

# СИСТЕМА РОБОТИ НАД ЄДИНОЮ МЕТОДИЧНОЮ ТЕМОЮ НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

## ПЛАН

1. Вибір загально методичної проблеми та вироблення алгоритму її вирішення.
2. Етапи роботи над єдиною методичною проблемою.
3. Робота педагогів над індивідуальними методичними темами.
4. Кінцева мета роботи над єдиною методичною темою – формування особистості учня.

### **1. Вибір загальнометодичної проблеми та вироблення алгоритму її вирішення**

Хоч навчальні заклади вже мають чималий досвід організації своєї діяльності з орієнтацією на загальну методичну проблему, але чіткої і стандартної моделі організації такої роботи не існує. Це питання недостатньо досліджене наукою. В основному воно висвітлюється в освітянській пресі дослідниками-практиками, теоретичні висновки яких використані й автором цієї роботи.

Досвід свідчить, що лише за координації зусиль усього педагогічного колективу, зосередженні його уваги на вирішенні конкретної педагогічної проблеми можна значно підвищити ефективність та результативність навчально-виховного процесу.

Визначити педагогічну проблему досить складно. Для цього необхідно, по-перше, досконало володіти станом справ у навчально-виховному закладі, по-друге, порівнювати його з потребами практики, розвитком психолого-педагогічної науки, аналізуючи результати діагностування педагогічного колективу, виявити запити, потреби і можливості педагогічного та учнівського колективів.

Щоб домогтися істотних результатів під час роботи над науково-методичною проблемою, необхідно забезпечити виконання ряду умов:

- обрана проблема має бути актуальною на даний момент часу, саме для даного навчального закладу, відповідати її особливостям;
- проблема має бути співзвучною сучасним педагогічним ідеям;
- проблема має бути комплексною, охоплювати як навчальну, так і виховну роботу;
- програму роботи над проблемою має складати колегіально весь педагогічний колектив, усі педагоги мають взяти участь у її реалізації;
- має бути діалектичний зв'язок єдиної загальноучилищної науково-методичної проблеми з проблемами, над вирішенням яких працюють педагогічні колективи міста, області;
- проблема має пронизувати всі ділянки внутрішньої методичної роботи;
- однією з умов ефективного вирішення проблеми є тематична самоосвіта педагогів;
- у навчальному закладі потрібно виробити систему традицій, технологій, спрямованих на вирішення проблеми;
- у ході роботи над проблемою треба постійно здійснювати аналіз проміжних результатів роботи.

З урахуванням складності науково-методичної проблеми та рівня готовності педагогічного колективу навчального закладу до її реалізації, складають перспективний план роботи педагогічного колективу (орієнтовно на 3-5 років) над визначеною проблемою. У плані має бути передбачене поетапне вирішення намічених питань. Заплановані заходи включають у перспективний і річні плани роботи закладу.

Зміст роботи над проблемою може включати:

- фіксацію нормативних, знанневих, ціннісних та інших утруднень у педагогів, учнів, керівництва закладом, які призводять до виникнення проблеми;

- вивчення різноманітних джерел, літератури, їх науковий аналіз, що дозволяє визначити науково-практичне обґрунтування вирішення подібних проблем;
- вивчення існуючого досвіду роботи над аналогічними проблемами;
- типологізацію засобів вирішення проблеми;
- навчання педагогічного колективу управлінської рефлексії, техніки корекції суб'єктивного стану в проблемній ситуації;
- побудову моделі нового виду діяльності, яка дозволяє знімати протиріччя і призводить до вирішення проблеми;
- розробку необхідних дидактичних, психолого-педагогічних та інших засобів;
- апробацію нової моделі діяльності;
- вироблення методичних рекомендацій для всіх учасників освітнього процесу, спрямованих на вирішення проблеми та утворення нової якості.

Наслідками роботи над науково-методичною проблемою мають стати такі показники:

- підвищення педагогічної майстерності, творчого потенціалу педагогів;
- використання набутого більшістю педагогів навчального закладу;
- вдосконалення змісту, форм і методів внутрішньої методичної роботи;
- високий рівень навчальних досягнень, вихованості, розвитку учнів;
- сприятливий педагогічний клімат у колективі.

Крім того, при плануванні методичної роботи за єдиною методичною темою, треба мати на увазі, що ця діяльність прирівнюється до науково-дослідницької, а тому має спонукати педагогів до творчого пошуку нових

педагогічних технологій. Тому особливостями такої роботи є: створення цілісної системи підвищення науково-теоретичного та загальнокультурного рівнів педагога, його психолого-педагогічної підготовки, вдосконалення професійної майстерності, формування навичок самоосвіти; цілеспрямована та систематична самостійна робота, у плануванні якої педагог, керуючись власними потребами, сам визначає мету, напрям, обсяг і зміст, сприяє підвищенню професійного рівня; у ході дослідження певної науково-методичної проблеми педагог опановує навички та прийоми дослідницької діяльності шляхом вивчення різних поглядів на її розв'язання, визначає власну позицію; співпраця вчителя та учня забезпечує інтенсивний розвиток інтелектуальних і творчих здібностей як педагога, так і учня, закладає фундамент для майбутньої діяльності учня, створює основи його безперервної освіти.

Робота колективу над єдиною науково-методичною проблемою буде ефективною при дотриманні таких умов:

- аргументований та обґрунтований вибір колективної теми (проблеми), її актуальність та новизна;
- формування в педагогів інтересу до теми та психологічної готовності до роботи в творчих групах або індивідуально;
- підбір адекватних методів вирішення проблеми, чітке планування роботи;
- формування в педагогів інтересу до теми та психологічної готовності до роботи в творчих групах або індивідуально;
- підбір адекватних методів вирішення проблеми, чітке планування роботи;
- знання педагогами місця своєї ділянки роботи в комплексному предметі дослідження;
- чітке обґрунтування та єдині підходи до структури і змісту основних понять, визначення суті педагогічних процесів або явищ;

- якісний та кількісний аналіз проміжних та остаточних результатів колективного творчого пошуку;
- обґрунтованість та оптимальність висновків, підготовка за результатами науково-методичної продукції.

Аналіз результатів роботи над науково-методичною проблемою здійснюється на основі: аналізу шляхів реалізації науково-методичної проблеми; визначення конкретних досягнень у роботі над колективною проблемою та розкриття факторів, які цьому сприяли; виявлення упущень та аналіз їхніх причин; узагальнення результатів вивчення стану викладання навчальних дисциплін; розкриття зв'язку між підсумками роботи над колективною науково-методичною проблемою та якісним складом педагогічних кадрів; аналізу використаних форм та методів науково-методичної роботи, їхньої придатності для розв'язання проблеми закладу; аналізу остаточних результатів методичної роботи в навчальному закладі; конкретності розроблених за наслідками роботи рекомендацій; визначеності завдань роботи на перспективу.

На прикладі єдиної методичної теми одного з навчальних закладів професійно-технічної освіти розглянемо методичний шлях в організації роботи над нею. Отже, методична проблема – „Особистісно-професійний розвиток і саморозвиток педагога та учня”. Цей вибір базувався на тому, що в національній освіті почала переважати орієнтація на особистість як педагога, так і учня, а також на високу якість освітніх послуг. І те, й інше не можливе без високої компетентності педагога, його професіоналізму й креативності. У професійно-технічній освіті ці якості вдвічі важливіші, бо педагог має підготувати ще й учня-професіонала. На таку роботу націлює колективи ПТНЗ області й Науково-методичний центр професійно-технічної освіти та підвищення кваліфікації інженерно-педагогічних працівників у Хмельницькій області, який уже кілька років поспіль працює за такою методичною темою: „Організаційно-методичні умови забезпечення якості

професійного навчання в закладах професійно-технічної освіти області та визначення критеріїв її оцінювання”.

В умовах невинного прогресу в освіті, впровадження нових освітніх технологій, виходу національної освіти на європейський рівень, педагог має бути готовим до сприйняття та швидкого освоєння нового, має бути готовим до постійної самоосвіти і самовдосконалення, аби навчити цьому й учнів. Адже випускник професійно-технічного навчального закладу теж повинен характеризуватися такими рисами, аби бути конкурентоспроможним на сучасному ринку праці. Хоч певні успіхи в даному напрямку колектив училища вже мав, але системи в такій роботі не існувало. Тому організація діяльності колективу саме за проблемою „Особистісно-професійний розвиток і саморозвиток педагога та учня” мала сприяти формуванню системи, завдяки якій стане можливим досягнення поставлених освітніх цілей.

Методичною службою училища розроблений алгоритм вирішення науково-методичної проблеми, який був обговорений на засіданнях методичних комісій. Первинна структура роботи над проблемою виглядала так:

1. Проведення діагностування членів педагогічного колективу.
2. Аналіз результатів діагностування, наслідків організації навчально-виховного процесу, теоретичне обґрунтування вибору науково-методичної проблеми.
3. Фронтальне відвідування уроків адміністрацією з метою виявлення практичного рівня вирішення проблеми.
4. Планування роботи над науково-практичною проблемою.
5. Підготовка і проведення засідання педагогічної ради (“старт” роботи над проблемою).
6. Створення творчих груп із числа найбільш підготовлених педагогів з метою організації роботи над окремими аспектами проблеми.
7. Вивчення наявної науково-методичної літератури з проблеми.

8. Обговорення науково-методичної проблеми на зборах колективу училища.

9. Організація самоосвіти педагогічних працівників над визначеною проблемою.

10. Створення в методичному кабінеті закладу науково-методичного комплексу на допомогу педагогам (оформлення методичних папок з питань проблеми; вдосконалення схеми внутрішнього контролю; випуск методичних бюлетенів з питань науково-методичної проблеми; створення картотеки педагогічної, науково-методичної літератури з окремих питань роботи над проблемою; підготовка поурочних папок з окремих предметів тощо).

11. Вдосконалення форм і змісту внутрішньої методичної роботи з урахуванням запитів педагогів під час роботи над проблемою.

12. Планування і проведення серії науково-методичних нарад з тематики проблеми.

13. Організація роботи навчальних семінарів для педагогів.

14. Організація і проведення серії відкритих уроків педагогів, які розробляють окремі аспекти проблеми (членів творчих груп).

15. Планування і проведення серії лекцій для педагогів з окремих аспектів проблеми.

16. Проведення читацьких конференцій з педагогами за літературою, в якій висвітлюються окремі аспекти проблеми.

17. Колективне обговорення статей періодики, у яких висвітлюються певні питання проблеми.

18. Виконання окремими членами педагогічного колективу науково-дослідних завдань з аспектів проблеми.

19. Організація роботи школи передового педагогічного досвіду.

20. Організація наставництва, індивідуальних та колективних консультацій для молодих педагогів та узагальнення досвіду педагогів, які досягли певних успіхів у роботі над проблемою.

21. Організація творчих звітів окремих педагогів з роботи над проблемою.

22. Вдосконалення методики аналізу відвідуваних уроків членами адміністрації з урахуванням результатів роботи над проблемою.

23. Постійне здійснення моніторингу навчальних досягнень учнів, організації внутрішньої методичної роботи, професійних досягнень педагогів тощо з окремих аспектів проблеми. Вирішення питання про стан реалізації проблеми.

24. Проведення підсумкової науково-методичної конференції (педагогічних читань, засідання педагогічної ради) з проблеми. Підготовка методичних посібників з питань проблеми.

25. Підбиття підсумків роботи, формування нових традицій училища.

Усвідомивши широту та глибину змісту проблемної методичної теми, творча група з розробки перспективного плану роботи над проблемою, дійшла висновку, що на досягнення поставленої мети за методичною проблемою піде не менше п'яти навчальних років. Так, спільними зусиллями був розроблений перспективний план роботи над єдиною науково-методичною проблемою училища „Особистісно-професійний розвиток і саморозвиток педагога та учня” (див. ДОДАТОК 1).

Відштовхуючись від перспективного плану роботи над методичною проблемою та враховуючи тенденції й особливості кожного навчального року, беручи до уваги зміни, що відбувалися в освіті, в профтехосвіті та в навчальному закладі, ми розробляли плани роботи на кожен навчальний рік та відповідно структуру управління процесом роботи над проблемою (див. ДОДАТОК 2). Щоб чіткіше проглядалися планові завдання, вирішено розробляти до плану структурну таблицю шляхів реалізації проблемного питання – роботи з педагогами, учнями і батьками (див. ДОДАТОК 4).



Методичні комісії теж обирають тему (як, наприклад: “Активні методи в системі особистісно орієнтованого навчання”; “Професійна спрямованість у викладанні предметів природничо-математичного циклу”; “Особистісно орієнтований підхід до учня в процесі професійного навчання”; “Нестандартні уроки як один із чинників підвищення інтересу до професії”; „Формування в учнівської молоді норм і правил гуманістичної моралі, доброти, милосердя, чесності”; “Організація навчального процесу в умовах, наближених до реального”), планують свою роботу, ставлячи перед собою проблемну мету, яка виходить із загально методичної. А кожен педагог працює за індивідуальною методичною проблемою, яка вирішує певні завдання чи аспекти загальної.

## **2. Етапи роботи над єдиною методичною проблемою**

Згідно з перспективним планом роботи за єдиною методичною проблемою *перший етап* (20\_\_-20\_\_ навч. рік). – *діагностичний*. Оскільки в училищі ведуться діагностичні карти, які педагоги заповнюють за всіма параметрами, здійснюється самодіагностика професійного рівня педагогів, зокрема тих, які атестуються, то стан справ з поставленою перед колективом проблеми і так зрозумілий. Однак проведене анкетування педагогів дещо доповнило результати попереднього моніторингу. Таке відстеження змусило й кожного педагога шукати слабкі місця в своїй роботі та шляхи їх усунення. Завдяки анкетуванню виявлено і ступінь підготовки педагогічного колективу до вирішення даної проблеми (діагностичні анкети – див. ДОДАТОК 5).

Під час *другого етапу* роботи над проблемою (20\_\_-20\_\_ навч. рік) здійснювалось *теоретичне обґрунтування науково-методичної проблеми*. Педагоги працювали над літературою, яка допомогла їм подолати труднощі та упущення, виявлені під час діагностування. Методичною службою

підготовлена інформаційна методична папка з особистісно орієнтованого навчання, проводились навчальні семінари із застосування інтерактивних методів навчання, освоєння нових освітніх технологій. Вивчався стан організації виробничого навчання та виховної роботи в училищі, аналізувалась системність у цій роботі. Дійшовши висновку про необхідність удосконалення виховної роботи, методична служба почала вивчати теоретичні матеріали зі створення системи виховної роботи.

За результатами діагностування були виявлені, скажімо, такі важливі проблеми, як необхідність освоєння педагогами комп'ютерних технологій, впровадження в навчальний процес інтерактивних методів навчання, застосування нових психолого-педагогічних підходів до учнів. З метою подолання цих та інших проблем були проведені семінари, на базі училища створена обласна школа передового досвіду з впровадження інтерактивних технологій. Адже в училищі є чимало педагогів, які у своїй роботі активно використовують інновації.

*Третій етап – практичне дослідження проблеми (20\_\_-20\_\_ навч. рік, I рівень). Четвертий етап – II рівень практичного дослідження проблеми (20\_\_-20\_\_ навч. рік). П'ятий етап (20\_\_-20\_\_ навч. рік) - завершальний, підсумковий у роботі над єдиною методичною проблемою.*

На початку III етапу здійснено аналіз дослідження проблеми, за яким проведено педагогічну раду. Педрадою прийняті рішення:

1. Методичну роботу на сучасному етапі розвитку освіти в державі вважати важливою ланкою педагогічного процесу, оскільки йдеться про систему підготовки педагогів до впровадження сутнісно-нової освітньої формули, що означає перехід репродуктивної системи до особистісно-орієнтовної.

2. Особливу увагу приділяти пошуку, розробці й апробації педпрацівниками нового змісту освіти, нових навчальних програм, впровадження нетрадиційних методів роботи, пошуку оригінальних методик викладання.

3. Дбаючи про неперервність освіти педагогічного працівника, його професійне самовдосконалення, постійно допомагати йому в організації самоосвітньої роботи, добиватись, щоб ця робота була цілеспрямованою, систематичною, індивідуально-самостійною.

4. Методична рада має набути статусу ідеологічного методичного центру, що буде комплексно відслідковувати процес професійного зростання педагогічного працівника, оволодіння ним інноваційними технологічними схемами, організації діяльності, а також здійснюватиме моніторинг навчально-виховного процесу за найбільш значущими якісними параметрами.

Відповідно до перспективного плану в грудні місяці проведена педрада-тренінг “Впровадження освітніх технологій і систем, спрямованих на розвиток особистості учня, його соціалізації”, на якій педагоги актуалізували теоретичні знання нових освітніх технологій, виконували практичні завдання, і знаходили шляхи вирішення проблем навчально-виховного процесу. Протягом навчального року педагогами здійснювалась індивідуальна методична робота відповідно до єдиної методичної проблеми.

За результатами роботи над індивідуальними методичними темами, видано методичний посібник “Розробка перспектив розвитку навчального закладу” та посібник з питань виховання в учнів здорового способу життя (посібник уже вийшов з друку).

Підготовлено до друку навчально-методичний посібник “Основи композиції”.

Успішно захищена магістерська робота, дослідження в дії. Ведеться робота над науковою темою за метою дослідження: виявлення впливу методів педагогіки на процес виховання молодого покоління. Здійснюються дисертаційні дослідження на тему: ”Екзистенційний простір гармонії в літературі та філософії” та дослідження економічного компоненту у професійній підготовці педагогічних кадрів.

Вийшли друком методичні посібники: ”Внутрішній контроль у закладі профтехосвіти ” та “Методика організації виховної роботи в ПТНЗ”.

Творча група методичної комісії дисциплін суспільно-гуманітарного циклу узагальнила досвід роботи викладачів з теми: “Інтерактивні методи навчання при викладанні суспільно-гуманітарних дисциплін”.

Група педагогів працює над оновленням дидактичного забезпечення відповідно до нових держстандартів.

Шість викладачів успішно закінчили магістратуру, значно підвищивши свою професійну компетентність.

З метою підвищення зацікавленості учнів у навчанні, самоосвіті і самовдосконаленні як особистості і як майбутнього робітника методичною службою розроблене положення про організацію і проведення конкурсу „Учень року” (див. ДОДАТОК 6). Його проведення дало помітний результат у підвищенні інтересу учнів, як до навчальної, так і до громадської діяльності.

### **3. Робота педагогів над індивідуальними методичними темами**

Методична робота над проблемною темою зорієнтована на особистість як учителя, так і учня, на методичну підтримку педагогічної діяльності, зростання професійної компетентності всіх учасників навчально-виховного процесу.

Вибір педагогом індивідуальної теми повинен ґрунтуватися на потребі вдосконалення чи розробки ним методики навчання та виховання, теоретичного узагальнення досвіду, ліквідації прорахунків у педагогічній діяльності. Тема науково-методичної, науково-дослідницької роботи педагога розглядається і затверджується на засіданні методичного об'єднання педагогів, методичною радою навчального закладу. Якщо робота виконується спільно з науковцями вузу, з яким училище працює в комплексі, то тема затверджується на засіданні кафедри вузу.

Розпочинаючи дослідження з обраних тем, педагоги ознайомлюються з літературою з даної теми, щоб з'ясувати стан опрацювання досліджуваного питання, складають картотеку літературних джерел. Така пошукова діяльність дає змогу порівняти власний педагогічний досвід з описаним у науковій, психолого-педагогічній літературі, допомагає визначити відоме та принципово нове у практичній діяльності, резерви самовдосконалення. Не варто обмежуватися лише методичним аспектом теми, важливим є також вивчення актуальних питань самого наукового предмета. Укладена картотека наукової та методичної літератури може бути звітом педагога про перший етап роботи над темою.

Другим етапом роботи над науково-методичною або науково-дослідницькою проблемою є розробка нового досвіду з урахуванням досягнень психолого-педагогічної науки і власної педагогічної практики. Результати дослідження та власні досягнення ретельно описуються, апробуються.

Завершується робота над педагогічною проблемою оформленням її у вигляді реферату, методичної розробки, посібника тощо.

Працюючи над індивідуальною науково-методичною темою (проблемою) педагог поглиблено й цілеспрямовано аналізує всі джерела науково-методичної інформації, особливо отриманої в ході курсової підготовки, участі в роботі семінарів, у процесі консультацій, шляхом читання психолого-педагогічної літератури з проблеми, ознайомлення з ППД. При цьому він набуває навичок аналізу змісту публікацій та педагогічної практики, навчається прийомів науково-дослідницької діяльності, вчиться оформляти й подавати результати індивідуальної роботи над темою (проблемою).

Підвищенню професійної компетентності молодих педагогів особливо сприяють заняття у школі молодого педагога. Слухачі школи отримують не тільки поради та рекомендації щодо методики проведення уроків, а й щодо підвищення своєї кваліфікації, самоосвіти та саморозвитку. Школа

психологічно готує педагога до уроків, до сприйняття інновацій, сприяє розвитку педагогічної техніки, особистісних та професійних якостей, допомагає і навчає працювати за обраною темою. Кожен слухач школи отримує поради для молодого вчителя, консультації досвідчених педагогів.

Постійне самовдосконалення педагогів шляхом постановки перед собою методичної проблеми (в рамках загальної) враховується при атестації педагогічного працівника, в узагальненні досвіду його роботи.

## **5. Кінцева мета роботи над єдиною методичною проблемою – формування особистості учня**

На сучасному етапі розвитку суспільства особливої актуальності набуває проблема формування суспільно активної, творчої, компетентної особистості, яка на відміну від людини-виконавця, самостійно генерує нові ідеї, приймає нестандартні рішення. Для успішного майбутнього учнівській молоді необхідно:

- розвинути здатність долати життєві труднощі;
- навчитися самостійно приймати рішення;
- стати архітектором свого розвитку як особистості : *автономної* (здатної робити вибір і контролювати особисте й соціальне життя як індивідуум і член суспільства; *відповідальної* (здатної брати на себе відповідальність за свої дії, зобов'язання завершувати все, на себе взяте); *обов'язкової* (здатної захищати себе і свої життєві цінності, а також діяти відповідно до своїх цінностей); *такої, що вміє надати підтримку* (здатної піклуватися про інших, діяти з ними і для них, перейматися їхніми турботами).

Якщо юнаки і дівчата здатні діяти й готові взяти участь у вдосконаленні суспільства, в якому вони живуть, то й самі мають дбати про розвиток відповідних знань, умінь, взаємин, що відповідають їхнім потребам. ,

Реалії сьогодення свідчать, що така особистість зможе успішно само реалізуватися в соціумі як громадянин, сім'янин, професіонал, носій культури.

Важливим для педагога є показати учневі зразок самоосвіти і самовиховання, тобто навчити його самому навчатися, мати прагнення до цього і удосконалюватися як особистість як майбутній професіонал.

Зрозуміло, що самовиховання є важливою умовою саморозвитку людини, її становлення як особистості. Людині нічого не може бути дано, якщо вона не візьме власними зусиллями. Тому виховання без включення механізмів самовиховання – безперспективна справа.

У рамках роботи над загальною методичною проблемою методична служба училища взяла на себе обов'язок навчити педагога вмілому керівництву самовихованням учня. Програма такого навчання складається з трьох етапів.

На *першому* етапі педагог навчається програмуванню особистості учня, тенденцій його розвитку, моральних рис, характеру, спрямованості, спираючись на його потреби, потенційні можливості, прагнення, інтереси. Однак при цьому треба мати на увазі, що авторитарне і догматичне намагання втиснути особистість в образ „нової людини” недопустимо. Мова йде про створення „проекту” особистості, головні лінії якого починаються з того, що закладене природою.

При цьому від педагога не вимагається бюрократизація такої програми. Педагог повинен навчитися внутрішньо усвідомлювати її настільки, щоб знати, куди і на що він спрямовує учня. Тому на *другому* етапі важливо знати мотиви та причини, які можуть спонукати учня до самовиховання. Ними можуть бути:

- **усвідомлення** мети свого життя, для досягнення якої необхідно виробити в собі певні якості;
- **захоплення** ідеалом (людиною, художнім образом тощо) та усвідомлення розбіжності між собою та цим ідеалом;

- **інтерес** до свого внутрішнього світу і створення власного образу, відмінного від інших;
- **переживання** своїх поразок, невдач у стосунках з оточуючим середовищем, у змаганнях і бажання перемоги;
- **прагнення** до сьогоднішнього успіху в навчанні, у сфері відносин з товаришами і значущої діяльності;
- **критичні зауваження** з боку колективу вчителів, батьків, якщо вони сприймаються особистістю;
- **бажання** отримати визнання колективу, авторитетної особистості (можливо, дівчини, що подобається) або улюбленого вчителя.

Добре знаючи особистість учня, його становище в колективі, особливості характеру, педагог може визначити саме той мотив, який з найбільшою силою спонукає його до самовиховання.

На *третьому* етапі керівництва самовихованням учня педагог здійснює залучення особистості до процесу самовиховання (перші кроки). Це один із найважливіших і найскладніших етапів, який вимагає клопіткої індивідуальної роботи з підлітком. Без взаємного довір'я, відвертості, духовної спільності, людської теплоти неможливе вирішення жодного завдання цього етапу. Тут необхідна робота майстра, а не масовика.

Головну роль як фасилітатора у виховному аспекті беруть на себе, безперечно, класні керівники та вихователі. Але формування особистості людини сучасної і людини завтрашнього дня здійснює *кожен педагог*. І результати колектив отримує хороші: учні відзначаються вихованістю, перемагають на олімпіадах і в конкурсах фахової майстерності, ведуть перед у спортивних досягненнях, випускники користуються попитом на ринку праці.

Але це не означає, що проблеми не існують. Колектив має усвідомлювати необхідність удосконалення своєї роботи, щоб досягати результатів, які задовольняють потреби сьогодення.



Відомо, що особистість може бути сформована лише особистістю. Модернізація освіти, її інтенсивна розбудова відповідно до потреб сучасності, інтегрування в світовій освітній простір збіглися з перехідним періодом, що характеризується низкою протиріч. Сучасна освіта має відповісти на запитання: кого ми вчимо? Навіщо? До чого прагнемо? Які знання мають допомогти людині в житті? Аналізуючи зміст Концепції розвитку національної освіти та проекту Доктрини, легко дійти висновку, що педагогічній спільноті належить вирішити найсерйознішу проблему – забезпечити розвиток особистості. А це має здійснюватися через запровадження особистісно орієнтовної педагогічної парадигми.

Науково-методична проблема якраз і сприяє реалізації нових підходів до навчально-виховного процесу та визначення в ньому місця особистості як учителя, так і учня. Потрібно здійснювати моніторинг професійної готовності педагога до праці та наповнювати її інноваційним змістом. Однією з основних складових особистісно орієнтовного освітнього середовища є відстеження професійного та особистісного зростання учасників навчально-виховного процесу, стабільність та комфорт у всіх видах діяльності, моніторинг результативності роботи кожного учасника освітнього процесу. Тому створюється оптимальна для розвитку особистості й творчості педагога модель методичної роботи.

Індивідуальні, групові, колективні форми її організовано і сплановано таким чином, щоб поглиблювати знання з теорії та проблем навчання й виховання: опанувати методологічними та теоретичними основами відповідної галузі науки; досконало оволодіти методикою викладання предмета, його технологічних основ; підвищувати рівень загальної культури; вивчати й використовувати в практиці сучасні досягнення психолого-педагогічної науки та перспективного педагогічного досвіду, стимулювати новаторські пошуки педагогів.

Щороку вивчається й аналізується стан навчально-виробничого та виховного процесів; піддаються моніторингу результати участі педагогів у

всіх формах методичної роботи; ведуться методичні циклограми, облікові картки, проводиться анкетування й на основі моніторингу планується дальша робота, можливо, зі зміненими її формами, спрямуваннями чи проблемами, створенням нового, підказане сьогоденням і моніторингом.

Незмінними залишаються такі форми методичної роботи, як методична рада, школа вдосконалення педагогічної майстерності, педагогічний університет, школа творчого педагога. Але стрижнем методичної роботи є робота над єдиною методичною проблемою, діяльність методичних об'єднань і творчих груп з найважливіших проблем сьогодення. Саме вони моделюють умови на основі створення ситуацій успіху, завдяки їм спостерігається зростання особистості, з'являються мотиви до самовизначення, самоактуалізації, самореалізації; вони передбачають відповідальність за результати та наслідки своєї діяльності, вирішують проблеми створення нового комунікативного простору, який буде зразком якісно нових стосунків “педагог-учень”.

Основними завданнями методичного активу в навчальному закладі щодо створення особистісно орієнтовної системи професійного зростання всіх учасників навчально-виховного процесу стає:

- об'єднання педагогів навколо головної мети: розвитку творчої активності педагога та учня, їх особистісно-професійного розвитку;
- постійний моніторинг суб'єктів навчального процесу щодо визначення їхніх інтересів, уподобань, здібностей, можливостей, бажань; забезпечення умов і змісту педагогічної діяльності для їх максимальної реалізації;
  - забезпечення вирішення єдиної методичної проблеми;
  - постійна увага до педагогів, що докладають зусиль до свого професійного та особистісного розвитку і зростання та їх заохочення;
  - забезпечення відповідальності кожного за результат своєї праці; прагнення педагогів та учнів до саморозвитку, творчості, прояву ініціативи.

Вирішальним у творчому і професійному становленні педагога є самоосвіта й участь у методичній роботі. Щоб почати творити самому, треба побачити, зрозуміти досягнення іншого. Творчість не виникає на голому місці. Щоб закріпити прорив до нової гуманістичної, національної школи, державі й суспільству треба плекати особистість педагога, створювати умови для саморозвитку педагогів.

Головними ознаками особистісно орієнтованої підготовки професійного зростання є як сильний мотиваційний компонент (авансування успіху), так і спонукання до самооцінки, самоаналізу, самопізнання. Протягом ряду років проводиться педагогічний моніторинг як форма організації, збирання, зберігання, обробки, використання інформації про кожного з педагогів, що забезпечує безперервне відстеження їхнього рівня, а також дає можливість прогнозувати розвиток і стан професійного рівня.

Моніторингу піддаються такі аспекти:

1. Науково-теоретична підготовка (знання теоретичних основ науки в контексті предмета, знання наукових методів, знання історії розвитку науки та її сучасних досягнень, знання змісту освіти).

2. Методична підготовка (знання методики викладання предмета, володіння методами і прийомами навчання, вміння обґрунтовано вибирати педагогічну технологію й оцінювати її ефективність).

3. Психолого-педагогічна підготовка (знання психологічних і вікових особливостей учнів, знання особливостей їх розвитку, знання нових педагогічних технологій, теоретичних основ педагогіки і психології).

4. Навчально-виховний аспект (оптимальність змісту інформації, яку подає педагог на уроці (глибина, логічність, вичленення головного); реалізація триєдиного завдання уроку; використання прийомів навчання, заохочення до розумової діяльності, самостійності, творчі використання новацій, співпраця і співтворчість, робота над культурою мовлення, ведення шкільної документації; поведінка педагога.

5. Організація планування та результативність позаурочної виховної роботи.

6. Громадсько-педагогічний аспект (виконання громадських доручень, особисті якості).

За цим моніторингом планується групова та індивідуальні форми роботи з педагогами у процесі вирішення єдиної методичної проблеми.

А вивчення труднощів у педагогічній роботі допомагає зрозуміти фактори і причини, які стимулюють або заважають професійному зростанню педагогів.

На основі моніторингу сформованої компетенції й навченості учнів, який проводить кожне методичне об'єднання, планується робота колективу на новий навчальний рік. Комплексний підхід до вивчення особистості педагога спрямовано передусім на розуміння реальних освітніх можливостей.

У свою чергу адміністрація навчального закладу створює умови для професійного зростання педагогів та успішного вирішення визначеної перед колективом методичної проблеми. Це:

*1. Створення умов для розкриття потенційних можливостей педагогів (розклад уроків згідно з науковими рекомендаціями; тарифікаційне навантаження з урахуванням побажань та професійної компетентності педагога; самоосвіта, надання методичного дня; методичні об'єднання педагогів, творчі групи; організація зустрічі з професійно відомими людьми; курси підвищення кваліфікації; залучення педагогів до управлінської діяльності; науково-методичні та психолого-педагогічні семінари, тренінги; робота бібліотеки, виставка нових бібліотечних надходжень; допомога у видавничій діяльності; вивчення й узагальнення досвіду роботи педагога; організація творчих звітів; методична допомога; організація спільно з науковцями науково-практичних конференцій; спільна робота з колегами в рамках комплексу “училище – ВНЗ”; моральне та матеріальне стимулювання).*

2. *Результативність педагогічної компетентності*: (самоосвіта педагога та учня; саморозвиток всіх учасників навчально-виховного процесу; забезпечення загальної середньої та професійної освіти відповідно до здібностей та індивідуальних можливостей учнів; формування творчої особистості учня; самодіагностування у правильному виборі трудового процесу; співпраця – активне включення у процес навчання; співроздуми педагога та учня в процесі навчання; емоційне співчуття; контроль навчального процесу.

Однак, яку проблему не ставив би перед собою професійно-технічний навчальний заклад, які б аспекти не переважали в її формулюванні. Кожен педагог, який готує кваліфікованого робітника чи спеціаліста повинен бачити перед собою модель випускника з усіма необхідними на сьогодні компетентностями, особистісними та професійними якостями.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Г. Ковганич. Робота педколективу над науково-методичною проблемою // Завуч. - №19 (241), липень, 2005. – С. 19-22.
2. Г. Мізюліна, Є. Степанов, Н. Лебедева та ін. Освітня програма „Школа самовираження особистості учня”// Підручник для директора. - № 11-12, 2005. – С. 15-34.
3. Є.М. Павлютенков, В.В. Крижко. Організація методичної роботи. – Харків: Видавнича група „Основа”, 2005. – 79 с.
4. Єрмаков І. Проектний підхід у школі життєвої компетентності // Підручник для директора. - № 9-10, 2005. – С. 34-35.
5. І.П. Нікітіна, Ю.О. Нікітін, В.В. Шліхова. Шкільне методичне об'єднання. – Харків: видавнича група „Основа”, 2005. – 159 с.
6. Н. Гончарова. Програма розвитку колективу, суть і функції її планування // Підручник для директора. - № 11-12, 2004. – С. 97- 104.

7. Н. Кононенко. Робота над науково-методичною проблемою // Завуч. - №3 (225), січень, 2005. – С. 12-14.

8. Педагогічна діагностика // Завуч. - №10 (232), квітень, 2005. – С. 16-17.

9. Робота педагогічного колективу над науково-методичною проблемою // Завуч. - №19 (241), липень 2005. – С. 19-21.

10. Сушенцева Л.Л. Традиційні і нетрадиційні форми організації методичної роботи в професійно-технічному училищі: Методичні рекомендації. – Кривий Ріг, 1998. – 46 с.

11. Форми методичної роботи // Завуч. - №8 (230), березень, 2005. – С. 2-20.

## ДОДАТОК 1

### Перспективний план роботи над науково-методичною проблемою училища "Особистісно-професійний розвиток і саморозвиток педагога та учня"

I. Діагностичний етап				
№ з/п	Форма роботи	Зміст роботи	Мета роботи	Термін, відповідальні
1.	Анкетування педагогічного та учнівського колективів, батьків		Виявлення проблем і зондування розуміння вивченої проблеми. Підготовка до складання плану реалізації проблемної теми	Жовтень-листопад Заст. директора з НМР, методис
2.	Засідання творчої групи (директор, заступники директора, психолог, методист, голови методкомісії, бібліотекар)	Обробка даних з анкетування. Виявлення рівня обізнаності педагогічного колективу з питань проблеми	Виявлення питань для вивчення, висвітлення, виділення досвіду з цієї теми	Грудень Заст. директора з НМР, методист
3.	Теоретичний семінар з проблеми: „Особистісно – професійний розвиток і саморозвиток педагога та учня”	Ознайомлення з проблемою, вибір напрямку діяльності	Ознайомити педагогічний колектив з теорією даного питання. Складання планів самоосвіти вчителів	Вересень - жовтень Заступники директора, голови м/к
4.	Відвідування уроків, позакласних заходів, збір даних з індексації успішності	Аналіз уроків, позакласних заходів з точки зору проблеми	Вивчення стану справ в училищі на рівні підходу до вивченої теми	Грудень-квітень Заступники директора

5.	Нарада при директорів. Аналіз стану справ з вивченої проблеми	Аналіз та обговорення аналітичної інформації (діаграм, анкет, відвіданих уроків, заходів, факультативів тощо)	Вироблення єдиної системно-комплексної роботи над проблемою, аналіз стану справ на даний час, визначення напрямів роботи в педагогічному колективі	Квітень Заступники директора
6.	Вироблення критеріїв діагностичної оцінки	Створення інструментарію для діагностики	Вироблення критеріїв для діагностики педагогічного колективу	Квітень Заступники директора, методична
7.	Створення діагностичної карти училища	Створення картотеки досвіду училища	Виявлення ступеня підготовки педагогічного колективу до вирішення проблеми	Травень Методична рада училища
8.	Складання плану роботи училища над проблемою	Визначення напрямів роботи, розподіл обов'язків, стан взаємодії учасників навчально-виховного процесу	Забезпечити послідовність вирішення завдань у взаємодії всіх учасників навчально-виховного процесу	Червень-серпень Директор школи, заступ. директора, методист, голови м/к

## II. Теоретичне обґрунтування науково-методичної проблеми

1.	Педагогічна рада "Завдання колективу в роботі за єдиною методичною проблемою"	Затвердження плану роботи над проблемою "Особистісно-професійний розвиток і саморозвиток педагога та учня"	Ознайомлення всього колективу з обраною темою. Обговорення та затвердження плану роботи над проблемою училища, м/к і творчих груп	Серпень Директор училища
2.	Засідання методичної ради школи. Організація просвітницької роботи з педагогами, учнями та батьками	Розподіл обов'язків, планування методичних семінарів	Обговорення форм і методів просвітницької роботи з педагогами, учнями та батьками. Складання плану-сітки на семестр	Вересень Голова м/р, керівник школи
3.	Засідання методичних комісій	Створення каталогів і технологічних карт. Оформлення динамічних стендів (або папок) з проблематики	Створення навчально-методичного комплексу з метою підвищення ефективності навчально-виховного процесу	Вересень Голови м/к

4.	Засідання методичних комісій "Самоосвіта і саморозвиток педагогів – пріоритетний напрямок у підвищенні компетентності педагога"	Оцінка та самооцінка напрацювань педагогів. Вибір шляхів удосконалення самоосвітньої роботи	Оцінити стан самоосвіти педагогів, визначити критерії для самооцінювання цієї діяльності. Визначення орієнтирів на новому етапі роботи. Планування роботи методичних комісій та самоосвітньої діяльності. Узагальнення передового досвіду	Серпень Заступник директора з МНР, методист, голови м/к
5.	Звіти творчих груп. Оформлення папок з напрацюваннями всіх творчих груп	Підбити підсумки роботи в групах. Оформлення наочності роботи груп	Підбиття підсумків роботи в усіх творчих групах. Створення училищного банку даних з теми. Оформлення стендів і пересувних виставок з напрацюваннями творчих груп, папок з розробками моделей, схем, рекомендацій	Протягом року Керівники творчих груп
6.	Методична конференція "Інтерактивні методи навчання"	Реалізація методичної підготовки педагогів училища	Реалізація методичного досягнення педагогів. Виховання свідомого моделювання уроків з урахуванням вимог до сучасного уроку	Листопад Заступники директора, викладачі, майстри
7.	Творчий портрет педагога — майстра педагогічної праці	Виставка напрацювань творчих педагогів	Відбір кращих робіт на міську та обласну виставку педагогічних технологій	За графіком, січень-лютий Заступники

8.	"Круглий стіл" з обміну досвідом	Активізація роботи педагогічного колективу на практичних етапах роботи над проблемою	Активізувати роботу педагогічного колективу на практичних етапах роботи над проблемою. Виявити рівень усвідомленості проблеми педагогами	Грудень Заступники директора
9.	Методичні тижні м/к та творчих груп	Підсумок роботи м/к та творчих груп над проблемою		За графіком, січень-квітень. Заступники, керівники творчих груп
10.	Училищна конференція за участю батьків, учнів старших курсів, викладачів, майстрів	Підбиття підсумків теоретичних етапів роботи над проблемою		Травень Директор

### III. Практичне дослідження проблеми (1 рівень)

1.	Педагогічна рада "Впровадження освітніх технологій і систем, спрямованих на розвиток особистості учня, його соціалізації"	Затвердження плану роботи училища над методичною проблемою. Вибір педагогічних технологій для апробації	Вибір педагогічних технологій для апробації та впровадження в практику на третьому році роботи над проблемою. Затвердження плану роботи над проблемою на 1 рівні практичного дослідження	Серпень Директор училища
2.	Засідання методичної ради. Визначення проблемного семінару	Визначити напрями для проблемних семінарів, творчих і циклових груп	Визначення напрямів роботи проблемних семінарів, творчих і циклових груп. Визначення керівників творчих, циклових груп	Серпень Голова методичної ради
3.	Засідання методичних комісій. Вивчення сучасних технологій і розробка заходів щодо їх впровадження	Складання планів роботи методкомісій з вивчення сучасних педагогічних технологій	Визначення напрямів роботи методкомісій з впровадження сучасних педтехнологій. Планування роботи м/к та затвердження проблем, над якими працюватимуть члени м/к	Вересень Голови методичних комісій
4.	Семінар-практикум "Форми та умови формування активної пізнавальної діяльності"	Вивчення форм активної пізнавальної діяльності учнів. Визначення умов, що сприяють активізації пізнавальної працездатності	Вивчення та опрацювання форм та умов активізації пізнавальної діяльності учнів для підвищення навчальних досягнень учнів	Жовтень Заступники директора
5.	Засідання творчої групи № 1 "Інтерактивні методи навчання"	Опрацювання теоретичних матеріалів	Опрацювати теоретичні матеріали в методичних комісіях, провести навчальні семінари з впровадження інтерактивних методів навчання	Протягом навчального року Голова творчої групи, голови м/к
6.	Засідання творчої групи № 2 "Виховання культури розумової праці"	Опрацювання засобів виховання культури розумової праці. Створення системи нових підходів до навчання	Опрацювати засоби виховання культури розумової праці. Створити систему нових підходів до навчання, апробувавши їх у навчальній діяльності. Визначити шляхи подолання перевантажень. Провести громадський звіт	Протягом навчального року Голова творчої групи
7.	Засідання творчої групи № 3 "Робота класного керівника та майстра-вихователя з організації самонавчання учнів та дотримання ними режиму дня"	Опрацювати форми роботи класного керівника та майстра-вихователя. Визначити критерії оцінювання цієї роботи. Провести творчі звіти класних керівників та майстрів-вихователів.	Опрацювати форми роботи класних керівників з розвитку навичок самонавчання учнів. Визначити критерії визначення прогресу в цьому напрямі. Провести творчі звіти класних керівників та майстрів-вихователів з даного питання	Протягом навчального року Голова творчої групи
8.	Засідання методичної комісії класних керівників та вихователів з участю викладачів фізичного виховання та керівників спортивних секцій "Фізичне виховання підлітків"	Визначити форми роботи з фізичного виховання підлітків	Визначити форми та методи роботи з фізичного виховання підлітків. Опрацювати засоби впливу класних керівників, вихователів та викладачів на фізичний розвиток підлітків	Листопад Заст. дир. з ВР, голова м/к кл. кер. та вихов., керівник фізвих.



9.	Нарада при директоріві "Нормалізація навчального навантаження на уроках природничо-математичного циклу"	Вивчення навантажень для учнів під час вивчення предметів природничо-математичного циклу	Вивчення навчального навантаження учнів. Аналіз форм роботи щодо уникнення перевантажень. Контроль норм домашніх завдань.	Листопад Заступники директора, голова методради
10.	Ділова гра для педагогів "Психологія формування знань і навичок"	Формувати вміння педагогів застосовувати особливості фізіології підлітків та їхнього психічного стану під час формування навчальних та професійних компетентностей	У формі ділової гри вивчати психологічні аспекти формування навчальних та професійних компетентностей. Формувати вміння і навички педагогів враховувати при цьому психологічний фактор	Грудень Заступники директора, психолога, голова методичної ради
11.	Педагогічний консиліум "Оцінка інтелектуального рівня учнів"	Обговорення нових підходів щодо оцінки інтелектуальних можливостей учнів. Вироблення стратегій в усуненні недоліків	Визначення критеріїв та обговорення нових підходів до оцінювання інтелектуальних можливостей учнів, вироблення педагогічно вмотивованої стратегії з цього питання. Дотримання єдиних вимог до учнів	Січень Заступники директора, голови м/к, голови творчих груп
12.	Психолого-педагогічні читання "Психологія мислення та вчення про поетапне формування розумової дії учнів"	Вивчення особливого мислення як розуміння дії учнів. Визначення етапів у формуванні вміння вчитися	Вивчення психологічних особливостей учнів під час мислення. Визначення особливостей поетапного формування розумових дій учнів	Лютий Заступники директора, психолога, голови творчих груп
13.	Творчий звіт педагогів з питань впровадження та використання новітніх спеціальних технологій	Виявлення передового досвіду. Пропаганда роботи за новітніми спеціальними технологіями	Виявлення педагогів, які досягли результатів у роботі за новітніми технологіями. Вивчення та пропаганда такого досвіду, створення картотеки. Створення школи передового досвіду.	Березень Заступники директора, голова методичної ради
14.	Виявлення передового педагогічного досвіду педагогів з впровадження інтерактивних технологій	Виявлення педагогів - носіїв ІППД, вивчення їх досвіду	Виявлення педагогів, які впроваджують новітні педагогічні технології, вивчення їх досвіду. Підготовка до узагальнення досвіду на рівні закладу, участь у виставках	Січень-травень Директор, заступники, голова методради
15.	Відкриті уроки, позаурочні заходи за новітніми технологіями	Відкриті уроки педагогів, досвід яких вивчається. Позаурочні заходи класних керівників та вихователів, які активно працюють над проблемою	Виявлення передового досвіду, апробація новітніх технологій, практичне спрямування педагогів. Підготовка до узагальнення передового досвіду на рівні закладу	Березень Заступники директора
16.	Аналіз рівнів навчальних досягнень, професійної підготовки і вихованості учнів	Проведення рейтингових контрольних робіт, анкетування учнів	Виявлення рівнів навчальних досягнень, професійної підготовки, вихованості учнів, а також практичного рівня роботи над проблемою	Квітень-травень Заступники директора
17.	Робота з батьками "Мотивація здорового способу життя учнів"	Проведення батьківського всеобучу. Анкетування батьків. Складання порадики з формування здорового способу життя	Провести батьківський всеобуч з вивчення мотивів здорового способу життя. Діагностування батьків для визначення рівня інформованості з даного питання	Березень Заступники, психолога, медсестра, керівник фіз. виховання
18.	Методична конференція "Зерна передового досвіду"	Вивчення досягнень педагогів з апробації новітніх технологій	Вивчення практичного досвіду роботи над проблемою	Травень Заст. дир. з НМР
19.	Випуск методичних бюлетенів по м/к	Виявлення рівня практичної роботи над проблемою м/к, творчої групи	Вивчення та узагальнення практичних умінь педагогів на І рівні апробації	До конференції. Голови м/к, творчих груп

20.	Виставка науково-методичних матеріалів	Системи уроків, розробки цілісних тематик, вироблення навичок роботи над проблемою	Представити системну роботу педагогів щодо освоєння та впровадження сучасних педагогічних технологій	Березень Заступники директора
22.	Педагогічна рада "Підведення підсумків роботи над проблемою на III етапі"	Підсумки роботи над методичною проблемою училища на I рівні практичного втілення	Підбити підсумки роботи над проблемою. Аналіз стану справ на I рівні практичної роботи. Прогнозування наступного рівня практичного дослідження	Травень Директор
<b>IV. Практичне дослідження проблеми (2 рівень)</b>				
1.	Педагогічна рада "Затвердження плану роботи над проблемою на II рівні"	Затвердження плану роботи училища. Рекомендації м/к, творчих груп, проблемних семінарів	Затвердити план роботи закладу над проблемою на II рівні практичного дослідження. Розробити рекомендації для м/к щодо дальшої роботи над проблемою. Визначити напрямки роботи творчих груп, проблемних семінарів	Серпень Директор, методична рада
2.	Засідання методичної ради закладу	Вибір керівників творчих груп, розподіл педагогів по циклових групах	Обрати керівників творчих груп, накреслити коло досліджень, визначити склад творчих груп, розподілити обов'язки між членами методичної ради	Серпень Голова методичної ради
3.	Засідання м/к "Нестандартні форми роботи з учнями як спосіб вирішення проблем"	Виявлення напрацювань педагогів за минулий рік, накреслення нових завдань. Планування роботи на новий навчальний рік	Визначити рівень методичних досягнень, накреслити нові завдання. Планування роботи на новий навчальний рік. Визначення форм звіту членів м/к з питань впровадження нестандартних форм роботи. Узагальнення передового досвіду педагогів	Вересень Голови м/к, педагоги

4.	Засідання м/к класних керівників та вихователів "Визначення динаміки особистісного та професійного розвитку учнів та засобів впливу на ці процеси"	Оцінка та самооцінка напрацювань класних керівників і вихователів. Планування роботи на новому етапі. Вибір шляхів удосконалення позаурочної роботи	Оцінити стан роботи класних керівників та вихователів, визначити критерії для самооцінки. Визначення орієнтирів на новому етапі роботи. Планування роботи м/к. Вибір виховних заходів і форм роботи. Узагальнення передового досвіду	Серпень Заступник директора з ВР, голова м/к
5.	Батьківські збори "Родинне виховання – основа впливу на особистість і захист від негативного впливу суспільства"	Анкетування батьків. Визначення проблем на новий навчальний рік. Завдання для батьків і надання допомоги з їх вирішення	Здійснити діагностування батьків на даному етапі роботи над проблемою. Порівняльний аналіз результатів. Нові завдання для батьків	Жовтень Заступник директора з ВР і СЗ
6.	Динамічна група з проблем апробації передового досвіду	Розробка моделей, рекомендацій, порад. Апробація їх на окремому предметі, циклі дисциплін, груп тощо	Організація роботи педагогів з впровадження нововведень. Розробити моделі та схеми роботи. Апробувати інноваційні технології	Протягом навч. року Керівник динамічної групи
7.	Школа ППД "Підвищення професійного рівня педагогів училища"	Відкриті уроки, вироблення системи ведення школи ППД. Узагальнення досвіду	Підвищення професійної компетентності педагогів	Протягом навч. року Керівник школи ППД
8.	Школа молодого педагога "Самоосвіта – шлях до професійної майстерності"	Надання кваліфікованої допомоги молодим педагогам	Підвищення професійної компетентності педагогів	Протягом навч. року Заст. дир. з НМР

9.	Психолого-педагогічний семінар "Комплексний підхід до навчання та виховання учнів"	Опрацювання психологічних, педагогічних аспектів при формуванні системи навчання та виховання	Опрацювати психологічні, педагогічні аспекти роботи над проблемою. Вироблення програми дій на новому етапі	Листопад Заступники директора, психолог
10.	Методичний тиждень наставника	Відкриті уроки, позаурочні заходи, виставка робіт	Узагальнення роботи педагогів-наставників	Грудень. Заступники
15.	Методичний тиждень молодого педагога	Виявлення рівня професійної готовності	Виявлення труднощів і надання методичної допомоги молодим педагогам з метою усунення недоліків	Січень Заступники директора
16.	Методичні звіти м/к, творчих груп	Відкриті уроки, створення банку даних предметних кабінетів. Поповнення виставки педагогічних технологій	Використання різних форм поширення ППД. Виявлення позитивних результатів, вироблення рекомендацій та порад	Лютий-березень Заступники, голови м/к, керівники творч. груп
17.	Науково-практична конференція "Методичне оснащення навчальних кабінетів, лабораторій та майстерень"	Модернізація навчальних кабінетів, лабораторій, майстерень. Використання досвіду роботи	Активізація роботи навчальних кабінетів, лабораторій, майстерень, їх модернізація. Виявлення рівня їх методичного оснащення і застосування	Квітень Заступники, зав кабінет., майстернями і лаборатор.
18.	Конкурс "Педагог року"	Документальне оформлення досягнень у роботі над проблемою	Вивчити кращі зразки напрацювань. Поповнити постійно діючу виставку в методичному кабінеті училища	Квітень-грудень Комісія
19.	Випуск методичних бюлетенів	Фіксація напрацювань з теми	Виявити рівень роботи педколективу над проблемою	До педради Голови м/к
20.	Педагогічна рада "Створення соціально-психологічного клімату в колективі - важливий фактор підвищення інтенсивності педагогічної праці"	Підсумки роботи над проблемою	Визначення позитивного досвіду роботи над проблемою. Узгодженість дій педагогів. Спрямування всіх засобів впливу на особистість педагога та учня	Грудень Директор

#### V. Підсумки роботи над проблемою

1.	Педагогічна рада "Особистісно-професійний розвиток і саморозвиток педагога та учня і якість навчання"	Аналіз роботи в попередньому році та накреслення нових шляхів роботи над проблемою через співпрацю педагога та учня	Проаналізувати стан справ на підсумковому етапі роботи над проблемою. Накреслити нові шляхи роботи у напрямі співпраці педагога та учня	Серпень Директор
2.	Методична рада училища "Організація роботи з підвищення педагогічної майстерності вчителя"	Діагностика педагогічної праці педагогів. Організація методичної роботи в закладі. Узагальнення передового педагогічного досвіду	Організація методичної роботи шляхом діагностики. Створення нової діагностичної карти. Узагальнення ППД. Експертна оцінка результатів роботи	Протягом навч. року Голова методради училища
3.	Засідання м/к "Проблеми вдосконалення сучасного уроку"	Аналіз роботи та підсумки за минулий рік. Затвердження планів роботи над проблемою	Аналіз стану роботи та підсумки за минулий рік. Складання планів і затвердження їх на новий навчальний рік. Вибір форм звітів з роботи над проблемою в кінці навчального року	Серпень Голови м/к
4.	Відкриті уроки. Тиждень методиста. Оптимізація навчального процесу	Уроки за новими технологіями	Виявити перспективний педагогічний досвід з проблеми як зразок для інших	Протягом навч. року Голова методради

5.	Методична конференція "Рациональна організація уроку як засіб попередження перевантажень"	Вимоги до сучасного уроку. Вибір технологій. Урахування фізіологічних особливостей дітей різного віку. Вироблення єдиних вимог до проведення уроку	Вивчення сучасних вимог до уроку. Координація навантажень з різних предметів відповідно до вироблених єдиних вимог до учнів	Протягом навч. року Голова методради
6.	Теоретико-психологічний семінар "Створення соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі"	Вивчення методик психоаналізу, психотренінгів, корекції та виходу зі стресових і конфліктних ситуацій	Вивчити існуючі методики вітчизняних психологів з метою здійснення психоаналізу ситуацій. Впровадити психотренінги, рольові та ділові ігри для виходу зі стресових і конфліктних ситуацій	Протягом навч. року Психолог, голова методради училища
7.	Виставка напрацювань з педагогічних технологій училища	Розробки уроків, виховних заходів, методик проведення сучасного уроку	Визначити рівень досягнень педагогів на даному етапі роботи над проблемою	Грудень Голова методради
8.	Рейтингові контрольні роботи, діагностування батьків	Визначити коефіцієнт навчальних досягнень учнів, рівня обізнаності батьків з проблемою	Визначити коефіцієнт навчальних досягнень учнів, рейтинг навченості груп, ставлення до цього батьків, обізнаність їх із проблемою	Жовтень Кл. керівн., майстри, вихователі
9.	Методичні об'єднання та засідання циклових творчих груп. Сучасні педагогічні технології та їх впровадження	Вивчення сучасних педагогічних технологій з метою їх апробації в закладі. Вибір однієї з них для детального вивчення	Вивчення досягнень сучасної методичної науки, педагогічних технологій. Вибір напрямів роботи методичних комісій, апробація сучасних пед. технологій, виявлення рівня обізнаності, самоосвіти педагогів. Підбиття підсумків з роботи над проблемою	Травень, Голова методичної ради училища
10.	Випуск методичних бюлетенів, розробок, рекомендацій, посібників	Зафіксувати методичні досягнення м/к та циклових і творчих груп	Пропаганда методичних досягнень м/к і творчих груп	Протягом навчального року

## ДОДАТОК 2

### Управління процесом роботи над методичною проблемою (2003-2004 навч. рік)

Термін проведення	Теми педрад	Теми науково-методичних нарад	Психолого-педагогічна підготовка		Теми мікро досліджень	Засідання метод-комісій
			Психологічні тренінги, семінари	Проблемний семінар		
Серпень	Завдання педколективу на навчальний рік	Завдання і мета роботи педколективу над проблемним питанням	Тренінги спілкування „Будь-мо знайомі”		Запити і потреби педагогів та учнів. Анкетування	Самоаналіз діяльності
Вересень		Що треба знати педагогу про адапційний період учнів	Ознайомлення з програмою вивчення особистості учнів і методиками вивчення особистості		Вивчення особистості кожної дитини (психологічна діагностика)	Визначення індивідуальних проблемних питань
Жовтень		Моделі педагогічного	Педконсиліуми	Роль педагога у створенні умов	Роль батьків у адап-	Складання програми

		спілкування		для легкого входження учнів у колектив; режим навчальної діяльності, збереження здоров'я дитини	тації учнів до умов навчання в училищі	методичної роботи кожним педагогом. Опрацювання науково-методичної літератури
Листопад	Управління адаптацією учнів до умов навчання в училищі, особисто орієнтованої освіти	Організація навчання за семестрово-блочною системою	Навчання основ саморегуляції та без конфліктного спілкування	Методи підвищення рівня педагогічної майстерності		Відбір, аналіз, перевірка нових методів та освітніх технологій. Моделювання уроків
Грудень						Аналіз даних моніторингу. Аналіз уроків
Січень		Учитель та учні – співавтори уроку	Тренінг впевненості в собі			Порівняльний аналіз досягнень, виявлення проблем
Лютий		Вісті з уроків	Врахування психологічних аспектів у навчанні та вихованні	Диференціація та індивідуалізація навчання		Захист моделей уроків на засіданнях м/к. Уроки-пошуки

Березень	Робота педагогічного колективу зі створення умов для реалізації власної освітньої траєкторії, зумовленої навчальними можливостями, запитами здібностями				Потенційні можливості окремих педагогів та педагогічного колективу в цілому	Презентація творчих майстерень учителів
Квітень			Психолого-методичний семінар „Пошуки, знахідки, проблеми” (аналіз результатів роботи)			Виставка „Творча лабораторія” „Педагог-учень”
Травень	Перші узагальнення досвіду роботи над проблемою (конференція)		Поповнення банку даних про здібних та обдарованих учнів			Звіт про роботу над проблемним питанням

## ДОДАТОК 3

### Шляхи реалізації науково-методичної проблеми



## ДОДАТОК 4

### Індивідуальна картка педагога

---

Кращий досвід, яким володіє педагог	Рекомендовані форми методичної роботи	Проблеми, з яких є труднощі	Рекомендовані форми методичної роботи

Індивідуальна творча проблема, за якою працює педагог:

---

---

## Діагностична анкета педагога

---

Прізвище, ім'я, по батькові \_\_\_\_\_

Предмет, який викладає  
або професія, яку веде \_\_\_\_\_

Педстаж \_\_\_\_\_

Дата заповнення: \_\_\_\_\_

### **Питання:**

1. Що в навчальній роботі у Вас виходить найкраще, чим можете поділитися зі свого досвіду навчально-виховної діяльності?
2. Що в Вашій роботі виходить добре?
3. Які труднощі Ви відчуваєте і з яким досвідом навчальної роботи Ви хотіли б ознайомитися?
4. На скільки б Ви оцінили свою теоретичну підготовленість з методичної проблеми (за 5-бальною системою)?

### **АНКЕТА (до педради)**

#### **(“Професіоналізм педагога при мотивуванні навчальної діяльності учнів”)**

1. Назвіть найефективніші методи і прийоми створення позитивного настрою в учнів на уроці .....

.....

2. Які методи і прийоми мотивації навчальної діяльності Ви вважаєте найоптимальнішими? .....

.....

3. Яким із них надаєте перевагу в своїй роботі? .....

.....

4. Як саме під час підготовки до уроку, обираючи методи та прийоми мотивації, ви враховуєте: специфіку групи, індивідуальні можливості учнів; умови роботи на уроці? .....

.....

.....

5. Чи склалась у вас власна система методів мотивації навчальної діяльності? .....

.....



.....  
6. Чи вдається вам виробити в учнів раціональні способи розумової праці і навичок самоорганізації (якщо так, то якими методами і засобами)?.....  
.....  
.....

7. Чи часто ви створюєте такі умови на уроці, коли в учня активно формуються елементи самоконтролю, самоаналізу, самооцінювання? .....

8. Який стиль спілкування з учнями на уроці для вас є пріоритетним: авторитарний; демократичний; ліберальний (*підкресліть*)?

9. Якому характеру навчальної діяльності надасте перевагу: репродуктивний; конструктивний; творчий (*підкресліть*)?

10. Яких уроків у вас більше:

- таких, які досягли поставленої мети;
- таких, що частково досягли мети;
- таких, які не досягли мети.

11. Чи складно вам обирати методи і прийоми мотивації навчальної діяльності? Чи потребуєте ви допомоги і якої саме? .....

## АНКЕТА ДЛЯ УЧНІВ

### ("Мотивація навчальної діяльності")

1. З якою метою ти вивчаєш:

- а) українську мову та літературу;
- б) історію;
- в) математику;
- г) спецпредмети.

2. З якою метою відвідуєш уроки виробничого навчання?

3. Які форми уроків тобі найбільше подобаються? Назви три з нижче перелічених:

- а) розповідь учителя;
- б) самостійна робота;
- в) контрольна робота;
- г) робота в режимі діалогу;
- д) робота з довідковою літературою;
- е) проведення конкурсів;
- є) проведення олімпіади;
- ж) з використанням технічних засобів навчання;
- з) урок-гра (КВК, брейн-ринг, розгадування ребусів, кросвордів тощо).

### Анкета

#### „Моя самоосвітня діяльність”

1. Оцініть особистий рівень готовності навчатися самостійно, здобувати нові знання (*підкресліть*): високий, середньо-високий, середній, низький (незадовільний).

2. Чи здійснюєте Ви самоосвітню діяльність? (Так. Ні.)

3. Які методи самоосвіти Ви використовуєте в першу чергу? \_\_\_\_\_

4. Як Ви здійснюєте самоосвіту (*підкресліть*)? (Цілеспрямовано в системі. Систематично. Епізодично. Не можу дати відповідь.)

5. Над якою проблемною темою чи питанням Ви працюєте?  
\_\_\_\_\_
6. Яку літературу вже опрацювали? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
7. Який аспект проблеми потребує детального вивчення? \_\_\_\_\_
8. У чому підвищилась Ваша професійна компетентність? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ Що із вивченого вже використовуєте в діяльності?  
\_\_\_\_\_
9. Які зміни відчули у своїй діяльності? \_\_\_\_\_
10. Чого не вистачає Вам для здійснення повноцінної самоосвітньої діяльності? \_\_\_\_\_
11. Від кого бажаєте отримати науково-методичну допомогу в самоосвіті?  
\_\_\_\_\_
12. Чи прогнозуєте Ви професійне зростання і в яких напрямках? \_\_\_\_\_
13. Ваша оцінка стану й результативності самоосвіти на день заповнення анкети (вибір від 1 до 10 балів): 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10.  
Прізвище, ініціали та дата заповнення  
\_\_\_\_\_

## ДОДАТОК 5

### ПОЛОЖЕННЯ про загальноучилищний конкурс “Учень року”

*Конкурс проводиться з метою активізації життєдіяльності учнів училища.*

#### **Завдання конкурсу**

- Підвищення результативності роботи педколективу.
- Стимулювання навчальної діяльності учнів.
- Активізація позанавчальної роботи.
- Удосконалення діяльності учнівського самоуправління.
- Підвищення виховних можливостей навчального закладу.

#### **Умови конкурсу**

Конкурс проводиться в два етапи:

I-й етап – з жовтня 2006 року по січень 2007 року включно;

II-й етап – фінальний (з лютого по червень 2007 року включно).

У першому етапі конкурсу беруть участь усі учні училища, в другому – тільки ті, які вийшли у фінал (переможці в номінаціях з груп).

Конкурс проводиться в номінаціях:

- 1 номінація – “Кращий у навчанні”;
- 2 номінація – “Найуспішніший в освоєнні фаху”;
- 3 номінація – “Справжній лідер”;
- 4 номінація – “Кращий у спорті”;
- 5 номінація – “Майстер сцени”;
- 6 номінація – “Найактивніший учасник масових заходів”

Переможці в номінаціях по групах визначаються по закінченню I-го семестру організаційними бюро груп, куди входять: класний керівник, майстер-вихователь, староста групи. При умові відсутності достойних результатів у тій чи іншій номінації, переможець не визначається і на фінальний етап не подається.

У номінації “*Кращий у навчанні*” переможець визначається за результатами навчальних досягнень за I-й семестр (у відсотках), за участю в олімпіадах та їх результатами.

Переможець номінації “*Найуспішніший в освоєнні фаху*” визначається за результатами виробничого навчання та конкурсів фахової майстерності.

У номінації “*Справжній лідер*” перемагає активіст учнівського самоврядування (групи, училища, гуртожитку). При визначенні переможця в цій номінації враховується думка учнів групи, аналізуються і письмово оформляються результати діяльності учня-переможця.

Переможець номінації “*Кращий у спорті*” визначається оргбюро групи за спортивними результатами учнів, які члени оргбюро отримують у керівника фізичного виховання та викладачів фізкультури.

Переможцем номінації “*Майстер сцени*” стає найактивніший учасник художньої самодіяльності. Оргбюро враховує думку учнів групи та художнього керівника.

У номінації “*Найактивніший учасник масових заходів*” переможець визначається за активністю учнів у позаурочних заходах, які проводяться в групі, в гуртожитку, а також у загальноучилищних, міських та обласних масових заходах. Оргкомітет визначає переможця, враховуючи думки голів методичних комісій, вихователів гуртожитку, заступника директора з виховної роботи.

Протягом січня оргбюро груп готують матеріали на переможців номінацій конкурсу (папка з короткою біографією, фото, відгуком членів оргбюро про особистість учня-переможця та матеріалами, які засвідчують досягнення учня в тій чи іншій номінації) і до 1 лютого подають до оргкомітету конкурсу (в методичний кабінет). Результати I-го етапу конкурсу висвітлюються училищним оргкомітетом на спеціальному стенді “Конкурс “Учень року””.

Протягом другого етапу конкурсу члени оргбюро груп доповнюють папки фіналістів новими матеріалами.

Результати II-го, фінального, етапу конкурсу підбиваються членами училищного оргкомітету конкурсу в червні і наприкінці місяця визначаються переможці в кожній номінації, а серед них – Учень року. “Учем року” стає учасник конкурсу, який вийде у фінал з більше ніж трьох номінацій. Якщо таких учасників виявиться кілька, то переможця визначає журі за рейтингом. Результати висвітлюються на стенді, переможці урочисто оголошуються і нагороджуються.

***Члени оргкомітету конкурсу (журі конкурсу) “Учень року”:***

1. Директор ВПУ №25

2. Заступник директора з навчальної роботи
3. Заступник директора з виробничого навчання
4. Заступник директора з виховної роботи
5. Заступник директора з навчально-виховної роботи НТЦ
6. Заступник директора з науково-методичної роботи
7. Методист училища

### ***Нагородження***

Переможці I етапу конкурсу “Учень року” нагороджуються цінними подарунками.

Переможці фінального етапу конкурсу “Учень року” в номінаціях нагороджуються стрічками з написами, що відповідають назвам номінацій, дипломами і грошовими винагородами (в розмірі ...гривень).

Переможець конкурсу “Учень року” нагороджується стрічкою “Учень року”, дипломом та грошовою винагородою (в розмірі ....гривень).

## Додаток 6

### **Оцінювання рівня методичної роботи**

№	<i>Критерії</i>	Кількість педагогів (відсоток)	
		20...-20.. навч. рік	20...-20.. навч. рік
1.	<i>Рівень професійної компетентності педагогічних кадрів. Усього педагогів</i>		
1.1	Кількість педагогів вищої категорії		
1.2	Кількість педагогів-методистів та старших учителів		
1.3	Кількість педагогів першої категорії		
1.4	Присвоєно педагогічне звання		
1.5	Кількість педагогів, які пройшли курси підвищення кваліфікації		

2.	Діяльність педагогів на вирішення методичної проблеми		
2.1	Кількість педагогів, які працюють над проблемним питанням		
2.2	Кількість педагогів, які висвітлюють результати вирішення проблемного питання на семінарах, конференціях		
2.3	Кількість педагогів, які публікують результати (проміжні, кінцеві)		
2.4	Кількість педагогів, які у процесі самоосвіти здобули професійні знання і вміння в окремих напрямках чи загалом		
2.5	Кількість педагогів, які під час виконання методичної роботи вдосконалюють відповідні професійні запити		
2.6	Кількість педагогів, які зацікавилися продовженням роботи над даною методичною темою		
2.7	Кількість педагогів, які ставлять перед собою ускладнені професійні запити		
2.8	Кількість педагогів, які постійно підвищують вимоги до змісту методичної роботи		
2.9	Кількість педагогів, готових до самореалізації в контексті особистісної моделі		
2.10	Кількість педагогів, які надають педагогічну допомогу колегам училища		
2.11	Кількість педагогів, які надають методичну допомогу колегам з інших навчальних закладів міста, області		
2.12	Кількість ПТНЗ області, яким надано методичну допомогу з питань управлінської діяльності		
2.13	Кількість педагогів, яким притаманні перцептивні (проникнення у внутрішній світ учня) здібності		
2.14	Кількість педагогів, яким притаманні сугестивні (емоційно-вольовий вплив) здібності		
2.15	Кількість педагогів з високими особистісними якостями (педагогічний такт, самоорганізація, інтелігентність тощо)		
3.	<i>Вплив методичної роботи на ефективність викладання предмета та навчальної діяльності учнів</i>		
3.1	Кількість педагогів, які створили цілісну систему викладання дисципліни		
3.2	Кількість педагогів, які поліпшили педагогічну техніку та майстерність		
3.3	Кількість педагогів, які активно застосовують новації у педагогічній діяльності		
3.4	Кількість педагогів, учні яких підвищують рівень досягнень у навчальній діяльності та ставлення до предмета		
3.5	Кількість педагогів, учні яких, за результатами контрольних зрізів, виявили достатній і високий рівень знань		
3.6	Кількість педагогів, які підготували призерів олімпіад		
3.7	Кількість педагогів, які підготували призерів конкурсів фахової майстерності		
3.8	Кількість педагогів, які підготували призерів конкурсу-захисту науково-дослідницьких робіт		
3.9	Кількість учнів I курсу, які за результатами державної підсумкової атестації мають: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ середній рівень;</li> <li>▪ достатній рівень;</li> <li>▪ високий рівень</li> </ul>		
3.10	Кількість учнів II курсу, які за результатами державної підсумкової атестації мають: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ середній рівень;</li> <li>▪ достатній рівень;</li> <li>▪ високий рівень</li> </ul>		
3.11	Кількість учнів III курсу, які за результатами державної підсумкової атестації мають: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ середній рівень;</li> <li>▪ достатній рівень;</li> <li>▪ високий рівень</li> </ul>		

## Додаток 7

### ОРІЄНТОВНА СХЕМА ОПИСУ ДОСВІДУ ПЕДАГОГА

#### *1. Загальні відомості*

1. Прізвище, ім'я, по батькові, рік народження.
2. Освіта, стаж роботи, категорія за підсумками атестації.
3. Рівень знань учнів (бажано протягом кількох років у різних групах).
4. Стосунки викладача з учнями (із спостережень, бесід з іншими викладачами, анкет учнів).
5. Зацікавленість учнів предметом, висновки про рівень зацікавленості предметом, який веде викладач.
6. Стан навчальної документації, зміст і особливості поурочних планів, накопичуваність оцінок, їх співвідношення. Робота щодо виконання навчального плану і програми.
7. Накопичення дидактичних засобів і їх використання. Забезпеченість уроків дидактичними засобами, їх якість, прийоми і методи використання.
8. Стан конспектів учнів (як ведуться, чи зможуть надати допомогу учням при підготовці до екзаменів, кількість самостійних робіт, перевірка викладачем). Загальний висновок.

#### *II. Дані аналізу уроків*

1. Кількість відвіданих уроків.
2. З яких тем проведені уроки.
3. Які прийоми і методи ведення уроків краще всього вдаються викладачу, якими засобами досягається успіх.
4. Загальний висновок про позитивний досвід проведення уроку.

#### *III. Узагальнення про самоосвіту педагога, його систему роботи за методичною темою*

#### *IV. Висновки про стан роботи викладача*

#### *V. Що з досвіду роботи можна порекомендувати для використання іншими викладачами.*

## ДОДАТОК 8

### П Л А Н розвитку професійної компетентності

( прізвище, ім'я, по батькові педагога)

№ п/п	Проблеми (зміст роботи)	Форми розвитку проф. компетентності	Результат, форма узагальн.	Термін виконання	Відмітка про виконання

1	2	3	4	5	6

План може складатися за такими основними напрямками:

- I. Робота з нормативними, інструктивно-методичними матеріалами.
- II. Розвиток психолого-педагогічної культури.
- III. Робота з підвищення фахової компетентності.
- IV. Вивчення досягнень науково-технічного прогресу.
- V. Розвиток загальної культури.

### Аналіз виконання плану

№ з\п	Невиконані заходи	Причини
1	2	3

## Додаток 9

### Анкета

#### „Моя самоосвітня діяльність”

14. Оцініть особистий рівень готовності навчитися самостійно здобувати нові знання (підкресліть): високий, середньо-високий, середній, низький (незадовільний).
15. Чи здійснюєте Ви самоосвітню діяльність? (Так. Ні.)
16. Які методи самоосвіти Ви використовуєте в першу чергу? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
17. Як Ви здійснюєте самоосвіту (підкресліть)? (Цілеспрямовано в системі. Систематично. Епізодично. Не можу дати відповідь.)
18. Над якою проблемною темою чи питанням Ви працювали останнім часом?  
\_\_\_\_\_
19. Яку літературу опрацювали при цьому? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
20. Виділіть основне чи ідеї одного з опрацьованих джерел \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

21. Які зміни відбулися при цьому у Вашій професійній компетентності? (вказати конкретно) \_\_\_\_\_ Що із вивченого вже \_\_\_\_\_ намагаєтесь \_\_\_\_\_ використовувати \_\_\_\_\_ в \_\_\_\_\_ діяльності?  
\_\_\_\_\_

22. Які зміни (якщо вони є) спостерігаються у Вашій професійній діяльності?  
\_\_\_\_\_

23. Чого найсуттєвішого, на Ваш погляд, не вистачає Вам для здійснення повноцінної самоосвітньої діяльності?  
\_\_\_\_\_

24. Від кого можете Ви одержати науково-методичну допомогу в самоосвіті?  
\_\_\_\_\_

25. Чи спрогнозували Ви особисте професійне зростання на 2-3 роки? Основні напрями, норми \_\_\_\_\_

13. Ваша оцінка стану і результативності самоосвіти на день заповнення анкети (вибір від 1 до 10 балів): 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10.

Прізвище, ініціали та дата заповнення \_\_\_\_\_

Додаток 10

## Алгоритм

### роботи щодо створення умов для професійного зростання педагогів

#### I. Створення умов для розкриття потенційних можливостей:

- розклад уроків згідно з науковими рекомендаціями;
- тарифікаційне навантаження з урахуванням побажань та професійної компетентності педагога;
- самоосвіта, надання методичного дня;
- методичні об'єднання педагогів, творчі групи;
- організація зустрічі з професійно відомими людьми;
- курси підвищення кваліфікації;
- залучення педагогів до управлінської діяльності;
- науково-методичні та психолого-педагогічні семінари, тренінги;
- робота бібліотеки, виставка нових бібліотечних надходжень;



- допомога у видавничій діяльності;
- вивчення й узагальнення досвіду роботи педагога;
- організація творчих звітів;
- методична допомога;
- організація спільно з науковцями науково-практичних конференцій;
- спільна робота з колегами в рамках комплексу “училище – ВНЗ”;
- моральне та матеріальне стимулювання.

## **II. Результативність педагогічної компетентності:**

- самоосвіта педагога та учня;
- саморозвиток всіх учасників навчально-виховного процесу;
- забезпечення загальної середньої та професійної освіти відповідно до здібностей та індивідуальних можливостей учнів;
- формування творчої особистості учня;
- самодіагностування у правильному виборі трудового процесу;
- співпраця – активне включення у процес навчання;
- співроздуми педагога та учня в процесі навчання;
- емоційне співчуття;
- контроль навчального процесу.

## Додаток 11

### **Етапи та алгоритми здійснення аналізу уроку**

Методика аналізу складається з 4-х етапів:

1. Підготовка до проведення аналізу;
2. Безпосереднє спостереження та вироблення локальних висновків за визначеними параметрами аналізу, а також фіксація змісту аналітичної діяльності;
3. Вироблення загального висновку ( на основі локальних та розробка пропозицій (рекомендацій)
4. Перевід одержаної інформації( висновку) у план роботи керівників та колективу ПТНЗ.

Кожний з етапів здійснюється за притаманним йому алгоритмом.

#### **Алгоритм здійснення першого етапу:**

1. Визначення мети відвідування уроку.
2. Вибір типу аналізу уроку( системний, аспектний, комплексний).
3. Вибір виду аналізу (педагогічний, психологічний)
4. Створення програми(схеми) аналізу уроку або адаптація готової програми(схеми) згідно з визначеною метою аналізу, обраним типом, видом аналізу уроку.

5. Вибір форми запису уроку у відповідності до створеної програми(схеми) аналізу.

Параметри аналізу(головні питання, на які потрібно дати відповідь впродовж спостереження за ходом уроку) визначаються у відповідності до мети відвідування звісно, що кожного разу (за реалізацією мети відвідування) вони будуть різні. Вони повинні більш детально розкривати мету відвідування, відбивати сутність і порядок(алгоритм) спостереження. Це і є критерії визначення параметрів.

Прояв (представлення) якості кожного параметру спостерігають та фіксують окремо, слідкуючи за ходом уроку та відбираючи з його змісту необхідні фрагменти.

Найбільш оптимальною формою запису спостережень буде така:

1. Параметри (Питання, структурні пункти, кроки аналізу (у відповідності до мети аналізу))
2. Фактичний матеріал уроку (до кожного параметру)
3. Позитивні сторони (відповідно до кожного параметру(, причини (умови) їх появи.
4. Негативні сторони (відповідно до кожного параметру), причини (умови) їх появи.
5. Локальні висновки (відповідно до кожного параметру), зауваження, пропозиції, ремарки.

**Алгоритм здійснення другого етапу:**

1. Запис параметрів аналізу у першій графі форми.
2. Відбір і фіксація (у другій графі) тих фрагментів уроку, які фактично характеризують параметр( дають відповідь на питання аналізу).
3. Визначення та фіксація у третій графі позитиву (якщо він має місце) у тому фрагменті змісту уроку, який зафіксований у відповідь на конкретне запитання (під час характеристики параметру), та причин його появи.
4. Визначення та фіксація (у четвертій графі негативу (якщо він має місце) у тому фрагменті змісту уроку, який зафіксований у відповідь на конкретне запитання.
5. Формулювання та запис (у п'ятій графі) висновків на основі спостережень, визначення позитиву та негативу у ході уроку (його окремих фрагментів) та з'ясування причин їх появи.

**Алгоритм здійснення третього етапу.**

**1.** Узагальнення систематизація змісту локальних висновків та формулювання загального висновку. При цьому до загального висновку пред'являються такі вимоги:

- відповідність меті відвідування;
- послідовне слідування програмі(параметрам ) аналізу;
- розкриття причини досягнення позитивних результатів та недоліків;
- характеризування тенденцій до змін, які відбуваються у діяльності педагога;
- об'єктивність (науковість) висновків, тобто вироблення їх на основі фактичних даних, з одного боку, та критеріального оцінювання якості прояву кожного параметру, з другого боку;
- доказовість та переконливість;
- формулювання висновків на наукових засадах(на основі теорії, у тому числі, згідно з принципами, правилами критеріями аналізу, методології, методики здійснення аналізу).

**2.** Вироблення пропозицій(рекомендацій) педагогу, які повинні відповідати таким вимогам:

- бути адресними( спрямованими на діяльність, точніше, удосконалення діяльності конкретного педагога);
- бути реальними щодо виконання вчителем у визначені строки (враховувати можливості вчителя, як професійні. Так і особистісні);
- бути конкретними та лаконічними.

**Алгоритм здійснення четвертого етапу:**

Цей етап особливо важливий: саме в його ході використовуються висновки та пропозиції аналізу як фактор удосконалення навчально-виховного процесу в цілому, ефективності методичної роботи, підвищення рівня професіоналізму педагогів.

1. Класифікація висновку (його окремих аспектів) як типового явища(характерного для діяльності групи педагогів або всього колективу або лише одного вчителя. Формулювання проблем.

2. Корекція плану внутрішньоучилищного контролю з урахуванням визначеної проблеми.

3. Вироблення змін, доповнень у методичній роботі з урахуванням визначеної проблеми (організація самоосвітньої роботи вчителів над проблемою, організація творчих (динамічних груп) вчителів по проблемі, організація проблемного семінару, проведення методичних оперативок, науково-практичної конференції, вивчення та узагальнення педагогічного досвіду та його розповсюдження тощо).

4. Внесення коректив у річний (перспективний ) план роботи закладу(наради при директорі, педагогічні ради, створення програм упровадження певної технології навчання, методики, кращих зразків педагогічної практики, проведення тематичного, періодичного або локального контролю за рівнем знань учнів тощо.

5. Здійснення контролю за організацією діяльності за проблемою, вироблення нових висновків та постановка нових завдань.

## Додаток 12

### **ЗВІТ**

#### **про роботу педагога над методичною проблемою**

1. Прізвище, ім'я, по батькові.
2. Предмет.
  - Категорія.
  - Звання.
  - Тема проблемного питання, над вирішенням якого працює педагог.
  - Система заходів і механізм реалізації проблемного питання.
3. Написання науково-методичного реферату, методичних рекомендацій, науково-методичних статей, інших індивідуальних завдань з основ науки, з професії (повна назва).
4. Виготовлення методичного чи наочного посібника (повна назва).
5. Методичні розробки уроків (тема, курс, мета).
6. Відкриті уроки (тема, мета, курс, термін виконання).
7. Олімпіади, конкурси-захисти творчих робіт (курс, етап).

8. Факультативи (назва, курс, рік впровадження, ким впроваджений), спецкурси.
9. Позаурочна робота (назва заходу, курс, термін проведення).
10. Відвідування уроків колег (курс, предмет, дата).
11. Вивчення перспективного педагогічного досвіду (проблема, прізвище педагога).
12. Вивчення літератури з певної педагогічної проблеми (конкретно).
13. Доповідь на науково-методичному, психолого-педагогічному семінарі (назва, дата).
14. Доповідь на підсумковій науково-практичній конференції училища, області (назва, дата).
15. Представлення методичного матеріалу на виставку творчих робіт педагогів (назва, термін виконання).
16. Очікувані педагогічні здобутки.
17. Активна участь у роботі методоб'єднання училища та області.
  - Інші види роботи (назва, мета, термін).
  - Допомога, якої потребує педагог.

## ТЕСТОВІ ЗАВДАННЯ

*Позначте одну **неправильну** відповідь*

**1. Щоб визначити єдину методичну проблему, потрібно:**

- а) досконало володіти станом справ у навчальному закладі
- б) поширити передовий досвід з даної проблеми
- в) порівняти результати роботи закладу з потребами практики і висновками науки
- г) виявити запити, потреби і можливості колективу шляхом діагностування

**2. Щоб домогтися результатів під час роботи над науково-методичною проблемою, необхідно забезпечити виконання ряду умов:**

- а) обрана проблема має бути актуальною
- б) проблема має бути комплексною
- в) проблема має містити один важливий аспект
- г) програма роботи над проблемою складається колегіально
- д) потрібно постійно здійснювати аналіз проміжних результатів

**3. Етапи роботи над єдиною методичною проблемою**

- а) підвищення рівня комп'ютерної грамотності педагогів
- б) діагностування ступеня готовності педагогічного колективу до вирішення проблеми
- в) теоретичне обґрунтування науково-методичної проблеми
- г) практичне дослідження проблеми
- д) підсумковий етап

**4. На першому етапі роботи над індивідуальною методичною темою педагог обов'язково:**

- а) ознайомлюється з літературою з даної теми
- б) складає картотеку літературних джерел
- в) визначає резерви самовдосконалення
- г) розробляє посібник

**5. Програма навчання педагога керівництву самовихованням учня складається з таких етапів:**

- а) програмування особистості
- б) втиснення учня в образ «нової людини»
- в) виявлення мотивів і причин, які можуть спонукати учня до самовиховання
- г) залучення особистості до процесу самовиховання завдяки відносинам з високим ступенем довіри