

Клокар Н.І. Теорія і практика моніторингового супроводу професійного розвитку педагогічних та управлінських кадрів регіону/ Н.І. Клокар// Післядипломна освіта в Україні.–2016.– №1.– с. 91-95

*Д.п.н., професор Клокар Н.І.,
Україна, м. Київ, ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»
НАПН України*

Теорія і практика моніторингового супроводу професійного розвитку педагогічних та управлінських кадрів регіону

Розв'язання комплексної проблеми рівного доступу до якісної освіти впродовж життя, створення умов для постійного розвитку та саморозвитку особистості є актуальним не лише для інституцій НАПН України, а й регіональних закладів ППО (далі - ОППО). Саме ці заклади є центрами професійного розвитку педагогічних, управлінських та методичних кадрів в областях, покликані виявляти, акумулювати та впроваджувати кращі зразки ППД в освітню практику, стимулювати і мотивувати інноваційний потенціал педагогів, формувати в них внутрішню потребу у професійному розвитку, вдосконаленні, постійному творчому пошуку.

Сьогодні ОППО під силу створення механізмів реальної участі педагогічних працівників та керівників закладів освіти у формуванні цілісної регіональної моделі ППО, визначенні форм і змісту підвищення кваліфікації (далі - ПК), професійного розвитку педагогів і директорів у міжтестастійний період.

В основі взаємодії ОППО та районних, міських методичних служб, закладів освіти і педагогів лежать принципи дидактики і андрагогіки, що є ключовими в управлінні процесом професійного розвитку педагогічних кадрів регіону в міжтестастійний період, а саме:

- науковості;
- демократичності, свободи вибору;
- доступності, системності, відкритості, неперервності;

- диференціації змісту і форм ПК;
- індивідуального підходу;
- партнерської взаємодії;
- діяльності та зворотного зв'язку;
- проблемності;
- компетентнісного та пошуково-дослідницького підходів;
- практичної зорієнтованості;
- толерантності та ін.

Важливу роль у процесі формування сучасної системи ППО регіону відіграє моніторинг професійного розвитку педагогічних та управлінських кадрів.

За основу побудови системи моніторингового супроводу професійного розвитку педагогічних та управлінських кадрів регіону нами взято поняття «моніторинг освіти», яке подано в Енциклопедії освіти за редакцією В.Г.Кременя. Отже, моніторинг в освіті розглядаємо як спеціальну систему збору, обробки, зберігання і поширення інформації про стан освіти, прогнозування на підставі об'єктивних даних динаміки й основних тенденцій її розвитку та розроблення науково-обґрунтованих рекомендацій для прийняття управлінських рішень стосовно підвищення ефективності функціонування освітньої галузі [1].

Післядипломна освіта як системно організований неперервний процес оновлення та розширення знань, формування умінь і навичок професійної діяльності дорослих, спрямований на постійний організаційно-управлінський і науково-методичний супровід розвитку педагогічних працівників.

Важливим є роль ППО у розвитку основних компетенцій європейців, як частина їх стратегій навчання протягом усього життя і які слугують ключовим орієнтиром для розвитку базових та спеціальних компетенцій вчителів і директорів шкіл[2]. Значною

мірою успішність вирішення цього завдання залежить від максимального врахування індивідуальних потреб працівників галузі, що можливо за умови створення й функціонування системи моніторингових процедур, діагностики професійних запитів з метою прийняття науково виважених управлінських рішень, які сприятимуть поліпшенню якості освіти, розробленню та впровадженню інноваційного змісту й форм ПК.

За період 2008-2015 рр. нами проведено наукове вивчення та експериментальне дослідження питань моніторингового супроводу системи ППО Київської області, відпрацьовано методики і практичні рекомендації цього процесу. Основними завданнями моніторингу у системі ППО Київської області визначено:

- вивчення особливостей функціонування ППО регіону в умовах суспільно-політичних змін в Україні;
- збір, накопичення, вивчення та обробка інформації за напрямками функціонування та розвитку системи ППО регіону, району, міста;
- відбір системи показників функціонування системи ППО та критеріїв вимірювання на підставі яких проводиться оцінювання якості ППО регіону, районів, міст;
- проведення діагностики реального стану науково-методичного супроводу професійного розвитку педагогічних та управлінських кадрів регіону, районів, міст;
- проведення системного вивчення рівня професійного зростання педагогічних та управлінських кадрів за відповідними категоріями в умовах ППО регіону;
- виявлення кращого досвіду роботи з педагогічними кадрами у міжтестастаційний період з метою його вивчення і поширення, вирішення актуальних питань розвитку освіти області.

Об'єктами моніторингу ППО є:

- слухачі курсів ПК (за категоріями, фахом, віком);
- форми проведення курсів ПК;
- зміст курсів ПК;
- кількісні та якісні показники функціонування освітньої системи області, районів, міст;
- викладачі та методисти регіонального закладу ППО;
- заклади освіти, Р(М)МК;
- результати зовнішнього незалежного оцінювання, сформованості компетентностей випускників шкіл тощо.

Моніторинговий супровід управління професійним розвитком педагогічних кадрів регіону повинен базуватися на врахуванні таких властивостей, як:

- об'єктивність отримуваної інформації, її різноманітність;
- партнерська взаємодія суб'єктів і об'єктів процесу;
- доступність;
- структурованість і специфічність кожного з етапів та рівнів моніторингу;
- рефлексивність;
- прогностичність;
- вчасність зворотного зв'язку;
- правильність прийнятих управлінських рішень.

Моніторинг показників якості ППО проводився за двома напрямками:

- на рівні регіонального закладу ППО, в т.ч. курси ПК;
- на рівні регіональної системи ППО (міжатестаційний період-період між проходженням атестації та курсів ПК педагогічними працівниками та керівниками закладів освіти).

Перший напрям передбачає здійснення моніторингового супроводу навчальних груп курсів ПК за змістом та формою курсів, територіальним розташуванням закладів освіти (міська, сільська

місцевість), доступністю інформаційного, навчально-методичного забезпечення тощо. Вивчається також і думка слухачів щодо якості проведення занять викладачами кафедр, методистами закладу ППО, запрошеними науковцями та практиками.

За другим напрямом вивчаються якісні показники професійного розвитку педагогічних та управлінських кадрів протягом міжтестастаційного періоду (науково-методичні та практичні семінари, конференції, тренінги, обласні опорні заклади освіти, обласні школи передового педагогічного досвіду, творчі лабораторії, процес самоосвіти тощо).

У ході розроблення моделі моніторингового супроводу професійного розвитку педагогічних та управлінських кадрів регіону нами було визначено порівняльний і проблемно-прогностичний види моніторингового супроводу.

Порівняльний супровід передбачає виявлення динаміки кількісних показників різних груп слухачів ПК, кількість груп слухачів фахових та проблемно-тематичних груп за роками, функціонування районних, міських методичних служб, науково-педагогічних і методичних працівників регіонального закладу ППО за напрямками їхньої діяльності з метою порівняння та якісної інтерпретації отриманих результатів дослідження.

Проблемно-прогностичний супровід здійснюється вибірково для окремих груп слухачів ПК за кожним фахом, спеціальністю в докурсний, під час курсів ПК та післякурсний періоди для вчасного виявлення проблем у професійній діяльності (рівень знань із предмета викладання, ступінь розвитку професійних компетентностей, зокрема діяльнісного компонента, вмотивованість до самовдосконалення тощо), прогнозування способів їх вирішення, надання методичної допомоги.

Моніторинг якості ППО вивчаємо за найбільш вагомими

складовими професійної компетентності педагогів та управлінців, а саме: мотиваційно- ціннісний, когнітивно-професійний, діяльнісний.

Мотиваційно-ціннісний компонент відстежуємо за критеріями змотивованості педагогів до професійного розвитку. Показниками таких критеріїв є: наявність професійних мотивів, наявність мотивів особистісної самореалізації, прагнення досягти високих результатів у професійній діяльності, бути кращим серед колег, відчувати авторитет і повагу учнів та їхніх батьків.

Діагностичний інструментарій є різноманітний: анкетування, опитування, бесіди, тести, соціометрія, рейтинги. Так, для прикладу, активно використовується методика діагностики мотивів трудової діяльності Т.Бадоева, дослідження професійної мотивації педагога К.Замфір, у модифікації А.Реана, методика «Спрямованість особистості», тощо.

Когнітивно-професійна складова передбачає вивчення рівня володіння науковими знаннями з предмета викладання, педагогіки, зокрема дидактики, психології, інноваційними технологіями організації навчально-виховного процесу, дослідно-експериментальної роботи та інше. Моніторинг здійснюється шляхом спостереження, вхідного, поточного, вихідного діагностування і тестування слухачів курсів ПК, а також під час усього міжтестастаційного періоду. Доречним також є проведення експериментального та рейтингового дослідження.

Діяльнісна складова професійного розвитку відстежується за результатами щоденної роботи вчителя (заступника директора, директора), показниками участі педагога, керівника у проведенні дослідно-експериментальної роботи, інноваційній, міжнародній діяльності, експертизі та апробації підручників.

До уваги також беруться якісні показники роботи з обдарованим учнями

(результати предметних олімпіад, роботи у регіональному відділенні МАН, інших інтелектуальних конкурсах), задоволеність батьків інклюзивним навчання дітей з особливими потребами, залучення учнів до позанавчальної діяльності за інтересами тощо. Одним із важливих показників є створення власних інноваційних освітніх продуктів, як от: нові навчальні програми курсів за вибором, факультативів, написання підручників, навчально-методичних посібників, робочих зошитів, дидактичних тестів. Важливим є рівень володіння ІКТ, доцільне їх використання у навчально-виховному процесі, створення власних презентацій, блогів, електронно-навчальних комплексів тощо.

Моніторингу підлягають також дані аналітичних звітів регіонального закладу ППО, районних, міських методичних кабінетів, центрів, кількісні та якісні показники навчально-виховного процесу, результати дослідно-експериментальної роботи та інноваційної діяльності закладів освіти регіону.

Система педагогічного моніторингу включає 3 етапи, що охоплюють увесь міжтестастійний період: I етап - докурсовий, II етап - курси ПК, III етап - післякурсний.

На **I етапі** моніторингового дослідження проводиться опитування педагогів щодо їхньої готовності до курсового навчання та характеру освітніх запитів. Дослідженню підлягали такі мотиви:

- ставлення педагога до процесу самоосвіти та навчання на курсах ПК;
- характер мотивації навчання на курсах підвищення кваліфікації;
- свідомість вибору педагогами технологій і форм навчання.

Розглянемо для прикладу результати моніторингового дослідження у системі ППО Київської області за період 2011-2014 рр.

У дослідженні брали участь понад 730 вчителів, які викладають

навчальні предмети філологічного, природничого, соціально-гуманітарного напрямів, педагоги початкової школи та 85 директорів шкіл. Характерно, що більш активними учасниками моніторингу, який проводили за дорученням ОППО методисти районних (міських) МК, були вчителі та директори зі стажем роботи понад 20 років та педагогічними званнями. Це свідчить про те, що співпраця методичних служб із майстрами педагогічної справи є більш продуктивною і цілеспрямованою, оскільки саме ця категорія педагогічних працівників та управлінців із зацікавленістю і усвідомленістю ставиться до питань вивчення шляхів розвитку професійної майстерності. Водночас, проведення моніторингових процедур в міжтестастійний період показало, що на місцях приділяється недостатня увага роботі з молодим педагогами, оскільки навіть до моніторингових процедур (анкетування, інтерв'ювання, опитування, бесіди) було залучено лише 6 % респондентів цієї категорії. Відповідно, результати моніторингу більше відповідають думкам досвідчених працівників.

Так, на запитання «Яке з тверджень найбільше відповідає характеру мотивації Вашої професійної діяльності?» отримано такі відповіді:

60% респондентів постійно працюють над собою для професійного самовдосконалення;

18 % респондентів відмітили, що рівень мотивації залежить від того, як їхню роботу оцінює адміністрація закладу, колеги, учні (вихованці) та батьки;

11 % вказали, що рівень їхньої мотивації до педагогічної роботи залежить від оплати праці;

6 % респондентів відповіли, що мотивація до праці залежить від справ у сім'ї, оточення, психологічного мікроклімату в колективі.

5 % - мають низьку мотивацію, вважаючи, що праця вчителя не

цінується в суспільстві, тому в процесі самоосвіти вони не завжди усвідомлюють її мету.

Зіставлення даних вивчення думки вчителів щодо їхнього ставлення до професійного розвитку, курсів ПК за 2012-2014 рр. засвідчує, що в більшості своїй маємо стабільність характеру професійної мотивації педагогічних працівників.

На запитання «Що є визначальним для Вас у виборі курсів ПК?» респонденти відповіли так:

69% - тематика курсового навчання, яка є актуальною для моєї роботи;

17% - рекомендації адміністрації закладу, методистів Р(М) МК, що спонукали мене до вибору форми і змісту курсів ПК;

8% - необхідність підвищення кваліфікації у зв'язку з проходженням атестації; 6% - життєві обставини, що спонукають до необхідності ПК.

Аналізуючи результати моніторингу до курсового періоду професійної діяльності педагогів і керівників закладів освіти, констатуємо, що диференційований підхід до курсів ПК, що проявляється в урізноманітненні й актуальності тем курсів ПК, можливість вибору форм, технологій, термінів курсового навчання є надзвичайно важливим для педагогів. Основна мотивація такого навчання, як показує наше вивчення, - отримати сучасну інформацію про стан і тенденції розвитку освітньої галузі, можливість ознайомитися з новітніми освітніми технологіями й методиками, розвинути професійні компетентності.

Характерною особливістю навчання дорослих, зокрема педагогічних працівників, є те, що серед різних форм ПК, які пропонуються

ОППО, педагоги переважно обирають очну (денну) форму навчання. Як пояснюють вчителі, перш за все, це бажання поспілкуватися з колегами, однодумцями, обмінятися досвідом, подискутувати, презентувати себе, задати питання викладачам і одразу ж отримати відповіді. Серед технологій курсового ПК лідерство залишається за проблемно-тематичними та авторськими курсами, що формуються на запити освітян та розкривають конкретну проблематику і актуальну для педагогів тему. Коментуючи цей вибір педагоги зазначають, що «є можливість безпосередньо поспілкуватися з авторами курсів та отримати змістовну консультацію, обговорити відповідні проблеми у колі однодумців».

На **II етапі** (під час курсового підвищення кваліфікації) здебільшого аналізуються такі показники:

- рівень фахової та професійної компетентності педагогів та директорів, які є слухачами курсів ПК;
- форма і зміст, практична спрямованість навчання, новизна отриманої інформації на курсах;
- пропозиції слухачів щодо вдосконалення програм освітньої діяльності курсового підвищення кваліфікації.

Результати проведеного вхідного-вихідного опитування серед слухачів за період 2012-2014 років свідчать, що курси ПК оцінюються педагогами та директорами закладів освіти на високому рівні: загальний показник їх якості становить 10,5 бала за 12-бальною системою оцінювання (сумарні оцінки у період з 2012 по 2014 роки знаходилися в межах 10,4 - 10,7 балів, а за технологіями навчання - в

межах 10,1 - 10,8 балів).

Особлива увага на даному етапі дослідження приділяється діагностиці професійної компетентності педагогів за тестовою методикою. У групах вибірки проводиться комплексне вхідне-вихідне тестування, що дозволяє з'ясувати рівень професійних (фахових, психолого-педагогічних, загальнодидактичних) знань і вмінь педагогів, а також міру їх якісних змін за результатами курсового підвищення кваліфікації. Зазначимо, що рівень фахових знань вчителів визначається за тестами ЗНО, які пропонувалися випускникам шкіл України за попередні роки. Так, за сумарними показниками відсотків доля якості фахових знань на «вході» не перевищує 69 % (середній показник становить 54%).

Як показали тестові зрізи та опитування, окремої уваги потребують питання нових і складних тем зі шкільної програми, сутності компетентнісно орієнтованої освіти, психологічні засади побудови навчально-виховного процесу, інноваційної діяльності, інформаційних технологій та сучасних предметних методик навчання.

Проведений моніторинг якості ПК, оцінювання кількісних показників свідчить, що середній показник приросту якості фахових знань слухачів курсів на «виході» за період 2012-2014 рр. складає +19% (середній показник якості виконання завдань становить 73%). Такий результат отримано завдяки ефективно побудованим за змістом і формою навчальним процесом на курсах ПК, зокрема - використання інтерактивних технологій, тренінгових занять, вдалим розкриттям актуальних питань розвитку освіти та конкретних тем курсів шкільних предметів, прикладами розв'язання складних управлінських ситуацій тощо.

Аналіз показників дослідження свідчить, що подальшої уваги потребують питання класичної і сучасної дидактики, філософії освіти (компетентнісний підхід, розвиток громадянських компетентностей,

взаємодія влади, освіти і громади), вікової психології та психологічних особливостей організації навчально-виховного процесу, інноваційні методики навчання, застосування сучасних освітніх технологій, зокрема – інформаційних (хмарні сервіси, створення електронних посібників) та тренінгових методик.

За результатами проведеної системи моніторингових процедур службами моніторингу якості післядипломної освіти ОППО постійно надаються відповідні методичні рекомендації для методистів районних, міських методичних кабінетів, центрів, а також організується і проводиться систематичне навчання персоналу закладу ППО з питань удосконалення змісту освітніх програм курсів ПК, правильного використання діагностичного інструментарію, методик застосування тестових форм контролю тощо.

Вивчення практикозорієнтованості курсового підвищення кваліфікації відбувається на **III етапі моніторингових досліджень** (для тих педагогів та управлінців, які проходили курси ПК 2-3роки

тому). Учителями та директорами шкіл оцінюється результативність і практична спрямованість курсів ПК у зіставленні з сучасними вимогами до організації та змісту навчально-виховного процесу, реального використання набутих знань у практичній діяльності. Узагальнення матеріалів моніторингового дослідження результативності курсового ПК експериментальних груп у порівнянні з контрольними показало, що цей показник зріс на 14% за період 2011-2015 рр .

За результатами моніторингу думки слухачів після 2-3 років по

завершенню курсів ПК маємо такі результати: 55% опитаних повною мірою, а 39% - частково змогли використати на практиці здобуті під час курсів ПК професійні та фахові знання. Виявлено також тенденцію до зростання професійної рефлексії педагогів, що дозволяє їм усвідомити важливість постійного самовдосконалення, визначатися з актуальними формами й напрямками самоосвітньої діяльності. Лише 6% відмітили, що курси ПК їм практично нічого не дали.

Нами узагальнено вивчення думки педагогів та керівників закладів освіти щодо факторів, які найбільш суттєво впливають на рівень їхньої професійної діяльності по завершенню навчання на курсах ПК. Це інформаційне (сучасні НКК, швидкісний Інтернет, програмне забезпечення) та матеріально-технічне забезпечення освітнього процесу, наявність вибору сучасних підручників, соціально-економічні і культурні умови регіону, району (міста), достойна заробітна плата, взаєморозуміння між школою, владою і громадою, доступність до життєво необхідних послуг.

Цікавими є результати зіставлення відповідей респондентів за 2012-2104 рр. I і III етапів моніторингового дослідження на запитання «Яким формам навчання Ви надаєте перевагу?». Нами проаналізовано дві найбільш вагомні, на думку педагогів і директорів відповіді (243/67 респондентів), які розподілились у наступному порядку:

57 %- самоосвіта і набуття власного досвіду («методом спроб і помилок»);

51%- навчання на курсах ПК;

49%- робота з Інтернет-джерелами, книгами, періодичними виданнями;

- 47% - робота в майстер-класах, тренінги;
- 32%- вивчення практичного досвіду колег;
- 27%- методичні заходи.

Важливим підсумком проведеного опитування педагогічних та управлінських кадрів області є визначення результативності й практикозорієнтованості курсового навчання. Так, 49% опитаних дали позитивну відповідь на запитання про практичну доцільність курсового навчання, ще 32% респондентів відзначили, що в цілому курси були корисними, 14% - можуть частково скористатися наданою інформацією, адаптуючи її до сучасних вимог навчально-виховного процесу, 5% - не визначились. Таким чином, 95% педагогів вибірки визнали курсове ПК результативним і практикозорієнтованим.

Не менш важливим на I та III етапах дослідження було вивчення і зіставлення факторів, що впливають на підвищення професійного рівня педагогів. У ході проведеного анкетування з'ясовано, що поряд із курсовим навчанням зросла значущість самоосвітньої діяльності педагога. В системі ранжування професійних цінностей зросла вагомість заходів практичного спрямування (взаємообмін і знайомство з досвідом роботи колег, моделювання тощо).

Спостерігається стабільність умотивованості педагогів до проходження курсів ПК, з урахуванням різних форм і технологій пропонованого ОППО навчання.

Серед освітян існує високий попит на інформацію щодо сучасних освітніх технологій, актуальних наукових досліджень, концептуальних аспектів розвитку освіти в Україні, світових тенденцій освітнього розвитку тощо.

Вчителі також відзначають важливість реалізації практичного блоку освітніх програм курсів, пов'язаного з проведенням педагогічної практики, занять-моделювань, майстер-класів, тренінгів

тощо.

Важливим напрямом спільної роботи ОШПО з районними, міськими методичними службами вважаємо налагодження системної роботи з підтримки молодих вчителів у їхньому професійному зростанні. З метою врахування індивідуальних потреб кожного вчителя, вчасного реагування та випередження професійних помилок молодих спеціалістів, підтримки їхнього бажання працювати в школі, окремому вивченню підлягають питання виявлення труднощів, з якими зустрічаються молоді спеціалісти в перші роки професійної діяльності та планування роботи щодо їх подолання. Таким вивченням було охоплено 193 молодих вчителів (форуми молодих педагогів, персональні зустрічі під час виїздів у школи, методичні заходи тощо). Аналіз отриманих результатів показує, що найбільш характерними труднощами для молодих спеціалістів є такі:

- раціональне використання часу і методичних засобів (51,8%);
- організація роботи школярів на уроці (35,7 %);
- контроль і оцінювання (32,1%);
- використання інноваційних технологій (23,2%);
- ведення діалогу, творчої співпраці (16,1%);
- розуміння психолого-педагогічних особливостей уроку (14,3%);
- конструювання занять (12,5%).

Вивчення питання моніторингового супроводу професійного розвитку педагогічних та управлінських кадрів регіону показало необхідність подальшої активізації педагогічних працівників до експериментування та апробування «власних творчих продуктів». Як

засвідчують дані опитування, цей напрям самоосвітньої діяльності ще недостатньо опанований, залежний від внутрішніх резервів і зовнішніх факторів, у той час коли педагогічне діагностування (діагностична карта «Шляхи розвитку») засвідчує високу професійну активність, мобільність, а також готовність педагогів ініціювати власні творчі проекти.

Проведене експериментальне дослідження свідчить, що здійснення моніторингового супроводу управління професійним розвитком педагогів у системі ППО регіону сприяє реалізації низки важливих завдань, а саме:

- отримання оперативної та планової інформації про якість функціонування регіональної системи ППО за відповідними об'єктами моніторингу;
- визначення динаміки процесів, що відображають якість ППО;
- забезпечення зворотного зв'язку між об'єктами моніторингу для вчасного планування і коригування змісту та форм ПК;
- прогнозування:
 - розвитку системи ППО на основі отриманих кількісних і якісних показників;
 - процесу розвитку професійних компетентностей педагогічних та управлінських кадрів системи освіти регіону;
 - потреб у педагогічних та управлінських кадрах закладів освіти області;
- створення умов для формування професійної рефлексії педагогічних, методичних, управлінських кадрів регіону, науково-педагогічних і методичних працівників закладу ППО, стимулювання їхньої самоосвіти та саморозвитку.

Отже, моніторинг професійного розвитку педагогічних та управлінських кадрів є дієвим інструментом визначення якості ППО регіону, забезпечення цілісності й системності процесу відстеження

показників професійного зростання педагогічних та управлінських кадрів територій, підставою для вчасного реагування й прогнозування, прийняття правильних управлінських рішень на всіх рівнях функціонування системи ППО та освітньої системи регіону.

Література:

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 8-е издание/Перев. с англ. под. ред. С.К. Мордовина.– СПб.:Питер, 2004.–832 с.:ил.– (Серия «Классика МВА»).
2. Енциклопедія освіти / гол. ред. В. Г. Кремінь.–К.: Юрінком Інтер, 2008.-1040 с.
3. Рекомендація 2006/962/ЄС Європейського Парламенту та Ради (ЄС) "Про основні компетенції для навчання протягом усього життя" від 18 грудня 2006 року/
zakon5.rada.gov.ua
4. Клокар Н. І. Інституційний розвиток та професійний розвиток персоналу закладу післядипломної педагогічної освіти : навч.-метод. комплекс / Н. І. Клокар. – Біла Церква : КОПОПК, 2008. – 664 с. + CD-диск.