього життя, академік В.Олійник виокремлює в умовах утвердження компетентнісного підходу в освіті

актуальність проблеми конструювання індивідуальної траєкторії фахового зростання працівника, що потребує від нього зорієнтованості на самопізнання, самооцінку, рефлексію [11, с. 12].

В умовах безперервної післядипломної педагогічної освіти вчитель має навчитися самостійно планувати підвищення рівня професійної компетентності індивідуальну освітню траєкторію з урахуванням як власних професійних потреб, можливостей, індивідуальних особливостей, так і запитів суспільства та освітньої організації, творчо опановувати знання, застосовувати їх в конкретних навчальних і життєвих ситуаціях, критично осмислювати здобуту інформацію, оволодіти вміннями й навичками саморозвитку, тобто має бути зорієнтований на досягнення стану «акме», вершини професіоналізму, основними чинниками якого виступають творчість, самонавчання, самовдосконалення, самопланування і самоконтроль.

О. Боровік зазначає, що «за визначенням А. Хуторського, індивідуальна освітня траєкторія – це персональний шлях реалізації особистісного потенціалу в освіті. Просування за індивідуальною траєкторією можливе за умов: визначення змісту з урахуванням власних потреб; постановки власних цілей у вивченні конкретної теми; вибору оптимальної форми, темпу навчання, що найбільш відповідають індивідуальним особливостям суб'єкта навчання; рефлексивного усвідомлення отриманих результатів; оцінювання та корегування своєї діяльності» [1].

Індивідуальна освітня траєкторія забезпечує розширення можливостей освітнього простору, вибір найефективніших і зручних для педагогічних кадрів шляхів і способів безперервної освіти, зростання професійної компетентності, кваліфікації і конкурентноспроможності педагогів на ринку освітніх послуг. [7].

Посилаючись на роботи Г. Єльнікової щодо моделювання й моніторингу професійної діяльності, Л. Зайверта щодо управління часом, Н. Лукашевича щодо планування саморозвитку та самоосвіти, визначили структуру і основні напрями професійно-педагогічного самовдосконалення вчителя, а саме:

1) розвиток професійної компетентності, забезпечує успішність професійної діяльності;

2) опанування практикою самоменеджменту, дозволяє управляти найважливішим ресурсом – власним часом;

3) розвиток власної сфери спілкування й взаємодії з іншими людьми, дозволяє ефективно спілкуватися, будувати та розвивати міжособистісні (формальні та неформальні) стосунки, працювати в команді;

4) розвиток власного інтелектуального й загальнокультурного потенціалу, забезпечує поповнення власного ресурсу (оскільки специфіка педагогічної діяльності – віддавати знання, уміння, емоції), задовольняти духовні потреби [12, с. 7].

Середовище, у якому живе педагог, є джерелом різних можливостей. Необхідно лише навчитися ретельніше їх відстежувати та застосовувати у своєму житті. Це дасть змогу підвищувати власну ефективність та продуктивність своєї праці. Навчитися розпізнавати їх і використовувати на свою користь навчає кайрос-менеджмент (менеджмент зручного моменту). Це

техніка, що дає змогу будь-яке вміння, хобі, збіг обставин використовувати на свою користь. Володіння нею має чимало переваг і в особистому і у професійному житті. Як результат – педагог має зекономлений час і сили, а це ресурси для подальшого саморозвитку.

А оскільки результат самоосвітньої діяльності буде залежати від рівня професійної підготовки, визначення індивідуальної проблеми, мети удосконалення професійної майстерності, вибору форм і способів узагальнення власного досвіду, опанування різних методик, технологій, форм і методів професійної діяльності, а моделювання індивідуальної траєкторії освіти та самоосвіти вчителя відбувається, виходячи з внутрішніх потреб та мотивів особистості та впливу зовнішнього середовища, виокремимо **основні складові самоосвітньої діяльності:**

- Самооцінка – вміння оцінити свої можливості;
- Самооблік – вміння брати до уваги наявність своїх якостей;
- Самовизначення – вміння обрати своє місце в житті;
- Самоорганізація – вміння знайти джерело пізнання й адекватної своїм можливостям форми самоосвіти, організувати робоче місце та діяльність;
- Самореалізація – реалізація своїх можливостей;
- Самокритичність – вміння критично оцінювати переваги та недоліки власної роботи;
- Самоконтроль – здатність сумлінно контролювати свою діяльність;
- Самовиховання та саморозвиток як результат самоосвіти.

Вважаємо за потрібне підкреслити, що **результат реалізації індивідуальної освітньої траєкторії – безперервний саморозвиток особистості самого педагога і його вплив на розвиток особистості учня.**

Особливо актуальними в умовах побудови Нової української школи є слова В. Сухомлинського «Учень повинен бачити в учителів розумну, знаючу, думаючу, закохану в знання людину. Чим глибші знання, чим ширший кругозір, ширша всебічна наукова освідченість учителя, тим більшою мірою він не тільки вчитель, а й вихователь».

Враховуючи зазначене вище, в основі ефективної реалізації індивідуальної траєкторії розвитку має лежати «Я-Концепція» вчителя. У психолого-педагогічній літературі ця концепція характеризується як узагальнене уявлення про себе, система поглядів, суджень, оцінка власної особистості, що склалася в свідомості людини. Учитель з позитивною «Я-концепцією» упевнений у собі, тому у професійній діяльності створює умови для ефективної педагогічної взаємодії. Умотивований на успішну діяльність, учитель створює індивідуальну програму професійного зростання, у якій аналітичний блок побудований на основі самоаналізу професійної діяльності. За наслідками своєї роботи педагог бачить проблеми, визначає способи їх вирішення, необхідні умови для отримання запланованого результату. Аналізуючи кожний етап, педагог робить висновки щодо розвитку в майбутньому.

Мотиви, які спонукають до самоосвіти:

- зміни в змісті освіти;
- освоєння нових навчальних програм;

- запровадження нестандартних форм;
- пошук оригінальних методик викладання;
- конструювання нового педагогічного досвіду на основі досягнень науки та обраної проблеми;
- поглиблення знань із питань, які викликають інтерес (наприклад, вивчення методики розв'язування олімпіадних завдань);
- конкуренція;
- громадська думка;
- особистісні якості.

Види діяльності в процесі самоосвіти, які сприяють професійному зростанню вчителя:

- систематичне ознайомлення із новинками методичної, педагогічної, предметної літератури і звернення до науково-методичних джерел (на паперових, електронних носіях);
- систематичний перегляд освітніх телепередач;
- огляд в інтернеті інформації з методики викладання предметів, педагогіки, психології, освітніх технологій;
- розв'язування олімпіадних завдань, тестів, питань ЗНО, кросвордів та інших завдань підвищеної складності або нестандартної форми;
- прослуховування лекцій, виступів;
- відвідування семінарів, тренінгів, конференцій, уроків колег, дискусій, нарад;
- обмін досвідом з колегами;
- навчання на курсах підвищення кваліфікації;
- навчання на дистанційних курсах, тренінгах;
- організація гурткової та позакласної діяльності з предмету;
- вивчення інформаційних технологій;
- відвідування виставок та тематичних екскурсій;
- спілкування з колегами в школі, районі, області та в соціальних мережах;
- творчі поїздки до джерел досвіду;
- використання порад фахівців заради підвищення власних знань чи майстерності;
- дослідницька діяльність тощо.

Переваги створення індивідуальної траєкторії підвищення рівня професійної компетентності для педагогічного працівника:

- 1) розширення можливостей освітнього простору, можливість вибору ефективних, зручних для працівника шляхів і способів безперервної освіти;
- 2) зростання професійної компетентності педагогічного працівника, що забезпечує його цінність і конкурентоспроможність в закладі освіти;
- 3) формування й розвиток універсальних навичок, що урізноманітнює сфери професійної діяльності;
- 4) зручний шлях освіти (частіше без відриву від основної роботи) надає можливість кар'єрного росту й підвищення рівня життя педагога;

5) мотивований шлях освіти підвищує мотивацію й задоволення ефективною працею (перехід від ідеї «задоволений педагог краще працює» до ідеї «ефективна праця надає задоволення»);

6) послаблення стресу та підвищення здатності педагога пристосовуватись до змін і роботи у складних умовах життєдіяльності;

7) здійснення цілеспрямованого саморозвитку педагога шляхом узгодження мети закладу освіти й працівника [7].

РОЗДІЛ 2

СУЧАСНІ ФОРМИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПЕДАГОГА

Учитель повинен свідомо йти в ногу з сучасністю, проймається і надихатися силами, що пробудилися в ній.

А. Дістервег

У системі підвищення кваліфікації проектування та реалізація професійного та особистісного розвитку педагогічних кадрів за індивідуальними освітніми траєкторіями формується на основі урахування індивідуальних потреб й особистісно-професійних запитів педагога, його досвіду та рівня підготовки, психофізіологічних й когнітивних особливостей. Спрогнозувати розвиток педагога за індивідуальними освітніми траєкторіями професійного зростання можливо, якщо максимально індивідуалізувати навчальний процес, упроваджувати андрагогічну модель підвищення кваліфікації на засадах компетентісного та особистісно зорієнтованого підходів, активізувати процес самостійного й цілеспрямованого здобуття необхідної інформації, постійного самовдосконалення професійної компетентності шляхом самоосвітньої діяльності.

Головне завдання післядипломної освіти – допомогти педагогу спроектувати індивідуальну траєкторію самовдосконалення та допомогти реалізувати індивідуальну програму професійного розвитку.

У статті 18 Закону України «Про освіту» зазначено, що «курси підвищення кваліфікації проводяться для набуття здобувачем освіти нових компетентностей у межах професійної діяльності або галузі знань».

Завдання курсів підвищення кваліфікації:

- мотивація педагога до самоосвіти як основного засобу професійного удосконалення;

- надання інформаційних, методичних ресурсів, організація наставницького супроводу;

- допомога у розробці індивідуальної освітньої траєкторії педагога;

- відпрацювання нових професійних педагогічних компетентностей на практиці.

Головний показник ефективності курсів підвищення кваліфікації – темп росту професійного розвитку педагога.

Модель підвищення кваліфікації в умовах безперервного навчання має певні особливості і складається з таких послідовних етапів: визначення освітніх потреб і цілей педагога; виявлення наявних знань та вмінь; моделювання навчальних завдань на основі освітніх запитів педагога з урахуванням його досвіду та знань [9].

Особливістю створеної в КЗ «КОІППО імені Василя Сухомлинського» сучасної системи підвищення кваліфікації педагогічних працівників є безперервність процесу професійного становлення та розвитку педагогів на курсах підвищення кваліфікації, перехід від трансляції певного обсягу знань до професійного розвитку педагогічних працівників на засадах компетентнісного підходу, що забезпечило формування у них здатності до активного впровадження інноваційних технологій та сучасних форм навчання.

У Кіровоградській області створена і успішно працює модель професійного розвитку педагога, в структурі якої використовуються можливості формальної, неформальної та інформальної освіти дорослих.

Модель включає:

- створення умов для забезпечення наступності в розвитку професіоналізму педагогів шляхом підвищення кваліфікації на курсах підвищення кваліфікації та в системі науково-методичної роботи в міжкурсовий період, що є практичним втіленням принципу безперервності освіти;
- забезпечення взаємодії з методичними кабінетами (центрами) органів управління освітою райдержадміністрацій, міських рад, об'єднаних територіальних громад, що сприяє індивідуалізації і диференціації післядипломної освіти, задоволенню практичних запитів педагогів у регіоні;
- поєднання наукового потенціалу науково-педагогічних працівників з практичним досвідом методистів, що є важливою умовою інтеграції педагогічної науки і практики в процесі розвитку професіоналізму педагогічних кадрів.

У статті 9 Закону України «Про освіту» визначено форми здобуття освіти **(додаток 2)**.

Згідно зі статтею 49 Закону України «Про вищу освіту» КЗ «КОІППО імені Василя Сухомлинського» здійснює освітній процес за такими формами:

- очна (денна);
- заочна (дистанційна).

Форми навчання можуть поєднуватися.

Денна форма навчання є основною формою здобуття освіти.

Заочна (дистанційна) форма навчання педагогічного працівника є формою підвищення кваліфікації з частковим відривом від основної діяльності.

Організація освітнього процесу за заочною (дистанційною) формою навчання здійснюється інститутом згідно з програмами освітньої діяльності та навчально-тематичними планами курсів підвищення кваліфікації.

Протягом останніх років відбулися зміни у формах навчання в інституті. А саме, організовано:

- **інтегровані курси** для педагогічних працівників, які викладають два і більше предметів тривалістю три тижні (108 год);

- **курси за індивідуальною формою навчання** для педагогічних працівників, які мають категорії «спеціаліст I категорії», «спеціаліст вищої категорії» та для вчителів усіх категорій, яким присвоєні звання «старший вчитель» та «вчитель-методист»;

- **курси за дистанційною формою, зокрема, за очно-дистанційною формою навчання.**

Базовими напрямками, які реалізувалися на курсах підвищення кваліфікації педагогічних працівників області визначені:

- забезпечення системного підвищення якості освіти на інноваційній основі;

- підвищення рівня професійної компетентності керівних та педагогічних кадрів;

- оновлення змісту освіти на основі компетентнісного підходу;

- ознайомлення освітянського загалу з новітніми досягненнями методики навчання та виховання;

- поглиблення й розширення соціально-педагогічних, економічних і політичних знань вчителів;

- організація розробки стандартів освіти, підручників, методичних посібників, програм і допоміжних дисциплін;

- організація та проведення науково-практичних конференцій і семінарів з проблем навчально-виховного процесу та ін.

Проведенню курсів підвищенню кваліфікації передуює онлайн-опитування здобувачів освіти за два тижні до початку курсів. Такі заходи дозволили оптимізувати підготовку до курсів підвищення кваліфікації, а саме: розробити навчально-тематичні плани відповідно до запитів здобувачів освіти, запланувати індивідуальні та групові консультаційні заняття, визначитися із базовим закладом щодо проведення педагогічної практики тощо.

Слід звернути увагу на виконання здобувачами освіти:

- індивідуальних завдань (індивідуальні завдання з окремих дисциплін (творчі роботи, проекти або інші види робіт) самостійно, водночас передбачається консультування з викладачем;

- самостійної роботи (навчальний час, відведений для самостійної роботи, регламентується навчальним планом і становить не менше 1/3 та не більше 2/3 загального обсягу годин освітньої програми або часу, відведеного на вивчення конкретної дисципліни);

- контрольних заходів (основними видами контрольних заходів в інституті є вхідне діагностування, самоконтроль, вихідне діагностування, захист випускних робіт).

Запроваджено дистанційні курси та тренінги для підвищення кваліфікації педагогічних працівників з питань:

- ефективного використання інформаційно-комунікаційних технологій у навчально-виховному процесі: дистанційні курси «Скретч: програмування для всіх», «Intel® Навчання для майбутнього версія 10.1»; дистанційний тренінг «Використання Prezi в діяльності педагога»; дистанційний тренінг «Особливості використання ментальних карт»; дистанційний тренінг «Основи створення комп'ютерних презентацій»;

- освітнього менеджменту: дистанційні курси «Інноваційні підходи до науково-методичної роботи та критерії її ефективності», «Теорія і практика управлінської діяльності керівника навчального закладу», «Колегіальне рішення: аналітико-прогностичний підхід до підготовки і проведення педагогічної ради»;

- курси за власним вибором: «Сучасні підходи до професійного самовдосконалення педагога», «Проектна технологія на уроках трудового навчання», «Сучасний урок зарубіжної літератури та російської мови: інноваційна парадигма», «Технологія проблемного навчання на уроках економіки», «Теорія та методика аналізу художнього твору».

Використання онлайн-взаємодії дозволяє організувати науково-методичний простір для вчителів, створює оптимальний доступ до необхідної інформації, оперативно забезпечує необхідну методичну допомогу, дає можливість поділитися досвідом роботи.

Процеси глобальних змін, що відбуваються на сучасному етапі розвитку українського суспільства і освіти зокрема, вимагають нових підходів до управління закладами освіти, пріоритетними серед яких є впровадження новітніх інформаційно-комунікаційних технологій, що мають забезпечити доступність та ефективність освіти, вдосконалення освітнього процесу, підготовку молодого покоління до життєдіяльності в інформаційному суспільстві.

Досягнення цих цілей неможливо без відповідного рівня підготовки керівників закладів освіти. Сьогодні заклади освіти із закритої системи перетворюються у більш складну відкриту систему. Це означає, що сучасний керівник закладу освіти повинен успішно здійснювати як управлінську так і педагогічну діяльність, забезпечуючи реалізацію цілей і змісту освітнього процесу в нових умовах.

Створена система навчання та підвищення кваліфікації керівників закладів освіти з питань формування ІКТ компетентності охоплює такі напрямки:

I. Управління та стратегічне бачення розвитку закладу освіти.

- Формування та розвиток інформаційно-навчального середовища закладу освіти;

- Формування загального бачення цілей та доцільності використання ІКТ у освітньому процесі;

- Управління процесом створення, реалізації та контролю виконання стратегічного плану інформатизації закладу освіти, яке забезпечує досягнення поставлених цілей;

- Використання інформаційних ресурсів та технологій при прийнятті управлінських рішень;

II. Ефективність професійної діяльності.

Основна увага акцентується на використанні ІКТ для підвищення ефективності педагогічної та управлінської діяльності як самого керівника, так і педагогічних працівників:

- Забезпечення щоденного, цілеспрямованого та ефективного використання ІКТ в закладі освіти;
- Використання ІКТ для обміну інформацією;
- Участь у спільнотах, форумах, Інтернет-конференціях, інших заходах, які сприяють та стимулюють використання керівниками ІКТ для підвищення ефективності своєї праці;
- Використання ІКТ-технологій для удосконалення управлінської діяльності.

III. Забезпечення інформатизації закладу освіти, організація освітнього процесу та управління через впровадження та використання програмних комплексів, що мають за мету:

- допомогти в організації адміністративної діяльності;
- удосконалення технологій, які використовуються у освітньому процесі та управлінні.

IV. Експертиза та оцінювання результатів.

- Використання ІКТ для збирання та аналізу інформації, інтерпретування результатів та ознайомлення з ними учасників освітнього процесу з метою покращення навчання та результатів навчальної діяльності учнів;
- Використання ІКТ для експертизи, оцінювання та управління педагогічної та управлінської діяльності.

V. Соціальні, правові та етичні питання.

- Забезпечення рівного доступу до інформаційних ресурсів всім учасникам освітнього процесу;
- Забезпечення конфіденційності інформації та безпеки під час використання ІКТ;
- Забезпечення виконання санітарно-гігієнічних та екологічних норм під час використання ІКТ;
- Сприяння забезпеченню авторської доброчесності.

Акцентується увага і на удосконаленні методики проведення навчальних занять на курсах підвищення кваліфікації за рахунок використання ІКТ та онлайн-технологій. Зокрема, до всіх навчально-тематичних планів курсів введено спецкурс «Онлайнові технології у роботі керівника закладу освіти».

Інформаційні технології відкривають нові можливості для комунікації:

- зникає потреба в одночасній присутності педагогів у одному місці;
- педагоги мають вільний доступ у будь-який час до спільних ресурсів у інформаційному просторі;
- стають доступними досягнення окремих вчителів і закладів освіти для освітянської спільноти;
- з'явилась можливість ведення та підтримки електронного документообігу, доступності всіх нормативних документів;
- можливість проведення дистанційних нарад, семінарів, конкурсів;

- спрощується процедура відстеження ефективності методичного сервісу.

Реформування освіти вимагає високого рівня професійної компетентності завідувачів (директорів), методистів методичних кабінетів (центрів) органів управління освітою райдержадміністрацій, міських рад, об'єднаних територіальних громад. Оскільки методисти оволодівають професією фактично самостійно, а короткотривалого перебування на курсах недостатню для оволодіння технологіями власної діяльності, виникає проблема підготовки методиста, його адаптації, професійного становлення. З цією метою створена та успішно діє програма стажування на базі КЗ «КОІППО імані Василя Сухомлинського» (**додаток 3**). На основі даної програми розроблено орієнтовний план стажування завідувачів (директорів), методистів (**додаток 4**).

Важливим фактором розвитку педагога як суб'єкта культури є удосконалення особистісної культури, під якою слід розуміти сукупність внутрішніх і зовнішніх характеристик, які позитивно впливають на виконання професійних обов'язків, забезпечують комфортність у спілкуванні. Її складниками є культура емоцій, інтелекту, поведінки, спілкування, зовнішнього вигляду, організації середовища, мови і мовлення тощо.

З метою реалізації культурологічного підходу радимо використовувати Концепцію культурно-освітньої роботи із здобувачами освіти, зокрема завідувачів і методистів методичних кабінетів (центрів) органів управління освітою райдержадміністрацій, міських рад, об'єднаних територіальних громад (**додаток 5**).

Самоосвітня діяльність не може бути контрольована зовні, але вона теж може піддаватися управлінню. Управління здійснює сам учитель, а впливати на цей процес з позицій спрямування і стимулювання має методична служба у процесі організації роботи з педагогами.

Які ж завдання стоять перед методичними службами сьогодні?

На нашу думку це:

- створення педагогічним працівникам сприятливих умов для інтелектуального, соціального та духовного розвитку, самореалізації особистості;
- досягнення оптимальної реалізації впливу самоосвіти на розвиток особистості педагога та учня;
- забезпечення максимальної мобілізації психологічних ресурсів з метою забезпечення самореалізації;
- активне залучення вчителів до науково-методичної роботи;
- підготовка та проведення методичних заходів з питань організації самоосвіти, управління самоосвітньою діяльністю педагога;
- проведення вивчень, моніторингових досліджень, діагностування щодо організації самоосвітньої діяльності за власним бажанням педпрацівників;
- досягнення оптимальної реалізації впливу самоосвіти на розвиток особистості вчителя та учня;
- забезпечення підвищення кваліфікації педагогічних працівників;

• стимулювання творчого потенціалу вчителя на основі сучасного освітнього рівня, досвіду практичної діяльності й соціального захисту суспільства.

Як показує практика, в діяльності методичних служб акцентовано увагу на:

- створення освітнього середовища;
- відпрацювання форм мережевої взаємодії між закладами освіти та педагогами через створення власних сайтів, блогів;
- створення мережевих моделей навчання дорослих;
- обмін досвідом через мережу Інтернет;
- створення банку електронних засобів навчання та медіатеки;
- створення умов для розвитку творчого потенціалу особистості педагога шляхом упровадження інноваційних освітніх технологій навчання дорослих;
- розроблення моделей використання медіа-освітніх та Інтернет-технологій у науково-методичній роботі з педагогами;
- розвиток у педагогів закладів освіти медіа-культури і забезпечення їх підготовки до ефективної взаємодії із сучасним інформаційним простором.

На сучасному етапі діяльність методичних кабінетів (центрів) органів управління освітою райдержадміністрацій, міських рад, об'єднаних територіальних громад спрямована на науково-методичне забезпечення реалізації принципів відкритої освіти, гуманізації, упровадження андрагогічної моделі навчання у міжкурсовий період, а саме: надання педагогам можливості самостійно обирати форми, зміст, методи підвищення кваліфікації за особистими потребами та інтересами, через впровадження дистанційної форми, проведення семінарів, використання засобів ІКТ, здійснення опори на педагогічний досвід, максимальну індивідуалізацію та гнучкість підвищення професійної компетентності (самостійність у виборі часу, видів діяльності).

З цією метою здійснюється діагностичне опитування педагогічних працівників. Спочатку це були паперові анкети, які педагоги заповнювали та передавали до методичних кабінетів. Наразі методисти почали використовувати можливості сервісів Google, зокрема Google-форми. Анкети розміщують на сторінках сайтів методичних кабінетів (центрів) органів управління освітою райдержадміністрацій, міських рад, об'єднаних територіальних громад, зокрема: Новоукраїнської – «Діагностичне опитування педагогічних працівників – 2017» (<https://goo.gl/mhNaTR>), Новомиргородської – «Діагностування педагогічних працівників» (<https://goo.gl/NJvBzp>), Петрівської – «Діагностичне опитування – 2017» (<https://goo.gl/eNvTqM>), Олександрівської «Анкетування практичних психологів та соціальних педагогів» (<https://goo.gl/ELSTP6>), Гайворонської – «Діагностування педагогів» (<https://goo.gl/53dFcG>).

А також працівники методичних служб створили блоги у Маловисківському районі – «Педагогічна діагностика» (<https://goo.gl/7FVXVZ>) та Компаніївському районі – «Підсумовуємо 2016-2017 навчальний рік та проектуємо на 2017-2018 навчальний рік» (<https://goo.gl/Fb7q8P>).

Аналізуючи результати діагностування педагогічних працівників, методисти враховують їхні запити у плануванні форм методичної роботи на рік. Це і районні методичні об'єднання, семінари, творчі групи, майстер-класи, школи педагогічного досвіду тощо. Про це свідчать плани та матеріали методичних форм роботи методичних кабінетів (центрів) органів управління освітою райдержадміністрацій, міських рад, об'єднаних територіальних громад, а саме:

- Гайворонської – «План роботи методичного кабінету на 2016-2017 навчальний рік» (<https://goo.gl/wFRxeq>), «Інтернет супровід проведення методичних заходів» (<https://goo.gl/Epc2MC>), «Інтернет-конференції» (<https://goo.gl/Tr2G8U>),

- Добровеличківської – «Координаційний план на 2016-2017 навчальний рік» (<https://goo.gl/fDTChH>), «Інтернет заходи» (<http://web-vodv.at.ua/>);

- Олександрійської – «Науково-методичний супровід розвитку інформаційно-навчального середовища району» (<https://goo.gl/zyT7q7>).

Як результат, за останні роки значно покращився рівень науково-методичного супроводу педагогічних колективів закладів освіти області.

По-перше, методичні кабінети (центри) органів управління освітою райдержадміністрацій, міських рад, об'єднаних територіальних громад є дієвою зв'язуючою ланкою у системі КЗ «КОІППО імені Василя Сухомлинського» – МК (НМЦ) – заклади освіти, що сприяє повному задоволенню практичних запитів керівних і педагогічних кадрів.

По-друге, забезпечено наступність в розвитку професіоналізму педагогічних та керівних кадрів шляхом підвищення кваліфікації в системі методичної роботи в міжкурсовий період. Це є практичним втіленням безперервної освіти.

По-третє, в системі методичної роботи послідовно здійснюється апробація різних нововведень, узагальнення досвіду і вироблення практичних рекомендацій щодо їх подальшого впровадження.

По-четверте, робота методиста за визначеним напрямом дозволяє щоденно надавати адресну консультативну та практичну допомогу педагогічним працівникам, що зменшує накопичення труднощів у їх роботі.

Чільне місце у структурі методичної роботи методичних кабінетів (центрів) органів управління освітою райдержадміністрацій, міських рад, об'єднаних територіальних громад посідає робота з молодими, малодосвідченими вчителями, новопризначеними керівниками закладів освіти, яка відбувається через діяльність Шкіл молодого вчителя та молодого керівника. Ознайомитися із новими методиками та технологіями педагога можуть на створених інтернет-ресурсах: зокрема, блозі районного конкурсу молодих учителів Новоархангельського районного округу «Педагогічна надія» (<https://goo.gl/xtAVHk>) та «Блозі для молодих учителів Новоукраїнського району» (<https://goo.gl/khmgBR>). А для досвідчених керівників створені блоги «Школа успішного керівника» (<https://goo.gl/dCihkq>), «Школа креативного заступника директора» (<https://goo.gl/JFtpF2>).

Середовищем для підвищення кваліфікації педагогічних працівників у міжкурсовий період є Web-сайти методичних служб, закладів освіти, методичних формувань. Діяльність сайтів, блогів забезпечує:

- інформування педагогічних працівників та й усіх відвідувачів про діяльність освітніх установ;
- ознайомлення з нормативно-правовими актами, науково-методичними, практичними матеріалами з досвіду роботи; запровадження проектів, програм, акцій, конкурсів тощо;
- інформаційний супровід дослідно-експериментальної роботи, інноваційної, моніторингової та міжнародної діяльності;
- презентація досягнень системи освіти регіону в цілому та учасників навчально-виховного процесу зокрема;
- оперативне ознайомлення громадськості з різними аспектами та напрямками діяльності методичної установи;
- створення умов для інтерактивної взаємодії учасників навчально-виховного процесу, соціальних партнерів методичної служби, громадських організацій та зацікавлених осіб на основі використання можливостей Інтернету;
- виявлення і підтримку перспективних інноваційних освітніх педагогічних проектів та ініціатив;
- здійснення обміну перспективним педагогічним досвідом;
- підвищення ефективності діяльності шляхом організації різних форм дистанційного навчання засобами сайту (форум, чат, вебінар, інтернет-конференція тощо);
- стимулювання творчої активності та самореалізації учасників освітнього процесу.

Одним із напрямків діяльності керівників закладів освіти, методистів є висвітлення «успіхів» учителів як критерія стимулювання їхньої самоосвітньої діяльності. Цьому сприяють методичні заходи. Їх можна розділити на такі групи:

I група спрямована на підвищення мотивації до самоосвітньої діяльності (здійснення самооцінки): навчальні семінари, відкриті уроки, вирішення проблемних педагогічних завдань, тренінги, відвідування майстер-класів, співбесіди з учителями та ін.

II група спрямована на підвищення наукового напрямку формування та реалізації індивідуальної траєкторії розвитку педагога: психолого-педагогічні семінари, презентації педагогічних новинок, проблемні семінари, педагогічні читання, конференції та ін.

III група передбачає форми роботи, які спонукають вчителів до активної діяльності: методичні тижні, творчі групи, творчі майстерні, участь у проектах, конкурсах професійної майстерності. Рекомендуємо до використання у роботі методичний проект «Формування індивідуальної траєкторії підвищення рівня професійної компетентності педагога засобами методичної роботи» (додаток 8).

IV група включає форми методичної роботи, за допомогою яких можна презентувати власні методичні доробки: ярмарки, фестивалі, виставки, презентація власного досвіду роботи, майстер-класи та ін.

З метою забезпечення створення належних умов, за яких кожний педагогічний працівник мав би реальні можливості для того, щоб вільно рухатися у цивілізаційному освітньому просторі й самореалізуватися як особистість та фахівець, пропонуємо для використання у роботі **методичний проект з теми «Формування індивідуальної траєкторії підвищення рівня професійної компетентності педагога засобами методичної роботи» (додаток 6).**

Важлива роль у вертикалі формування індивідуальної траєкторії розвитку педагога належить шкільним методичним структурам. Створена оптимальна модель внутрішкільної методичної роботи має сприяти підвищенню професійної компетентності педагога, його саморозвитку, творчого потенціалу.

Радимо спочатку провести діагностику рівня компетентності педагогів з метою виявлення внутрішніх стимулів їх професійного самовизначення, а потім створити модель організації роботи з підвищення професійної компетентності педагогів, яка б віддзеркалювала взаємозв'язок рівня педагогічної майстерності педагога, готовність його до інноваційної діяльності з вибором ефективних форм і методів роботи.

У структурі методичної роботи закладу освіти доречно передбачити проведення тренінгів, предметних інтегрованих секцій, динамічних груп, педагогічних мостів, індивідуальних та тематичних консультацій, диспутів, тематичних круглих столів, майстер-класів, презентацій творчих портфоліо та методичних, навчальних проектів, створення інформаційно-методичного банку для педагогів тощо.

На рівні закладу освіти при визначенні структури методичної роботи доцільно враховувати участь вчителів у роботі районних та обласних заходів.

Моделювання системи методичного супроводу функціонування освітнього середовища закладу освіти має здійснюватися за умов оптимального дотримання співвідношення загальних, групових та індивідуальних форм методичної роботи. Завданням закладу освіти, у якому працює педагогічний працівник, є створення умов для забезпечення реалізації індивідуальної траєкторії освіти педагога за його вибором та підтримкою фахівців і керівництва.

Сучасний педагог в умовах інформатизації суспільства повинен активно працювати над самоудосконаленням, саморозвитком, збагаченням педагогічних, технологічних, методичних знань. Важливою є систематичність та послідовність методичної роботи, популяризація діяльності досвідчених вчителів, які забезпечують безперервність творчого педагогічного процесу самоосвіти і самовдосконалення.

Завершальним етапом цієї циклічної діяльності є допомога педагогу в розробці індивідуального освітнього маршруту для професійного розвитку. Для цього потрібно сформулювати вміння аналізувати професійні проблеми і власний педагогічний досвід.

РОЗДІЛ 3

УПРОВАДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙНИХ МОДЕЛЕЙ У СИСТЕМІ ФОРМУВАННЯ ПЕДАГОГА-МАЙСТРА

У справжнього вчителя – найважче і найрадісніше життя, трепетно хвилююча і болісно складна творчість, незбагнено тонкі і вічно вдосконалювані інструменти, якими він діє на людську душу.

В. Сухомлинський

Ніщо велике ніколи не було досягнуто без ентузіазму.

Р. Емерсон

Плануючи професійний розвиток, педагог складає власний план дій, ураховуючи власні переваги і недоліки. Дбаючи про безперервний саморозвиток, він приділяє належну увагу самоаналізу як способу самопізнання, роботі над метою, пріоритетами; він послідовний у діях, керує власними емоціями, визнає власні помилки і сприймає їх як корисні уроки [3]. М. Фуллан наголошує, що «вчительська професія не буде такою, що навчається, поки більшість вчителів не стануть носіями змін, здатними працювати над своїм відчуттям мети через пошук, досягнення компетентності та співпрацю» [15, с. 214].

Шлях професійно-особистісного зростання вчителя може складатися з таких індивідуальних освітніх траєкторій:

- 1) індивідуальна траєкторія проведення поточного самодіагностування для виявлення індивідуально-особистісних і професійних установок вчителя, рівня професійної компетентності, сформованих компетенцій, самопізнання;
- 2) індивідуальна траєкторія організації самостійної роботи;
- 3) індивідуальна траєкторія планування і створення методичного продукту.

Індивідуальну траєкторію формування професійної компетентності вчителя можна розглядати як доцільний вибір ним змісту, форм, методів, технологій, прийомів освіти на основі узгодження індивідуальних цілей, потреб, мотивів інтересів працівника та цілей, вимог освітньої організації (закладу освіти).

Доречно тут згадати слова В. Сухомлинського, який вважав, що джерелом і рушійною силою самоосвітньої діяльності вчителя є потреба в знаннях «знати більше, ніж я знаю сьогодні». Тож планувати програму професійного розвитку радимо педагогічному працівнику з саморефлексії, з відповідей на запитання:

- На сьогоднішній день я можу відверто сказати, що ... (достатньо добре вмю таке...; мені необхідно попрацювати додатково над...);
- Цілі, до яких я прагну, ...;
- Для досягнення поставлених цілей я налаштований

Акцентуємо увагу на основних напрямках самоосвіти:

- психолого-педагогічний, пов'язаний з освоєнням і розвитком професійних знань і умінь, інтелектуального потенціалу та емоційно-вольової сфери;
- професійно-діяльнісний, пов'язаний з розвитком особистості і створенням умов для її саморозвитку;
- професійно-творчий, пов'язаний з готовністю вчителя до сприйняття та реалізації інноваційних ідей, нової інформації, умінням оволодіти новими технологіями;
- інформаційно-комунікаційний (оволодіння ІКТ технологіями);
- особистісний.

Виокремимо основні етапи самоосвіти:

- Діагностичний етап (визначення потреб, кола інтересів, труднощів у практичній професійній діяльності).
- Інформаційно-мотиваційний етап (пробудження інтересу до особливостей своєї «Я-концепції» і свого професійного розвитку, причин і джерел своїх практичних труднощів).
- Практичний етап (апробація індивідуальної програми професійного розвитку і саморозвитку).
- Узагальнюючий етап (самореалізації у своїй практичній діяльності отриманих знань, рекомендацій, презентація власного досвіду).

Орієнтованими складовими індивідуальної програми професійного розвитку можуть бути:

- діагностування вчителем власної пізнавальної потреби розширення, поглиблення, додавання якоїсь сукупності знань до того, що він отримав раніше;
- визначення власних інтелектуальних можливостей та їх об'єктивна оцінка;
- визначення близької та віддаленої мети самоосвітньої діяльності;
- самостійний вибір вивчення педагогічного досвіду;
- розробка конкретного плану;
- визначення форм і часу самоконтролю;
- теоретична робота і практична апробація власних матеріалів.

В індивідуальну програму розвитку педагога обов'язково має входити змістовно-процесуальний блок. Він має вміщувати інформацію про зміст освіти, програми навчальних модулів, які необхідно опанувати вчителю, і тим самим забезпечити потребу у професійних знаннях та вміннях. Змістовно-процесуальний блок може включати не тільки елементи формальної освіти, але і напрями неформальної або інформальної освіти. Таким чином, вибудовується освітня траєкторія – цілеспрямований рух учителя з метою професійного зростання.

Головні складові індивідуальної освітньої програми – самоаналіз професійної підготовленості і професійної діяльності вчителя, педагогічна рефлексія.

Слід зазначити, що однією з головних умов формування професійної компетентності вчителів є правильно визначена мета застосування освітніх технологій у професійній діяльності, яка визначає склад, обсяг, форми збору і використання інформації; шляхи створення та забезпечення ефективної діяльності віртуальних педагогічних Інтернет-спільнот; організацію і проведення досліджень.

Вчителю необхідно допомогти оволодіти навичками проектування власного розвитку, застосування яких приведе до цілеспрямованого вибору моделі і змісту власного підвищення кваліфікації. З цією метою радимо використати потенційні освітні ресурси професійного розвитку педагога.

Індивідуальний освітній маршрут педагога

№ з/п	Освітні ресурси	Навчальні роки				
		2013/ 2014	2014/ 2015	2015/ 2016	2016/ 2017	2017/ 2018
Зовнішні ресурси						
	Атестація					
	Курси підвищення кваліфікації					
	Дистанційне навчання (курси, тренінги тощо)					
	Участь у професійних, творчих конкурсах, фестивалях, проектах					
	Районні методичні об'єднання вчителів					
	Методичні заходи (семінари, вебінари, відеоуроки)					
	Мережева взаємодія з вчителями					
	Участь в експертних комісіях					
	Участь у журі конкурсів					
	Стажування					
	Експериментальна діяльність					
	Відкритий (додатковий) ресурс					
Внутрішні ресурси						
	Педагогічні ради					
	Методичні заходи (семінари, консультації)					
	Участь у роботі шкільних методичних формувань					
	Уроки, заходи (відвідування, взаємовідвідування)					
	Відкритий (додатковий) ресурс					
Самоосвіта						
	Методична проблема					
	Вивчення педагогічних технологій					
	Апробація підручників					
	Інтернет-ресурс					
	Електронне портфоліо					
	Відкритий (додатковий) ресурс					

Взаємонавчання						
	Відкриті уроки, заходи (проведення)					
	Майстер-класи, авторські творчі майстерні					
	Дисемінація досвіду					
	Публікації					
	Відкритий (додатковий) ресурс					

Особливе місце у кожному із чотирьох блоків відведено «відкритому ресурсу», тобто вчитель сам вибирає і доповнює запропонований набір освітніх ресурсів. Це активізує діяльність вчителя, формує у нього професійну вибірковість.

Запропонована таблиця служить інформаційним та методичним навігатором, який дозволяє вчителю побудувати власний освітній маршрут, змістовно наповнивши його, працюючи на випередження [7].

Інформальна освіта дає ефективні результати у тому випадку, коли вона здійснюється цілеспрямовано, рівномірно й систематично. Корисно заповнити відповідну картку. Як показує досвід, учитель в змозі виділити на підвищення кваліфікації 7-9 годин на тиждень (виключаючи безпосередню підготовку до уроків). В ці години входить і відвідування методичних об'єднань, музеїв, екскурсій, диспутів, практикумів, проблемних семінарів та інші види колективної й індивідуальної роботи, спрямованої на вивчення наукової літератури і перспективного досвіду учителів.

Планування роботи з самоосвіти

Навчальний рік _____

ПІБ _____

Назва методичного об'єднання _____

Тема (проблема) _____

Кількість років роботи над проблемою _____

Опрацьована методична література _____

Результативність роботи над проблемною темою _____

Матеріали підготовлені на засідання МО, педагогічної ради, методичної ради:

- теоретичні викладки _____
- з досвіду роботи _____

Участь у методичних заходах закладу освіти (МО, динамічних групах, творчих лабораторіях, ШМП, ШППД, ШПМ) _____

Участь у міських, обласних, всеукраїнських методичних заходах _____

Участь у фахових конкурсах, педагогічних виставках, творчих майстернях, майстер-класах _____

Відвідування відкритих занять, виховних і масових заходів колег _____

Впровадження перспективного педагогічного досвіду _____

Громадська діяльність (керівник МО, творчої групи, член оргкомітету, журі тощо) _____

Складові майстерності педагога:

- тема досвіду, новизна, актуальність _____
- представлення досвіду на рівні закладу освіти _____
- шляхи поширення досвіду на рівні міста, області, країни тощо _____
- особливості системи роботи педагога _____
- інноваційні підходи до організації освітнього процесу _____
- наявність навчально-методичних та дидактичних розробок _____
- робота з обдарованими, талановитими та здібними учнями (участь вихованців у конкурсах, виставках, фестивалях, змаганнях, олімпіадах тощо)

Участь у науково-дослідницькій роботі _____
публікації _____

З метою реалізації особистісного потенціалу педагога, що формується з урахуванням його здібностей, інтересів, потреб, мотивації, можливостей і досвіду, індивідуальної освітньої траєкторії закладом освіти розробляються онлайн-анкети (за наявності необхідних для цього ресурсів):

Планування підвищення кваліфікації

(онлайн-анкета 1)

1. Як Ви плануєте реалізувати власну індивідуальну освітню траєкторію розвитку для набуття нових компетентностей?
2. У поточному році плануєте чергову або позачергову атестацію?
3. Які види здобуття освіти Ви обрали?
 - формальна;
 - неформальна;
 - інформальна.
4. Яким формам здобуття освіти Ви надаєте перевагу?
 - інституційна (очна (денна, вечірня), заочна, дистанційна, мережева)
 - індивідуальна, на робочому місці (на виробництві);
 - дуальна.
5. Які темпи здобуття освіти (кількість годи) Вас задовольняють?
6. Які суб'єкти освітньої діяльності (установи, організації, заклади освіти) Ви обрали для підвищення кваліфікації?
7. Чи плануєте пройти на добровільних засадах сертифікацію – зовнішнє оцінювання професійних компетентностей?

Дослідження індивідуальної методичної проблеми

(онлайн-анкета 2)

1. Методична проблема закладу освіти.
2. Індивідуальна проблема самоосвіти.
3. Коли розпочато роботу над методичною проблемою.
4. Коли передбачається закінчити роботу над методичною проблемою.
5. Цілі і завдання самоосвіти з методичної проблеми.
6. Основні питання, намічені для вивчення.

7. Етапи опрацювання матеріалу.
8. Література з методичної проблеми.
9. Чий досвід передбачається вивчити з даної методичної проблеми.
10. Творча співпраця з колегами щодо реалізації методичної проблеми.
11. Розроблення та впровадження:
 - авторських навчальних програм;
 - проектів;
 - освітніх методик і технологій;
 - методів і засобів.
12. Практичні виступи (доповіді, реферати).
13. Вивчення перспективного досвіду (скільки відвідано уроків, позакласних заходів).
14. Коли і де виступав з повідомленням про власний педагогічний досвід.
15. Висновки.

Конструювання власного освітнього маршруту веде до вдосконалення професійних компетентностей, кристалізує педагогічний почерк, педагогічну індивідуальність, створює перспективну концепцію власного професійного розвитку.

В. Сухомлинський вважав, що джерелом і рушійною силою самоосвітньої діяльності педагога є потреба в знаннях: «знати більше, ніж я знаю сьогодні». Вчений зазначав, що суттєвими причинами, які породжують цю потребу, є вимоги, які висувають до педагогів керівники, колеги по роботі, батьки, а особливо учні. Педагог наголошував: «Учень повинен бачити в учителів розумну, знаючу, думаючу, закохану в знання людину. Чим глибші знання, чим ширший кругозір, ширша всебічна наукова освіченість учителя, тим більшою мірою він не тільки вчитель, а й вихователь».

В. Сухомлинський був переконаний, що самоосвітня діяльність має починатися із самопізнання. Тому вчитель має постійно оновлюватися, розвиватися індивідуально. Доречно буде використати у роботі діагностичну карту педагогічної оцінки та самооцінки готовності вчителя до саморозвитку (додаток 7).

Для ефективної організації роботи пропонуємо вам добірку різноманітних онлайн-ресурсів для самоосвіти: «Прометеус», «Languages», «ВебПромоЕкспрес», «EngVid», «EDERA», «Освіта онлайн», «Coursera», «ВУМ», «DOU», «Polskijazyk», «Programmr», «Photoshopsecrets», «Platzi» (додаток 8).

Новою, але надзвичайно ефективною формою моделювання індивідуальної освітньої траєкторії формування професійної компетентності вчителя є метод розробки ментальних карт (Карт знань).

Кarti знань (майндмеппінг, ментальні карти, карти роздумів, концепт-карти) – це зручна і ефективна техніка візуалізації мислення і альтернативного запису. У сучасному розумінні – спосіб зображення процесу загального системного мислення за допомогою схем.

На наш погляд, проектуванню інформальної освіти вчителя допомагає **акмеограма**.

До складових акмеограми вчителя віднесено метод біографії, акмеологічне досьє, потфоліо вчителя-новатора.

Акмеограма включає аналіз видів педагогічної діяльності, її мети, мотивів, засобів, структуру, функції, алгоритми дій і операцій, опис акмеологічних інваріантів у суб'єктивних характеристиках професійної діяльності, в її якостях, що забезпечує поступальний розвиток, професійне самовдосконалення спеціаліста, його просування до високих рівнів професіоналізму (за А. Деркачем, С. Пальчевським). Акмеограма завжди індивідуальна, складається для конкретного фахівця й спрямована на його індивідуальний розвиток педагогічної майстерності [14].

Ефективною формою оцінювання результативності індивідуальної траєкторії розвитку педагога є **портфоліо**. Портфоліо – це не просто механічна фіксація здобутків упродовж звітного періоду, це засіб педагогічної діагностики, метод оцінки професіоналізму педагога, що дозволяє продемонструвати усі досягнення вчителя, зміщуючи акцент з оцінки на самооцінку.

Портфоліо вчителя може стати мотиваційною основою діяльності педагога і сприяти його особистісному розвитку, стимулюючи до інформальної освіти й підвищення компетентності вчителя.

Використання портфоліо дає змогу вчителю досягти таких цілей:

- простежити еволюцію своєї професійної педагогічної діяльності;
- систематизувати створені ним навчальні матеріали та інші доробки;
- створити можливість ефективного представлення колегам свого досвіду;
- сприяти розширенню методичного діапазону закладу освіти;
- підготуватися до участі в конкурсах педагогічної майстерності;
- підвищити рівень професійної конкурентоспроможності;
- підготуватися до атестації.

Залежно від мети створення виділяють такі види портфоліо:

1. «Папка досягнень», що спрямована на підвищення власної значимості вчителя і відображає його успіхи (грамоти, дипломи учителя й учнів, сертифікати, інформацію про перемоги в конкурсах тощо).

2. Рефлексивне портфоліо, яке простежує динаміку особистісного розвитку вчителя, допомагає проаналізувати результативність його діяльності як у кількісному, так і в якісному плані протягом певного періоду (статті, відеокасети із записом уроків та позакласних заходів, що засвідчує якісні зміни в методиці викладання, удосконалення стилю викладання, набуття й розвиток навичок викладання тощо).

3. Проблемно-тематичне портфоліо, пов'язане з написанням статті, реферату, наукової роботи, доповіді на конференції, узагальненням результатів діяльності за певною проблемою.

4. Методичне портфоліо, яке містить зібрані або створені педагогом методичні матеріали, що засвідчують рівень його професіоналізму.

5. Презентаційне портфоліо, яке містить стислий виклад основних досягнень учителя, відомості про його освіту, професійний досвід, наукові й методичні інтереси.

6. Комплексне портфоліо, яке об'єднує всі попередні види портфоліо, або декілька з них.

Залежно від носія інформації портфоліо поділяють на «паперові» й електронні.

Під електронним портфоліо сьогодні мають на увазі сайт-портфоліо, який останнім часом набуває популярності. Можливості інтернет-ресурсів дозволяють яскраво і різнопланово представити інформацію, ознайомити з нею велику кількість людей, обмінюватися досвідом з колегами. Крім того, сайт-портфоліо уможлиблює постійне оновлення поданих на ньому матеріалів, що стимулює автора сайту до самовдосконалення і поетапного вирішення завдань задля поставленої мети.

Загальноприйнятої моделі портфоліо не існує, адже портфоліо вчителя підпорядковане обраній меті, і саме вона визначає його тип, відображає індивідуальність автора, рівень його професійної майстерності, намічені ним шляхи до самовдосконалення.

Визначено основні підходи до укладання портфоліо:

- Грамотно укладене портфоліо відповідає передовсім на питання «Як?» і тільки після того на питання «Що?».

- Змістова наповненість портфоліо відповідає принципу цілісності, що передбачає тематичну завершеність поданих матеріалів.

- Добір інформації до портфоліо здійснюється на основі принципів об'єктивності й достовірності.

- Виклад інформації в портфоліо підпорядковується двом основним правилам: послідовність і ясність, що передбачає структурування матеріалів, логічність і лаконічність усіх письмових пояснень.

- Усі декларовані педагогічні уміння підтверджуються прикладами проведених учителем заходів.

- Усі матеріали портфоліо повинні бути акуратно й естетично оформлені.

- Обсяг опису узагальнених й презентованих матеріалів має бути стислим (10-12 сторінок). Додатки можуть охоплювати більший обсяг.

- Матеріали портфоліо датуються та періодично оновлюються.

Структура портфоліо може бути різною. Універсальна структура портфоліо вчителя містить 5 розділів. Залежно від мети і типу портфоліо окремий розділ може бути поділено на менші частини, або ж можуть додаватися нові розділи.

Розділ I. Загальні відомості про вчителя (або Візитна картка).

Цей розділ повинен представити педагога та розкрити процес його індивідуального розвитку. У розділі вказують:

• Прізвище, ім'я, по батькові педагога. Поруч можна розмістити портрет педагога, за бажанням – сформулювати девіз або педагогічне кредо.

- Посаду (предмет, який викладається).
- Категорію.
- Назву навчального закладу.
- Статус учителя. Вказується статус педагога у професійній галузі (учитель-методист, експерт, автор посібників, учасник конференцій, член товариства, здобувач наукового ступеня, керівник творчої групи, переможець або лауреат конкурсів, Відмінник освіти...). Бажано вказати рік освоєння кожного ступеня в професійному зростанні.

- Інформацію про освіту (який заклад і коли закінчив учитель, яку спеціальність і кваліфікацію має відповідно до диплома).

- Загальний трудовий і педагогічний стаж роботи.

- Інформацію про підвищення кваліфікації.

- Нагороди, грамоти, подяки.

Розділ II. Науково-методична діяльність.

До цього розділу поміщають методичні матеріали, які свідчать про рівень професійної компетентності педагога. Цей розділ включає в себе:

- Авторські програми з предмета, програми факультативів і гуртків, дистанційних, елективних курсів, конспекти відкритих уроків, завдання, що їх розробив педагог і які отримали громадське визнання.

- Матеріали кандидатської і докторської дисертацій.

- Результати творчого звіту, реферату, доповіді, статті.

- Результати науково-методичної роботи.

- Результати апробації підручників, посібників, педагогічних програмових засобів.

- Результати використання сучасних освітніх технологій, у тому числі ІКТ в освітньому процесі, технологій навчання дітей з проблемами розвитку тощо.

- Інформацію про участь у професійних і творчих педагогічних конкурсах.

- Інформацію про участь у методичних і предметних тижнях.

- Інформацію про організацію і проведення семінарів, круглих столів, майстер-класів тощо.

В окремий розділ, за потребою, можна помістити інформацію «Узагальнення і поширення педагогічного досвіду». У цьому розділі перераховують і аналізують усі заходи, пов'язані з визначеною темою досвіду за вказаний в портфоліо період.

Розділ III. Результати педагогічної діяльності.

Матеріали цього розділу повинні формувати уявлення про динаміку результатів педагогічної діяльності.

У цьому розділі поміщають:

- Матеріали, що демонструють результати опанування учнями навчальних програм з предмета і сформованості в них ключових компетентностей.

- Порівняльний аналіз діяльності педагогічного працівника за звітний період на основі результатів державної підсумкової атестації, зовнішнього

незалежного оцінювання, участі вихованців в олімпіадах і конкурсах різних рівнів.

Розділ IV. Позакласна діяльність з предмета.

Розділ може вміщувати:

- Програми роботи гуртків, факультативів, елективних курсів тощо.
- Опис позакласної роботи з предмета.
- Сценарії та матеріали позакласних заходів.
- Інші документи.

Розділ V. Навчально-матеріальна база.

Цей розділ містить перелік навчально-методичного забезпечення з предмета.

У додатках можуть бути розміщені такі матеріали:

- автобіографія, у якій розкривається значення обраної професії в житті вчителя, його схильність до викладання предмета;
- матеріали виступів на педрадах, семінарах, конференціях;
- публікації;
- розробки уроків і позакласних заходів, пам'ятки, програми факультативів тощо;
- копії рецензій на посібники, підручники тощо;
- копії документів, що засвідчують проходження курсів підвищення кваліфікації, участь у конференціях, семінарах тощо;
- копії дипломів, грамот, сертифікатів, які отримав учитель і його учні;
- зразки творчих робіт і проектів учнів тощо.

Для полегшення роботи над портфоліо необхідно систематизувати свій доробок. Тому варто завести папки-накопичувачі, розміщуючи в них створені матеріали за рубриками.

Своєрідним інформаційним банком педагога може бути кейс самоосвітньої діяльності.

Орієнтовна його структура може бути такою:

- Моє педагогічне кредо;
- Моя діагностика (результати тестувань, анкетувань);
- Моя методична проблема;
- Моя методична скринька;
- Мої педагогічні родзинки;
- Мої публікації;
- Мої результати педагогічної діяльності.

Результати роботи вчителя можуть бути представлені у формах:

- доповідей, виступів на методичних заходах, педагогічних радах;
- реферату;
- авторської освітньої програми, навчальної програми;
- методичного посібника;
- статті до фахового видання;
- науково-методичної розробки;
- проекту тощо.

З появою комп'ютера та Інтернету значно підвищуються можливості педагогічної самоосвіти. З'являються нові способи самореалізації, засоби самоосвіти:

- розробка електронних занять, посібників;
- розробка технологічних карт;
- комплекти дидактичних матеріалів, створених на різних інтернет-ресурсах;
- розробка проектів;
- створення електронної медіатеки;
- створення власного сайту, блогу та ін.

Виокремимо складові представлення власного досвіду педагога:

- тема досвіду, новизна, актуальність;
- представлення досвіду на рівні закладу;
- шляхи поширення досвіду на рівні міста, району, області, країни тощо;
- родзинка майстерності;
- специфіка системи роботи педагога;
- інноваційні підходи до організації освітнього процесу;
- наявність навчально-методичних та дидактичних розробок;
- результати роботи з вихованцями;
- ведення науково-дослідницької роботи у системі МАН України;
- публікації.

Акцентуємо увагу, що плануючи індивідуальну освітню траєкторію вчителя потрібно враховувати п.3 статті 27 «Атестація та підвищення кваліфікації педагогічних працівників» Закону України «Про загальну середню освіту» у якій зазначено, що «щорічне підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти здійснюється відповідно до Закону України «Про освіту». Загальна кількість академічних годин для підвищення кваліфікації педагогічного працівника впродовж п'яти років не може бути меншою за 150 годин, з яких певна кількість годин має бути обов'язково спрямована на удосконалення знань, вмінь і практичних навичок у частині роботи з дітьми з особливими освітніми потребами».

Сучасна методика управління закладом освіти пропонує керівникам освітніх установ розробити «Програми зростання педагога». Проте, це є не головним у організації безперервного навчання педагогічних працівників. Головне – розгледіти, а іноді – відчутти здатність до творчості, вчасно дати поштовх, який викликає бажання ступити уперед. І якщо досвідчений керівник, методист зуміє розпізнати цей паросток, докладе певних зусиль для його розвитку, результат перевершить очікування.

Віднині спільно з керівником закладу освіти, педагог зможе вибудовувати індивідуальну освітню траєкторію підвищення рівня кваліфікації відповідно до власних потреб та запитів закладу освіти за індивідуальним планом. У плані визначається послідовність, форма і темп підвищення рівня кваліфікації, який розробляється закладом освіти у взаємодії з педагогом за наявності необхідних для цього ресурсів. Індивідуальний план заповнюється персонально педагогом з

урахуванням плану роботи закладу освіти. Індивідуальний план заповнюється всіма педагогами.

Звіт про виконання вчителем індивідуального плану за рік розглядається на засіданні педагогічної ради закладу освіти і приймається рішення про його виконання чи корегування. Результати підвищення кваліфікації враховуються при проходженні чергової атестації педагогічних працівників.

Індивідуальний план і звіт про його виконання щорічно розглядається на педагогічній раді і затверджується директором закладу освіти.

За достовірність інформації, занесеної до індивідуального плану, персональну відповідальність несе педагог. В кінці року педагог має підвести підсумки, вказати причини невиконання або перевиконання індивідуального плану.

Індивідуальний план підвищення кваліфікації

(прізвище, імя, по батькові)

(посада, місце роботи)

Термін підвищення кваліфікації: з 1 січня 20__року по 31 грудня 20__ року

Мета підвищення кваліфікації: _____

№ з/п	Форма підвищення кваліфікації, місце проходження	Термін (місяць, рік)	Зміст самостійного навчання	Вивчення педагогічного досвіду	Очікувані результати підвищення кваліфікації
1.	Довгострокова (курси підвищення кваліфікації)		Оновлення та поглиблення працівниками спеціальних фахових, науково-методичних, педагогічних, соціально-гуманітарних, психологічних, правових, економічних та управлінських компетентностей на більш високому якісному рівні в межах певної спеціальності за конкретною освітньою програмою	Вивчення вітчизняного та зарубіжного досвіду, що забезпечує поєднання теоретичного матеріалу з практичною спрямованістю у вирішенні конкретних завдань і проблем розвитку освіти	Отримання відповідного документа про післядипломну освіту

2.	Короткострокова (семінари, семінари-практикуми, семінари-наради, семінари-тренінги, тренінги, вебінари, «круглі столи» тощо)	Протягом року	Формування, розвиток та вдосконалення особистісних професійних компетентностей (організаторських, творчих, лідерських, комунікативних тощо), підвищення ефективності професійної діяльності в галузі освіти	Вивчення вітчизняного та зарубіжного досвіду	Отримання відповідного документа про післядипломну освіту, що підтверджує комплексне вивчення сучасних та актуальних наукових проблем галузі освіти, науки, педагогіки, відповідних нормативно-правових актів, підвищення рівня професійної культури тощо
----	--	---------------	---	--	---

Індивідуальний план розглянуто на засіданні

(найменування колегіального органу закладу освіти)

«__» _____ 20__ року

Директор _____

Педагогічний працівник _____

Приклади тематики результативності проходження підвищення кваліфікації

Отримані знання можуть бути використані педагогом з метою:

- добровільного проходження сертифікації;
- впровадження і поширення методики компетентнісного навчання та нових освітніх технологій;
- розробки авторських освітніх програм, навчально-методичних кейсів;
- оновлення позаурочного матеріалу;
- складання (оновлення) завдань на практичні заняття;
- складання (оновлення) завдань для лабораторних робіт;
- складання (оновлення) домашніх завдань;
- підготовки виступу на педагогічних радах, представницьких заходах;
- підготовки публікації статті, тезів доповіді (вказати тему);
- підготовки видання навчально-методичної літератури (навчального посібника тощо).

Отже, процес формування індивідуальної траєкторії підвищення рівня професійної компетентності педагога в сучасних умовах є цілісним і водночас динамічним, оскільки передбачає оптимальний підхід до змісту та вибору форм і методів у організації безперервної освіти. Органічною складовою розвитку професійної компетентності педагогічних працівників у процесі підвищення їх кваліфікації є особистісно орієнтоване навчання в системі підвищення кваліфікації на основі компетентнісного, андрагогічного підходу. Результатом є динаміка професійної компетентності, яка виражається в зростанні знань, умінь, навичок, досвіду особистісного саморозвитку, творчої діяльності, емоційно-ціннісних відносин, ціннісно-світоглядної спрямованості педагога.

І, як висновок, звернемося до слів Герберта Прокноу: «Настає час, коли ви повинні твердо вирішити, куди рухатися. Інакше безжалісний дрейф подій вирішить за вас».

ПІСЛЯМОВА

У результаті аналізу порушеної проблеми ми дійшли висновку, що організація безперервної освіти педагога за індивідуальною освітньою траєкторією відіграє важливу роль у становленні його як особистості та фахівця, оскільки уможлиблює його оптимальну самоосвіту, самозростання, самореалізацію.

У системі безперервної освіти педагога важливим моментом є забезпечення наступності між окремими циклами підвищення кваліфікації. Відповідно до Закону України «Про освіту» дуже важливо, щоб кожний педагог мав реальні можливості продовжувати своє навчання протягом всієї професійної діяльності, зміст якого передбачає не лише оновлення раніше здобутих компетентностей, а й здобуття нових.

Щоб уникнути помилок в організації безперервної освіти педагога за індивідуальною освітньою траєкторією педагогу варто ознайомитися з наведеними у цьому навчально-методичному посібнику рекомендаціями, проконсультуватися з науково-педагогічними та педагогічними працівниками, методистами, досвідченими педагогами.

Викладені методичні рекомендації не вичерпують усіх аспектів складної та багатопланової проблеми безперервної освіти педагога за індивідуальною освітньою траєкторією. Нагальним та перспективним, на наш погляд, у питанні реалізації безперервної освіти педагогів за індивідуальними траєкторіями є поєднання системи фахової передвищої освіти, освіти дорослих та побудова індивідуальної освітньої траєкторії педагогічного колективу як персонального шляху реалізації особистісного потенціалу кожного на засадах синергії.

Бажаємо успіху!

ТЕЗАУРУС

Закон України «Про освіту» від 05 вересня 2017 року № 2145-VIII.

Стаття 1. Основні терміни та їх визначення:

1) автономія – право суб'єкта освітньої діяльності на самоврядування, яке полягає в його самостійності, незалежності та відповідальності у прийнятті рішень щодо академічних (освітніх), організаційних, фінансових, кадрових та інших питань діяльності, що провадиться в порядку та межах, визначених законом;

2) академічна свобода – самостійність і незалежність учасників освітнього процесу під час провадження педагогічної, науково-педагогічної, наукової та/або інноваційної діяльності, що здійснюється на принципах свободи слова, думки і творчості, поширення знань та інформації, вільного оприлюднення і використання результатів наукових досліджень з урахуванням обмежень, установлених законом;

3) безоплатна освіта – освіта, яка здобувається особою за рахунок коштів державного та/або місцевих бюджетів згідно із законодавством;

4) викладацька діяльність – діяльність, яка спрямована на формування знань, інших компетентностей, світогляду, розвиток інтелектуальних і творчих здібностей, емоційно-вольових та/або фізичних якостей здобувачів освіти (лекція, семінар, тренінг, курси, майстер-клас, вебінар тощо), та яка провадиться педагогічним (науково-педагогічним) працівником, самозайнятою особою (крім осіб, яким така форма викладацької діяльності заборонена законом) або іншою фізичною особою на основі відповідного трудового або цивільно-правового договору;

5) електронний підручник (посібник) – електронне навчальне видання із систематизованим викладом навчального матеріалу, що відповідає освітній програмі, містить цифрові об'єкти різних форматів та забезпечує інтерактивну взаємодію;

6) заклад освіти – юридична особа публічного чи приватного права, основним видом діяльності якої є освітня діяльність;

7) здобувачі освіти – вихованці, учні, студенти, курсанти, слухачі, стажисти, аспіранти (ад'юнкти), докторанти, інші особи, які здобувають освіту за будь-яким видом та формою здобуття освіти;

8) індивідуальна освітня траєкторія – персональний шлях реалізації особистісного потенціалу здобувача освіти, що формується з урахуванням його здібностей, інтересів, потреб, мотивації, можливостей і досвіду, ґрунтується на виборі здобувачем освіти видів, форм і темпу здобуття освіти, суб'єктів освітньої діяльності та запропонованих ними освітніх програм, навчальних дисциплін і рівня їх складності, методів і засобів навчання. Індивідуальна освітня траєкторія в закладі освіти може бути реалізована через індивідуальний навчальний план;

9) індивідуальна програма розвитку – документ, що забезпечує індивідуалізацію навчання особи з особливими освітніми потребами, закріплює

перелік необхідних психолого-педагогічних, корекційних потреб/послуг для розвитку дитини та розробляється групою фахівців з обов'язковим залученням батьків дитини з метою визначення конкретних навчальних стратегій і підходів до навчання;

10) індивідуальний навчальний план – документ, що визначає послідовність, форму і темп засвоєння здобувачем освіти освітніх компонентів освітньої програми з метою реалізації його індивідуальної освітньої траєкторії та розробляється закладом освіти у взаємодії із здобувачем освіти за наявності необхідних для цього ресурсів;

11) кваліфікація – визнана уповноваженим суб'єктом та засвідчена відповідним документом стандартизована сукупність здобутих особою компетентностей (результатів навчання);

12) компетентність – динамічна комбінація знань, умінь, навичок, способів мислення, поглядів, цінностей, інших особистих якостей, що визначає здатність особи успішно соціалізуватися, провадити професійну та/або подальшу навчальну діяльність;

13) освітній процес – система науково-методичних і педагогічних заходів, спрямованих на розвиток особистості шляхом формування та застосування її компетентностей;

14) освітня діяльність – діяльність суб'єкта освітньої діяльності, спрямована на організацію, забезпечення та реалізацію освітнього процесу у формальній та/або неформальній освіті;

15) освітня послуга – комплекс визначених законодавством, освітньою програмою та/або договором дій суб'єкта освітньої діяльності, що мають визначену вартість та спрямовані на досягнення здобувачем освіти очікуваних результатів навчання;

16) освітня програма – єдиний комплекс освітніх компонентів (предметів вивчення, дисциплін, індивідуальних завдань, контрольних заходів тощо), спланованих і організованих для досягнення визначених результатів навчання;

17) педагогічна діяльність – інтелектуальна, творча діяльність педагогічного (науково-педагогічного) працівника або самозайнятої особи у формальній та/або неформальній освіті, спрямована на навчання, виховання та розвиток особистості, її загальнокультурних, громадянських та/або професійних компетентностей;

18) результати навчання – знання, уміння, навички, способи мислення, погляди, цінності, інші особисті якості, набуті у процесі навчання, виховання та розвитку, які можна ідентифікувати, спланувати, оцінити і виміряти та які особа здатна продемонструвати після завершення освітньої програми або окремих освітніх компонентів;

19) рівень освіти – завершений етап освіти, що характеризується рівнем складності освітньої програми, сукупністю компетентностей, які визначені, як правило, стандартом освіти та відповідають певному рівню Національної рамки кваліфікацій;

20) система освіти – сукупність складників освіти, рівнів і ступенів освіти, кваліфікацій, освітніх програм, стандартів освіти, ліцензійних умов, закладів

освіти та інших суб'єктів освітньої діяльності, учасників освітнього процесу, органів управління у сфері освіти, а також нормативно-правових актів, що регулюють відносини між ними;

21) суб'єкт освітньої діяльності – фізична або юридична особа (заклад освіти, підприємство, установа, організація), що провадить освітню діяльність;

22) якість освіти – відповідність результатів навчання вимогам, встановленим законодавством, відповідним стандартом освіти та/або договором про надання освітніх послуг;

23) якість освітньої діяльності – рівень організації, забезпечення та реалізації освітнього процесу, що забезпечує здобуття особами якісної освіти та відповідає вимогам, встановленим законодавством та/або договором про надання освітніх послуг.

ДОДАТКИ

Додаток 1

Закон України «Про освіту» (від 05 вересня 2017 року № 2145-VIII).

Стаття 8. Види освіти

1. Особа реалізує своє право на освіту впродовж життя шляхом формальної, неформальної та інформальної освіти. Держава визнає ці види освіти, створює умови для розвитку суб'єктів освітньої діяльності, що надають відповідні освітні послуги, а також заохочує до здобуття освіти всіх видів.

2. Формальна освіта – це освіта, яка здобувається за освітніми програмами відповідно до визначених законодавством рівнів освіти, галузей знань, спеціальностей (професій) і передбачає досягнення здобувачами освіти визначених стандартами освіти результатів навчання відповідного рівня освіти та здобуття кваліфікацій, що визнаються державою.

3. Неформальна освіта – це освіта, яка здобувається, як правило, за освітніми програмами та не передбачає присудження визнаних державою освітніх кваліфікацій за рівнями освіти, але може завершуватися присвоєнням професійних та/або присудженням часткових освітніх кваліфікацій.

4. Інформальна освіта (самоосвіта) – це освіта, яка передбачає самоорганізоване здобуття особою певних компетентностей, зокрема під час повсякденної діяльності, пов'язаної з професійною, громадською або іншою діяльністю, родиною чи дозвіллям.

5. Результати навчання, здобуті шляхом неформальної та/або інформальної освіти, визнаються в системі формальної освіти в порядку, визначеному законодавством.

Додаток 2

Закон України «Про освіту» (від 05 вересня 2017 року № 2145-VIII).

Стаття 9. Форми здобуття освіти

1. Особа має право здобувати освіту в різних формах або поєднуючи їх.

2. Очна (денна, вечірня) форма здобуття освіти – це спосіб організації навчання здобувачів освіти, що передбачає їх безпосередню участь в освітньому процесі.

3. Заочна форма здобуття освіти – це спосіб організації навчання здобувачів освіти шляхом поєднання очної форми освіти під час короткочасних сесій і самостійного оволодіння освітньою програмою у проміжку між ними.

4. Дистанційна форма здобуття освіти – це індивідуалізований процес здобуття освіти, який відбувається в основному за опосередкованої взаємодії віддалених один від одного учасників освітнього процесу у спеціалізованому середовищі, що функціонує на базі сучасних психолого-педагогічних та інформаційно-комунікаційних технологій.

**Програма стажування
завідувачів (директорів), методистів методичних кабінетів (центрів)
органів управління освітою райдержадміністрацій,
міських рад, об'єднаних територіальних громад**

Однією з форм підвищення кваліфікації є стажування. Стажування є складовою частиною системи післядипломної освіти, яка функціонує відповідно Конституції України, Законів України «Про освіту», «Про вищу освіту», інших нормативно-правових актів в галузі освіти України. Зокрема, в статті 18 Закону «Про освіту», зазначено, що «стажування – це набуття особою практичного досвіду виконання обов'язків у певній професійній діяльності або галузі».

Метою стажування є підвищення рівня теоретичної та практичної підготовки методичних працівників, оволодіння сучасними технологіями, формами, методами вирішення професійних завдань, набуття досвіду виконання завдань, обов'язків та практичної роботи у методичних кабінетах (центрах).

Завданням стажування є:

- формування та розвиток нових компетентностей у межах професійної діяльності;
- засвоєння інноваційних технологій, форм, методів та засобів навчання дорослих;
- набуття досвіду формування змісту організації методичної роботи з урахуванням посадових обов'язків завідувачів (директорів), методистів, досвіду практичної роботи та професійної діяльності, інтересів і потреб особистості;
- вивчення педагогічного досвіду, застосування інноваційних технологій реалізації змісту навчання дорослих, що передбачає його диференціацію, індивідуалізацію, запровадження дистанційних, інформаційно-комунікативних технологій навчання.

Стажування відбувається на базі обласного навчально-методичного центру освітнього менеджменту та координації діяльності методичних служб, інших структурних підрозділів КЗ «КОШПО імені Василя Сухомлинського», в методичних кабінетах (центрах) органів управління освітою райдержадміністрацій, міських рад, об'єднаних територіальних громад відповідно до даної програми за індивідуальним планом, який затверджується директором КЗ «КОШПО імені Василя Сухомлинського».

Зміст програми враховує:

- комплексне вивчення сучасних та актуальних наукових проблем галузі освіти, нових актів законодавства;
- поглиблення фундаментальних знань з філософії, педагогіки, психології;
- оволодіння методами визначення перспектив розвитку педагогічних технологій та інноваційних процесів, методами науково-педагогічних досліджень;

- оволодіння технологіями моделювання, вивчення, узагальнення і впровадження педагогічного досвіду;

- розвиток та вдосконалення професійної кваліфікації, зростання власного професійно-педагогічного потенціалу, необхідного для свідомої цілеспрямованої педагогічної творчості;

- оволодіння навичками, що вимагають глобальні комунікаційні та інформаційні системи;

- вивчення сучасних технологій викладання мови, вдосконалення навичок мовленнєвої культури, культури спілкування;

- удосконалення вмінь і навичок управління, оволодіння основами інноваційного менеджменту;

- вивчення сучасних психолого-педагогічних технологій інноваційної діяльності педагога; удосконалення технологічних аспектів методиста;

- інноваційні методи навчання дорослих.

Основними формами освітнього процесу є: наставництво, індивідуальні та групові консультації, семінари, конференції, тренінги, ділові ігри, методичні студії, зустрічі, вебінари, майстер-класи, самостійна та індивідуальна робота, тестування для оцінки знань та інші.

Організацію та керівництво стажування здійснюють:

- працівники обласного навчально-методичного центру освітнього менеджменту та координації діяльності методичних служб КЗ «КОШПО імені Василя Сухомлинського»;

- науково-педагогічні та методичні працівники КЗ «КОШПО імені Василя Сухомлинського»;

- працівники методичних кабінетів (центрів) органів управління освітою райдержадміністрацій, міських рад, об'єднаних територіальних громад.

Керівництво стажуванням від установи передбачає:

- надання методичної допомоги здобувачу освіти при розробці індивідуальної програми стажування з урахуванням напрямів практичної діяльності;

- консультування під час реалізації програми стажування;

- контроль за якістю виконання обов'язків стажиста;

- перевірку звіту стажування.

Керівники стажування в КЗ «КОШПО імені Василя Сухомлинського»:

- до початку стажування розробляють із здобувачем освіти індивідуальну програму, формують індивідуальні завдання;

- надають методичну допомогу під час виконання ними індивідуальних програм стажування;

- приймають захист звітів здобувачів освіти про стажування на засіданні ради центру;

- надають консультації та допомогу під час оприлюднення матеріалів за результатами стажування слухачів.

Зміст індивідуальної програми має відповідати меті та завданням стажування, формування, удосконалення, поглиблення функціональних та фахових знань, відпрацювання навичок та вмінь професійної діяльності, формування методологічної культури методиста та мотивацій професійного самовдосконалення.

Результат стажування кожного здобувача освіти оцінюється під час диференційованого заліку, який проводиться у порядку захисту складеного ним звіту про стажування на засіданні ради обласного навчально-методичного центру освітнього менеджменту та координації діяльності методичних служб КЗ «КОІППО імені Василя Сухомлинського».

Під час оцінювання враховуються:

- проходження стажування (повнота та якість відпрацювання індивідуальних програм стажування та завдань);
- результати виконання обов'язків за посадою стажування (професійні результати стажування);
- особистість стажиста (здатність висловлюватися, професійні знання, вміння співпрацювати, приймати рішення);
- окремі здібності (аналітичні, організаційні) та якості стажиста;
- звіт про стажування;
- додаткові питання;
- зміст та якість оформлення звітних документів.

Структура звіту та вимоги до його оформлення

Структура звіту:

I. Титульна сторінка.

II. Індивідуальна програма стажування (має орієнтовний характер і розробляється з урахуванням напряму професійної діяльності здобувача освіти).

III. Зміст звіту.

1. Вступ (дається характеристика виконання програми стажування і відповідність її очікуванням здобувача освіти).

2. Оцінка набутого досвіду та пропозиції.

3. Індивідуальні завдання здобувача освіти (даються керівником стажування КЗ «КОІППО імені Василя Сухомлинського»).

IV. Відгук за результатами стажування (заповнюється керівником стажування від установи в якій проходило стажування).

ЗАТВЕРДЖЕНО
Заступник директора (який)
КЗ «КОІППО імені Василя
Сухомлинського»

_____ (прізвище, ініціали)

_____ (підпис)

«___» _____ 20__ р.

**Індивідуальний план
підвищення кваліфікації (стажування)**

_____ (прізвище, ім'я, по батькові)

_____ (посада)

_____ (назва установи, в якій працює педагогічний працівник)

Строк навчання з «___» _____ 20__ р. по «___» _____ 20__ р.

Мета підвищення кваліфікації (стажування) _____

План роботи

№ з/п	Зміст навчання	Очікувані результати навчання	Стан виконання

План розглянуто на засіданні ради обласного навчально-методичного центру освітнього менеджменту та координації діяльності методичних служб КЗ «КОІППО імені Василя Сухомлинського».

«___» _____ 20__ р., протокол № _____

Керівник стажування _____

_____ (підпис) _____ (прізвище, ініціали)

Звіт

про проходження підвищення кваліфікації (стажування)

Прізвище, ім'я, по-батькові _____

Посада _____

Мета підвищення кваліфікації (стажування) _____

Установа, в якій здійснювалось підвищення кваліфікації (стажування) _____

Строк навчання з «___» _____ 20__ р. по «___» _____ 20__ р.

Програма підвищення кваліфікації (стажування) _____

Результати підвищення кваліфікації (стажування) (заповнюється працівником)

Пропозиції щодо впровадження результатів підвищення кваліфікації (стажування) (заповнюється працівником) _____

Працівник _____

_____ (підпис) _____ (прізвище, ініціали)

Керівник установи _____
(підпис) (прізвище, ініціали)

Документ, що підтверджує закінчення навчання

(назва, серія, номер, дата видачі документа, назва установи, що видала документ)

Звіт про результати навчання розглянуто і затверджено на засіданні

(назва структурного підрозділу)

«__» _____ 20__ р., протокол № _____

Висновки та рекомендації щодо впровадження результатів підвищення кваліфікації (стажування) _____

Керівник стажування _____
(підпис) (прізвище, ініціали)

Додаток 4

Орієнтовний план стажування завідувачів (директорів), методистів на базі комунального закладу «Кіровоградський обласний інститут післядипломної освіти імені Василя Сухомлинського»

Мета:

1. Формування та удосконалення вмій моделювання структури, змісту і форм науково-методичної роботи з педагогічними кадрами на основі діагностики, диференціації, компетентнісного, особистісно орієнтованого підходу, впровадження досягнень науки, педагогічного досвіду.

2. Ознайомлення з сучасними вимогами до освітнього педагогічного моніторингу, удосконалення аналітично-експертної діяльності методиста.

3. Освоєння перспективного досвіду науково-методичної та організаційно-педагогічної діяльності методиста щодо науково-методичного забезпечення освітнього процесу в умовах запровадження Закону України «Про освіту».

1. Співбесіда з методистами «Становлення методиста: перші кроки, труднощі, пропозиції щодо оптимізації».

2. Тренінгова сесія «Особливості науково-методичної і організаційно-педагогічної діяльності методиста»:

- система планування роботи;
- аналіз кількісного і якісного складу педагогічних кадрів;
- технологія проведення діагностики рівня професійної підготовки вчителів, вивчення інтересів і запитів освітян;
- моделювання структури, змісту і форм науково-методичної роботи з педагогічними кадрами;

- основні акценти формування і оптимального використання творчого потенціалу методичного активу;
- планування і організація роботи районного (міського) методичного формування;
- діяльність методиста з питань моделювання, вивчення, узагальнення, впровадження педагогічного досвіду;
- технологія підготовки і проведення конкурсів професійної майстерності «Учитель року»;
- трансляція досягнень психолого-педагогічної науки, популяризації і впровадження інноваційних технологій освітнього процесу;
- освітній моніторинг та технологія його проведення;
- роль методиста у створенні системи роботи з розвитку здібностей і обдарувань учнів, проведення предметних олімпіад, конкурсів, змагань;
- визначення об'єктів посиленої уваги і адресного методичного впливу;
- особливості аналітично-експертної діяльності методиста;
- діяльність методиста на старті і фініші навчального року;
- створення власних методичних продуктів.

3. Навчання на дистанційних курсах, тренінгах.

4. Ознайомлення з досвідом роботи методичних кабінетів (центрів) органів управління освітою райдержадміністрацій, міських рад, об'єднаних територіальних громад.

5. Індивідуальні консультації.

6. Підсумки стажування.

Додаток 5

Концепція

культурно-освітньої роботи із здобувачами освіти курсів підвищення кваліфікації завідувачів і методистів методичних кабінетів (центрів) органів управління освітою райдержадміністрацій, міських рад, об'єднаних територіальних громад

Загальні положення

У статті 6 Закону України «Про освіту» зазначено, що «засадами державної політики у сфері освіти та принципами освітньої діяльності є нерозривний зв'язок із світовою та національною історією, культурою, національними традиціями, виховання патріотизму поваги до культурних цінностей Українського народу, його історико-культурного надбання і традицій, формування громадянської культури».

В умовах реформування система післядипломної педагогічної освіти розв'язує важливі завдання, пов'язані з професійним розвитком педагогічних працівників.

Сучасна освіта має стати тією галуззю соціокультурної життєдіяльності, де відбувається становлення духовно зрілої, вільної і творчої особистості,

спроможної захищати загальнолюдські цінності, творити цілісний гуманний світ.

Практична реалізація завдань, зумовлених такою організацією освіти, залежить насамперед від педагога, здатного вільно і творчо орієнтуватися в соціальних та природних явищах, феноменах культури, процесах інтеграції, що відбуваються в сучасній науці.

У процесі професійної діяльності, яка ґрунтується на безперервній освіті та самоосвіті, мають розвиватися всі компоненти досвіду, набутого педагогом: якості особистості (спрямованість особи, культура, комунікативні, пізнавальні, естетичні та фізичні якості); компоненти предметної діяльності (знання та вміння); здатність до творчості. Ці особливості професійної діяльності детермінують розвиток загальнокультурної, фахової та функціональної складових сукупної культури педагога в їхній єдності та визначають наскрізні складові післядипломної педагогічної освіти: загальнокультурну, фахово-кваліфікаційну та функціональну, що традиційно існують як напрямки підвищення кваліфікації педагогічних працівників.

Процес формування професійної культури методиста може бути визначений:

- по-перше, як засвоєння професійних знань та навичок, коли вони органічно поєднуються із знаннями сучасної політичної та соціокультурної ситуації та складають наукову основу його світогляду;

- по-друге, як здатність особистості до творчого мислення та постійного самоудосконалення, самоосвіти;

- по-третє, як сукупність соціально значущих якостей, таких як інтелігентність, патріотизм, духовна культура тощо.

Отже, в змісті післядипломної педагогічної освіти слід виділити компоненти, які у взаємозв'язку мають забезпечувати розвиток педагога як суб'єкта культури, а саме: аксіологічний (осмислення методологічних засад нової освітньої парадигми та вибір особистісно-значущої системи ціннісних орієнтацій); когнітивний (збагачення новітніми науковими знаннями про людину, культуру, історію, природу, ноосферу як основу духовного розвитку); діяльнісно-творчий (формування і розвиток творчих здібностей, здатність до самореалізації в професійній діяльності); особистісний (самопізнання, здатність до рефлексії, самоудосконалення, самоактуалізація).

Врахування цих компонентів у вибудові змісту післядипломної освіти педагога може забезпечити розвиток особистості, як професійно-культурної, відкритої для виникнення нових якостей сутності, яка здатна до продуктивного спілкування та довільних змін щодо умов своєї життєдіяльності, відповідно до власних наукових та професійних переконань, знань, ціннісних орієнтацій.

Концепція розроблена у відповідності до концептуальних положень Конвенції про права людини, Конституції України, Законів України «Про освіту», «Про вищу освіту», цільової комплексної програми «Вчитель», що є пріоритетними в освітній галузі України.

Мета. Усвідомлення місця і ролі освітніх процесів і систем у світовому культурному розвитку, в його історичних закономірностях і етнографічних

формах, у поєднанні глибоких фундаментальних теоретичних знань і практичної підготовки. Піднесення рівня фундаментальності педагогічних знань кожного педагога, забезпечення гармонізації науково-предметних, світоглядно-методологічних, дидактичних, психологічних знань, що дасть можливість педагогічним працівникам повніше реалізувати гуманітарну та культуротворчу функції, виробити професійні цінності, оволодіти сучасним інструментарієм вивчення особистості дитини.

Загальна мета конкретизується в основних завданнях, що інтегрують навчальні, виховні й розвиваючі аспекти:

1. Тенденції становлення особистісно-гуманної освіти з її культуротворчою та гуманітарною функціями детермінують зміни в методології післядипломної педагогічної освіти у напрямку розвитку особистості педагога як суб'єкта культури.

2. Одним із механізмів вироблення адекватного змісту сутності післядипломної освіти є застосування культурологічного підходу.

3. Практична реалізація цього механізму можлива завдяки збільшенню культуроміцкості та гуманітарної спрямованості змісту післядипломної педагогічної освіти, інтеграції загальнокультурної та функціональної складових професійної підготовки на основі міждисциплінарного аналізу та суміжних людинознавчих дисциплін.

Для досягнення цієї мети освітній процес у системі підвищення кваліфікації будується з урахуванням об'єктивно існуючих загальних принципів:

- духовного, в основі якого закладено поняття про гармонійне співіснування молоді і розумно збудованого світу;

- комунікативного, спрямованого на розуміння себе і свого місця в світовій спільності і соціальному середовищі;

- особистісно-діяльнісного, який вимагає реалізації себе індивідуально;

- органічного поєднання універсального (загальнолюдського, полікультурного), національного (державного) і регіонального (етнолокального, краєзнавчого) компонентів освіти та виховання з безумовним пріоритетом їх національної спрямованості, що забезпечує формування патріотичних почуттів, громадянської свідомості;

- природовідповідність та культуровідповідність (врахування вікових особливостей, індивідуальних здібностей та задатків; розгляд системи художньо-естетичної освіти як соціокультурного феномену, забезпечення культурної спадкоємності поколінь);

- гуманітаризація і гуманізація (повага до інтересів і потреб особистості, побудова освітнього процесу на основі педагогічного співробітництва, толерантності взаємин і спілкування);

- цілісність, що передбачає багатофакторну взаємодію відображених у змісті післядипломної освіти основних компонентів соціального досвіду;

- інтегральність, діалогічність (відображення об'єктивно існуючих зв'язків між видами мистецтв, діалогу культур);

- варіативність на основі індивідуалізації, широкої диференціації та професійної спеціалізації.

Освіта як соціально-культурна система реалізує такі основні функції:

- підвищення рівня освіти, виховання і розвитку особистості; соціальне успадкування і трансляцію культури;

- врахування інтересів суспільства і конкретної людини в особистісно орієнтованій освіті;

- пріоритет загальнолюдських цінностей життя і здоров'я людини;

- сприяння утвердженню національної ідеї, основною якої є духовність культури та духовне відродження українського народу;

- виховання громадянськості, любові до Батьківщини, рідного краю.

Культурологічний підхід до змісту післядипломної педагогічної освіти має забезпечити такі концептуальні аспекти:

- світоглядно-філософський (формування гуманістичної особистості з ціннісними соціокультурними орієнтаціями у професійній діяльності);

- соціальний (як засіб соціалізації особистості через взаємодію з середовищем, виробленням власного соціокультурного і професійного досвіду);

- методологічний (культурологічна основа освітнього процесу);

- психологічний (усвідомлення себе суб'єктом культури: загальнолюдської і національної культури взаємин, спілкування, адекватної національній ментальності тощо);

- дидактичний (розвиток усіх сфер особистості на основі діалогового навчання за технологією діалогу культур);

- методичний (розвиток здатності до культуротворчої професійної діяльності).

Зміст культурно-освітньої роботи із здобувачами освіти

Суб'єктом післядипломної освіти є професіонал, як людина зі сформованими мотивами самовдосконалення, цінностями та ідеалами, взагалі цілісною професійною культурою, яка водночас має виступати для нього органічною складовою загальнолюдської культури в усій її багатоманітності (духовна, світоглядна, естетична і т. інше), здатна до свободи вибору.

У системі післядипломної освіти педагог удосконалюється і розвивається як суб'єкт культури і індивідуальність зі сформованими культурно-ціннісними орієнтирами, творчою настановою на педагогічну взаємодію і реалізацію власних культурних позицій у професійній діяльності. Залучається він до широкого розуміння культури через розвиток освіченості (предметні знання, вміння, навички, способи творчої діяльності) та професійної компетентності (компоненти професіоналізму, що виражені через якості особистості: відповідальність, творчість, допитливість, прагнення до нового знання, естетичне сприйняття дійсності, висока моральність).

Важливим фактором розвитку педагога як суб'єкта культури є удосконалення особистісної культури, під якою слід розуміти сукупність внутрішніх і зовнішніх характеристик, які позитивно впливають на виконання професійних обов'язків, забезпечують комфортність у спілкуванні. Її

складниками є культура емоцій, інтелекту, поведінки, спілкування, зовнішнього вигляду, організації середовища, мови і мовлення тощо.

Забезпечуючи розвиток усіх складових сукупної культури педагога, післядипломна освіта постає як спосіб розширення потенційних можливостей його професійного розвитку.

Таким чином, актуальною є необхідність здійснення культурно-освітнього підходу щодо змісту післядипломної педагогічної освіти, який визначається:

- спрямованістю нової освітньої парадигми на перенесення акцентів у навчанні на розвиток культури мислення, почуттів, поведінки особистості, реалізацію гуманітарної та культурологічної функції освіти;

- значущістю національних культурних традицій, їх високим виховним потенціалом, підвищенням ролі народної педагогіки і культури у вихованні та соціалізації особистості.

Основні напрями реалізації культурологічного підходу

1. Стимулювання прагнень педагогів до максимально можливої самореалізації, здатності до самопізнання і культурологічного осмислення завдань освіти в цілому.

2. Посилення гуманітарної проблематики – знань з дисциплін, що вивчають людину у її цивілізаційному вимірі (культура, історія, мова, духовність, психіка, ментальність), а саме: філософія, соціологія освіти, історія, культурологія, соціальна психологія, мистецтвознавство, етика тощо.

3. Залучення педагогічних працівників до надбань національної та світової культури, поглиблення знань та вмій їх використання у професійній діяльності.

4. Вивчення наук психолого-педагогічного циклу на міждисциплінарній основі.

5. Підвищення інформаційної культури здобувачів освіти, розширення інноваційного простору навчання дорослих.

6. Діалогове спілкування, систематизацію педагогічної праці, середовища і побуту.

7. Забезпечення активності педагога у саморозкритті особистісної цілісності в культурі для формування творчих основ педагогічної діяльності і кративності професійної поведінки взагалі.

Реалізація культурологічного підходу до змісту післядипломної педагогічної освіти

Педагог повинен засвоїти гуманітарну культуру незалежно від того, який предмет він викладає, які має функціональні обов'язки.

Саме засвоєння такої культури дає можливість вчителю емпатійно розуміти учнів, вводити їх у світ духовності, формувати соціально-ціннісні орієнтації, тобто здійснювати культуротворчу функцію.

Гуманітарний характер змісту післядипломної освіти педагога закладений переважно в її загальнокультурній складовій, де визначено деякі питання філософії, соціології, освіти, політології, культурології, економіки і права.

Потребують поглибленого вивчення проблеми визначення сутності гуманізму, його історії, генези гуманістичних ідей; ознайомлення з новим понятійним апаратом сучасної філософії та соціології, всебічне розкриття сучасної освітньої парадигми.

Потребує розширення тематика культурологічного циклу – культурології естетики, педагогічної етики, риторики та інше, а також оволодіння знаннями таких проблем, як:

- природа і культура;
- культура і діяльність;
- творчість і розвиток культури;
- національна культура в історичному контексті;
- людина, вселюдське і національне в культурі;
- педагогічна культура;
- методична культура тощо.

До змісту культурно-освітньої роботи із здобувачами освіти включені:

I. Поглиблення знань про національну культуру, історію та сьогодення міста Кропивницького та Кіровоградщини:

1. Відвідування краєзнавчого музею та будинку-музею братів Ельворті.
2. Відвідування обласної універсальної наукової бібліотеки імені Д.І. Чижевського.
3. Перегляд виставки прикладного мистецтва, живопису у обласному художньому музеї та музеї імені Осмьоркіна міста Кропивницького.
4. Поїздки до православних храмів Кіровоградщини з метою ознайомлення слухачів з історією християнської релігії.
5. Екскурсії до музею розвитку українського театру на хуторі Надія, відвідування вистав у Кіровоградському академічному обласному українському музично-драматичному театрі імені М.Л. Кропивницького.

II. Організація зустрічей з членами обласної організації національної спілки письменників України, обласного літературного об'єднання «Степ»; презентації нових видань письменників-земляків.

III. Проведення літературних віталень з участю лауреатів державних та обласних премій.

IV. Участь у проведенні занять культурологічного семінару працівників КЗ «КОШПО імені Василя Сухомлинського».

Методичний проект

Післядипломна педагогічна освіта має забезпечувати створення таких умов, за яких кожний педагогічний працівник мав би реальні можливості для того, щоб вільно рухатися у цивілізаційному освітньому просторі й самореалізуватися як особистість, фахівець і носій національних освітніх цінностей.

А. Бик

Тема: «Формування індивідуальної траєкторії підвищення рівня професійної компетентності педагога засобами методичної роботи».

Провідна ідея проекту: створення умов та знаходження механізмів оновлення форм науково-методичного супроводу педагогічних працівників для максимальної реалізації індивідуального потенціалу педагога.

Актуальність.

Давня мудрість говорить: «Хто стоїть на місці, той відстає. А хто не хоче відставати, мусить рухатися вперед, і не зупинятися, досягнувши вершини, а підійматися вище». У цьому полягає основна місія сучасного педагога закладу освіти.

XXI століття називають «століттям освіти», «століттям гуманітарного мислення», «століттям творчої особистості».

Усе більшої актуальності набувають питання, пов'язані з посиленням безперервного характеру навчання і професійного удосконалення педагога як умови його активної адаптації до нових обставин і моделей діяльності, підготовки до розв'язання нових професійних завдань.

А тому все актуальнішими стають завдання:

- Забезпечення стратегічно цільового підходу до організації навчання педагогічних кадрів.
- Формування інноваційної культури педагогів, здатних адекватно сприймати інновації й творчо реалізовувати їх у практичній діяльності.
- Розвиток технологічної компетентності; інформаційної культури педпрацівників.

Модель сучасного педагога закладу освіти передбачає готовність до застосування нових освітніх ідей, здатність постійно навчатися, бути у постійному творчому пошуку. Саме тому основною метою саморозвитку й самоосвіти вчителя має стати досягнення бажаного рівня професійної компетентності.

Кожен сучасний учитель має усвідомити, що самоосвіта – це:

- самостійний спосіб отримання знань в певній галузі науки, мистецтва,

техніки, політичного життя, культури, ремесла;

- навчання, яке планується та здійснюється самостійно;
- безперервний процес саморозвитку та самовдосконалення педагогів;
- постійне поповнення професійної та загальнокультурної інформації й систематичне оновлення індивідуального і соціального досвіду.

З чого треба почати? Початок роботи потребує чіткого визначення:

- на якому рівні професійної компетентності знаходиться конкретний педагог у даний час;
- наскільки він здатен до зростання;
- чи здатний до самоосвітньої діяльності;
- якої саме методичної допомоги він потребує тощо.

Також педагог має визначитися зі своїми інтересами. Саме вони повинні стати фундаментом його розвитку. Звичайно, можна змусити людину робити те, що йому не подобається, але в самоосвіті це буде мов крапля води, що падає у розпеченій пустелі на пісок – вона встигне випаруватися, навіть не досягнувши мети. Інтерес – це те, що задасть тонус всієї самоосвітньої діяльності.

Важлива роль в реалізації цих завдань, в забезпеченні якісних змін в освіті належить післядипломній педагогічній освіті.

Післядипломна педагогічна освіта стає нині більш персоніфікованою, надаючи кожному вчителю ширші можливості для оновлення, удосконалення, поглиблення своєї професійної підготовки в прийнятний для нього спосіб, у тому числі шляхом дистанційного навчання із застосуванням нових інформаційних технологій.

Наше розуміння науково-методичного супроводу полягає в тому, що є процес безперервної професійної взаємодії суб'єктів з метою пошуку, обґрунтування, практичного впровадження, апробації нових підходів до розв'язання проблем освітньої практики.

Методична робота – це основний компонент безперервної освіти педагогів, здійснюється практично постійно і найбільш повно враховує запити та потреби педагогічних працівників.

У нових освітніх умовах методичні служби, крім традиційних (компенсаторної, інформаційної, консультативної), здійснюють нові функції (фасилітативні, дослідницькі, проектувальні).

Мета проекту: вдосконалення діяльності методичної служби з підвищення професійної компетентності педагогічних працівників Кіровоградської області в міжкурсовий період, формування у них стійкої мотивації до самовдосконалення, саморозвитку.

Цілі проекту:

- оптимізація діяльності методичних кабінетів (центрів) органів управління освітою райдержадміністрацій, міських рад, об'єднаних територіальних громад шляхом переорієнтації їх в сервісні центри;
- розробка інноваційної мережевої моделі методичного супроводу професійного зростання педагога, спрямованої на комплексне забезпечення процесу безперервної педагогічної освіти.

Завдання проекту:

1. Створити оптимальні умови для забезпечення безперервної самоосвітньої діяльності педагогічних працівників у міжкурсовий період.

2. Сприяти формуванню позитивної мотивації педагогічних працівників до самостійного вибору форм і змісту підвищення кваліфікації.

3. Забезпечити науково-методичний супровід для побудови індивідуальних освітніх траєкторій фахового зростання педагогічних працівників відповідно до їх фахових уподобань і рівня професійної підготовки.

4. Модернізувати інформаційно-освітнє середовище післядипломної педагогічної освіти шляхом:

- створення мережевої взаємодії із всіма закладами освіти регіону;
- створення умов для самореалізації особистості педагога в сучасному суспільстві, розвитку творчого потенціалу вчителів;
- удосконалення і упровадження інноваційних технологій навчання дорослих;
- надання педагогічним працівникам можливості реалізувати свої творчі здібності;

5. Розкрити перспективи впровадження методичних напрацювань у практичну діяльність педагогічних працівників.

Очікувані результати.

1. Створення мережі методичного сервісу для здійснення підвищення рівня професійної компетентності у міжкурсовий період.

2. Формування досвіду організації роботи методичних кабінетів, центрів з питань координації індивідуальної траєкторії розвитку педагогічних працівників.

3. Виявлення та презентація інноваційних ідей в роботі методистів, педагогів;

4. Популяризація ефективних форм організації самоосвіти.

Учасники проекту: працівники обласного навчально-методичного центру освітнього менеджменту та координації діяльності методичних служб КЗ «КОШПО імені Василя Сухомлинського», методичних кабінетів (центрів) органів управління освітою райдержадміністрацій, міських рад, об'єднаних територіальних громад, педагогічні колективи закладів освіти.

Предмет дослідження: процес проектування методичної роботи з питань самоосвіти педагогів на базі методичних служб.

Об'єкт дослідження: система індивідуальної самоосвітньої діяльності.

Етапи реалізації проекту

I. Діагностичний.

Терміни реалізації: вересень.

Мета: сформувати особистісну потребу та психологічну готовність педагогів для підвищення професійної компетентності засобами самоосвіти.

Зміст роботи:

Аналіз стану методичного супроводу педпрацівників району з урахуванням змін в освітньому просторі, визначення основних напрямків методичного впливу на якість освітнього процесу.

Вивчення ринку потреб у методичних послугах.

Аналіз і систематизація тенденцій, запитів, потреб суб'єктів освітньої системи.

Виявлення сильних і слабких позицій педагогів з питань формування індивідуальної траєкторії розвитку, визначення шляхів подолання труднощів.

Форми роботи:

Аналіз і обговорення вхідних результатів діагностичних анкет педпрацівників.

Оформлення виставки наукової і науково-методичної літератури, матеріалів.

Педагогічної преси, інтернет-видань в бібліотеці, методичному кабінеті.

Надання допомоги педагогічним працівникам у визначенні їх освітніх цілей.

Вибір доцільних форм, методів, змісту міжкурсового навчання.

Проведення методичних хвилинки за певними питаннями («Які ідеї мене більш за все зацікавили і які я буду запроваджувати в практиці?», «Які ідеї можуть використовувати інші вчителі?»).

Очікувані результати.

Психологічна готовність педагогів до інноваційної діяльності.

Активізація самоосвітньої діяльності педагогів на основі самооцінки професійного рівня та розвиток творчого потенціалу педагогічних працівників.

II. Теоретичний етап.

Термін реалізації: жовтень.

Мета:

Ознайомлення з теоретичними засадами самоосвіти педагога в сучасних умовах як ефективного шляху підвищення кваліфікації у міжтестастійний період.

Формування груп педпрацівників з урахуванням рівня професійної компетентності, довіду роботи

Зміст роботи:

- Аналіз літератури з обраної методичної проблеми.
- Аналіз досвіду впровадження теми (зарубіжного і вітчизняного).
- Аналіз наявного педагогічного потенціалу кожного педагогічного працівника.
- Розробка структури планування самоосвіти педагогічного працівника.
- Розробка індивідуальних траєкторій розвитку педагогічних працівників.

Форми роботи:

Проведення інформаційно-методичних занять із педагогами.

Створення «методичного кейса».

Презентація форм проектування та розвитку індивідуальної траєкторії розвитку педагога.

Очікувані результати:

- Підвищення професійної компетентності педагога засобами планування індивідуальної траєкторії розвитку педагога.

•Піліпшення роботи методичних форм на основі створення системи самоосвіти педагога.

III. Корекційний етап.

Термін реалізації: листопад-грудень.

Мета: створити умови для реалізації поставлених завдань щодо підвищення кваліфікації педагогана основі самоосвіти.

Зміст роботи:

- Створення умов для добровільної сертифікації вчителів.
- Оформлення довідкового інформаційного куточка з вище зазначеної проблеми в методичному кабінеті.
- Вивчення досвіду роботи педагогів інших закладів освіти, які працюють над аналогічними проблемами.
- Створення консультаційного пункту в методичному кабінеті.
- Створення творчих та експертних груп із залученням педагогів та методистів інших закладів освіти для роботи в проекті.

Очікувані результати:

Наявність чітких уявлень і готовність педагогів до реалізації поставлених завдань щодо удосконалення та підвищення якості освітнього процесу засобами самоосвіти. Формування сучасного іміджу закладу освіти.

IV. Практичний етап

Термін реалізації: січень-травень.

Мета: створення особистісно орієнтованої моделі методичної роботи щодо поглиблення якості освітнього процесу.

Зміст роботи:

- Надання маркетингових послуг.
- Мережева взаємодія.
- Науково-методичний супровід інноваційної діяльності.
- Участь у професійних конкурсах, проектах.
- Проведення системи групових та індивідуальних методичних заходів.
- Створення банку інформації щодо впровадження проекту.
- Підготовка методичних продуктів за результатами упровадження проекту.

Очікувані результати:

Осмислення педагогами своїх проблем, посилення мотивованого саморозвитку, самовдосконалення, формування індивідуального стилю професійної діяльності.

V. Підсумковий етап.

Термін реалізації: травень-червень.

Мета: здійснення моніторингу динаміки змін роботи професійної компетентності педагогів, підбиття підсумків роботи в проекті, оцінка рівня самореалізації педагогів.

Зміст роботи:

- Анкетування педагогів, визначення рівня їх методичної кваліфікації з проблеми, систематизація самоосвіти педагогів.
- Систематизація й узагальнення отриманих результатів методичної

роботи.

- Проведення колективних заходів.
- Створення інноваційної бази даних за результатами проекту.
- Визначення напрямків подальшої модернізації методичної служби.
- Моделювання системи науково-методичного супроводу розвитку професійної компетентності педагога.

Форми роботи:

Вивчення результативності індивідуальної траєкторії розвитку педагога (анкетування, тестування, співбесіди тощо).

Вивчення стану атестаційного процесу в закладах освіти.

Презентація методичних матеріалів щодо науково-методичного супроводу безперервного професійного розвитку педагогів.

Очікувані результати:

- Утворення моделі надання методичних послуг педагогічним та керівним кадрам району.
- Удосконалення якості надання освітніх послуг.
- Активізація самоосвітньої діяльності педагогів на основі самооцінки професійного рівня та розвиток творчого потенціалу педагогічних працівників.

Додаток 7

**Діагностична карта педагогічної оцінки
та самооцінки готовності вчителя до саморозвитку**

Мета: оцінити та визначити рівень сформованості у педагога вмій та навичок до саморозвитку.

Прізвище, ім'я, по батькові _____

Який предмет викладає _____

Стаж роботи _____

	I. Мотиваційний фактор (9-81 бал)	
1	Усвідомлення особистої та суспільної значущості безперервної освіти в педагогічній діяльності	1 2 3 4 5 6 7 8 9
2	Наявність стійких пізнавальних інтересів у педагогіці та психології	1 2 3 4 5 6 7 8 9
3	Почуття обов'язку та відповідальності	1 2 3 4 5 6 7 8 9
4	Допитливість	1 2 3 4 5 6 7 8 9
5	Прагнення отримати високу оцінку свого саморозвитку	1 2 3 4 5 6 7 8 9
6	Потреба у психолого-педагогічній самоосвіті (ППС)	1 2 3 4 5 6 7 8 9
7	Потреба у самопізнанні	1 2 3 4 5 6 7 8 9
8	Рангове місце ППС серед 9 найбільш значущих для вчителя видів діяльності	1 2 3 4 5 6 7 8 9

9	Впевненість у своїх силах	1 2 3 4 5 6 7 8 9
	II. Когнітивний компонент (6-54 бали)	
1	Рівень загальноосвітніх знань	1 2 3 4 5 6 7 8 9
2	Рівень загальноосвітніх умінь	1 2 3 4 5 6 7 8 9
3	Рівень педагогічних знань та вмінь	1 2 3 4 5 6 7 8 9
4	Рівень психологічних знань та вмінь	1 2 3 4 5 6 7 8 9
5	Рівень методичних знань та вмінь	1 2 3 4 5 6 7 8 9
6	Рівень спеціальних знань	1 2 3 4 5 6 7 8 9
	III. Морально-вольовий компонент (9-81 бал)	
1	Позитивне ставлення до освітнього процесу	1 2 3 4 5 6 7 8 9
2	Критичність	1 2 3 4 5 6 7 8 9
3	Цілеспрямованість	1 2 3 4 5 6 7 8 9
4	Прагнення	1 2 3 4 5 6 7 8 9
5	Працездатність	1 2 3 4 5 6 7 8 9
6	Вміння доводити справи до кінця	1 2 3 4 5 6 7 8 9
7	Самостійність	1 2 3 4 5 6 7 8 9
8	Сміливість	1 2 3 4 5 6 7 8 9
9	Самокритичність	1 2 3 4 5 6 7 8 9
	IV. Гностичний компонент (16-144 бали)	
1	Вміння ставити і вирішувати пізнавальні задачі	1 2 3 4 5 6 7 8 9
2	Гнучкість та оперативність мислення	1 2 3 4 5 6 7 8 9
3	Спостережливість	1 2 3 4 5 6 7 8 9
4	Схильність до аналізу педагогічної діяльності	1 2 3 4 5 6 7 8 9
5	Креативність та її прояв у педагогічній діяльності	1 2 3 4 5 6 7 8 9
6	Схильність до синтезу та узагальнення	1 2 3 4 5 6 7 8 9
7	Пам'ять та її оперативність	1 2 3 4 5 6 7 8 9
8	Вміння слухати	1 2 3 4 5 6 7 8 9
9	Вміння володіти різними видами читання	1 2 3 4 5 6 7 8 9
10	Вміння виокремлювати та засвоювати конкретний зміст	1 2 3 4 5 6 7 8 9
11	Вміння доводити та відстоювати власні твердження	1 2 3 4 5 6 7 8 9
12	Вміння систематизувати, класифікувати	1 2 3 4 5 6 7 8 9
13	Вміння бачити протиріччя та проблеми	1 2 3 4 5 6 7 8 9
14	Вміння застосовувати знання й уміння у новій ситуації	1 2 3 4 5 6 7 8 9
15	Вміння відмовитися від усталених шаблонів	1 2 3 4 5 6 7 8 9
16	Незалежність суджень	1 2 3 4 5 6 7 8 9
	V. Організаційний компонент (7-6 балів)	
1	Вміння планувати час	1 2 3 4 5 6 7 8 9
2	Вміння планувати свою роботу	1 2 3 4 5 6 7 8 9
3	Вміння перебудовувати систему діяльності	1 2 3 4 5 6 7 8 9
4	Вміння працювати в бібліотеці, Інтернеті, з комп'ютером	1 2 3 4 5 6 7 8 9
5	Вміння орієнтуватися в класифікації джерел	1 2 3 4 5 6 7 8 9
6	Вміння володіти різними прийомами фіксації прочитаного	1 2 3 4 5 6 7 8 9

7	Вміння користуватися оргтехнікою та банком комп'ютерної інформації	1 2 3 4 5 6 7 8 9
	VI. Здатність до самоуправління у педагогічній діяльності (5-45 балів)	
1	Самооцінка самостійної особистої діяльності	1 2 3 4 5 6 7 8 9
2	Здатність до самоаналізу та рефлексії	1 2 3 4 5 6 7 8 9
3	Здатність до самоорганізації та мобілізації	1 2 3 4 5 6 7 8 9
4	Самоконтроль	1 2 3 4 5 6 7 8 9
5	Працьовитість та старанність	1 2 3 4 5 6 7 8 9
	VII. Комунікативні здібності (5-45 балів)	
1	Здатність акумулювати і використовувати досвід самоосвітньої діяльності колег	1 2 3 4 5 6 7 8 9
2	Здатність до співпраці та взаємодопомоги у професійному педагогічному саморозвитку	1 2 3 4 5 6 7 8 9
3	Здатність організувати самоосвітню діяльність інших	1 2 3 4 5 6 7 8 9
4	Здатність відстоювати свою точку зору та переконувати інших у процесі дискусії	1 2 3 4 5 6 7 8 9
5	Здатність уникати конфліктів у процесі спільної діяльності	1 2 3 4 5 6 7 8 9

Примітка: після заповнення діагностичної карти оцінки та самооцінки готовності до саморозвитку підраховується загальна кількість балів:

0-240 балів – низький рівень готовності до саморозвитку;

240-400 балів – середній рівень готовності до саморозвитку;

400-522 бали – високий рівень готовності до саморозвитку.

Зведений результат: _____ балів;

_____ рівень готовності до саморозвитку.

Добірка різноманітних онлайн-ресурсів для самоосвіти «Прометеус»

Надзвичайно якісні онлайн-курси від викладачів провідних українських вищих навчальних закладів. Бізнес-англійська, підготовка до ЗНО, фінансовий менеджмент, історія, культурологія, філософія, основи програмування та багато іншого ви можете знайти на цьому сайті. Після вивчення матеріалу ви проходите онлайн-тестування та отримуєте сертифікат, затверджений викладачем курсу! Всі лекції викладаються українською мовою, а навчання та отримання електронного сертифікату є безкоштовними.

«Languages»

На цьому сайті можна вивчати 50 різних мов! А викладають їх також на 25 мовах. Незалежно від того, якою є ваша рідна мова, українська чи російська, ви можете освоїти ще десятки мов безкоштовно. Також ресурс є універсальним не тільки у багатомовності: ви можете читати, дивитись відеолекції, завантажувати аудіоуроки, вибирати окремі теми для вивчення та вчитись із різних пристроїв!

«ВебПромоЕкспрес»

Ці відеолекції прийдуться до душі усім працівникам інформаційної сфери. Адже вони часто працюють віддалено і для підвищення кваліфікації тут є курси з журналістики, реклами, піару тощо.

«EngVid»

Цей сайт допоможе тим, хто вивчає англійську мову. Лекції від різних викладачів спрямовані на базовий рівень знань і на тих, хто вже володіє англійською мовою на певному рівні. Також можна обрати лекції за власними потребами: є бізнес-англійська, англійська для подорожей, розмовна англійська, граматики та лекції, спрямовані допомогти скласти міжнародний тест на рівень знання англійської мови.

«ED ERA»

Нові якісні онлайн-курси українською мовою. Є лекції з різних тем: українська мова та література, 3Dмоделювання, вивчення основ прав людини тощо. Курси є безкоштовними, створені молодими спеціалістами різних галузей.

«Освіта онлайн»

Цей зручний сайт допоможе усім, хто готується до ЗНО. Тут можна підготуватись до усіх потрібних предметів безкоштовно та не виходячи з дому.

«Coursera»

Цей сайт містить курси з безлічі спеціальностей різними мовами, але навіть це у ньому не найкраще! Курси викладаються від провідних американських ВНЗ. А ще, у разі вдалого складання тесту по закінченню курсу, ви отримуєте затверджений сертифікат.

«ВУМ»

40 безкоштовних онлайн-курсів українською мовою. Містить не лише різні лекції з певних спеціальностей та галузей, а й, наприклад, навчить правильно

розподіляти сімейний бюджет чи контролювати виконання роботи державними установами.

«DOU»

Сайт містить не тільки світові та вітчизняні новини ІТ-сфери, але і добірку чудових тематичних курсів. Його зручність полягає в тому, що можна знайти курси як українською, так і російською мовами.

«Polskijazyk»

Ресурс спеціалізується на вивченні польської мови. Викладається російською та українською мовами. Спонсорується МЗС Польщі та є абсолютно безкоштовним для усіх бажаючих почати вчити польську. Буде корисним і тим, хто вже почав вчити цю мову, але розрахований навіть на тих, хто взявся вивчати польську з нуля.

«Programm»

Курси для безкоштовного навчання програмістів. Не просто лекції, а й практичні завдання. Для цих курсів потрібно мати знання англійської мови (це обов'язково для усіх, хто планує займатись програмуванням), але його головний бонус у тому, що сайт містить практичні завдання за які ви можете отримати грошову винагороду. Це може стати додатковою мотивацією вивчати програмування.

«Photoshopsecrets»

Ресурс для тих, хто мріє навчитись користуватись фотошопом для роботи. Ці курси допоможуть оволодіти програмою, навіть якщо ви новачок.

«Platzi»

Сайт для читачів, які вже володіють англійською мовою. Адже саме нею на цьому ресурсі викладають курси з дизайну, ведення бізнесу, програмування та іншого.

ЛІТЕРАТУРА ТА ДЖЕРЕЛА

1. Боровік О.М. До питання про зміст поняття «індивідуальна освітня траєкторія розвитку вчителя» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://goo.gl/yWPny7>.
2. Демидюк В. Топ – 15 корисних ресурсів для самоосвіти [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://goo.gl/xqBwEs>.
3. Використання нових методів роботи. Карти знань [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://goo.gl/JNx5dA>.
4. Водолазська Т. Керівник – управлінець – лідер / Т. Водолазська, Р. Гавриш // Управління освітою. – №3 (279). – 2012. – С. 4-12.
5. Водолазська Т. Портфоліо особистих досягнень слухача курсів підвищення кваліфікації / Т. Водолазська, Р. Гавриш // Освіта Полтавщини. – №25-26. – 2011. – С. 64-67.
6. Вчитель: Самооцінювання / упоряд. Н. Мурашко. – К., 2007. – 128с.
7. Гриневич Л. Діти мають здобути в школі уміння і компетентності 21 століття [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://goo.gl/D6wte5>.
8. Кірішко Л.М. Формування індивідуальної траєкторії підвищення рівня професійної компетентності педагога в сучасних умовах /Л.М. Кірішко// Науково-методичний вісник № 53.– Кропивницький: КЗ «КОІППО імені Василя Сухомлинського», 2017, С. 15-25. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://goo.gl/iDyKgM>.
9. Концепція реалізації державної політики у сфері реформування загальної середньої освіти «Нова українська школа» на період до 2029 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://goo.gl/ti2FV3>.
10. Королук С.В. Розвиток управлінської культури керівника загальноосвітнього закладу в процесі підвищення кваліфікації : дис. канд. пед. наук : 13.00.01 / Світлана Вікторівна Королук. – К., 2005. – 232 с.
11. Постельняк А.І., Половенко О.В. Система навчання працівників районних (міських) методичних кабінетів (центрів) і методичного активу. Самоосвіта методиста: навчально-методичний посібник / А.І. Постельняк, О.В. Половенко. – Кіровоград: Видавництво обласного інституту післядипломної педагогічної освіти імені Василя Сухомлинського, 2006. – 76 с.
12. Олійник В.В. Безперервний професійний розвиток педагога в умовах реалізації Національної стратегії розвитку освіти в Україні на 2012-2021 роки / В.В. Олійник // Науково-методичне забезпечення діяльності освітніх округів в умовах реформування освітньої галузі: темат. зб. пр. Всеукр. наук.-практ. семінару в рамках Всеукр. школи новаторства кер., наук.-пед. і пед. працівників післядиплом. пед. освіти / упоряд.: Н.В. Любченко [та ін.]; за заг. ред. В.В. Олійника; Нац. акад. пед. наук України. – Рівне : ПП Лапсюк, 2012. – С. 3-13. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://goo.gl/2S7Zc9>.
13. Полякова Г. Напрями моделювання індивідуальної траєкторії безперервної освіти й самоосвіти педагогічних працівників [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://goo.gl/emsxB3>.
13. Тевлін Б. Резерви підвищення професійної майстерності вчителів / Б. Тевлін // Завуч (Шкільний світ). – 2004. - №11. – С.3-6.
14. Сидоренко В.В. Акмеограма як засіб самооцінювання й професійного саморозвитку педагогічних працівників протягом міжтестастійного циклу [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://goo.gl/KhSNVz>.
15. Фуллан М. Сили змін. Вимірювання глибини освітніх реформ / М.Фуллан. – Львів : Літопис, 2000. – 272.
16. О. Галаган «Стратегія розвитку методичної служби. Майстер-клас. Науково-методичний супровід безперервної освіти педагогічних працівників» // Управління освітою № 3 (68), 2012. – С. 2-15.
17. Жорова І.Я. Самоосвіта педагога як умова підвищення його професійної компетентності: методичні рекомендації / І.Я. Жорова, Т.О. Кузьмич, Л.М. Назаренко. – Херсон: РПО, 2012. – 48 с.

Половенко О.В., Кірішко Л.М.

Безперервна освіта педагога за індивідуальною освітньою траєкторією

Навчально-методичний посібник

Підписано до друку 09.02.2018 р.
Формат 60×84/16. Папір офсетний. Гарнітура Times New Roman.
Друк – принтер. Тираж 10 прим.
Зам. № 285

КЗ «КОІППО імені Василя Сухомлинського», вул. Велика Перспективна, 39/63,
Кропивницький, 25006

Віддруковано в лабораторії інформаційно-методичного забезпечення
освітнього процесу КЗ «КОІППО імені Василя Сухомлинського», вул. Велика
Перспективна 39/63, Кропивницький, 25006