

**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ  
ІНСТИТУТ ПРОБЛЕМ ВИХОВАННЯ**



**ВПРОВАДЖЕННЯ СУЧАСНОГО  
ЗМІСТУ ПОЗАШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ:  
ПІДГОТОВКА ПЕДАГОГІВ**



**МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ**

**В. В. ВЕРБИЦЬКИЙ, А. В. КОРНІЄНКО,  
В. В. МАЧУСЬКИЙ**

**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ  
ІНСТИТУТ ПРОБЛЕМ ВИХОВАННЯ**

**В.В. Вербицький, А.В. Корнієнко, В.В. Мачуський**

**ВПРОВАДЖЕННЯ СУЧАСНОГО ЗМІСТУ  
ПОЗАШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ:  
ПІДГОТОВКА ПЕДАГОГІВ**

*Методичні рекомендації*

Кропивницький – 2020

УДК 37.091.3:374-048.35  
В 80

*Рекомендовано до друку вченою радою  
Інституту проблем виховання НАПН України  
(протокол № 6 від 28 травня 2020 р.)*

**Рецензенти:**

**І. С. Волощук** – доктор педагогічних наук, доцент, завідувач відділу інноваційних технологій в освіті обдарованих Інституту обдарованої дитини НАПН України;

**О. А. Комаровська** – доктор педагогічних наук, старший науковий співробітник, завідувач лабораторії естетичного виховання та мистецької освіти Інституту проблем виховання НАПН України.

В 80 **Впровадження сучасного змісту позашкільної освіти: підготовка педагогів** : методичні рекомендації / [В. В. Вербицький, А. В. Корнієнко, В. В. Мачуський]. – Кропивницький : Імекс-ЛТД, 2020. – 144 с.  
ISBN 978-966-189-559-0

*Проблема педагогічного професіоналізму продиктовано реформування українського суспільства, що закономірно супроводжується принциповим оновленням усіх соціальних інститутів і систем, у тому числі й системи позашкільної освіти.*

*Представлені методичні рекомендації дозволять більш ефективно планувати та здійснювати роботу щодо підвищення професійної компетентності педагогічних працівників закладів позашкільної освіти.*

*До методичних рекомендацій увійшли матеріали з досвіду роботи кафедри методики позакласної та позашкільної роботи Національного еколого-натуралістичного центру МОН України. Практичну цінність становлять матеріали щодо методичної роботи з педагогічними кадрами, система роботи з молодими педагогами.*

*Методичні рекомендації адресовано науковим і практичним працівникам системи освіти, працівникам інститутів післядипломної педагогічної освіти, педагогічним працівникам закладів позашкільної освіти, аспірантам, студенткам.*

УДК 37.091.3:374-048.35

ISBN 978-966-189-559-0

© Інститут проблем виховання, 2020  
© Авторський колектив, 2020  
© ТОВ «Імекс-ЛТД», 2020

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП</b> .....	4
<b>1. Високий рівень кваліфікації педагогічних працівників закладів позашкільної освіти – вимога сьогодення</b> .....	7
<b>2. Методична робота з педагогічними кадрами закладів позашкільної освіти</b> .....	16
<b>3. Самоосвіта – шлях до підвищення рівня професійної компетентності педагога</b> .....	37
<b>4. Методичне об'єднання як ефективна форма підвищення професійної компетентності педагога</b> .....	56
<b>5. Система роботи з молодими педагогами</b> .....	72
<b>6. Курсова підготовка педагогічних працівників закладів позашкільної освіти</b> .....	97

## ВСТУП

Одним з головних завдань педагогічної освіти є підготовка педагога, здатного до самореалізації, саморозвитку, ефективної професійної діяльності в нових соціально-економічних умовах, який має високий рівень культури, освіченості, інтелігентності, професійної компетентності та здатний забезпечити всебічний розвиток людини як особистості і найвищої цінності суспільства.

Необхідність змін у підготовці педагога закладу позашкільної освіти відповідає викликам часу, зростанню вимог і якісним перетворенням у суспільстві, отже, – важливим соціальним і педагогічним питанням. Суспільству потрібні педагоги-позашкільники, які б сприйняли зміни, що відбуваються в освіті, адаптувалися до них, трансформували в собі нову освітньо-світоглядну парадигму і працювали на рівні вимог часу.

Нині система позашкільної освіти України перебуває на важливому етапі розвитку, переходу до якіснішого стану. Одним зі слабких місць є удосконалення науково-методичного забезпечення діяльності закладу позашкільної освіти. Відповідно, потребує удосконалення зміст позашкільної освіти. Тому реформування змісту позашкільної освіти посилюється тим, що ця система визначально орієнтована на вільний вибір особистістю видів і форм діяльності, формування її особистих уявлень про соціокультурне і соціоприродне середовище, розвиток пізнавальної мотивації і творчих якостей. Саме зміст позашкільної освіти (з її безперервності, наступності, багатукладності і варіативності, добровільності, доступності та практичною спрямованістю) детермінує необхідність формування всебічно розвиненої особистості педагога закладу позашкільної освіти, де має бути системно охоплено соціально та особистісно значущі складові життєвого досвіду, головні сфери духовно-психічного

розвитку дитини, відповідні знання і вміння з розвитку її потреб і здібностей. Тобто, підготовка педагогів для роботи у закладі позашкільної освіти має бути структурно подібна, і до культури, і до діяльності, і до потреб особистості.

Нові підходи до організації позашкільної освіти, її модернізація, зумовлюють необхідність подальшого вдосконалення системи підвищення кваліфікації педагогічних кадрів. Це забезпечить нову якість позашкільної освіти, за умови зростання рівня функціонування системи післядипломної освіти, що зумовить розвиток професійної культури, творчого потенціалу, кращих якостей особистості педагога-позашкільника. Домінуючою метою підвищення кваліфікації педагогічних кадрів для їх роботи в галузі позашкільної освіти є встановлення співвідношення між соціальними вимогами до професійної діяльності педагога та рівнем його підготовки до виконання професійних функцій в умовах модернізації.

Важливою проблемою, котра має бути вирішена є створення системи перепідготовки і підвищення кваліфікації педагогічних кадрів закладів позашкільної освіти. Це в свою чергу вимагає розробки нормативно-правової бази та незаперечне дотримання її вимог органами управління освітою всіх рівнів, що має забезпечити підвищення статусу та соціальної захищеності педагога-позашкільника.

Отже, підготовку педагогів-позашкільників до навчання і виховання учнів у закладі позашкільної освіти визначаємо як багатовимірний цілісний педагогічний процес, що включає курсове підвищення кваліфікації, науково-методичний і організаційно-педагогічний супровід педагога у міжкурсовий період, який базується на основі сучасних підходів і педагогічних принципів, є відкритим і здатним до саморозвитку.

Методичні рекомендації підготували:

*Мачуський Валерій Віталійович* – кандидат педагогічних наук, старший науковий співробітник, завідувач лабораторії позашкільної освіти Інституту проблем виховання НАПН України.

*Вербицький Володимир Валентинович* – доктор педагогічних наук, професор, старший науковий співробітник лабораторії позашкільної освіти Інституту проблем виховання НАПН України.

*Корнієнко Анна Володимирівна* – кандидат педагогічних наук, старший науковий співробітник, провідний науковий співробітник лабораторії позашкільної освіти Інституту проблем виховання НАПН України.

## **1. Високий рівень кваліфікації педагогічних працівників закладів позашкільної освіти – вимога сьогодення**

У сучасному світоглядному та соціокультурному вимірі реформування позашкільної освіти відбувається в контексті оновлення загальноєвропейських і світових гуманістичних освітніх парадигм, пов'язаних із визнанням значущості знань як рушійної сили суспільного прогресу та добробуту. Ці зміни стосуються створення нових освітньо-виховних моделей, перегляду змісту навчально-дидактичних матеріалів, форм і методів навчання і виховання молодого покоління, набуття ним системних наукових знань, інтелектуальних умінь і практичних навичок, їх трансформації у досвід пізнання навколишнього світу, пошук свого власного місця в ньому як громадян і патріотів. Відтак, заклади позашкільної освіти вирішують важливі завдання освітньої і соціальної політики щодо самореалізації дитини в суспільстві, формуванні її як громадянина і патріота, професійного самовизначення та допрофесійної підготовки, профілактики негативної поведінки в дитячому й молодіжному середовищі.

На сьогодні здійснено суттєвий перехід від різноманітної за змістом і якістю позашкільної освітньої роботи до науково обгрунтованої й логічно вибудованої на сучасних психолого-педагогічних теоріях, концепціях і підходах системи освіти та виховання підростаючого покоління. Це створило реальні умови для залучення дитини як до індивідуально, так і соціально значущої навчально-пізнавальної, пошукової, дослідницької і конструкторської діяльності та конкретної суспільно корисної, масової чи природоохоронної роботи у вільний від навчання у загальноосвітній школі час.

За даними державної статистики в Україні у сфері управління МОН діють 1 389 закладів позашкільної освіти (будинки, центри, клуби, станції дитячої творчості тощо), у



яких функціонують 73,7 тис. гуртків (творчих об'єднань, секцій, студій тощо), які відвідують більш ніж 1 млн 190 тис. дітей. Із загальної чисельності майже 9,5 тис. – діти з особливими потребами; 8,2 тис. – діти-сироти і діти, позбавлені батьківського піклування; більше, ніж 41,7 тис. – діти із малозабезпечених сімей. Як свідчить статистика, найбільше в закладах позашкільної освіти дітей віком від 8 до 11 років включно (40%), найменше – 17-18 річних (3%).

Питома вага дітей, охоплених різними формами позашкільної освіти, становить 63,1% (відсоток від загальної кількості дітей шкільного віку у сфері управління МОН, без врахування закладів позашкільної освіти сфери культури і спорту та без ДЮСШ системи МОН). Найбільше дітей охоплено в Сумській (91,3%), Харківській (84,9%), Черкаській (81%), Кіровоградській (79,6%), Полтавській (74,9%) і м. Київ (68,9%).

Освітній процес у закладах позашкільної освіти (далі – ЗПО) забезпечують 35,2 тис. педагогічних працівників, з яких 21,8 тис. осіб мають в ЗПО основну роботу, решта – сумісники. З числа педпрацівників 77% – жінки.

Нині позашкільна освіта базується на унікальних психолого-педагогічних і соціально-педагогічних засадах, створених минулими поколіннями педагогів цих освітніх закладів, і сучасних інформаційно-комунікаційних й інтерактивних педагогічних технологіях та спрямовується на розвиток творчих здібностей дитини у сфері науково-технічної, художньої, еколого-натуралістичної, спортивно-технічної, фізкультурно-спортивної, туристично-краєзнавчої, реабілітаційної, військово-патріотичної, соціально-педагогічної, природничо-наукової та іншої освітньої діяльності.

Зміст такої діяльності ґрунтується, насамперед, на особистісних інтересах і потребах дитини, відтак освітній процес передбачає особистісно орієнтований й дитиноцентричний підходи до його побудови на принципах науковості, наступ-

ності, полікультурності, системності, інтегративності, єдності освіти і виховання та на засадах гуманізму й демократії.

Отже, перехід закладів позашкільної освіти у новий якісний стан співпадає у часі з усвідомленням позашкільної освіти не тільки як надзвичайно актуального явища для подальшого удосконалення освітнього простору України, але і як однієї зі складових педагогіки розвитку. Тому позашкільна освіта не може розглядатись як придатак до школи, цей вид освіти – самостійний, самоцінний – ніколи ніякою школою замінений не буде, оскільки чим вище якісний рівень шкільної освіти, тим ширший стає спектр освітніх інтересів і запитів особистості, які сам заклад загальної середньої освіти задовольнити не в змозі.

На сьогодні одним із серйозних завдань, що постало перед позашкільною освітою України, є практична реалізація стратегічного курсу української системи освіти на європейську інтеграцію. Її важливими аспектами є:

- відображення в оновленому змісті цієї освітньо-виховної галузі національного та загальноєвропейського соціокультурного і знаннєвого компонентів з урахуванням тенденції розвитку європейського та світового освітнього середовища. З цією метою розроблено навчально-методичні матеріали для взаємодії закладів загальної середньої, позашкільної й вищої освіти, сім'ї та громадськості у розв'язанні актуальних питань освіти і виховання дитини у вільний від навчання у школі час, створення освітніх проектів розвитку позашкільної освіти, розроблення й запровадження до навчального змісту інтегрованих курсів для дітей різного віку «Європейські студії»;
- інтегрування європейської тематики до навчального змісту наукового й програмно-методичного забезпечення позашкільної освіти, що, у свою чергу, забезпечило формування у дітей і молоді особистісних та

соціальних системних знань, комплексу життєво важливих умінь і навичок для активної життєдіяльності в сучасному європейському співтоваристві, в якому нині культивується відчуття європейської культури, зближення та створення спільного європейського дому як єдиної історико-соціальної, економічної, культурної, екологічної системи;

- розширення освітньої тематики, спрямованої на формування активного життєвого самовизначення зростаючої особистості, її здатностей до побудови власної життєвої траєкторії розвитку й становлення як громадянина і патріота за рахунок трансляції основних ідей і цінностей європейського суспільства як необхідного елемента європейської інтеграції;
- розроблення технологій формування у зростаючої особистості ціннісних орієнтацій і вмінь, необхідних для життєдіяльності в сучасному європейському співтоваристві на основі широкого впровадження нових інтерактивних форм і методів навчання, сучасних інформаційних і комунікаційних технологій;
- актуалізація в освітньому змісті питань формування активної життєвої позиції зростаючої особистості як громадянина і патріота України в поєднанні з розумінням європейської приналежності за рахунок: залучення закладів позашкільної освіти до участі в діючих міжнародних освітніх програмах Європейського Союзу та Ради Європи; організації позашкільної освітньої роботи з учнями для створення атмосфери, що сприятиме розвитку громадянської позиції, усвідомлення власної причетності до європейських цінностей та європейського громадянства шляхом участі у всеукраїнських і міжнародних навчальних програмах, роботі шкільних клубів, дитячих громадських і молодіжних організацій; розробленні серії ігрових імітаційних

проектів, які забезпечували б формування власного погляду молоді на шляхи майбутньої інтеграції України в Європу.

Проте розвиток позашкільної освіти сьогодні гальмується загостренням об'єктивних і суб'єктивних причин і нерозв'язаних проблем:

- недотримання місцевими органами влади й управління освітою Закону України «Про позашкільну освіту» щодо збереження і розширення мережі закладів позашкільної освіти державної, комунальної та приватної форм власності, й зокрема, підняття статусу керівників гуртків, секцій, творчих об'єднань до статусу педагогів закладів загальної середньої освіти. Так, не у кожному районі сільської місцевості діють заклади позашкільної освіти або ж їх філії;
- поступове скорочення кількості гуртків і творчих об'єднань, а відтак і дітей, що навчаються у закладах позашкільної освіти у всіх без винятку регіонах України в середньому від 2,3 % до 5,5 %;
- скорочення майже на 35 % кількості гуртків і дитячих об'єднань школярів на базі сільських закладів загальної середньої освіти, практичне припинення діяльності таких об'єднань за місцем проживання дітей;
- негативним явищем, характерним для сьогодення, хоча і менш помітним, ніж у минулі роки, є відтік педагогічних працівників чоловічої статі, у той же час сьогодні майже 77 % педагогічних працівників закладів позашкільної освіти складають саме жінки, близько 17 % від загальної кількості працівників – це люди пенсійного віку;
- підготовка майбутніх педагогів у галузі позашкільної освіти і виховання у закладах вищої освіти ще здійснюється на недостатньому науково-методичному, а го-

ловне практичному рівні, що призводить до значного дефіциту кваліфікованих педагогічних кадрів.

***Реформування освітньо-виховної діяльності закладів позашкільної освіти передбачає вирішення низки ключових проблем:***

- підвищення рівня особистої відповідальності керівників місцевих органів виконавчої влади та освіти всіх рівнів щодо дотримання положень Закону України «Про позашкільну освіту», і, насамперед, збереження і розширення мережі гуртків, секцій, дитячих об'єднань у межах усіх профілів діяльності закладів позашкільної освіти, насамперед, районної і міської ланок, без права їх перепрофілювання, перепідпорядкування, злиття, закриття, вилучення земельних ділянок, спортивних і спортивнооздоровчих приміщень та передачі їх, наявного обладнання і техніки в оренду;
- осучаснення нормативно-правової бази діяльності закладів позашкільної освіти та приведення їх номенклатури до вимог сьогодення, і насамперед, міської і районної ланки та тих гуртків, що працюють на базі закладів загальної середньої освіти, зокрема і в сільській місцевості, завдяки зміцненню навчальної, матеріально-технічної бази шляхом поліпшення ресурсного забезпечення закладів за рахунок збільшення позабюджетних надходжень, раціонального їх використання;
- створення піклувальних і наглядових рад закладів позашкільної освіти з метою оптимізації їх діяльності, що забезпечить умови рівного доступу до якісної позашкільної освіти та дасть змогу надавати якіснішу позашкільну освіту на безоплатній основі дітям із соціально незахищених верств населення, дітям-інвалідами, дітям – сиротам, позбавленим батьківського пі-

- клування, а також дітям із сімей переселенців із зони АТО та тимчасово окупованого Криму;
- розроблення і впровадження нормативних документів щодо оновлення відповідно до чинного законодавства фінансово-економічних і правових засад діяльності закладів позашкільної освіти різних форм власності і підпорядкування, можливості організації гуртків, секцій, клубів, культурно-освітніх, спортивно-оздоровчих дитячих і молодіжних об'єднань, консультативних центрів на платній основі та визначенні спектру платних послуг, які можуть надавати заклади позашкільної освіти;
  - розроблення і системне впровадження інноваційних навчальних технологій та ефективних інтерактивних методик управління закладом позашкільної освіти як інститутом, що вирішує завдання державної політики у сфері освіти і виховання зростаючої особистості у вільний від навчання час у закладі загальної середньої освіти;
  - розроблення й впровадження у практику нових підходів до організації і здійснення освітньої роботи закладів позашкільної освіти різних профілів та підпорядкування, що дасть змогу значно підвищити ефективність інтелектуального, морально-духовного і фізичного розвитку дитини;
  - запровадження у закладах позашкільної освіти інноваційної моделі цілісного позашкільного освітнього простору, побудованої на гуманістичній (культурологічній) парадигмі, де центром системи визначено дитину з її потребами, мотивами, бажаннями, інтересами, переконаннями, ідеалами, самосвідомістю, і якому має бути надано системність, ціннісно-орієнтоване спрямування на самоактуалізацію й самодетермінацію

- особистості, творчий й соціально активний характер її діяльності;
- забезпечення фінансової підтримки видання у необхідному обсязі і накладі навчально-дидактичної, навчально-методичної літератури, посібників і підручників, періодичних видань із позашкільної освіти, створення на цій основі електронних бібліотек закладів позашкільної освіти різних форм власності й підпорядкування;
  - розроблення цільової програми професійної підготовки й підвищення фахового рівня педагогів закладів позашкільної освіти для закладів вищої освіти та системи післядипломної педагогічної освіти;
  - забезпечення професійної орієнтації учнівської молоді та професіоналізації профорієнтаційної діяльності педагогів і спеціалістів закладів позашкільної освіти через підвищення їхньої кваліфікації у закладах післядипломної педагогічної освіти, розгортання у закладах вищої освіти комплексної підготовки профконсультантів і профорієнтологів для роботи у цих освітніх закладах;
  - створення на регіональному рівні належних умов для молодих спеціалістів – працівників закладів позашкільної освіти, насамперед міської, районної та, що важливо, сільської ланки (державної підтримки молодіжного кредитування, пільгами із забезпечення житлом, оплатою комунальних послуг, забезпечення безоплатним проїздом до місця роботи і додому за рахунок коштів місцевого бюджету тощо);
  - оптимізація мережі таборів відпочинку та профільних таборів закладів позашкільної освіти різних форм власності та підпорядкування, що працюють в літній час, розроблення комплексних навчальних програм гурткової, масової і суспільно корисної роботи, а також програм підготовки і підвищення кваліфікації пе-

дагогічних працівників дитячих закладів оздоровлення і відпочинку;

- підвищення статусу обдарованих дітей і молоді, державна підтримка педагогічних працівників, які мають позитивні результати роботи з обдарованими дітьми та молоддю; соціально-правове забезпечення обдарованих дітей і молоді необхідними умовами для успішного розвитку, навчання, праці тощо;
- розширення співпраці закладів позашкільної освіти з іншими закладами освіти, органами управління освітою, міжнародними громадськими організаціями і фондами, зокрема, посилення участі у діяльності Європейської асоціації установ неформальної освіти дітей і молоді (EAICY).

Заклади позашкільної освіти, які є основними освітньо-виховними осередками реалізації завдань позашкільної освіти і виховання, сьогодні з закладами загальної середньої освіти, профільними клубами, театрами, філармоніями, музеями, засобами масової інформації, пресою, дитячими і юнацькими організаціями, об'єднаннями, фондами, асоціаціями реалізують державну політику в галузі освіти, культури, науки, виробництва тощо і сприяють розвитку творчої особистості.

Традиційно, протягом багатьох десятиріч заклади позашкільної освіти виконували важливу організаційно-методичну функцію. Педагогічні колективи цих закладів, які представлялись висококваліфікованими педагогами, спеціалістами різних галузей культури, науки, техніки, виробництва, забезпечували визначення стратегічних напрямів розвитку позашкільної освіти і виховання відповідно до соціальних, економічних, культурних, дозвіллевих умов життєдіяльності та життєтворчості суспільства.



## **2. Методична робота з педагогічними кадрами закладів позашкільної освіти**

Відповідно до Положення про позашкільний навчальний заклад, у закладах позашкільної освіти можуть функціонувати методичні об'єднання, що мають проводити інформаційно-методичну, організаційно-методичну роботу, спрямовану на удосконалення програм, змісту, форм, методів діяльності гуртків, секцій, клубів та інших творчих об'єднань дітей та учнівської молоді.

В першу чергу, ця робота здійснюється відповідно до Статуту конкретного закладу та Програми його подальшого розвитку і спрямована безпосередньо на удосконалення освітньої, організаційно-масової, інструктивно-методичної діяльності в самому закладі. Крім того, відповідно до заповідей відділів, управлінь, департаментів освіти, культури, фізкультури і спорту, місцевих органів виконавчої влади, вони можуть поширювати свою діяльність на заклади, які віднесені до структурних складових позашкільної освіти.

З цією метою у закладі позашкільної освіти можуть:

- створюватися відділи інструктивно-методичної роботи;
- функціонувати методичні об'єднання за напрямами діяльності гуртків, клубів чи інших творчих об'єднань, що охоплюють педагогічних працівників певного професійного спрямування не тільки самого закладу, а і інших закладів освіти району, міста, області;
- створюватися методичні ради, комісії, до складу яких мають входити педагогічні працівники цього закладу та висококваліфіковані спеціалісти – працівники інших закладів освіти, культури, техніки, науки, тощо;
- створюватися відповідні підрозділи (лабораторії, кафедри тощо) для підвищення кваліфікації педагогічних працівників за різними напрямами позашкільної

освіти і виховання. Підвищення кваліфікації може проводитись у формі курсів, семінарів та за іншими організаційними формами.

Відповідно до статусу закладу позашкільної освіти (районного, міського, обласного підпорядкування) та згідно з рішенням засновника на підставі відповідних угод він може надавати інформаційно-методичну допомогу педагогічним колективам, закладам різних типів регіону, молодіжним, дитячим організаціям і рухам, різним закладам, установам і організаціям.

Останні десятиріччя значно підвищилися вимоги до позашкільної освіти як рівноправного інституту в загальній системі освіти, відповідно до чого постало питання щодо переосмислення стратегічних питань оновлення або реформування діяльності закладів позашкільної освіти. При цьому головним залишається визначення, що позашкільна освіта – це спеціально організована діяльність, яка має яскраво виражену власну специфіку впливу, що дає їй певні переваги перед іншими засобами виховання. Це, передусім, добровільність участі дітей у позашкільній роботі; диференціація її за інтересами і спрямованістю на певний тип діяльності; постановка конкретних практичних завдань перед кожним вихованцем у його творчому становленні; оволодіння знаннями та вміннями в індивідуальними темпами тощо.

Особливостями, притаманними тільки позашкільній освіті визнаються завдання і зміст організаційно-методичної діяльності закладів позашкільної освіти в регіоні і безпосередньо цієї діяльності в самому колективі. Сьогодні освітній процес у закладах позашкільної освіти передбачає охоплення таких галузей знань і практичної діяльності, які виходять за межі заняття, навчального плану закладу.

А це, в свою чергу, підвищує вимоги до педагогічних працівників закладів позашкільної освіти. У статті 21 Закону України “Про позашкільну освіту” [5] визначено, що

педагогічним працівникам цих закладів повинна бути особа з високими моральними якостями, яка має належний рівень професійної підготовки, здійснює педагогічну діяльність, забезпечує результативність та якість своєї роботи.

У зв'язку із зазначеним інформаційно-методична робота у закладах позашкільної освіти має сприяти удосконаленню освітнього процесу в ньому, його програмно-методичного забезпечення, запровадженню нових форм і методів діяльності, підвищенню майстерності педагогічних працівників тощо. Головним залишається завдання задовольнити потреби працівників закладів позашкільної освіти, як то: керівників гуртків, секцій, клубів, інших творчих об'єднань учнів з оволодіння передовою технологією навчання і виховання, у досягненні нової наукової інформації. Тому, перш за все, у закладі позашкільної освіти має бути створена система підвищення кваліфікації педагогічних кадрів, яка покликана розвивати, в першу чергу, творчий потенціал сучасного педагога, вдосконалювати його методичну культуру.

Зазначена робота має здійснюватися за принципом неперервності.

Тому потрібно врахувати, що організаційну й науково-методичну роботу з підвищення кваліфікації педагогічних кадрів закладів позашкільної освіти також здійснюють міські, районні методкабінети, інститути післядипломної освіти, кафедри закладів вищої освіти тощо.

Але все починається безпосередньо з самого закладу, методичні працівники якого: методисти, практичні психологи-методисти тощо мають сприяти плеканню педагогічних кадрів з високим рівнем професіоналізму, інноваційним творчим стилем аналітичного мислення.

Відповідно до вимог сьогодення педагог-методист закладу позашкільної освіти має досконало володіти комунікативними та організаційними здібностями, методами науково-дослідної та експериментальної роботи; розробляти

пропозиції щодо підвищення ефективності освітньої роботи, створювати і працювати з творчими групами з розробки інноваційних соціально-педагогічних технологій, цільових комплексних та інших освітніх програм; запроваджувати ефективні форми освітньої, суспільно-масової, просвітницької роботи; вивчати, узагальнювати та поширювати кращий педагогічний досвід з проблем планування та організації роботи клубів, секцій, інших творчих об'єднань учнів; розробляти власні методичні рекомендації, програми, посібники з проблем позашкільної освіти, підтримувати постійні зв'язки з методичними службами різних установ та педагогами-практиками інших типів закладів освіти.

Дуже важливо, особливо за умов відсутності спеціальної методичної служби, щоб у закладі позашкільної освіти проводилася робота з підтримки кращих керівників гуртків, спеціалістів вищої категорії з узагальнення досвіду їх роботи і присвоєнню їм знань “керівник гуртка – методист”. Це здебільшого педагога, які мають вищу професійну освіту, володіють новітніми технологіями навчання і виховання, які відповідають потребам розвитку особистості, сприяють розкриттю їх талантів, духовних, розумових, фізичних здібностей, узагальнюють, впроваджують передовий педагогічний досвід, поширюють інновації в системі позашкільної освіти, беруть активу участь у роботі методичних об'єднань або керують ними, розробляють програми, методичні рекомендації, посібники, беруть активну участь у підвищенні кваліфікації педагогічних працівників закладу, проведенні семінарів, курсів, нарад тощо.

З метою удосконалення рівня методичного, науково-методичного забезпечення діяльності, заклади позашкільної освіти мають активізувати та удосконалити свою методичну роботу. Досягають позитивних результатів ті заклади позашкільної освіти, які відповідно до свого статусу, працюють:

- системно, враховуючи нові досягнення педагогічної науки і передової педагогічної практики;
- обґрунтовано, із застосуванням аналізу стану справ, визначенням актуальних проблем удосконалення освітнього процесу;
- мобілізуючи на творчу реалізацію сучасних завдань, поставлених перед педагогічною громадськістю закладів позашкільної освіти, певного кола методистів, керівників гуртків – методистів та зацікавлених спеціалістів інших установ і організацій;
- удосконалюючи систему підвищення кваліфікації педагогічних кадрів по вертикалі, з урахуванням рівня їх професійної компетентності, потреб профільних закладів позашкільної освіти тощо.

Відповідно до зазначеного, методист закладу позашкільної освіти має оволодіти знаннями:

- з основ методичної роботи і методики педагогічних досліджень;
- сучасних досягнень психолого-педагогічної, методичної науки і досвіду роботи педагогічних колективів інших закладів позашкільної освіти як свого регіону, так і за його межами;
- з проблем діяльності сучасних закладів позашкільної освіти, організації освітнього процесу в них, розвитку позашкільної освіти в країні, регіоні та за їх межами;
- щодо потреб і вимог до створення системи підвищення кваліфікації педагогічних кадрів.

У своїй роботі методичні служби, методисти закладу позашкільної освіти мають використовувати різні форми і методи діяльності, серед яких: семінари, практичні заняття, дискусії, конференції, конкурси – захисти тощо. Пріоритетами мають стати зв'язки з науковими установами, закладами вищої освіти, укладання з ними угод щодо спільної діяльності за визначеною проблематикою. Велику роль відіграє підго-

товка друкованої продукції з методики організації навчання і виховання дітей і учнівської молоді, розвиток їх творчих здібностей відповідно до уподобань, нахилів тощо, а також з узагальнення кращого досвіду позашкільної практики.

Плануючи методичну роботу з педагогічними кадрами, необхідно вивчити і проаналізувати попит і потреби кожного педагога, кожного керівника творчого об'єднання учнів. Зробити це можна за наступною схемою:

#### 1. Педагог закладу позашкільної освіти.

Який склад педагогів за їх віком, базовій освіті, професійного досвіду, стажем роботи у цьому типі освітніх закладів. Які мотиви їх професійної діяльності, які професійні цінності вони вважають головними. На які групи можливо поділити педагогів?

#### 2. Педагог-методист закладу позашкільної освіти.

У чому виявляється педагогічна майстерність педагога. Чим відрізняється професійна діяльність педагога-методиста від діяльності його колег. Які якості, крім професійної компетентності і особистих якостей, потрібні педагогу-методисту. Чи володіють педагоги-методисти знаннями щодо дослідницької роботи, чи можуть запроваджувати на практиці різні методи дослідження.

#### 3. Педагогічний колектив закладу позашкільної освіти.

Які формальні і неформальні зв'язки і рішення існують у педагогічному колективі. Які форми професійного і неформального спілкування мають місце у зазначеному колективі. Чи існують загальні цінності і мета. Яким є педагогічний потенціал колективу. Які конфлікти бувають у колективі і як вони вирішуються. Як оцінити рівень розвитку колективу та перспективи цього розвитку.

#### 4. Педагог у системі підвищення кваліфікації кадрів.

Коли, де, чому і як підвищували свою кваліфікацію педагоги. Чи стали наслідки навчання значущими для педагогів. У чому виявилась самоосвітня діяльність педагогів, які її

наслідки. Хто і чому з педагогів закладу навчився на курсах підвищення кваліфікації. Чи існує зв'язок між рівнем професійної кваліфікації педагога і індивідуальними досягненнями його вихованців. Вагомою формою методичної роботи у закладах позашкільної освіти є методичні об'єднання педагогічних працівників за напрямками роботи: художньо-естетичний; науково-технічний; туристсько-краєзнавчий; еколого-натуралістичний; дослідницько-експериментальний тощо.

Методичні об'єднання керівників творчих об'єднань можуть створюватися за трьома рівнями:

початковий рівень для працівників усіх напрямів, де педагоги, які щойно прийняті на роботу, навчаються методиці виявлення рівня творчих здібностей вихованців, учнів, слухачів та їх розвитку;

основний рівень об'єднує керівників творчих об'єднань, які мають отримати знання з психолого-педагогічних основ розвитку стійких інтересів вихованців, учнів, слухачів;

вищий рівень для керівників творчих об'єднань, які вже проводять з учнями, вихованцями, слухачами дослідницьку, пошукову та експериментальну роботу з різних проблем науки, техніки, мистецтва. Ці педагоги мають оволодіти методикою виявлення і організації роботи з обдарованими дітьми.

Склад таких методичних об'єднань різнорівневий, тому тут передбачаються такі складові, як творчі групи, школи педмайстерності, школи для молодосвідчених працівників, впровадження наставництва тощо.

Керівником методичного об'єднання педагогічних працівників на 2 роки обирається досвідчений, ініціативний, творчий педагог, член методичної ради закладу.

Робота методичного об'єднання планується на навчальний рік за примірними розділами:

1. Вступ. Тут аналізується діяльність об'єднання за минулий рік, визначаються основні напрями і проблеми роботи

у світі вимог сьогодення, визначаються основні завдання на наступний рік.

2. Відомості про педагогів. Вказується прізвище, ім'я, по батькові, рік народження, освіта, який заклад освіти закінчив, педагогічний стаж, дані про курсову перепідготовку, термін атестації, тема самоосвіти тощо.

3. Робота з підвищення кваліфікації та фахового рівня педагогів. Планується засідання (3 рази на рік), проведення семінарів-практикумів, консультацій, «круглих столів», майстер-класів, ділових та рольових ігор, лекторіїв, творчих дискусій, методичних аукціонів, тренінгів, творчих звітів, а також моделювання занять тощо.

4. Виявлення, вивчення, узагальнення та впровадження кращого педагогічного досвіду з актуальних науково-методичних проблем. Планується вивчення інноваційного педагогічного досвіду закладу, дні відкритих дверей, тижні педмайстерності, панорама занять, засідання творчих груп, авторські школи, педчитання, науково-практичні конференції, педвиставки, конкурси майстерності, конкурс «Керівник творчого об'єднання року» тощо.

5. Вивчення стану освітньої роботи, рівня знань, умінь та навичок вихованців, учнів, слухачів. Планується вивчення стану роботи творчих об'єднань гуртківців, проведення індивідуальних занять, складання тестів, різних завдань, проведення тематичних декад, планування та організація діяльності наукових секцій МАН, контроль за науково-дослідницькою діяльністю вихованців, учнів, слухачів, проведення виставок, оглядів, конкурсів, фестивалів дитячої творчості тощо.

6. Удосконалення навчально-матеріальної бази гуртків. Визначаються завдання щодо оформлення, організації та проведення виставок виготовленої наочності, роздаткового матеріалу, забезпечення належного рівня занять, масових заходів тощо.



З метою конкретизації діяльності керівників методоб'єднань можуть бути визначені їх права і обов'язки, а саме:

- сприяти неперервному процесу післядипломної освіти керівників творчих об'єднань;
- надавати педагогам адресну, практичну допомогу на основі глибокого вивчення їх професійного рівня, методичної підготовки;
- вивчати, узагальнювати і впроваджувати кращий педагогічний досвід;
- апробувати і впроваджувати в практику роботи нові педагогічні технології;
- забезпечувати умови для творчої праці педагогів;
- готувати і проводити методичні заходи;
- досліджувати вплив методичної роботи на професійний ріст, творчу активність педагогів;
- впливати на поліпшення стану роботи творчих об'єднань та підвищення рівня знань, умінь і навичок вихованців, учнів, слухачів;
- давати оцінку роботи працівника на час проходження атестації. Якість роботи методичних об'єднань залежить від рівня підготовленості керівників методичних об'єднань. Тому методист закладу систематично навчає цю категорію методичного активу.

Найпростіший шлях до кожного педагогічного працівника закладу позашкільної освіти – школа педагогічної майстерності.

Починається робота такої школи з розробки точних цільових настанов, від яких залежить вибір і пошук відповідних форм навчання. Для цього варто звернутись до керівників творчих об'єднань різних напрямів з проханням відповісти на запитання:

«Які види педагогічної діяльності у керівництві гуртком викликають у вас найбільші утруднення?», «В якому напрямі вам потрібно професійно вдосконалюватись?». При цьо-

му враховується інтерес і досвід роботи, конкретні умови їх діяльності. В більшості випадків для педагогів характерна високопрофесійна мотивація. Зумовлена вона насамперед змістом запропонованих програм, які відповідають інтересам педагогів, сприяють розвиткові бажання підвищити професійну майстерність. Програма має надавати педагогам свободу у пропаганді власного і інноваційного досвіду, можливість регулювати темп засвоєння запропонованих тем.

Доречно також організувати психолого-педагогічний семінар для членів педагогічного колективу, який сприяє поглибленню знань з питань теорії педагогіки, психології, ознайомленню з кращим педагогічним досвідом. Тематика цих семінарів передбачається річним планом закладу, що дає можливість кожному педагогу заздалегідь ознайомитися з нею. Семінари можуть проводитись у формі лекцій або окремих доповідей, повідомлень, практичних занять тощо.

Педагогічний консиліум об'єднує педагогів окремого відділу закладу позашкільної освіти, інтегруючи роль належить завідувачому відділом або методисту. В такому об'єднанні педагогічні працівники мають можливість виробити узгоджену єдину систему психолого-педагогічних заходів, єдиних вимог до роботи творчих об'єднань певного профілю. Його мета – створення і збереження комфортного клімату в колективі.

Школа професійної майстерності планує постійне зростання педагогів і об'єднує їх навколо актуальних проблем творчого зростання. В рамках закладу розглядаються найскладніші питання розвитку позашкільної освіти, засвоюються нові освітні технології та створюються нові технології навчання і виховання в умовах позашкільного навчального закладу. Алгоритм діяльності такої школи: нова ідея – творчий розвиток ідеї – відкриті заняття – аналіз наслідків роботи.

Школа професійної майстерності може також створюватись окремо для педагогів, які мають утруднення у реалізації своїх творчих планів. Алгоритм її діяльності: аналіз утруднень – вичлення і постановка проблеми; самоосвіта – тренувально-практичні заняття без дітей; моделювання, рольова гра, педагогічна діяльність – створення власного досвіду.

Школа перспективного досвіду – передбачає роботу певної групи педагогів навколо найбільш досвідчених. Заняття проводиться періодично в різних формах, але переважає лекція, семінар-практикум.

Педагогічна студія передбачає об'єднання педагогів одного або декількох закладів освіти, які проводять навчання у кращих педагогів, що в різних формах передають досягнення індивідуального досвіду. Студії зацікавлюють педагогів своєю творчою атмосферою, в ній розглядаються актуальні педагогічні проблеми під керівництвом спеціаліста.

Педагогічна майстерня – ефективна форма передачі знань, умінь, обміну досвіду роботи з проблем навчання і виховання дітей, яка заснована на практичних діях, пов'язаних єдиним педагогічним завданням.

Майстер-клас – це разова форма роботи, коли майстер відвідує інші заклади з метою передачі своєї майстерності шляхом колективного показу прийомів роботи. Творчі мікрогрупи, добровільні об'єднання двох-трьох педагогів можуть діяти поки не вичерпається необхідність взаємного спілкування. Мотиви об'єднання можуть бути :взаємна симпатія, спільний інтерес до якоїсь проблеми.

Тимчасові творчі колективи – це професійні об'єднання педагогів, які створюються за ініціативою адміністрації або виникають стихійно, коли потрібен прорив у вирішенні проблеми. За наслідками розробляється пакет пропозицій, ідей. Школа дослідника створюється у рамках проблеми, над якою працює педагог, формулюються дослідницькі завдання, розробляються експериментальні навчальні програми

тощо. Лабораторія – добровільне об'єднання педагогічних працівників для спільного вирішення завдання, яке вимагає декількох років роботи, наприклад, розробка програми розвитку закладу, концепції, проекту, створення прогресивного досвіду з визначеної проблеми.

Безумовно цікавим залишається створення педагогічних клубів – неформальних об'єднань керівників творчих об'єднань різних видів діяльності, інтересів. Наприклад, клуб української пісні, любителів фантастики, любителів творчості певного письменника, поета, художника.

Методологічні семінари проводять методологічну підготовку педагогів, підвищують їх кваліфікацію, дають можливість орієнтуватися у сучасних наукових проблемах, ознайомлюватися з досвідом інших педпрацівників. Проводиться семінар один раз на місяць, може діяти в рамках однієї проблеми до двох років, завершальним етапом має бути науково-практична конференція.

Консалтинговий центр може створюватися як об'єднання педагогів з метою їх консультування керівниками закладів з різних питань освітнього процесу, проблем розвитку закладу, педагогічних інновацій тощо.

Зазначені вище об'єднання педагогів як осередки підвищення їх кваліфікації можуть стати ініціаторами запровадження різних масових форм методичної роботи, серед яких: педагогічні читання, семінари, практичні заняття, дискусії, конференції, конкурси-захисти тощо. При цьому пріоритетами мають стати зв'язки із закладами вищої освіти, укладання з ними угод щодо спільної діяльності за визначеною проблематикою. Велику роль відіграє підготовка друкованої продукції з методики організації навчання і виховання дітей та учнівської молоді у закладі позашкільної освіти, розвиток їх творчих здібностей відповідно до уподобань, нахилів тощо, а також з узагальнення кращого досвіду позашкільної практики.

Інтелектуальною формою професійного навчання педагогів закладів позашкільної освіти є дискусії. Цю форму можна розглядати, як стимулюючий засіб діяльності педагогів, за допомогою якого відбувається зацікавлений колективний пошук оптимальних, розрахованих на перспективу, педагогічних рішень. Кожна дискусія вимагає серйозної підготовки, яка включає вибір і оголошення теми, визначення мети колективного пошуку педагогічної істини, вибір лідерів переддискусії, створення ініціативних груп з метою вироблення колективної думки з проблеми, опрацювання програми і методики проведення мікродосліджень, відпрацювання інструкцій для експертів, лідерів мікрогруп, оформлювачів аудиторії, а також складання загальної схеми дискусії, підготовка музичного оформлення аудиторії тощо.

Користуються також попитом такі форми методичної роботи як:

методичний ринг – форма методичної роботи, яка сприяє удосконаленню знань педагогів, дає можливість виявити їх загальну ерудицію; **ділова гра** – це репетиція педагогічної діяльності, котра дає змогу практично програти будь-яку конкретну ситуацію відповідно до мети, що дозволяє глибше вникнути у психологію стосунків між педагогами і дітьми, зрозуміти, що визначає ці взаємини, простежити процедуру створеної ситуації в динаміці, побачити її ніби «зсередини»; **творчі звіти** – презентація роботи педагога, керівника творчого об'єднання за міжквартальним періодом, демонстрація знань, умінь, навичок володіння методикою проведення занять, показ дидактичних матеріалів.

Доцільно з метою удосконалення педагогічної майстерності, підвищення фахового рівня, виявлення творчих, талановитих працівників проводити тиждень перспективного педагогічного досвіду та тиждень молодого педагога. Програмою тижнів можуть передбачатися такі нетрадиційні форми надання методичної допомоги працівникам: день

відкритих занять досвідчених педагогів; панорама педагогічних знахідок (нестандартні заняття); творчі зустрічі молодих педагогів з їх наставниками за «круглим столом»; виставки напрацьованих матеріалів; творчі виставки вихованців, учнів, слухачів; конкурси, ярмарки педагогічної творчості; панорами методичних знахідок; проблемні семінари; консультації-практикуми; презентація педагогічних новинок; методичні сесії тощо.

Як підтверджує досвід роботи, підвищенню ефективності роботи педагогічних колективів сприяє такий захід як «мозкова атака». Він спонукає до інтенсивного, творчого розв'язання проблем, які виникають у процесі діяльності педагогів. У пошуках істини учасники цього заходу глибоко обговорюють обрану проблему чи гіпотезу, нові ідеї, виявляють свої творчі здібності, розвивають творче мислення, виявляють емоційний підйом, інтелектуальний розвиток.

Серед актуальних форм методичної роботи розповсюдження набули також проблемні столи, методичні діалоги, аукціони тощо.

Організуючим центром методичної роботи з педагогічними працівниками закладів позашкільної освіти є методичний кабінет.

Основними завданнями методичного кабінету є:

- надання допомоги педагогічним працівникам у підвищенні їх науково – методичного рівня та педагогічної майстерності;
- координація змісту, форм і методів самоосвіти та колективної роботи щодо підвищення кваліфікації кадрів з тим, щоб спрямувати їх на вирішення актуальних проблем навчання і виховання;
- пропаганда і впровадження сучасних досягнень психолого-педагогічної науки, перспективного педагогічного досвіду, інноваційних технологій організації

освітнього процесу. В методичному кабінеті повинні бути:

- основні законодавчі акти про освіту, зокрема про позашкільну освіту;
- основні директивні документи про діяльність закладів позашкільної освіти;
- матеріали про перспективний педагогічний досвід;
- педагогічна, науково – методична література, педагогічні, методичні журнали, газети, анкети, схеми, пам'ятки, плани, методичні рекомендації, програми, розробки занять;
- документація методичних об'єднань (методичний паспорт, діагностична карта, плани роботи, мікродослідження з методичної проблеми над якою працює методичне об'єднання, програми, тексти виступів педагогічних працівників на засіданні методичного об'єднання, результативність роботи методичного об'єднання. І наслідки конкурсів, фестивалів, виставок, олімпіад, змагань, відзнаки);
- матеріали роботи творчих груп, шкіл інноваційного досвіду;
- план навчання керівників методичних об'єднань, графік проведення методичних заходів з педагогічними працівниками.

Доречно оформити стенди або папки: «Здобутки педагогів закладу», «Заняття . Яким йому бути?», «На діагностичній основі», «З досвіду роботи методичного об'єднання», «Самоосвіта – основна форма підвищення кваліфікації», «Молодому керівнику творчого об'єднання». « По сходинах майстерності », «Вчимося у своїх колег », «Мислимо, діємо, працюємо творчо», « Заняття різні та незвичайні» тощо.

Значну роль у підвищенні професійної майстерності педагогів відіграє інформаційно-методичний кабінет (центр),

робота якого спрямована на систематичне оновлення змісту і методики освітнього процесу в закладі позашкільної освіти, інформаційної культури та самоосвіти педагогічних кадрів. У картотеці центру має бути: якісний і кількісний склад педкадрів; основні документи з питань освіти; досягнення психолого-педагогічної науки, перспективного педагогічного досвіду; навчальні плани, програми; видавничі матеріали обласного інституту післядипломної освіти педагогічних кадрів, відділу освіти, методичного кабінету; матеріали атестації педагогічних кадрів.

Бажано у методкабінеті створити інформаційні Банки даних:

1. «Дитяча обдарованість», який містить відомості про обдарованих дітей, відомості про переможців районних, обласних та Всеукраїнських олімпіад, конкурсів, турнірів, фестивалів.

2. Про педагогів, які працюють індивідуально з обдарованими дітьми.

3. Про педагогів, які займаються науково-дослідницькою роботою з обдарованими дітьми району (міста) тощо.

4. Про дітей групи «ризик».

5. Причини педагогічної занедбаності підлітків тощо.

Створення атмосфери зацікавленості у рості педагогічної майстерності спонукає методистів закладів позашкільної освіти удосконалювати рівень методичної роботи. Це здійснюється, якщо: ця робота організована нестандартно, яскраво, живо, цікаво, з урахуванням індивідуальних запитів і можливостей педагогів; вона приносить педагогам відчутну практичну допомогу, тобто має безпосередній вихід на освітній процес; відчутна на рівні підготовленості дітей, їх ставлення до занять, до педагога; задовольняє більш широкі духовні, естетичні, моральні та інші запити педагога; створює умови виникнення людських контактів та творчого спілкування з колегами, об'єднує цілеспрямованістю до



спільної мети; постійно користується увагою адміністрації закладу: стимулюється, контролюється, враховується при підведенні підсумків роботи за півріччя, рік тощо.

Структурно-функціональна модель діяльності методиста в забезпеченні системи навчально-методичної роботи в закладі позашкільної освіти має розроблятися за умов:

- визначення соціальних запитів суспільства до освіти;
- вивчення особливостей і тенденцій розвитку системи післядипломної освіти педагогічних кадрів;
- визначення актуальних проблем методичної роботи;
- пошуку потрібної інформації.

Кожний методист закладу позашкільної освіти має оволодіти досягненнями науки, в перше чергу, педагогіки, психології, вмiти визначити шляхи вирішення проблеми діяльності педагогічного колективу; оволодівати перспективним досвідом в т.ч. роботи з педагогічними кадрами; усвідомлювати основні вимоги до розробки системи методичної роботи; чітко визначати шляхи організаційно-методичного забезпечення, функціонування методичної роботи в закладі.

При цьому має враховувати:

1. Вивчення професійної компетентності педкадрів та використання цих результатів при розробці методичної роботи. Аналіз результатів методичної роботи за минулий рік.

2. Планування методичної роботи на рік: визначення мети та завдань, змісту та форм, часу і місця проведення, визначення керівників творчих груп, тощо.

3. Шляхи реалізації завдань: підготовка наказу про організацію методичної роботи, про затвердження керівників методичних об'єднань, розробка програми надання допомоги у плануванні всіх форм методичної роботи, визначення проблем і практичних завдань діяльності творчих груп, шкіл перспективного педагогічного досвіду тощо.

4. Забезпечення санітарно-гігієнічних умов, належного рівня матеріально-технічного стану, стимулювання актив-

ності педкадрів, достатнього рівня інформаційного насичення методичних заходів, спрямованості методичної роботи у наданні адресної, диференційованої допомоги кожному педагогу і достатньої її гнучкості та динамізму.

5. Встановлення творчих зв'язків з науковими та методичними закладами, організаціями, що можуть сприяти підвищенню рівня методичної роботи в закладі.

6. Сприяння створенню творчих лабораторій керівників творчих об'єднань, експериментальних майданчиків тощо.

7. Вивчення процесу методичної роботи та внесення при потребі відповідних коректив в неї.

8. Оцінка ефективності методичної роботи.

Щоб охопити членів педагогічного колективу методичною роботою, посилити їх відповідальність, на початку навчального року готується наказ про організацію навчально-методичної роботи з педагогічними кадрами, який доводиться до відома усіх керівників творчих об'єднань. Кожний педагог повинен працювати у визначеному для себе напрямку, вдосконалюючи свою педагогічну майстерність. У пошуку форм методичної роботи, її пріоритетних напрямів важливо використовувати диференційований підхід, враховувати побажання і запити кожного педагога.

З метою підвищення ефективності методичної роботи у закладі, адміністрації необхідно посилити контроль, періодично аналізувати стан роботи з педагогічними кадрами на засіданнях педагогічної, методичної рад, ширше практикувати проведення творчих звітів керівників методичних об'єднань, педагогічних працівників, організувати виставки творчих доробок, сприяти науково-методичному росту керівників творчих об'єднань, заохочувати творчість, ініціативу у педагогічній праці, заходи щодо підвищення якості освітнього процесу.

З метою подальшого піднесення ефективності методичної роботи слід зосередити увагу на таких питаннях:

1. Забезпечення системи роботи з педагогічними кадрами у закладі. Охоплення кожного педагога методичною роботою. Для керівників творчих об'єднань, які не навчаються у методичних об'єднаннях, створювати проблемні семінари, динамічні групи, передбачати співпрацю у парах з досвідченими педагогами над певною проблемою. У малочисельних педагогічних колективах можливо створювати постійно діючий семінар для всіх педагогічних працівників, загальною темою якого має стати провідна науково-методична проблема закладу, актуальні питання організації освітнього процесу.

2. Організація методичної роботи на діагностичній основі, наближення її до потреб і запитів педагогічних працівників.

3. Заміна форм педагогічних, методичних, виробничих нарад із традиційно-інформативних на організаційно діяльні, де думка кожного є обов'язковою складовою колективного рішення, що впливає на стратегію і тактику розвитку колективу.

4. Посилення психолого-педагогічної, етичної, правової підготовки педагогічних кадрів, а також оволодіння ними комп'ютерною технікою.

5. Практична спрямованість методичних заходів (моделювання, конструювання занять, їх окремих етапів, захист планів, розробок складних нововведень тем, ділові ігри, аналіз ситуації, розв'язання завдань підвищеної складності).

6. Оволодіння та впровадження у освітній процес інноваційних технологій, що передбачає створення нових зразків діяльності педагогів, які сприяли б їхньому професійному зростанню та виводили на принципово новий, якісний фаховий рівень.

7. Залучення педагогів до участі в різних проектах, експериментах, до написання авторських програм, методичних розробок, статей та публікацій, що є безпосереднім вияв-

ленням творчого потенціалу кожного, прямим шляхом самоспостереження і саморегуляції педагогічного працівника.

8. Забезпечення системності у плануванні, організації методичної роботи з прогнозуванням кінцевого результату (теми занять логічно, послідовно взаємопов'язані, виходять із науково-методичної проблеми).

9. Розвиток самоосвіти керівників творчих об'єднань з метою збагачення, поповнення знань, робота над методичною темою, завершенням яких є узагальнені матеріали, співбесіда, звіт, виступи на педагогічній, методичній радах, конференціях, педагогічних читаннях, методичному об'єднанні.

10. Піднесення загальнокультурної підготовки педагога, розширенні його світогляду, інтелекту (мистецькі дні, літературне кафе тощо).

11. Організація своєчасної систематичної педагогічної поінформованості шляхом: створення інформаційного центру і проведення оглядів новин фахової, психолого-педагогічної, методичної літератури; ведення картотеки, випуску сигналів, бюлетенів; підготовки списків літератури відповідно до теми занять методичних заходів.

12. Тісна співпраця з науково-дослідними інститутами, закладами вищої освіти, різними недержавними центрами психолого-педагогічного спрямування.

13. Аналіз ефективності навчально-методичної роботи за критеріями: розвиток творчої активності педагогічних кадрів (чи багато педагогів в творчих групах, майстер-класах, чи з'явилися авторські школи, збільшився інтерес до науки, змінився якісний склад педкадрів); рівень теоретичної і методичної підготовленості педагогічних працівників, їхньої педагогічної культури; запровадження досягнень психолого-педагогічної науки та перспективного педагогічного досвіду в своїй практичній діяльності, інтерес до інноваційних педагогічних технологій, удосконалення форм і методів

роботи на заняттях; зменшення витрат часу на самоосвіту педагога, уміння педагогів аналізувати свою роботу; підвищення рівня знань, умінь і навичок гуртківців, високі показники участі у конкурсах, оглядах, фестивалях.

## Література

1. Голубовська Л.В. Особливості навчально-методичної роботи з педагогічними кадрами на сучасному етапі (методичні рекомендації для керівників позашкільних закладів). К., 2001.
2. Даниленко Л.І. Основні проблеми освітньої інноватики в сучасній теорії і практиці. Київ 2000.
3. Данилова Г.С. Методичні служби України: проблеми управління, професійна підготовка.
4. Жерносек І.П. Науково-методична робота в навчальних закладах системи загальної середньої освіти: Монографія. – К, 2000.
5. Закон України «Про позашкільну освіту». Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1841-14#Text>. Назва з екрана.
6. Карпенчук С.Г. Самовиховання особистості: науково-методичний посібник. – К.: ІЗМН, 1998.
7. Ковбасенко Л.І. Організаційно-педагогічні основи діяльності сучасного позашкільного навчального закладу (методичний посібник) К., 2000.
8. Кітрова В. А. Методичній роботі – науковий рівень, // Директор школи. – 1998. – №33.
9. Мохамед М. Нові підходи до роботи з педкадрами // Освіта і управління. – 1998. – №1.
10. Панасенко Є. Самовдосконалення вчителів як засіб формування педагогічного ідеалу. // Рідна школа. – 1998. – №6.
11. Повышение квалификации педагогических кадров/ Под редакцией Жерносека Й., Крысюка П.-К., 1992.
12. Ходос Н.Ф. Нові проблеми методичної служби.// Директор школи. – 1999. – №15.
13. Сущенко Т.І. Позашкільна педагогіка, К., 1996.

### **3. Самоосвіта – шлях до підвищення рівня професійної компетентності педагога**

Проблема педагогічного професіоналізму складна і багатоаспектна. Філософія, соціологія, психологія, педагогіка, акмеологія та інші гуманітарні і прикладні науки вивчають різні сторони формування педагогічного професіоналізму. Такий цілісний підхід продиктовано потребою закладів освіти у педагогах-професіоналах. Формування професіоналізму фахівця слід розглядати в єдності та взаємозв'язку, а його становлення, розвиток, удосконалення та самовдосконалення, відповідно, у процесі професійної діяльності.

Професійна підготовка педагога не закінчується у стінах педагогічного закладу освіти. Вона продовжується протягом усієї професійної діяльності педагога.

Відповідно до планів підвищення кваліфікації педагога проходять спеціальне навчання в Інститутах підвищення кваліфікації педпрацівників, інститутах післядипломної освіти або на спеціальних факультетах педагогічних закладів освіти.

Самоосвіта – це самостійно надбані знання з урахуванням особистих інтересів і об'єктивних потреб, одержані з різних джерел додатково до тих, що отримані в базових закладах освіти. Відмінною рисою самоосвіти сучасного педагога є те, що результатом його роботи виступає поліпшення якості викладання, якості виховної роботи, підвищення рівня знань, вихованості і розвитку учнів.

Самоосвіта є найгнучкішою формою отримання знань, тому що вона здійснюється на діагностичній індивідуалізованій основі. Сутність індивідуалізації полягає в тому, що зміст, форми та методи самоосвіти підпорядковуються індивідуальним особливостям педагога, рівню його професійно-педагогічної культури, умовам педагогічної праці, реальним можливостям. Серед останніх велике значення

має сформованість різностороннього інтересу до пізнання, наполегливість і воля у подоланні труднощів, розвинена рефлексія і самокритичність.

Удосконалення рівня професійної компетентності – один з основних напрямків реформування системи освіти. Досягнення висот педагогічної майстерності потребує максимальних особистих зусиль педагога, енергії, природних нахилів і здібностей, величезної працездатності і, чи не найголовніше, безмежне бажання стати педагогом – майстром.

Тому важливо, щоб знання були внутрішньою потребою педагога. Ця потреба сама по собі цінність, вона спонукає педагога стати не таким, який має диплом, а сучасним педагогом, готовим до змін у стилі відкритості, незавершеності, необхідності постійного зростання й можливості самовдосконалення.

У наукових доробках досліджуються такі напрями самоосвіти: історичний і соціальний аспекти вивчали: Л. Айзенберг, А. Громцева, Г. Закиров; розкривали сутність, особливості і функції самоосвіти, її місце в професійній діяльності такі вчені-педагоги як Т. Воронова, С. Єлканов; досліджували самоосвіту як складову самовиховання, самовдосконалення та саморозвитку особистості Є. Ісаєв, І. Котова, В. Слободчиков.

Поряд із цим вивчення проблеми самоосвіти педагогів у теорії та на практиці показує недостатню розробленість питання у науковій літературі, зокрема стосовно змісту, форм і методів самоосвітньої діяльності педагогів-позашкільників. Адже заклад позашкільної освіти має свої особливості функціонування.

Це заклад освіти, де більша свобода для творчості, реалізації нетрадиційних форм навчання; характерною особливістю освітнього процесу в такому закладі є вільний вибір навчальних програм, форм та методів навчання, а це в свою чергу вимагає від педагогів постійного саморозвитку, са-

мовдосконалення, самоорганізації, вироблення системи самоосвітньої діяльності та вироблення шляхів стимулювання педагогів до самоосвіти.

Враховуючи вищезазначене, дослідження питання самоосвітньої діяльності як провідної умови професійного вдосконалення та особистісного зростання педагога-позашкільника є актуальним на сучасному етапі.

Видатний американський психолог Абрахам Маслоу створив ієрархічну піраміду внутрішніх людських потреб. Особливістю цієї піраміди, на думку Маслоу, є те, що кожна потреба, яка стоїть вище, не може бути задоволена без задоволення попередньої. Найвищою потребою людини є потреба в самоактуалізації, яку А.Маслоу розуміє як прояв потенційних можливостей людини, її здатності досягати своїх цілей, прояв її загальнолюдської та особистісної сутності [2].

Саме у випадках, коли прагнення людини до самоактуалізації (самореалізація) співпадає із зовнішньою мотивацією людини до самовдосконалення, в момент з'єднання цих двох «критичних мас» зовнішніх та внутрішніх мотивів, найбільш гостро проявляється потреба людини в самоосвіті [7].

Саме розвиток неперервної освіти, в тому числі самоосвіти, є метою та одним з найважливіших факторів проведення реформ у системах освіти багатьох країн світу.

«Освіта» – це суспільно-організований і нормований процес постійної передачі попереднім поколінням соціально значущого досвіду. Під змістом «освіта», в цьому випадку, розуміють зміст триєдиного цілісного процесу, що характеризується, по-перше, засвоєнням досвіду попередніх поколінь, по-друге, вихованням типологічних якостей особистості, по-третє, розумовим і фізичним розвитком людини. Звідси впливають три компоненти освіти як процесу і результату.



Самоосвіта включає в себе ті ж структурні компоненти, які направлені на самого педагога, це процес саморефлексії, самооцінки, самоідентифікації, але результат цього процесу безпосередньо впливає на якість освіти в цілому. Педагог повинен досягти успіху, щоб його досягли учні. Самоосвіта – важливий вид діяльності усіх учасників освітнього процесу, самоосвіта педагогів спонукає до самоосвіти учнів та навпаки.

Виділимо і сформулюємо три основні підходи до формулювання поняття «самоосвіта». Один з них характеризується розумінням самоосвіти як цілеспрямованої, планомірної, самостійної роботи особистості над підвищенням своєї професійної майстерності (А.Айзенберг) [1]. У такому контексті самоосвіта розглядається як професійна функція, а її мета пов'язується з підвищенням ефективності професійної діяльності. Інший, більш широкий підхід, трактується як процес цілеспрямованого і систематичного самовдосконалення, саморозвитку особистості та її діяльності (С.Єлканов, О.Кочетов) [7]. У цьому разі суто особистісний характер самоосвіти, як самостійної роботи, допускає розвиток самопізнання. Третій аспект розглядає самоосвіту як форму і засіб формування пізнавальної активності, що служить ключовим моментом у процесі самоосвітньої діяльності (О.Бакін, В.Буряк, А.Громцева, Г.Щукіна) [7].

Педагогічний словник так визначає поняття «самоосвіта»: «Самоосвіта, цілеспрямована пізнавальна діяльність, керована самою особистістю; придбання систематичних знань у будь-якій галузі науки, техніки, культури, політичному житті. В основі самоосвіти лежить цікавість того, хто навчається, у поєднанні із самостійним вивченням матеріалу» [1]. Важливою ознакою самоосвіти педагога є те, що результатом його роботи виступає не лише власне самовдосконалення в особистісному та професійному плані, а й розвиток учнів.

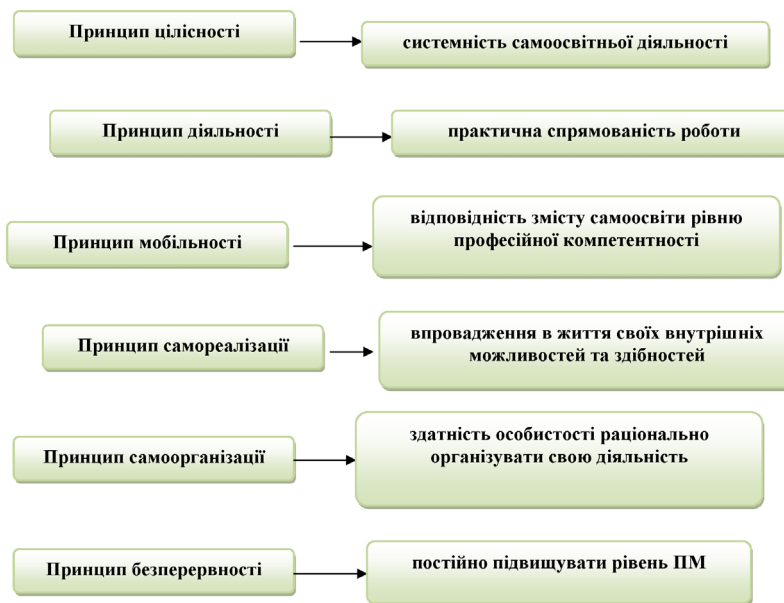
Н.В. Бухлова пропонує розглядати самоосвітню діяльність як сукупність декількох «само» [9]:

- самооцінка – вміння оцінювати свої можливості;
- самооблік – вміння брати до уваги наявність своїх якостей;
- самовизначення – вміння вибирати своє місце в житті, в суспільстві, усвідомити свої інтереси;
- самоорганізація – вміння знайти джерело пізнання й адекватні своїм можливостям форми самоосвіти, планувати, організовувати робоче місце та діяльність;
- самореалізація – реалізація особистістю своїх можливостей;
- самокритичність – вміння критично оцінювати переваги та недоліки власної роботи;
- самоконтроль – здатність контролювати свою діяльність;
- саморозвиток – результат самоосвіти.

Беручи до уваги всі підходи до визначення самоосвіти, у будь-якому випадку цей процес передбачає самостійну роботу особистості. Самостійна навчальна робота виступає як засіб отримання освіти та самоосвіти.

#### *Принципи організації самоосвіти педагога*

Процес самоосвіти педагога має бути організованим та цілеспрямованим як його спільна діяльність із заступником директора, методистом, іншими педагогами на всіх етапах самовдосконалення: планування, реалізація, оцінювання, корекція (координування), прогнозування та базуватись на таких принципах:



Самоосвітою в той чи іншій мірі займаються всі – в різних проявах, на різних рівнях, з різною мотивацією.

В XIX ст. в деяких спеціалізованих навчальних закладах створювали гуртки по самоосвіті, випускались газети, журнали. На сучасному етапі суспільства, враховуючи ІТК – ресурси, можливості для самоосвіти педагогів безмежні. Головне, щоб педагоги дотримувались основного принципу самоосвіти – «Главное, не знания, а действия» (Г.Спенсер) з розумінням ступення відповідальності педагога перед суспільством, учнями, батьками за кінцеві результати освітнього процесу [9].

#### *Форми організації та презентації результатів самоосвітньої діяльності педагогів*

Форма організації навчання – це зовнішній прояв узгодженої діяльності вчителя й учня, що здійснюється у встановленому порядку, з визначеною періодичністю в про-

сторі й часі. Форма організації самоосвітньої діяльності передбачає вільний вибір людиною (педагогом) прояву власної діяльності, його змісту та методів оволодіння інформацією. Такими формами самоосвіти можуть бути:

1. Курсова підготовка в інститутах підвищення кваліфікації.

2. Отримання педагогічної освіти; отримання вищої освіти, другої вищої або другої спеціальності.

3. Дистанційні курси підвищення кваліфікації, конференції, семінари, конкурси.

4. Індивідуальна робота з самоосвіти може включати в себе:

- науково-дослідну роботу з певної проблеми;
- відвідування бібліотек, вивчення науково-методичної та навчальної літератури;
- участь у педагогічних радах, науково-методичних об'єднаннях;
- відвідування занять колег, обмін думками з питань організації занять, змісту навчання, методів викладання;
- теоретичну розробку та практичну апробацію різних форм занять, виховних заходів та навчальних матеріалів.

5. Мережеві педагогічні спільноти – нова форма організації самоосвіти педагогів.

Провідна функція в проектуванні технології самоосвіти належить педагогові, який відповідно до визначеної мети навчання, запитів та своїх можливостей, добирає зміст, форми й методи навчання, їх послідовність, час та етапи застосування таким чином, щоб досягти запланованого гарантованого позитивного результату.

Вирішуючи проблему організації самоосвіти в установі, необхідно шукати такі форми, методи і критерії взаємодії з кадрами, які ставили б кожного педагога перед необхід-

ністю підвищення своїх теоретичних і практичних знань, умінь і навичок.

Така мета вивела нас на розробку системи роботи з даного питання. Основою такої системи є творча атмосфера в закладі, прагнення педагогів до професійної досконалості, постійна взаємодія, плідна творча праця методиста та педагогічних працівників.

Мета роботи над темами самоосвіти – систематичне підвищення педагогами свого професійного рівня. Виходячи з мети ми поставили перед собою наступні завдання:

- вдосконалення теоретичних знань, педагогічної майстерності учасників освітнього процесу;
- оволодіння новими формами, методами і прийомами навчання і виховання дітей;
- вивчення та впровадження в практику інноваційного педагогічного досвіду, новітніх досягнень педагогічної, психологічної та інших спеціальних наук, нових педагогічних технологій,
- розвиток в Центрі інноваційних процесів.

Зупинимось докладніше на кожному з етапів.

*1. Нормативно-установчий етап.* В умовах оновлення системи освіти України сучасний педагог позашкільної освіти повинен постійно працювати над впровадженням в педагогічну практику інноваційних методик та технологій формування та розвитку творчих здібностей учнівської молоді, також спрямовувати свої зусилля на вирішення проблеми соціальної інтеграції та професійного самовизначення учнів. В закладах позашкільної освіти учень отримує більш широкі можливості реалізації особистісного потенціалу в соціально значущій діяльності. Свою творчість керівник гуртка повинен проявляти в рамках нормативно-законодавчих документів.

*2. Діагностико-аналітичний етап.* Після проведення діагностики, самодіагностики, бесід з педагогами щодо питань,

які він бажає вивчити більш поглиблено або утруднень, які виникають у нього, заступник директора повинен провести аналіз результатів діагностування та визначити основні напрямки, за якими педагог буде працювати.

За висновками цієї роботи заступник директора повинен:

- підібрати інформаційне поле з відповідних проблем;
- визначити план консультацій для педагогів;
- виділити питання, які можуть бути винесені на обговорення методичного об'єднання, на оперативні наради;
- окреслити форми і методи самоосвіти, які можна запропонувати керівнику гуртків;
- необхідно допомогти правильно сформулювати тему, завдання самоосвіти;
- з метою поширення досвіду роботи спланувати форми презентації результатів самоосвіти педагогів.

### *3. Вибір теми та встановлення термінів роботи.*

Тема самоосвіти формується, виходячи з методичної теми Центру, утруднень педагогів, специфіки їх індивідуальних інтересів.

Тема самоосвіти повинна бути коректно сформульована. Вона має бути актуальною, перспективною, науково обґрунтованою. При формулюванні теми самоосвіти необхідно зазначити предмет дослідження та умови, в яких він вивчається (таб.1).

*Таблиця 1.*

### **Приклади формулювання тем самоосвіти**

<i>Досліджуваний процес</i>	<i>Предмет дослідження</i>	<i>Умови</i>
Вивчення Дослідження Розвиток Формування Становлення Виховання Аналіз Розробка	Пізнавальні здібності Пізнавальна активність Самостійна робота Творча діяльність Навчально-дослідницька робота Проектна діяльність Рівнева диференціація	На екскурсіях в природу В процесі вивчення чого-небудь В процесі знайомства з...

<i>Досліджуваний процес</i>	<i>Предмет дослідження</i>	<i>Умови</i>
Організація	Типи занять	В ігровій діяльності На заняттях гуртка. В процесі дослідницької діяльності На практичних заняттях гуртка...
Вплив	Організація освітнього процесу	
Адаптація	(Способи, вправи формування мети, завдань; формування мотивів діяльності; сприймання нового матеріалу; застосування знань на практиці; рефлексії)	
Встановлення	Методи навчання	
Інтеграція	Технології навчання	
Порівняння	(ІКТ – технології (Г.Селевко)	
Узагальнення	Ігрові технології (Д.Ельконін)	
Збагачення	Інтерактивні технології	
Прогнозування	(О.Пометун)	
Активізація	Технологія колективного способу навчання (А.Рівін)	
Підвищення	Технологія групового способу навчання (В.Дяченко)	
Використання	Технологія групових творчих справ (К.Баханов)	
Вдосконалення	Інтегральна педагогічна технологія (О.Мариновська)	
Інтегрування	Технологія створення ситуації успіху (А.Белкін)	
Роль	Технологія сугестивного навчання (Г.Лозанов)	
Застосування	Технологія проектного навчання (К.Баханов)	
Оптимізація	Технологія навчання як дослідження (В.Бухвалова)	
Реалізація	Технологія особистісно орієнтованого навчання (С.Подмахін)	
Актуалізація	І Технології виховання	
Індивідуалізація	(Технологія особистісно орієнтованого виховання (І.Бех)	
Впровадження	Технологія створення ситуації успіху)	
Створення	Методи виховання	
Гармонізація	(створення виховних ситуацій; метод прикладу; словесні методи..)	
Гуманізація		
Сприяння		
Модернізація		

<i>Досліджуваний процес</i>	<i>Предмет дослідження</i>	<i>Умови</i>
	<p>Напрямки виховання  <i>(Сімейно-родинне виховання  Екологічне виховання  Національне виховання  Трудове виховання  Формування здорового способу життя  Патріотичне виховання)</i>  Уміння:  порівнювати  узагальнювати  слухати  спілкуватися  невербальної взаємодії  постановки перспективних цілей...  практичні уміння працювати з живими об'єктами природи...  Особистісні якості:  комунікабельність  емоційна стійкість  відкритість до нового  добррозичливість  екологічна свідомість  екологічна культура  допитливість  самостійність  спостережливість  компетентність...</p>	

У педагогічній літературі пропонують формулювати тему за схемою:

- ЩОСЬ як умова розвитку ЧОГОСЬ;
- ЩОСЬ як засіб формування ЧОГОСЬ;
- використання ЧОГОСЬ як засіб (умова) розвитку (формування) ЧОГОСЬ.

Наприклад:

- «інтерактивні методи навчання як засіб розвитку пізнавальних здібностей та активізації пізнавальної активності дітей на заняттях гуртка «Юні орнітологи»;



- «вивчення природи в природі на заняттях гуртка «Земля – наш спільний дім» як умова розвитку екологічної свідомості в дітей»;
- використання виховних ситуацій як засіб формування екологічної культури дітей на заняттях гуртка «Юні орнітологи».

Термін роботи над темою самоосвіти може становити від 1 до 4 років.

*Визначення актуальності і новизни дослідження.*

Актуальність полягає в поясненні теоретичної спрямованості, яка буде досягнута в результаті виконання роботи. Новизна може полягати в новому вирішенні питань, вирішенні певної проблеми в умовах позашкільного закладу або ж предмет дослідження може вивчатись із врахуванням регіональних особливостей.

Добре відомо, що не всяка новизна несе в собі практичну користь. Якщо це наукова робота, то новим може бути тільки те, що сприяє подальшому розвитку науки. При описі новизни важливо перерахувати досягнення вашої роботи (нове вирішення питань, ваші модифікації відомих методик дослідження, створенні дидактичні матеріали, розроблений діагностичний інструментарій). Сутність новизни роботи найчастіше формулюється словами «розроблені», «обґрунтовані», «розкриті», «встановлені». Ступінь новизни (або, якщо так можна виразитися, «приріст нового») може бути дуже різною, проте новизна завжди виявляється порівнянням запропонованого способу, методу розв'язання питання з уже існуючими аналогічними рішеннями. Практична новизна може проявлятися в апробованих в умовах дослідження методів і засобів удосконалення освітнього процесу і бути представлена у вигляді методичного вісника, методичних рекомендацій чи навчального посібника з даного питання.

Формулювання мети дослідження

Мета – це те, що необхідно отримати або показати в результаті роботи, це подання про загальний результат роботи. Наприклад: тема «Інтерактивні методи навчання та виховання як умова розвитку пізнавальних здібностей дітей та активізації їх пізнавальної активності на заняттях гуртка «Юні орнітологи»

Мета: Показати роль і значення інтерактивних методів навчання в формуванні пізнавальних здібностей та активізації пізнавальної активності дітей на заняттях гуртка «Юні орнітологи»

Формулювання завдань самоосвіти

Завдання – це покрокове досягнення мети. Дайте відповідь на питання, що потрібно зробити, щоб підтвердити припущення та сформулюйте конкретні завдання для досягнення мети вашого дослідження.

Складання індивідуального плану.

На підставі обраної теми, відповідно до моделі програми самоосвітньої діяльності кожен педагог складає план самоосвіти. Самоосвітня діяльність повинна враховувати попередній досвід педагога, а тому план самоосвіти для молодих спеціалістів та для досвідчених керівників гуртків відрізняється та враховує професійні якості педагога.

План самоосвіти педагогів (молоді, малодосвідчені педагоги):

1. Тема самоосвіти.
2. Мета і завдання особистісно – професійної самоосвіти.
3. Розділи плану :
  - а) завдання діяльності по кожному напрямку;
  - б) зміст діяльності;
  - в) терміни реалізації запланованого;
  - г) форма представлення результатів роботи;
  - д) підсумки роботи по кожному з напрямків (де, ким, коли заслуховуються);
  - е) шляхи подальшої роботи за напрямками.

#### 4. Напрями діяльності:

- а) вивчення літератури з теми самоосвіти;
- б) ознайомлення та вивчення досвіду роботи колег з даної теми;
- в) проектування педагогом діяльності з обраної теми самоосвіти;
- г) розробка програмно-методичного, навчально-дидактичного забезпечення освітнього процесу з урахуванням обраної теми;
- д) формування авторської дидактичної системи;
- е) проведення відкритих навчальних занять, виховних заходів;
- ж) самоаналіз проведеної роботи та її результатів.

Другий варіант плану (для досвідчених творчопрацюючих педагогів):

1. Тема самоосвіти.
2. Цілі і завдання самоосвіти.
3. Зміст роботи.
4. Форми роботи (запрошення в творчу лабораторію, розробка програми дослідження, відкрите навчальне заняття, семінар, захист проекту, науково практична конференція, презентація)
5. Методи роботи (моделювання, аналіз документів, вивчення продуктів творчості, інтерв'ю, опитування, експеримент...)
6. Етапи роботи:
  - а) діагностичний (аналіз утруднень, виявлення існуючих протиріч, вивчення літератури та наявного досвіду з досліджуваної проблеми);
  - б) прогностичний (визначення мети і завдань дослідження, формулювання гіпотези, прогнозування результатів);
  - в) організаційний (складання програми дослідження, продумування методичного супроводу, підготовка бази для дослідження, в тому числі матеріальної);

г) практичний (проведення констатуючих «зрізів», реалізація авторської технології, методики, системи відстеження процесу, проміжних результатів, корекція ходу роботи);

д) узагальнюючий (обробка отриманих даних, співвіднесення результатів з поставленою метою, аналіз отриманих результатів, коректування гіпотези, опис та оформлення результатів досліджень);

е) підведення підсумків (доповідь, презентація, виставка, майстер-клас, публікація, видання посібника);

ж) етап поширення результатів дослідження (майстер-клас, творча лабораторія, педагогічна майстерня, виступ на науково-практичній конференції, проведення навчальних занять).

#### Результат самоосвіти

Кожна діяльність безглузда, якщо в її результаті не створюється якийсь продукт, чи немає яких-небудь досягнень. І в особистому плані самоосвіти педагога обов'язково повинен бути список результатів, які повинні бути досягнуті за певний термін. Які можуть бути результати самоосвіти педагога на деякому етапі?

- розроблені або видані методичні посібники, статті, підручники, програми, сценарії, дослідження;
- розробка нових форм, методів і прийомів навчання;
- вироблення методичних рекомендацій щодо застосування нової інформаційної технології;
- розробка і проведення відкритих занять за власними, новаторським технологіям;
- створення комплектів педагогічних розробок;
- проведення тренінгів, семінарів, конференцій, майстер-класів, узагальнення досвіду з досліджуваної проблеми (темі).

#### Критерії успішності самоосвіти

Однією з умов успішності самоосвіти є знання критеріїв самоосвіти, які конкретизують аспекти ефективності та па-

раметри оцінки, проведення самодіагностики. Тому важливо ці критерії доводити до відома педагогів.

Критерії оцінювання результатів самоосвіти:

1. Педагогічний (освітні програми і технології, рівень навченості студентів).

2. Психологічний (рівень психо – фізіологічного комфорту, розвинутість професійних особистісних якостей).

3. Соціально – психологічний (характер взаємин між учасниками навчально – виховного процесу, розширення комунікативного простору).

4. Соціальний (рейтинг педагога).

5. Науково – методичний (підвищення кваліфікації, авторські програми, впровадження педагогічних технологій, активність у науково – методичній роботі).

Показником ефективності педагогічної самоосвіти є якість організованого педагогом освітнього процесу та особисте самовдосконалення.

Саморозвиток і самовдосконалення педагога можна представити у вигляді спіралі. Не існує меж саморозвитку на кожному етапі, що призводить до самокорекції та стрімкого стрибка на новий, ще вищий виток. Стрижнем цієї спіралі є система особистісно зорієнтованої самоосвіти педагога.

### *Система діагностики самоосвітньої діяльності педагогів*

У педагогічній теорії виділяються чотири рівня самоосвіти. Знаючи характерні особливості кожного з них, педагог зможе визначити свій індивідуальний рівень, що в свою чергу, дасть можливість об'єктивно підійти до самооцінки себе як професіонала.

Перший рівень – низький. Діяльність педагога, що знаходиться на даному рівні, характеризується спонтанною, позасистемною самоосвітою, часто під впливом зовнішніх обставин (наприклад, напередодні перевірки), за відсутності у нього необхідної освітньої культури. Для педагога,

який знаходиться на другому рівні – середньому, характерна ситуативна самоосвіта на тлі інтересу до нової інформації, процесу пізнання, задоволенню своїх пізнавальних потреб. Третій рівень – високий. Педагогів цього рівня відрізняє систематична цілеспрямована самоосвіта, яка здійснюється на основі оволодіння технологією даного виду діяльності (запозиченої і адаптованої, авторської). Найвищий рівень самоосвіти характерний для таких педагогів, яким даний вид діяльності видається постійною життєвою потребою, і він носить найчастіше дослідницький характер.

Оцінити рівень самоосвіти педагога можна за допомогою тесту «Оцінка здатності до саморозвитку, самоосвіти» (Дод. А).

#### *Діагностування мотивів самоосвіти керівників гуртка*

Серед основних мотивів, які можуть спонукати педагога до самоосвіти (Дод.Б,В) можна виділити такі:

1. Щоденна робота з інформацією. Готуючись до заняття гуртка, виступу, батьківських зборів, участі у конкурсах, семінарах, засіданнях методичних об'єднань, педагогічних радах та ін. у керівника гуртка виникає необхідність пошуку та аналізу нової інформації.

2. Бажання творчості. Педагог по своїй суті – професія творча. Творча людина не зможе з року в рік працювати по одному і тому ж конспекту заняття або сценарію, читати одні й ті ж доповіді. Повинно з'являтися нове, робота повинна викликати інтерес і приносити задоволення.

3. Стрімке зростання сучасної науки, особливо психології та педагогіки. В епоху автомобілів негоже користуватися возом. Зміни, що відбуваються в житті суспільства, в першу чергу відбиваються на дітях, формують їх світогляд. Якщо не засвоювати нову інформацію, може скластися образ керівника гуртка як несучасної людини.

4. Конкуренція. У закладі позашкільної освіти при наявності декілька подібних за напрямком гуртків виникає конкуренція і має місце факт, коли батьки приводять дітей до педагога, вихованці якого займають більше призових місць в конкурсах, фестивалях, в майбутньому поступають у відповідні ЗВО.

5. Громадська думка. Керівнику гуртка не байдуже, якої думки про нього як фахівця, колеги, адміністрація, батьки.

6. Матеріальне стимулювання. Цей мотив на жаль на останньому місці, оскільки позашкільна освіта не є пріоритетною в нашій державі у фінансовому плані. Але наявність категорії, звання залежить від кваліфікації та майстерності педагога. Без постійного засвоєння нових знань не домогтися більш продуктивної роботи, яка, оплачується вище.

#### *Діагностування утруднень у професійній діяльності*

Керівник гуртка найкраще знає в якому напрямку йому необхідно працювати. Тому з педагогами можна провести самодіагностику.

Проведення самодіагностики є досить ефективною формою роботи з виявлення рівня професійної компетентності, так як її результати відомі тільки самому педагогу і він не прагне приховати свою некомпетентність від інших. З метою проведення самодіагностики утруднень у професійній діяльності педагогу можна використовувати діагностичну карту (Дод. Г)

На основі діагностування розробляється тематика індивідуальних консультацій, який методист проводить з педагогами. Підбираються і пропонуються теми для самоосвіти.

### Висновки

1. Самоосвіта педагога – відповідна діяльність, яка направлена на удосконалення особистості як фахівця: адаптування власних неповторних та індивідуальних якостей до

відповідних вимог діяльності педагога, підвищення його фахової майстерності.

2. На сьогоднішній день, педагог повинен відводити основне місце систематичній самостійній роботі щодо розвитку професійної компетентності, поглибленню відповідних теоретичних знань та важливих практичних умінь. Саме тому, проблема самоосвіти зараз є досить актуальною.

4. Самоосвіта педагогів – складова безперервної педагогічної освіти, яка є специфічною. Ця специфічність являє собою те, що під час роботи над самоосвітньою діяльністю об'єкт та суб'єкт освітнього процесу виступають як одна особа. Самоосвіта педагогів є особливим способом створення процесу розвитку та покращення цілісної культури педагога, в основних рисах якого сформовані освітні потреби.

3. Ключовим змістом самоосвіти є оновлення та покращення знань, які має педагог, компетенцій, головною метою яких є покращення рівня професійної компетентності.

4. Самоосвіта дає дієві результати тільки у тому випадку, коли вона відбувається систематично, цілеспрямовано, рівномірно, обов'язково відповідно до індивідуального плану самоосвіти педагога.

5. Реалізація творчого потенціалу педагога, його самоосвітньої діяльності ефективно відбувається за наявності відповідних умов, таких як: атмосфера творчого пошуку новизни; проведення моніторингу рівня педагогічної майстерності з боку заступника директора; створення сприятливого психологічного клімату, своєчасне та регулярне фіксування досягнень кожного педагога; прояви довіри та поваги до індивідуального педагогічного доробку кожного педагога.

## Література

1. Гуц З. Самоосвіта – самоціль чи необхідність? /Завуч. – 2005р. – №28. –С.7
2. Діагностика успішності вчителя /Упоряд. Т.В.Морозова Х.:Веста: Видавництво «Ранок»,2007. – С.101



3. Еколого-натуралістична творчість./ Наук.-метод. вісник №2. – К.: УДЕНЦ, 1999. – С.140
4. Книга керівника позашкільного закладу: Довідково-методичне видання /Упоряд. З.М. Рудакова; А.М.Павлова. – Харків:Торсінг плюс, 2006. – 497 с.
5. Коджаспирова Г.М. Культура професійної самоосвіти педагога./ – М., 1994 – С.189.
6. Корнеева Л.Н. Самооценка как механизм саморегуляции профессиональном образовании / Людмила Николаевна Корнеева. – М.: Владос, 2000. – с.296
7. Панасенко В. Самоосвіта в системі формування професійної компетентності педагогів /Завуч.-2009р.-№10.-С.2
8. Управління інноваційними процесами. / Ващенко Л. – Директор школи, № 23-24 червень 2007. – с. 3
9. Управління навчальним закладом: Навчально–методичний посібник. У двох частинах.Ч.2.таЧ.1. Ключ до професійного успіху /О.І.Мармаза, О.М.Касьянова, В.В.Григораш та ін. – Харків: Веста: Видавництво «Ранок», 2003. – 152 с.

#### **4. Методичне об'єднання як ефективна форма підвищення професійної компетентності педагога**

Науково-теоретична, методична підготовка педагогічних кадрів – процес довготривалий, складний, багатогранний і динамічний. Він вимагає створення ефективної системи підготовки (Дод. Д), перепідготовки, безперервного навчання керівників закладів позашкільної освіти, їх заступників, педагогів, тобто усіх категорій педагогічних працівників. Провідна роль у цьому процесі належить методичним службам, зокрема районним.

Районні методичні служби покликані створити таку систему роботи з педагогічними кадрами, яка б сприяла перебудові освітнього процесу у закладах позашкільної освіти з урахуванням вимог сьогодення, орієнтувала на розвиток особистості із глибоко усвідомленою громадянською і соціальною позицією, здатної до навчання впродовж усього

життя, до швидкої адаптації у соціокультурній сфері, організації праці в умовах ринкової економіки.

Районні методичні об'єднання – це об'єднання педагогів одного напрямку, яке націлене на конкретне переосмислення загальнодидактичних, загальнопедагогічних положень стосовно освітнього процесу, вирішує питання відновлення змісту освіти, пошуку ефективних технологій і методик викладання, розвитку й саморозвитку педагогів та учнів.

Основними завданнями районних методичних об'єднань є:

- реалізація завдань, які ґрунтуються на змісті Закону України «Про освіту»;
- вивчення і реалізація положень нормативно-правових документів;
- створення умов для постійного підвищення освітнього, професійного та культурного рівня педагогів;
- організація експериментальної діяльності;
- освоєння нового змісту, технологій і наукових методів викладання;
- вивчення і аналіз стану викладання;
- узагальнення інноваційного досвіду і втілення його в практику;
- проведення огляду кабінетів, конкурсів професійної майстерності, підготовка матеріалів на районну педагогічну виставку-ярмарок;
- організація науково-практичних семінарів з відвідуванням занять, наступним їх аналізом і самоаналізом;
- організація тижнів професійної майстерності педагогів із метою ознайомлення з новими методичними розробками та результатом застосування інноваційних технологій;
- проведення звітів про самоосвіту та їхню роботу на курсах підвищення кваліфікації;

- інформування педагогів про нові книги, методичні рекомендації, статті у фахових виданнях про зміст та методику освітньої роботи.

Основними функціями районних методичних об'єднань є:

- надання практичної та інтелектуальної допомоги педагогам;
- підтримка педагогічної ініціативи інноваційних процесів;
- оцінка досвіду та стану процесів і явищ, що відбуваються;
- налагодження і встановлення контактів, зв'язків, які позитивно впливають на реалізацію цілей діяльності районних методичних об'єднань.

Основними напрямками діяльності районних методичних об'єднань є:

- вдосконалення та збагачення знань педагогів (методичних, дидактичних, виховних, психологічних, загальнокультурних);
- розвиток світогляду, професійно-ціннісних орієнтацій, переконань, адекватних завданням розвитку району (закладу);
- розвиток сучасного стилю педагогічного мислення педагога (системність, комплексність, конкретність, почуття міри, гнучкість, мобільність) і його готовності до професійного самовдосконалення та роботи над собою.

Діяльність районних методичних об'єднань зорієнтована на професійні запити, потреби, інтереси педагогів. Оскільки будь-яке оновлення вимагає реконструкції не тільки змісту освіти, але і кадрового потенціалу, усі зусилля районних методичних об'єднань повинні бути спрямовані на активне втілення у життя принципу «Професіоналізм педагога – джерело розвитку сучасної освіти».

Участь у методичній роботі є професійним обов'язком кожного педагогічного працівника. Провідною формою організації методичної роботи є районне методичне об'єднання, основне завдання якого – удосконалення професійної майстерності педагога, надання йому методичної допомоги. Методична робота з педагогічними кадрами реалізується через індивідуальні та колективні форми методичної роботи.

Індивідуальна форма методичної роботи є складовою самоосвіти.

Зміст індивідуальної форми роботи охоплює:

- систематичне вивчення психолого-педагогічної та наукової літератури;
- безпосередню участь у роботі методичних об'єднань, семінарах, конференціях;
- розробку окремих проблем, пов'язаних з удосконаленням освітньої роботи;
- проведення експериментальних досліджень;
- підготовку доповідей та виступів.

Колективними формами методичної роботи є:

1. Науково-практичні семінари (відкриті заняття) – одна з колективних форм методичної роботи. Основні завдання: обмін досвідом щодо впровадження в практику роботи інноваційного педагогічного досвіду і результатів досліджень педагогічної науки, спрямованих на розв'язання завдань, що стоять перед освітою. Під час аналізу та обговорення відкритих занять рекомендовано забезпечити науковість аналізу, принциповість, поєднану з доброзичливістю у критичних зауваженнях, поєднати аналіз заняття з практичними рекомендаціями.

2. Творча група – це організований на громадських засадах невеликий колектив працівників освіти, які поглиблено вивчають запропоновану педагогічною наукою проблему, зміст і технологію того чи іншого досвіду та забезпечують його творче застосування.

Діяльність творчої групи здійснюється за такою технологією:

- Перший етап. Вивчення науково-педагогічної літератури з проблеми освоєння наявного досвіду, консультації з представниками науки, досягнення високої компетентності в суті досліджуваної проблеми.
- Другий етап. Розробка моделей, схем, рекомендацій, порад щодо застосування на практиці досягнень науки, конкретизація практичних рекомендацій, розроблених вченими, стосовно специфіки контингенту педагогів, закладу, групи.
- Третій етап. Апробація рекомендацій, розроблених на основі теоретичних положень, коригування їх у процесі практичного застосування, створення свого досвіду у проблемі.
- Четвертий етап. Поширення створеного досвіду, демонстрування його широким масам педагогам; виступи з лекціями, повідомленнями про цей досвід, пропаганда його в пресі; демонстрування створеного досвіду на практиці; консультування в підготовці та проведенні семінарів-практикумів, педагогічних читань, науково-практичних конференцій тощо.

Після впровадження в практику роботи освітнього закладу наукової ідеї чи досвіду можна досягти позитивних результатів в організації освітнього процесу.

Головне завдання творчих груп – розроблення рекомендацій на основі вивчення досягнень науки і пробне впровадження їх у практику, пошук ефективних шляхів застосування результатів наукових досліджень, створення інноваційного досвіду. Творча група зосереджується на глибокому та всебічному випереджувальному вивченні досягнень педагогічної науки з однієї науково-педагогічної проблеми і стає провідником її впровадження у шкільну практику.

Робота творчої групи над однією проблемою дає змогу її членам поглиблено вивчати наукові рекомендації, апробувати їх, вносити необхідні корективи, створювати досвід щодо їх реалізації, цілеспрямовано впливати на освітній процес.

3. Школа молодого педагога – одна з форм підвищення кваліфікації молодих педагогів, які мають педагогічний стаж роботи до 3-х років. Школа покликана формувати майстерність, творчу індивідуальність молодих педагогів. Школу молодого педагога створюють на базі закладу освіти, де працює досвідчений педагог-фахівець, який має досвід наставницької роботи. Керівник закладу складає навчальний план (Дод. Е) і програму занять, розраховану на 3 – 5 років. До занять у школі молодого педагога з періодичністю раз на місяць залучають постійних слухачів, як правило, педагогів одного напрямку.

Основні напрями роботи:

- Здійснення заходів з поглиблення педагогічних знань, методології навчання, вивчення директивних матеріалів, документів Міністерства освіти і науки України.
- Вивчення теорії, практики та методики виховання, психології, етики, аналіз програмних документів з питань виховної роботи, формування в молодих педагогів відповідних компетентностей.
- Поглиблення науково-теоретичної підготовки з методики викладання.
- Науково-методична робота з вивчення узагальненого інноваційного педагогічного досвіду, визначення шляхів його творчого використання.
- Здійснення заходів щодо підвищення освітнього, науково-методичного та культурного рівня молодого педагога.
- Організація проведення семінарів, оглядів, конкурсів, екскурсій, вечорів відпочинку, спортивних змагань тощо.

Основні форми навчально-методичної роботи:

- відвідування занять і виховних заходів;
- індивідуальні консультації;
- практичні заняття, на яких здійснюється моделювання та обговорення запропонованих моделей занять, виготовлення дидактичних матеріалів;
- співбесіди з керівником, методистом.

Методичне керівництво школою молодого педагога здійснюється методичними радами закладів.

Завданнями школи молодого педагога є надання необхідної допомоги молодим спеціалістам в оволодінні методикою викладання, розвиток умінь використовувати у роботі досягнення сучасної психолого-педагогічної науки. Робота школи молодого педагога спрямована на допомогу молодому педагогові в підвищенні професійної майстерності. Робота планується окремо для кожної категорії слухачів.

Метою школи першого року є допомога педагогу у розв'язанні конкретних проблем щодо методики викладання, ознайомлення його із сучасними методиками й технологіями навчання, інноваційним педагогічним досвідом, особливостями роботи з документацією. Заняття проводяться у формі лекцій, консультацій методиста, презентацій, практикумів, ділових ігор, оглядів методичної літератури.

Метою школи другого-третього років є допомога педагогові у професійному становленні, виробленні власного стилю роботи, розвитку фахового потенціалу, оскільки формування основних професійних якостей, які визначають ступінь майстерності педагога, відбувається протягом перших 2-3 років педагогічної діяльності. Тому на заняттях детально розглядаються інноваційні підходи до організації освітнього процесу, способи використання нових педагогічних технологій.

Напрями роботи школи молодого педагога можуть бути такі:

- здійснення заходів із поглиблення педагогічних знань щодо методології навчання, вивчення директивних матеріалів, документів Міністерства освіти і науки України;
- поглиблення науково-теоретичної підготовки та методики викладання, поповнення знань;
- науково-методична робота з вивчення узагальненого інноваційного педагогічного досвіду та визначення шляхів його творчого використання;
- здійснення заходів щодо підвищення освітнього, науково-методичного та культурного рівнів молодого педагога;
- організація проведення семінарів, оглядів, конкурсів тощо.

Основними формами навчально-методичної роботи в школі молодого педагога є:

- індивідуальні консультації;
- практичні заняття, на яких здійснюється моделювання та обговорення запропонованих моделей занять, виготовлення зразків дидактичних матеріалів;
- семінари-практикуми;
- взаємовідвідування занять.

Методичне керівництво молодого педагога здійснюється методичними радами районних методичних служб або закладів освіти.

4. Школа інноваційного педагогічного досвіду – це одна з форм підвищення кваліфікації педагогічних працівників, поширення і впровадження кращого інноваційного педагогічного досвіду, а також джерело формування педагогічної майстерності.

Форми роботи школи інноваційного педагогічного досвіду:

- відвідування слухачами школи занять з метою вивчення форм і методів роботи;



- відвідування керівником школи інноваційного педагогічного досвіду занять слухачів;
- практичні заняття, метою яких є ознайомлення слухачів із матеріалами,
- використаними наставником під час підготовки та проведення заняття і розробка
- слухачем своїх занять за допомогою керівника школи інноваційного педагогічного досвіду;
- виконання слухачами окремих завдань керівника школи інноваційного педагогічного досвіду з вивчення методичної літератури, виготовлення дидактичних матеріалів.

Методичне керівництво школою інноваційного педагогічного досвіду здійснюють районні методичні кабінети, інститути післядипломної освіти.

5. Школа педагогічної майстерності – це добровільне об'єднання педагогів з високою творчою активністю, із своїм баченням проблем освітнього процесу, з високими результатами своєї практичної діяльності. Робота цієї школи спрямована на вдосконалення фахового рівня кожного її учасника. Школи педагогічної майстерності організовують районні (міські) відділи освіти, об'єднання педагогів. Пропозиції про створення школи педмайстерності подають учителі, керівники методичних об'єднань або рада методичного кабінету.

Керівником школи педмайстерності призначають (обирають) особу, яка досягла найкращих результатів у вирішенні завдань освітнього процесу.

Школа педмайстерності працює з постійним складом учасників (5-6 осіб) за певним навчальним планом і розкладом занять протягом 1-2 навчальних років з періодичністю раз на місяць (кожен учасник школи проводить як мінімум 2 заняття на базі свого закладу). Зарахування до школи пед-

майстерності проводить методичний кабінет з урахуванням бажання педагогічних працівників.

Навчальний план занять школи складає керівник з урахуванням пропозицій учасників та з допомогою працівників методкабінетів. Заняття мають науково-практичний характер.

Основні форми навчально-методичної роботи школи педагогічної майстерності: опрацювання наукової та методичної літератури з визначених проблем; ознайомлення з інноваційним досвідом роботи над розв'язанням поставлених проблем; практичні заняття з розробки занять та їх апробації; взаємовідвідування слухачами занять з метою професійного вдосконалення, вироблення оптимальних форм і методів роботи; семінарські заняття; співбесіди; дискусії; розробки рекомендацій, дидактичних матеріалів тощо.

Методичне керівництво школами педмайстерності та вивчення результативності їхньої діяльності здійснюють методичні кабінети, заклади післядипломної освіти.

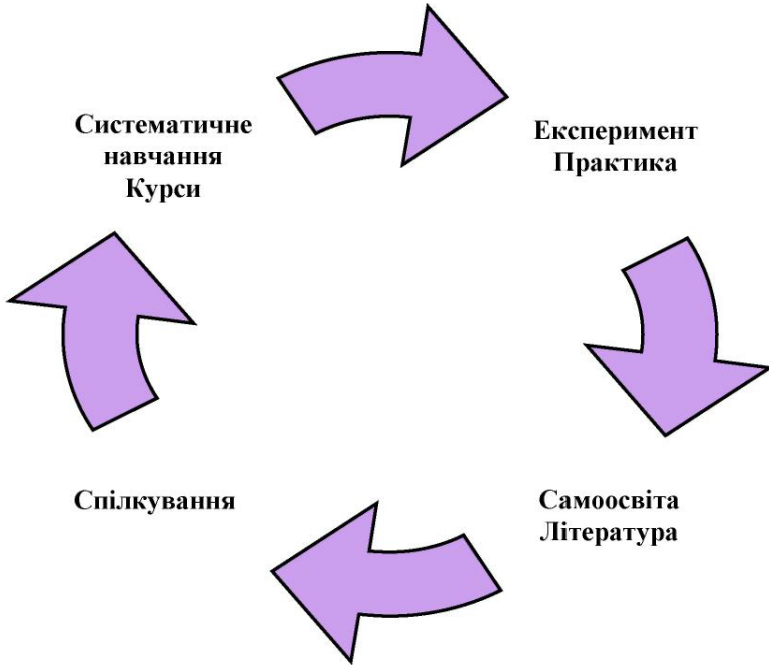
Таким чином, робота районного методичного об'єднання спрямована на створення оптимальних умов для самовираження особистості у різних видах діяльності, розкриття її нахилів, здібностей, обдарувань. Головна увага зосереджена на наданні реальної, дієвої допомоги педагогічним працівникам, особливо молодим, у підвищенні їхньої професійної майстерності, створенні творчої атмосфери, такого морально-психологічного клімату, який сприяв би пошуку кращих технологій педагогічної діяльності, ефективному втіленню інноваційних технологій. Ефективна робота методичного об'єднання активізує участь педагогів у міських та обласних заходах: конкурсах, виставках, семінарах. А все це і є етапами оволодіння педагогом своєї професії та формування професійної компетентності.

Як суб'єкт власного професійного розвитку педагог володіє і більшими можливостями. Він у змозі використовувати для свого навчання не тільки готовий досвід і знання, але й

спиратися на власний досвід, на свою здатність генерувати нові ідеї, проводити професійну діяльність та перевіряти на практиці свої нові знахідки та пропозиції. Різноманітну і активну діяльність професійного педагога відрізняють наступні особливості:

- самостійний пошук нових ідей і знань для вирішення своїх професійних проблем;
- самостійний пошук нових знань;
- генерація власних ідей та обговорення їх в розмові з колегами;
- перевірка дійсності ідей на практиці;
- пристосування нових знань для вирішення власних задач;
- вбудовування їх в індивідуальний стиль діяльності;
- оцінка корисності та ефективності нових знань в порівнянні з минулим.

Для цього педагогу недостатньо використовувати лише спеціально організоване навчання. Як правило, воно в основі своїй припускає готові знання, організує практичну роботу в штучних умовах, в аудиторії. Джерелом навчання професіонала, поміж спеціально організованих занять, є спілкування з колегами, власний досвід, експериментування на практиці та самоосвіта. Всі ці форми або джерела підвищення кваліфікації (професіоналізму), створює, на думку німецького ученого Колба, замкнутий цикл, відображений у схемі:



Хоча у кожного педагога може бути свій шлях і свої переваги відносно способів навчання, для успішного професійного розвитку повинні бути використані всі чотири джерела. Кожний із них допоможе педагогу вирішити визначене коло завдань:

1. Пошук нових ідей та знань для вирішення своїх професійних проблем
2. Набуття нових знань
3. Генерування нових власних ідей
4. Уточнення та відшліфовування власних ідей та знань, набутих на спеціально організованих заняттях
5. Перевірка дієвості ідей
6. Пристосовування нових знань для рішення власних завдань, вбудовування їх в індивідуальний стиль власної діяльності

7. Оцінка корисності та ефективності нових знань в порівнянні з минулими

Найбільш ефективними для педагогів є:

- теоретичні семінари (доповіді, повідомлення);
- семінари-практикуми (доповіді, повідомлення із практичним показом на заняттях;
- диспути, дискусії («круглий стіл», діалог-суперечка, дебати, форум) тощо;
- ділові ігри, рольові ігри, заняття-імітації, заняття-панорами;
- обговорення сучасних новітніх методик, технологій, досягнень психолого-педагогічної науки;
- обговорення окремих відкритих, взаємовідвіданих занять, заходів або їхнього циклу; обговорення й оцінка авторських програм, навчальних посібників; обговорення «зрізів знань», питань для тестування й анкетування учнів;
- різноманітні виставки, звіти із самоосвіти, реферати, розробки занять, виставки кращих продуктів творчості дітей тощо;
- обговорення інноваційного педагогічного досвіду, його поширення й упровадження.

Таким чином, формування у педагогів умінь професійної діяльності не просто одне із завдань методичного об'єднання, а й таке завдання, реалізація якого може бути перевірена, вивчена, проаналізована, що вкрай важливо для оптимального управління методичною роботою.

Здійснювати основні функції методичного об'єднання допомагає технологія комплексного дослідження діяльності педагога через його портфоліо, яке відображає професійну діяльність, в процесі формування якої проходить самооцінювання та сприйняття необхідності саморозвитку. Портфоліо – це набір матеріалів, які демонструють вміння педагога вирішувати завдання своєї професійної діяльності, обирати

стратегію і тактику професійної поведінки, призначений для оцінки рівня професіоналізму педагога.

Цілі ведення портфоліо педагогом:

- систематизація досвіду;
- чітке визначення напрямів саморозвитку;
- самооцінка професійних умінь;
- допомога в атестації, в отриманні чергової кваліфікаційної категорії.

Портфоліо необхідне для проведення всебічного систематичного аналізу педагогом своєї педагогічної діяльності. Це особистий план реалізації професійного потенціалу і поліпшення педагогічної діяльності. У портфоліо педагог відстежує хід і результати учбового процесу. Весь об'єм значущої інформації, який знаходиться в портфоліо, необхідний для пошуку відповідей на власні питання. Спроба відповісти на ці питання неминуче примушує поглянути на свою роботу критично. А сам процес пошуку відповіді на власні питання сприяє професійному зростанню педагога.

Правила складання портфоліо:

- якомога точніше сформулювати цілі, самокритично оцінивши свої можливості і здібності;
- визначити вигляд і структуру портфоліо, види рефлексії і критерії оцінки;
- зібрати наявні документи і матеріали і розташувати їх в певному порядку;
- скласти перелік;
- всі документи повинні бути датовані, в них повинні бути вказані посади і звання рецензентів, авторів рекомендацій;
- важливо періодично поповнювати портфоліо відповідними документами і відстежувати результати роботи відповідно до поставлених цілей;
- вказати джерела інформації, описати засоби і методи роботи;

– регулярно писати замітки, проводити рефлексію.

На наш погляд портфоліо сприяє рефлексії педагогічної діяльності педагога і може виступати в якості одного з механізмів підвищення кваліфікації педагогічного працівника, а також є своєрідним стимулом його подальшого саморозвитку.

Таким чином, проаналізувавши різні підходи щодо визначення поняття професійної компетентності, ми відзначаємо, три напрямки: особистісний (суб'єкти, особистісні, професійно-значущі утворення), теоретичний (теоретична, фундаментальна фахова підготовка, знання, вміння, навички), практичний (здатність використовувати набуті знання, вміння, навички на практиці та у повсякденні). Методичне об'єднання є ефективною формою підвищення професійної компетентності як сукупності інтегративних характеристик педагога, які допомагають йому при розв'язанні професійно-педагогічних завдань.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Акульшина Т. підготовка учнів до наукової діяльності. /Школа. – 2008. – №10. – 34с.
2. Бондар В. Управління формуванням професійної компетентності вчителя // Освіта і управління. – 2006. – №2. – С.20-27.
3. Вулканова В МО – форма роботи з педагогічними кадрами / Директор школи. – 2008. – №4. – С.64-94.
4. Вчитель: Самооцінювання /упоряд. Н. Мурашко. – К., 2007. – 128с.
5. Планування методичної роботи /упоряд. М. Голубченко. – К., 2008. – 128с.
6. Гришина Т.В. освітня технологія як професійний пріоритет учителя // Управління школою. – Харків: основа, 2003
7. Гузова Л.П. Развитие профессиональной культуры учителя – фактор успешной работы // Методист. – 2005. – №2. – С.34-37.
8. Довгопол І. Професійна компетентність педагога: методика комплексного дослідження. – Сімферополь, 2006. – 70с.
9. Данилова Г.С. Оцінювання рівня професіоналізму методиста системи післядипломної освіти на основі кваліметричного підходу // Освіта і управління. – 2002. – Т.5. – №2. – С.187-198

10. Діагностика праці вчителя. /Відкритий урок: розробки, технології, досвід. – 2007. – жовтень. – С.64-70.
11. Інформаційний дайджест / інформаційно-аналітичні матеріали моніторингової діяльності закладів освіти Харківського району у 2008-2009 навчальний рік/. –Х., 2009. – 300с.
12. Квадріціус Л.В. Професійна самоосвіта вчителя // Управління школою. – 2006. – №13. – С.35-38.
13. Коляда Т. Профкомпетентність учителя середньої школи // Директор школи. Україна. – 2006. – №2. – С.69-71.
14. Малієнко Ю., Сорока Л. Система науково-методичної роботи в РМО вчителів історії та правознавства // Освіта і управління. – 2003. – №1. – С.103-107
15. Мармиза О. Стратегія управління: траєкторія успіху. – Х., 2006. – 160с.
16. Немова Н. Управління методичною роботою в школі. – М., 1999. – 176с.
17. Організація роботи шкільних методичних об'єднань вчителів-предметників: Методичні рекомендації. – Х., 2002. – 28с.
18. Покроєва Л.Д. Модернізація змісту та форми роботи обласного інституту післядипломної освіти. – Х.:ХОНМІБО, 2004. – 76с.
19. Підласий І. Діагностика та експертиза педагогічних проєктів: Навч. Посіб. – К.: Україна, 1998. –С.210-222
20. Перехейда О. Стимулювання професійної майстерності педагога – важливий чинник управління // Рідна школа. – 2004. – №5. – С.30-32.
21. Стецюк Л.І. Методологічні основи діяльності вчителя // Все для вчителя. – 2005. – №23-24. – С.11-28.
22. Соф'янець Е. Структура професійної компетентності сучасного педагога // Управління освітою. – 2006. – №17. – С.4-5.
23. Стадник О.Л. Створення умов для розвитку творчої особистості вчителів // Все для вчителя. – 2005. – №21-22. – С.30-32.
24. Тевлін Б. Резерви підвищення професійної майстерності вчителів // Завуч (Шкільний світ). – 2004. – №11. – С.3-6.
25. Темченко О. Впровадження інноваційних підходів для підвищення компетентності педагогів // Завуч (Шкільний світ). – 2005. – №13. – С.10 (вкладка).
26. Тимченко О.В. Педагогічні умови формування професійної позиції вчителя // Управління школою. – 2006. – №19-21. – С.35-36.
27. Хлебнікова Т.М. Управління навчальною діяльністю. – Х., 2008. – 175с.



28. Чаус М. Підвищення фахової майстерності вчителів // Завуч (Шкільний світ). – 2004. – №3. – С.1-4 (вкладка).

## 5. Система роботи з молодими педагогами

### *Типові помилки молодих педагогів*

У педагогічному колективі вирішальними є стосунки між педагогом і вихованцями, саме від них значною мірою залежать результати всієї освітньої роботи закладу. У тісному контакті з молодими педагогами працюють досвідчені та мудрі педагоги. Вони передають педагогам-початківцям свої знання, вміння і навички, розвивають їхні професійні здібності, допомагають набутти педагогічної майстерності.

Особливу увагу наставники приділяють запобіганню негативних проявів поведінки молодого педагога: зарозумілості, вередливості, зверхнього ставлення до колег, учнів, батьків, безвідповідальності по відношенню до повсякденних обов'язків – і в той же час підтримують ініціативу і творчий пошук.

<b>Недоліки та помилки</b>	<b>Шляхи подолання</b>
Педагог дуже тихо говорить, окремі слова вимовляє нечітко, учням важко стежити за ходом розповіді	Запитайте, чи чують вас діти, які сидять за останніми партами, готуючись до заняття, кілька разів запишіть пояснення навчального матеріалу на магнітофон, а потім прослухайте на відстані, що дорівнює від столу педагога до останньої парти
Голос у педагога надмірно гучний, гуртківці швидко втомлюються	Постійно змінюйте тональність свого голосу залежно від змісту матеріалу та видів навчальної діяльності
Педагог говорить у дуже швидкому темпі, діти не можуть стежити за розвитком його думки, поступово «виключаються» з навчальної роботи	Пам'ятайте, що швидкість мовлення на заняттях не має перевищувати 40-50 слів за хвилину. За допомогою магнітофона час від часу перевіряйте себе вдома. А на занятті вдавайтеся до самоконтролю

<b>Недоліки та помилки</b>	<b>Шляхи подолання</b>
Педагог частенько вживає так звані слова-паразити «е-е-е», «так-от» тощо	Під час самоаналізу чітко виділіть найчастіше вживані слова-паразити. Удома підготуйте невеличкий плакат з написом: «Не вживати слів: «так-от, е-е-е, ну». Непомітно для гуртківців кладіть його перед собою. Згодом потреба в ньому відпаде
Пояснюючи навчальний матеріал, педагог спрямовує погляд на стіни, поверх голів або у вікно	Намагайтеся тримати в полі свого зору всіх гуртківців, непомітно переводячи погляд з одного на іншого; намагайтеся по їхніх очах визначити, як вони сприймають зміст вашої розповіді
Розмішуючи таблиці або картки на дошці, педагог затуляє частину ілюстративного матеріалу. Коли на дошці треба щось написати, відшукує місце між таблицями	Картки та великі таблиці треба вішати праворуч або ліворуч від дошки на спеціальних планках, залишаючи її вільною для записів. Працюючи з картою або таблицею, користуйтеся указкою, а самі ставайте збоку
Звертаючись до деяких гуртківців, педагог вказує пальцем, додаючи: «Ось ти».	Як слід запам'ятайте прізвище й імена всіх своїх вихованців. Звертаючись до конкретного гуртківця, називайте ім'я або прізвище та ім'я, додаючи «Будь ласка»
Педагог заходить до кабінету через 2-3 хвилини	Заходьте до групи через 1-2 секунди, демонструючи таким чином пунктуальність і ошадливе ставлення до навчального часу.
Оцінюючи якість знань, педагог нечітко формулює запитання	Вузлові запитання для перевірки знань, умінь і навичок ретельно готуйте до заняття, дбайте, щоб вони спонукали гуртківців до роздумів, сприяли активізації мислення
Підчас усної перевірки знань педагог віддає перевагу спілкуванню лише з одним-двома гуртківцями, не контролюючи діяльність інших	Постійно привчайтесь розподіляти увагу. Це дасть вам змогу уважно слухати відповіді вихованців, водночас контролюючи тих, хто виконує завдання біля дошки, бачити всіх гуртківців. Якщо відчуваєте труднощі, використовуйте спеціальні вправи

<b>Недоліки та помилки</b>	<b>Шляхи подолання</b>
Гуртківець запізнився на кілька хвилин. Педагог припиняє навчальну роботу та з'ясовує причини затримки, вдається до моралізування	Мімікою висловіть своє невдоволення гуртківцем і, не припиняючи роботи, жестом запропонуйте йому сісти за парту. Лише після заняття можете з'ясувати причини запізнення і зробити відповідне зауваження
Вихованець відповідає на поставлене запитання, а педагог у цей час говорить з іншим гуртківцем, порпається у своїх паперах або байдуже дивиться вікно	Виявляйте цілеспрямовану увагу до учня та щирий інтерес до змісту його відповіді, так, ніби ви чуєте це вперше
Після привітання гуртківці, сівши на своє місце, продовжують гомоніти, а педагог, намагаючись перекрити гамір, починає щось розповідати	Привітавшись, зосередьте свою увагу на вихованцях, помовчіть, поки в групі не настане тиша. Лише після цього запропонуйте їм сісти й одразу залучіть до конкретної діяльності
Педагог допускає мовні огріхи: русизми, неправильні наголоси	Готуючись до заняття, перевіряйте за допомогою словника правильність вживання тих або інших мовних форм, на полях свого робочого зошита записуйте найскладніші слова, проставляйте наголоси, робіть підкреслення червоним чорнилом, тренуйтеся удома у вимові окремих слів, виразів
Педагог використовує складні наукові терміни, запозичені з іноземних мов, незрозумілі слова	Уникайте насичення мови іноземними словами, складними науковими термінами. Завжди намагайтеся відшукати рівнозначне слово чи вираз рідною мовою. У тих випадках, коли певний термін або слово не має точного відповідника в рідній мові, зупиніться на поясненні етимології цього слова, запишіть його на дошці, а учні нехай зафіксують у своїх словниках або робочих зошитах

<b>Недоліки та помилки</b>	<b>Шляхи подолання</b>
Педагог перериває свою розповідь час від часу, щоб зробити зауваження дітям, підвищуючи голос, говорить із роздратуванням	Намагайтеся не розривати логічної канви своєї розповіді/ Якщо хтось порушує дисципліну, зробіть паузу та зосередьте увагу на конкретному вихованцеві. Можна підійти до нього і тихенько попросити не заважати
Під час пояснення навчального матеріалу педагог перебуває в одній позі (стоїть біля стільця, міцно стиснувши руки на його спинці, або перед дошкою, нервово перебираючи пальцями)	Уникайте статичної пози. Використовуйте наочні посібники, технічні засоби навчання. Постійно тренуйтеся, щоб подолати нервову напруженість
Під час самостійної роботи дітей педагог на перші ж прохання про допомогу «бігає» по групі, вистукуючи підборами, або намагається ходити навшпиньки	Привчайте дітей до самостійного виконання завдань. Подбайте про взуття, яке б не стукотіло й не привертало до себе уваги. По групі ходіть поважно, впевнено
Педагог пише на дошці нерозбірливо, спотворюючи букви. Витирає лише частину дошки. Залишає на іншій уривки попередніх записів	Перш ніж писати на дошці, слід повністю стерти непотрібне. Відновіть уміння чітко, правильно писати літери
Під час пояснення нового матеріалу окремі вихованці починають розмовляти, до них приєднуються інші. Але педагог продовжує розповідь	Намагайтеся помічати найменші порушення поведінки окремими вихованцями, не даючи можливості долучитися до цього процесу іншим. Зробіть паузу, уважно подивіться на недисциплінованих дітей, висловіть мімікою й жестом своє незадоволення. Аналізуйте зміст і методи роботи: якщо гуртківці втратили інтерес до вашої розповіді, треба шукати інші засоби викладу матеріалу
На занятті педагог аналізує негативні дії, вчинки або конфлікти дітей, що призводить до марнування часу та нервового збудження вихованців	Намагайтеся нейтралізувати негативні дії вихованців засобом «підміни», тобто негайно переключивши їхню увагу на іншу діяльність, насамперед навчальну. Конфлікти аналізуйте за межами заняття

<b>Недоліки та помилки</b>	<b>Шляхи подолання</b>
Гуртківець не хоче працювати на занятті, всіляко демонструючи це. Викладач будь-що намагається залучити його до навчальної роботи, вдаючись навіть до авторитарних засобів впливу	Не варто бурхливо реагувати на таку поведінку вихованця. Краще залишити його в спокої. Якщо всі діти активно виконують конкретне завдання, недисциплінований вихованець може вгамуватися і також долучитися до роботи
Педагог, вислухавши відповідь дитини, оцінює її, не аргументуючи.	Намагайтеся завжди аналізувати відповіді, підкреслюючи позитивне й указуючи на помилки. Можна спонукати вихованця до самоаналізу
Педагог оцінює дитину, виходячи з особистого ставлення до неї	Будьте об'єктивні в оцінюванні знань – не виявляйте власних симпатій чи антипатій. Це призводить до втрати педагогом авторитету
Наприкінці, I-Половини року прагнучи мати добрий показник успішності гуртківців педагог іноді ліберально ставиться до підсумкового оцінювання	Завжди будьте об'єктивні. Якщо хтось не згоден з потенційним підсумковим балом, можна встановивши коло навчальних завдань для опрацювання з певних розділів, у присутності всіх гуртківців(або навіть батьків) ретельно перевірити рівень знань, умінь, навичок й об'єктивно їх оцінити, не допускаючи найменшої прискіпливості
Педагог надмірно балакучий, повідомляє забагато інформації, хоче вразити ерудицією	Уникайте балакучості та показного демонстрування ерудованості, оскільки це відвертає увагу вихованців від головного – засвоєння теми заняття. Зважайте на конкретні розумові можливості дітей
Педагог намагається перевірити, як гуртківці зрозуміли навчальний матеріал, з'ясовуючи, у кого з них і які виникли запитання	Необхідно з'ясувати ступінь усвідомлення суті вивченого, запропонувавши вихованцям проблемне завдання
Педагог викликає певну дитину, а потім ставить йому запитання	Запитання треба ставити всім дітям, а потім пропонувати певному гуртківцю відповісти на нього

<b>Недоліки та помилки</b>	<b>Шляхи подолання</b>
Під час пояснення нового матеріалу чи інструктажу гуртківців педагог тримає руки в кишенях, крутить у руках ключі, подзенькує дрібними грошима, сідає на підвіконня чи на край стола, «грається» окулярами, гудзиками, краваткою чи кучерями, часто поправляє зачіску, підкручує вуса	Намагайтеся позбутися таких звичок. Можна записати на аркуші паперу, повісити вдома над робочим столом нагадування: «Я повинен позбутися цих звичок!»
Педагог виявляє нерішучість, бажання уникнути, обійти складні моменти у спілкуванні з учнями	Пам'ятайте й розумійте: ніхто не розв'яже за вас педагогічні завдання. Активно й наполегливо долайте труднощі, які виникають у процесі спілкування зі вихованцями
Усі проблеми, зокрема особисті, що постають перед окремими дітьми, педагог намагається вирішувати у присутності всіх дітей	Є питання, які можна обговорювати лише віч-на-віч
Педагог виявляє надмірну суворість	Потрібна і суворість, звичайно, у розумних межах. Але головною зброєю має бути здоровий гумор
Педагог зосереджує увагу на помилках гуртківців дорікає їм, що часто стає причиною негативного ставлення до нього вихованців	Насамперед відзначайте успіхи (навіть найменші) в навчанні кожного гуртківця, заохочуйте за старанність, усіляко формуйте у вихованців віру у власні сили та можливості
Педагог виявляє дріб'язкову прискіпливість, часто погрожує вихованцям: «Я вам покажу!», «Стань у куток», «Замовчи, бо підеш до директора» тощо	Жодний педагог, дотримуючись авторитарно-командного стилю взаємин, ще не зміг досягти вагомих успіхів у освітній роботі. Спілкування має будуватися за принципом: «Більше поваги до особистості й водночас більше вимогливості до неї»

<b>Недоліки та помилки</b>	<b>Шляхи подолання</b>
За найменшого порушення дисципліни педагог залякує дитину, що поговорить з батьками вважаючи, що це змусить батьків займатися вихованням своєї дитини	Рішуче відмовтеся від цього. Таким чином ви формуєте у вихованця негативне ставлення до себе. Неодмінно говоріть подяку батькам за навчальні успіхи їхньої дитини, дисциплінованість, старанність, доброту тощо
Розпочавши виконання самостійних завдань, вихованці запитують викладача про порядок дій, способи роботи	Перш ніж залучити гуртківців до самостійної роботи, необхідно озброїти їх раціональними способами дій, виходячи зі змісту завдання, допомогти зорієнтуватися щодо послідовності навчальних операцій
Під час самостійної діяльності частина дітей під час виникнення найменших труднощів звертається до педагога за допомогою, яку той поспішає надати	Не варто квапитися з допомогою, коли йдеться про дріб'язкові речі. Адже це не сприяє розвитку розумових здібностей і можливостей, формуванню вмінь самостійної навчальної діяльності. Хай вихованці привчаються власними зусиллями долати труднощі
Пояснюючи навчальний матеріал, педагог робить записи на дошці, при цьому затуляючи їх собою	Потрібно намагатися стояти праворуч від дошки, а також час від часу відступати, щоб гуртківці могли добре бачити написане на ній

### *Організація наставництва*

Пам'ятка наставникові.

1. Разом з педагогом-початківцем ґрунтовно проаналізуйте навчальні програми та пояснювальні записки до них.

2. Розкажіть, як скласти тематичний план, зверніть особливу увагу на підбір матеріалів для систематичного повторення, практичних робіт, екскурсій.

3. Допоможіть підготуватися до занять, особливо перших, а також першої зустрічі з гуртківцями. Найважчі теми розробляйте разом. У своєму кабінеті намагайтеся вивчати матеріал з випередженням на 2-3 заняття для того, щоб мо-

лодій педагог мав змогу вдосконалюватися в методиці розкриття складних тем.

4. Разом готуйте і підбирайте дидактичний матеріал, наочність, тексти задач, вправ.

5. Відвідайте заняття молодого педагога з наступним ретельним аналізом, запрошуйте його на свої заняття, спільно їх обговорюйте.

6. Допомагайте в підборі та систематизації методичної літератури для самоосвіти.

7. Розповідайте про свій досвід без повчання, а шляхом доброзичливого показу зразків роботи.

8. Допомагайте вчасно, терпляче, наполегливо. Ніколи не забувайте відзначити позитивне в роботі.

9. Привчайте не копіювати, не сподіватися на готові розробки, формувати власний педагогічний стиль.

Поради досвідчених колег молодому педагогу

1. Перед заняттям перевірте, чи все потрібне на місці, чи немає непотрібних предметів у кабінеті.

2. Раціонально використовуйте кожну хвилину заняття.

3. Не витрачайте багато часу для перевірки завдання. Використовуйте різні форми перевірки. Вводьте систему взаємоперевірки.

4. Поясніть учням мету, завдання заняття.

5. Коли пояснюєте новий матеріал намагайтеся вичленити проблеми, пропонуйте вихованцям вирішувати їх самостійно.

6. Не спішіть виправляти помилку вихованця, краще, якщо її виправлять гуртківці.

7. Намагайтеся організувати самостійну роботу вихованців на занятті – пропонуйте більше ігрових розвиваючих технологій.

8. На занятті кожен гуртківець має бути на виду, до кожного шукайте індивідуальний підхід.



9. Під час використання технічних засобів навчання, комп'ютерної техніки, наочності не марнуйте час, намагайтесь використовувати засоби навчання ефективно.

10. Під час організації самостійної роботи, усних відповідей не квапте своїх вихованців.

11. Використовуйте всі наявні можливості для реалізації принципів пізнавального навчання.

12. Звертайте увагу на виховні аспекти заняття: працелюбність, бережливість, зібраність.

13. Завдання потрібно давати з поясненням. . Обов'язково проводьте фізкультхвилинки в середині заняття.

14. Пам'ятайте: кожне заняття не повинно бути схожим на попереднє.

Зміст і форми роботи наставника зі стажистом

1. Складання індивідуального плану роботи стажиста з урахуванням його потреб і можливостей.

2. Взаємовідвідування занять і позашкільних заходів з їх подальшим обговоренням.

3. Спільні відвідування занять досвідчених колег та їх ретельний аналіз.

4. Попереднє відвідування стажистом занять, які проводить наставник.

5. Спільне зі стажистом складання календарно-тематичних планів, конспектів занять.

6. Допомога стажисту в розробці занять, виховних заходів.

7. Надання стажисту рекомендацій щодо самоосвіти.

8. Ознайомлення стажиста з науково-методичною літературою.

9. Обговорення новинок педагогічної літератури, творчих здобутків інших педагогів.

10. Допомога в роботі з «важкими» дітьми та їхніми сім'ями.

11. Залучення стажистів до методичної, громадської роботи.

## Становлення молодого педагога

Під час першої ж бесіди з директором і заступником директора попросіть їх розповісти про позашкільний колектив взагалі. При цьому поцікавтесь, із досвідом кого зі співробітників вам варто було б як молодому педагогові ознайомитися в першу чергу. Якщо в Центрі є методичний кабінет, то перегляд зібраних там матеріалів значною мірою допоможе вам скласти думку про того чи іншого педагога.

Уважно огляньте навчальні кабінети, їх оформлення: зібраний і систематизований там дидактичний матеріал зазвичай відображає стиль роботи того чи іншого педагога. У перші місяці перебування в центрі поставте собі за мету відвідати заняття більшості педагогів. Адже кожен із них найповніше виявляє себе як особистість у безпосередній діяльності на занятті. Постійно розвивайте свою педагогічну спостережливість і допитливість. Придивляйтесь, як ваші колеги спілкуються з вихованцями під час перерви, суспільне корисної праці, прогулянок; які в них взаємини з керівництвом закладу, одне з одним, із батьками учнів; про що і як розмовляють між собою педагоги в поза навчальний час тощо. Спостереження за зовнішнім виглядом також може певною мірою поповнити знання про особистість того чи іншого педагога. Якщо трапиться нагода ознайомитися з помешканням вашого колеги, не відмовляйтесь. Стиль, культура оформлення житла, стан садиби значною мірою характеризують людину, насамперед педагога.

### Пам'ятка молодому педагогу

- вивчай можливості кожного майбутнього вихованця, Пам'ятай: без знання стану здоров'я дітей неможливе правильне навчання і виховання їх. Виховання має сприяти зміцненню дитини від хвороб, набутих у попередні роки;
- вступаючи в контакт з дітьми, не варто будувати зверхні відносини з ними. Пам'ятай: навіть малюк у взає-

минах з дорослими якоюсь мірою прагне відстоювати свою незалежність. Від спільних колективних дій педагога й учня залежить успіх справи. Намагайся частіше хвалити, заохочувати вихованців. Вивчай індивідуальні можливості та потреби кожного з них, наполегливо оволодівай методикою педагогічної співпраці. Карай учня лише тоді, коли без цього не можна обійтися;

- частіше усміхайся. Пам'ятай: твоя усмішка при вході до класу свідчить про те, що зустріч з дітьми тобі приємна. Усмішка створює загальний позитивний настрій вихованців.

Плануючи свої перші заняття, подумай:

- як учні повинні поводитися на занятті, які звички культурної поведінки для цього потрібно спеціально виховувати і які з уже наявних – лише закріпити? Пам'ятай: якщо педагог не виховує в учнів певної системи корисних звичок, то на їх місці найчастіше виникають звички шкідливі. З перших занять виробляй у вихованців певний стереотип поведінки, формуй позитивні навички;
- які види робіт будуть використані та виконані учнями на занятті, що необхідно зробити для того, щоб завдання розв'язувалися технічно грамотно, яка спеціальна підготовка для цього потрібна? Пам'ятай: більшість різних порушень на занятті відбувається через недостатню завантаженість учнів корисною, цікавою роботою. Особливо важливими є два елементи: чого навчаються вони, виконуючи ті чи інші завдання, та до чого привчаються в процесі цієї діяльності.

Важливе завдання педагога – передбачити ситуації, які виникатимуть на занятті. Пам'ятай: кожен вихованець повинен знати, що ти його вислухаєш.

Пам'ятай: правильно визначити результати навчання учнів, засвоєння ними знань, умінь і навичок.

Без вимог педагога неможлива організація навчальної та суспільно корисної діяльності учнів.

Здебільшого протягом заняття педагог ставить перед своїми вихованцями близько 100 вимог. Вимоги мають бути послідовними. Слід добиватися обов'язкового виконання їх від усього класу, не забуваючи про повагу до особистості учнів.

Наполегливо оволодівай навичками самоаналізу заняття. Однією з важливих умов досягнення педагогічної творчості є вміння глибоко аналізувати весь комплекс як власної педагогічної діяльності, так і своїх колег, оцінювати різноманітні аспекти шкільного життя, здійснювати творчий пошук шляхів у подолання труднощів у спілкуванні. Пам'ятай: ведення щоденника з перших кроків твоєї педагогічної діяльності дасть змогу активізувати внутрішній діалог із самим собою, сприятиме розвитку педагогічної думки – відвертої, самокритичної творчої.

Поради молодим педагогам

Будьте оптимістами! Педагогіка – наука оптимістична, песимістичний лише дилетантизм. Не забувайте найголовнішого: діти – істоти парадоксальні.

Ми самі є причиною всього, що відбувається навколо нас, хоча потім нерідко каємося, що це не те, чого ми хотіли б.

Як спілкуватися з батьками? Так само, як із дітьми. Дорослі – ті самі діти, тільки дуже втомлені.

У стосунках з адміністрацією найоптимальнішою є така тактика: погоджуйтесь абсолютно з усім, що вам радитимуть або наказуватимуть, проте робіть лише те, що вважаєте за потрібне. Не рвітья до високого крісла, адже директора легко звільнити з посади, а педагога – важко.

Пам'ятайте, що вирішальне значення для подальшої педагогічної діяльності має перша поява в класі, перші заняття, перше знайомство з дітьми.

Якщо ви спочатку дасте учням волю, а потім їх притисните – вони вас не любитимуть; якщо, навпаки, спершу притисните, а потім дасте волю – вони вам будуть вдячні.

Умійте відчувати радість від спілкування з дітьми.

Не з'являйтесь без діла вихованцям на очі.

Віддавайте своє тепло, ласку не тим, хто на них напрошуеться, або хто вам більше до вподоби, а тим, кому це найнеобхідніше.

Якщо ви вагаєтеся, як зробити, не поспішайте, краще ретельно обміркуйте свій майбутній крок.

Педагог завжди має бути в доброму настрої.

Не забувайте: виховувати можна навіть тоном, яким ви вітаєтесь.

Намагайтеся за можливості довідатися, якими ваші вихованці були раніше, як вони поводитися, як жили.

Не хвилюйтесь, якщо припустилися помилки. Діти, на відміну від дорослих, завжди її вибачать. Діти дуже поблажливі до дорослих.

Чимало педагогів розвивають бурхливу діяльність, проте забувають думати. Пам'ятайте: думати – ваш головний обов'язок.

Хваліть себе тричі на день: уранці, вдень і ввечері. Застосуйте магічну формулу самопереконавання: «Я досконалий педагог, діти мене слухають, батьки поважають, адміністрація любить». І намагайтеся відповідати їй своїми справами.

Грайтеся з дітьми, веселіться. Сприймайте свою педагогічну діяльність як продовження дитинства.

### **Анкета для стажиста**

1. Заняття кого зі своїх колег ви відвідали?
2. Що вам особливо сподобалось на цих заняттях?
3. Скільки ваших занять відвідав наставник?
4. Яку допомогу ви отримали від наставника?

5. Хто, крім наставника, допомагав вам у підготовці до занять ?
6. Яку методичну літературу ви використовуєте в підготовці до занять ?
7. З якими труднощами ви стикаєтеся під час проведення занять ? Яку, на вашу думку, допомогу слід надавати з метою поліпшення якості роботи?
8. Яких труднощів ви зазнаєте під час використання наявної матеріально-технічної бази? Що, на ваш погляд, потрібно зробити для її вдосконалення?
9. Чи задовольняє вас розклад занять , виховних заходів?:
10. Що слід зробити для поліпшення роботи методичних об'єднань? Чи допомагають вони вам у роботі?
11. Які заходи (засідання педради, методоб'єднання, психолого-педагогічні семінари, ділові, рольові ігри, заняття школи молодого педагога тощо) найбільше вам запам'ятались?
12. Чи задовольняє вас система самоосвіти, підвищення кваліфікації, що склалася в школі?
13. Що, на ваш погляд, слід зробити для збільшення часу на самоосвіту?
14. Що нового ви дізналися за минулий навчальний рік під час відвідування відкритих занять , взаємо-відвідування занять , зокрема, свого наставника?
15. Які методичні прийоми, на вашу думку, ви вдосконалили впродовж року?
16. Яку методичну допомогу ви бажали б отримати від адміністрації, наставника?
17. Що необхідно зробити для поліпшення індивідуальної роботи з учнями?
18. Які заходи для учнів вам найбільше сподобались і були, на вашу думку, найефективнішими?

## Анкета для молодого педагога

1. Чому ви обрали професію педагога (підкресліть, допишіть)?

- Подобається робота з дітьми.
- Підходить режим і характер роботи педагога.
- Вирішальний вплив мала любов до даної спеціальності
- Під впливом бажання здобути вищу освіту.
- Під впливом інших чинників (яких).

2. Чи хотіли б ви перейти на іншу, непедagogічну роботу (підкреслити)?

- Так.
- Ні.
- Не знаю.

3. Чи подобається вам робота в школі (підкреслити)?

- Так.
- Байдуже.
- Ні.

4. Що подобається вам найбільше (підкреслити)?

- Проведення занять .
- Робота з батьками.
- Методична робота.
- Робота з самоосвіти.
- Громадсько-політична діяльність.

5. Чи обрали б ви, якби можна було повернути час назад, ще раз вступ до педагогічного вишу (підкреслити)?

- Так.
- Ні.
- Не знаю.

6. Що викликає у вас найбільше труднощів у роботі (підкреслити)?

- Підготовка до занять .
- Організація навчального процесу.

- Спілкування з учнями, батьками, колегами, адміністрацією.
  - Підготовка до виховної роботи.
  - Проведення виховних заходів.
  - Аналіз своєї діяльності.
7. Як ви оцінюєте свою підготовку до педагогічної роботи (підкреслити)?
- Фахову: цілком задоволений, задоволений, незадоволений.
  - З методики викладання: цілком задоволений, задоволений, незадоволений.
  - З організації спілкування: цілком задоволений, задоволений, незадоволений.
  - Із самоосвіти: цілком задоволений, задоволений, незадоволений.
  - З уміння організувати свою працю: цілком задоволений, задоволений, незадоволений.
8. Як ви ставитесь до обраної спеціальності (підкреслити)!
- Задоволений цілком.
  - Більше не подобається, ніж подобається.
  - Байдуже.
  - Більше подобається, ніж не подобається.
  - Зовсім не подобається.
  - Не можу визначити.
9. Чи відчуваєте ви потребу в контактах з викладачами інституту (підкреслити, дописати)?
- Так (з яких питань).
  - Ні.
  - Не впевнений.
10. Як було організовано ваше стажування (підкреслити)?
- Добре.
  - Задовільно.
  - Незадовільно.



11. У чому полягало це стажування (підкреслити)?

- Був інтенсивний план стажування.
- Був виділений педагог-наставник.
- Добре організована робота з наставником.
- Цією роботою цікавиться адміністрація.

### **Рекомендації молодому педагогові в підготовці до заняття**

1. Вчитайся у розділ програми, який потрібно вивчити на даному занятті, а в деяких випадках – і пояснювальну записку до програми.
2. Вивчи матеріал цього розділу, питання, теми.
3. Сформуль задум заняття, дай відповідь на запитання, чого б ти хотів досягти в результаті його проведення, сформулюй мету заняття (навчальну, розвивальну, виховну).
4. Уяви колектив даного класу, уявно намалюй конкретних учнів. Уяви психологію цих учнів, використовуючи мистецтво педагогічного перевтілення, намагайся накреслити їхні дії на шляху до досягнення мети.
5. Вибери з усього арсеналу методичних прийомів найоптимальніші для даного матеріалу та для даних учнів.
6. Зістав обрані прийоми зі своїми можливостями, змодельюй свої дії на даному занятті.
7. Продумай структуру заняття і зафіксуй усе знайдене в плані-конспекті.
8. Підготуй наочні та навчальні посібники, не забудь підготувати та перевірити справність ТЗН, комп'ютерної техніки.
9. Повтори подумки або вголос ключові елементи плану, продумай непередбачені обставини, знайди та зафіксуй запасні варіанти.
10. Спитай себе: «Ти готовий до заняття?»

## **Критерії ефективності сучасного заняття**

1. Раціональне використання кожної хвилини заняття.
2. Свідома робоча дисципліна на кожному занятті.
3. Гнучка неформальна система контролю навчальних досягнень учнів, яка пронизує всі етапи заняття.
4. Оптимальний вибір організаційних форм і методів навчання.
5. Правильна організація самостійної роботи учнів.
6. Організація внутрішньої мотивації навчання.
7. Розвиток пізнавальних здібностей учнів.
8. Формування творчої особистості.
9. Реалізація триєдиної мети заняття.
10. Високий емоційний рівень заняття.
11. Висока результативність заняття.

## **Характеристика діяльності педагога на занятті**

### **Початок заняття**

1. Як педагог починає заняття?
2. Як створює робочий настрій?
3. Як ставить мету заняття і чи вміє зацікавити учнів?
4. На скільки педагог підготувався до заняття?

### **Проведення заняття**

1. Чи виділяє педагог ключові моменти під час пояснення матеріалу?
2. Чи вміє підтримувати інтерес до нового матеріалу?
3. Чи зрозумілі гуртківцям пояснення педагога?
4. Чи відповідає мова пояснення віковій гуртківця?
5. Чи вдається до різноманітних методів навчання?
6. Чи використовує педагог наочність і на скільки вона органічна та зумовлена?
7. Чи вміє вдало переходити від одного виду навчальної діяльності до іншого?
8. Чи відповідають запитання до класу темі заняття?

9. Запитання ставляться до всього класу чи окремих учнів?
10. Як Педагог реагує на відповіді школярів?
11. Чи є у педагога контакт і взаєморозуміння з класом?
12. Чи бачить педагог весь клас у цілому й окремих учнів?
13. Як діє педагог у разі поганої поведінки учнів?
14. Яким було закінчення заняття?

### **Основні функції навчання**

#### ***Освітні завдання заняття***

Забезпечити засвоєння (повторення, закріплення, застосування) понять, теорій, законів тощо).

Сформувати (або продовжити формувати) вміння переводити знання в дію (пізнавальну або практичну).

Сформувати (або продовжити формувати) спеціальні вміння (аналізувати картки, працювати зі статичними даними, робити картосхеми).

#### ***Розвиваючі завдання заняття***

- Сформувати вміння порівнювати. Удосконалили, поглибити вміння аналізувати, синтезувати, узагальнювати. Сформувати вміння встановлювати причинно-наслідкові зв'язки.
- Сформувати вміння планувати, передбачати, прогнозувати.
- Розвивати системність мислення.
- Розвивати уяву, спостережливість.
- Розвивати пам'ять (мимовільну, довільну, образну, смислову).
- Сформувати вміння класифікувати, систематизувати.
- Сформувати вміння виділяти головне в прочитаному, складати план прочитаного.
- Сформулювати культуру розумової праці.

#### ***Виховні завдання заняття***

- Формування основних світоглядних ідей, вивчення життя та праць учених, документів.
- Профорієнтація школярів.
- Виховання людяності, активної позиції в навчанні та житті.
- Вироблення гігієнічних навичок.

### **Самоаналіз заняття**

1. Якими принципами навчання, вимогами до нових програм керувались при підготовці я до заняття?
2. Які джерела використали при підготовці до заняття?
3. Яку роль відводите даному заняття в системі занять ?
4. Що було основним у змісті заняття?
5. Які методи та прийоми вибрали? Чи вдалося реалізувати поставлене завдання?
6. Яким був тип заняття? Яка його структура?
7. Яка була мотивація процесу навчання на різних етапах заняття?
8. Як збулися ваші прогнози щодо результативності заняття?
9. Які труднощі виникли в усього класу й окремих учнів? Як учні їх подолали?
10. Види діяльності учнів на занятті. Ступінь самостійної та розумової активності учнів. Чи велась диференційована робота зі слабо встигаючими учнями та сильнішими?
11. Які наочні посібники і ТЗН ви застосовували? Доцільність їх використання.
12. Зробіть підсумок заняття. Оцініть його результативність, реалізацію освітніх, виховних і розвиваючих завдань занять. Чи відповідають досягнуті результати заняття реальним навчальним можливостям учнів?
13. Які з поставлених завдань вам не вдалося реалізувати? Чому? Які ви бачите шляхи усунення недоліків?

## **Програма творчого звіту педагогів-початківців**

1. Проведення педагогами-початківцями відкритих занять і виховних заходів та їх обговорення.
2. Виставка методичних і дидактичних матеріалів, розроблених педагогами-початківцями.
  - Реферати з питань теорії навчання, психології, теорії та методики виховання.
  - Доповіді, повідомлення з питань методики викладання.
  - Конспекти занять різних типів та інших форм організації навчальних занять.
  - Плани роботи гуртків.
  - Конспекти виховних заходів.
  - Плани самоосвіти, роботи кабінетів, гуртків.
  - Дидактичні матеріали та наочність, створені власноруч.
1. Огляд кабінетів педагогів-початківців.
2. «Круглий стіл» з адміністрацією з питань адаптації молодих фахівців у педколективі.

## **Помилки, які може допустити в роботі молодий педагог**

### ***Взаємовідносини з гуртківцями***

1. Прояв неуваги до обдарованих дітей.
2. Прояв уваги до слабо встигаючих дітей.
3. Висунення непосильних вимог до учнів.
4. Необдуманість рішень, які приймаються по відношенню до недисциплінованих учнів.
5. Невимогливість до учнів у прагненні завоювати «дешевий» авторитет.
6. Прояви фактів грубого ставлення до учнів.
7. Прагнення встановити контакт і взаєморозуміння шляхом скорочення відстані «педагог – гуртківець».
8. Невпевненість у собі, в правильності своєї поведінки в тих чи інших випадках.

9. Незнання дитячої психології, нерозуміння причин того чи іншого вчинку учнів.

10. Невиконання даних учням обіцянок.

11. Невиправдана апеляція через дрібниці до керівництва закладу.

12. Зайва причепливість, надмірна суворість по відношенню до дітей.

13. Скарги на дітей батькам, вихователям, педагогам, дирекції.

### ***Взаємовідносини з педагогами***

1. Неповага до досвіду та мудрості старших.

2. Безтактність у поводженні зі старшими.

3. Прагнення відособитися, щоб не брати участь у житті колективу.

4. Неповага до традицій колективу, що склались.

5. Невдячність за допомогу, яку надає педагог.

6. Несхвальне обговорення педагогів позаочі або разом з дітьми.

### ***Взаємовідносини молодих педагогів між собою***

1. Необ'єктивна оцінка результатів роботи своїх товаришів.

2. Відсутність критичного ставлення до поведінки своїх товаришів.

3. Невимогливість один до одного.

4. Невміння змінити відносини, які склалися в студентському житті (замість «ви» – «ти», замість Микола Анатолійович – Коля).

### **Недостатній рівень вихованості та загальної культури молодого педагога**

1. Прагнення перекласти доручену справу на іншого.

2. Невиконання прямих обов'язків.

3. Відсутність ініціативи й творчого начала в роботі.

4. Недисциплінованість.

5. Порушення норм і правил етикету.

### ***Недостатня загальна підготовка молодого спеціаліста до самостійної роботи***

1. Недостатні знання методики викладання.
2. Невміння управляти своїм станом.
3. Відсутність навичок спілкування.
4. Невідпрацьована дикція, жести, міміка, рухи.
5. Невміння правильно діяти в різних ситуаціях.
6. Повільна реакція, розсіяність на занятті.
7. М'язові затиски, скованість.

### ***Переоцінка молодим педагогом своїх сил і можливостей***

1. Самовпевненість і зверхність, які виражаються в неприйнятті порад.
2. Формальне ставлення до виконання своїх обов'язків.
3. Категоричність суджень.

### **Орієнтовна схема аналізу заняття молодим педагогом**

1. Кабінет.
2. Тема заняття.
3. Мета заняття.
4. Тип, вид заняття
5. Чи відповідали зміст заняття, методи навчання, форми організації діяльності гуртківців меті заняття?
6. Які методи та прийоми навчання використав педагог на занятті?
7. Які дидактичні завдання простежені на окремих етапах заняття, чи пов'язані вони із загальною метою заняття?
8. Які форми роботи з гуртківцям використав педагог на занятті?
9. Чи спостерігалася на занятті індивідуалізація або диференціація навчання? У чому вони виявилися?
10. Чи побачили ви на занятті прийоми, які б допомагали гуртківцю самому здобувати знання, чи використано на занятті алгоритми, пам'ятки, схеми, опорні конспекти?

11. Чи використовував педагог на занятті інноваційні педагогічні технології?

12. Чи було підбито підсумок заняття? Як?

13. Що нового для себе ви взяли з заняття? Чим збагатився ваш методичний багаж?

14. Що ви порадили педагогу для вдосконалення заняття?

### **Як подолати страх перед заняттям**

1. Я ґрунтовно підготувався до заняття.

2. Я спокійний.

3. Настрій у мене хороший, бадьорий.

4. Я продумав усі компоненти заняття.

5. Я добре знаю всіх гуртківців, вони дисципліновані, уважні, з повагою ставляться до мене.

6. Я підібрав цікавий матеріал і зможу зацікавити гуртківців.

7. Мені легко з гуртківцями.

8. Я цілком володію собою.

### **Уміння заходити до кабінету(групи)**

1. Завчасно з'ясуйте, у якому кабінеті відповідно до розкладу ви маєте проводити заняття, особливо коли це пов'язано із замінами занять.

2. У кожному кабінеті (групі) виберіть собі помічників, які під вашим керівництвом готували б до занять, необхідне навчальне приладдя.

3. Під час перерви підберіть усі матеріали, потрібні вам для конкретного заняття, компактно складіть їх.

4. Почекайте, пару хвилин дайте змогу всім дітям зайти до кабінету

5. Зайшовши до кабінету, не забудьте привітатись.

### **Вимоги до сучасного заняття**

1. Нестандартні форми проведення заняття та заходи, які сприяють їх упровадженню.

2. Науковий рівень викладання.



3. Вибір учителем найефективніших методів і форм роботи.
4. Розвиток пізнавальних інтересів гуртківців.
5. Озброєння гуртківців прийомами самостійної роботи, формування навичок самоконтролю.
6. Урахування принципів диференціації та індивідуалізації.
7. Наявність зворотного зв'язку між педагогом і гуртківцем
8. Об'єктивність оцінювання.
9. Результативність заняття (ступінь досягнення мети, якість знань і рівень оволодіння вміннями та навичками, позитивні зміни в розвитку й вихованні учнів).

### ЛІТЕРАТУРА

- 1 Ковтун Т. Організація роботи з молодими вчителями [Текст]/Т. Ковтун // Завуч. – 2004. – № 11. – С. 10-12.
- 2 Ковалевські І. Орієнтовний план роботи школи молодого вчителя [Текст] / І. Ковалевська // Завуч. – 2004. – Л<sup>о</sup> 28. – С. 9-Ю.
- 3 Євссєва О. До питання конкретизації змісту вищої освіти студента педагогічного ВНЗ [Текст] / О. Євссєва // Освіта і управління. – 2003. – Т. 6. – № 4. – С. 130-131.
- 4 Бондар В.І. Теорія і технологія управління процесом навчання в школі [Текст] / В. І. Бондар. – К. : Школяр, 2000.
- 5 Гадацький М. В. Організація навчального процесу в сучасній школі [Текст] / М. В. Гадецький. – Х. : Ранок, 2004.
- 6 Григора В.В. Управління навчальним закладом [Текст] / В. В. Григораш. – Х. : Ранок, 2004.
- 7 Даниленко Л. І. Ефективність управління загальноосвітньою школою [Текст] / Л. І. Даниленко, Н. М. Островерхова. – К. : Школяр, 1998.
- 8 Наука управління загальноосвітнім навчальним закладом [Текст] / Т.М. Десятов, О.М. Кобернік, Б.Л. Тевлін, Н.М. Чепурна. – Х. : Основа, 2004.
- 9 Каи-Калик В.А. Педагогическое творчество [Текст] / В. А. Кан-Калик, Н.Д. Никануров. – М., 1990.
- 10 Селевко Г.К. Современные образовательные технологии [Текст] : учеб. пособ. / Г.К. Селевко. – М. : Народное образование, 1998.
- 11 Хриков С. Внутрішкільний контроль [Текст] / С. Хриков // Рідна школа. – 1996. – № 5-6.

- 12 Шакуров Р.Х. Социально-психологические основы управления: руководитель и педагогический коллектив [Текст] / Р. Х. Шакуров. – М. : Просвещение, 1990.
- 13 Протасова Н.Г. Гуманізація післядипломної освіти педагогів [Текст] / Н.Г. Протасова. – К. : Держ. акад. керівн. кадрів, 1998. – 151 с.
1. Післядипломна педагогічна освіта України: сучасність і перспективи розвитку [Текст] : наук.-метод, посіб. / За заг. ред. В. В. Олійника, Л. І. Даниленко. – К. : Міленіум, 2005. – 230 с.
2. Симонов В.П. Диагностика личности и профессионального мастерства преподавателя [Текст] : учеб. пособ. / В. П. Симонов. – М. : Между-народная педагогическая академия, 1995. – 192 с.
3. В помощь молодому педагогу [Текст] : метод, пособие / Сост. В.Л. Залепа. – Симферополь, 2003. – 112 с.

## **6. Курсова підготовка педагогічних працівників закладів позашкільної освіти**

(з досвіду роботи кафедри методики позакласної та позашкільної роботи Національного еколого-натуралістичного центру МОН України)

З метою часткового розв'язання проблем із підвищення фахового рівня педагогів закладів позашкільної освіти у 2015 р. спільними зусиллями Національного еколого-натуралістичного центру учнівської молоді та науковців НАПН України створено «Науково-дослідний віртуальний інститут позашкільної освіти». Діяльність Інституту здійснюється за такими напрямками: упровадження науково-методичних розробок інноваційного змісту в галузі позашкільної освіти і виховання; створення WEB-середовища дистанційної післядипломної педагогічної освіти, банку програмно-педагогічних засобів для використання комп'ютерної техніки в навчальному процесі; забезпечення участі педагогічних працівників в Інтернет-конкурсах, Інтернет-конференціях, Інтернет-проектах, віртуальних методичних семінарах; координація науково-методичної та інструктивно-методичної

роботи учених у сфері позашкільної освіти через створення мережевої комунікації суб'єктів фахового простору.

Одним із досягнень НЕНЦ є розробка **Концепції освітньої технології «Виховний консорціум»**. «Виховний консорціум» – це освітня технологія започаткована Національним еколого-натуралістичним центром учнівської молоді Міністерства освіти і науки України, створена для досягнення професійного зростання освітян шляхом реалізації освітніх і наукових інновацій.

Засновником Консорціуму є Національний еколого-натуралістичний центр учнівської молоді Міністерства освіти і науки України в особі директора Вербицького В.В.

Діяльність Консорціуму здійснюється в межах вітчизняного правового поля, відповідно до Конституції України, Законів України «Про наукову та науково-технічну діяльність», «Про освіту», «Про вищу освіту», Господарського кодексу України, Цивільного кодексу України, Податкового кодексу України, інших нормативно-правових актів, що регулюють освітню діяльність.

### **Мета, завдання та напрями діяльності «Виховного консорціуму»**

Метою діяльності Консорціуму є створення освітньо-наукової платформи для популяризації виховних та освітніх інновацій, їх впровадження у педагогічну практику; поширення інноваційного педагогічного досвіду для підвищення фахового рівня керівних, науково-педагогічних та педагогічних працівників в системі освіти України.

#### **Завдання «Виховного консорціуму»**

- надання послуг стосовно сучасних теоретико-методологічних основ і методико-технологічних засобів вирішення виховних проблем позашкільної та загальної середньої освіти;

- популяризація ефективних моделей виховання та педагогічного досвіду їх впровадження у виховний процес.
- Напрями діяльності «Виховного консорціуму»
- інформаційно-консультаційна підтримка модернізації виховного процесу в закладах освіти України;
- організація та проведення лекцій, тренінгів, майстер-класів, шкіл та інших науково-практичних заходів, спрямованих на формування компетентностей у науково-педагогічних та педагогічних працівників в системі освіти України;
- налагодження міжінституційної та міжсекторальної взаємодії для реалізації просвітницької роботи у сфері виховання;

Для досягнення своєї мети, завдань та напрямів діяльності Консорціум має право:

- вільно пропагувати свою мету та розповсюджувати інформацію про свою діяльність;
- оприлюднювати науково-методичні результати своєї діяльності;
- призначати координаторів, відповідальних за поточну участь у роботі Консорціуму та реалізацію його мети;
- залучати для реалізації мети Консорціуму представників закладів вищої освіти, закладів позашкільної освіти, наукових установ, громадських організацій, органів державної влади та місцевого самоврядування, вітчизняних та міжнародних експертів;
- видавати сертифікат встановленого зразка науково-педагогічним та педагогічним працівникам.

Робота по підвищенню кваліфікації педагогічних працівників відбувається на підставі відповідної ліцензії.

## ДОДАТКИ

### Додаток А

#### Тест «Оцінка здатності до саморозвитку, самоосвіти»

1. За що вас цінують ваші друзі?
  - а) відданий і вірний друг
  - б) сильний і готовий у важку хвилину за них постояти
  - в) ерудований, цікавий співрозмовник
2. На основі порівняльної самооцінки виберіть, яка характеристика вам найбільше підходить:
  - а) цілеспрямований
  - б) працьовитий
  - в) чуйний.
3. Як ви ставитеся до ідеї ведення особистого щоденника, до планування своєї роботи на рік, місяць, найближчий тиждень, день:
  - а) думаю, що найчастіше це марна трата часу
  - б) я намагався це робити, але нерегулярно
  - в) позитивно, так як я давно це роблю
4. Що вам найбільше заважає професійно самовдосконалюватися
  - а) немає достатньо часу;
  - б) немає необхідної літератури;
  - в) не завжди вистачає сили волі та наполегливості.
5. Які типові причини ваших помилок і промахів?
  - а) неухажливий
  - б) переоцінюю свої здібності
  - в) точно не знаю
6. На основі порівняльної самооцінки виберіть, яка характеристика вам найбільше підходить :
  - а) наполегливий
  - б) посидючий
  - в) доброзичливий
7. На основі порівняльної самооцінки виберіть, яка характеристика вам найбільше підходить :

- а) рішучий
- б) допитливий
- в) справедливий

8. На основі порівняльної самооцінки виберіть, яка характеристика вам найбільше підходить :

- а) генератор ідей
- б) критик
- в) організатор

9. На основі порівняльної самооцінки виберіть, які якості у вас розвинені більшою мірою

- а) сила волі
- б) пам'ять
- в) обов'язковість

10. Що найчастіше ви робите, коли у вас з'являється вільний час?

- а) Займаюся улюбленою справою, у мене є хобі;
- б) читаю художню літературу;
- в) проводжу час з друзями або в колі сім'ї.

11. Яка з наведених нижче сфер для вас останнім часом представляє пізнавальний інтерес?

- а) наукова фантастика
- б) релігія
- в) психологія

12. Ким би ви могли себе максимально реалізувати?

- а) спортсменом
- б) вченим
- в) художником

13. Яким найчастіше за все вважають педагога ?

- а) працьовитим
- б) кмітливим
- в) дисциплінованим

14. Який з трьох принципів вам ближче всього і ви дотримуетесь його найчастіше?

- а) Живи і насолоджуйся життям

- б) жити , щоб більше знати і вміти
- в) життя прожити – не поле перейти

15. Хто ближче всього до вашого ідеалу ?

- а) людина здорова, сильна духом
- б) людина, багато знає і вміє
- в) людина, незалежна і впевнена у собі

16. Чи вдасться вам у житті домогтися того, про що ви мрієте в професійному і особистому плані

- а) думаю, що так
- б) швидше за все, так
- в) як пощастить

17. Які фільми вам найбільше подобаються ?

- а) пригодницько – романтичні
- б) комедійно-розважальні
- в) філософські

18. Уявіть собі, що ви заробили мільярд. Куди б ви віддали перевагу його витратити ?

а) Подорожував б і подивився світ

б) поїхав би вчитися за кордон або вклав гроші в улюблену справу

в) купив би котедж з басейном, меблі, шикарну машину і жив би в своє задоволення.

Ваші відповіді на питання тесту оцінюються наступним чином:

- |          |      |      |
|----------|------|------|
| 1. а) 2  | б) 1 | в) 3 |
| 2. а) 2  | б) 3 | в) 1 |
| 3. а) 3  | б) 2 | в) 1 |
| 4. а) 1  | б) 2 | в) 3 |
| 5. а) 1  | б) 2 | в) 3 |
| 6. а) 1  | б) 3 | в) 2 |
| 7. а) 3  | б) 2 | в) 1 |
| 8. а) 3  | б) 2 | в) 1 |
| 9. а) 2  | б) 3 | в) 1 |
| 10. а) 1 | б) 3 | в) 2 |

11. а) 3      б) 2      в) 1  
12. а) 1      б) 3      в) 2  
13. а) 2      б) 3      в) 1  
14. а) 3      б) 2      в) 1  
15. а) 3      б) 2      в) 1  
16. а) 2      б) 1      в) 3  
17. а) 2      б) 3      в) 1  
18. а) 2      б) 3      в) 1

Сумарне число балів :

- 1)18-25 2)26-28 3)29-31 4)32-34 5)35-37 6)38-40 7)41-43  
8)44-46 9)47-50 10)51-54

Рівень здібностей до саморозвитку та самоосвіти:

- 1 – дуже низький рівень  
2 – низький  
3 – нижче середнього  
4 – трохи нижче середнього  
5 – середній рівень  
6 – трохи вище середнього  
7 – вище середнього  
8 високий рівень  
9 – дуже високий рівень  
10 – найвищий.



**Діагностична карта педагогічної оцінки та самооцінки  
готовності педагога до саморозвитку «Мотиваційний аспект  
самоосвіти педагога-позашкільника»**

№ п/п	Зміст мотивів	Бали
1	Реалізація своєї потреби в навчанні і в вихованні дітей	0 1 2 3 4 5
2	Підвищення своєї професійної майстерності	0 1 2 3 4 5
3	Оволодіння сучасними педагогічними ідеями та технологіями	0 1 2 3 4 5
4	Досягти поваги своїх колег	0 1 2 3 4 5
5	Досягти поваги з боку вихованців та їх батьків	0 1 2 3 4 5
6	Реалізувати свій творчий потенціал	0 1 2 3 4 5
7	Бажання кар'єрного зростання	0 1 2 3 4 5
8	Запобігання неприємностей від керівництва	0 1 2 3 4 5
9	Не відставати від своїх колег в рівні професіоналізму	0 1 2 3 4 5
10	Отримання інтелектуального задоволення	0 1 2 3 4 5
11	Власні переконання, здорове самолюбство	0 1 2 3 4 5
12	Забезпечення якісної освітньої діяльності	0 1 2 3 4 5
13	Отримати гідну винагороду за свою працю	0 1 2 3 4 5
14	Усвідомлення особистої відповідальності та обов'язку	0 1 2 3 4 5
15	Не маю мотивів займатися самоосвітою	0 1 2 3 4 5

**Анкета, яка спонукає педагогів до самоосвіти**

1. Які книги, статті зі свого фаху Ви прочитали за цей рік?
2. Які матеріали з психології, методики, педагогіки Ви вивчили за цей рік?
3. Якою педагогічною технологією Ви володієте?
4. Які форми самоосвіти, підвищення кваліфікації є для Вас найбільш ефективним?
5. Які заняття потребують найбільшої теоретичної підготовки?
6. У чому Ваша творча вдача?
7. Які матеріали на виставку педагогічних ідей та знахідок Ви підготували за 5 років?
8. Кого із педагогів Ви назвали б майстром-педагогом?
9. Чи використовуєте Ви досвід педагогів нашого закладу?
10. Що не задовольняє вас у роботі?
11. Чи є у Вас проблеми:
  - а) у взаєминах з колегами по роботі
  - б) у спілкуванні з учнями
  - в) у спілкуванні з батьками
12. Які знання Ви б хотіли поповнити:
  - а) шляхом самоосвіти
  - б) у методоб'єднаннях
  - в) на курсах перепідготовки
13. Чи задоволені Ви своєю роботою? Якщо так, то напишіть, що приваблює Вас у роботі керівника гуртка?
14. Що потрібно для покращення Вашої роботи?
15. Якби Вам знову прийшлося вибирати професію, чи обрали б Ви професію педагога?

## Діагностика утруднень та потреб педагогів

№ п/п	Назва діагностуючої позиції	Так	Можливо	Ні
<b>I</b>	<b>Виникають проблеми</b>			
1.	<i>При моделюванні</i>			
A)	<i>Мети:</i>			
	мети і завдань масового заходу, гуртка, дослідницької роботи			
	шляхів мотивації учнів			
B)	<i>Змісту</i>			
	порцій подачі навчального матеріалу			
	структури змісту			
	форми подачі змісту			
B)	<i>Організації</i>			
	відповідності мети, завдань і змісту			
	позитивного спілкування з гуртківцями			
	дисципліни під час занять			
D)	<i>Методики</i>			
	вибір методів ( бесіди, евристичної бесіди, частково пошукового, дослідницького, проєктів)			
	вибір засобів (технічні, наочні, практичні)			
	прийомів:			
	активізації пізнавальної діяльності;			
	активізації розумової діяльності;			
	активізації творчої діяльності			
<b>2</b>	<b><i>При реалізації</i></b>			
A)	<i>Мети:</i>			
	Вибір часового визначення мети і завдань заходу			
	Вибір способу оголошення мети та завдань			
	Співвідношення мети заняття з потребами гуртківців			
B)	<i>В проведенні заняття:</i>			
	Проведення мотивації			
	Знайомство з новим матеріалом:			

	вироблення умінь і навиків			
	підсумкових			
	бінарних			
	інтегрованих			
	комбінованих			
В)	В організації роботи			
	індивідуальної			
	парної			
	само – і взаємоконтролю			
<b>3</b>	<b><i>При рефлексії</i></b>			
А)	У виборі:			
	критеріїв для аналізу діяльності дітей			
	показників для аналізу результатів діяльності гуртківців			
Б)	У проведенні			
	аналізу і самоаналізу			
В)	У визначенні ефективності заходу:			
	ступеня впливу на особистісний розвиток учнів;			
	змісту заходу;			
	організації і форми його проведення .			
<b>II.</b>	<b><i>Є труднощі:</i></b>			
	знання концепцій навчальних програм, освітніх стандартів,			
	норм критеріїв навчальної діяльності дітей; підготовка			
	гуртківців до конкурсів, змагань, фестивалів, виставок;			
	знання психолого-вікових особливостей учнів;			
	знання ефективних методик і прийомів взаємодії з учнями;			
	використання ІКТ.			
<b>III</b>	<b><i>Хочу:</i></b>			
	почути:			
	побачити:			
	вивчити:			
	спробувати:			
<b>IV</b>	<b><i>Можу запропонувати:</i></b>			

**АНКЕТА для вивчення запитів молодих педагогів**

- З якими труднощами ви стикаєтесь у процесі використання навчально-матеріальної бази кабінету?
- Чи задовольняє вас розклад занять , виховних заходів?
- Що можна зробити для підвищення рівня роботи Школи молодого педагога? Чи допомагає вона вам у роботі?
- Які форми роботи Школи вам запам'яталися? Чому?
- Чи задовольняє вас система самоосвіти, підвищення кваліфікації, яка існує в школі?
- Що нового ви дізнались під час відвідування занять свого наставника?
- Які методичні прийоми ви опанували, які вміння вдосконалили протягом року?
- Яку методичну допомогу ви хотіли б одержати від методичного кабінету відділу освіти і закладу?
- Ваші пропозиції щодо роботи на наступний рік.

**АНКЕТА наставника молодого педагога**

Просимо вас поділитися своїми думками про проблеми наставництва. Дайте відповіді на такі запитання:

1. Скільки років працює педагогом ваш стажист? Який він, ваш молодий педагог?

2. Що він знає (підкреслити): теорію, основи психолого-педагогічної науки, основи психолінгвістики, методику викладання.

3. Чи вміє він (необхідне підкреслити):

- правильно будувати заняття: так, ні;
- визначити триєдину мету заняття: так, ні;
- створювати навчально-мовленнєві та проблемні ситуації: так, ні;

- активізувати пізнавальну діяльність учнів: так, ні, яким чином;
  - керувати класом на занятті: так, ні;
  - проводити диференційовану роботу на занятті: так, ні.
  - Які етапи заняття може планувати краще (перерахувати).
4. Чи вміє організовувати роботу з свого напрямку?
  5. Чи вміє аналізувати заняття?
  6. Чого ще не вміє робити ваш стажист (перерахуйте його слабкі сторони самостійно). Причини такої ситуації: небажання працювати; слабка підготовка у ВНЗ; відсутність педагогічних здібностей; безвідповідальність.
  7. У чому ви надали допомогу вашому стажисту? (Перелічіть види роботи з молодими педагогами.)
  8. Що, на вашу думку, є головним у наставництві?
  9. Ваші пропозиції щодо вдосконалення системи наставництва.

**План роботи школи молодого та малодосвідченого педагога**

<b>№</b>	<b>Зміст засідань</b>	<b>Практичні заняття</b>	<b>Дата</b>	<b>Відповідальні</b>
1.	1. Правила оформлення документації. 2. Поурочне планування. 3. Форми організації діяльності вихованців.	1. Оформлення журналів, календарного планування. 2. Конструювання конспекту заняття. 3. Формулювання цілей занять та бачення шляхів їх реалізації.		
2.	1. Вибір оптимального співвідношення методів навчання. 2. Традиційні і нестандартні форми занять. 3. Використання інформаційних технологій.	1. Конструювання нестандартних занять. 2. Самоаналіз заняття. 3. Створення інформаційних технологій.		
3.	Взаємовідвідування занять.	1. Аналіз заняття. 2. Методика роботи з обдарованими дітьми.		
4.	Індивідуальна робота.	1. Консультації з проблемних питань. 2. Профільне навчання.		

**ПОЛОЖЕННЯ**  
**про кредитно-модульну систему неперервного**  
**підвищення кваліфікації педагогічних працівників**  
**закладів позашкільної освіти, педагогів позакласної**  
**та позашкільної роботи на базі кафедри методики**  
**позакласної та позашкільної роботи Національного**  
**еколого-натуралістичного центру МОН України**

**I. Загальні положення**

1.1 Положення розроблено згідно з Конституцією України, Законами України «Про освіту», «Про загальну середню освіту», «Про позашкільну освіту», «Про інноваційну діяльність», Положення про підвищення кваліфікації та стажування педагогічних і науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів, Типове положення про атестацію педагогічних працівників, Концепцією розвитку післядипломної освіти в Україні, іншими актами чинного законодавства з питань освіти, що регламентують питання підвищення кваліфікації педагогічних працівників.

1.2. Систематичне підвищення кваліфікації є безпосереднім службовим обов'язком кожного педагогічного працівника.

1.3. Професійне вдосконалення кадрів носить неперервний характер і здійснюється впродовж усієї трудової діяльності з метою послідовного розширення і оновлення професійних та особистісних компетенцій, підвищення рівня професійної майстерності відповідно до вимог сучасної системи освіти в Україні.

1.4. Неперервне підвищення кваліфікації педагогічних працівників забезпечується шляхом запровадження кредитно-модульної системи професійного вдосконалення у міжатестаційний (курсний та міжкурсний) період.



1.5. Кредитно-модульна система підвищення кваліфікації педагогічних працівників – це інноваційна форма системного сприяння підвищенню кваліфікації педагогічних працівників протягом усього професійного життя, за якої у міжтестастійний період поряд з обов'язковим проходженням курсової підготовки один раз на п'ять років особливе місце займає самоосвітня діяльність педагога та його участь у різних формах навчально-методичної та науково-методичної роботи у міжкурсівий період.

1.6. Метою запровадження кредитно-модульної системи неперервного підвищення кваліфікації педагогічних працівників є створення умов для організації індивідуальної траєкторії професійного зростання педагогів протягом усієї професійної діяльності.

1.7. Завдання запровадження кредитно-модульної системи неперервного підвищення кваліфікації педагогічних працівників:

- розроблення програм для підвищення фахової майстерності педагогічних працівників (семінари, спецсемінари, семінари-практикуми, семінари-тренінги, тренінги, вебінари, «круглі столи» тощо);
- здійснення постійної модернізації навчальних, навчально-тематичних планів і програм курсів підвищення кваліфікації;
- розроблення навчальних програм спецкурсів загальної психолого-педагогічної та профільної спрямованості;
- урізноманітнення варіативної складової навчальних планів курсів підвищення кваліфікації;
- розроблення гнучкої та динамічної системи набуття та вдосконалення професійних компетенцій педагогічних працівників шляхом організованого навчання (курси очно-заочні з блоком дистанційного навчання, очно-дистанційні, спецкурси, конференції, семінари, форуми, тренінги тощо) та самоосвітньої діяльності;

- створення оптимальних умов для самоосвітньої діяльності педагогів протягом усього професійного життя;
- розроблення організаційної моделі забезпечення та впровадження дистанційної освіти в Україні для педагогічних працівників закладів позашкільної освіти, педагогів, яка передбачає чітку організацію, координацію дій, професійне планування та ефективний контроль;
- створення для кожного педагога умов для роботи в мережі Інтернет;
- розроблення науково-методичного забезпечення навчальних курсів, які виносяться на дистанційне навчання;
- удосконалення програмно-технічного забезпечення дистанційного навчання;
- розроблення системи контролю якості дистанційного навчання;
- створення системи мотивації педагогічних працівників до самостійного вибору форм і змісту підвищення кваліфікації у міжатестаційний період;
- розроблення моделі взаємодії всіх структур та освітніх установ, що забезпечують неперервне підвищення професійної майстерності педагогічних працівників.

1.8. Кредитно-модульна система неперервного підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладів позашкільної освіти базується на ідеї конструювання кожним педагогом індивідуально-особистісної траєкторії, професійного оволодіння системою засобів, методів, механізмів розвитку самовдосконалення та самореалізації особистості, накопичення кредитів (балів) для чергової або позачергової атестації, що дозволить забезпечити постійне зростання рівня компетентності педагогічного працівника впродовж усього професійного життя.

## **II. Основні поняття кредитно-модульної системи неперервного підвищення кваліфікації педагогічних працівників**

**1.1. Кредитно-модульна система неперервного підвищення кваліфікації педагогічних працівників** це така система організації процесу вдосконалення професійної майстерності педагогів, яка ґрунтується на поєднанні модульних технологій навчання та залікових освітніх одиниць (залікових кредитів).

**1.2. Модуль** – це завершена частина освітньо-професійної програми підвищення кваліфікації педагогічних працівників. Один основний модуль складається із декількох змістових модулів.

**1.3. Змістовий модуль** – це фрагмент основного модуля, тематично і змістовно завершена його складова. Тематика змістових модулів визначається кваліфікаційними вимогами до професійної діяльності педагогічних працівників та сучасними вимогами до змісту та якості освіти. Перелік змістових модулів, які тематично наповнюють основні модулі, конкретизується кожного року.

**1.4. Заліковий кредит** – відносна одиниця виміру результатів підвищення кваліфікації педагогічного працівника, одержаних під час вивчення модуля в цілому або окремо взятого змістового модуля.

**1.5. Підрахування навчального навантаження у кредитах** відбувається відповідно до системи вищої освіти Європи (ECTS), де **1 кредит становить 36 годин**. Кількість кредитів за модуль визначається діленням загального обсягу годин, відведених на вивчення модуля, на ціну кредиту (з округленням до 0,5 кредиту).

### **III. Організаційна модель кредитно-модульної системи підвищення кваліфікації педагогічних працівників**

1.1. П'ятирічна освітньо-професійна програма підвищення кваліфікації педагогічного працівника розрахована на **468 годин (13 кредитів)**, з яких **108 годин (3 кредити)** становлять заняття на курсах підвищення кваліфікації, **72 години (2 кредити)** різних видів підвищення фахової майстерності у рік навчання на курсах підвищення кваліфікації, **288 годин (по 72 години, 2 кредити на один рік)** – різні види підвищення кваліфікації на решту 4 роки міжкурсового періоду.

Наведена кількість годин є мінімально допустимою для проходження атестації. Перевищення педагогічним працівником кількості годин свідчить про його свідоме бажання мати кращий рівень професійної майстерності, бути конкурентноспроможним на ринку праці.

**1.2. Освітньо-професійна програма** неперервного підвищення фахової майстерності педагогів як на курсах підвищення кваліфікації, так і в міжкурсовий період складається із **трьох модулів: суспільно-гуманітарного, психолого-педагогічного та професійно-фахового.**

1.3. Під час складання індивідуальної освітньо-професійної програми підвищення кваліфікації педагогічний працівник має планувати різноманітні види діяльності у рамках дослідження проблемної теми власної професійної діяльності за усіма трьома модулями.

1.4. Підвищення кваліфікації за модулями може відбуватися у різних **видах діяльності** педагогічного працівника: відвідуванні занять на курсах підвищення кваліфікації, участі у навчальних семінарах та тренінгах, Інтернет-заходах; навчання на курсах та спецкурсах за дистанційною формою навчання, виконанні індивідуальних творчих завдань, участі у різних формах методичної роботи (методичних об'єднаннях, творчих групах, «круглих столах»), твор-

чих лабораторіях та майстернях, дистанційних формах методичної роботи тощо, здійсненні інноваційної діяльності (впровадження педагогічних інновацій, апробація нових навчальних програм, підручників, посібників).

1.5. Щорічне **навантаження у кредитах** підраховується шляхом ділення загального обсягу годин, витрачених педагогічним працівником на участь у різних видах діяльності з підвищення власної професійної майстерності у міжкурсовий період, на ціну кредиту – 36 годин (з округленням до 0,5 кредиту) відповідно до таблиці:

№	Перелік форм та видів роботи з підвищення кваліфікації у міжкурсовий період	Кількість зарахованих годин
1.	Навчання на курсах підвищення кваліфікації за очно-дистанційною, дистанційною формою навчання	Кількість годин вказується у свідоцтві (посвідченні, сертифікаті)
2.	Участь у проблемно-тематичних навчальних семінарах та тренінгах	Кількість годин вказується у сертифікаті
3.	Участь у роботі всеукраїнських конференцій, семінарів	До 6 годин за один робочий день
4.	Участь в Інтернет-заходах	2 години на захід
5.	Виконання індивідуальних творчих курсових та післякурсів завдань, підготовка тез виступів, написання статей	10 годин на одну роботу
6.	Участь у різних формах методичної роботи (методичних об'єднаннях, творчих групах, «круглих столах», творчих лабораторіях та майстернях тощо) всеукраїнського рівня	Від 2 до 6 годин на одне засідання
7.	Участь у дистанційних формах методичної роботи	30 годин на рік
8.	Навчання на дистанційних курсах, спецкурсах, спецсемінарах	Кількість годин вказується у сертифікаті
9.	Розробка та проведення відкритих заходів з проблеми дослідження на рівні закладу, району, області	10 годин на один захід, за умови наявності довідки районного або обласного департаменту освіти

10.	Самоосвітня діяльність (опрацювання наукової, методичної, психолого-педагогічної літератури з певної теми, проблеми; вивчення досягнень педагогічної науки та практики) з подальшим виступом на педраді, методичному об'єднанні, семінарі	20 годин на рік, за умови наявності довідки закладу, районного або обласного департаменту освіти
11.	Здійснення апробації (програм, ППЗ), науково-дослідної та дослідно-експериментальної роботи	30 годин на рік, за умови наявності довідки закладу, районного або обласного департаменту освіти
12.	Науковий звіт з проблеми дослідження (реферат, доповідь, стаття, монографія чи інші види наукової роботи)	30 годин на рік за умови наявності довідки закладу, районного або обласного департаменту освіти
13.	Узагальнення власного досвіду реалізації проблемної теми, систематизація й опис методичних прийомів, використання форм і методів роботи	30 годин на рік за умови наявності довідки закладу, районного або обласного департаменту освіти
14.	Участь у розробці навчальних програм, проектів на основі сучасних освітніх технологій	20 годин на рік, за умови наявності довідки закладу, районного або обласного департаменту освіти
15.	Підготовка до друку та видання навчальних, навчально-методичних посібників, методичних рекомендацій, бюлетенів з програми дослідження	50 годин за один друкований аркуш
16.	Підготовка комп'ютерних презентацій результатів дослідження власної педагогічної теми та оприлюднення їх на засіданнях методичних об'єднань	10 годин на одну презентацію
17.	Розробка дидактичних матеріалів до занять, тестів, виготовлення наочності	20 годин на рік

18.	Здійснення наставництва	20 годин на рік, за умови наявності довідки закладу, районного або обласного департаменту освіти
19.	Створення та супровід освітніх ВЕБ-проектів, сайтів	36 годин за умови наявності довідки закладу, районного або обласного департаменту освіти
20.	Організація та проведення навчання педагогічних працівників з використання інноваційних технологій в освітній діяльності	Кількість годин – відповідно до плану заходу
21.	Участь в освітянських виставках, інноваційних освітніх проектах	На рівні району, міста по 10 годин; на рівні області, країни – по 20 годин
22.	Участь у конкурсах професійної майстерності	На рівні району, міста – 20 годин; на рівні області, країни – по 50 годин
23.	Підготовка учнів-переможців олімпіад, турнірів, конкурсів, інших видів змагань	На рівні району, міста – 20 годин; на рівні області, країни – по 50 годин
24.	Самостійна підготовка до психолого-педагогічної роботи з батьками вихованців	20 годин на рік, за умови наявності річного плану психолого-педагогічної роботи з батьками вихованців та власних розробок та сценаріїв заходів
25.	Участь у суспільно-корисних творчо-мистецьких заходах на різних територіальних рівнях	20 годин на рік, за умови наявності фото звітів

\*\*\* *Примітка 1.* На певні види діяльності педагогічний працівник протягом року витрачає значно більше часу, проте це відповідає його функціональним обов'язкам.

\*\*\* *Примітка 2.* Один друкований аркуш дорівнює 24 друкованим сторінкам форматом А4, кегль 14, інтервал 1,5.

#### **IV. Облік результатів неперервного підвищення кваліфікації педагогічних працівників**

1.1. Для проходження чергової або позачергової атестації педагогічний працівник разом з особистою заявою надає атестаційній комісії наступні документи:

- посвідчення про проходження курсів підвищення кваліфікації;
- індивідуальну методичну картку педагогічного працівника;
- професійне портфоліо.

**1.2. Індивідуальна методична картка** – це форма обліку об’єктивних даних та видів діяльності педагогічного працівника щодо професійного зростання, яка заповнюється і зберігається у закладі. Індивідуальна методична картка має містити наступні відомості:

- прізвище, ім’я та по батькові педагогічного працівника;
- загальний стаж роботи;
- стаж педагогічної діяльності;
- відомості про фахову освіту;
- дата попередньої атестації;
- кваліфікаційна категорія;
- педагогічне звання;
- нагороди та відзнаки;
- участь у різних формах неперервного підвищення професійної майстерності зберігається у такій формі:

<b>№ з/п</b>	<b>Форма методичної роботи</b>	<b>Місце проведення</b>	<b>Тематика</b>	<b>Дата участі</b>	<b>Форма участі</b>	<b>Кількість годин</b>



\*\*\* *Примітка.* У графі «Тематика» вказується тема семінару, «круглого столу», тренінгу, іншої форми методичної роботи.

У графі «Форма участі» зазначається, яким чином педагогічний працівник брав участь у методичному заході: виступив із доповіддю (яка буде представлена у професійному портфоліо), повідомленням, брав участь у дискусії, провів відкритий захід чи просто знайомився з досвідом роботи інших педагогічних працівників як учасник заходу.

**1.3. Професійне портфоліо** – це збірка систематизованих та узагальнених матеріалів, документів та інших свідоцтв про підвищення професійної майстерності, творчі роботи педагогічного працівника, опис основних напрямів і форм його навчальної, методичної, інноваційної та творчої діяльності.

1.4. Зміст діяльності педагогічного працівника з підвищення власної професійної майстерності має бути підтверджений у професійному портфоліо таким чином:

№	Зміст діяльності з підвищення професійної майстерності	Матеріали, що підтверджують результативність діяльності
1.	Навчання на курсах підвищення кваліфікації	Свідоцтво
2.	Навчання на проблемно-тематичних курсах, семінарах, тренінгах	Сертифікат
3.	Навчання на авторських курсах, в майстер-класах, творчих майстернях	Сертифікат
4.	Участь у роботі всеукраїнських, обласних конференцій, семінарів	Програма заходу із позначеною темою виступу (тез) педагогічного працівника
5.	Творчі курсові та післякурсіві завдання	Творчі роботи, рецензії на них
6.	Методична робота на рівні: закладу; району; області; країни	Характеристика або відгук керівника методичної форми роботи, методичні розробки з зазначення бібліографічного коду.

7.	Виступи на педагогічних радах, освітянських заходах, на різних формах методичної роботи	Тексти виступів
8.	Відкриті заходи на рівні закладу, району	Розробки заходів
9.	Самоосвітня діяльність (опрацювання наукової, методичної, психолого-педагогічної літератури з певної теми, проблеми; вивчення досягнень педагогічної науки та практики)	План самоосвітньої діяльності, письмовий звіт за рік (атестаційний період), каталог опрацьованої літератури тощо
10.	Впровадження інноваційних технологій	Результати за методом незалежного оцінювання, опис.
11.	Здійснення діагностики інтересів потреб вихованців	Діагностичний інструментарій, аналіз анкетування та/або тестування вихованців
12.	Моніторинг якості навчальних та особистісних досягнень вихованців	Діагностичний інструментарій, результати моніторингу та їх аналіз
13.	Здійснення апробації, дослідно-експериментальної роботи	Копія наказу відповідного органу управління освітою, звіт
14.	Вивчення досягнень психолого-педагогічної науки та інноваційного педагогічного досвіду	Анотований каталог
15.	Участь у розробці навчальних програм на основі сучасних освітніх технологій позашкільної освіти	Навчальні програми
16.	Публікації	Перелік публікацій за атестаційний період, ксерокопії статей, примірники брошур, буклетів тощо
17.	Участь у конкурсах професійної майстерності	Довідки, ксерокопії грамот, дипломів (якщо такі є), фотоматеріали
18.	Психолого-педагогічна робота з батьками вихованців	План роботи, звіт, відгуки, результати анкетування

19.	Участь у суспільно-корисних, творчо-мистецьких заходах на різних територіальних рівнях	Характеристика керівника, плани проведення, фотоматеріали, звіт
20.	Результати дослідження власної проблемної теми	Опис досвіду, результати порівняльної діагностики, інші підтверджуючі документи
21.	Здійснення наставництва	План, довідка
22.	Участь в Інтернет-заходах	Роздруківка матеріалів із сайту та/або довідка
23.	Участь у дистанційних формах методичної роботи	Довідка, інші матеріали
24.	Створення та супровід освітніх ВЕБ-проектів, сайтів	Форма представлення звіту – роздруківка сторінок Сайту, блога, ВІКІ – проекту
25.	Організація та проведення навчання педагогічних працівників з використання інноваційних технологій в освітній діяльності	Звіт та навчальний план тренінгу, курсів, іншої форми навчання
26.	Навчання на дистанційних курсах, спецкурсах, спецсемінарах	Сертифікат
27.	Підготовка учнів – переможців олімпіад, турнірів, конкурсів, інших видів змагань	Копії грамот, дипломів; витяг з наказу або довідка відповідного органу управління освітою

## **V. Роль методичних служб Національного еколого-натуралістичного центра учнівської молоді в створенні системи неперервного підвищення кваліфікації педагогічних працівників**

1.1. Національний еколого-натуралістичний центр учнівської молоді та його методичні підрозділи набувають статусу провайдерів освітніх послуг, які мають створити умови для впровадження гнучкої системи неперервної особистісно орієнтованої професійної освіти педагогів шляхом розширення тематики змісту, інноваційних технологій, форм та методів начально-методичної та дослідно-експериментальної роботи у відповідності до вимог модернізації системи позашкільної освіти в Україні.

1.2. Функції методичних підрозділів Національного еколого-натуралістичного центра учнівської молоді в умовах системи неперервного підвищення кваліфікації педагогічних працівників:

- діагностувати рівень компетентності педагогів та надавати їм науково-методичну допомогу щодо визначення особистого напрямку професійного вдосконалення;
- організація різноманітних форм методичної роботи відповідно до освітніх потреб та рівня професійної компетентності педагогічних працівників;
- оновлення змістових модулів підвищення професійної майстерності педагогічних працівників у відповідності до вимог модернізації системи освіти в Україні;
- особистісно орієнтована методична підтримка самоосвітньої діяльності педагогічних працівників;
- тьюторська підтримка дистанційного навчання педагогічних працівників;
- організаційний та науково-методичний супровід науково-дослідної та дослідно-експериментальної роботи;
- здійснення аналізу результативності курсової підготовки педагогів та їх участі у різних формах підвищення кваліфікації;
- стимулювання діяльності педагогічних працівників щодо підвищення рівня професійної компетентності.

## **VI. Прикінцеві положення**

1.1. Положення набуває чинності після затвердження наказом Національного еколого-натуралістичного центра учнівської молоді.

1.2. Зміни до Положення вносяться після їх обговорення на педагогічній раді Національного еколого-натуралістичного центра учнівської молоді та затвердження наказом Національного еколого-натуралістичного центра учнівської молоді.

## ПРОФЕСІЙНИЙ СТАНДАРТ ПЕДАГОГА ЗАКЛАДУ ПОЗАШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ

**Професійний стандарт** – система вимог до якостей (компетентностей) суб'єкта діяльності, які в своїй цілісності визначають можливість займання конкретної посади та визначають успіх в діяльності.

**Компетентність** – новоутворення суб'єкта діяльності, що формується в процесі професійної підготовки, являє собою системний прояв знань, умінь, здібностей та особистісних якостей, які дозволяють успішно вирішувати функціональні завдання, що складають сутність професійної діяльності.

**Компетенції** – определені в діяльності компетентності працівника; коло питань, в яких хто-небудь добре орієнтований, коло чітких-небудь повноважень, прав.

Компетенції відносяться до діяльності, компетентність характеризує суб'єкта діяльності. Компетентність не протистоїть знанням, умінням, здібностям та особистісним якостям.

Сучасна Україна, переживаючи величезні зрушення у всіх сферах життя, потребує реформування, модернізації та професіоналізації освіти. В цьому контексті перехід на нові стандарти навчання є викликом сьогодення. Зрозуміло, що позашкільна освіта не може залишатися осторонь, вона має підтримати цей процес, а також докласти максимум зусиль для його реалізації. Без сумніву, це важливий і відповідальний етап в роботі закладів позашкільної освіти. Одним з пріоритетних напрямів розвитку позашкільних установ і необхідною умовою ефективності освітнього процесу є забезпечення готовності педагогів до переходу на нові стандарти.

Професійний стандарт педагога закладу позашкільної освіти, як система вимог до якостей (компетентностей) суб'єкта діяльності, які в своїй цілісності визначають мож-

ливість займання конкретної посади та визначають успіх в діяльності, має передбачати як особистісні якості педагога закладу позашкільної освіти позашкільної освіти, так і постановку цілей і завдань педагогічної діяльності, мотивацію освітньої діяльності у творчих учнівських об'єднаннях, програмно-методичне забезпечення тощо. До того ж педагог-позашкільник мусить володіти інформаційною компетентністю.

Обов'язково слід враховувати надзвичайно важливу по своїй суті особливість позашкільної освіти, яка полягає в тому, що для дітей в позашкільних навчальних закладах забезпечується можливість добровільного, цілеспрямованого використання вільного часу з тим, щоб вони отримали змогу більш повного розвитку своїх потенційних можливостей, чому сприяє варіативність освітніх видів діяльності, навчальних і розвиваючих програм. Заклад позашкільної освіти обов'язково утримує в полі зору окремі індивідуальні особливості дитини не відходячи від основного курсу на цілісний особистісний розвиток дітей та учнівської молоді.

Позашкільна освіта формує підґрунтя для соціальної орієнтації та адаптації учнівської молоді, забезпечує формування усвідомленого вибору майбутньої професії та задоволення широких пізнавальних потреб при наданні кожному свободи вибору, створює умови для становлення і розвитку творчої особистості із сформованою системою соціально-значущих цінностей, здатної до постійного самовдосконалення. Таким чином, професійна діяльність педагога закладу позашкільної освіти є:

- за змістом – перетворююча, націлена на якісну зміну рівня знань учнівської молоді, особистість вихованців в цілому і самого педагога в тому числі;
- за формою – комунікативна, базується на спілкуванні як безпосередньому так і опосередкованому;

- за структурою – ціннісно-орієнтаційна, зорієнтована на формування системи цінностей педагога і перенесення її на дітей та учнівську молодь.

Запровадження професійного стандарту педагога закладу позашкільної освіти передбачає врахування особистих компетенцій педагога, володіння технологією цілісного педагогічного процесу, **мотивації** навчально – пізнавальної діяльності у вихованців, інформаційної компетентності, розробки програм педагогічної діяльності та готовності до прийняття педагогічних рішень тощо.

Особисті компетенції та компетентності педагога закладу позашкільної освіти:

Бачення реальних та потенційних можливостей вихованців (прогностична складова), що відображається вмінням оцінити реальні та передбачити потенційні можливості учнівської молоді та визначити оптимальні шляхи і методи для забезпечення реалізації успішної діяльності вихованців (уміння створювати необхідні умови для науково-пізнавальної діяльності учнівської молоді, гармонійного виховання та розвитку, змістовного відпочинку і дозвілля дітей, самореалізації, набуття навичок здорового способу життя; уміння позитивно стимулювати навчальну активність вихованців; уміння розробляти індивідуально-орієнтовані освітні проекти).

Відчуття внутрішнього світу вихованців (перцептивна складова), що відображається умінням проникати у внутрішній світ вихованця, психологічною спостережливістю, яка пов'язана з глибоким розумінням особистості вихованця, його тимчасових психічних станів (за «дрібницями» бачити зміни у внутрішньому стані дитини; будувати індивідуалізовану освітню програму та уміння показати особистісне розуміння навчання з врахуванням індивідуальних характеристик внутрішнього світу вихованців).

Організаторська складова, що відображається умінням організовувати дитячий колектив, об'єднувати його, наді-

хати на вирішення важливих задач і, разом з цим, правильно організувати свою власну роботу; умінням правильно розподіляти роботу, вкладатися у визначені терміни.

Комунікативна складова, що відображається здібностями до спілкування з дітьми, вміннями знаходження правильних підходів до дітей та учнівської молоді, встановлення педагогічнодоцільних взаємовідносин, педагогічною тактовністю.

Загальнокультурна складова та толерантність, відображається успішністю педагогічного спілкування та ґрунтується на рівноправному партнерстві, взаємобезпечності до порозуміння і взаємоповаги у процесі навчання, спілкування та діяльності, морально-етичній взаємодії (педагог впевнений, відкритий, недирективний, доброзичливий – у ставленні до учнівської молоді виступає в ролі наставника, а у ставленні до колег – у ролі радника).

Психологічна і професійна стійкість, відображається педагогічним виявом емоційно-вольової сфери, виразністю і прозорістю почуттів, «сердечністю розуму», емоційною та стресостійкістю, педагогічним оптимізмом тощо.

**Володіння педагогом позашкільного навчального закладу технологією цілісного педагогічного процесу передбачає:**

1. Ефективне цілепокладання в освітньому процесі, реалізацію «суб'єкт-суб'єктного» підходу (вихованець ставиться в позицію суб'єкта діяльності), втілення в життя основних позицій формування творчої особистості. Відображається знанням освітніх стандартів та програм; системним баченням педагогічного процесу та володінням педагогічними засобами в тому числі формами і методами практичного навчання: польова практика, лабораторний експеримент тощо; володінням методами організації екскурсій, походів, експедицій та методами музейної педагогіки, використанням їх для розширення світогляду учнівської молоді.



2. Забезпечення цілісного особистісного розвитку дітей та учнівської молоді. Відображається умінням визначати та розвивати інтелектуальні, креативні (творчі), емоційно-вольові, психо-фізіологічні, духовні здібності індивіда, сприяти успішній самореалізації особистості в соціумі.

3. Забезпечення відповідності педагогічних цілей і завдань віковим та індивідуальним особливостям учнівської молоді. Відображається знанням вікових особливостей вихованців та методик освітнього процесу відповідно до вікових та індивідуальних особливостей. Володіння методиками роботи з обдарованою молоддю в тому числі пошуку і підтримки талантів.

#### **Мотивація навчально-пізнавальної діяльності у вихованців:**

Володіння закладу позашкільної освіти стимулювально мотиваційним компонентом навчальної діяльності, що відображається у вмінні формування у учнівської молоді істинних мотивів навчально-пізнавальних дій та спрямуванні мотивації пізнання на формування професійної мотивації; забезпеченні позитивної мотивації навчальної діяльності та мотивації досягнень.

#### **Інформаційна компетентність педагога закладу позашкільної освіти:**

Глибоке знання педагогом програми творчого об'єднання і профільного предмету та поєднання теоретичних знань з баченням їх практичного застосування, що є передумовою становлення особистісної значущості вихованця. Відображається як знанням генези формування предметного знання так і застосуванням знань для пояснення соціальних і природних явищ; володінням методами (оптимальними) вирішення різних завдань в тому числі завдань олімпіад та конкурсів.

Чітка орієнтація в методах викладання, що відображається знанням нормативних методів і методик, сучасних до-

сягнень в цьому аспекті та використанням їх у педагогічній діяльності.

Знання суб'єктивних умов діяльності (знання вихованців і учнівських колективів). Відображається володінням загальними методами діагностики індивідуальних особливостей учнівської молоді, використанням знань з психології в організації навчального процесу та розробкою індивідуальних проєктів на основі індивідуальних характеристик вихованців.

Самостійний пошук інформації, що забезпечує безпервне оновлення знань та умінь і, таким чином, постійне професійне зростання і творчий підхід до педагогічної діяльності. Відображається вмінням користуватися різними інформаційними джерелами та інформаційно-пошуковими технологіями. Використання ІКТ, що відображається вільним володінням ПК та навиками комп'ютерного пошуку та обробки інформації.

Розробка педагогом позашкільного закладу освіти програм педагогічної діяльності та прийняття педагогічних рішень.

Володіння навичками створення методичних розробок (навчальні посібники; методичні посібники; навчально-методичні посібники тощо), розробки освітніх програм, вибору посібників та навчальних комплектів, що підтверджує знання освітніх стандартів і типових програм; обізнаність і інформованість відповідно профілю та відображається обґрунтованістю програм, що використовуються в освітньому процесі та наявністю персонально розроблених освітніх програм та методичних розробок.

Володіння умінням приймати рішення в різних педагогічних ситуаціях, що відображається розвинутістю педагогічного мислення, вмінням застосовувати при вирішенні проблем як стандартних рішень так і творчих або інтуїтивних.

### **Професійний стандарт педагога в системі позашкільної освіти має:**

1. стати підґрунтям для захисту педагога від виконання невластивих функцій, що відволікають його від виконання прямих обов'язків;
2. спонукати до пошуку нестандартних рішень, забезпечувати право на творчий, креативний підхід педагога до освітнього процесу;
3. сприяти подоланню технократичного підходу при оцінюванні праці педагога;
4. забезпечувати координоване зростання свободи і відповідальності педагога за результати праці;
5. мотивувати педагога до постійного підвищення кваліфікації.

### **Психологічна складова стандарту педагога закладу позашкільної освіти.**

Своєрідність і відмінність позашкільної освіти полягає в «добровільному, цілеспрямованому використанні дітьми вільного часу для повного розвитку своїх потенційних можливостей, у варіативності освітніх видів діяльності, навчальних і розвиваючих програм. Основою його є опора не на окремі індивідуальні особливості дитини, а на цілісний особистісний розвиток».

Залучення дитини до вивчення основ знань з різних областей діяльності суспільства сприяє його соціальній орієнтації та адаптації, формуванню усвідомленого вибору майбутньої професії, задоволенню широких пізнавальних потреб. У той же час, надаючи кожній дитині свободу вибору сфери та спеціалізації діяльності і педагога, позашкільна освіта створює умови для становлення і розвитку творчої особистості, яка має сформовану систему соціально-значущих цінностей, здатної до постійного самовдосконалення.

Педагог позашкільної освіти – це «педагогічний працівник, в завдання якого входить керівництво різноманітною

творчою діяльністю вихованців, комплектування складу гуртків, навчальних груп, секцій, клубних об'єднань тощо.

Діяльність педагогів закладів позашкільної освіти спрямована, як на розвиток пізнавальної мотивації дітей, так і на рішення освітніх завдань, що безпосередньо відповідають життєвим потребам дітей, що дозволить у майбутньому прогнозувати можливості застосування у різних життєвих ситуаціях знань і навичок, отриманих в системі позашкільної освіти.

Під готовністю до роботи в закладі позашкільної освіти розуміється сукупність якостей педагога, що визначають його спрямованість на розвиток як власної педагогічної діяльності, так і діяльності всього колективу закладу, а також його здатності виявляти актуальні проблеми освітньої та пізнавальної роботи дітей та учнівської молоді, знаходити і реалізовувати ефективні способи їх вирішення.

Перший компонент готовності педагога до роботи в закладі позашкільної освіти – наявність мотиву включення в цю діяльність.

Другий компонент – комплекс знань про сучасні вимоги до результатів позашкільної освіти, інноваційні моделі і технології освіти.

Третій – сукупність знань і способів вирішення освітніх завдань діяльності закладу позашкільної освіти; єдність когнітивного (знання інновацій, способів їх застосування тощо), афективного (позитивне ставлення до педагогічних інновацій, емпатія, переважання позитивних емоцій у професійній діяльності тощо) і діяльнісного компонентів; вміння провести відбір навчального матеріалу з точки зору наявності в ньому елементів виховання і розвитку, ціннісно-сміслового характеру, елементів розвивального і творчого характеру.

Четвертий – вміння вибудовувати суб'єкт-суб'єктні відносини з вихованцями, знаходити до них індивідуальний

підхід, толерантність, вміння організувати дослідницьку діяльність учнівської молоді, можливість надання дітям самостійно використовувати різні форми організації діяльності (групова, парна, індивідуальна), вміння працювати над помилками, вміння включати вихованців у навчальний діалог, прояв особливого інтересу до нового, мотиваційна готовність до сприйняття інновацій, комунікабельність, креативність, вміння працювати з інформацією.

Особистісні якості педагога закладу позашкільної освіти повинні відповідати вимогам як носія цієї професії безвідносно до соціальних умов, суспільних формацій, закладу. Це адекватність самооцінки та рівня домагань, певний оптимум тривожності, що забезпечує інтелектуальну активність педагога, цілеспрямованість, наполегливість, працьовитість, скромність, спостережливість, контактність, дотепність, ораторські здібності, артистичність натури, педагогічна тактовність. Особливо важливими є такі якості педагога, як емпатія, і потреба в соціальній взаємодії.

Педагог є організатором навчальної діяльності учнів, їх співпраці і в той же час виступає в якості партнера і людини, що полегшує педагогічне спілкування, тобто «фасилітатор». Це зобов'язує педагога розвивати свої організаторські, комунікативні здібності.

Професійні якості педагога повинні співвідноситися з постулатами – заповідями його психолого-педагогічної діяльності:

- поважай у дитині Людину, Особистість (стався до інших так, як ти хотів би, щоб ставилися до тебе);
- постійно шукай можливість саморозвитку та самовдосконалення (хто не вчиться сам, той не може розвивати смак до навчання в інших);
- передавай вихованцю знання так, щоб він хотів і міг їх освоювати, був готовий їх використовувати в різних ситуаціях і в своїй самоосвіті.

Ці постулати – суть конкретизація загальновідомої тези: тільки особистість виховує особистість, тільки характер формує характер.

**Психологічна компетентність педагога як фактор придатності до роботи в закладі позашкільної освіти.**

Психологічна компетентність педагога – це вміння використовувати психологічні знання в роботі; вміння бачити за поведінкою дитини її стан, рівень розвитку пізнавальних процесів, емоційно-вольової сфери, риси характеру, здатність орієнтуватися, оцінювати психологічну ситуацію у відносинах з дитиною і колективом дітей та обирати раціональний спосіб спілкування. В моделі психологічної компетентності виділяються наступні блоки (структурні елементи): блок психологічних знань, блок «Я-концепції», блок активності, блок саморегуляції, блок професійної самосвідомості. Всі вони вимагають попередньої психодіагностики.

Високий рівень психологічної компетентності забезпечує успішне освоєння методів управління в системі «людина – людина». Професіоналізм педагога передбачає знання вікових особливостей учнів, закономірностей їх поведінки, методів ефективної взаємодії тощо.

Педагоги-позашкільники є носіями змісту пропонованих дітям видів діяльності. Це зміст, утілюваний в різноманітних формах, в сукупності з особистісними якостями складає унікальний індивідуальний педагогічний потенціал кожного з них. Здійснення діяльності педагога позашкільної освіти обумовлюється рівнем професійної свідомості педагога, оволодіння ним педагогічною технологією, педагогічною технікою.

В процесі психолого-педагогічного супроводу діяльності педагога позашкільної освіти можна виділити певні етапи (як послідовність розвитку процесу): підготовчий, основний і заключний.

Етап підготовчий включає в себе діагностику, прогнозування ходу і результатів, проектування педагогічного процесу. На цьому етапі вирішуються такі важливі завдання: обґрунтування і постановка мети взаємодії, діагностика умов, прогнозування, проектування і планування розвитку процесу.

Основний етап – етап здійснення процесу педагогічного супроводу: постановка і роз'яснення мети та завдань майбутньої діяльності; взаємодія педагогів та супроводжуючих; використання намічених методів, засобів і форм процесу педагогічної взаємодії; забезпечення зв'язку педагогічного процесу з іншими процесами тощо.

Важливу роль на цьому етапі здійснення процесу психолого – педагогічного супроводу відіграють зворотні зв'язки, що служать основою для прийняття оперативних управлінських рішень. Розвиток і зміцнення зворотнього зв'язку, як основи якісного управління процесом – пріоритет для кожного учасника процесу педагогічної взаємодії в рамках психолого – педагогічного супроводу діяльності педагога позашкільної освіти.

Заключний етап: аналіз досягнутих результатів. Важливо ще раз уважно проаналізувати хід і результат процесу педагогічної взаємодії в рамках психолого-педагогічного супроводу діяльності педагога позашкільної освіти після його завершення.

Особливо важливо зрозуміти причини неповної відповідності результатів процесу педагогічної взаємодії в рамках психолого-педагогічного супроводу діяльності педагога позашкільної освіти, співвідношення його реальних і прогнозованих результатів.

Успішність розвитку позашкільного навчального закладу, ефективність освітнього процесу, розвиток творчого потенціалу дітей багато в чому залежить від залучення педагогів у процес психолого-педагогічної діяльності відповідно до стандарту педагога закладу позашкільної освіти.

## ДОДАТКИ

### **До професійних стандартів педагога ПНЗ:**

#### **Компетенції керівника гуртка закладу позашкільної освіти з навчальної діяльності передбачають:**

1. Наявність середньої професійної освіти, вищої професійної освіти або кваліфікаційної категорії.
2. Знання предмету викладання і програми (бажано вміння їх розробляти).
3. Вміння планувати і проводити заняття, аналізувати їх ефективність.
4. Вміння комплектувати склад членів гуртка, секції, студії чи іншого дитячого об'єднання та знання основ діяльності дитячих колективів, організацій та асоціацій.
5. Вміння знаходити (виявляти) ціннісний аспект навчального знання та інформації і забезпечувати його розуміння і переживання вихованцями.
6. Володіння формами і методами практичного навчання: польова практика, лабораторний експеримент тощо.
7. Використання спеціальних підходів в навчанні для виявлення творчих здібностей вихованців, їх підтримки і розвитку. Знання методики пошуку і підтримки талантів.
8. Знання Конвенції про права дитини, законів, постанов і рішень з питань освіти.
9. Знання вікової і спеціальної педагогіки і психології, фізіології і гігієни.
10. Знання норм і правил охорони праці, техніки безпеки і протипожежної безпеки.
11. Уміння об'єктивно оцінювати знання вихованців, знання різних форм і методів контролю.
12. Володіння інформаційно-комунікаційними технологіями.

#### **Компетенції керівника гуртка закладу позашкільної освіти з виховної діяльності передбачають:**

1. Володіння формами і методами виховної роботи у дитячому колективі закладу позашкільної освіти (методом



- організації гурткових занять на основі співтворчості, методом самоосвіти, диференційного навчання тощо).
2. Знання змісту, методики і організації науково-технічної, естетичної, туристично-краєзнавчої, оздоровчо-спортивної діяльності, дозвілля і відпочинку для реалізації виховних можливостей цих видів діяльності.
  3. Володіння навичками організації походів, екскурсій, трудових десантів з метою емоційного розвитку особистості.
  4. Володіння методами музейної педагогіки, використання її для розширення кругозору вихованців.
  5. Сприяння створенню і розвитку дитячого самоуправління.
  6. Забезпечення демократичних, заснованих на принципах добровільності і взаємної симпатії відносин для виховання соціально зрілої особистості.
  7. Уміння виявити найсильніші і найкращі якості вихованців, дати можливість кожній дитині знайти своє місце серед товаришів.
  8. Забезпечення виховної діяльності з урахуванням культурних відмінностей дітей, статевовікових та індивідуальних особливостей.
  9. Уміння узгоджено діяти з батьками вихованців, сприяючи оптимізації процесу формування творчої особистості дитини (через бесіди, спеціальні проекти, консультації, вечори тощо.).
  10. Уміння співпрацювати з педагогами загальноосвітніх шкіл для всебічного і гармонійного розвитку особистості дитини.
  11. Уміння співпрацювати з органами місцевої влади і громадського самоврядування для виховання особистості з активною громадською позицією.
  12. Уміння аналізувати реальний стан справ у творчому учнівському об'єднанні, підтримувати в дитячому колективі творчу доброзичливу атмосферу.

13. Вміння захищати гідність та інтереси вихованців, допомагати дітям, які опинилися в конфліктній ситуації або несприятливих умовах.
14. Підтримання укладу, атмосфери і традиції життя закладу позашкільної освіти.

**Компетенції керівника гуртка закладу позашкільної освіти освіти з діяльності щодо творчого і всебічного розвитку дітей передбачають:**

1. Знання основ психології творчості, вікової психології та психології особистості.
2. Вміння психологічно і педагогічно грамотно організувати роботу з обдарованими дітьми, розвиваючи їхні здібності і нахили. Володіння різними формами і способами роботи з обдарованими дітьми.
3. Володіння педагогікою перевиховання, методиками корекційно – розвивальної роботи, різними психолого-педагогічними технологіями (у тому числі інклюзивними), необхідними для роботи з різними вихованцями: обдаровані діти, соціально вразливі діти, які потрапили у важкі життєві ситуації, діти-мігранти, діти-сироти, діти з особливими освітніми потребами (аутисти, СДУГ і ін), діти з ОВЗ, діти з девіаціями поведінки, діти із залежністю.
4. Знання психологічних і вікових особливостей дітей і створення умов для випередження кожною дитиною меж свого розвитку, залучення до активного самопізнання.
5. Знання специфіки розвитку інтересів і потреб вихованців, основ їх творчої діяльності.
6. Готовність прийняти і розвивати творчі здібності і талант різних дітей, незалежно від їх реальних можливостей, особливостей в поведінці, стану психічного і фізичного здоров'я. Професійна установка на надання допомоги будь-якій дитині.

7. Здатність в ході педагогічного спостереження виявляти різноманітні проблеми дітей, пов'язані з особливостями їх розвитку.
8. Готовність до взаємодії з іншими фахівцями в рамках психолого – медико – педагогічного консилиуму.
9. Уміння відстежувати динаміку розвитку дитини.
10. Уміння захистити тих, кого в дитячому колективі не приймають.
11. Уміння використовувати в практиці своєї роботи психологічні підходи: культурно-історичний, діяльнісний і розвиваючий.
12. Уміння проектувати психологічно безпечне і комфортне освітнє середовище, знати і вміти проводити профілактику різних форм насильства в групі.
13. Володіння елементарними прийомами психодіагностики особистісних характеристик і вікових особливостей вихованців, здійснення спільно з психологом моніторингу особистісних характеристик дитини.
14. Вміння формувати і розвивати універсальні навчальні дії, зразки та цінності соціальної поведінки, навички поведінки в світі віртуальної реальності і соціальних мережах, навички полікультурного спілкування і толерантність, ключові компетенції (за міжнародними нормами) тощо.
15. Вміння формувати дитячо-дорослі співтовариства, знання їх соціально – психологічних особливостей і закономірностей розвитку.
16. Знання основних закономірностей сімейних відносин, що дозволяють ефективно працювати з батьківською громадськістю.

### **Професійні компетенції методиста закладу позашкільної освіти**

Методист є творцем педагогічного процесу в закладах позашкільної освіти. Крім володіння технологією описаних

форм педагогічного навчання, методист повинен сприяти науково-методичному забезпеченню педагогічного процесу. Це зумовлює необхідність володіння ним новими компетенціями, а саме:

1. Навичками розробки і пропозиції прийомів і способів позашкільної роботи, які б забезпечували високий результат виховання при найменших витратах часу і сил.
2. Здатністю до пошуку, аналізу та застосування нових форм та методів педагогічної діяльності.
3. Знаннями сучасних концепцій виховання та новацій, які відповідають сучасним вимогам.
4. Вміння самостійно проводити нескладні педагогічні експерименти.
5. Вміння моделювати кінцевий продукт і результат виховної діяльності в оновлених умовах.
6. Здатність до варіативного мислення, сміливість і готовність до його зміни.
7. Навички організації позашкільного середовища, координація і гармонізація відносин усіх виховних служб.
8. Погляд на виховання дитини з позиції пошуку форм і засобів співтворчості і співпраці та оперативна передача такого досвіду організаторам позашкільного виховання.
9. Уміння надати кваліфіковану допомогу на основі дослідження з питань дитячого самоуправління, залучення дітей до творчості, організації виховання за новою методикою, організації відносин між керівниками і педагогами шкіл, батьками тощо.
10. Вміння використовувати власний новаторський досвід або творчо адаптовувати успішний досвід інших та використовувати його у масовій практиці.
11. Володіння інформаційно-комунікаційними технологіями на достатньо високому рівні.
12. Бажано володіти іноземними мовами.

Міжнародний досвід свідчить, що найбільш ефективною формою відбору, що виявляє рівень кваліфікації персоналу в будь-якій сфері діяльності, є стажування майбутніх співробітників. Належить визначити ті правові, організаційні, кадрові та економічні умови, які дозволять ввести стажування майбутнього керівника чи методиста позашкілля, як оптимальний спосіб введення його в професію.

Очевидно, що повсюдне введення професійного стандарту педагога – позашкільника не може відбутися миттєво. Необхідний період для його доопрацювання та адаптації до нього професійного співтовариства. У зв'язку з цим рекомендується якомога більше поширити стандарт серед керівників позашкільних організацій, педагогів та інших працівників позашкільної освіти.

## ПАМ'ЯТКА

### **Що повинен уміти, розуміти та чого остерігатись педагог, щоб успішно реалізувати компетентнісний підхід у своїй діяльності?**

Педагог повинен уміти:

1. Успішно вирішувати свої власні життєві проблеми, проявляючи ініціативу, самостійність і відповідальність.
2. Орієнтуватися в ситуації на ринку праці, хоча б в своєму місті (районі), і розуміти, які уміння будуть потрібні підліткам, щоб знайти собі роботу в сучасних умовах і успішно просуватись по «сходинках» професійного успіху.
3. Бачити і розуміти дійсні життєві інтереси своїх вихованців.
4. Проявляти повагу до своїх вихованців, до їх думок і питань, навіть якщо ті здаються на перший погляд важкими і провокаційними, а також до їх самостійних проб і помилок.
5. Пов'язувати матеріал, що вивчається, з повсякденним життям і з інтересами вихованців, які характерні для їх віку.
6. Ставити цілі і оцінювати міру їх досягнення спільно з вихованцями.
7. Досконало використовувати метод «Створення ситуації успіху».
8. Залучати експертів і фахівців (викладачів вузів; працівників фірм, банків, організацій і установ; працівників поліції, пожежників, військових, рятувальників, лікарів, психологів тощо) для обговорення з дітьми та підлітками тих питань, в яких він сам недостатньо компетентний.
9. Демонструвати учням ролеві моделі на прикладі реальних людей, літературних персонажів, а також (в ході виконання проектів) психологічних тренінгів, які доз-

волять їм виявити і випробувати нові для них способи мислення, сприйняття і поведінку.

10. Оцінювати досягнення своїх вихованців не лише відміткою – балом чи оцінкою, але і змістовною характеристикою.
11. Бачити прогалини не лише в знаннях, але і в готовності до життя.

Педагог повинен **розуміти**, що сучасні діти – інші. Вони живуть в інтернеті, у них немає культу дорослої людини; гучними словами, командним голосом і регаліями сучасного підлітка не вразиш. Лякати марно. Побудувати сьогоднішню і завтрашню поведінку на основі вчорашніх знань і вчорашнього досвіду – неможливо; його головне завдання – забезпечити максимум успіху і мінімум невдач в майбутньому житті своїх вихованців, і тому батьки дітей – найвірніші його союзники.

Педагог повинен **остерігатись**:

- за звичкою вважати себе головним, ексклюзивним і єдиним джерелом знань для своїх вихованців;
- передавати дітям свій особистий досвід життя і виховувати їх виходячи з того, як був вихований він сам;
- уявлень про те, що існують раз і назавжди задані способи «правильного» і «неправильного» вирішення життєвих і професійних проблем;
- бездоказово-нормативних висловів «треба», «повинен», «так прийнято», які не супроводжуються подальшими поясненнями.

## АНКЕТА

### Педагог ХХІ століття

1. Перечисліть до яких змін повинен бути постійно готовим педагог в процесі своєї діяльності та прикладати свої трудові зусилля?
2. До чого повинен прагнути педагог в процесі своєї діяльності, чого він бажає?
3. Перечисліть які засоби повинен використовувати педагог для досягнення мети? Назвіть «знаряддя» педагогічної роботи.
4. Що можна вважати результатами педагогічної діяльності?
5. Назвіть основні труднощі, з якими доводиться стикатися педагогові, перешкоди, які доводиться йому долати в своїй діяльності?
6. Назвіть переваги педагогічної діяльності в порівнянні з іншими професіями?
7. Чим гірші, в порівнянні з іншими професіями, умови праці педагога?
8. Якими якостями повинен бути наділений сучасний педагог? Які особливості педагога сприяють успіху педагогічної діяльності?
9. Які знання і уміння найбільш необхідні педагогові?
10. Як на Вашу думку, які саме педагоги (педагоги, наставники, куратори) подобаються дітям?
11. Які вимоги пред'являє до педагога адміністрація?
12. Які якості педагога найбільш значимі при взаємодії з колегами?
13. Як впливає педагогічна діяльність на самого педагога?
14. Кому протипоказано бути педагогом? Яким не має бути педагог?



Навчальне видання

**Вербицький Володимир Валентинович,  
Корнієнко Анна Володимирівна,  
Мачуський Валерій Віталійович**

**ВПРОВАДЖЕННЯ СУЧАСНОГО ЗМІСТУ  
ПОЗАШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ:  
ПІДГОТОВКА ПЕДАГОГІВ**

*Методичні рекомендації*

Технічний редактор *О.М. Корнілов*  
Комп'ютерна верстка *В.М. Яценко*  
Оформлення обкладинки *А.С. Дудник*

Підп. до друку \_\_. \_\_. 2020. Формат 60x84 1/16.  
Обл. вид. арк. 5,5. Зам. № 772.

Поліграфічно-видавничий центр ТОВ «Імекс-ЛТД»  
Свідоцтво про реєстрацію серія ДК № 195 від 21.09.2000.  
25006, м. Кропивницький, вул. Декабристів, 29  
тел./факс (0522) 32-08-32, 32-17-05  
E-mail: design@imex.kr.ua