

ГОЛОВНЕ УПРАВЛІННЯ ОСВІТИ І НАУКИ  
ЧЕРКАСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ ДЕРЖАВНОЇ АДМІНІСТРАЦІЇ

ЧЕРКАСЬКИЙ ОБЛАСНИЙ ІНСТИТУТ  
ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ  
ЧЕРКАСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ РАДИ

## **ІННОВАЦІЙНІ ФОРМИ НАУКОВО-МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ З ПЕДАГОГІЧНИМИ ПРАЦІВНИКАМИ**

*(за матеріалами науково-методичного Інтернет-семінару «Сучасний  
шкільний методичний кабінет – центр інформаційно-методичного  
забезпечення зростання педагогічної майстерності вчителів»)*

Черкаси  
2011

Інноваційні форми науково-методичної роботи із педагогічними працівниками. – Черкаси: Видавництво Черкаського обласного інституту післядипломної освіти педагогічних працівників, 2011. - 88 с.

**Упорядник:**

**Гладка Н.М.**, завідувач лабораторії розвитку освіти та педагогічних інновацій Черкаського обласного інституту післядипломної освіти педагогічних працівників Черкаської обласної ради

У збірнику вміщено кращі матеріали педагогічних працівників, які брали участь у інтернет-семінарі «Сучасний шкільний методичний кабінет – центр інформаційно-методичного забезпечення зростання педагогічної майстерності вчителів» (розділ «Інноваційні форми методичної роботи»). Ці матеріали стануть у нагоді працівникам методичних служб, керівникам закладів освіти під час організації ефективної науково-методичної роботи з педагогічними працівниками.

Затверджено на засіданні Вченої ради інституту.  
Протокол № 3 від 30.08.2011 року

## ЗМІСТ

ПЕРЕДМОВА	4
Хронік Т.Є. Інноваційні форми науково-методичної роботи з педагогічними працівниками	6
Горленко О.Г. Психолого-педагогічні аспекти готовності вчителя до інноваційної діяльності	15
Дідик І. Т. Інноваційні форми методичної роботи – крок до поліпшення якості освіти	23
Ходій С. С. Інноваційні форми методичної роботи. Особливості роботи з резервом керівних кадрів	28
Дзега В.Д., Янголь М.П. Організаційно-методична робота з розвитку професійної компетентності в умовах експериментальної діяльності у малокомплектній школі.	36
Гладун Т.В. Інноваційні форми методичної роботи (з досвіду роботи)	45
Буга Л.П. Особливості діяльності шкільної методичної служби	53
Рудова Н.М. Інноваційні форми методичної роботи (інтерактивні підходи)	67
Гнатишина О.В. Системи підготовки учителів до інноваційно діяльності	78

## ПЕРЕДМОВА

Ми живемо та працюємо у той час, коли рівень академічних знань освітян став менш вагомими, на зміну приходять нові показники якості освіти: стійка мотивація пізнання нового, постійна здатність педагогічних працівників до самоосвіти, усвідомлення ними необхідності навчатися впродовж життя. Допомогти вчителю адаптуватися в інноваційному просторі, створити умови для самовираження та самоствердження – безпосередній обов'язок регіональних методичних служб. Матеріали учасників інтернет-семінару «Сучасний шкільний методичний кабінет – центр інформаційно-методичного забезпечення зростання педагогічної майстерності вчителів» допоможуть готувати вчителя інноваційного типу, готового до вмотивованої педагогічної діяльності.

Завідувачем РМК відділу освіти Городищенської райдержадміністрації Хронік Т.Є. представлені матеріали щодо основних форм реалізації інноваційної освітньої діяльності – педагогічних експериментів, які здійснюються на всеукраїнському та регіональному рівнях. У статті подані технології впровадження та проведення педагогічних експериментів у загальноосвітніх навчальних закладах Городищини. Дослідно-експериментальна робота – це поєднання пошуку найбільш ефективної педагогічної системи через дослідну роботу, розробку програми експерименту та її реалізацію, включаючи і процес удосконалення масової педагогічної практики на основі отриманих результатів експерименту

Горленко О.Г., завідувач ММК відділу освіти Канівського міськвиконкому, розкриває поняття професійної готовності вчителя до інноваційної педагогічної діяльності та основні принципи, на яких вона базується. Подаються рівні сформованості готовності вчителів до педагогічних інновацій та її види. Звертається увага на формування вмінь учителя, що лежать в основі інноваційної діяльності, хоча одним із її важливих чинників залишається його творчість.

«Головне завдання відділу освіти, районного методичного кабінету та дирекції школи - розгледіти, а іноді відчуті здатність до творчості, вчасно дати поштовх, який викликає бажання ступити вперед», - зауважує завідувач РМК Жашківської райдержадміністрації Дідик І.Т., в роботі якого представлено досвід трьохрічної роботи Жашківського РМК по впровадженню нетрадиційних форм методичної роботи.

Ходій С.С., методист районного методичного кабінету відділу освіти Городищенської райдержадміністрації розкриває питання підвищення рівня підготовки резерву керівних кадрів. Реалізація основних завдань національної освіти залежить від ефективного управління школою. Тому надзвичайно важливо яким буде керівник закладу, які він має позиції щодо інновацій, покращення якості освіти. Стаття містить теоретичні, методичні та практичні рекомендації для організації роботи з резервом педагогічних кадрів, які розкривають технологію методичної роботи з педагогічними кадрами, яка базується на теоретичній, методичній та психологічній підтримці майбутніх керівників навчальних закладів. Особлива увага приділена інноваційним

формам і методам: тренінгам, семінарам-практикумам, самоосвітній діяльності, діловим іграм, використанню педагогічного досвіду в управлінській діяльності закладів освіти.

Керівники Степанівської ЗОШ I-II ступенів Драбівського району Дзєга В.Д., Янголь М.П. розкривають проблему функціонування сільської малокомплектної школи. Не випадково на часі постало питання удосконалення професійної компетентності сільських учителів, введення сільських шкіл у сучасний інноваційний освітній простір.

У роботі Гладун Т.В., заступника директора з навчально-виховної роботи Мельниківського НВК Чорнобаївської районної ради, представлені окремі аспекти інноваційних форм методичної роботи у межах традиційної системи навчання. Даний матеріал стане у нагоді при підготовці до методичних заходів, допоможе урізноманітнити форми науково-методичної роботи.

Заступник директора Монастирищенського НВК «Ліцей-ЗОШ I-III ступенів «Ерудит» Буга Л.П. подає матеріали із досвіду роботи шкільної методичної служби, як проміжної ланки, робота якої направлена на реалізацію завдань освітнього закладу.

Рудова Н.М., вчитель світової літератури Черкаського навчально-виховного об'єднання “Дошкільний навчальний заклад - спеціальна загальноосвітня школа I-III ступенів № 37” Черкаської міської ради», вказує на те, що цінним у методичній роботі є орієнтація вчителів на творчість, моделювання самореалізації особистості, створення дослідницької атмосфери та пошук нових педагогічних технологій.

Гнатишина О.В., заступник директора з навчально – виховної роботи Уманської загальноосвітньої школи I- III ступенів № 3 Уманської міської ради Черкаської області в своїй статті розкриває процес формування готовності педагогів до інноваційної діяльності, визначає роль методичної служби у розвитку інноваційної діяльності педагогічних працівників, представляє опис власного проекту «Формування творчої компетентності вчителя».

**Т.Є.Хронік**, завідувач районного методичного кабінету  
відділу освіти Городищенської райдержадміністрації

## **ІННОВАЦІЙНІ ФОРМИ НАУКОВО-МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ З ПЕДАГОГІЧНИМИ ПРАЦІВНИКАМИ**

Основною ланкою в системі управління підвищенням кваліфікаційного рівня та творчо-пошукової діяльності вчителів є науково-методична робота, яка забезпечує заходи, що концентруються навколо обраної науково-методичної проблеми. Уся науково-методична робота районного методичного кабінету спрямовується на задоволення інтересів освітян у професійному зростанні, забезпечення потреб в кваліфікованих працівниках методичних служб, мотивацію їх до інноваційної діяльності, самоосвіти, а також на реалізацію науково-методичної проблемної теми «Індивідуалізація та диференціація навчання та виховання. Застосування творчого підходу у формуванні моделі творчої особистості учня».

Вирішенню цієї проблемної теми підпорядковано структуру методичної роботи та зміст, пріоритетними напрямками якої є вдосконалення загальнопедагогічної підготовки, а саме: основи професійної компетентності педагогічних працівників; створення системи самоосвітньої діяльності; організація післядипломної освіти методистів районних (міських) методичних кабінетів (центрів), поліпшення їх методологічної підготовки; вивчення, узагальнення і впровадження в практику роботи методичних служб педагогічного досвіду та наукових ідей; проведення наукових досліджень, розробка і впровадження інноваційних педагогічних технологій у систему методичної діяльності; здійснення постійного моніторингу показників роботи працівників методкабінетів у міжкурсовий період, підготовка їх до роботи в сучасних умовах модернізації структури та змісту освіти; координація дослідницько-експериментальної, пошукової, інноваційної роботи відділу освіти, районної методичної служби тощо.

Перед українською національною школою стоять надзвичайно важливі завдання: підготувати до життя людину, здатну визначити власну роль у суспільному житті, а також задовольнити власні професійні інтереси. Виконавцем цих завдань є сучасний педагог. Він має бути об'єктом особистісного і професійного зростання, вміти досягати нових педагогічних рівнів, бути носієм культури та загальнолюдських цінностей.

Отже, зростання ролі творчої особистості вчителя набуває особливої актуальності і відбувається шляхом індивідуальної науково-методичної роботи педагогів, тобто усвідомленої, цілеспрямованої, планомірної та безперервної діяльності вчителів, вдосконалення їх теоретичної та практичної підготовки.

Основна форма реалізації інноваційної освітньої діяльності – педагогічні експерименти, які здійснюються на всеукраїнському та регіональному рівнях.

Учительська молодь, при всій своїй недосвідченості, несе в собі дух творчості, пошуку. Тому головне для керівників школи — не загасити ці іскри.

Підвищення статусу національної школи у ХХІ ст. потребує нових підходів та методів роботи з педагогічними кадрами з метою піднесення їх загальної і професійної культури, покликане переорієнтувати навчально-виховний процес на становлення особистості, здатної продуктивно мислити, вирішувати життєві проблеми.

Завдання кожного сучасного закладу — створити атмосферу єдиного державного розуміння розвитку освіти, змінити орієнтацію педагогічного колективу щодо оцінювання діяльності кожного вчителя за результатами праці, організувати навчально-виховний процес на основі творчої співпраці вчителів та учнів.

В умовах сучасних вимог суспільства суттєво змінюється роль учителя, який повинен не лише дати учням знання та сформувавати вміння та навички, а й навчити їх самостійно вести пошук необхідної інформації, тобто сформувавати їх самоосвітні компетенції. Цьому сприяє досконале вивчення психологічних та вікових особливостей учнів, їхніх потреб та здібностей.

Концепція розвитку науково-методичної діяльності базується на теоретико-методологічній основі: Конституції України, Національній Доктрині розвитку освіти України у ХХІ ст., Законі «Про освіту», Державній національній програмі «Освіта», регіональних програмах, в яких чітко зазначена вимога до орієнтації науково-методичної та дослідно-експериментальної діяльності щодо розвитку ініціативи, творчості педагогічних працівників.

Потребували змін:

- мотивація професійного зростання та самовдосконалення вчителів;
- інтерес до змісту професійної діяльності;
- розуміння значущості психолого-педагогічної культури вчителя;
- самооцінка й прагнення до самореалізації.

Крім того, зазначає В.Лаврук, важливу роль у розвитку творчості та ініціативи педагогів відіграє своєчасна та об'єктивна оцінка діяльності кожного,

С.Уфімцева виділяє 4 рівні творчої педагогічної діяльності вчителя:

<b>Репродуктивний рівень</b>	<b>Раціоналізаторський рівень</b>	<b>Конструкторський рівень</b>	<b>Новаторський рівень</b>
діяльність учителя на основі відомих методик, відбір досвіду, найбільш відповідного конкретним умовам праці, рівням розвитку	внесення вчителем коректив у свою роботу, вдосконалення, модернізація існуючих рекомендацій, методик відповідно до завдань реформування	діяльність учителя з конструювання власного варіанту вирішення педагогічної проблеми, але з використанням відомих методик, рекомендацій тощо	вчитель вирішує педагогічні проблеми на принципово нових засадах, які відрізняються оригінальністю та високою результативністю

творчих можливостей учнів	освіти на основі власного досвіду		
---------------------------------	--------------------------------------	--	--

Словацький дослідник К.Ангеловські зробив спробу провести класифікацію вчителів залежно від їх ставлення до нововведень. Він виділяє 5 категорій:

<b>Новатори</b>	<b>Передовики</b>	<b>Помірні</b>	<b>Передостанні</b>	<b>Останні</b>
завжди першими сприймають, активно впроваджують і поширюють нове			не відразу зважуються до прийняття нового	сприймають нововведення в найостаннішу хвилину

Останнім часом науковцями та практиками теоретично обґрунтовані й експериментально апробовані різні моделі методичної роботи з педагогічними кадрами. Про це свідчать праці І.Багаєвої, Є.Бачинської, Л.Буркової, Р.Гілберга, Б.Дяченко, Ричарда Х. Холла, О.Сидоренко, Т.Шамової.

Для здійснення особистісно-орієнтованого підходу, зростання професійної майстерності педагогічних працівників, на думку Т.Скорик є здійснення цілеспрямованого відбору здатних творчо працювати вчителів; створення максимально сприятливих умов для інтелектуального, духовного, морально-естетичного, професійного, наукового розвитку вчителя; надання можливості реалізувати творчі індивідуальні здібності, розкрити власні потенціали.

Найпродуктивнішими формами роботи вчителів, які, як вважає В.Полторацька, сприяють розвитку мотивації, зацікавленості вчителя в підвищенні своєї педагогічної майстерності є:

- Методичні розробки нестандартних уроків;
- Виготовлення комплектів дидактичного матеріалу;
- Авторські програми спецкурсів та факультативів;
- Розробка науково-дослідницьких робіт членів шкільного методоб'єднання;
- Публікації досвіду роботи вчителів.

До організаційно-методичних заходів управління творчо-пошуковою діяльністю вчителів належать: розробка, апробація та запровадження педагогічних технологій, які забезпечують розвиток творчих здібностей; формування умов творчої та наукової діяльності вчителів; стимулювання їхньої творчої діяльності, а також навчально-методичне забезпечення.

Модель особистісно-орієнтованого підходу до росту професійної майстерності педагогічних працівників створюється у школах за такими етапами:



- Мотивація індивідуальної сфери вчителя.
- Діагностика здібностей та можливостей учителя.
- Планування та організація індивідуальних форм роботи з учителями.
- Індивідуальна практична діяльність, спрямована на розвиток особистісних здібностей.
- Практичне застосування вчителями набутих знань з метою визначення рівня досягнення поставленої мети.
- Контроль і узагальнення досягнутих результатів.
- Висновки і проектування наступної діяльності.

### **Фактори-перешкоди**

1. Власна інерція.
2. Розчарування в результаті невдач, які мали місце раніше.
3. Відсутність підтримки і допомоги керівників.
4. Ворожість оточення (завдрощі, ревнощі та ін.), яке погано сприймає ваші зміни і прагнення кращого.
5. Неадекватний зворотний зв'язок з членами колективу і керівниками, відсутність об'єктивної інформації про себе.
6. Стан здоров'я.
7. Нестача часу.
8. Обмежені ресурси, складні життєві обставини.

### **Фактори-стимули**

1. Шкільна методична робота.
2. Навчання на курсах.
3. Приклад і вплив колег.
4. Приклад і вплив керівників.
5. Організація праці в школі.
6. Увага до цієї проблеми керівників.
7. Довіра.
8. Новизна діяльності, умови роботи і можливість експериментування.
9. Заняття самоосвітою.
10. Інтерес до роботи.
11. Більша відповідальність.
12. Можливість отримання визнання в колективі.

Вимоги, координація інноваційної, пошукової, дослідно-експериментальної освітньої діяльності:

- діяльність повинна бути ретельно обґрунтованою, результативною;
- чітко визначені програми і методики проведення;
- щорічно до 25 травня заклади, на базі яких проходить експеримент, подають звіти в районний методичний кабінет;

Районна експертна комісія з питань здійснення інноваційної педагогічної діяльності в загальноосвітніх навчальних закладах:

- проводить експертизу заявок щодо доцільності проведення дослідно-експериментальної роботи;
- готує лист-клопотання на відкриття експериментального дослідження в ГУОН;

- надає рекомендації щодо відкриття, впровадження, продовження або завершення експериментальних педагогічних досліджень та педагогічних інновацій;
- координує роботу навчальних закладів, які здійснюють дослідно-експериментальну та інноваційну діяльність;
- забезпечують методичну підтримку досліджень;
- здійснюють поточний контроль за ходом експерименту в межах своїх повноважень, аналізує результати досліджень;

Відділ освіти, районний методичний кабінет заслуховують звіти закладів про хід експерименту.

Зразок наказу

### **Про організацію та проведення дослідно-експериментальної та інноваційної діяльності в 2010-2011 навчальному році**

Відповідно до Закону України «Про інноваційну діяльність», Положення про порядок здійснення інноваційної освітньої діяльності, наказів Головного управління освіти (№3, №1, Мліїв №1) та наказу відділу освіти № \_\_\_ від 28.09.2010 р. «Про організацію та проведення дослідно-експериментальної та інноваційної діяльності в закладах освіти району у 2010-2011 навчальному році» та з метою створення умов для оновлення змісту освіти й впровадження в практику загальноосвітніх навчальних закладів району нових освітніх технологій, забезпечення рівного доступу до якісної освіти, професійного розвитку педагогічних працівників

**НАКАЗУЮ:**

1. Здійснювати дослідно-експериментальну та інноваційну діяльність у навчальному закладі у 2010-2011 навчальному році за проектами та програмами Всеукраїнського, регіонального та локального рівнів. (додаток № 1).
2. Директорам навчальних закладів, які здійснюють дослідно-експериментальну та інноваційну діяльність:
  - 2.1. Забезпечити супроводження діяльності педагогічних працівників школи з реалізації дослідно-експериментальної й інноваційної діяльності за визначеними напрямками;
  - 2.2. Впорядкувати інноваційну та експериментальну діяльність у відповідності Положення про порядок здійснення інноваційної освітньої діяльності ( наказ МОН від 07.11.2000 р. № 522) та Положення про експериментальний навчальний заклад (наказ МОН від 20.02.2002р. №114), розробивши до 01 вересня 2010 року комплекс заходів на 2010-2011 навчальний рік.
  - 2.3. Надати районному методичному кабінету інформацію про проведення дослідно-експериментальної роботи та інноваційної діяльності в навчальному закладі (проміжні та остаточні результати) протягом 2010-2011 н.р. до 25 травня 2011 року. (доаток 2).
5. Районному методичному кабінету:
  - 5.1. Сприяти створенню умов для оновлення змісту освіти й впровадження в практику загальноосвітніх навчальних закладів району нових освітніх

технологій, забезпеченню рівного доступу до якісної освіти, професійного розвитку педагогічних працівників

6. Контроль за виконанням даного наказу покласти на заступника начальника відділу освіти Н.П.Жовталюк та завідувачу районним методичим кабінетом ХронікТ.Є.

Начальник відділу освіти

С.Т.Чабан

Додаток 1

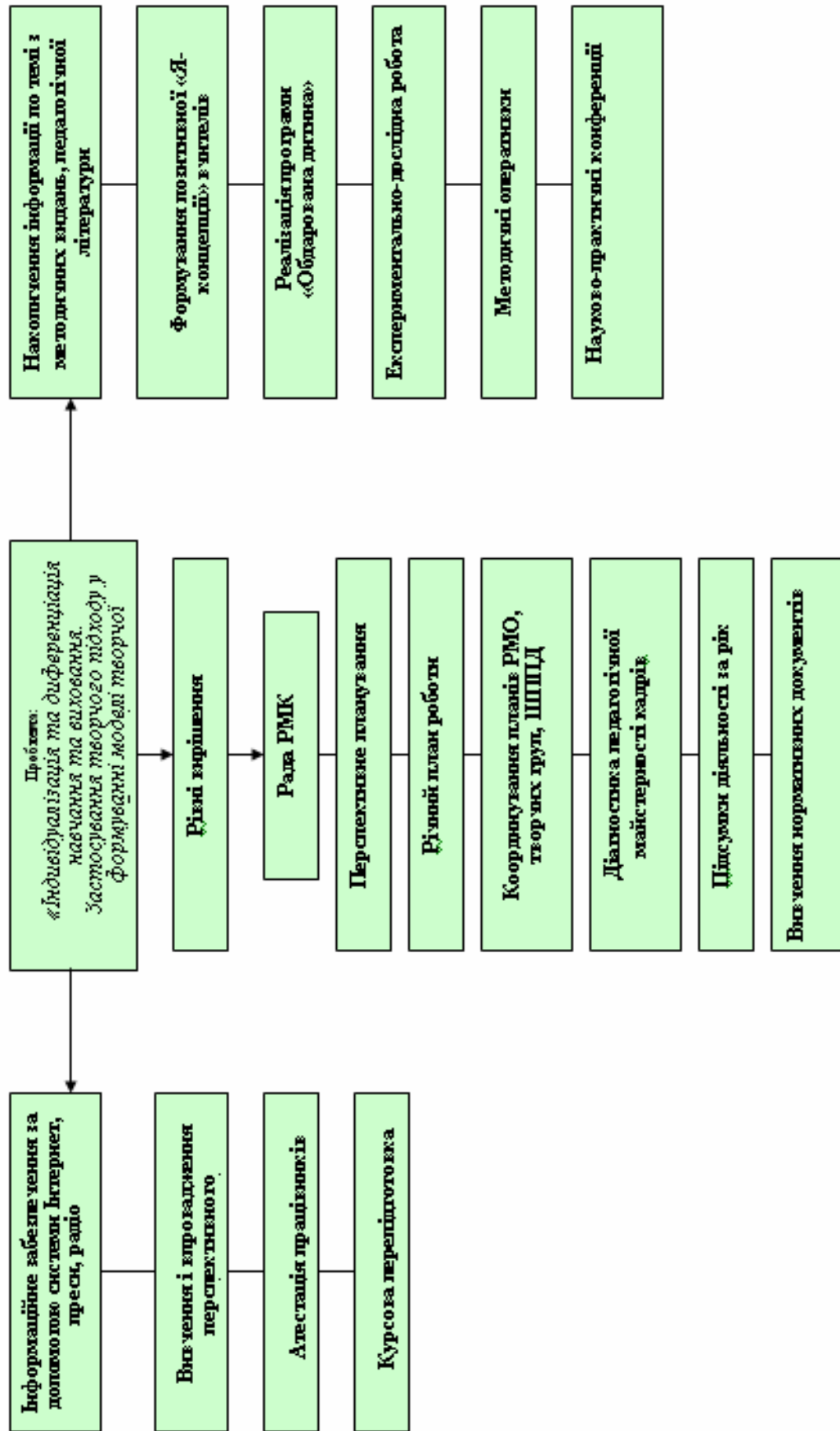
**ПЕРЕЛІК**  
**напрямів дослідно-експериментальної роботи й інноваційної діяльності,**  
**яка здійснюється в закладах освіти району протягом**  
**2010–2011 навчального року**

№	Назва навчального закладу	Проблема дослідно-експериментальної роботи	Рівень експерименту	Відповідальний експерименту
1	Городищенська ЗОШ І-ІІІ ст. №1	Особистісно орієнтована система превентивного виховання дітей та учнівської молоді	Експериментальний заклад регіонального рівня	атун В.А.
2				
3.				
4.				

## ЛІТЕРАТУРА

1. Абасов З. “Алергія” до новацій: чи є засіб для “лікування”? // Директор школи.—2005.—№12 (348).—С.5-7.
2. Андреев В.И. Диалектика воспитания и самовоспитания творческой личности.— Казань, 1988.—228с.
3. Бакурадзе А. Цілі керівника і прагнення підлеглих: як зробити так, щоб вони збігалися? // Директор школи.—2005.—№13(349).—С.11-13.
4. Виговська О.І. Творча педагогічна діяльність у цілісному навчально-виховному процесі. Автореф. на здоб. наук. ступ. канд. пед. наук.—К., 1995.—25с.
5. Лаврук В. Управлінська діяльність у навчальному закладі // Директор школи.—2006.—№8(392).—С.3-5.
6. Полторацька В. Про деякі аспекти управління професійним ростом учителя // Директор школи.—2005.—№40 (376).—С.15-18.
7. Свиридюк Т. Науково-методичне забезпечення розвитку професіоналізму вчителів англійської мови // Іноземні мови в навчальних закладах.—2006.—№1.—С.39-43.
8. Сисоєва С.О. Основи педагогічної творчості вчителя: Навчально-методичний посібник.—К.: ІСДОУ, 1994.—112с.
9. Скорик Т. Особистісно-орієнтована робота з підвищення фахового рівня вчителів // Директор школи.—2004.—№17(305).—С.8-12.
10. Урусський В. Діагностика професійної компетентності педагогічних працівників // Директор школи. —2005.—№6 (342).—С.9-13.
11. Уфимцева С. Формуємо творчу особистість // Директор школи.—2005.—№48 (384).—С.18-20.
12. Ядлось Я. Асоціація шукає однодумців! // Іноземні мови в навчальних закладах.—2006.—№2.—С.27-30.

## СТРУКТУРА ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ РАЙОНУ



Рівні реалізації інноваційної діяльності			
I рівень	II рівень	III рівень	IV рівень
Пошук і теоретичне опанування інновацій	Впровадження в практику роботи елементів інноваційних технологій	Використання інноваційних технологій в системі педагогічної діяльності вчителя	Удосконалення, систематизація узагальнення досвіду роботи за інноваційною технологією
<b>Адресат рекомендації пріоритетних форм інноваційної діяльності в закладах району</b>			
Заклади освіти		Заклади освіти	
<b>Пріоритетні форми науково-методичної діяльності</b>			
Відвідування лекцій, семінарів, конференцій, дискусій, диспути, робота з науково-педагогічною літературою, самоосвіта, круглі столи, розробка паперових уроків.	Семінари-практикуми, тренінги, практикум, відвідування уроків, педагогічний моніторинг	Педагогічний моніторинг, інноваційні технології навчання, постійно діючі семінари щодо підсистем, рольові ділові ігри, інтерактивні методи науково-методичної роботи, різні форми пропагування інноваційної технології навчання.	Опис інновацій як досвіду роботи, виступи на науково-практичних конференціях, семінарах тощо, підготовка та проведення семінарів, конференцій, практикумів тощо, участь в педагогічних ярмарках, вернісажах
<b>Інформаційно-методичні матеріали закладів освіти району</b>			
Анотація інноваційних технологій, підбір періодики з вибраних інновацій, практичні розробки, матеріали семінарів, конференцій, інформаційно-методичні тезауруси	Технології уроків, методичні тезауруси, матеріали моніторингових спостережень, матеріали семінарів-практикумів, відвіданих уроків, аналітичні довідки тощо	Навчально-методичні матеріали інноваційних технологій навчання	Методичні вернісажі, методичні дайджести, матеріали узагальненого досвіду, картотека інноваційних технологій

## ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ АСПЕКТИ ГОТОВНОСТІ ВЧИТЕЛЯ ДО ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

**Професійна готовність** є закономірним результатом спеціальної підготовки, самовизначення, освіти й самоосвіти, виховання і самовиховання. Це - психічний, активно-дієвий стан особистості, складна її якість, система інтегрованих властивостей. Така готовність регулює діяльність, забезпечує її ефективність. Одна з важливих якостей педагога, умов успішності його як професіонала – готовність до інноваційної діяльності.

Успішність інноваційної діяльності передбачає, що педагог усвідомлює практичну значущість різних інновацій у системі освіти не лише на професійному, а й на особистісному рівні. Однак уведення педагога в інноваційних процес часто відбувається спонтанно, без урахування його професійної та особистісної готовності до інноваційної діяльності.

**Готовність до інноваційної педагогічної діяльності** – особливий особистісний стан, що передбачає наявність у педагога мотиваційно-ціннісного ставлення до професійної діяльності, володіння ефективними способами і засобами досягнення педагогічних цілей, здатності до творчості та рефлексії[2]. Вона є основою активної суспільної і професійно-педагогічної позиції суб'єкта, яка спонукає до інноваційної діяльності та сприяє її продуктивності.

Багато проблем, що виникають перед педагогами, які працюють в інноваційному режимі, пов'язано також із низькою інноваційною компетентністю.

**Інноваційна компетентність педагога** – система мотивів, знань, умінь, навичок, особистісних якостей педагога, що забезпечує ефективність використання нових педагогічних технологій у роботі з дітьми[2].

Компонентами інноваційної компетентності педагога є поінформованість про інноваційні педагогічні технології, належне володіння їх змістом і методикою, висока культура використання інновацій у навчально-виховній роботі, особиста переконаність у необхідності застосування інноваційних педагогічних технологій.

В інноваційних освітніх перетвореннях особливо високими є вимоги до рівня теоретичних знань і практичної підготовки вчителя. Він має вміти спрямовувати навчально-виховний процес на особистість вихованця, вибудовувати свою професійну діяльність так, щоб кожен учень мав необмежені можливості для самостійного високоефективного розвитку. А це у принципово інших вимірах визначає проблематику й зміст професійної та особистісної підготовки педагога, актуалізує необхідність створення педагогічних систем, зорієнтованих на інноваційну діяльність, і відповідно, на пошук нових підходів до підготовки майбутнього педагога. Йдеться про те, що під час навчання він **має набути**[4]:

- розвинуту творчу уяву;
- стійку систему знань, що розкривають суть, структуру і види інноваційної педагогічної діяльності;
- уміння цілеспрямовано генерувати нові нестандартні ідеї з використанням інтелектуальних інструментів і механізмів самореалізації;
- психолого-педагогічні знання про освоєння і впровадження інноваційних процесів у систему освіти;
- спеціальні психолого-педагогічні методи. Прийоми і засоби, використання яких дає змогу активно прилучатися до інноваційної педагогічної діяльності.

Педагогові інноваційного спрямування під час навчально-виховного процесу **необхідно вміти реалізовувати**[7.8]:

- педагогічний гуманізм (довіра до вихованців, повага до їх особистості, гідності, впевненість у своїх здібностях і можливостях);
- емпатійне розуміння вихованців (прагнення та вміння відчувати іншого як себе, розуміти внутрішній світ вихованців, сприймати їх позиції);
- співпрацю (поступове перетворення вихованців на співтворців педагогічного процесу);
- діалогізм (уміння слухати дитину, цікавитись її думкою, розвивати міжособистісний діалог на основі рівності, взаємного розуміння та співтворчості);
- особистісну позицію (творче самовираження, за якого педагог постає перед вихованцями не як позбавлений індивідуальності функціонер, а як особистість, котра має свою думку, відкрита у вираженні почуттів, емоцій).

У сучасних умовах інноваційна діяльність педагога має відповідати основним принципам[1]:

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

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

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

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

Отже, в структурі професійно спрямованої особистості педагога готовність до інноваційної діяльності є показником його здатності нетрадиційно розв'язувати актуальні для особистісно орієнтованої освіти проблеми.



Підготовлений до інноваційної професійної діяльності педагог має такі професійні й особистісні якості[10]:

- усвідомлення сенсу та цілей освітньої діяльності у контексті актуальних педагогічних проблем сучасної школи;

- осмислена, зріла педагогічна позиція;

- уміння по-новому формулювати освітні цілі з предмета, певної методики, досягати їх оптимально переосмислювати під час навчання;

- здатність вибудувати цілісну освітню програму, яка враховувала б індивідуальний підхід до дітей, освітні стандарти, нові педагогічні орієнтири;

- співвіднесення сучасної йому реальності з вимогами особистісно орієнтованої освіти, коригування освітнього процесу за критеріями інноваційної діяльності;

- здатність бачити індивідуальні здібності дітей і навчати відповідно до їх особливостей;

- уміння продуктивно, нестандартно організувати навчання й виховання, тобто забезпечити умови, в яких діти творили б свої результати і, використовуючи інноваційні технології, стимулювати їх розвиток;

- володіння технологіями, формами і методами інноваційного навчання, яке передбачає вміння на основі особистого досвіду й мотивів вихованців бути співтворцем мети їх діяльності, зацікавленим і компетентним консультантом та помічником у співвіднесенні мети з результатом, використанні доступних для дітей форм рефлексії та самооцінки;

- здатність бачити, адекватно оцінювати, стимулювати відкриття та форми культурного самовираження вихованців;

- уміння аналізувати зміни в освітній діяльності розвитку особистісних якостей вихованців;

- здатність до особистісного творчого розвитку, рефлексивної діяльності, усвідомлення значущості, актуальності власних інноваційних пошуків та відкриттів.

Готовність педагога до інноваційної діяльності визначають за **такими показниками**:

- усвідомлення потреби впровадження педагогічних інновацій у власній педагогічній практиці;

- інформованість про новітні педагогічні технології, знання новаторських методик роботи;

- зорієнтованість на створення власних творчих завдань, методик, налаштованість на експериментальну діяльність;

- готовність до подолання труднощів, пов'язаних зі змістом та організацією інноваційної діяльності;

- володіння практичними навичками освоєння педагогічних інновацій та розроблення нових.

Ці показники виявляють себе не ізольовано, а в різноманітних поєднаннях і взаємозв'язках. Зокрема, потреба у нововведеннях активізує інтерес до найсвіжіших знань у конкретній галузі, а успішність власної педагогічної

діяльності допомагає долати труднощі, шукати нові способи діяльності, відстоювати новаторські підходи у взаємодії з тими, хто їх не сприймає.

На основі співвідношення та міри вияву цих показників виокремлюють інтуїтивний, репродуктивний, пошуковий, творчий (продуктивний) рівні сформованості готовності до педагогічних інновацій[11]. Зупинимося на них детальніше.

**Інтуїтивний рівень** сформованості готовності до інноваційної педагогічної діяльності. Педагоги, котрих за особливостями їх мислення і практичної діяльності зараховують до цього рівня сформованості готовності, ставляться до інноваційної проблематики як до альтернативи традиційній практиці. Основою такого ставлення є емоційна, інтуїтивна налаштованість на сприйняття нового тому, що воно нове, а не на глибокі теоретичні знання особливостей інноваційної ідеї чи аналіз педагогічної практики, яка на цій ідеї базована. Педагогічна рефлексія у них не сформована.

**Репродуктивний рівень** сформованості готовності до інноваційної педагогічної діяльності. Ця категорія педагогів добре обізнана з теоретичними засадами, змістом, конкретними методиками педагогів-новаторів, нерідко застосовує елементи цих систем у власній педагогічній діяльності. Однак інновації у педагогічній практиці використовує спорадично (невпорядковано), ситуативно. Окремі педагоги вважають, що новітні технології можуть застосувати лише їхні автори. Педагогічна рефлексія у них виражена достатньо.

**Пошуковий рівень** сформованості готовності до інноваційної педагогічної діяльності. Педагоги, яких зараховують до цієї групи, намагаються працювати по-новому, втілюючи у власній діяльності відомі технології та методики навчально-виховної роботи. Вони охочі до експерименту, не приховують ні своїх успіхів, ні помилок, відкриті для публічного обговорення, осмислення педагогічних інновацій.

**Творчий рівень** сформованості готовності до інноваційної педагогічної діяльності. Педагоги, які творчо ставляться до інноваційної діяльності, мають широкі й змістовні знання про нові наукові та новаторські підходи до навчання й виховання, володіють новітніми технологіями і створюють власні. Реалізація творчого потенціалу в інноваційному процесі для багатьох із них є найважливішим орієнтиром діяльності.

Готовність до інноваційної педагогічної діяльності формується не сама собою, не у віртуальних розмірковуваннях, а під час педагогічної практики, акумулюючи все накопичене на попередньому етапі, сягаючи завдяки цьому значно вищого рівня. Це означає, що кожен попередній рівень такої готовності є передумовою формування нових.

Своєчасне, об'єктивне уточнення рівня сформованості готовності конкретного педагога до інноваційної діяльності дає змогу спланувати роботу щодо розвитку його інноваційного потенціалу, який є важливим компонентом структурних професійних якостей.

Готовність учителя до інноваційної педагогічної діяльності можна розглядати як сукупність мотиваційного, когнітивного, креативного, рефлексивного компонентів, котрі взаємообумовлені та взаємопов'язані.

**Мотиваційний компонент** готовності до інноваційної педагогічної діяльності виражає усвідомлене ставлення педагога до інноваційних технологій та ролі у розв'язанні актуальних проблем педагогічної освіти. Він є стрижнем, навколо якого конструюють основні якості педагога як професіонала, оскільки від того, чим педагог мотивує свою готовність до інноваційної діяльності, залежать характер його участі в інноваційних процесах, досягнуті результати у навчанні та вихованні дітей[5].

У педагогічній практиці інноваційні старання педагога можуть бути обумовлені різними мотивами (підвищення ефективності навчально-виховного процесу; намагання привернути до себе увагу, здобути визнання), справжню суть яких з'ясувати буває нелегко, оскільки з часом вони можуть змінюватися. Знання мотивів інноваційної діяльності педагогів – важливий компонент управління педагогічними інноваціями.

Особистісну значущість конкретних мотивів досліджують на підставі аналізу цілей власної інноваційної діяльності, що формулює педагог, його дій щодо реалізації цих цілей, а також аналізу змін у його мотиваційній сфері, самооцінок, ставлення до своєї професійної діяльності.

Мотиваційна готовність, сприйнятливість до педагогічних нововведень – важлива якість учителя, оскільки лише адекватна цілям інноваційної діяльності мотивація забезпечує ефективну діяльність і саморозкриття особистості педагога.

Часто провідним мотивом інноваційної педагогічної діяльності є пізнавальний інтерес. Пізнавальні інтереси педагога, орієнтованого на застосування інноваційних освітніх технологій, концентруються навколо потреби у науковому розумінні різноманітних аспектів особистісної орієнтації освіти; на осмисленні власного досвіду, ступеня ефективності педагогічної діяльності, формування своєї позиції щодо змін у системі освіти; використанні нових знань у власній практичній діяльності.

Мотивація особистості педагога обумовлена його професійними інтересами, ціннісними орієнтаціями, ідеалами. Вона виявляється як у всій його професійній життєдіяльності, так і в окремих педагогічних ситуаціях, визначає його сприйняття зовнішніх подій і логіку поведінки.

Позитивну мотивацію педагога до інноваційної діяльності засвідчує задоволення таких його особистісних і професійних потреб, як створення і застосування нового, підвищення педагогічної майстерності, подолання професійних труднощів. Тому використання інноваційних технологій багато хто з педагогів вважає єдиним важливим мотивом особистісного і професійного самоствердження.

Педагоги за своєю природою схильні до змін, хоч і не позбавлені консерватизму. Вони по-різному бачать нове і займають різні позиції стосовно педагогічних інновацій. За даними соціологічних досліджень, лише 8 % працюють як новатори, кожний п'ятий зорієнтований на традиційні способи діяльності, з недовірою ставиться до інновацій. До ідеї про необхідність інновацій багато вчителів «приходять» через невдоволеність власною професійною діяльністю у межах традиційного педагогічного процесу. Тільки

випробувавши себе в різних моделях навчання й виховання, можна обрати адекватні особистісній і професійній спрямованості методи, прийоми, способи роботи.

Отже, показниками мотиваційного компонента готовності до інноваційної педагогічної діяльності є пізнавальний інтерес до інноваційних педагогічних технологій та особистіснозначущий сенс їх застосування.

**Когнітивний компонент** готовності до інноваційної педагогічної діяльності – це сукупність знань педагога про суть і специфіку інноваційних педагогічних технологій, їх види та ознаки, а також комплекс умінь і навичок із застосування інноваційних педагогічних технологій у структурі власної професійної діяльності[5]. Цей компонент – результат пізнавальної діяльності. Його характеризують обсяг знань (ширина, глибина, системність), стиль мислення, сформованість умінь і навичок педагога.

Рівень поінформованості педагога про інноваційні технології визначають за обсягом його знань, що є необхідною умовою аналізу і вибору оптимальних способів розв'язання професійних проблем відповідно до того, як педагог бачить проблематику педагогічної інноватики, особистісних потреб та інтересів.

Реалізація когнітивного компонента особистісної готовності педагога до інноваційної діяльності означає для нього необхідність професійно самовизначитися, тобто усвідомити норми, модель своєї професії та відповідно оцінити власні можливості.

**Креативний компонент** готовності до інноваційної педагогічної діяльності реалізується в оригінальному виконанні педагогічних завдань, в імпрровізації, експромті [5]. Його важливість породжена творчим характером інноваційної діяльності.

Ознаками креативності є здатність до створення нового, нетрадиційний підхід до організації навчально-виховного процесу, вміння творчо розв'язувати будь-які професійні проблеми, взаємодіяти з вихованцями, колегами, батьками дітей, уміння розвивати креативність дітей, що втілювалося б у їх поведінці.

**Формування креативності у вихованців залежить від таких професійних умінь та установок педагога:**

- визнання цінності творчого мислення;
- розвиток чутливості дітей до навколишніх стимулів;
- вільне маніпулювання об'єктами та ідеями;
- уміння всебічно розкрити особливість творчого процесу;
- уміння розвивати конструктивну критику, але не критиканство;
- заохочення самоповаги;
- нейтралізація почуття страху перед оцінкою тощо.

Креативність педагога формується на основі наслідування досвіду, концепції, ідеї, окремого прийому, форми, методу з поступовим зменшенням питомої ваги наслідувального і зростанням питомої ваги творчого компонента педагогічної діяльності. Схематично цей процес можна відобразити так:

наслідування, копіювання ■► творче наслідування ■► наслідувальна творчість ■>■ справжня творчість.

Педагогічну творчість реалізують на двох рівнях [9]:

**1. Творчість у широкому розумінні.** Виявляється вона у відкритті нового для себе, тобто педагог виявляє варіативні нестандартні способи розв'язання завдань. На цьому рівні відбувається перехід від алгоритмізованих, стереотипних прийомів до суб'єктивно нових.

**2. Творчість у вузькому розумінні.** Суттю її є відкриття нового для себе і для інших, новаторство. У творчих педагогів - краще розуміння себе, висока самоповага, адекватна самооцінка, сильний зв'язок між такими підструктурами самосвідомості, як знання про себе, ставлення до себе, задоволеність своєю професійною діяльністю. Але творчий, конструктивний педагог не обов'язково є педагогом із високим інноваційним потенціалом.

Інтерес до новацій може співіснувати із спрямованістю не на розвиток вихованця, а на інші зовнішні цілі: підвищення престижу в очах адміністрації, колег, батьків вихованців, задоволеність від володіння "модними" методиками. Це означає, що особистісну центрацію педагога можна спрямовувати у різні сфери.

**Особистісна ценграція педагога** - спрямованість, зацікавленість педагога інтересами учасників педагогічного процесу [4].

Креативний компонент готовності до інноваційної педагогічної діяльності виявляється через відкритість щодо педагогічних інновацій; гнучкість, критичність мислення; творчу уяву.

**Рефлексивний компонент** готовності до інноваційної педагогічної діяльності характеризує, як педагог пізнає й аналізує явища власної свідомості та діяльності [6]. Цей компонент реалізують через такі рефлексивні процеси як саморозуміння і розуміння іншого, самооцінювання та оцінювання іншого, самоінтерпретація й інтерпретація іншого.

Рефлексивне мислення розглядають як одну з важливих умов усвідомлення, критичного аналізу і конструктивного вдосконалення власної діяльності. Здатність людини рефлексивно ставитися до себе і до своєї діяльності є результатом освоєння (інтеріоризації) соціальних взаємин між людьми. На основі взаємодії з іншими людьми, прагнучи зрозуміти думки та дії іншого, людина виявляє здатність рефлексивно поставитися до себе. Отже, пошук, освоєння й застосування відомих педагогічних інновацій, аналіз отриманих результатів і власного індивідуального стилю роботи можуть сприяти тому, що педагог створить нові інноваційні освітні технології.

Процес рефлексії індивідуальний. Активізація рефлексивної позиції пов'язана з орієнтацією педагога на саморозвиток. Джерелом цього процесу є система суперечностей у професійній діяльності, які усвідомив педагог. Тому в навчально-професійній діяльності необхідно створювати такі ситуації, які б актуалізували його рефлексивну позицію, формували позитивне самосприйняття, стимулювали процеси самоствердження.

Показником рефлексивного компонента в структурі готовності до інноваційної педагогічної діяльності є сформованість рефлексивної позиції (як педагог оцінює себе - суб'єкт інноваційної діяльності).

Отже, мотиваційний, когнітивний, креативний і рефлексивний компоненти сукупно характеризують готовність педагога до інноваційної діяльності, його спрямованість на вдосконалення свого професійного рівня.

Аналізуючи інноваційний процес, необхідно визначити такі **види готовності до інноваційної педагогічної діяльності** [3]:

- ◆ ситуативна;
- ◆ творча;
- ◆ авторська.

Ці види діяльності мають прогностично запобігти інноваційній інертності в майбутній практиці, а також створити базу для підготовки вчителя до розв'язання різноманітних і багатогранних педагогічних проблем.

**Ситуативна готовність** охоплює вміння оперативно і доцільно виконувати нестандартні завдання, що виникають у виховному процесі з ініціативи інших його учасників (батьків, учнів, педагогів, адміністрації), коли педагог є суб'єктом інновації. Варто зазначити, що ці завдання досвідчені педагоги вирішують постійно, спираючись при цьому на власний практичний досвід, педагогічну інтуїцію, знання.

**Творча інноваційна** готовність учителів є базою педагогічного процесу, ґрунтованою на сучасних концепціях, парадигмах навчання та відповідних нетрадиційних формах і методах.

**Готовність до авторських інновацій**, що є суто індивідуальною якістю особистості, потребує розвиненого педагогічного мислення, спрямованого на пошук, окреслення, розроблення й адаптацію нових педагогічних проблем, завдань і технологій.

Впровадження інноваційних технологій при викладанні певних навчальних предметів на сучасному етапі розвитку освіти — це, насамперед, застосування активних методів навчання:

- ◆ ділові та предметні ігри, що активізують сильно впливають на учнів;
- ◆ мотиваційні ігри, пов'язані з моделюванням вірогідної поведінки учнів і спрямованості їхньої інтелектуальної діяльності;
- ◆ функціональні ігри, що є механізмом для систематизації та узагальнення знань, формування необхідних навичок;
- ◆ організаційно-діяльнісні ігри (охоплюють моменти дискусії, зіткнення думок, розбіжність інтересів, елементи авторства).

До нових технологій навчання належить і застосування різних тренін-гів, комп'ютерних технологій, аудіо- та відеокурсів як форм активізації інтелектуальної діяльності учнів.

Отже, в основі інноваційної діяльності - вміння вибудовувати концептуальні основи педагогічних нововведень, що охоплюють діагностику, прогнозування, розроблення програми експерименту, діяльнісну реалізацію

інноваційної програми, педагогічну експертизу інноваційної програми та ходу її втілення, корекцію і рефлексію інноваційних дій.

Одним із важливих чинників інноваційної діяльності є творчість учителя, яка необхідна для формування нових поглядів, створення програм, підручників, а також модифікація всього нового на рівні впровадження. Це слугує творчому освоєнню інновацій та підготовці вчителів не лише як фахівців, а й як носіїв високої духовної культури.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Григорьева Е. Модернизация образования: как относятся к ней школьные учителя? // Директор школы. – 2003. - № 9-10. – С. 126-129.
2. Даниленко Л.І. Теорія і практика інноваційної діяльності в загальній середній школі// Управління освітою. – 2001. - № 3. – С. 18-24.
3. Дичківська І.М. Інноваційні педагогічні технології. – К., 2004. – 352с.
4. Мельникова Н. Готовим педагога-инноватора// Народное образование. – 1996. - № 4,5. – 56-58.
5. Остапчук О.Є. Діяльність учителя: готовність до інновацій. – Кривий Ріг, 2004. – 156с.
6. Остапчук О.Є. Інноваційний розвиток педагогічних систем в умовах модернізації освіти // Директор школи, ліцею, гімназії. – 2003. - № 5-6- С. 153-161.
7. Онищук Л.В. Гуманістична спрямованість інноваційної діяльності // Освіта і управління. – 2003. - № 2.-С.92-96.
8. Підласий І.П. Діагностика та експертиза педагогічних проектів. – К., 1998. – 344с.
9. Сисоєва С.О. Основи педагогічної творчості вчителя. – К., 1994. – 112с.
10. Химинець В.В. Психолого-педагогічні основи підвищення фахової майстерності вчителів// Проблеми післядипломної освіти педагогів. – Ужгород, 200. – С.3-9.
11. Химинець В.В. Науково-методичні основи запровадження інноваційних технологій у сучасній школі.- Ужгород, 2003. – С.3-12.

**І.Т.Дідик**, завідувач районного методичного кабінету відділу освіти Жашківської райдержадміністрації

## **ІННОВАЦІЙНІ ФОРМИ МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ – КРОК ДО ПОЛІПШЕННЯ ЯКОСТІ ОСВІТИ**

Головне завдання відділу освіти, районного методичного кабінету та дирекції школи - розгледіти, а іноді відчути здатність до творчості, вчасно дати поштовх, який викликає бажання ступати вперед. І, якщо досвідчений методист зуміє розпізнати цей паросток, докладе певних зусиль для його розвитку, результат, звичайно, буде бажаним.

Це підтверджує досвід трьохрічної роботи Жашківського РМК з запровадження нетрадиційних форм.

Учитель – особистість творча. За словами Сухомлинського, «немає людей більш допитливих, невгамовних, більш одержимих думками про творчість, як учителі. Оскільки творчість – це діяльність, результатом якої є щось якісно нове, неповторне, оригінальне й навіть суспільно-унікальне», то кожного методиста, керівника школи турбує питання: як сформувати здатність до творчої роботи і як підтримувати світло творчості, щоб воно якомога довше не згасало і давало плоди.

Давня мудрість каже: «Хто стоїть на місці, той відстає». А хто не хоче відставати, мусить рухатись уперед і не зупинятись, досягнувши вершини, а підійматися вище. У цьому й полягає основна місія сучасного вчителя. Ще не так давно ми, методисти, твердили: учитель на уроці має бути і актором, і режисером, і диригентом, і дипломатом, і психологом, і новатором, і компетентним фахівцем. Для цього нам слугували всі традиційні форми методичної роботи.

Модель сучасного вчителя передбачає готовність до застосування нових освітніх ідей, здатність постійно навчатися, перебувати у постійному творчому пошуку. Ці якості не видаються з дипломом про освіту, а формуються у щоденній учительській праці.

Під час проведення моніторингу якості методичної роботи в районі за минулий навчальний рік на запитання «Які форми методичної роботи з педагогами, на Вашу думку, були найбільш ефективними?» отримана однозначна відповідь – нетрадиційні, зокрема тренінги і зустрічі «За круглим столом» у поєднанні з інноваційними методами: самовизначення, «один-одному», «один-багатьом» та «багато хто - багатьом».

Чому? Відповідь: у результаті запровадження нестандартних форм в учителів підвищується інтерес до запровадження інноваційних технологій, що сприяє поліпшенню навчально-виховного процесу, активізації методичної роботи в цілому і сприяє поліпшенню якості освіти.

З метою розвитку та вдосконалення професійної компетентності педагогічних працівників, зокрема для директорів та заступників директорів з навчально-виховної та виховної роботи практикуються семінари-практикуми у формі тренінгових занять. Це не данина моді, а дійсно ефективна форма роботи, яка спонукає до самопізнання, саморозуміння та саморозвитку. Для керівників шкіл проведено заняття з таких тем:

- Системний підхід до вирішення питання роботи з молодими вчителями та забезпечення зростання їх професійної майстерності.
- Педрада: інноваційні форми її проведення.
- Шляхи модернізації методичної роботи в школі та організація роботи з впровадження сучасних технологій.
- Метод проектів у навчально-виховному процесі: проект «Модель валеолого-активної сільської школи» та «Родина – фортеця дитини».



- Технологія організації і проведення моніторингу якості освіти. Психолого-педагогічний моніторинг як складова управлінської діяльності.
- Роль заступника директора з навчально-виховної роботи в організації управління.
- Шкільний методичний кабінет. Робота над єдиною науково-методичною проблемою.

Аналогічні заняття проводяться з молодими фахівцями за цільовим проектом конкурсу «Новітній інтелект Жашківщини». Початок роботи над ним потребує чіткого визначення:

- на якому рівні професійної компетентності знаходиться молодий спеціаліст у даний час;
- на скільки він схильний до зростання;
- чи здатний до самоосвітньої діяльності;
- якої конкретної методичної допомоги потребує.

Саме ці питання розглядаються під час першої зустрічі з молодими фахівцями, яка відбувається у вересні.

Тут же проводиться анкетування та починається спостереження за роботою молодих фахівців.

Оскільки як урок – це головний простір для вчителя й аналітичної роботи адміністрації школи, то на шкільному етапі діагностики звичайний для кожного директора чи заступника внутрішкільний контроль уже є видом діагностики професійної компетентності вчителя. Адже, за словами В.Сухомлинського, «вчитель повинен більше працювати не на уроці, а готуючись до нього». Спостереження й вивчення документації, бесіди та анкетування і їх правильний аналіз допоможуть визначити рівень майстерності вчителя.

Далі необхідно визначити труднощі молодого спеціаліста в навчально-виховному процесі. Їх найчастіше викликають зовнішні чинники. Один з найактивніших засобів підвищення компетентності – самоосвітня діяльність. Через те, що навчити самого себе значно складніше, ніж когось, то тут необхідний методичний супровід (методисту варто застосувати опитувальники, тести і програми). Виключного значення набуває програма самоосвітньої діяльності вчителя. Самоосвіта не повинна зводитись до відновлення знань, набутих у ВНЗ. Мова йде про ознайомлення з новітніми педагогічними та психологічними дослідженнями; пошук нових напрямів у методиці та організації навчально-виховного процесу; розгляд на науковому рівні педагогічних проблем, які викликають труднощі у практичній роботі. При організації самоосвіти визначається її тема і складається індивідуальний план. Тема визначається, виходячи з методичної проблеми навчального закладу, труднощів самого вчителя, специфіки його інтересів.

Упродовж трьох минулих років у районі добре забезпечується участь педкадрів у колективних формах методичної роботи на районному рівні, у семінарах-практикумах для молодих учителів; чільне місце займає проведення нестандартних уроків, зокрема типу «Урок із Зіркою», а також занять у дитячих установах, педагогічних рад з питань методики і практики викладання

навчальних предметів, культури і логіки ведення уроків як основи підвищення навчально-виховного процесу.

Значно зросла кількість учителів, що друкуються у Всеукраїнській педагогічній пресі: творчою групою учителів української літератури видано три методичних посібники "Інтегровані уроки української літератури в 5 – 7 класах" за новими програмами (керівник районної творчої групи – заслужений учитель України Г.В. Дідик), два методичні посібники «Уроки фізики в 10 класі» (керівник районної творчої групи - методист РМК А.В.Руденко) у видавництвах «Ранок» і «Основа».

Особливою результативністю відзначається робота РМО учителів фізики, біології та вихователів ДНЗ, яка проводиться на базі Уманського ДПУ та у співробітництві з науковцями, організована методистами Руденко А.В., Костюк О.В., Педченко С.І. А також робота РМО і творчої групи учителів української мови і літератури (кер. Тіторенко Н.Л і Дідик Г.В.).

Своєрідним оглядом результатів методичної роботи стали районні та обласні конкурси і виставки творчих надбань вчителів “Освіта Жашківщини” та “Освіта Черкащини”.

На обласну виставку творчих надбань учителів представляється по 30 - 40 експонатів та інформаційних ресурсів. Щорічно 4 – 5 авторів підготовлених матеріалів заносяться до обласного каталогу ППД.

Нові підходи до методичної роботи в районі сприяли участі в обласних конкурсах “Модель підготовки компетентного випускника” та “Початкова школа – ХХІ століття”. Переможцями 1 етапу конкурсу стали: Сіра Г.Р. (директор Вороненської ЗОШ), творча група учителів школи № 2 (кер. Морозюк С.М.); Салій С.П. (уч. поч.. класів Соколівської ЗОШ), Федішина О.М. (уч. поч.. класів Скибинської ЗОШ), творча група учителів СПШ №1 (кер. Дуб О.П.).

Учителька математики СПШ № 1 Гончарук Ольга Іванівна та учитель української мови Тетерівської ЗОШ 1-Ш ступенів Іщук Наталія Василівна у м. Києві стали призерами Всеукраїнського конкурсу “Найкращий тематичний тест” і «Мій урок».

Джерелом живої методики є для вчителів району надбання О.А.Захаренка.

Ідеї його досвіду успішно впроваджуються в школах району. Опорною є Соколівська школа (директор Н.Л.Тіторенко). Досвід Соколівської школи занесено до картотеки обласного ППД щодо впровадження ідей Захаренка в практику роботи педколективу. У педколективах шкіл та на районному рівні щорічно проводяться педчитання “Використання творчої спадщини О.А.Захаренка”.

У районі ведеться певна експериментально-дослідницька робота: визначилися із дослідницькими експериментальними майданчиками на місцевому рівні Бузівська, Хижнянська й Острожанська школи. Бузівська – “Обери життя. Майбутнє без шкідливих звичок”. Хижнянська – “Школа – проти СНІДу”. Острожанська – “Родинне виховання – Дитина –Школа – Родина”.

Учителі правознавства та української мови і літератури міських шкіл № 1 – 5 працюють за експериментальними підручниками у 9 класах відповідно до наказу Головного управління освіти і науки. Експериментальна робота ведеться успішно і дає позитивні результати, що свідчить про творчий пошук як окремих учителів, так і педколективів шкіл у цілому. Моніторингові дослідження якості підручників проведено на високому рівні.

Над апробацією нових підручників фізики для 9 класів працюють Білоус В.В. – Сорокотязька ЗОШ, Кльоц Г.Г. – Леміщиська ЗОШ під керівництвом методиста Руденко А.В.

Реалізуючи науково-методичну проблему району «Творче спрямування діяльності педагогічних працівників щодо модернізації освітньої галузі регіону», упродовж навчального року більше уваги приділялося формуванню ділових якостей директорів шкіл та їх заступників.

Високою результативністю відзначається методична робота з працівниками ДНЗ.

Творча особистість учителя, ріст його фахової майстерності особливо проявляється в участі у різних конкурсах, в Інтернет - конференціях, у виступах на сторінках всеукраїнських періодичних видань.

Найбільш активними учасниками у всеукраїнських творчих конкурсах є вчителі СПШ № 1, №3, Бузівської, Хижнянської, Тетерівської, Соколівської і Житницької шкіл, а також самі керівники: Пісківець Тамара Дмитрівна, Тіторенко Ніні Леонідівна, Жуковська Наталія Вікторівна, Мазуренко Ольга Павлівна, Харченко Наталія Степанівна, Климчук Світлана Іванівна, Міков Анатолій Валерійович, Стаднійчк Любов Яківна. Варто відмітити творчість учителів: Гайдай Галини Володимирівни (Житники), Музики Галини Володимирівни (№ 4) Павлюк Олени Віталіївни (№3), Іщук Наталії Василівни (Тетерівка), Салій Світлани Петрівни (Соколівка), Ішуніної Тетяни Іванівни і Терниці Світлани Анатоліївни (Вороне).

Значно змістовнішою, творчою стала робота районних методичних об'єднань і творчих груп, які спрямовують діяльність на оволодіння вчителями комп'ютерною технологією та на використання ППЗ (програмно-педагогічного забезпечення).

Справжньою майстернею фахової кваліфікації для молодих спеціалістів стали районні Школи адаптації молодих кадрів. Про досвід роботи розповідає всеукраїнське видання «Освіта» № 44-45 від 27.10.2010 року.

Нетрадиційні, інноваційні форми методичної роботи спрямовуються перш за все на молодого спеціаліста.

Молодий учитель у школі – це завжди подія: учень у його особі бачить друга, якому можна довіритись і від якого можна завжди отримати допомогу. А молодому спеціалісту важливо упродовж багатьох років роботи не втратити цієї довіри, а виростити в собі професіонала, майстра, який відповідав би відомій тезі: «Учитель – це звучить гордо».

Молодим спеціалістам є в кого учитись. У школах району працює 682 педагоги, у дошкільних навчальних закладах – 162. Талановиті, досвідчені, кваліфіковані освітяни, які день у день передають підростаючому поколінню

глибокі знання, виховують почуття патріотизму, любові до рідної школи, поваги до старших, утверджують пріоритет істинних цінностей. Серед них – 2 заслужені вчителі України, 80 – відмінників освіти України, 48 - учителів-методистів, 74 - старших учителі. Окрім того, яскравим прикладом для молодих фахівців служить такий захід, як вшанування вчителів, які 25 років тому влилися у районну педагогічну сім'ю і продовжують творчу працю на освітянській ниві Жашківщини. Посіяні ними зерна знань проростають щедрим урожаєм саме завдяки запровадженню інноваційних форм методичної роботи.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Богославець Г.І. «Ти – учитель, ти – сіяч недремний...» // Педагогічний вісник, 2010,-№2.-С.2-4.
2. Коваленко Л.А. Нетрадиційні форми методичної роботи. // Управління школою, 2010.-№6-С.19.
3. Методи інноваційного навчання. // Відкритий урок, 2010. - Квітень.-С.59.
4. Положення про порядок здійснення інноваційної освітньої діяльності. // Директор школи. - 2001.-№4.-С.6-7.

**С.С.Ходій**, методист районного методичного кабінету відділу освіти Городищенської райдержадміністрації

## ІННОВАЦІЙНІ ФОРМИ МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ. ОСОБЛИВОСТІ РОБОТИ З РЕЗЕРВОМ КЕРІВНИХ КАДРІВ

Сучасні тенденції модернізації освіти зумовлюють оновлення управління загальноосвітнім навчальним закладом. Перед керівниками шкіл постають нові завдання, які потребують умінь аналізувати великий обсяг фактичного матеріалу, узагальнювати тенденції, прогнозувати розвиток педагогічної системи школи, приймати рішення, організувати їх виконання. Керівники загальноосвітніх навчальних закладів все більше відчують вплив ринкових відносин, усвідомлюють, що управлінські процеси не обмежуються внутрішкільним управлінням.

Посилюється вплив соціуму та громадськості на управлінську діяльність. Особливої уваги потребує управління людськими ресурсами. Тому проблема підвищення рівня підготовки резерву керівних кадрів у сучасних умовах набуває особливого значення. Реалізація основних завдань національної освіти залежить від ефективного управління школою. Управління школою – складний динамічний процес, який включає в себе визначення мети й постановку завдань, вивчення й аналіз існуючого рівня навчально-виховної роботи, пошуки шляхів удосконалення системи діяльності школи, ефективного використання засобів навчання і виховання, координацію зусиль всього педагогічного колективу й управлінського персоналу. Тому надзвичайно

важливим є питання. Яким буде керівник закладу, які він має позиції щодо інновацій, покращення якості освіти.

Загальні процеси реформування освіти потребують нових підходів до керування навчальним закладом, інноваційних форм саме методичної роботи. Процес модернізації формує керівника як сучасного управлінця, спроможного забезпечити оптимальну інтенсифікацію навчального процесу, адаптувати освітню установу до умов, що постійно змінюються. Визначити найбільш ефективні форми і методи керівництва, здійснювати інноваційну діяльність. Негативною тенденцією залишається процес «старіння» керівних кадрів. Формування, підготовка і навчання резерву є одним із шляхів подолання цієї проблеми. Адже «Лідер – той, кому вкрай необхідні люди: він не просто спирається на спільну силу у вирішенні завдань, але й на здатність робити відкриття»

Ці слова Антуана де Сент-Екзюпері актуальні і в наш час бо система освіти України за змістом і формою має бути національною, гуманістичною, демократичною, цілісною, інтегрованою і безперервною. Все це ставить підвищені вимоги до управління навчально-виховним процесом в школі, до її керівників та їх роботи по підвищенню своєї кваліфікації.

Керівництво педагогічним колективом - справа складна, яка ставить і до особистості, і до професійних якостей людини високі вимоги. Не менш складна справа підготовки майбутніх керівників. Успіхи в роботі з резервом керівників загальноосвітніх навчальних закладів району (міста) можуть бути досягнуті за рахунок чіткого планування та розподілу обов'язків між працівниками рай(міськ)во та методкабінету, використання різних форм роботи. Згідно з "Положенням про порядок добору управлінських кадрів загальної середньої освіти (формування резерву керівників загальноосвітніх навчальних закладів), затвердженого наказом Міністерства освіти України 24.02.99 р. №50, добір управлінських кадрів загальної середньої освіти (надалі - кадровий резерв) проводиться на посади: директора загальноосвітнього навчального закладу, заступника директора з навчальної роботи, заступника директора з виховної роботи

Резерв управлінських кадрів формується відділами освіти районних державних адміністрацій, виконкомами міських рад з:

- педагогічних працівників, які працюють у навчальних закладах;
- педагогічних працівників, які працюють в органах управління освітою;
- осіб, рекомендованих місцевими органами державної виконавчої влади та органами місцевого самоврядування

До кадрового резерву зараховуються професійно підготовлені працівники, які закінчили навчальні заклади III - IV рівня акредитації і мають вищу педагогічну освіту, з високими моральними якостями, що успішно виконують свої посадові обов'язки, виявляють ініціативу, організаторські здібності та мають досвід роботи в загальноосвітньому навчальному закладі не менше 5 років.

При доборі до резерву управлінських кадрів використовують такі критерії:

- повна вища освіта, стаж роботи не менше 5 років;
- володіння державною мовою;
- високий інтелект, професіоналізм;
- творчий потенціал;
- орієнтація на гуманістичні й національні ідеали та цінності;
- розуміння основної місії закладу;
- ділові якості: відповідальність, ініціативність, комунікабельність, аналітико-логічне мислення. Уміння приймати нестандартні рішення, тактовність, організаторські здібності;
- високі моральні якості

При зарахуванні педагогічного працівника до кадрового резерву повинна бути його письмова згода. Про зарахування до кадрового резерву повідомляється керівництво за місцем роботи працівника. Вивчення та визначення кадрового резерву здійснюється всіма працівниками відділу освіти та рай(міськ)методкабінету. Завідуючий (начальник) відділом освіти здійснює загальне керівництво підбором, організацією роботи та використанням кадрового резерву. Методист по кадрах відповідає за збір інформаційних матеріалів на кожного члена резерву (заяви, характеристики, списки кадрового резерву і інші дані). Інспектори рай(міськ)во, методисти методкабінету разом з керівниками закріплених шкіл, вивчаючи ділові якості резерву вносять свої пропозиції та складають характеристики на осіб, зарахованих до резерву.

**Кандидат до резерву на керівну посаду має володіти:**

- професійними якостями;
- комунікативними якостями;
- діловими якостями;
- моральними якостями.

**Професійні якості:**

- володіння професійними знаннями;
- уміння гнучко їх застосовувати;
- уміння бачити в педагогічній системі проблему, оформити її у вигляді задач;
- постійне професійне самовдосконалення;
- впевненість у своїх силах.

**Комунікативні якості:**

- комунікабельність;
- дипломатичність;
- уміння переконувати;
- уміння чітко та ясно інструктувати.

**Ділові якості:**

- працелюбність;
- відповідальність;
- організованість;
- ініціативність, уміння планувати діяльність;
- здатність до прогнозування, самоаналізу, самооцінки;
- інтелектуальні здібності.

### **Моральні якості:**

- порядність;
- принциповість;
- об'єктивність;
- добросовісність.

### **Мета і завдання роботи з резервом кадрів включає:**

- підвищення професійного рівня.
- підготовка до виконання функціональних обов'язків керівника, здійснення управлінських впливів;
- озброєння знаннями з внутрішкільного управління;
- навчання технологій і засобів досягнення мети, розвиток внутрішньошкільної культури;
- створення умов для здійснення і формування управлінських умінь і навичок, розвиток організаторських здібностей;
- формування творчого відношення до праці.

### **До основних напрямків роботи з резервом педагогічних кадрів входить:**

#### 1. Організаційна робота

- добір осіб до кадрового резерву на керівні посади;
- співбесіди при складанні списків резерву;
- визначення профпридатності;
- діагностика рівня сформованості управлінських і організаційних знань, умінь, навичок;
- психологічні дослідження районної психологічної служби з метою визначення контактності, уміння приймати самостійні рішення

#### 2. Програма навчання резерву

- навчально-теоретична, практична підготовка;
- створення умов для проходження курсів підвищення кваліфікації;
- індивідуальна підготовка (здійснює директор школи);
- психолого-педагогічна підготовка (діяльність психологічної служби: формування потреби пізнати себе, удосконалюватися);
- надання консультативної допомоги;
- самоосвітня діяльність;

#### 3. Аналіз дієвості резерву, результативності роботи, що проводилась

Рівень теоретичної компетентності керівників навчальних закладів відбивається на характері їх управлінської діяльності. Тому в центрі уваги підготовки резервістів знаходяться проблеми теорії і практики управління загальноосвітнім навчальним закладом, окремі аспекти підвищення ефективності навчально-виховного процесу. Необхідно забезпечити оптимальне співвідношення між знаннями теорії і практики управління й теоретичними знаннями суті й закономірностей навчального процесу, виступає одним із головних об'єктів управління.

### **Для виконання управлінської діяльності необхідні знання:**

- законодавчо-нормативні;
- директивно-методологічні;

- загальнотеоретичні й методичні;
- організаторсько-педагогічні;
- управлінські.

На основі цих знань формулюються групи умінь: діагностично-прогностичні, організаційно-регулятивні, контрольньо-оціночні. Для формування необхідних умінь і навичок для резервіста застосовуються різні стратегії навчання.

Для формування необхідних умінь і навичок для резервіста застосовуються різні стратегії навчання.

- Дедуктивна (лекція, опитування, показ, демонстрація).
- Самостійна (творчі роботи, реферати, письмове виконання завдань).
- Індуктивна (ділові ігри).
- Інтерактивна (взаємодіюча. Заснована на спілкуванні)

Особливої уваги потребують два останні види, а найбільш ефективним є інтерактивне навчання, в основі якого покладені принципи особистісно орієнтованого навчання.

Особливо цінним в роботі з кадровим резервом є комплексне використання різноманітних форм і методів роботи. А саме:

- місячні курси кадрового резерву при ОІШПО;
- семінари-практикуми;
- групові та індивідуальні консультації;
- зустрічі з науковцями, досвідченими керівниками установ освіти;
- залучення до підготовки та участі в засіданнях рад по освіті, рад рай(міськ) методкабінету, педагогічних рад шкіл, науково-практичних конференцій, педагогічних читань;
- виконання окремих завдань по інспектуванню установ і закладів освіти та вивчення стану викладання основ наук;
- участь у педагогічних конкурсах;
- участь у практичних заняттях, ділових іграх, дискусіях, дебатах;
- обмін досвідом;
- залучення до складання проектів наказів, звітів, інформацій, довідок, доповідних записок, відрядження для вивчення перспективного педагогічного досвіду;
- залучення до читання лекцій і доповідей;
- глибоке ознайомлення з необхідною літературою, нормативними документами;
- проходження стажування;
- узагальнення передового педагогічного досвіду.

Проведенню курсів передуює докурсова підготовча робота майбутніх слухачів.

Для резерву директорів загальноосвітніх шкіл, заступників директорів шкіл з навчально-виховної роботи проводяться постійно діючі семінари. Програми даних постійно діючих семінарів розраховані на 3 роки. Кожен рік проводиться по 5 занять (програма постійно діючого семінару-практикуму директорів шкіл та їх заступників з навчально-виховної роботи додається).



Щорічно відбувається його корекція з урахуванням оновлення складу резервістів щодо узгодження діяльності з навчальними закладами. Під час проведення семінарів-практикумів здійснюється вивчення актуальних питань управлінської діяльності навчальним закладом, аналізу зразків документів, безпосереднє ознайомлення з роботою керівників опорних шкіл, на базі яких проводяться семінари. Позитивним є і те, що кожне із питань, які вивчаються на семінарі, розглядаються не тільки в теоретичному, а й в практичному плані, організовується відвідування уроків та позакласних заходів з наступним їх обговоренням. Учасники семінару мають можливість спілкуватись з вчителями та учнями, вивчати шкільну документацію. Під час підготовки до семінару кожному слухачу заздалегідь дається список літератури з даної теми, план самого семінару та практичне завдання.

**Практичні завдання:**

- розробити рекомендації з ефективної організації праці керівника школи;
- скласти окремі розділи графічних планів роботи школи, зокрема внутрішкільного керівництва і контролю;
- скласти пам'ятку з підготовки до педради;
- скласти тематику нарад при директорі на навчальній рік;
- підготувати проект наказу по школі про стан та заходи щодо поліпшення навчально-виховної роботи з учнями;
- проаналізувати психологічний клімат в колективі, намітити шляхи його поліпшення;
- вивчити систему роботи одного з вчителів, зробити узагальнюючий аналіз.

Особливо цінним в проведенні практичних занять на семінарах є організація "ділової гри" як способу формування знань, умінь і навичок наукової організації керівництва навчально-виховним процесом. Використання "ділової гри" дає можливість організувати активний обмін знаннями учасників між собою з тим, щоб колективний досвід групи зробити надбанням кожного учасника, зокрема показати учасникам не стільки недостатність у них знань і досвіду, а допомогти вказати шляхи одержання нових знань, висновків і узагальнень, продемонструвати перевагу нових методів впровадження в практику роботи досягнень психолого-педагогічної науки і передового педагогічного досвіду.

У ході "ділової гри" учасники можуть "взяти назад" рішення, яке виявилось "поганим". Використовуючи модель ситуації і спеціально сконструйований матеріал, можна аналізувати одну і ту ж ситуацію декілька разів. Діяльність - це дослідництво, при якому інтерес до обговорюваних питань створює творчу обстановку, активізує пошук педагогічних відомостей. Аналіз конкретних педагогічних і управлінських ситуацій дозволяє теоретичні знання застосувати творчо, розвивати аналітичне мислення. "Діловій грі" передуює проведення необхідної теоретичної підготовки учасників.

Важливою ділянкою роботи з резервом на місцях є організація самоосвіти. Райметодкабінет рекомендує майбутнім керівникам конкретну літературу для обов'язкового вивчення з питань освітнього менеджменту,

управлінської діяльності, національного виховання, дидактики, школознавства, педагогіки та психології.

Крім списків літератури пропонуються персональні завдання з підготовки доповідей, рефератів, кращі доповіді рекомендуються на науково-практичні конференції, педагогічні читання.

Під час підготовки доповідей члени резерву одержують завдання: вивчити питання та розробити заходи щодо покращення національного виховання, аналізу стану внутрішкільного контролю, внутрішкільної методичної роботи, підготувати конкретні питання на раду по освіті або райметодкабінету.

Така система самоосвітньої роботи резерву керівних кадрів направлена на ритмічність і цілеспрямованість в одержанні управлінських знань, вмінь, навичок, узгодження їх з теорією і практикою, одночасно розкриває ділові якості майбутнього керівника.

Для набуття конкретних практичних навичок практикується і така форма навчання резерву як наставництво та стажування. На раді по освіті затверджуються школи, де будуть проходити стажування особи з складу резерву, а також визначаються наставники з числа досвідчених керівників шкіл.

Директору школи, у якого стажується його майбутній колега, райво вручає пам'ятку з вивчення ділових якостей кандидата на керівну посаду. У зміст пам'ятки входять такі питання:

#### **Ділові якості**

- працездатність, ініціативність, цілеспрямованість, уміння планувати роботу, виділяти головне, наявність організаторських здібностей, принциповість, уміння переконувати, вести за собою колектив, стимулювати.

#### **Особисті якості**

- тактовність, скромність, чуйність, ступінь відповідальності, стриманість, самовладання, уміння правильно сприймати критику, працелюбність, комунікабельність.

#### **Оцінка рівня знань**

- управлінська діяльність, педагогіка, психологія.

Конкретне розкриття питань, які вказані в пам'ятці, проводяться шляхом спостережень, які здійснює керівник педколективу, у якого проходить стажування особа з резерву.

Наставник постійно допомагає своєму підопічному розібратися в складних питаннях науки і практики управління, залучає його до ефективної діяльності в період планування роботи школи, даючи можливість проявити ініціативу в удосконаленні річного плану, вносити раціональні пропозиції з оформлення приміщень, брати участь в підготовці проектів наказів, рішень педрад.

Відділ освіти та методкабінет продовжують надавати допомоги і тоді, коли вчитель стає керівником школи, допомагаючи йому уникнути деяких помилок в керівництві колективом школи.

Питання ефективності роботи з резервом керівних кадрів кожен рік виноситься на засідання ради по освіті. Тут дається критичний аналіз роботи з

резервом, відзначається позитивне в роботі, в окремих формах і методах роботи, вказується на недоліки, невирішені питання та конкретні напрямки роботи по їх вирішенню.

Участь кожного, хто знаходиться в резерві, в різних видах робіт дає можливість підготувати кадри, які знають практичну справу, що є основою успіху у виконанні складних завдань навчання та виховання підростаючого покоління.

### ЛІТЕРАТУРА

1. Богаріна В.С. Культурологічний підхід до управління школою /В.С.Богаріна.- Х.:Основа,2006.
2. Єльнікова Г.В. Управлінська компетентність /К.: Ред. загальнопед. газ., 2005.
3. Зайченко О. Теорія і практика управлінської діяльності районного відділу освіти /О.Зайченко, Н.Островерхова, Л.Даниленко.- К., 2000.
4. Мармаза О.І. Менеджмент в освіті: секрети успішного управління - Х.: Основа, 2005.
5. Радзівіл О. Шкільний менеджмент /Управління освітою. - №14. - 2007. - С.23.
6. Гонтаренко Л. Управлінські студії для заступників директорів // Управління освітою. - №10. - 2007. - С.19.
7. Школова Г.Ю., Ніколенко О.В. Організація роботи з кадровим резервом /Управління школою. - №16-18. – 2010. - С. 61-94.
8. Єрмак Н.В., Глузд С.П., Рубан С.В. Управлінська діяльність директора школи. - Х: Країна мрій, 2010. – 176 с.
9. Єрмола А.М., Василенко О.М. Технологія організації науково-методичної роботи з педагогічними кадрами. - Х.: Курсор, 2006. С. 208 – 230
10. Строкань Н., Конопля В. Педагогічна рада – колегіальний орган самоврядування педагогічних працівників // Школа. - №1(13). – 2007. - С. 30-32.
11. [www.ukrlit.un.ua](http://www.ukrlit.un.ua)
12. [www.bookucheba.com](http://www.bookucheba.com)

**В.Д.Дзєга**, директор Степанівської ЗОШ І-ІІ ступенів  
 Драбівського районної ради Черкаської області,  
 учитель-методист;  
**М.П.Янголь**, заступник директора школи з  
 навчально-виховної роботи, старший учитель

## ОРГАНІЗАЦІЙНО-МЕТОДИЧНА РОБОТА З РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ В УМОВАХ ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В МАЛОКОМПЛЕКТНІЙ ШКОЛІ

Проблема функціонування сільських малокомплектних шкіл сьогодні є надзвичайно важливою. У боротьбі за виживання сільська школа втратила дорогоцінний час. Не випадково на часі постало питання удосконалення професійної компетентності сільських учителів, введення сільських шкіл у сучасний інноваційний освітній простір

<b>Педагогічні вимоги, при яких формується професіоналізм учителя</b>	<b>Реальний стан в сільській освіті</b>
Учитель повинен систематично займатися самоосвітою, прогнозовано організовуючи свою працю, заздалегідь плануючи свою діяльність, визначаючи час і місце для самостійної роботи, розумно поєднуючи працю і відпочинок.	Самоосвітою сільський учитель практично не має можливості займатися через завантаженість годинами, а відповідно кількість підготовок до уроків складають до 24 на тиждень. Підсобне господарство, яке змушені тримати 87% учителів не дозволяє заздалегідь спланувати діяльність для самостійної роботи, можливість відпочинку.
Науково організовувати педагогічну роботу. Працювати з літературними джерелами ( суцільне і вибіркоче читання, побіжний перегляд, виділення істотного, основного).	Слабко поставлена робота по організації наукової праці, пасивність учителя, втрата пізнавальних інтересів.
Добирати потрібну літературу, орієнтуватися в каталогах, тематичних словниках, довідковій літературі, періодиці. Доступ до інформаційних ресурсів	Неможливість варіативного опрацювання літературних джерел через їх відсутність. Віддаленість школи від методичних центрів, бібліотек, застарілість навчально-методичної літератури. Обмежений доступ до інформаційних ресурсів
Акмеологічне моделювання педагогічної діяльності. (Акмеологія	Психолого-педагогічна діагностика діяльності вчителів сільських шкіл

– нове уявлення про інтеграцію в освіті, це синтез педагогіки і психології розвитку, це наука про саморозвиток особистості як суб'єкта життєдіяльності в освітній сфері).	застосовується не належним чином. Не використовуються принципи саморозвитку особистості: свободи вибору, відкритості, діяльності, зворотнього зв'язку
Адекватно оцінювати виконану роботу, виявляти причини невдач, помилок, визначати шляхи їх усунення.	Відсутні основи аналітико-прогностичного спрямування роботи вчителя
Умови праці сільського вчителя повинні бути комфортними, адміністративний тиск на педагога відсутній.	Бюрократична некомпетентність органів управління освітою, постійна суспільна критика, загроза втрати місця роботи через скорочення штатів, закриття школи.

Важливою проблемою розвитку сільської школи є втрата діяльнісної автономії вчителя. А між тим стрижнем європейської культури і освіти є ідея автономності особистості як мети виховання й освіти. Для вчителя сільської школи важливим є набуття умінь самостійно приймати рішення, що стосуються різноманітних сфер навчально-виховної діяльності, уміння давати якісні знання невеликій кількості учнів у класі чи соціальній мікрогрупі, добре знати свій предмет, бути підготовленим до проведення споріднених навчальних дисциплін в разі відсутності учителя, самостійно, систематично продумувати свою практику і експериментальну роботу, уміти оптимально використовувати час, що вивільняється на певних етапах уроку.

Які ж стратегічні зміни повинна пройти сільська школа на шляху до автономії діяльності вчителя? Це:

1. Участь педагогів у процесі прийняття управлінських рішень.
2. Підвищення поваги до сільського вчителя в полікультурному освітньому просторі.
3. Забезпечення педагогічних умов для отримання кращих результатів у викладанні.
4. Стимулювання здібностей сільського вчителя в намаганнях зайнятися іншими напрямками в педагогічній роботі.
5. Захист учителя від можливої залежності від батьків, політиків, шкільного диктату.
6. Стимулювання проявів самовдосконалення та креативності.
7. Створення продуктивних й ефективних зв'язків батьківської громади і школи.
8. Передбачення часу і можливостей для реалізації інноваційних проектів.

Тож як реалізувати інноваційні проекти в сільській школі. Хто працював у СМШ мабуть розуміє, що зробити це надзвичайно складно. Я не буду поглиблювати цієї теми через брак часу. Інновації, які народжуються на

кафедрах, людьми не зовсім обізнаними з реаліями освіти села, з її підводними і надводними рифами, часто є штучними і малопродуктивними. Як зробити інновації дієвими, продуктивними? З чого почати? Чи зміниться ситуація на краще в майбутньому? Не впевнений. Хочеться навести слова швейцарського журналіста про те, що вчитель сьогодні перебуває під перехрестям чотирьох вогнів: вимагає держава, вимагають учні, батьки, вимагає власна душа. Держава вимагає неухильного дотримання і виконання навчальних програм, учні - якісних знань, батьки вважають, що це школа гальмує розвиток їхнього чада, а вчитель хоче випускати в світ розумних і конкурентноздатних учнів. Завдання організатора освіти яскраво і точно визначив видатний педагог В.О.Сухомлинський: „Якщо ви хочете, щоб педагогічна робота приносила вчителю радість, щоб повсякденне проведення уроків не перетворювалося в нудну, одноманітну повинність, введіть кожного вчителя на щасливу стежину дослідження. Стає майстром педагогічної праці, звичайно, той, хто відчув себе дослідником ...” Учителі і керівники сільської школи повинні:

- чітко обґрунтувати доцільність педагогічної діяльності;
- розуміти важливість, істотність педагогічної діяльності (з чого починати, до чого йти, що педагогові потрібно розвинути в процесі педагогічної праці);
- розробити засоби та методи педагогічної взаємодії, які стануть мірилом ефективності ланок учитель ↔ учень, керівник ↔ учитель;
- націлити педагогічний колектив на подолання стереотипів, які гальмують, старих систем.

Невже вчителі, не забезпечуючи високопрофесійної віддачі, свідомо не хочуть ефективно навчати і виховувати дітей. Може у них не виходить не від бажання, а від неуміння?

Головне зрозуміти, що без врахування індивідуальних особливостей учителя, його людської особистості, професійної культури нам не вирішити питання, які поставлені перед сучасною школою.

Чому в школах із року в рік повторюються одні й ті ж недоліки, хоча колектив добросовісно планує, як їх попередити, усунути і добросовісно намагається це зробити. Основна причина цього феномену в тому, що при усуненні усвідомлених недоліків, робота, як правило, ведеться з усіма вчителями без врахування їх індивідуальних особливостей і запитів.

У 2005 році на базі Степанівської загальноосвітньої школи I-II ступенів створений експериментальний майданчик з вирішення проблеми організації навчально-виховного процесу в сільській малокомплектній школі на основі інтерактивних технологій навчання та з метою удосконалення професійної компетентності педагогічних працівників сільської малочисельної школи. Мета експериментального майданчика – створення моделі організаційно-методичної роботи з розвитку професійної компетентності вчителів сільської малокомплектної школи .

**Об’єкт дослідження** – процес удосконалення професійної компетентності педагогічних працівників сільської школи у процесі використання інтерактивних технологій навчання.

**Предмет дослідження** – форми, методи, прийоми інтерактивних технологій навчання, планування роботи вчителя, розробки тематичних модулів та навчальних міні-модулів, організаційно-педагогічні умови розвитку професійної компетентності педагогічних працівників СМШ.

Відповідно до об'єкта, предмета та мети дослідження сформована **загальна гіпотеза дослідження**, яка ґрунтується на розумінні необхідності вирішення проблем організаційного і методичного забезпечення роботи з педагогічними працівниками сільської малокомплектної школи на основі використання інтерактивних технологій навчання.

Методична рада школи запропонувала педагогічним працівникам до обговорення і затвердження проект програми досліджень і розробок. Протягом проведення експерименту були вибрані такі напрямки та теми досліджень.

### **I. Науково-методичне забезпечення розвитку змісту і технологій освіти.**

Напрямок науково-методичного забезпечення розвитку змісту і технологій освіти передбачав перехід на новий зміст освітньої діяльності, створення організаційно-педагогічних умов для удосконалення професійної компетентності вчителя сільської малокомплектної школи. Результатом досліджень стало наукове обґрунтування й експериментальна перевірка дієвості створеної моделі управління СМШ модульного типу. Даний напрямок включав такі діяльнісні компоненти:

#### **1. Управління школою на діагностичній основі.**

Змістом діяльності стали підготовка педагога сільської школи до проведення діагностування. Педагоги оволоділи різними рівнями методології діагностування, самодіагностування, діагностування вихованців. На констатуючому етапі експериментальної роботи прогнозувалось професійне зростання сільського вчителя, діагностика педагогічної майстерності і педагогічної творчості. Нами була науково обґрунтована доцільність педагогічної діяльності в специфічних умовах сільської малокомплектної школи. Результатом даного напрямку досліджень стало створення моделі педагогічної творчості та педагогічної майстерності, основних професійних компетенцій вчителя СМШ. На базі досліджень проведених у сільських школах Драбівського району Черкаської області були видрукувані методичні рекомендації «Психолого-педагогічна діагностика сформованості професійної компетентності вчителів сільської школи».

#### **2. Інтеграція освітніх програм дошкільної, початкової і основної освіти.**

Важливим напрямом стало інтегрування освітніх програм дошкільної, початкової і основної школи. Створена діагностична програма забезпечення наступності початкової і дошкільної освіти. Реалізувалась програма по підготовці дитини до школи, навчання грамоти, математики. Використання ігрових методик реалізації наступності.

#### **3. Науково-методичне забезпечення основної малокомплектної школи.**

У напрямку науково-методичного забезпечення основної малокомплектної школи відбувалась реалізація і адаптування інноваційних технологій і методик навчання в СМШ. Розроблені критерії результативності навчальних міні-модулів, сучасних підходів до організації навчальних занять в

умовах СМШ. Відбувся перехід до модульного структурування навчальних програм і предметного забезпечення. По кожному навчальному предмету створені календарні плани-проекти. Для реалізації соціально-педагогічних ініціатив, спрямованих на створення нової практики освіти, використовували інтерактивні методи навчання. Педагогічною радою був затверджений експериментальний навчальний план основної школи, а також складений відповідно до навчального плану розклад дидактичних міні-модулів. Розроблені учителями плани-проекти навчальних курсів обговорювались на засіданні творчо-експериментального об'єднання вчителів-предметників. Оволодіння інтерактивними технологіями відбувалось під час навчального семінару-тренінгу з інтерактивних технологій. Основною формою навчально-виховного процесу в школі є 30-хвилинний міні-модуль. Нами розроблені проекти 4 типів міні-модулів, які є складовими логічного процесу оволодіння знаннями, уміннями та навичками: інформаційно-мотиваційний, діяльнісно-розвиваючий, результативно-оцінювальний, творчо-узагальнюючий. Визначена структура цих міні-модулів та їх відсоток у процесі вивчення тематичних модулів. Розробка перспективної системи планування та проведення навчальних міні-модулів, використання інтерактивних методів та прийомів навчально-виховної діяльності під час проведення міні-модулів різних типів, формування вміння педагогів планувати певний тип міні-модуля, забезпечувати теоретико-методичну підготовку педпрацівників з питань методики проведення навчальних міні-модулів, удосконалення умінь та навичок аналізу та самоаналізу – ось результати роботи постійнодіючої творчої групи, яка працювала над проблемою: «Удосконалення планування та проведення навчальних міні-модулів»

#### **4. Науковий супровід і забезпечення проведення експерименту.**

Керівництво колективом педагогів-дослідників проводили на науковій основі. Школа уклала угоду з лабораторією сільської школи АПН України про розроблення науково-експериментальної бази для проведення досліджень на експериментальному майданчику, відпрацювання організаційно-педагогічних засад та новітніх технологій навчання. Аналітичні звіти про хід і результати експерименту обговорювались на Вченій раді Черкаського обласного інституту післядипломної підготовки педагогічних працівників, практичну доцільність експерименту було підтверджено під час проведення районних та обласних методичних заходів, які проводились у школі. Підготовлені до друку методичні рекомендації для учителів, що працюють в умовах експерименту. Апробація експериментальних досліджень проходила в малокомплектних школах Драбівського району Черкаської області, а також Гребінківського району Полтавської області.

#### **II. Модель організаційно-методичної роботи з удосконалення професійної компетентності**

Створена і апробована модель організаційно-методичної роботи з удосконалення професійної компетентності дозволяє реалізувати педагогічні ініціативи вчителів в умовах експерименту.



Дана модель стала дієвим чинником впровадження інтерактивних технологій в освітній процес. Створена модель складається з чотирьох модулів: «Теорія», «Практика», «Технології», «Компетенції».

Модуль «Теорія» забезпечив теоретико-методологічну підготовку вчителя СМШ. Впевнені, що чим складніша діяльність, тим більша роль попередньої теоретичної орієнтації, змістових узагальнень учителя. Модуль «Теорія» - це робота методичної ради школи, теоретико-практичного семінару, об'єднані педагогічні ради, семінари-тренінги, професійне навчання педагогів, педагогічні читання.

Удосконалення роботи вчителя, оптимізація навчальної діяльності школи відбувалось під час реалізації модуля «Практика», який включає в себе професійну діагностику, самоосвіту вчителів, постійнодіючі творчі групи, категорійні семінари, творчо-експериментальне об'єднання, майстер-клас, дистанційну підготовку.

У модулі «Технології» відбувалось усвідомлення особистістю цілей, завдань і можливостей свого розвитку. Активна участь учителів у самостійній творчій діяльності, вміння аналізувати свою діяльність було важливим компонентом даного модуля.

Модуль «Технології» - це моніторинг роботи сільської малокомплектної школи з розвитку професійної компетентності, створення річного плану професійного зростання педагогів, аналіз психологічної підготовки до роботи в умовах СМШ, навчально-дослідна та науково-дослідна діяльність в умовах експерименту, розвиток педагогічного колективу, персонал-технології вчителів перехід до автономної діяльності вчителя сільської школи.

Модуль «Компетенції» - це здатності вчителя діяти на основі практичного досвіду, умінь та знань під час професійної діяльності, а також вміння вирішувати професійні проблеми. Нами були визначені основні діяльнісні компетенції, якими повинен володіти вчитель СМШ: адаптивно-мобілізаційна, організація міжособистісного мікропростору для спілкування, подолання стресових ситуацій та конфліктів, аналітичність, емпатія, імідж, креативність, майстерність.

### **III. Нормативно-правове забезпечення диверсифікації базової середньої освіти в сільській малокомплектній школі**

У цьому напрямку було здійснено розробку навчальних проєктів дидактичних міні-модулів і тематичних модулів. У 2006/2007 навчальному році розпочала роботу школа додаткової взаємодії, з 2008/2009 навчального року при школі функціонують студії для обдарованих дітей. Створена і удосконалена в ході експерименту модель організаційно-методичної роботи з розвитку професійної компетентності в умовах експериментальної діяльності малокомплектної школи дозволяє реалізувати педагогічні ініціативи вчителів. Під час експерименту вперше обґрунтована специфіка діяльності вчителя в умовах СМШ, створено програму подолання депресивного стану організаційно-методичної роботи в СМШ, а саме:

1.Посилення соціальної захищеності сприятиме скоординованості сільського вчителя на основній діяльності.

2. Організаційно-методичне забезпечення відповідних умов для підготовки вчителя до занять, ведення вчителем особистого річного плану професійного зростання.

3. Наукова організація навчально-виховного процесу, проведення теоретичних і практичних семінарів з теми:

1) Теоретичні основи самовдосконалення особистості педагога.

2) Розвиток творчих здібностей сільського вчителя.

3) Теорія педагогічного винахідництва.

4) Наукова організація праці учителя сільської школи.

4. Надання методичної допомоги вчителю на місцях, проведення міжшкільних методичних об'єднань, створення регіональної програми з забезпечення методичної допомоги учителям. Поновлення бібліотечних фондів шкіл. Підключення сільських шкіл до мережі Інтернет, доступ до інформаційних ресурсів.

5. Переведення навчально-виховного процесу на діагностичну основу, прогнозувати роботу вчителя. Допомога психологічної служби.

6. Допомогти кожному учителеві знайти методи, які в особистому плані більше підходять для нього, відповідають його цілям, завданням і проблемам.

7. Стабільність розвитку сільської школи, компетентне управління процесом освіти на селі. Державна і регіональні програми на підтримку сільських шкіл.

Уточнено функції внутрішкільної науково-методичної роботи в сучасних умовах модернізації освіти (гностична, стимулююча, креативна, аналітико-рефлексивна), особливості її реалізації в умовах сільської малокомплектної школи.

Нами були визначені і досліджені основні специфічні риси діяльності вчителя СМШ:

**1. Психолого-педагогічна готовність до діяльності в умовах малочисельного колективу чи соціальної мікрогрупи.**

**2. Викладання декількох предметів, які не відповідають фахові учителя.**

**3. Замкнутість навчально-виховного середовища, дефіцит професійного та особистісного спілкування педагогів**

**4. Поліфункціональність роботи вчителя СМШ**

**IV. Дидактичні і управлінські аспекти впровадження нових педагогічних технологій в освітній процес сільської школи**

Сьогодні освітній простір села потребує нової парадигми, що узагальнює в собі різні, найбільш прогресивні ідеї. Важливим у нашій експериментальній діяльності є усвідомлення синергетичних принципів, які лежать в основі педагогічної інноватики – нового напрямку педагогіки про взаємовідносини та взаємодію всіх суб'єктів навчально-виховного процесу, які мають чіткі переконання щодо постійного оновлення освітнього процесу внаслідок якісних змін. Сільська школа сьогодні потребує таких змін. Нами були сформовані колективне та індивідуальне розуміння потреб проведення експерименту. Розроблена модель організаційно-методичної роботи була апробована в школах Драбівського району та Гребінківського району

Полтавської області. Аналіз результатів експериментальної діяльності можна відслідкувати за порівняльною таблицею

**Інформаційно-аналітична таблиця результативності освітнього процесу в Степанівській ЗОШ І-ІІ ступенів Драбівського району Черкаської області**

<b>Аспекти діяльності</b>	<b>Початок експерименту 2005 / 2006 н.р.</b>	<b>Завершальна фаза експерименту 2009/2010 н.р.</b>
Атестація педагогічних кадрів	2 вчителі вищої категорії	7 учителів вищої категорії, 6 – «старші вчителі», «вчителі-методисти»
Успішність учнів 5-9 класів за результатами діагностичних зрізів знань	54%	75%
Якість знань учнів 5-9 класів за результатами діагностичних зрізів	34%	64,6%
Призерів ІІІ етапу предметних олімпіад (обласний етап)	0	3
Переможців Всеукраїнських конкурсів з образотворчого мистецтва	0	2
Призери Всеукраїнського конкурсу «Вчитель року»	1	2
Наукові видання педагогів, розробки, методичні рекомендації, що надруковані у фахових виданнях	1	21+ 1 – методичний посібник
Обласний семінар	0	2
Районні методичні заходи	2	11
Участь у конференціях, інтернет-конференціях, фестивалях	1	9
Доступ до інформаційних ресурсів	0	Підключення до мережі швидкісного Інтернету, сайт школи
Вчителів, які оволоділи ІКТ	1	8
Викладання іноземних мов	1( німецька)	2 (німецька + англійська)
Викладання інформатики	-	з 5 класу
Робота з творчими дітьми	малоефективна	робота в студіях за здібностями ефективна
Педагогів, занесених в каталог ППД	0	2
Лауреатів виставки «Освіта Черкащини»	0	3

## ЛІТЕРАТУРА

1. Дзега В.Д. Психолого-педагогічна діагностика в сільських мало-наповнюваних школах // Психолого-педагогічні проблеми сільської школи. Наук. збірник. В.9.- 2004. – С. 127 -132.
2. Дзега В.Д. Організаційно-методичне забезпечення роботи з педагогічними працівниками сільської мало комплектної школи при впровадженні інтерактивних методів навчання.// Підготовка вчителя до впровадження нових технологій навчання у малокомплектній початковій школі. Мат-ли Всеукраїнської наук.- прак. конференції.- 2004. – С.89-91.
3. Дзега В.Д. Роль психолого-педагогічної діагностики у посиленні ефективності роботи сільської школи // Педагогічний вісник.- 2004.- № 1.- С.43-47.
4. Дзега В.Д. «Синдром відчаю» сільського вчителя // Рідна школа. – 2005. - № 7. – С. 18-20.
5. Дзега В.Д. Проблеми організаційно-методичного забезпечення роботи з педагогічними працівниками сільської школи// Вісник Черкаського університету. В.64. – 2005. – С.29-33.
6. Дзега В.Д. Розвиток професійної компетентності та автономної діяльності сільського вчителя в умовах полі культурного освітнього простору// Розвиток особистості в полі культурному освітньому просторі. Збірник матеріалів міжнародного конгресу IV Слов'янські педагогічні читання.- Черкаси.- 2005.-С. 273-276.
7. Дзега В.Д. Психолого-педагогічна діагностика сформованості професійної компетентності вчителів сільської школи: Методичні рекомендації.- Дробів.-2007.- 50 с.
8. Дзега В.Д. Специфіка педагогічної діяльності вчителя в умовах малокомплектної школи // Засоби навчальної та науково-дослідної роботи. Збірник наукових праць. Випуск 28.- Харків.- 2008.- С.32-39.
9. Дзега В.Д. Сільська малокомплектна школа в умовах експериментальної діяльності. З досвіду роботи // Педагогічний вісник.- 2008.- № 1. – С. 46-51.
10. Дзега В.Д. Міні-модуль. Українська література в 9 класі // Педагогічний вісник.- 2008.- № 4. – С. 55-56.
11. Дзега Л.П. Плани-проекти дидактичних міні-модулів // Все для вчителя плюс.- 2008.- № 17-18.- С.17-20.
12. Котенко Т.О. Міні-модуль. Проблема стосунків батьків і дітей за твором Джеймса Олдріджа «Останній дюйм»// Все для вчителя плюс.- 2008.- № 12.- С.77.
13. Пилипенко Л.П. Північна Америка. Особливості фізико-географічного положення. Дослідження й освоєння материка // Все для вчителя плюс.- 2008.- № 10.- С.11-12.
14. Федоренко Л.М. Весняні подарунки. Казковий птах // Все для вчителя. – 2008.- № 10.- С. 151-152.
15. Янголь М.П. Захворювання статевих органів // Все для вчителя плюс. – 2008.- № 9-10.- С. 149-150
16. Янголь М.П. План-проект творчо-узагальнюючого міні-модуля з теми «Розмноження та індивідуальний розвиток людини» // Біологія.- 2009.- №30. –С.30-31

**Т.В.Гладун**, заступник директора з навчально-виховної роботи Мельниківського НВК  
Чорнобаївської районної ради

## **ІННОВАЦІЙНІ ФОРМИ МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ**

Педагоги не можуть успішно когось учити,  
Якщо в цей же час ретельно не вчать самі.

*Алі Апшероні*

Педагогіка, як і інші науки, перебуває в постійному розвитку, оновленні, переосмисленні. Змінюються часи – удосконалюються, відшліфовуються методи, прийоми форми навчання. Ще декілька років тому годі було й мріяти про використання комп'ютера, мультимедійних засобів на уроці. А сьогодні – це вже вимога часу. Разом з тим не слід забувати, що і без цих новітніх засобів ветерани педагогічної праці вміли прекрасно подати матеріал своїм вихованцям. За визначенням К.Ушинського, педагогіка – це не стільки наука, як мистецтво. Тому праця вчителя у всі часи була, є і буде працею творчою, і без цієї якості не відбудеться справжнього педагога, майстра своєї справи. Закон України «Про освіту» (№1060-ХІІ, із змінами від 11 червня 2008 р.) говорить, що «метою освіти є всебічний розвиток людини як особистості та найвищої цінності суспільства, розвиток її талантів, розумових і фізичних здібностей, виховання високих моральних якостей, формування громадян, здатних до свідомого суспільного вибору, збагачення на цій основі інтелектуального, творчого, культурного потенціалу народу, підвищення освітнього рівня народу, забезпечення народного господарства кваліфікованими фахівцями». А хто зможе підготувати цих кваліфікованих фахівців? – звичайно і беззаперечно, — тільки кваліфікований вчитель. Важлива роль у фаховому зростанні вчителя належить методичній службі, яка покликана, перш за все, надавати допомогу вчителям у підвищенні фахового рівня і педагогічної майстерності, координувати зміст, форми і методи самоосвіти вчителів та колективної роботи з підвищення кваліфікації педагогічних кадрів з тим, щоб спрямовувати їх на вирішення проблем, які стоять перед освітою, пропагувати досягнення педагогічної науки та передового педагогічного досвіду.

Звичайно, учитель у роботі може виявляти педагогічну ініціативу, за ним закріплено право на вибір форм, методів, засобів навчання. Для того, щоб здійснити цей вибір, він має бути добре обізнаним з досягненнями педагогічної науки і практики, володіти сучасними технологіями навчання і виховання. Урок, проведений без використання інновацій, — це урок вчорашнього дня, адже і скептики не заперечать, що сучасні діти не потерплять одноманітності, монотонності, шаблонів. Вони досить активні (а подекуди і гіперактивні), комунікабельні, добре володіють комп'ютером (у деяких питаннях навіть можуть надати і практичну допомогу вчителю), мають доступ до Інтернету, тому зачасту в курсі всіляких новинок. Тому вчитель має йти в ногу з часом, бути цікавим своєму учню – майбутньому

«кваліфікованому фахівцю», який пронесе спогад про свого вчителя, його науку, через усе своє життя.

У практику роботи вчителів нашої школи вже давно увійшли уроки з активними формами навчання. Не винятком є і методична робота. Пам'ятаючи слова В.Сухомлинського про те, що «однією з найсерйозніших хиб нашої практики є те, що, навчаючи дітей, працює переважно вчитель», намагаємося не повторювати цієї помилки і відносно роботи з педагогічними працівниками, коли методичний захід стає театром одного актора. Академік Російської академії освіти І.С.Кон говорив, що «не побачивши в учневі чогось цінного й цікавого, властивого тільки йому, вчитель, по суті, не може виховувати школяра, оскільки в цьому разі педагог не має точки опори для людського контакту зі своїм учнем». Так само, на мою думку, і у методичній роботі: у кожного учителя є чого повчитися і кожному є чому вчитися.

З цією метою практикуємо нетрадиційні форми методичної роботи з використанням інтерактивних технологій, де вчитель виступає в ролі дослідника, практика, експериментатора.

Залежно від того, яка тема, мета та завдання ставляться при плануванні того чи іншого методичного заходу, обираємо форму його проведення, обов'язковою умовою якого є залучення педагогів до активної співпраці, ознайомлення з педагогічними технологіями, вироблення в них позитивного ставлення до сучасних методів навчання, зацікавлення в їх використанні. Це сприяє підвищенню фахової майстерності, стимулює до самоосвіти, дає можливість поєднувати індивідуальні та групові форми роботи, виявляти загальну ерудицію вчителів.

Проводячи засідання шкільних методичних об'єднань, семінари, круглі столи, творчі звіти варто використовувати ті ж принципи, що і при підготовці до уроку, зокрема педагогічні технології. Це може бути розв'язання проблемного питання (за технологією проблемного навчання), конкурси (ігрові технології), вивчення, дослідження певного питання (проектна технологія) тощо. Успіх проведення нетрадиційних методичних заходів залежить в значній мірі від організації та „включення” всіх членів колективу у роботу. Тому доречним та ефективним прийомом в організації будь-якої форми методичної роботи буде використання елементів тренінгу, інтерактивних методик.

У ході проведення методичного заходу, незалежно від його тематики, мають міститися ті ж елементи, що й при інтерактивному уроці:

**1. Мотивація.** Займає не більше 5% часу.

Мета – сфокусувати увагу учасників заходу на проблемі, викликати інтерес до обговорюваної теми. Прийоми: проблемні, навідні питання, цитата, коротка історія, невеличке завдання, розминка і т.д. Адже дорослі, як і діти, ефективно вчаться, якщо їх переконати, що це справді їм потрібно.

**2. Оголошення, представлення теми та очікуваних результатів (мети).** Орієнтовно 5% часу заняття.

Мета – забезпечити розуміння учасниками змісту їхньої діяльності, тобто чого вони повинні досягти в результаті заходу і що від них очікується.

Доцільно залучати до визначення очікуваних результатів усіх учасників заходу, важливо, щоб усі учасники сприйняли мету заняття як свою особисту.

### **3. Надання необхідної інформації. Приблизно 10% часу заняття.**

Мета – дати достатньо інформації, для того, щоб на її основі виконувати практичні завдання.

Можна використати міні-лекцію, ознайомлення з різноманітним дидактичним матеріалом, виконання та представлення випереджувальних завдань. Для економії часу педагогам варто наперед дати на опрацювання певні матеріали, а на самому заході тільки зробити акцент на головному або подати його тезисно, звернути увагу на практичні поради, якщо необхідно - організувати невеличке опитування, обговорення.

### **4. Інтерактивна частина – основна складова заходу. Біля 60% часу .**

Мета – практичне засвоєння матеріалу, досягнення поставлених цілей.

Послідовність проведення інтерактивної частини наступна:

- інструктування – розповідь учасникам про мету вправи, правила, послідовність дій і кількість часу на виконання завдань.
- об'єднання в групи, розподіл ролей.
- виконання завдань, де керівник заняття виступає в ролі організатора, помічника, ведучого дискусії, намагаючись надати учасникам максимум можливостей для самостійної роботи і навчання у співробітництві один з одним.
- презентація результатів виконання вправи.

### **5. Підбиття підсумків, оцінювання результатів. Орієнтовно 20% часу.**

Мета – рефлексія, усвідомлення того, що зроблено, чи досягнуто поставленої мети, як можна застосувати на уроках, в позаурочній діяльності отриману інформацію, знання, навички.

Підбиття підсумків бажано проводити у формі запитань, а саме:

- Що нового дізналися?
- Чого навчилися?
- Наскільки це може бути корисним у вашій роботі ?
- Де саме ви зможете застосувати отриману інформацію?
- Що найбільше вдалося?
- З чим ви хотіли б ознайомитися детальніше ?
- Ваші побажання організатору заходу.

Важливо, щоб педагоги могли сформулювати відповіді на ці запитання, оскільки це дасть можливість організатору (методисту) заходу уникнути можливо допущених помилок, удосконалити його зміст та структуру .

## **ДІЛОВА ГРА-КОНКУРС «СУЧАСНІ ПЕДАГОГІЧНІ ТЕХНОЛОГІЇ»**

**Мета заходу:**

- Ознайомити вчителів із сучасними інноваційними педагогічними технологіями.
- Актуалізувати та розширити знання педагогів з даної проблеми.

- Показати необхідність науково обґрунтованого впровадження сучасних технологій у практику роботи.
- Стимулювати прагнення вчителів до пошуку, творчості.
- Створити умови для обміну досвідом роботи, педагогічних знахідок.

### **Організаційний етап**

Учасники заходу діляться на команди відповідно до методоб'єднань (гуманітарних, природничих наук, початкових класів):

- Гуманітарних наук.
- Природничих наук.
- Початкових класів.

Кожна група має свого капітана, який визначається колегіально. Ведучий оголошує порядок та правила проведення гри і розпочинає перший раунд. Кожне запитання або завдання має свою «ціну», відповіді команд оцінюються після виступу групи або ж зразу ж після закінчення раунду .

#### **I конкурс „Мозковий штурм”**

Кожна команда одержує ватман із терміном «інновація»

##### **Завдання:**

- Записати слова, які мають будь-яке відношення до заданого терміну (Метод «Асоціативний кущ»).
- Через 3 хв. Лідер команди проводить звіт по „мозковому штурму”.

Ведучий вивішує ватмани та оцінює відповіді.

#### **II конкурс «Естафета»**

Перевірка теоретичних знань з питань сучасних педагогічних технологій. Ведучий пропонує закриті картки, на яких написано терміни:

- Засоби навчання
- Педагогічна технологія
- Інтерактивне навчання
- Рефлексія
- Оптимізація
- Технологія
- Проблемна ситуація
- Мотив учіння
- Корекція

##### **Завдання:**

Капітани беруть по черзі по одній картці, обговоривши завдання (декілька секунд) з членами команди, дають відповідь. Ведучий оцінює відповіді команд.

#### **III конкурс «Педагогічні новації у практиці роботи»**

Цей конкурс проводиться у вигляді міні-захистів сучасних технологій навчання, які використовують вчителі при викладанні своїх предметів. Матеріали мають бути оформлені письмово та подані до шкільного методкабінету для подальшого з ними ознайомлення.



#### IV. Підбиття підсумків

Це важливий момент у завершенні методичного конкурсу. Ведучий дає підсумок роботи команд, оголошує кінцеві результати конкурсу, проводить опитування учасників (рефлексія).

Звичайно ж, в залежності від тематики гри-конкурсу, його мети, важкості завдань та часових витрат на них, гру можна доповнити ще й іншими завданнями. Наприклад:

«Плюси і мінуси»:

Аркуш зошита розділити вертикально лінією навпіл, зліва поставити «+», а справа «-». Усім пропонують зліва написати епітети, які вчитель, зазвичай, застосовує до учнів, котрі не знають матеріалу, не виконують домашнього завдання, тобто негативні характеристики. Справа — позитивні. Припустімо, зліва записано: лінивий, неохайний, пасивний, не-дисциплінований, неуважний. А справа — винахідливий, активний, уважний, розумний, працьовитий.

Це завдання-тест допомагає зрозуміти, якого учня ми хочемо бачити перед собою, — це по-перше. А по-друге, які недоліки дітей в даний час перешкоджають нам у нашій роботі.

«Мозаїка»:

1. Кожна група отримує дидактичний матеріал, в якому є інформація з різних аспектів. Завдання: опрацювати інформацію так, щоб можна було навчити інших.
2. Необхідно повернутися в свої групи.
3. Провести взаємонавчання в парах.
4. Кожна група по черзі презентує свої знання, даючи відповіді на запитання, поставлені на аркушах, що лежать на столі.

«Порожнє крісло»:

Дану методику використовуємо, щоб з'ясувати ставлення вчителів до конкретної проблеми. На трьох стільцях прикріплено аркуші паперу, на яких записано різні думки щодо однієї проблеми.

1. Вам необхідно обрати думку, яка відповідає вашим поглядам.
2. Станьте біля обраних вами карток.
3. У крісла сідають представники кожної групи по черзі. Починають дискусію, аргументуючи свою думку. В порожнє крісло може сісти кожен. Право голосу мають лише ті, хто сидить у кріслі.

#### **Семінар-практикум « Діяльність учителя на уроці у світлі сучасних вимог до організації навчально-виховного процесу»**

##### План семінару

- I. Вступ. „ Урок – провідна форма організації навчальної роботи”.
- II. Робота в групах. „ За і проти класно-урочної системи навчання ”.
- III. Повідомлення вчителів з теми „ Вклад видатних педагогів- дидактів у розвиток освіти ”.
- IV. Пошуки шляхів вдосконалення уроку вчителями комплексу.  
Шкільні інновації.

V. „Піраміда навчання”.

VI. Підбиття підсумків.

## **I. Вступ. „Урок – провідна форма організації навчальної роботи”.**

Основним підходом до організації системи навчання в сучасній школі залишається класно – урочна система, обґрунтована ще в XVI-XVII столітті Яном Каменським, за якої провідною формою організації навчальної роботи є урок. У дидактиці під уроком розуміють основну одиницю освітнього процесу, чітко обмежену часовими рамками(35-40-45 хвилин ), планом роботи та складом учнів ( класом). Стосовно процесу навчання урок відіграє інтегруючу роль, оскільки відображає та поєднує такі його компоненти, як мета, зміст, структура, методи, засоби навчання, взаємодія вчителя та учнів. Активізуємо свої знання про ці складові уроку.

### **Бліц-опитування:**

1. „ Мета уроку ”

- Що таке мета? Що таке завдання?
- Якою буває мета?
- Чи завжди потрібна мета?
- Чи завжди можна досягти мети?
- Що заважає досягти мети на уроці?

2. „ Зміст уроку ”

- Що таке зміст уроку?
- Чим визначається зміст уроку?
- Яким чином зробити зміст уроку цікавим?

3. „ Структура уроку ”

- Що таке структура уроку?
- Які бувають уроки за структурою?
- Чим обумовлена структура уроку?
- В чому різниця між структурою та формою уроку?
- Яка структура уроку є домінуючою? В чому її доцільність?

4. „ Методи навчання ”

- Що таке метод навчання? ( спосіб упорядкованої взаємної діяльності вчителя і учнів, спрямований на розв’язання навчально – виховних завдань.)
- Чи існує зв’язок між змістом і методами на уроці?
- Чи існує зв’язок між методами і засобами?
- Які інтерактивні методи відомі вам? ( інтерактивний- з англійської – інтер – взаємний, act – діяти, інтерактивний – здатний до взаємодії, діалогу.)

У Концепції загальної середньої освіти одним з головних завдань визначено формування у школярів умінь і бажання вчитися, виховання потреби і здатності до навчання упродовж всього життя, вироблення умінь практичного і творчого застосування здобутих знань; становлення в учнів цілісного наукового світогляду, загальнонаукової, загальнокультурної; технологічної, комунікативної і соціальної компетентностей, оволодіння засобами пізнавальної і практичної діяльності.

Незважаючи на широке визнання в світі, нині існуюча, обґрунтована ще Я. Каменським класно-урочна система. має багато недоліків.

Тому спроби вдосконалити урок як специфічну форму організації навчально-виховного процесу не припиняються з моменту його винайдення.

II. Робота в групах. „За і проти класно-урочної системи навчання”

- Назвіть недоліки класно-урочної системи навчання.

(Відповіді записувати на дошці або ватмані у стовпчик)

(Орієнтовні відповіді: орієнтованість на середнього учня, часто висока складність навчання для слабких учнів, неможливість повної реалізації в навчальному процесі індивідуальних особливостей учнів, тощо.

- Які шляхи виправлення цих недоліків ви б запропонували ?

(Колективно заповнюється друга сторона стовпчика)

III. «Вклад видатних педагогів- дидактів у розвиток освіти». (2-3 повідомлення вчителів у вигляді презентацій, які готувалися завчасно).

(Рекомендована література: „Урок в современной школе”, М.1982р.,

О.Я. Савченко („Дидактика початкової школи”, К. 1997 р), М.І. Махмутов („Современный урок”. М.1983р), С.В.Іванов („Типы и структура уроков в школе»,М. 1952 р.). Велися активно пошуки вдосконалення уроку, пов'язані з формами організації навчання учнів, активізації їх пізнавальної діяльності педагогами В. Сухомлинським, Ш. Амонашвілі, В. Шаталовим, Є. Ільїним, С.Лисенковою, Ельконіним, Давидовим та іншими.

IV. Пошуки шляхів вдосконалення уроку вчителями комплексу.

**1. Вправа «Дерево рішень».** Шкільні інновації (кожен учасник заходу по черзі називає метод, який сприяє йому у вдосконаленні ефективності уроку. Названі методи записуються на ватмані, після чого йде обговорення їх значущості).

**2. Аналіз анкетування учнів.**

Про результативність уроків наших вчителів свідчить анкетування учнів на предмет визначення рейтингу навчальних предметів.

За навчальним предметом – особистість учителя, його майстерність.

**Випускникам було запропоновано 5 запитань:**

1. Назвіть 3 навчальні предмети, які вам найбільше подобаються.

2. На якому уроці отримуєте найбільше знань?

3. На якому уроці вам цікаво?

4. З яких предметів хотіли б мати кращі знання?

5. Який урок ви ніколи б не прогуляли ?

Наводяться дані анкетування, які співставляються із методами, вибраними педагогами щодо їх ефективності.

V. Вправа „Піраміда навчання”. Учасникам заходу дається шаблон піраміди, у якій вони повинні вписати поняття за їх значимістю. Після чого йде обговорення роботи та порівняння роботи вчителів по створенню піраміди з даними досліджень, проведених Національним тренінговим центром (США, штат Мері ленд) у 80-х роках ХХ століття, відображені в схемі , що отримала назву „Піраміда навчання”:

Лекція – 5% засвоєння

Читання - 10% засвоєння  
Відео – аудіо матеріали -20% засвоєння  
Демонстрація – 30% засвоєння  
Дискусійні групи – 50% засвоєння  
Практика через дію – 75% засвоєння  
Навчання інших - 90% засвоєння

З піраміди видно, що найменших результатів можна досягти за умов писаного навчання ( лекція -5%, читання-10%), а найбільших – за умов інтерактивного ( тобто взаємодії, діалогу, такої форми організації пізнавальної діяльності, за якої кожен учень відчуває свою успішність, інтелектуальну спроможність): ( дискусійні групи – 50%, практика через дію – 75%, навчання інших чи негайне застосування знань – 90%).

#### **VI. Підбиття підсумків. Вправа «Закінчити речення»:**

Отже, у світлі сучасних вимог до організації навчально – виховного процесу учитель має враховувати...

Кожен урок повинен в той же час приносити успіх учителю, приносити йому почуття радості, задоволення своєю професією. Для вчителя кожен урок - це важка робота, яка потребує 45 хвилин концентрації уваги і великого напруження. Тому всім вам зичимо здоров'я, терпіння, здатності до постійного вдосконалення, професійного зростання.

Пам'ятка вчителям «Основні критерії ефективності сучасного уроку»

1. Створення вчителем на уроці позитивного емоційного настрою на роботу.
2. Чітке визначення теми, мети та завдань уроку; мотивація навчальної діяльності учнів.
3. Відповідність змісту навчального матеріалу триєдиній дидактичній меті уроку.
4. Відповідність методів навчання змісту навчального матеріалу, меті і завданням уроку.
5. Методи навчання повинні забезпечувати:
  - а) мотивацію діяльності кожного учня на кожному етапі уроку;
  - б) співпрацю вчителя і учнів;
  - в) залучення кожного учня до навчальної діяльності;
  - г) контроль і самоконтроль.
6. Використання різноманітного дидактичного матеріалу, який дозволяє учневі виявляти вибірковість теми, виду та форми навчальних занять.
7. Форми організації навчальної діяльності учнів( групові, парні, колективні, індивідуальні).
8. Форма спілкування на уроці (діалог, полілог, а не монолог).
9. Різноманітні види оцінки досягнень учнів протягом усього процесу його діяльності, а не тільки за кінцевим результатом.
10. Характер домашнього завдання (тренувальне, творче, індивідуальне, диференційоване).

#### **ЛІТЕРАТУРА**

1. Педагогіка : підруч. для пед. ін-тів та ун-тів / редкол.: М. Д. Ярмаченко [та ін.]. – К. : Вища шк., 1986. – С. 12.
2. Кон І.С. В пошуках себе. Особистість і її самопізнання. – М.: Академія, 1984.
3. Сучасні форми роботи з педкадрами /М.К. Голубенко. – К.: Шк.світ, 2010.
4. Енциклопедія педагогічних технологій та інших інновацій / Н.П.Наволокова . –Х.: Основа, 2009.

**Л.П. Буга**, заступник директора з  
навчально-виховної роботи Монастирищенського  
НВК «Ліцей-ЗОШ I-III ступенів «Ерудит»  
Монастирищенської районної ради

### **ОСОБЛИВОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ШКІЛЬНОЇ МЕТОДИЧНОЇ СЛУЖБИ**

Сучасна школа - великий і складний організм, здорова робота якого забезпечується безліччю служб та участю в них педагогічних працівників, кожен з яких по-різному несе свою відповідальність перед суспільством за те, яку освіту дає даний навчальний заклад.

Сучасний підхід до стратегії розвитку освітніх систем полягає в розумінні того, що якість освіти є найефективнішим засобом задоволення освітніх потреб суспільства, сім'ї, дитини, людини. Головні завданнями, які сьогодні повинні вирішуватися в системі освіти, є підвищення рівня професійної майстерності педагогів та активізація науково-педагогічних досліджень. Активізації діяльності педагогів сприяє організація методичної роботи в школі.

Методична служба - ланка між діяльністю педагогічного колективу, державною системою освіти, психолого-педагогічною наукою, передовим педагогічним досвідом. Вона сприяє становленню, розвитку і реалізації професійного творчого потенціалу кожного педагога, на розвиток і підвищення творчого потенціалу педагогічного колективу в цілому

У структурі організації процесу управління школи методична служба займає одне з важливих місць, вона домінує в процесі інтенсифікації педагогічної праці і впливає на результати діяльності навчального закладу та якість освіти. Тільки вчитель-професіонал може виховати високоморальну особистість, сприяти розвитку творчих здібностей дитини.

Методична служба відіграє домінуючу роль у процесі інтенсифікації педагогічної праці, що впливає, безсумнівно, на результати діяльності школи і якість освіти. Новації організації методичної роботи в сучасній школі повинні бути спрямовані на кінцевий результат, що виражається не тільки і не стільки в придбанні нових знань і умінь вчителями, але й у рівні знань, умінь, вихованості, розвиненості учнів.

Цілями методичної служби нашого закладу є:

- реалізація державної освітньої політики в рамках освітнього процесу;
- створення сукупності умов для ефективного розвитку ліцею-школи;
- вдосконалення професійної майстерності педагогічних кадрів.

Завдання методичної служби:

- забезпечення теоретичної, психологічної, методичної підтримки педагогів;
- організація активної участі педагогів у плануванні, розробці та реалізації програми розвитку, в інноваційних процесах;
- проведення моніторингових та атестаційних процедур для об'єктивного аналізу розвитку загальноосвітньої установи та досягнутих результатів.

Принципи, що визначають зміст методичної роботи:

- комплексність,
- цілісність,
- системність,
- цілеспрямованість,
- єдність науковості та доступності,
- пошукова, творча, дослідницька, практична спрямованість,
- вибір ведучої ідеї,
- орієнтація на розвиток, саморозвиток,

Відповідно до Плану розвитку нашого закладу здійснюється цілеспрямована робота з реалізації завдань конкретного типу життєдіяльності школи. Зусилля адміністрації та педагогічного колективу спрямовані на створення умов для розвитку дитини як вільної, відповідальної та творчої особистості на основі гуманізації освіти і виховання, варіативності програм, підручників, навчальних курсів, використання інноваційних технологій, індивідуалізації навчально-виховного процесу, формування здорового способу життя. Виходячи з поставлених цілей і завдань, педагогічним колективом продовжена робота по основних напрямках, а саме:

- Організаційно-педагогічна діяльність (робота з педагогічним колективом і з кожним педагогом окремо).
- Власне методична діяльність (підготовка, перепідготовка і підвищення кваліфікації кадрів з усіх аспектів предметних і за всіма видами педагогічної діяльності).
- Методичне забезпечення навчально-виховного процесу.
- Кожне завдання в області реалізації основної мети методичної роботи вирішується через використання різних форм.
- Організаційні форми.
- Методичні об'єднання.
- Індивідуальна професійно-педагогічна самоосвіта.

Дидактичні форми

### ***Теоретичний семінар***

***Мета: підвищення теоретичного рівня професійної підготовки вчителя.***

***Завдання:***

Ознайомлення з новими педагогічними ідеями і технологіями, з новими підходами до організації навчально-виховного процесу. Визначення проблем у роботі педагогічного колективу.

### ***Методичні оперативки.***

**Мета:** стимулювання інтересу до проблем теоретичної та практичної педагогіки і психології та готовність до інноваційної діяльності.

**Завдання:** своєчасне ознайомлення вчителів з новітніми досягненнями науки, передового педагогічного досвіду та визначення шляхів їхнього впровадження.

**Тематичні педради.**

**Мета:** вироблення колегіальних рішень з проблем організації та змісту освітнього процесу в школі.

**Завдання:** визначення освітньої політики школи: об'єднання зусиль педагогічного колективу в області підвищення кваліфікації.

**Методичні дні**

**Мета:** стимулювання педагогічного колективу до підвищення професійно-педагогічної майстерності.

**Завдання:** ознайомлення педагогічного колективу з технологією роботи вчителів школи.

**Творчий звіт методичних об'єднань.**

**Мета:** систематизація процесу накопичення та узагальнення передового досвіду всередині школи.

**Наставництво**

**Мета:** передача знань, досвіду, майстерності.

**Завдання:**

Забезпечення безперервного процесу становлення молодого вчителя.

Забезпечення ефективності роботи молодого вчителя.

Формування мотивацій самовдосконалення у молодого вчителя. За 2 роки до школи прийшло 6 молодих спеціалістів - вчителі англійської мови, історії, біології, української мови. Це творчі, перспективні педагоги, добре себе зарекомендували не тільки на рівні школи, але і в районі та області. Молодий вчитель історії Василенко Ж.Л., української мови та літератури Харенко Н.В., біології Сергієнко Н.А. підготували ряд цифрових ресурсів, які визнані кращими на районному рівні та обласному.

**Модель методичної служби.**

Структура методичної служби школи дозволяє раціонально розподіляти функціональні обов'язки педагогів, максимально використовувати їхні сильні сторони, запобігати конфліктам, стимулювати чітке виконання обов'язків кожним суб'єктом. Обрана нами модель методичної служби дозволяє забезпечити зростання педагогічної майстерності та розвитку творчого потенціалу кожного педагога, здійснювати на високому рівні педагогічний процес з урахуванням потреб учнів і запитів батьківської громадськості. Це, у свою чергу, дозволить забезпечити професійну конкурентоспроможність педагогічних працівників школи на ринку праці, що гарантує збереження, розвиток досягнень школи.

**Методична рада** - професійне об'єднання освітян, яке створюється з метою вдосконалення змісту освіти та його навчально-методичного забезпечення відповідно до концепції розвитку школи, організації та

керівництва пошуково-дослідницькою роботою педагогічного колективу, впровадження в практику роботи прогресивних технологій.

**Постійна творча група педагогів** - добровільне професійне об'єднання педагогів, зацікавлених у взаємній творчості, вивченні, розробці, узагальненні матеріалів із заявленої тематики з метою пошуку оптимальних шляхів розвитку досліджуваної теми для безпосередньої роботи з дітьми.

**Тимчасові дослідні, проектні мікрогрупи** - добровільне професійне об'єднання педагогів. Створені для вирішення конкретної короткочасної творчої проблеми (наприклад, підготовка до педагогічної ради, семінару і т. д.).

**Шкільні методичні об'єднання:**

- організовують методичну роботу в рамках предметного об'єднання;
- ведуть систематичну позаурочну роботу з предмета;
- відповідають за участь у шкільних та районних олімпіадах і предметних конкурсах;
- складають план контролю всередині МО за рівнем навчальних досягнень і творчою активністю учня;
- відповідають за виконання програм вчителями;
- займаються науково-дослідницькою діяльністю з учнями.

Методична робота в школі будується на основі розробленого плану методичної роботи школи, планування роботи методичних об'єднань. У поточному навчальному році в школі працювало 8 предметних методичних об'єднань: учителів філології, керівник Хитрій О.М.; математики та фізики, керівник Дригант В.М.; іноземної мови, керівник Чекман І.С.; початкових класів, Постова Н.О.; вчителів природничого циклу, керівник Сачук В.П.; вчителів загально-технічних дисциплін, керівник Коровченко Н.Г.; супільних дисциплін, керівник Сачук С.М.; і ШМО класних керівників 5-11 класів, керівник Панченко Н.М.

Робота ШМО будується на основі аналізу результатів освітнього процесу минулого навчального року. Виправданим стала взаємодія методичних об'єднань різних циклів. Кожне методичне об'єднання має свій план роботи, відповідно до методичної проблеми школи та групи. Реалізуючи основні напрямки Плану розвитку школи, продовжує функціонувати творча проблемна група, яка працює з теми.

Вся методична робота координувалася і спрямовувалася методичною радою школи, цілі, завдання та напрямки діяльності якої визначалися на підставі поглибленого аналізу, отриманого внаслідок моніторингу стану навчально-виховного процесу; організації методичної роботи в школі; результатів діяльності учнів.

Проаналізувавши роботу ШМО, слід зазначити, що всі вони працюють над створенням системи навчання, що задовольняє потребам кожного учня відповідно до його схильностей, інтересів і можливостей.

Кожен вчитель працює над своєю методичною проблемою, з узагальненими результатами якої він знайомить своїх колег на засіданнях методичних об'єднань, педради, методичної ради. Цілеспрямовано ведеться



робота з освоєння вчителями сучасних методик і технологій навчання (на педагогічних радах і методичних нарадах), в тому числі проектних.

З метою популяризації знань з різних предметів традиційно реалізується графік проведення предметних тижнів. Матеріали проведення тижнів представлені в навчально-методичну частину. Матеріали Тижня включали в себе відкриті уроки, конкурси, виставки газет, захист рефератів, доповіді, свята і т.д. Були задіяні всі вікові групи учнів.

З метою вирішення проблеми вдосконалення професійної педагогічної підготовки вчителя, що розглядається в контексті формування педагогічної творчості як основи, що визначає професійну компетентність фахівця, на базі школи пройшли методичні семінари вчителів району : з української мови, практичних психологів, з математики, засідання районної творчої групи вчителів початкових класів.

### **Виконуючи важливу роль в управлінні школою, методична служба виконує такі функції**

#### **Інформаційно-аналітична функція:**

- аналіз власної діяльності і роботи всього педагогічного колективу;
- виокремлення факторів та умов, які позитивно чи негативно впливають на кінцеві результати діяльності; виявлення загальних і приватних завдань;
- встановлення наступності між минулим і новим навчальним роком;
- аналіз актуальних і перспективних потреб учнів та їхніх батьків в освітніх послугах;
- аналіз потреб у розвитку закладу, здійсненні інновацій;
- пошук ідей розвитку закладу, перспективних можливостей у галузі інноваційних перетворень;
- вивчення передового педагогічного досвіду.

#### **Найважливішими функціями методичної служби є прогнозування і планування.**

Прогностична функція передбачає:

- прогнозування цілей та завдань діяльності ;
- визначення варіантів моделей випускника;
- формування змісту, методів, засобів і організаційних форм виховання, навчання і розвитку школярів;
- моделювання нових форм існування закладу;
- проектування процесів розвитку закладу;
- проектування наслідків запланованих інноваційних процесів.

В умовах модернізації сучасної системи освіти зростає роль інноваційної діяльності, яка набуває нині масового характеру, оскільки виникає потреба суттєвого оновлення змісту освіти, досягнення нової якості на основі інноваційних ініціатив за пріоритетними напрямками освітньої діяльності.

**Протягом 3-х років інноваційна діяльність у закладі ведеться за наступними напрямками:**

**1. Профілізація освіти.**

**2. Інформатизація освітнього процесу.**

### **Профілізація**

Із 2007 року в школі запроваджується профільне навчання. Створені профільні класи. Курси дозволяють створити умови для диференціації і індивідуалізації навчання, вибору учнями різних категорій індивідуальних освітніх траєкторій у відповідності з їхніми здібностями, схильностями і потребами; розширити можливості соціалізації учнів, зокрема ефективніше готувати випускників до професійного самовизначення, освоєння способів діяльності для вирішення практичних завдань і можливості успішної кар'єри, просування на ринку праці; забезпечити поглиблене вивчення окремих базових предметів.

### **Інформатизація**

З цього напрямку творча група вчителів працювала з теми «Впровадження інтернет-технологій в освітній процес» Протягом навчального року цією групою була доопрацьована структура та зміст шкільного сайту, який оновлюється щотижня.

У школі сформувалося певне коло вчителів, які є носіями комп'ютерних освітніх технологій, вони готові надавати допомогу колегам. Спостерігається постійне зростання педагогів, які володіють комп'ютерною грамотністю, творчо застосовують на практиці ІКТ. У школі встановлено 2 мультимедійних проектори, 2 комп'ютерних класи, 75% вчителів активно їх використовують у навчально-виховному процесі. Вчителі школи – перші в районі розпочали працювати над створенням цифрових ресурсів.

**Методична служба в ліцеї організує діяльність на основі трьох управлінських рівнів: стратегічному, тактичному та інформаційно-аналітичному.**

На стратегічному рівні (методична рада) визначається основний напрямок діяльності, розробляються загальна концепція, освітня програма, встановлюються зовнішні зв'язки, визначаються і затверджуються найбільш ефективні форми організації діяльності методичної служби відповідно до специфіки школи і т. д.

Тактичний рівень (предметно-педагогічні цикли, творчі майстерні, проектні, дослідницькі мікрогрупи) представлений інваріантною та варіативною складовими методичної служби. Дані складові є тією ланкою, яка безпосередньо здійснює рішення і рекомендації, прийняті на стратегічному рівні методичною радою. На цьому рівні використовуються різноманітні форми роботи з педагогам, удосконалюються діяльнісний і особистісний компоненти їхньої професійної компетентності.

Організація діяльності на інформаційно-аналітичному рівні (методична рада, атестаційна комісія) зумовлена необхідністю відстежувати якість і ефективність використовуваних форм методичної роботи і мати інформацію для загального керівництва службою на стратегічному рівні. Основні напрями

діяльності: організація та проведення експертизи рівня професійної компетентності педагогів, вивчення і порівняння ефективності різних форм роботи з педагогами, аналіз поточних, кінцевих результатів діяльності методичної служби.

У школі є всі умови для розвитку безперервної професійної майстерності вчителя. Педагоги беруть участь у теоретичних і практичних семінарах, педагогічних читаннях. Результати роботи вчителів, керівників ШМО здаються в методичний кабінет школи. Це презентації, проекти, курси допрофільної підготовки та профільного навчання, розробки уроків. Кращі роботи видаються у збірниках відділу освіти, інших друкованих виданнях.

Сьогодні особливо актуального значення набуває розвиток професійної майстерності вчителя, його творчих здібностей, що дозволяють ефективно здійснювати педагогічну діяльність у умовах, що змінюються. Особлива роль у цих умовах відводиться підвищенню кваліфікації педагогічних кадрів, спрямованих на оволодіння сучасними педагогічними технологіями, інноваційними програмами, розробку і постійне оновлення науково - методичного оснащення навчально-виховного процесу.

Безперервне підвищення кваліфікації педагогів нашої школи здійснюється через Інститут підвищення кваліфікації та перепідготовки працівників освіти Черкаського інституту післядипломної освіти.. Заступником директора з НМР складений перспективний план курсової підготовки вчителів, в тому числі й по використанню ІКТ.

Ефективність роботи методичної служби нашого закладу підтверджена високими результатами участі у конкурсах різного рівня: за вагомих внесок у справу навчання і виховання молоді нагороджений Почесним Дипломом лауреата другої міжнародної виставки «Сучасні навчальні заклади – 2011», Дипломом обласного інституту післядипломної освіти педагогічних працівників за перемогу у конкурсі на розробку кращого плану розвитку школи.

**Анотація** У матеріалі подано фрагменти проведення методичного рингу, як форми методичної роботи, яка дає можливість виявити загальну ерудицію, виразити власні педагогічні досягнення учасників навчально-виховного процесу. Оскільки це різновид дискусії, то заздалегідь готуються опоненти. Кожен має групу підтримки, яка допомагає своєму лідеру в разі необхідності.

Група аналізу оцінює рівень захисту відповідно до погляду, підбиває підсумки. З метою розвантаження учасників методичного рингу, подаються розроблені паузи (педагогічні ситуації, ігрові завдання тощо).

### **Методичний ринг**

**Тема:** Масове новаторство в практиці роботи учителя – реальність чи міф? (Сучасні технології в роботі: розвиток критично мислення та метод проектів).

**Девіз:** Краще раз побачити, ніж сто раз почути.

**Проблема:** Як зробити так, щоб новаторство працювало на благо, не допустити його перетворення на зло?

**Мета:** Ознайомитись із сучасними педагогічними технологіями. Навчити алгоритму методичних знахідок. Показати зразки роботи.

1-й раунд «Диво – дивне» - суть новаторської методики.

2-й раунд «Валіза без ручки» - методика використання новаторської методики.

Основні завдання:

- активізація творчого потенціалу педагогічних працівників;
- пропаганда перспективного педагогічного досвіду;
- виявлення нових творчих знахідок, надбань.

### ***Фрагменти із роботи методичного рингу***

**Ведучий:** Загально визнано, що друга половина – кінець ХХ ст. - це період глобальних інноваційних процесів у всіх галузях науки, економіки та культури, громадського та індивідуального життя.

Найпоширеніші інновації, що лежать в основі розвитку сучасних закладів освіти: створення та впровадження в освітню практику особистісно зорієнтованої парадигми освіти, перехід загальноосвітніх навчальних закладів на новий зміст, структуру і 12-річний термін навчання, впровадження в практику їхньої роботи 12-бальної системи оцінювання, культурологічного підходу, вальдорфської педагогіки, педагогічної системи Монтесорі, створення мережі гімназій і ліцеїв, класів із профільним навчанням, класів з раннім і поглибленим вивченням окремих предметів тощо.

Отож, незаперечним є факт, що майбутнє людства визначає не науково - технічний прогрес, а те чого, як і хто вчить тих, хто навчається.

Останнім часом з'явилася низка фундаментальних робіт, які детально аналізують проблеми педагогічних технологій. Серед них чільне місце посідають метод проектів, метод формування критичного мислення, комп'ютерні технології. Усіх їх об'єднує те, що на зміну традиційного навчання має прийти новий, якісно інший тип організації навчально – виховного процесу – інноваційний.

Сьогодні набирають темпи комп'ютерні технології у навчанні. Існує метод навчального проекту, під час якого учні попередньо ознайомлюються з новим матеріалом і з допомогою комп'ютерів готують презентацію (за програмою «Intel»), яку демонструють під час проведення уроку. З допомогою комунікативних технологій можна розробляти мініпосібники, роздатковий матеріал, здійснювати моніторинг якості освіти, створювати позитивний емоційний стан (через музичне оформлення, озвучування фізкультхвилинок).

Новітні технології дають можливість отримати позитивний результат в освітньому процесі:

- Певний рівень розумового розвитку учнів.
- Вміння самостійно працювати.
- Здатність до творчого виконання завдань.
- Формування творчої соціально-орієнтованої особистості.

Протягом 50р. американські дослідники, педагоги займаються проблемою розвитку критичного мислення у вищій і середній освіті. За цей час написано й опубліковано велику кількість монографій, статей, методичних

посібників. Профінансовано кілька національних програм. У шкільних підручниках з історії, практичного права американської літератури в штаті Кентуккі після кожної теми виділено питання і завдання для розвитку критичного мислення з відповідною позначкою.

Навіщо практичним американцям витратити стільки грошей на розвиток того, що у них формується з моменту народження – незалежності й самостійності суджень? І навіщо нам, українцям, критичне мислення? На це запитання була дана відповідь на семінарі «Розвиток критичного мислення засобами читання та письма» у Харківському педагогічному університеті ім. Григорія Сковороди 14- 16 листопада 2005 року американським професором Темплом. Необхідність розвитку критичної освіченості професор Темпл пояснив на прикладі 3 проблем, характерних для всіх країн сьогодні:

- Ми занурені в мову, частина якої є маніпулятивною і шкідливою.
- Корпорації і політики контролюють значну частину преси.
- Інтернет – це середньовічний ярмарок невідфільтрованих послань.

Три дні тривав семінар, і на завершальному його круглому столі, присвяченому проблемам розвитку критичного мислення в Україні, викладач одного з Харківських комерційних вузів оптимістично заявила: «Із критичним мисленням у нас усе в порядку. Щощо, а критикувати ми вміємо!» Таким є нашим бачення й розуміння сутності критичного мислення.

Критичне мислення – модель для навчання, виховання громадян суспільства майбутнього. Стратегія критичного мислення необхідна нам сьогодні. Тому що інформаційне суспільство, у якому інформація множить, ускладнюється, швидко застаріває і набуває якісно-нових функцій, у якому інформаційний вплив часто має на меті маніпулювання поглядами та діями людей, потребує від людини нових компетенцій, про які ми так багато говоримо.

### **Людина, яка**

має навички критичного мислення:  
чесна сама з собою;  
перемагає сумніви;  
базує судження на доказах;  
інтелектуально незалежна;  
може відокремити головне від риторики;  
нею практично неможливо маніпулювати.

критично мислить, вміє:  
визначити проблему;  
перевірити використану інформацію;  
проаналізувати твердження,  
що лежить в основі інформації;  
зробити висновки;  
приймати оптимальне рішення.

(Матеріал можна показати учасникам рингу на екрані)

Ці навички потрібні всім: учневі на уроці вчителів в класі, менеджерів на робочому місці, господарці на кухні, покупцеві у супермаркеті, громадянину на виборчій дільниці. Критичне мислення допомагає нам навчатися через те, що ми бачимо, чуємо, відчуваємо на смак, нюхаємо, торкаємося, робимо. Воно вдумливо допомагає читати, виражати свої думки вголос і на папері. Воно формує самооцінку й самоповагу. Воно вчить нас самостійно міркувати. Ще Конфуцій говорив: «Навчання без міркування – марна праця».

Один із відомих педагогів назвав: «Критичне мислення просунутою сучасною логікою. Ми не уникнемо критичного мислення, тому що в нас його не було взагалі. Для України – це життєво необхідно. В іншому разі ми можемо залишитися на задвірках».

Цікаву історію розповів американський професор Темпл. Він працював у проекті підтримки шкільних учителів «Розвиток критичного мислення засобами читання та письма» у Танзанії. У цій африканській країні більшість учнів закінчують свою освіту після четвертого класу. Уряд Танзанії у впровадження цього проекту залучив практично всі школи країни, вклавши колосальні кошти. Темпл поставив запитання одному з великих чиновників: «Навіщо, адже вони далі не вчитимуться?». Відповідь була проста: «Вони працюватимуть. А ті навички, які будуть сформовані в процесі навчання критичного мислення в початковій школі допоможуть їм протягом усього життя».

Ми не Танзанія, але голова йде обертом від думки, яке ми можемо виховати покоління за 12 років у школі + 5 років у вузі!

У нашій школі ми займаємося розвитком критичного мислення у своїх учнів кілька років. Величезний потенціал прихований у стратегії критичного читання, написання й прийняття рішень спонукав нас поділитися сьогодні своїм досвідом, і поки що скромними досягненнями.

Отож, розпочинаємо нашу роботу. Дозвольте представити вам учасників методичного рингу. Мельник О.М.—вчитель вищої категорії, вчитель-методист, та група підтримки – творча група з питання «Вчити дітей мислити критично». Бегерська А.В. – вчитель вищої категорії, вчитель-методист, та група підтримки – творча група з питання «Метод проектів у навчально-виховному процесі».

Група експертів, які оцінюють колективний настрій творчих груп, цікаві запитання, культуру мовлення, вміння передавати досвід роботи.

**I-й раунд** Завдання: протягом 5 хвилин розкрити сутність, основні положення досвіду роботи. Потім група опонентів задає по декілька запитань, на які відповідають вчителі, досвід яких вивчено, узагальнено і поширено.

**Зразки запитань:** 1. Чим відрізняється учитель, який використовує на уроках групові форми роботи від учителя-класика (той, який використовує традиційні методи навчання). 2. Поясніть значення виразу «Нова трактовка індивідуального підходу до учнів». 3. Чи завжди справджується на практиці ваша установка «навчання без примусу»?

**II-й раунд.** Завдання: за допомогою малюнків, схем, таблиць виразити сутність досвіду керівника групи.

**Завдання для пауз:**

1. Скласти сенкан до слів «учитель», «учень».

2. З яким словом у вас асоціюється слово «життя», «знання» (кожна група кілька хвилин обговорює питання і пише на листках відповіді, коментують відповіді, приклеюють листки до дошки. Після виступу членів груп, робиться висновок чи збігаються погляди)

## **Фрагменти виступів керівників груп: Впровадження технології розвитку, критичного мислення в практику роботи школи:**

Методики та стратегії, які можна використовувати на різних етапах уроках: «Розминка» Може замінювати організаційні моменти класичного уроку, а також використовуватись як зв'язкова ланка між різними етапами уроку.

### **Види розминок:**

#### **Приклад №1. Розминка «Закінчи речення одним словом»**

**Мета:** активізація емоційної діяльності учнів на уроці.

- Учитель на початку уроку критичного мислення пропонує учням закінчити одним словом речення: «Уміти мислити необхідно для того, щоб...» (можливі варіанти: працювати, жити, спілкуватися, вирішувати тощо) - Учитель перед початком уроку пропонує учням заручитися підтримкою своїх однокласників у навчальній діяльності. Для цього він пропонує закінчити одним словом речення: «Я бажаю тобі...»

#### **Приклад №2. Розминка « чарівна скринька»**

**Мета:** об'єднати учнів у групи, створення емоційного настрою учнів перед груповою роботою.

На дошці записати епіграфи до використання групової навчальної діяльності та дивізи до роботи у групах:

«Ми – одна команда!», «Нам не обійтися без тебе!», «Твій успіх йде на користь мені, а мій – на користь тобі, бо він у нас спільний»

Учням роздаються смужки кольорового паперу. Необхідно придумати свій девіз, який би спонукав учнів до діяльності в групі та записати його на смужці. Смужки складаються в «чарівну скриню», скринька передається від одного учня до іншого, кожен учень витягує папірець і читає девіз. Створюється емоційний настрій на роботу в групах. У подальшому учні, які витягнули смужки однакового кольору об'єднуються в пари чи групи.

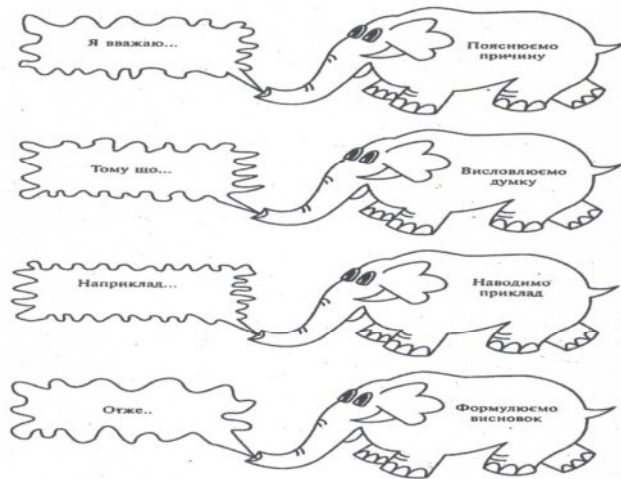
### **Слайд №1 Структура уроку критичного мислення**



**Методи, які можна використати на уроці критичного мислення.**

Метод прес – допомагає навчитися знаходити вагомі аргументи і формувати свою думку відносно спірного питання; розбиратися у своїх діях, а також формулювати їх у вигляді чіткої та логічної структури.

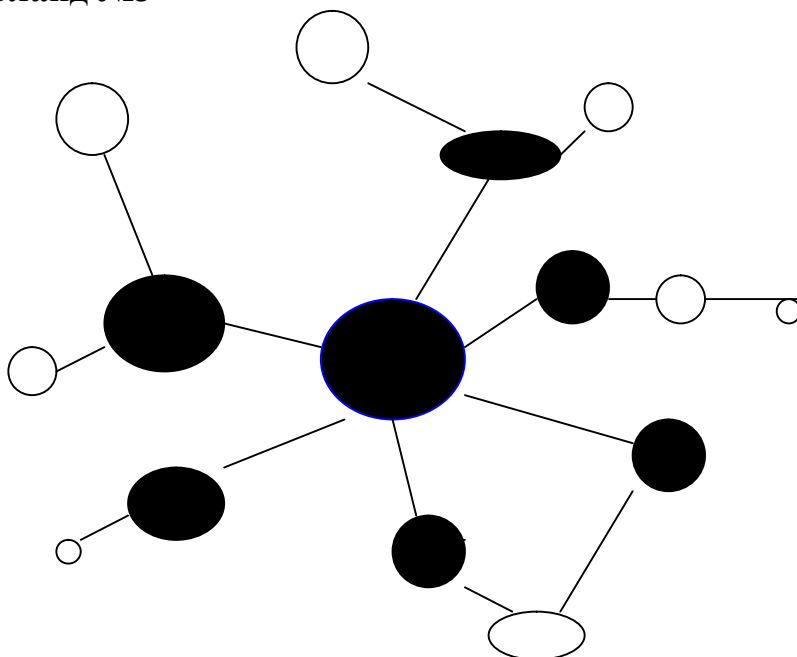
Для ілюстрації цього методу можна виготовити плакат, поданий у слайді №2: Слайд №2



### Метод «Асоціативний кущ»

В основу стратегії покладено схему, що креслиться на дошці. Цей метод може бути використаний також і на етапі рефлексії. Маркером іншого кольору чи крейдою можна доповнити або змінити щось у «кущі». Тоді наочно видно, як нові знання, отримані на уроці, «виростають» - «Кущ, який росте»

### Слайд №3



**1. Використання методу проектів як засобу диференціації та індивідуалізації навчання.**

Фрагменти уроків:



- Проект: «Раз добром зігріте серце вік не прохолоне» (За твором В.Сухомлинського «Горбатенька дівчинка та про доброту та милосердя»)

План проекту

1. Спрямування до мети

- вступне солово вчителя

- демонстрація малюнків до теми: «Що таке добре, і що таке погане?»

2. Обдумування шляхів вирішення проблеми

3. Формування груп для проведення дослідження

4. Реалізація проекту

- Проект: «Якою вода буває?»

*Формування проблеми проекту*

а) Учні –

Куди не помандруєш, куди не підеш.

Мене кругом і всюди, напевне, ти знайдеш.

В криниці і ставочку, в калюжі, на лужку,

Коли сріблястим дощиком із неба упаду.

В краплиночці роси перлиною лежу.

Легенькою краплинкою в повітрі я лечу.

А де я можу бути? Відгадайте?

Загадки.

- Білий, як пір'їнка, а холодний, як крижинка

- Біла морква росте зимою

- Місяць бачив не підняв, а сонце встало і забрало

б) В гостях у кринички (розповідь про криницю)

*Діалог (Учень – мати)*

в) Робота над змістом прислів'я.

- не плюй в криницю, знадобиться води напиться.

- найсмачніша вода в тій криниці з якої пили твої батьки.

Фрагмент уроку позакласного читання по темі: «Засоби масової інформації. Мандрівка по Барвінку».

*Завдання для груп:*

1. Презентація класного журналу «Барвінок»

Ми завершуємо роботу над проектом по створенню класного журналу «Барвінок». Це вже другий номер цього журналу, випущений нашим класом. Хто хоче презентувати свою сторінку? Кілька дітей презентують свої сторінки. («Банк усіляких цікавинок», «Книга золотих казок», «Це твоя Україна», «Балакучий Мотя», «Перехрестя веселих забав», «Мудрагелія», «Веселий кіш»).

2. Робота в парах: придумайте свою рубрику.

3. Рекламна пауза (Придумати рекламу для журналу «Барвінок»).

Журнал «Барвінок»

Для вас, непосиди, пустуни, питайлики. Генеральний спонсор – мама і тато. Підпишіться на журнал «Барвінок» - улюблений журнал української дітвори.

Не ледачкуй – «Барвінкуй»!

Ведучий запрошує до слова експертів, щоб ті поділилися своїми думками і дали оцінку.

Ведучий: Які ж рекомендації можна зробити . завершуючи нашу роботу:

- по-перше, це відсутність універсальних рецептів на всі випадки життя.

Найбільш успішні плани завершуються лише після їхнього втілення;

- по-друге, ми не можемо знати заздалегідь, як розгортатиметься ситуація при визначенні найважливішого уроку стратегічного планування, тому що життя це шлях, який долається лише тоді, коли ним ідеш. Життя перед нами не є второваною дорогою, ми самі прокладаємо у ньому свої стежки. Можливо найкраще, на що можна сподіватися – це діяти розважливо і відповідально.

- по-третє,кожна істота на нашій планеті-це грандіозна книга життя, написана мовою генетичного коду. В ній як і в інших книжках є великі літери,коми, крапки,граматичні помилки і система їх коригувань. . На площі носія спадковості ДНК розташовано кілька генів часом десятки їх- і всі вони об'єднані «асоціативним рядом» в єдине ціле життєвих явищ. Наша задача вчителів- не втрачати цього єдиного цілого, а навпаки підняти його на вищий рівень розвитку. Для цього потрібна певна методика, прийоми, форми,а за словами Пойа хороших методів існує стільки,скільки існує хороших вчителів. Бажаю всім бути хорошими вчителями в широкому розумінні цього слова.

**Н.М.Рудова**, учитель світової літератури Черкаського НВК  
“Дошкільний навчальний заклад - спеціальна загальноосвітня школа I-III ступенів № 37 Черкаської міської ради

## **ІННОВАЦІЙНІ ФОРМИ МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ**

Свого часу К.Д.Ушинський писав: «...у вихованні все повинне ґрунтуватися на особистості, вихователя, тому що виховна сила виливається тільки з живого джерела людської особистості. Ніякі статuti і програми, ніякий штучний організм закладу, як би хитро він не був придуманий, не може замінити особистості в справі виховання». Ці слова дуже актуальні, оскільки вихід закладу на рівень нових вимог та задач багато в чому залежить від розвитку творчого потенціалу вчителів і педагогічних колективів закладу.

Успіх роботи сучасної школи значною мірою визначається рівнем підготовки учителя, його професіоналізмом, глибиною соціальних знань, загальною культурою.

У зв'язку з цим виникла потреба в ефективній організації методичної роботи з педагогами закладу.

Цінним у методичній роботі є орієнтація вчителів на творчість, моделювання самореалізації особистості, створення дослідницької атмосфери, на пошук нових педагогічних технологій.

Обираючи оптимальний варіант системи методичної роботи з педагогічними кадрами, слід спиратись на основні документи про школу. При цьому враховувати: завдання, що стоять перед колективом в умовах

особистісно орієнтованого навчання, результати діагностування професійної діяльності педагогів та результати роботи закладу, накопичені традиції, порівняну ефективність різних форм методичної роботи, а також морально-психологічні умови.

Тобто, слід реалізувати один із принципів методичної роботи – її творчий характер – створення в кожному закладі освіти своєї власної системи роботи з вчителями.

Одним із завдань методичної роботи в закладах освіти є активізація творчих здібностей учителів. Сьогодні вимагає творчого вчителя.

Серед критеріїв методичної роботи, розроблених М.М. Поташником, особливого значення набуває вибір оптимальних форм і методів, адекватних сучасним цілям і змісту методичної роботи, які містять індивідуальні, групові та загальношкільні форми роботи.

Нарешті, більшість нетрадиційних форм методичної роботи носять інноваційний характер, у процесі їх використання впроваджують інтерактивні методики.

Методична робота спонукає вчителя до роботи над підвищенням свого фахового рівня, сприяє збагаченню педагогічного колективу педагогічними знахідками, допомагає молодим учителям переймати майстерність у більш досвідчених колег.

Заклад, в якому навчаються діти з вадами слуху, за своїм статусом є цензовим загальноосвітнім закладом, і тому для нього характерний шлях розвитку загальноосвітніх систем.

Навчальний процес в спеціальній загальноосвітній школі для дітей з вадами слуху відіграє важливу роль в навчанні, вихованні, розвитку та підготовці їх до праці та життя в сучасному суспільстві.

На сучасному етапі розвитку дидактики школи для дітей з вадами слуху характерно прагнення до пошуку оптимальних умов компенсації, що створюють відповідні педагогічні системи освіти осіб з вадами слуху.

Питання удосконалення системи навчання осіб з вадами слуху пов'язані із сучасним розумінням особистісного розвитку дітей цієї категорії, з новим ставленням суспільства до таких дітей стосовно реалізації їхніх прав.

Сурдопедагоги в своїй практиці намагаються подолати стереотипи у розумінні проблем навчання та виховання дитини з порушеннями слуху, врахувати труднощі соціальної, психологічної адаптації нечуючих, акцентувати увагу на ураженій слуховій функції. Провідною ідеєю сучасної освіти є орієнтація на ефективне використання всіх засобів навчання, здатних здійснювати ефективний вплив на цілеспрямований розвиток психічних процесів, що забезпечують опанування нечуючою дитиною необхідного обсягу знань, умінь та навичок в умовах навчально – виховного процесу.

Для того, щоб навчання, тобто діяльність з організації навчання дітей з вадами слуху, призвело до досягнення потрібних результатів, сурдопедагог повинен мати спеціальні знання, що дозволяють визначити компенсаторні можливості та шляхи розвитку кожної дитини, виробити той рівень освітньо – виховного впливу на дитину з вадами слуху в процесі навчальної роботи, який

сприяє перетворенню її пізнавальної діяльності та формуванню нових динамічних зв'язків, що компенсують слухові порушення, на базі яких і відбувається викладання та навчання.

Тому вся методична робота в закладі спрямована на оволодіння учителями спеціальними та специфічними методами навчання та виховання, на розкриття якомога повніше своїх здібностей, розвитку ініціативи та творчого пошуку.

Структура науково-методичної роботи в закладі стає виявом створення умов розвитку особистості вчителя та досягнення акмеологічного рівня його професіоналізму.

Справжній вчитель вибудовує власну освітню концепцію, розробляє відповідно до неї особисту програму зі свого предмета для кожного класу, систематично здійснює пошукову діяльність, основою якої є дослідницькі вміння, набуті у процесі цілеспрямованої методичної роботи та самоосвіти. Формування цих умінь - процес складний і тривалий, потребує ґрунтовної теоретичної підготовки, вивчення наукових робіт із дефектології, сурдопсихології, сурдопедагогіки, соціології і, звичайно, з навчального предмета. Тому завдання методичної служби – моделювання і створення умов для самореалізації та вдосконалення особистості, переходу від традиційних форм організації навчальної діяльності до розвивальних, проблемних, під час використання яких учитель мав би можливість розкрити свої здібності, набуті навичок дослідницької діяльності, розвивати ініціативу та творчий пошук, використовувати досвід своїх колег.

Вчитель був і залишається головною фігурою в школі. Ми прагнемо, щоб робота вчителя відбувалася на якісно новому рівні. Ґрунтовна спеціальна підготовка та широка загальна освіченість мають особливе значення в наш час у зв'язку з високими темпами науково-технічного прогресу. Для того щоб бути професіоналом, відмінно орієнтуватися в потоці наукової інформації, забезпечити вивчення школярами з вадами слуху встановленого програмами обсягу основ наук на сучасному рівні та задовольнити в повному обсязі їх пізнавальні інтереси, вчитель повинен бути сучасним педагогом - технологом, тобто користуватися тими методами й програмами, які створюють ситуацію успіху учня, мати ґрунтовну наукову підготовку. Виконання сучасних освітніх задач під силу тільки творчій особистості. Ці якості вчитель набуває з досвідом в процесі безперервної професійної освіти та самовдосконалення.

Останнім часом усе частіше в шкільній практиці використовують **інноваційні форми методичної роботи**, які спрямовані на максимальну активізацію практичної діяльності педагогів. Вони розширюють методичну роботу, роблять її динамічною, активно-творчою. Нарешті, більшість нетрадиційних форм методичної роботи носять інноваційний характер, у процесі їх використання впроваджують інтерактивні методики.

Аналіз науково-методичних джерел, діяльності та творчий пошук методистів і педагогічних колективів визначають номенклатуру нетрадиційних методичних технологій: фестиваль педагогічних ідей, методичну дискусію,

методичний фестиваль; “педагогічну олімпіаду”, методичний аукціон, “мозковий штурм”, ярмарок педагогічної творчості та ідей; аналіз ситуацій, методичний ринг, педагогічний КВК, конкурс “Вчитель року”, ділову гру, рольову гру, педагогічний портрет творчого вчителя, дебати, панораму методичних знахідок, методичний міст, мікрогрупу, творчі салони, педагогічні салони, тренінги тощо.

У нашому закладі стало традицією проведення заходів, що заохочують педагогів до активної творчої діяльності, а саме **конкурси професійної майстерності**.

Конкурс професійної майстерності дозволяє педагогам відчувати себе потрібними, розумними, творчими, знайти допомогу серед колег, зрозуміти свою роботу, навчитися новому, поділитися з іншими своїм досвідом і усвідомити важливість своєї праці.

## **Конкурс** **“Кращий педагог школи - 2008”**

### **ПОЛОЖЕННЯ** **про загальношкільний конкурс** **«Кращий педагог школи - 2008 року»**

#### **Мета конкурсу:**

- Виявлення та підтримка творчо працюючих вчителів.
- Популяризація педагогічних здобутків.

#### ***1. Учасники конкурсу професійної майстерності***

Учасниками конкурсу можуть бути всі педагогічні працівники школи.

#### ***2. Термін проведення конкурсу.*** Шкільний конкурс «Кращий педагог школи - 2008 року» проводиться у 3 тури:

- 1-й тур – розробка розгорнутого конспекту уроку, дидактичного матеріалу;
- 2-й тур (практичний) – відкриті уроки та виховні заходи в межах предметно–методичних тижнів;
- 3-й тур – анкетування педагогів та учнів школи;
- 4-й тур – фінал конкурсу.

Конкурс розпочинається 5 листопада і триває до 29 березня поточного навчального року.

#### ***3. Організація конкурсу професійної майстерності.***

1. До 9 листопада педагоги школи подають розгорнуті конспекти уроків .
2. До 1 лютого адміністрація школи видає анкети:
  - педагогічним працівникам школи;

- учням школи.

В анкетах перелічено номінації конкурсу професійної майстерності, проти кожної з яких є дві графи, де анкетований має зазначити не більше двох прізвищ претендентів для даної номінації.

Інформацію про підсумки розглядає журі та визначає конкретних переможців номінацій конкурсу професійної майстерності школи.

#### **4. Підбиття підсумків конкурсу**

1. Журі конкурсу розглядає матеріали, подані конкурсантами, результати анкетування, відбирає кандидатів на участь у фіналі.
2. Переможець шкільного конкурсу нагороджується грамотою школи.

**5. Підсумки конкурсу педагогічної майстерності** враховуються під час проведення чергової атестації педагогічних працівників навчального закладу.

### **Тести «Педагогічні ситуації»**

Ця методика дозволяє охарактеризувати педагогічні здібності людини на основі того, який вихід вона знаходить з ряду описаних у ній педагогічних ситуацій. Перед початком дослідження випробуваний одержує інструкцію наступного змісту:

*«Перед вами — ряд скрутних педагогічних ситуацій. Ознайомившись зі змістом кожної з них, необхідно вибрати з числа запропонованих варіантів реагування на дану ситуацію таку, яка з педагогічної точки зору найбільш правильна на вашу думку. Якщо жоден із запропонованих варіантів відповідей вас не влаштовує, то можна указати свій, оригінальний, у двох нижніх рядках після всіх перерахованих для вибору альтернатив. Це, як правило, будуть 7-й і наступні варіанти відповідей на ситуацію».*

#### **Ситуація 1**

Ви приступили до проведення уроку. Всі учні заспокоїлися, настала тиша, і раптом у класі хтось голосно засміявся. Коли ви, не встигнувши нічого сказати, питально і здивовано подивилися на учня, що засміявся, він, дивлячись вам прямо в очі, заявив: «Мені завжди смішно дивитися на вас і хочеться сміятися, коли ви починаєте вести заняття». Як ви відреагуєте на це? Виберіть підходящий варіант слів наведених реакцій учителя з числа запропонованих нижче.

1. «От тобі і на!»
2. «А що тобі смішно?»
3. «Ну, і заради бога!»
4. «Ти що, дурачок?»
5. «Люблю веселих людей».
6. «Я радий(а), що створюю в тебе веселий настрій».
7. Власний варіант \_\_\_\_\_.

### Ситуація 2

На самому початку заняття або вже після того, як ви провели кілька занять, учень заявляє вам: «Я не думаю, що ви як педагог, зможете нас чомусь навчити». Ваша реакція:

1. *«Твоя справа — учитися, а не учити вчителя».*
2. *«Таких, як ти, я, звичайно, нічому не зможу навчити».*
3. *«Може бути, тобі краще перейти в інший клас або учитися в іншого вчителя?»*
4. *«Тобі просто не хочеться учитися».*
5. *«Мені цікаво знати, чому ти так думаєш».*
6. *«Давай поговоримо про це докладніше. У моєму поводженні, напевно, є щось таке, що наводить тебе на подібну думку».*
7. \_\_\_\_\_

### Ситуація 3

Учитель дає учневі завдання, а той не хоче його виконувати і при цьому заявляє: «Я не хочу це робити!». Яка повинна бути реакція вчителя?

1. *«Не хочеш — змусимо!»*
2. *«Для чого ж ти тоді прийшов учитися?»*
3. *«Тим гірше для тебе, залишайся неуком. Твоє поводження схоже на поводження людини, що на зло собі хотів би відрізати свій ніс».*
4. *«Чи усвідомлюєш ти, чим це може для тебе закінчитися?»*
5. *«Не міг би ти пояснити, чому?»*
6. *«Давай сядемо й обговоримо — може бути, ти і правий».*
7. \_\_\_\_\_

### Ситуація 4

Учень розчарований своїми навчальними успіхами, сумнівається у своїх здібностях і в тому, що йому коли-небудь, удасться зрозуміти і засвоїти матеріал. Він говорить учителеві: «Як ви думаєте, чи удасться мені коли-небудь учитися на відмінно і не відставати від інших хлопців у класі?». Що повинен на це йому відповісти вчитель?

1. *«Якщо чесно сказати — сумніваюся».*
2. *«Пак, звичайно, у цьому ти можеш не сумніватися».*
3. *«У тебе прекрасні здібності, і я пов'язую з тобою великі надії».*
4. *«Чому ти сумніваєшся в собі?»*
5. *«Давай поговоримо і з'ясуємо в чому тут проблема».*
6. *«Багато чого залежить від того, як ми з тобою будемо працювати».*
7. \_\_\_\_\_

### Ситуація 5

Учень говорить учителеві: «На два найближчих уроки, що ви проводите, я не піду, тому що в цей час хочу сходити на концерт молодіжного ансамблю

(варіанти: погуляти з друзями, побувати на спортивних змаганнях як глядач, просто відпочити від школи)». Як потрібно відповісти йому?

1. *«Спробуй тільки!»*
2. *«Наступного разу тобі прийдеться прийти в школу з батьками».*
3. *«Це — твоя справа, тобі ж здавати іспит (залік). Прийдеться все-одно звітувати за пропущені заняття, я потім тебе обов'язково запитаю».*
4. *«Ти, мені здається, дуже несерйозно відносишся до занять».*
5. *«Може, тобі взагалі краще залишити школу?»*
6. *«А що ти збираєшся робити далі?»*
7. *«Мені цікаво знати, чому відвідування концерту (прогулянка з друзями, відвідування змагання) для тебе цікавіше, чим заняття в школі».*
8. *«Я тебе розумію: відпочивати, ходити на концерти, бувати на змаганнях, спілкуватися з друзями дійсно цікавіше, ніж учитися в школі. Але я, проте, хотів би знати, чому це так саме для тебе».*
9. \_\_\_\_\_

### **Ситуація 6**

Учень, побачивши вчителя, коли той ввійшов у клас, говорить йому: «Ви виглядаєте дуже втомленим». Як на це повинен відреагувати вчитель?

1. *«Я думаю, що з твоєї сторони не дуже пристойно робити мені такі зауваження».*
2. *«Так, я погано себе почуваю».*
3. *«Не хвилюйся про мене, краще на себе подивися».*
4. *«Я сьогодні погано спав, у мене багато роботи».*
5. *«Не турбуйся, це не перешкодить нашим заняттям».*
6. *«Ти — дуже уважний, спасибі за турботу!»*
7. \_\_\_\_\_

### **Ситуація 7**

«Я відчуваю, що заняття, які ви ведете, не допомагають мені», — говорить учень вчителю і додає: «Я взагалі думаю кинути заняття». Як на це повинен відреагувати вчитель?

1. *«Перестань говорити дурниці!»*
2. *«Нічого собі, додумався!»*
3. *«Може, тобі знайти іншого вчителя?»*
4. *«Я хотів би докладніше знати, чому в тебе виникло таке бажання?»*
5. *«А що, якщо нам попрацювати разом над вирішенням твоєї проблеми?»*
6. *«Може, твою проблему можна вирішити якимось інакше?»*
7. \_\_\_\_\_

### **Ситуація 8**

Учень говорить вчителю, демонструючи зайву самовпевненість: «Немає нічого такого, що я не зумів би зробити, якби захотів. У тому числі мені нічого не варто засвоїти і ваш предмет». Якою повинна бути на це репліка вчителя?

1. *«Ти занадто добре думаєш про себе».*



2. *«Із твоїми - то здібностями? — Сумніваюся!»*
3. *«Ти, напевно, відчуваєш себе досить упевнено, якщо заявляєш так?»*
4. *«Не сумніваюся в цьому, тому що знаю, що якщо ти захочеш, то в тебе усе вийде».*
5. *«Це, напевно, потребує від тебе великої напруги».*
6. *«Зайва самовпевненість шкодить справі».*
7. \_\_\_\_\_

### **Ситуація 9**

У відповідь на відповідне зауваження вчителя учень говорить, що для того, щоб засвоїти навчальний предмет, йому не потрібно багато працювати: «Мене вважають досить розумною людиною». — Що повинен відповісти йому на це вчитель?

1. *«Цій думці, ти навряд чи відповідаєш».*
2. *«Ті труднощі, що були дотепер у тебе, і твої знання аж ніяк не свідчать про це».*
3. *«Багато людей вважають себе досить розумними, але далеко не усі на ділі є такими».*
4. *«Я радий(а), що ти такої високої думки про себе».*
5. *«Це тим більше повинно змусити тебе додавати більше зусиль у навчанні».*
6. *«Це звучить так, начебто ти сам не дуже віриш у свої здібності».*
7. \_\_\_\_\_

### **Ситуація 10**

Учень говорить учителеві: «Я знову забув принести зошит (виконати домашнє завдання і т.п.)». Як повинен на це відреагувати вчитель?

1. *«Ну от, знову!»*
2. *« Чи не здається тобі це проявом безвідповідальності?»*
3. *«Думаю, що тобі настав час почати відноситися до справи серйозніше».*
4. *«Я хотів би знати, чому?»*
5. *«У тебе, імовірно, не було для цього можливості?»*
6. *«Як ти думаєш, чому я щораз нагадую про це?»*
7. \_\_\_\_\_

### **Ситуація 11**

Учень у розмові з учителем говорить йому: «Я хотів би, щоб ви відносилися до мене краще, ніж до інших учнів». Як повинен відповісти вчитель на таке прохання учня?

1. *«Чому це я повинний відноситися до тебе краще, ніж до всіх інших?»*
2. *«Я зовсім не збираюся грати в мазунчиків і фаворитів!»*
3. *«Мені не подобаються люди, що заявляють так, як ти».*
4. *«Я хотів би знати, чому я повинний особливо виділяти тебе серед інших учнів?»*

5. *«Якби я тобі сказав, що люблю тебе більше, ніж інших учнів, то ти почував би себе від цього краще?»*
6. *«Як ти думаєш, як насправді я до тебе відношуся?»*
7. \_\_\_\_\_

### **Ситуація 12**

Учень, виразивши учителеві свої сумніви з приводу можливості гарного засвоєння його предмета, говорить: «Я сказав вам про те, що мене турбує. Тепер ви скажіть, у чому причина цього і як мені бути далі?». Що повинен на це відповісти вчитель?

1. *«У тебе, як мені здається, комплекс неповноцінності».*
2. *«У тебе немає ніяких підстав для занепокоєння».*
3. *«Перш, ніж я зможу висловити обґрунтовану думку, мені необхідно краще розібратися в суті проблеми».*
4. *«Давай почекаємо, попрацюємо і повернемося до обговорення цієї проблеми через якийсь час. Я думаю, що нам вдасться її вирішити».*
5. *«Я не готовий зараз дати тобі точну відповідь, мені треба подумати».*
6. *«Не хвилюйся, і в мене у свій час нічого не виходило».*
7. \_\_\_\_\_

### **Ситуація 13**

Учень говорить учителеві: «Мені не подобається те, що ви говорите і пояснюєте на заняттях». Якою повинна бути відповідь учителя?

1. *«Це — погано».*
2. *«Ти, напевно, у цьому не розбираєшся».*
3. *«Я сподіваюся, що надалі, у процесі наших занять твоя думка зміниться».*
4. *«Чому?»*
5. *«А що ти сам любиш і готовий захищати?»*
6. *«На колір і смак товаришів нема».*
7. *«Як ти думаєш, чому я це говорю і пояснюю?»*
8. \_\_\_\_\_

### **Ситуація 14**

Учень, явно демонструючи своє погане ставлення до кого-небудь з товаришів по класі, говорить: «Я не хочу працювати (учитися) разом з ним». Як на це повинен відреагувати вчитель?

1. *«Ну і що?»*
2. *«Нікуди не дінешся, все одно прийдеться».*
3. *«Це нерозумно з твоєї сторони».*
4. *«Але він теж не захоче після цього працювати (учитися) з тобою».*
5. *«Чому?»*
6. *«Я думаю, що ти не правий».*
7. \_\_\_\_\_

## Оцінка результатів і висновки

Кожна відповідь випробуваного — вибір ним того чи іншого з запропонованих варіантів оцінюється в балах відповідно до ключа, представленим у таблиці. Ліворуч по вертикалі в цій таблиці своїми порядковими номерами зазначені педагогічні ситуації, а праворуч зверху також в порядку їхнього проходження представлені альтернативні відповіді на ці ситуації. У самій же таблиці приведені бали, якими оцінюються різні варіанти відповідей на різні педагогічні ситуації.

### Оцінка в балах різних варіантів відповідей на різні ситуації

№	Обраний варіант відповіді і його оцінка в балах							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1	4	3	4	2	5	5	—	—
2	2	2	3	3	5	5	—	—
3	2	3	4	4	5	5	—	—
4	2	3	3	4	5	5	—	—
5	2	2	3	3	2	4	5	5
6	2	3	2	4	5	5	—	—
7	2	2	3	4	5	5	—	—
8	2	2	4	5	4	3	—	—
9	2	4	3	4	5	4	—	—
10	2	3	4	4	5	5	—	—
11	2	2	3	4	5	5	—	—
12	2	3	4	5	4	5	—	—
13	3	2	4	4	5	4	5	—
14	2	2	3	4	4	5	—	—

*Примітка.* Свої власні відповіді оцінюються окремо, і відповідні оцінки додаються до загальної суми балів.

Здатність правильно вирішувати педагогічні проблеми визначається по сумі балів, набраної випробуваним по всім 14 педагогічним ситуаціям, діленої на 14.

1. Якщо випробуваний одержав середню оцінку вище 4,5 бали, то його педагогічні здібності (за даною методикою) вважаються високорозвиненими.
2. Якщо середня оцінка знаходиться в інтервалі від 3,5 до 4,4 бали, то педагогічні здібності вважаються середньорозвинутими.
3. Нарешті, якщо середня оцінка виявилася менше, ніж 3,4 бали, те педагогічні здібності випробуваного розглядаються як слаборозвинені.

**О.В.Гнатишина**, заступник директора з навчально – виховної роботи Уманської загальноосвітньої школи I- III ступенів № 3 Уманської міської ради

## **СИСТЕМИ ПІДГОТОВКИ УЧИТЕЛІВ ДО ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

Інноваційна діяльність педагогів стає на сьогоднішній день основним напрямом реалізації модернізаційних реформ в освіті і одним із суттєвих напрямів переходу до моделі інноваційного розвитку України в цілому.

Інноваційна діяльність передбачає вищий ступінь педагогічної творчості, педагогічне винахідництво нового в педагогічній практиці, що спрямоване на формування творчої особистості, враховує соціально-економічні та політичні зміни в суспільстві й проявляється в цілепокладанні, визначенні мети, завдань, а також змісту і технологій інноваційного навчання.

**Вчитель інноваційної орієнтації** – це особистість, здатна брати на себе відповідальність, вчасно враховувати ситуацію соціальних змін і є найбільш перспективним соціальним типом педагога. Як учитель-дослідник, він спрямований на науково-обґрунтовану організацію навчально-виховного процесу з прогностичним спрямуванням, має адекватні ціннісні орієнтації, гнучке професійне мислення, розвинуту професійну самосвідомість, готовність до сприйняття нової інформації, високий рівень самоактуалізації, володіє мистецтвом рефлексії.

Протягом 2005-2010 навчальних років педагогічний колектив нашої школи працював над проблемою особистісно орієнтованого навчання, а саме над єдиною методичною проблемою: “ Особистісно орієнтований урок як засіб творчого розвитку вчителя і учня“.

Аналіз роботи над проблемною темою показав, що пріоритетним у роботі педагогічного колективу повинно стати використання інноваційних технологій в системі особистісно орієнтованого навчання і виховання. Тому з метою активізації роботи педагогічного колективу у цьому напрямку єдиною методичною проблемою школи на 2010-2013 роки обрано тему “Інноваційні технології в системі особистісно орієнтованого навчання і виховання як засіб творчого розвитку вчителя і учня”.

Вибір цієї проблеми пояснюється не лише аналізом попередньої роботи, а й аналізом діагностування, яке було проведене в травні 2010 року. Більшість вчителів визнали, що володіють інноваційними педтехнологіями лише поверхово на теоретичному рівні. Разом з тим особливий інтерес у вчителів викликає проектна технологія. Враховуючи, що виявлено групу вчителів, які досконало володіють саме цією технологією, методична рада вирішила виділити пріоритетною для роботи колективу саме проектну технологію, не виключаючи і заохочуючи, звичайно, використання й інших інновацій.

Перед методичною службою школи постала проблема вибору моделі системи підготовки учителів до інноваційної діяльності. Ознайомившись з дослідженнями Макагона К. та Козлової О. і врахувавши їхні рекомендації, ми виробили загальношкільний проект **«Формування творчої компетентності вчителя»**.

Як показує досвід, система роботи закладу освіти щодо формування в педагогів готовності до інноваційної діяльності слід розпочати із створення в закладі освіти **сприятливого інноваційного середовища**, що передбачає акцентування уваги вчителів на самовиховання та саморозвиток, активне навчання в школах педагогічної майстерності, передового педагогічного досвіду, психолого-педагогічних семінарах, оволодіння психолого-педагогічними діагностиками тощо.

**Процес формування готовності педагогів до інноваційної діяльності** передбачає кілька послідовних етапів.

### **1. Діагностико-коректуючий етап**

**Основна мета** цього етапу – на основі врахування особливостей складу педагогічних працівників скоректувати програму їх навчання в рамках організаційної форми методичної роботи для забезпечення індивідуальної траєкторії освоєння педагогічних нововведень кожним працівником.

**Змістом діяльності методичної служби на першому етапі** буде:

**1.1. Анкетування педагогічних працівників**, які братимуть участь в інноваційній діяльності.

**Мета** анкетування – виявити стартовий рівень таких ознак підготовленості до освоєння інновацій, як усвідомлення факторів, що відіграють вирішальну роль в цій підготовці, направленість мотивів участі в пошуковій діяльності.

**Результатом** анкетного опитування має бути інформація про вихідний рівень підготовленості педагогів до засвоєння нововведень.

**Застереження:** варто пам'ятати, що анкетування як метод опитування дає суб'єктивні результати (само-)оцінки педагогами своєї готовності до інноваційної діяльності, а тому варто анкетне опитування доповнити іншими методами педагогічної діагностики.

**1.2. Співбесіда** з педагогічними працівниками, з якими буде проводитися робота щодо формування в них готовності до інноваційної діяльності.

**Мета співбесіди** – виявити наявність досвіду пошукової інноваційної діяльності і характер даного досвіду.

*Результатом* проведеної співбесіди має бути інформація про вихідний рівень виявлених ознак підготовленості до освоєння інновацій (фактично – рівень досвіду педагога щодо проведення інноваційної діяльності).

**1.3. Тестування педагогічних працівників, залучених до пошукової інноваційної діяльності.**

*Мета* тестування – виявити рівень таких ознак підготовленості до інноваційної діяльності, як творча і цільова направленість, педагогічний самоаналіз, особистісно орієнтована взаємодія.

Очікуваний *результат* – інформація про вихідний рівень виявлених ознак підготовленості педагогів до освоєння нововведень.

**1.4. Складання робочого плану методичної роботи з педагогічними працівниками.**

*Мета* – здійснити вибір оптимального варіанту методичних заходів з урахуванням особливостей колективу.

*Результат* – робочий план з підготовки до інноваційної діяльності основного складу педагогічного колективу.

На цьому етапі на методичну службу школи покладаються важливі завдання, які можна виділити в три групи:

**1) Організація попередньої підготовки (моральної, психологічної) педагогічного персоналу.**

- 1.1. Уточнення змісту та сутності нововведення.
- 1.2. Повідомлення ідеї і сутності нововведення педпрацівникам.
- 1.3. Здійснення порівняльного аналізу педагогічної практики.
- 1.4. Оволодіння прийомами та методами роботи.
- 1.5. Планування, розробка методичних рекомендацій.

**2) Визначення і постановка цілей завдань на основі аналізу існуючої практики та співставлення її зі стратегічними завданнями впровадження нововведення.**

- 2.1. Аналіз існуючої педагогічної практики.
- 2.2. Виявлення існуючих суперечностей.
- 2.3. Визначення мети впровадження педагогічного нововведення.
- 2.4. Конкретизація завдань реалізації мети.

**3) Планування процесу впровадження педагогічного нововведення.**

- 3.1. Розробку проекту, схеми, алгоритму.
- 3.2. Конкретизацію змісту окремих станів.
- 3.3. Визначення термінів.
- 3.4. Розподіл обов'язків.
- 3.5. Визначення змісту заходів із впровадження нововведення

**2. Навчальний етап формування готовності педагогічних працівників до інноваційної діяльності.**

*Мета* даного етапу – реалізувати програму підготовки вчителів до інноваційної діяльності.

Змістом діяльності шкільної методичної служби на даному етапі буде:

**2.1. Формування інформаційної грамотності педагогічних працівників.**

**Мета:** організувати навчальну діяльність з передачі і засвоєння знань, необхідних для реалізації інновацій.

**Результат:** необхідний і достатній для освоєння нововведень рівень інформаційної обізнаності педагогів.

**2.2. Формування технологічних навичок** організації і проведення дослідно-експериментальної роботи.

**Мета:** формування умінь проектувати індивідуальні педагогічні технології.

**Результат:** володіння технікою організації і проведення пошукової інноваційної роботи.

Навчання педагогів у школі в рамках роботи тих чи інших організаційних форм необхідно спрямовувати на оволодіння вчителями **теоретичних основ:**

➤ **педагогічної аксіології** – знання про цілі та цінності навчально-виховного процесу;

➤ **педагогічної антропології** – знання про людину як об'єкт педагогічного впливу;

➤ **педагогічної соціології** – знання про соціальні умови та механізми здійснення навчання та виховання;

➤ **педагогічної технології** – знання про засоби педагогічної діяльності;

➤ **педагогічної культурології** – знання про формування людини як індивідуума культурного, суб'єкта, особистості та індивідуальності.

Практична сторона навчального процесу щодо підготовки вчителів до інноваційної діяльності має орієнтуватися на формування розвитку в педагогів **групи психолого-педагогічних умінь та навичок:**

➤ **дидактичні вміння** (організація навчально-виховного процесу, керівництво пізнавальною та розвивальною взаємодією тощо);

➤ **загально педагогічні вміння** (забезпечення єдності навчальної та позанавчальної діяльності вчителя і учнів як цілісного процесу, що гарантує неперервність процесу навчання, виховання, розвитку та саморозвитку);

➤ **науково-методичні, пошукові, дослідницькі вміння та навички** (вивчення та використання передового педагогічного досвіду, використання методів теоретичного пошуку та емпіричних досліджень тощо);

➤ **вміння та навички самоосвіти**, самовиховання, володіння мистецтвом педагогічної рефлексії.

### **3. Аналітико-результативний етап**

**Метою** даного етапу є оцінка ефективності процесу підготовки педагогів до інноваційної діяльності і виявлення причин невідповідності результатів його попередній меті.

**Показниками сформованої готовності** педагогів до інноваційної діяльності за наслідками цілеспрямованої роботи можуть виступати:

1) усвідомлена потреба введення педагогічних інновацій на рівні власної педагогічної практики;

- 2) інформованість про новітні педагогічні технології, знання новаторських методик роботи;
- 3) бажання створювати власні творчі завдання, методики, проводити експериментальну роботу;
- 4) готовність до подолання труднощів як змістовного, та і організаційного плану;
- 5) наявність практичних умінь з освоєння педагогічних інновацій та створення нових.

**Основні види діяльності** методичної служби на даному етапі:

### **3.1. Проведення підсумкових контрольних заходів.**

**Мета:** виявити рівень сформованості змістовно-операційного і мотиваційно-орієнтовного компонентів готовності і засвоєння інновацій у слухачів.

**Результат:** інформація про рівень сформованості складових операційного і орієнтаційного компонентів готовності педагогічних працівників до інноваційної діяльності.

### **3.2. Анкетування і співбесіда з педагогічними працівниками.**

**Мета:** виявити підсумковий рівень сформованості таких компонентів готовності, як мотиваційно-орієнтаційний, оціночно-рефлексивний і, частково, змістовно-операційний.

**3.3. Підбиття підсумків** процесу формування готовності педагогів до інноваційної діяльності.

**Мета:** виявити підсумковий рівень сформованості готовності педагогів до інноваційної діяльності і визначити ефективність процесу його формування; виявити причини невідповідності результатів його запланованій меті.

Очікуваний **результат:** інформація про результати і ефективність діяльності методичної служби з формування готовності педагогічних працівників до інноваційної діяльності.

**Основні причини опору персоналу нововведенням** можуть бути зумовлені:

➤ **невизначеністю** – педагог не знає, якими для нього будуть наслідки змін; він відчуває невпевненість і незручність; побоюється, що нововведення зруйнують звичну систему відносин у колективі;

➤ **відчуттям втрати** – необхідність зійти зі звичного шляху, супроводжується відчуттям втрати, що призводить до сприйняття змін як загрози власному статусу;

➤ **переконливістю, що нічого хорошого зміни не принесуть** – на думку окремих працівників, будь-які нововведення не стільки сприятимуть вирішенню проблем, скільки примножать їхнє число.

Як, знову ж таки, показує практика зустрічається **опір педагогічних працівників нововведенням, який** може зумовлюватись причинами:

1) **економічного характеру** – побоювання зниження соціального статусу; побоювання інтенсифікації праці, зростання навантаження;

2) **особистісного характеру** – небажання втрачати зусилля на перенавчання;



страх перед невизначеністю;

3) **соціального характеру** – небажання пристосуватися до нового соціально-психологічного клімату в колективі; прагнення зберегти звичні соціальні зв'язки; незадоволення від зовнішнього втручання у власні справи і неприязнь до осіб, що впроваджують нововведення; незадоволення слабкістю особистої участі і незначною власною роллю при впровадженні нововведень.

Частково або повністю усунути наведені вище причини незадоволення співробітників нововведеннями можна за допомогою таких **прийомів роботи з педагогічним персоналом:**

- надання працівникам вичерпної і своєчасної інформації про нововведення;
- надання підтримки тим, хто її потребує;
- укладення з педагогічним персоналом своєрідної “ угоди ” на вигідних для вчителів умовах;
- залучення на свою сторону неформальних лідерів колективу, досвідчених педагогів, які користуються незаперечним авторитетом;
- маневрування гнучкістю і поступливістю.

Керівникам навчальних закладів слід пам'ятати, що успішній реалізації педагогічних нововведень сприяють такі **мотиваційні фактори:**

- розширення прав працівників;
- скорочення їх обов'язків;
- покращення морально-психологічного клімату в педагогічному колективі;
- покращення відносин між працівниками та дирекцією;
- підвищення престижу та соціально-професійного статусу інноваторів;
- повне використання знань і здібностей вчителів;
- більш цікава робота в результаті нововведення;
- більше самостійності і відповідальності в роботі;
- кращі можливості для саморозвитку і підвищення кваліфікації;
- відповідність нововведень традиціям та нормам, які склалися в навчальному закладі.

## **Проект «Формування творчої компетентності вчителя»**

### **Керівник проекту:**

Гнатишина Оксана Василівна - заступник директора з НВР

### **Мета:**

- 1) формувати компетентність учителів в оволодінні інноваційними технологіями, створювати ситуацію успіху;
- 2) розкрити творчий потенціал особистості кожного учителя;
- 3) створювати сприятливі умови для професійного зростання.

### **Завдання:**

- об'єднати однією ідеєю діяльність педагогів;

- провести діагностування педагогів;
- виявити вчителів, здатних до наукової роботи;
- допомогти повірити у свої можливості;
- створювати умови для самореалізації особистості вчителя;
- сформувати в педпрацівників школи готовність до впровадження сучасних педагогічних інноваційних технологій та до ведення експерименту;
- всіляко сприяти підвищенню рівня методичної та фахової майстерності кожного вчителя;
- створювати умови для розширення професійної компетентності педагогів;
- формувати бажання та вміння вести партнерський діалог: «учитель - учень», «учитель - учитель», «учитель - адміністратор», «учитель - батьки», прагнути до оволодіння педагогікою співробітництва.

### **Шляхи реалізації:**

- посилити відповідальність вчителя за відповідність своїх можливостей відносно діагностики вивчення рівня професійної компетенції вчителів;
- створити моделі методичної роботи з групами педагогів різного рівня професіоналізму;
- впроваджувати в практику роботи кожного вчителя школи ППД в галузі педагогіки, психології, теорії викладання предмета;
- сприяти забезпеченню гармонійного поєднання в навчально-виховному процесі принципів природовідповідності, толерантності, методик навчання, що оберігають психіку.

### **Зміст заходів:**

Усі заходи проекту підпорядковані вирішенню науково - методичної проблеми, над якою працює колектив школи: «Інноваційні технології в системі особистісно орієнтованого навчання і виховання як засіб творчого розвитку вчителя і учня»

#### ***1. Планування роботи шкільного практичного психолога з підвищення психолого-педагогічної компетентності вчителя:***

1.1. Проведення психолого – педагогічного семінару « Особливості поведінки вчителя в умовах проектної діяльності » *(листопад, Ярова Н. О.)*

1.2. Проведення психолого – педагогічного семінару «Навчальне співробітництво вчителя з учнями » *(січень, Ярова Н. О.)*

1.3. Проведення психолого – педагогічного семінару « Створення творчої атмосфери освітнього середовища » *(березень, Ярова Н. О.)*

#### ***2. Заходи адміністрації щодо впровадження проекту:***

2.1. Здійснення аналізу наявного позитивного педагогічного досвіду педагогів школи з даної проблеми *(серпень, ЗНВР)*

2.2. Засідання методичної ради за участю голів шкільних предметних МО « Мета, зміст і основні напрями методичної роботи в школі по реалізації науково-методичної проблеми» *(вересень, ЗНВР)*

2.3. Вироблення Положення про проектну діяльність *(вересень, МР школи)*

2.4. Засідання педагогічної ради «Робота колективу над навчально – методичною проблемою: результати, пошук, перспектива» (жовтень, ЗНВР)

2.5. Створення творчої групи з проблеми «Впровадження методу проектів в навчально – виховний процес» (жовтень, Гнатишина О. В.)

2. 6. Анкетування вчителів, діагностика і аналіз результатів (квітень, Гнатишина О. В.)

**3. Робота творчої групи з проблеми «Впровадження методу проектів в навчально – виховний процес»**

3. 1. Вивчення досвіду роботи інших навчальних закладів з даної проблеми (жовтень)

3.2. Запрошення до співпраці науковців (жовтень)

3.3. Ознайомлення педагогічного колективу з публікаціями з проблемної теми школи (жовтень)

3.4. Розробка дидактичного й методичного забезпечення (моделі, схеми, алгоритми, рекомендації) впровадження проектної технології у практичну діяльність учителів (листопад)

3.5. Створення добірки матеріалів «Дидактичне й методичне забезпечення впровадження проектної технології у практичну діяльність учителів» (грудень – січень)

3.6. Проведення науково-пошукової конференції «Метод проектів: сутність і перспективи» (березень)

3.7. Презентація перших вчительських проектів на підсумковій конференції (березень)

**Звіт про результати:** підсумкова конференція, видання посібника «Дидактичне й методичне забезпечення впровадження проектної технології у практичну діяльність учителів»

**Засідання методичної ради**

**«Мета, зміст і основні напрями методичної роботи в школі по реалізації науково-методичної проблеми» (вересень, ЗНВР)**

**Завдання** – визначити завдання і спланувати роботу колективу по вивченню методу проектів як інноваційної технології та підвищенню науково-педагогічної та методологічної компетентності вчителів.

Затверджено план роботи із впровадження ідеї та вивчення методу проектів як інноваційної технології (серпень 2010 – травень 2011 н. р.)

1. Планування роботи шкільного практичного психолога з підвищення психолого-педагогічної компетентності вчителя. (серпень, Гнатишина О. В., Ярова Н. О.)

2. Здійснення аналізу наявного позитивного педагогічного досвіду педагогів школи з даної проблеми. (серпень, ЗНВР)

3. Запрошення до співпраці науковців (серпень, Гнатишина О. В.)

4. Вироблення Положення про проектну діяльність. (вересень, МР школи)

5. Створення творчої групи «Впровадження методу проектів в навчально – виховний процес» *(жовтень, Гнатишина О. В.)*
6. Засідання методичної ради за участю голів шкільних предметних МО «Мета, зміст і основні напрями методичної роботи в школі по реалізації науково-методичної проблеми» *(вересень, ЗНВР)*
7. Ознайомлення педагогічного колективу з публікаціями з проблемної теми школи *(жовтень, Василенко О. Б.)*
8. Вивчення досвіду роботи інших навчальних закладів з даної проблем *(жовтень, члени творчої групи)*
9. Засідання педагогічної ради «Робота колективу над навчально – методичною проблемою: результати, пошук, перспектива» *(жовтень, Гнатишина О. В., Гуня Л. П.)*
10. Проведення психолого – педагогічного семінару «Особливості поведінки вчителя в умовах проектної діяльності» *(листопад, Ярова Н. О.)*
11. Розробка дидактичного й методичного забезпечення (моделі, схеми, алгоритми, рекомендації) впровадження проектної технології у практичну діяльність учителів *(листопад, члени творчої групи)*
12. Участь в навчальному педагогічному проекті «Формування творчої компетентності вчителя» *(грудень, члени творчої групи)*
13. Проведення науково-пошукової конференції «Метод проектів: сутність і перспективи» *(січень, Гнатишина О. В.)*
14. Проведення психолого – педагогічного семінару «Навчальне співробітництво вчителя з учнями» *(січень, Ярова Н. О.)*
15. Створення добірки матеріалів «Дидактичне й методичне забезпечення впровадження проектної технології у практичну діяльність» *(грудень – січень, члени творчої групи)*
16. Участь в навчальному педагогічному проекті «Формування творчої компетентності вчителя» *(лютий, члени творчої групи)*
17. Проведення психолого – педагогічного семінару «Створення творчої атмосфери освітнього середовища» *(березень, Ярова Н. О.)*
18. Презентація перших вчительських проектів на підсумковій конференції *(березень, члени творчої групи)*
19. Анкетування вчителів, діагностика і аналіз результатів *(квітень, Гнатишина О. В.)*

## ЛІТЕРАТУРА

1. Даниленко Л. Інноваційна діяльність у загальноосвітніх навчальних закладах // Директор школи. – 2000. – №20. – С. 5.
2. Євдошенко Г. Педагогічні інновації: ідеї, реалії, перспективи // Директор школи. – 1999. – № 45. – С. 8-9.
3. Кларін М. Інновації в навчанні // Завуч. – 2000. – № 23-24. – С. 8.

4. Козлова О.Г. Методика інноваційного пошуку вчителя: Навч.-методичний посібник. – Суми: ВВП „Мрія-1”, ЛТД, 1998. – 96 с.
5. Козлова О.Г. Підготовка вчителя до інноваційної діяльності в системі післядипломної освіти. Дис. ...канд. пед. наук: 13.00.01. – К., 1999. – 235 с.
6. Козлова О.Г. Сутнісні складові інноваційної діяльності вчителя. – Суми: ВВП „Мрія-1”, ЛТД, 1999. – 92 с.
7. Макагон К. Діагностика готовності педагогів до пошукової діяльності // Рідна школа. – 2002. – № 1. – С. 27-29.
8. Макагон К. Умови формування готовності педагога до пошукової діяльності // Початкова школа. – 2002. – № 7. – С. 55-57.
9. Овчаренко Л.Г., Хіхловський Л.Б. Система педагогічних інновацій // Рідна школа. – 2002. – № 11. – С. 46-47.
10. Педагогічні інновації в сучасній школі / Зап ред. І.Г. Єрмакова. – К.: Освіта, 1994. – 88 с.
11. Підласий І., Підласий А. Педагогічні інновації // Рідна школа. – 1998. – № 12. – С. 3-17.
12. Протасова Н. Особистісна орієнтація в освіті педагогів // Рідна школа. – 1999. – № 1. – 144 с.
13. Положення „Про порядок здійснення інноваційної освітньої діяльності”.

Видання підготовлено до друку та віддруковано  
редакційно-видавничим відділом ЧОПОПП  
Зам. № 1153 Тираж 100 пр.  
18003, Черкаси, вул. Бидгощська, 38/1