

ІНСТИТУТ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ НАПН УКРАЇНИ

МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ПРОФЕСІЙНОГО САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ У МІЖКУРСОВИЙ ПЕРІОД ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ

Методичні рекомендації

КИЇВ-2020

УДК 378.4:631.3 (043.3)

Кошук О. Б. Методичні рекомендації щодо професійного самовдосконалення педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти у міжкурсовий період підвищення кваліфікації. Методичні рекомендації. – Київ: «ПТО», 2020. – 99 с.

У методичних рекомендаціях висвітлено новітні підходи до професійного самовдосконалення педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти у міжкурсовий період підвищення кваліфікації, які передбачають комплексне вивчення сучасних актуальних наукових проблем галузі освіти, педагогіки, вітчизняного та зарубіжного досвіду, нормативно-правових актів, підвищення рівня професійної компетентності та спрямований на забезпечення процесу професійного самовдосконалення педагогів.

Методичні рекомендації можуть бути використані методистами навчально (науково)-методичних центрів (кабінетів) ПТО, педагогічними працівниками закладів професійної (професійно-технічної) освіти; майбутніми педагогами професійного навчання; вченими.

Рецензенти:

доктор педагогічних наук, професор,
головний науковий співробітник лабораторії
науково-методичного супроводу підготовки
фахівців у коледжах і технікумах
Інституту професійно-технічної освіти НАПН України

П. Г. Лузан

доктор педагогічних наук, доцент, завідувач
лабораторії дистанційного професійного навчання
Інституту професійно-технічної освіти НАПН України

В. А. Кручек

*Друкується на підставі рішення вченої ради інституту професійно-технічної освіти НАПН України (**протокол №** _____ **від 30.11.2020 р.**)*

ЗМІСТ

ВСТУП	4
1. Професійне самовдосконалення педагога як психолого-педагогічна проблема	6
2. Інноваційні підходи у професійному самовдосконаленні педагогічних працівників закладів П(ПТ)О	15
3. Способи заохочення педагогічних працівників до діяльності до підвищення фахового рівня	20
4. Програмно-цільовий підхід в управлінні професійним самоовдосконаленням педагогічних працівників	23
5. Програма професійного самовдосконалення педагогічних працівників ЗП(ПТ)О	27
6. Модулі професійного самовдосконалення педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти	34
7. Цикл тренінгів професійного самовдосконалення педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти	48
8. Додатки	92
ЛІТЕРАТУРА	99

ВСТУП

Конструктивні зміни в галузі освіти, зокрема у професійній (професійно-технічній), актуалізують науковий пошук учених на розробку таких технологій, що сприяють професійному розвитку особистості, яка не просто володіє певним обсягом знань, умінь, навичок і професійно важливих якостей, але й здатна до постійної самоосвіти, самовиховання та самовдосконалення. Нині в педагогічній науці компетентнісний підхід розглядається як важлива методологія модернізації підготовки фахівців нової генерації, зокрема й педагогічних працівників.

Необхідність практичного застосування новітніх знань, підвищення ефективності наукових досліджень, впровадження у виробництво природоохоронних енергоємних технологій детермінують вихід робітничих професій на передові позиції практично в усіх галузях економіки країни. Це зумовлює нагальну потребу у розробленні системи професійного розвитку педагогічних працівників, які здатні збагачувати свій багаж знань дієвими методиками навчання та виховання, самовдосконалюватися, оволодівати новими знаннями та вміннями використовуючи новітні тенденції у виробництві, застосовувати нестандартні, оригінальні, новаторські рішення та підходи. Тому актуальним є розроблення інформаційно-методичного комплексу професійного самовдосконалення педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти у міжкурсовий період підвищення кваліфікації.

У зв'язку з цим виникає необхідність удосконалення професійної підготовки педагогів П(ПТ)О. Для успішного розв'язання цих завдань від педагога вимагається вибір стратегії неперервної освіти впродовж життя для вдосконалення власних теоретичних, прикладних аспектів професійної діяльності. Тому визначальним на сучасному етапі є професійне самовдосконалення, як процес швидкого реагування на зміни в освіті та економіці нашої держати та світу.

Мета, структура і зміст методичних рекомендацій зорієнтовані на надання дієвої допомоги педагогічним працівниками закладів П(ПТ)О в організації особистісного та професійного самовдосконалення.

1. Професійне самовдосконалення педагога як психолого-педагогічна проблема

На важливість процесу вдосконалення теоретичних і прикладних аспектів професійної майстерності наголошується у нормативних документах. Так, у Законі України «Про освіту» наголошується, що педагогічні та науково-педагогічні працівники зобов'язані постійно підвищувати професійний рівень, педагогічну майстерність, загальну культуру [1].

У Національній доктрині розвитку освіти наголошується що підготовка педагогічних і науково-педагогічних працівників, їх професійне самовдосконалення – важлива умова модернізації освіти. У цьому документі вперше було акцентовано увагу на терміні «конкурентоспроможність» педагога, що є актуальним і до сьогодні.

Конкурентоспроможність виявляється в поповненні теоретичної та практичної бази; формуванні умінь і навичок здійснення професійної діяльності з урахуванням сучасних тенденцій розвитку освіти; вдосконаленні особистісних якостей, необхідних для здійснення професійної діяльності.

У Національній стратегії розвитку освіти в Україні на період до 2021 року визначено пріоритетні завдання, зокрема: оновлення змісту, форм і методів організації навчально-виховного процесу на засадах особистісної орієнтації. «Велику увагу повинно бути приділено самоосвітній діяльності, розвитку професійної культури..., забезпеченню безперервності освіти і навчання протягом життя...»[5].

У стратегії акцентовано увагу на випереджальному характері освіти, що включає випереджальний характер підвищення кваліфікації педагога, багатоваріантність післядипломної освіти, своєчасне отримання наукової інформації, рекомендацій психолого-педагогічної науки і кращого педагогічного досвіду «забезпечення випереджувального характеру підвищення кваліфікації педагогічних, науково-педагогічних і керівних кадрів відповідно до потреб реформування системи освіти, викликів сучасного суспільного розвитку».

Значущість проблем самовдосконалення знайшла своє відображення як у класичній педагогічній спадщині (Ф.-А. Дістервег, Я.А. Коменський, Й.Г. Песталоцці, Ж.-Ж. Руссо, В.О. Сухомлинський, К.Д. Ушинський), зарубіжній педагогічній науці (І.Г. Герде, В. Оконь та ін.), так і у вітчизняній науковій думці (В.К. Буряк, В.А. Козаков та ін.).

Проблема самовдосконалення особистості засобами навчання привертає увагу багатьох дослідників. Сутність, структуру та зміст обґрунтовано у працях О.І. Кочетова, Н. Г. Ничкало, В. О. Радкевич, Я.С. Турбовського; психологічні основи досліджені О.Я. Аретом, В.К. Буряком, П.Г. Лузаном, Ю.М. Кулюткиним, Н.О. Половниковою, В.А. Кручек, А.В. Усовою.

Проблема оптимізації взаємозв'язку післядипломного навчання та самовдосконалення у системі підвищення кваліфікації висвітлена С.М. Безух, Н.В. Косенко, Ю.В. Кричевським, В.І. Кубинським, В.Б. Новичковим, С.Г. Кравець, Н.І. Повякель, Д.Д. Романовською, С.О. Заславська, С.І. Собковою та ін.

Отже, проблема самовдосконалення в умовах модернізаційних змін є багатоаспектною. Проте питання організації самоосвітньої діяльності у міжкурсовий період підвищення кваліфікації є практично не розробленим і потребує комплексного підходу щодо розв'язання з урахуванням сучасних освітніх тенденцій та сприятиме підвищенню професійного зростання.

У наукових джерелах представлено цілий ряд визначень процесу самовдосконалення. Самовдосконалення – процес усвідомленого, спрямованого самою особистістю розвитку, в якому в суб'єктивних цілях та інтересах цілеспрямовано формуються і розвиваються її якості і здібності[6]. Самовдосконалення охоплює всі сфери життя: моральну, фізичну, професійну та ін.

У роботах науковців велику увагу приділено системі професійного самовдосконалення, оскільки він суттєво впливає на результативність організації навчально-виховного процесу.

Проблема професійного самовдосконалення особистості педагога становить значний інтерес для багатьох наук. Існує безліч підходів до трактування феномену «професійне самовдосконалення». Зокрема О. Борденюк характеризує професійне самовдосконалення як процес і вміння використовувати набуті в педагогічному інституті знання для свого інтелектуального зростання і вдосконалення професійно-значущих якостей [7, с. 22]. У своїх дослідженнях Л. Сущенко визначила «професійне самовдосконалення» як внутрішній процес якісних самозмін, який відбувається за рахунок усвідомлення вчителем необхідності самовдосконалення, грамотного самоаналізу, власних роздумів і порівнянь своєї педагогічної діяльності з іншими педагогами, яких визнано зразковими; мотивованого, цілеспрямованого і добре організованого саморуху до найкращого в собі [8]. За твердженням І. Чемерілової, професійне самовдосконалення – цілеспрямована, систематична, високоорганізована і творча діяльність, яка міститься в самотійному заглибленні і розширенні професійно-педагогічних знань, розвитку педагогічних умінь, здібностей і професійно-значущих якостей особистості і має на меті неперервне зростання педагогічної майстерності та особистісне самовдосконалення [9, с. 37]. Однак Т. Вайніленко визначила, що професійне самовдосконалення – це процес і результат творчого цілеспрямованого самотійного самодетермінованого руху фахівця від Я-реального до Я-ідеального, від Я-потенційного до Я-актуального, що здійснюється у формі професійного самовиховання, самоосвіти і самоактуалізації, забезпечує досягнення педагогом позитивних особистісних змін і є передумовою його успішної творчої самореалізації у професії [10, с. 19-20]. У своїх дослідженнях М. Ксьонзенко визначає професійно-педагогічне самовдосконалення як процес і результат цілеспрямованого самотворення, що досягається завдяки самоосвіті та самовихованню і забезпечує постійне підвищення майстерності вчителя та його творчу і професійну самореалізацію [11]. Професійне самовдосконалення розглядається О. Прокоповою як свідомо професійна діяльність учителя в системі його неперервної педагогічної освіти,

яка спрямована на підвищення фахового рівня вчителя, його професійну самореалізацію, подальший розвиток професійно значущих якостей, підвищення ефективності навчально-виховної роботи в школі відповідно як до інтересів, потреб і можливостей учнів, так і до вимог суспільства щодо соціалізації, особистісного і професійного розвитку людини [12].

К. Альбуханова-Славська вкладає у зміст професійного самовдосконалення фахівця процес підвищення рівня своєї професійної компетентності і розвитку професійно значущих якостей відповідно до зовнішніх соціальних вимог, умов професійної діяльності особистої програми розвитку [13, с. 232].

Професійне самовдосконалення – це невід’ємний компонент підготовки фахівців, результат свідомої взаємодії фахівця з конкретним соціальним середовищем, під час якого він реалізує потребу розвитку у себе таких професійно-важливих якостей, відповідних знань і вмінь, що сприятимуть успіху у професійній діяльності та життєдіяльності взагалі [14].

Професійне самовдосконалення В. Гриньова визначає як свідомий цілеспрямований процес підвищення рівня своєї професійної компетентності, розвиток професійно значущих властивостей, ціннісних орієнтацій у відповідно до зовнішніх соціальних вимог, умовами професійної діяльності й особистої програми розвитку «Я-концепції», що передбачає сформованість досконалого рівня педагогічної культури [15, с. 257].

Професійне самовдосконалення фахівця може відбуватись у двох формах – самоосвіта і самовиховання. На думку О. Прокопової [12] саме ці складові забезпечують розвиток професійно значущих якостей, професійну самореалізацію вчителя та детермінуються такими особистісними факторами, як мотивація досягнення і професійна самосвідомість. У змісті професійного самовдосконалення вчителя Т. Вайніленко виділяє вже три сутнісні складові: самоосвіту, що спрямовується на оновлення і поглиблення наявних у фахівця знань для досягнення бажаного рівня професійної компетентності, самовиховання як активну цілеспрямовану діяльність педагога із систематичного формування й розвитку в себе позитивних та усунення

негативних якостей особистості і самоактуалізацію як розвиток і вияв власних сутнісних сил і потенцій педагога [10, с. 19].

Професійне самовдосконалення, за трактуванням Е. Чемерілової, цілеспрямована, систематична, високоорганізована творча діяльність, яка полягає в самостійному заглибленні і розширенні професійно-педагогічних знань, розвитку педагогічних умінь, здібностей і професійно-значущих якостей особистості і має на меті зростання педагогічної майстерності [6].

Узагальнюючи наукові джерела доцільно виділити рівневий підхід до професійного зростання. В залежності від досягнутих результатів можуть виділятися наступні рівні професіоналізму [2]:

- ✓ репродуктивний, на цьому рівні педагог може поділитися з колегами своїми знаннями так, як знає сам;
- ✓ адаптивний, на цьому рівні педагог вміє не тільки передати інформацію, а й трансформувати її стосовно об'єкта, про який йде мова;
- ✓ локально-моделюючий – на цьому рівні педагог не тільки вміє передати та трансформувати інформацію, а й моделювати систему знань з певних питань;
- ✓ системно-моделюючий – етап, коли фахівець уміє моделювати діяльність на основі системи знань та сформованих вмінь та навичок.

Таким чином, зміна етапів від репродуктивного до системно-моделюючого дозволяє простежити динаміку змін, позитивно впливає на ефективність роботи професіонала.

Базовим механізмом професійного зростання виступає механізм динамічної рівноваги, що пов'язаний з причинно - наслідковими характеристиками динамічних процесів і стійкістю психічної діяльності. Порушення рівноваги формує прагнення до її відновлення і породжує певні наслідки, що виявляються у прояві активності [4]. На цьому етапі спрацьовує система пошукових (акмеологічних) ставлень до речей, явищ, оточуючих людей та самого себе.

Самовдосконалення педагога в умовах модернізаційних змін охоплює наступні аспекти: гуманістичний – охоплює нову філософію альтернативних форм навчання, дидактико-методичний – оновлення підходів до організації навчально-виховного процесу; психолого-педагогічний – що включає просвітницький, діагностичний, корекційно-розвитковий та психологічний супровід.

Узагальнюючи думки науковців, можна виділити наступні принципи самовдосконалення, що вмотивовують на активізацію підвищення кваліфікації в різних аспектах:

- ✓ спрямованість на самого себе (самовдосконалення характеризується збігом суб'єкта й об'єкта діяльності);
- ✓ самотійність (професійне самовдосконалення людина здійснює самотійно);
- ✓ самодетермінованість (у процесі самовдосконалення, що ґрунтується на власній ініціативі, необхідність і напрям самозміни людина визначає як суто особистісне завдання);
- ✓ інтегрувальний характер (як багатогранне всеохоплююче явище самовдосконалення інтегрує всі форми самотворчої активності особистості для досягнення нею вершин професіоналізму);
- ✓ позитивний характер (самовдосконалення забезпечує досягнення виключно позитивних, прогресивних, еволюційних, особистісних змін);
- ✓ усвідомлений характер (самовдосконалення, на відміну від стихійних, неусвідомлених форм саморозвитку, таких як наслідування, гра, адаптація є усвідомленою, свідомо визначеною і цілеспрямованою активністю особистості);
- ✓ творчий характер (процес самовдосконалення складається з цілого комплексу творчих завдань, вирішення яких неможливо алгоритмізувати).

На сучасному етапі розвитку освіти акцентовано увагу на активізацію особистісних аспектів: мотивацію, саморегуляцію, самореалізацію, що обумовлюють орієнтацію на самовдосконалення.

При організації процесу самовдосконалення варто враховувати наступні принципи:

1. Взаємообумовленість мети, суті, змісту, структури методичної роботи і суспільних потреб, педагогічної практики. Цей принцип вимагає, зокрема, єдності ідейно-політичної та професійної підготовки педагога, посилення уваги до методологічних знань.

2. Безперервність і систематичність підвищення кваліфікації та професійної майстерності педагогічних працівників упродовж всієї педагогічної діяльності.

3. Комплексне вивчення питань соціології, психології, дидактики, теорії виховання, наукових основ викладання навчальних предметів та поєднання науково-теоретичної підготовки з оволодінням уміннями та навичками, необхідними в педагогічній діяльності.

4. Випереджальний характер підвищення кваліфікації педагога, своєчасне отримання наукової інформації, рекомендацій психолого-педагогічної науки і кращого педагогічного досвіду.

5. Урахування рівня підготовки та індивідуальних інтересів учителів, диференціація змісту і методів методичної роботи.

6. Узгодженість і наступність підрозділів методичної роботи та курсової підготовки, ретельне виконання вчителями до курсових завдань, що дає змогу ліквідувати розрив між практичною діяльністю педагога

7. Взаємозв'язок методичної роботи з творчими пошуками окремих педагогів і всього колективу.

Професійне самодосконалення забезпечується комплексом заходів, що включають, з однієї сторони, особистісну парадигму (мотиваційну, емоційно-вольову, когнітивну тощо); а з іншої – систему методичної роботи, що забезпечує заклад П(ПТ)О, районний (обласний) методичний кабінет, заклади післядипломної освіти.

Професійно-педагогічне самовдосконалення вирізняється низкою сутнісних ознак. За визначенням вчених такими ознаками є планування і

складання програм професійного саморозвитку, безпосередня практична робота з реалізації поставлених завдань, які пов'язані з роботою над собою, самоконтроль і самокорекція цієї діяльності та подальше її вдосконалення [8,10].

Дуже важливим напрямом в організації професійного самовдосконалення педагогічних працівників у міжкурсовий період підвищення кваліфікації на сучасному етапі є формування індивідуального освітнього маршруту. Підставою для його побудови є ті зміни, які відбуваються сьогодні в системі П(ПТ) освіти, пов'язані із запитами і потребами учасників освітнього процесу. Власне освітній маршрут проектується на основі індивідуальних освітніх потреб самого педагога, на основі методичної проблеми (або теми самоосвіти), над якою працює педагог, а також потреб тієї освітньої організації, в якій працює педагогічний працівник. Метою такого освітнього маршруту є вдосконалення професійної компетентності педагога. Індивідуальні освітні маршрути педагогічних працівників припускають не тільки варіативність вибору курсів з підвищення кваліфікації, а й самоосвіту; розкриття потенційних професійних можливостей через участь в професійних тренінгах; діяльність в педагогічному співтоваристві навчального закладу. Самоосвітня діяльність педагога реалізується через самостійне освоєння нових освітніх технологій, методик та форм організації освітньої діяльності учнів, роботу з науковою та методичною літературою, розробку проєктів, участю в семінарах на наукових конференціях, тощо. Діяльність педагога в професійному співтоваристві проявляється через майстер-класи, відкриті заняття, виступи на семінарах та круглих столах, вебінарах, зустрічах з методистами видавництва та авторами підручників і навчальних посібників. Таким чином, індивідуальний освітній маршрут професійного розвитку педагога визначається як цілеспрямована проєктована диференційована програма саморозвитку, що забезпечує педагогу позицію суб'єкта вибору, розробки, реалізації освітньої програми при умовах здійсненні підтримки його професійного самовизначення та самореалізації. Формування і реалізація програми саморозвитку здійснюються в діалоговій

взаємодії педагога, керівника закладу П(ПТ)О під загальною координацією навчально методичного центру. За своїм змістовим наповненням у програмі саморозвитку педагогічного працівника включають: 1) базово-інваріантний модуль, що забезпечує реалізацію вимог стандарту і відображає місію педагога; 2) варіативний модуль, що забезпечує реалізацію освітніх потреб педагога, що виникають.

На сучасному етапі в умовах пандемії спричиненої коронавірусною хворобою covid-19 однією чи не єдиною з форм підвищення кваліфікації педагогів є участь у вебінарах. Подібні форми отримання важливої інформації є невід'ємною частиною формування програми саморозвитку педагогічних працівників в міжкурсовий період. Інформацію з потрібних тем, використовуючи можливості мережі Інтернет, педагог може отримати зі свого робочого місця або домашнього комп'ютера, при цьому йому не потрібно перебувати в місці проведення цього заходу. З іншого боку тут існує і ряд проблем: 1) якщо вебінар проходить у режимі он-лайн, і немає можливості подивитися запис того чи іншого заходу, то не завжди зручним може бути час проведення вебінарів; 2) якість звуку залишає прагнути до кращого, особливо вебінарів регіонального рівня.

Управління професійним саморозвитком педагогічних працівників здійснюється і за рахунок включення педагогів у інноваційну діяльність. В умовах оновлення освіти зросла потреба у педагогах, які здатні модернізувати зміст своєї діяльності за допомогою критичного, творчого освоєння і застосування досягнень науки і передового педагогічного досвіду. Успішність професійної діяльності педагогів обумовлюється сформованістю у них фахових компетентностей. У рамках закладу П(ПТ)О доцільно проводити семінари та круглі столи, де педагогів можуть обмінюватися власним досвідом і з'являється можливість презентування реалізації індивідуальних програм професійного самовдосконалення.

2. Інноваційні підходи у професійному самовдосконаленні педагогічних працівників закладів П(ПТ)О.

У Законі України «Про освіту», «Про професійну (професійно-технічну) освіту» визначено, що розвиток освіти має базуватися на використанні нових прогресивних концепцій, впровадженні в навчально-виховний процес сучасних педагогічних технологій та наукових досягнень, на відмові від авторитарної педагогіки; закріпленні права педагога на виборі технологій, методів, засобів і організаційних форм навчання. Щоб здійснити цей вибір, педагог має бути добре поінформованим про досягнення педагогічної науки і практики в методиці викладання предметів. Уже давно увійшли в практику заняття з активними формами навчання. А зараз усе популярнішим стає інтерактивне навчання. І вже нікого не треба переконувати в тому, що основою розвитку творчої особистості учня є створення ситуацій активного пошуку, розв'язання протиріч, дискусій, розробка проєктів. Зараз більше практикуються нетрадиційні форми науково-методичної роботи з використанням інтерактивних методик, коли задіяний увесь педагогічний колектив. З метою ознайомлення педагогів з інтерактивними методиками, вироблення в них позитивного ставлення до інтерактивних технологій навчання та їхньому використанні варто проводити семінари у формі тренінгів, ділових ігор, з використанням інтерактивних методик. Окрім того, варто здійснювати й інші методичні заходи, які стали вже традиційними, використовуючи інноваційні технології, зорієнтовані на особистісну рефлексію педагога. Під час таких заходів відбувається звільнення від стереотипів у педагогічному мисленні, виявляється творчий, пошуковий підхід до педагогічної діяльності. Проведення нестандартних форм методичної роботи сприяє підвищенню фахової майстерності, стимулює до самоосвіти та самовдосконалення, дає можливість поєднувати індивідуальні та групові форми роботи.

Для впровадження якісно нових форм роботи доцільно широко використовувати інноваційні технології роботи з педагогічними працівниками:

1. Розвивального навчання, які ґрунтуються на конструюванні знань, мотивації та інтенсифікації педагогічного спілкування-діалогу. Ці технології сприяють подоланню психологічних перешкод у досягненні мети, розширенню меж доступності навчання, забезпечують творчу активність, самостійність і професійний саморозвиток педагогів. Формами реалізації технологій розвивального навчання є ділові ігри, презентації власного педагогічного досвіду.

2. Проблемного навчання, які передбачають створення навчально-проблемних ситуацій та стимулюють до пошуку шляхів вирішення цих завдань, спонукають педагогів до пошукової діяльності. Основні форми роботи у цьому напрямі – це проблемні лекції, семінари-дискусії, науково-практичні конференції, евристичні діалоги, інтерактивні вправи.

3. Психолого-педагогічні, які забезпечують психологічний супровід науково-методичної роботи з педагогами.

4. Технологія педагогічної діяльності, яка залучає до вироблення власного алгоритму дій у професійній діяльності (моніторинг-проблема-педагогічний консиліум-шляхи вирішення, напрямки реалізації цілей-форми роботи-аналіз результативності-вироблення рекомендацій, програм, напрацювань), спонукає до створення авторських методичних доробок, вибору власних шляхів вирішення педагогічних завдань.

5. Інтерактивні педагогічні технології. Найбільш практичні та дієві інтерактивні методи та вправи в системі роботи з педагогами є метод «Мозкового штурму», що базується на теоретичних засадах творчого мислення, спрямованого на продукування нових педагогічних ідей (група педагогів збирається для вільного асоціювання на задану тему. Кожен пропонує будь-які власні ідеї на задану тему. Банк ідей фіксується та критично обговорюється, вибрані ідеї – розвиваються); метод логічного оперування передбачає використання основних операцій мислення, зокрема – об'єднання явищ,

функцій, подій, ідей для одержання нового. Це – синтез, аналіз, інтеграція, спрощення, моделювання, наслідування відомих явищ для створення, вироблення нових методик; тригерна техніка – кожен учасник інтерактиву за 3 хвилини стисло записує у вигляді тез своє бачення різних аспектів проблеми, доповідає слухачам. Однакові ідеї одразу відкидаються, обираються оригінальні. Суть – винахід оригінального, нового. У цій методиці беруть участь досвідчені, творчі особистості; метод Меттчела – мислення з кількох точок зору, мислення схемами, метод ідеї Дельфі-прогнозування, що використовують для пошуку ідеї, метод ряду випадковостей, який дає можливість крок за кроком знайти нові ідеї, метод евристичної загадки, ідейна інженерія, метод усунення перешкод, коло ідей та ін. Використання інтерактивних методів у роботі з педагогічними кадрами сприяє тому, що кожен педагог стає активним і зацікавленим учасником професійних зібрань, виявляючи при цьому власну творчість у вирішенні певних педагогічних проблем. Крім того, інтерактивна діяльність передбачає організацію і розвиток такого спілкування, яке приводить до взаєморозуміння, взаємодії, до сумісного вирішення загальних, але важливих для кожного учасника завдань. Саме завдяки інтерактивним формам та методам роботи набувається певний практичний досвід, який створює можливість особистісного контакту між педагогами. Найчастіше використовуються інтерактивні методи під час проведення педагогічних рад, семінарів-практикумів, засідань «круглого столу» та тренінгів.

Отже, виходячи з нових реалій і потреб суспільства, ми розуміємо та відчуваємо на практиці, що особливістю сучасності стає те, що педагоги повинні активно діяти та природно сприймати зміни, вміти структурувати свій життєвий простір і вчитися протягом усього життя. З практики роботи стає зрозумілим, що інтерактивні методи в роботі з педагогами допоможуть подолати розрив між освітою та вимогами життя, дозволять істотно активізувати професійну діяльність та прагнення до професійного самовдосконалення. Саморозвиток – девіз кожної особистості, яка прагне до

підвищення професійної компетентності, а в результаті – до професійного самовдосконалення самого педагогічного працівника та його вплив на розвиток особистості учня.

Системний підхід до організації інформаційно-методичного супроводу педагогічних працівників передбачає вироблення алгоритму взаємодії: визначення мети, завдань, головної ідеї (змісту діяльності), пошук і створення нових форм і методів, шляхів досягнення цілей та конкретизацію, узагальнення, аналіз досягнених результатів, розробку методичних рекомендацій, створення програм та ін. Пріоритетним у цьому процесі є визначення головної мети, теми, методичної проблеми. Саме вона визначає спосіб і характер практичних дій, науково-методичних та дидактичних заходів, визначає ефективний напрям діяльності.

Зауважимо, що поряд з традиційними та інноваційними формами роботи особливий акцент надається самоосвітній діяльності педагога. Сучасний педагог в умовах інформатизації суспільства має активно працювати над професійним самовдосконаленням, саморозвитком, збагаченням педагогічних, технологічних, методичних знань.

У системі професійно значущих компетентностей педагогічних працівників чільне місце мають займати такі здатності: самоаналізу власної моральної, психічної і практичної готовності до професійного самовдосконалення; формування мотивів професійної самоосвіти у технічній і педагогічній сферах; адекватної самооцінки рівнів сформованої готовності до професійного самовдосконалення; самоорганізації і самовиховання професійно важливих якостей; самоорганізації професійного самовдосконалення; самостимулювання власного професійного самовдосконалення; самоконтролю процесу професійного самовдосконалення впродовж життя.

Завдання самоосвітньої діяльності: вдосконалення теоретичних знань із фахових дисциплін; оволодіння новими формами, методами, прийомами й технологіями навчання і виховання; вивчення та впровадження в практику

перспективного педагогічного досвіду, новітніх досягнень педагогічної, психологічної наук, інноваційних педагогічних технологій; розвиток інноваційних процесів.

У сучасному світі є багато різноманітних можливостей отримати знання шляхом самоосвіти: книжки (наукова, науково-методична, методична, публіцистична, художня та інші літератури); фахова періодика (газети, журнали); Інтернет; телебачення; відео- та аудіоінформація; семінари, круглі столи, конференції; майстер-класи; курси підвищення кваліфікації; екскурсії, театри, виставки, музеї, концерти; заходи з обміну досвідом; різноманітні курси; подорожі тощо.

Організуючи процес професійного самовдосконалення, варто дотримуватися таких основних принципів: систематичність і послідовність, неперервність, комплексність, індивідуальність. Педагогічні працівники повинні орієнтували на те, що процес професійного самовдосконалення буде продуктивним за таких умов: реалізується потреба особистості у власному розвитку; потрібно визначити свої сильні та слабкі сторони, володіти способами самопізнання та самоаналізу, бути відкритим до змін; володіти розвинутою здатністю до рефлексії (діяльності особистості, що спрямована на усвідомлення власних дій, почуттів, аналіз цієї діяльності та формулювання висновків); потрібно створювати власні програми професійного самовдосконалення, усвідомлювати перспективи власної кар'єри, вибудовувати її траєкторію; бачити у професійній спрямованості потребу в дослідницькій, пошуковій та творчій діяльності. Для ефективності планування цього процесу варто використовувати діагностичні матеріали оцінювання рівня готовності до професійного самовдосконалення (Додаток А).

3. Способи заохочення педагогічних працівників до діяльності з підвищення фахового рівня

Найбільш ефективними способами мотивації педагогічних працівників до професійного самовдосконалення є економічні, інтелектуально-творчі, ресурсні та статусні.

Економічні способи завжди розглядаються як найбільш дієві, до них відносяться матеріальне заохочення та матеріальне пригнічення. Частіше за все матеріальна підтримка як заохочення використовується для педагогів, які себе відмінно зарекомендували та досягли успіхів у роботі. Серед них – прості: премії, путівки, екскурсії тощо і довгострокові: атестація, участь у реалізації отриманого гранту, можливість надавати додаткові платні послуги, підвищення за посадою тощо.

Економічні способи ефективні при короткочасних досягненнях результативності. Враховуючи недостатні фінансові можливості для стабільного використання матеріальних заохочень, більш ефективними способами для працівників освітньої сфери можуть слугувати нематеріальні стимули: інтелектуально-творчі, ресурсні, статусні.

Інтелектуально-творчі способи – мотиваційні способи для творчих працівників: позитивна оцінка проведеної роботи; організація участі у престижному конкурсі, форумі, конференції; допомога в узагальненні досвіду, підготовці авторських методичних розробок, публікацій. Навіть разове використання таких підходів є корисним, потрібним для професійного самовдосконалення педагога. Довгострокова інтелектуально-творча мотивація є більш перспективною. Вона складається із делегування повноважень, завдяки чому підвищується рівень кваліфікації педагога (престижні доручення, методичне навантаження, направлення на навчання за інноваційними програмами, створення умов для отримання другої вищої освіти).

Ресурсні способи: зручний графік відпустки, надання додаткової відпустки за ненормовану роботу, встановлення методичних днів для

самоосвіти, закріплення постійного навчального кабінету, надання нового обладнання, комфортність обстановки. Ці способи дозволяють економити час та ефективно його розподіляти, також задовольняти амбіційні потреби педагогів, які старанно й відповідально ставляться до роботи, сприяють підвищенню мотивації до більш якісної роботи і постійного професійного вдосконалення.

Статусні способи: публічна похвала, грамоти, дипломи, почесні звання, різні форми адміністративного відзначення тощо підвищують імідж і ставлення до педагога з боку колег та педагогічної спільноти.

Підтвердження успішності педагога, його досягнень та статусу є провідною задачею керівництва навчального закладу, оскільки від цього залежить імідж закладу.

Варто зауважити, що поряд із мотивацією до професійного самовдосконалення є атестація педагогічних працівників. Процес атестації – це система заходів з вивчення якості роботи педагога: моніторинг якості знань учнів, тестування фахового рівня та особистісних якостей педагога, його педагогічної компетентності. Для вивчення фахового рівня та особистісних якостей педагога доцільно широко використовувати тестові методики, психологічні тести, фахове ІКТ-тестування. Проводячи ділові ігри, майстер-класи, доповідаючи на науково-теоретичних та науково-практичних семінарах, педагогам надається можливість удосконалювати свої практичні навички та уміння, удосконалювати свій фаховий рівень, популяризувати передовий педагогічний досвід. На масових методичних заходах (семінарах, конференціях, вебінарах) педагоги мають можливість порівняти власні напрацювання з роботою колег, що часто пробуджує здорову конкуренцію та підвищення якості роботи. Важливим в організації роботи з педагогічними кадрами є принцип доступності науково-методичного матеріалу, можливість засвоїти та практично реалізувати теоретичні знання на практиці. Педагогічні працівники мають усвідомлювати, що вони самі беруть безпосередню участь в удосконаленні педагогічної науки, є співавторами, винахідниками нових технологій навчання,

є ініціаторами та реалізаторами ідей модернізації змісту освіти. Адже не можна якісно організувати навчально-виховний процес, не беручи до уваги напрацювання педагогів-практиків, а спираючись лише на теорію.

4. Програмно-цільовий підхід в управлінні професійним самомовдосконаленням педагогічних працівників.

Нині вважається цілком обґрунтованою думка, що концепція цілепокладання спрямована на розв'язання актуальних проблем закладу П(ПТ)О, виражає спільне прагнення та передбачає досягнення прогнозованих результатів на основі програмно-цільового підходу. Учені зазначають (Г. Дмитренка, В. Лазарева, В. Лізинського, А. Моїсєєва, М. Поташника), що програмно-цільовий підхід як спосіб структуризації застосовується при рішенні завдань комплексного планування й управління освітнім процесом, забезпечує пріоритет першочергових цілей і задач та досягнення максимально значущих кінцевих результатів. Він передбачає об'єднання цілей, строків, керівництва в складі цілісного процесу, спрямованого на професійний розвиток педагогічних працівників. Сутність програмно-цільового підходу полягає в досягненні стратегічних завдань через відповідні цільові програми розвитку.

Цільова програма – це система діяльності із чітко визначеними цілями, завданнями, прогнозованими результатами, яка збалансована з кадровими та іншими умовами, наявними ресурсами й відповідає таким ознакам: – спрямована на прогнозування змін, оновлення діяльності закладу освіти, вироблення та реалізацію стратегії розвитку; має виразну інноваційну спрямованість та забезпечує системність процесів упровадження нововведень. Вибір цього шляху обумовлює розробку індивідуальної програми професійного самовдосконалення педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти. Програма може передбачати:

1. Організаційне забезпечення програми – проведення експертизи локальних правових актів, освітніх програм, робочого навчального плану; організація та робота тимчасових творчих колективів з розробки локальних правових актів, концепції навчального закладу П(ПТ)О; модернізація робочого навчального плану відповідно до завдань закладу; організація психолого-

педагогічного консультування педагогів; створення картотеки періодичних видань та літературних джерел із проблеми експерименту;

2. Науково-методичне забезпечення програми – проведення науковопрактичних семінарів, вебінарів та тренінгів за участі методистів методичних центрів спрямованих на вдосконалення компетентності педагогів; участь у науково-практичних конференціях із визначеної проблеми.

3. Матеріально-технічне забезпечення програми – удосконалення розвитку методичного кабінету, забезпечення сучасними комп'ютерними програмами, мультимедійними засобами, оновлення матеріально-технічної бази закладу П(ПТ)О.

Для забезпечення аналізу складових процесу індивідуального професійного самовдосконалення та динаміки змін професійного зростання пропонуємо наступну схему, що ґрунтується на три факторній парадигмі освіти (табл. 1) і відображує індивідуальну траєкторію розвитку фахівця:

- ✓ систематичне вивчення психолого-педагогічної, наукової літератури, безпосередню участь у вебінах, тренінг-курсах, роботі круглих столів, методичних семінарів, конференцій;

- ✓ розробку окремих проблем, пов'язаних з удосконаленням навчально-виховної роботи, проєктів, методичних посібників, авторських програм, проведення досліджень;

- ✓ висвітлення власних здобутків на семінарах, вебінарах, огляд і реферування педагогічних та методичних журналів, збірників та інше.

Позитивним аспектом організації процесу самовдосконалення згідно даної траєкторії є можливість встановити взаємозв'язки та передбачити:

- ✓ зв'язок самоосвіти з практичною діяльністю педагога;
- ✓ систематичність і послідовність самоосвіти, постійне ускладнення її змісту і форм;

- ✓ багатоплановий (комплексний) підхід до організації вивчення обраної теми самоосвіти;

**Орієнтовні напрями індивідуального професійного
самовдосконалення**

Науково-теоретична підготовка	Дидактико-методична підготовка	Колективна, індивідуальна творчість	Презентація індивідуального доробку
Нормативно-правова база. Огляд літератури та періодичних видань. Вебінари. Тренінг-курси. Педагогічні читання. Педагогічні ради. Психолого - педагогічні семінари.	Інструктивно-методичні наради. Семінари-практикуми. Науково-практичні конференції. Майстер-класи. Експериментальна (науково-дослідна) робота. ІКТ технології.	Методичні тижні. Ділові ігри. Узагальнення власного ППД. Конкурси професійної майстерності. Проведення майстер-класу. Методичний Фестиваль. Авторські курси.	Творчий звіт. Виступ на семінарах та конференціях. Написання статті до фахового видання. Розробка авторської програми. Методичний посібник, проєкт методичний чи діагностичний кейс та ін.

- ✓ співпрацю всіх ланок навчально-виховного процесу (взаємодія з колегами, методичними працівниками, науковцями та ін.).
- ✓ індивідуальний характер самоосвіти як найбільш гнучкої форми поповнення теоретичної бази, вдосконалення практичних навичок та динаміки особистісних змін;
- ✓ створення умов для пропагування нових досягнень науки і передового перспективного досвіду;
- ✓ завершеність самоосвітньої роботи на кожному її етапі (доповіді, участь у вебінарах, підготовка виступів, участь у науково - практичних конференції та семінарах та ін.).

Результатом професійного самовдосконалення є зміни, що відбиваються в особистості педагога завдяки реалізованим самовпливам. Таким чином, організація роботи відповідно до зазначених напрямів дає можливість спрогнозувати основні напрями самовдосконалення та проаналізувати динаміку професійного зростання.

Професійне вдосконалення забезпечується комплексом заходів, що включають, з однієї сторони, особистісну парадигму (мотиваційну, емоційно-вольову, когнітивну тощо); а з іншої – систему методичної роботи, що забезпечує заклад П(ПТ)О, районний (обласний) методичний кабінет, заклади післядипломної освіти, міністерські підрозділи.

Варто враховувати, що процес самовдосконалення особистості складається з ряду етапів, які охоплюють цілу систему взаємопов'язаних методів, серед яких найбільш ефективними вважаємо методи самопізнання, самостимулювання, самопрограмування, самовпливу.

ПРОГРАМА

ПРОФЕСІЙНОГО САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗП(ПТ)О

у міжкурсовий період підвищення кваліфікації
(для педагогічних працівників закладів П(ПТ)О)

2020

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

1. Загальні положення

Актуальність розроблення програми професійного самовдосконалення у міжкурсовий період підвищення кваліфікації керівних кадрів закладів професійної (професійно-технічної) освіти зумовлена швидкими змінами в соціально-економічному, політичному житті країни, викликами глобалізації, об'єктивними потребами підвищення якості освіти в умовах децентралізації; необхідністю розроблення нових технологій саморозвитку й самовдосконалення педагогічних працівників з урахуванням їхніх особистісно-професійних запитів і потреб, для забезпечення розвитку професійної компетенції та професійного досвіду.

Програма розроблена відповідно до Законів України «Про освіту», «Про наукову і науково-технічну діяльність», «Про професійно-технічну освіту», «Про професійний розвиток працівників» (№ 4312-VI від 04.11.2018 р.), «Про пріоритетні напрями розвитку науки і техніки» (№ 2623-III від 16.01.2016 р.) та прийнятих відповідно до них нормативно-правових актів, постанови Кабінету Міністрів України № 800 від 21 серпня 2019 року «Порядок підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників».

Зміст програми самовдосконалення ураховує особливості професійної діяльності та наукового спрямування працівників і визначається:

- вимогами суспільства щодо забезпечення закладів П(ПТ) освіти висококваліфікованими педагогічними фахівцями;
- основними напрямами державної політики у галузі освіти, кваліфікації, освітніми стандартами, вимогами до компетентностей педагогічних працівників;
- сучасними досягненнями у різних галузях науки і техніки;
- соціокультурними особливостями регіону;
- особистими освітніми потребами педагогічних працівників.

Програма забезпечує поєднання теоретичного матеріалу з практичною спрямованістю на вирішення конкретних завдань і проблем професійного розвитку педагогічних працівників професійної (професійно-технічної) освіти. Програма професійного самовдосконалення у міжкурсовий період підвищення кваліфікації передбачає комплексне вивчення сучасних актуальних наукових проблем галузі освіти, педагогіки, нормативно-правових актів, вітчизняного та зарубіжного досвіду, підвищення рівня професійної компетентності та спрямована на розвиток певної компетентності (цифрової, управлінської, комунікаційної, медійної, мовленнєвої тощо).

2. Цільова аудиторія

Викладачі та майстри виробничого навчання закладів професійної (професійно-технічної) освіти.

3. Мета і завдання.

Метою програми професійного самовдосконалення педагогічних працівників закладів П(ПТ)О є удосконалення професійних компетентностей педагогічних працівників на основі самоосвітньої діяльності у міжкурсовий період підвищення кваліфікації, активізація особистісного потенціалу та залучення їх до проектування власного професійного саморозвитку, формування культури педагогічного саморозвитку засвоєння теорії і технології професійного самовдосконалення.

Основні завдання програми:

- ✓ Засвоєння основних принципів самоосвітньої діяльності
- ✓ Організація самоосвітньої діяльності
- ✓ Мотивування до професійного саморозвитку та самовдосконалення
- ✓ Визначення особистісного рівня професійної компетентності на підставі самодіагностики
- ✓ Підвищення загального рівня професійної майстерності педагогічних працівників
- ✓ Опанування сучасними методиками та технологіями навчання

✓ Рациональне планування стратегії професійного самовдосконалення з урахуванням основних напрямків розвитку освіти.

✓ Проведення моніторингу професійного самовдосконалення.

4. **Предметом програми** є актуальні теоретичні і методичні основи забезпечення процесу професійного самовдосконалення педагогічних працівників закладів П(ПТ)О в міжкурсовий період підвищення кваліфікації.

Освітнє і професійне значення програми полягає в розвитку професійної компетентності педагогічних працівників, їхньої здатності до продуктивної професійної діяльності.

5. **Прогнозовані результати**

Програма розрахована для використання у міжкурсовий період підвищення кваліфікації з можливістю корегування в залежності від рівня педагогічної майстерності педагогів та їхніх освітніх потреб. Передбачено низка дистанційних модулів для ознайомлення з найновішими досягненнями педагогічної, психологічної та галузевої науки, методики викладання предметів професійно-теоретичної підготовки, вимогами фахової підготовки педагогів, підвищення їх загальнокультурного і професійного рівнів та професійного самовдосконалення.

За результатом засвоєння змісту дистанційних модулів передбачається підвищення рівня професійних компетентностей педагогічних працівників, розвитку професійно значущих якостей відповідно до соціальних вимог, умов професійної діяльності і власної програми самовдосконалення.

Професійні компетентності:

Здатність оволодівати інноваційним педагогічним досвідом, застосовувати та поширювати його.

Здатність проектувати та оптимізовувати власне кар'єрне зростання.

Здатність набувати додаткових кваліфікацій.

Здатність здійснювати індивідуальну роботу над науково-методичною темою, розробляти методичні рекомендації (вказівки) та ін.

Необхідні уміння і навички:

Визначати потреби у розвитку професійних компетентностей та конкретизувати цілі саморозвитку.

Коригувати власну професійну діяльність.

Розробляти та реалізовувати програму професійного самовдосконалення.

Визначати потреби у додаткових кваліфікаціях.

Планувати та реалізовувати отримання додаткових кваліфікацій.

Самостійна робота є основною формою вивчення програми. Кількість годин на самостійне вивчення модулів – 33 год.

Тематичний план професійного самовдосконалення педагогічних працівників у міжкурсовий період підвищення кваліфікації

Назва і зміст навчальних модулів	К-сть годин		
	усього	у тому числі	
		сам. роб.	
1			
Модуль 1. Професійний саморозвиток та самовдосконалення педагога			
Тема 1. Методологічні аспекти самоосвіти, самовиховання і саморозвитку	2	2	
Тема 2. Теоретичні основи саморозвитку особистості. Цілісний підхід до визначення професійного саморозвитку	2	2	
Тема 3. Самовдосконалення професійної діяльності педагога закладу П(ПТ)О.	2	2	
Тема 4. Саморозвиток у професійному становленні педагогічного працівника	2	2	
Тема 5. Формування адекватної самооцінки педагога	2	2	
Модуль 2. Професійна компетентність та професійне зростання педагога			
Тема 1. Компетентність як інтегративна характеристика професійної підготовки	2	2	
Тема 2. Рівні професійної компетентності та їх критерії	2	2	
Тема 3. Діагностування професійної компетентності	2	2	
Тема 4. Професійна кар'єра педагога закладу П(ПТ)О	2	2	
Тема 5. Управління кар'єрним зростанням	2	2	
Модуль 3. Сучасні тенденції професійного навчання			
Тема 1. Методика розробки сучасних дидактичних матеріалів	3	3	
Тема 2. Міжпредметні та внутрішньопредметні зв'язки. Міжпредметна інтеграція	2	2	

Тема 3. Дуальна система професійного навчання	3	3	
Тема 4. Інноваційні технології навчання	3	3	
Тема 5. Методика застосування ІТ- технологій	2	2	
Разом	33	33	

6. Модулі професійного самовдосконалення педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти

Модуль 1. Професійний саморозвиток та самовдосконалення педагога

Тема 1. Методологічні аспекти самоосвіти, самовиховання і самовдосконалення.

Об'єкт, предмет, мета і завдання дисципліни. Актуальність і проблемність курсу. Роль і місце навчальної дисципліни у системі психолого-педагогічних дисциплін. Базова термінологія і категорії навчального курсу. Структура навчального курсу, організаційно-методичне забезпечення.

Аксеологічний, культурологічний, антропологічний, гуманістичний, синергетичний принципи у вихованні і саморозвитку людини.

Література:

1. Архіпова С. П. Основи андрагогіки : Навчальний посібник. – Черкаси. – 2002. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://ipk-dszu.kiev.ua/ndv/andra/12.pdf>.
2. Деркач А. Акмеология : учебн. пособ. / А. Деркач, В. Зазыкин. – СПб. : Питер, 2003. – 256. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://1aya.ru/paper/art-209212.php>.
3. Змеев Технология обучения взрослых : Учебн. Пособие для студ. высш. учебн. заведений. – М. : Издательский центр «Академия», 2002. – 126 с. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://prepod.nspu.ru/file.php/185/Zmееv SI Tekhnologijaobuchenija vzroslykh.pdf](http://prepod.nspu.ru/file.php/185/Zmееv%20SI%20Tekhnologijaobuchenija%20vzroslykh.pdf).

Тема 2. Теоретичні основи саморозвитку особистості. Цілісний підхід до визначення професійного саморозвитку

Природа саморозвитку особистості – розгляд в історичній ретроспективі.

Права та обов'язки особистості у процесі саморозвитку. Освідомлення особистістю власного саморозвитку у системі відносин з собою, природою, оточенням, світом. Цілісність професійного саморозвитку. Професійний саморозвиток як система, діяльність, процес. Професійний саморозвиток і самовиховання. Саморозвиток і самоосвіта, саморегуляція, самореабілітація, самоактуалізація, самореалізація.

Література:

1. Кучерявий О.Г. Професійне самовиховання у вищій школі: навч. посібник для студ. ВНЗ / О.Г. Кучерявий. – К.: Освіта України, 2010. – 199 с.
2. Лосєва Н. М. Саморозвиток викладача вищої школи: Навч. посібник / Н. М. Лосєва. – Донецьк : ДонНУ, 2003. – 336 с.
3. Маралов В. Г. Психология самопознания и саморазвития / В. Г. Маралов. – М. : Издательский центр "Академия", 2002. – 256 с.

*Тема 3. Самовдосконалення професійної діяльності
педагога П(ПТ)О.*

Умови професійного самовдосконалення педагога. Розвиток інноваційного потенціалу педагога системи П(ПТ)О. Модель професійного самовдосконалення педагога. Навчання педагогічних працівників умінням самоорганізації процесу самовдосконалення. Типові труднощі на шляху професійного самовдосконалення.

Література:

1. Вайніленко Т.В. Основи професійного самовдосконалення педагога: методичні рекомендації / Т.В. Вайніленко. – К.: НПУ імені М.П. Драгоманова, 2005. – 250с.
2. Сущенко Л.О. Стимулювання професійного самовдосконалення вчителів початкових класів у системі післядипломної освіти: дис. канд. пед. наук: 13.00.04 /Лариса Олександрівна Сущенко. – Запоріжжя, 2008. – 250с.
3. Харин С.С. Искусство психотренинга: Заверши свій гештальт / С.С.

Харин. – Минск, 1998. – 352 с.

Тема 4. Саморозвиток у професійному становленні педагогічного працівника

Педагог – розвинута, творчо обдарована особистість. Основи педагогічної майстерності. Етапи діяльності педагога щодо професійного саморозвитку. Характеристика етапів професійно-педагогічної діяльності, професійного зростання, професійної зрілості, завершення педагогічної діяльності з позиції і перспектив саморозвитку.

Література:

1. Довгопол І. Професійна компетентність педагога: методика комплексного дослідження. – Сімферополь, 2006. – 70 с. 4. Михайлова Н. С. Самообразовательная деятельность: сущность понятия, механизмы управления. – 2007, №1, стр. 28-37.
2. Маралов В.Г. Основы самопознания и саморазвития: Учеб. пособие для студентов сред. пед. заведений / В.Г. Маралов. – М.: Академия, 2002. – 256 с.
3. Яворська Г.Х. Сутність проблеми формування особистості професіонала /Г. Х. Яворська, В. Є. Сєдлачек //Проблеми розвитку педагогіки вищої школи в ХХІ столітті: теорія і практика. – Одеса, 2002. – С. 104-112.

Тема 5. Формування адекватної самооцінки педагога

Мотиваційна, споживацька, інтелектуальна, емоційна, вольова, предметно-діяльнісна сфери життя людини як характеристики його індивідуальності. Самопізнання і самокритика. Самооцінювання. Засоби власної самооцінки. Основні шляхи і засоби розвитку власної індивідуальності.

Література:

1. Дороніна М. С. Соціальна психологія. Навчальний посібник у схемах і таблицях / М. С. Дороніна, І. В. Жданова, Г. А. Полякова, В. В.

Тютлікова. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2010. – 146 с.

2. Селевко Г. К. Технологии развивающего образования / Г. К. Селевко. М.: НИИ школьных технологий, 2005. – 192 с.

3. Костюк Г. С. Навчально-виховний процес і психічний розвиток особистості / За ред. Л. М. Проколієнко. –К.: Рад. школа, 1989. –608 с

Модуль 2. Професійна компетентність та професійне зростання педагога

Тема 1. Компетентність як інтегративна характеристика професійної підготовки

Компетентнісний підхід як складова і орієнтир професійного самовдосконалення педагога. Характеристика загальних та професійних компетентностей педагогічного працівника. Шляхи підвищення власної компетентності.

Література:

1. Ключевые компетенции 2000. Программа. Уровни1,2,3,4,5. KEY SKILLS870005(OCR.RECOGNISING ACHIEVMENT.Oxford Cambridge und RSA Examsnations.

2. Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи: Бібліотека з освітньої політики/ Під загальною ред. О.В.Овчарук. – К.: “К.І.С”, 2004.3-21.

3. Шевчук Л.І. Розвиток професійної компетентності викладачів спеціальних дисциплін закладів профтехосвіти у системі післядипломної освіти: дис. канд. пед. наук: 13.00.04/ Л.І. Шевчук. – К., 2001.- 398с.

4. Шевчук Л.І. Розвиток професійної компетентності педагогів закладів профтехосвіти у системі неперервної професійної освіти // Наука і сучасність: зб. наук. праць. – К.: Логос, 1999. – Ч.IV. – С.319.

Тема 2. Рівні професійної компетентності та їх критерії

Визначення поняття "професійна компетентність педагога". Компоненти професійної компетентності, засоби та методи удосконалення.

Рівні професійної компетентності викладачів спеціальних дисциплін. Методи визначення рівня професійної компетентності викладачів.

Література:

1. Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи: Бібліотека з освітньої політики/ Під загальною ред. О.В.Овчарук. – К.: «К.І.С», 2004.3-21.

2. Практикум педагогічної майстерності: навчальний посібник / кол. автор.: Сергеева Л.М., Молчанова А.О., Пашенко О.В. та ін. / За ред. В.В. Олійника. - К.: ТОВ «Етіс Плюс», 2008. – 184 с.

3. Шевчук Л.І. Розвиток професійної компетентності викладачів спеціальних дисциплін закладів профтехосвіти у системі післядипломної освіти. Дис. канд.пед.наук. – К., 2001.

4. Щербак О. Сучасні підходи до модернізації професійної освіти і навчання / О. Щербак // Професійно-технічна освіта. – 2008. – №1. – С. 12.

5. Як стати майстерним педагогом: навчально-методичний посібник / кол. автор.: Ковальчук В.І., Сергеева Л.М. та ін. За заг. ред. Л.І. Даниленко. - К.: ТОВ «Етіс Плюс», 2007. – 184 с.

Тема 3. Діагностування професійної компетенції

Методики діагностування професійної компетенції. Освітня характеристика педагога на професійному ринку праці. Аналіз професійних компетентностей педагога. Конкуренція на ринку праці як к стимул до професійного самовдосконалення і професійної мобільності.

Література:

1. Афанасьєв М. В. Тренінг формування компетентностей: [навчальний

посібник] / М. В. Афанасьєв, І. В. Гонтарева, Д. О. Тищенко. – Х. : ВД «ІНЖЕК», 2010. – 328 с.

2. Зеер Э.Ф. Концепция развития инженерно-педагогического образования / Э.Ф. Зеер // Психолого-педагогические проблемы инженерно-педагогического образования: сб. научн. трудов. – Свердловск: СИПИ, 1986. – С.5.

3. Щербак О. Сучасні підходи до модернізації професійної освіти і навчання / О. Щербак // Професійно-технічна освіта. – 2008. – №1. – С. 12.

Тема 4. Професійна кар'єра педагога закладу П(ПТ)О

Поняття кар'єри і кар'єрного зростання. Види і мета кар'єрного зростання. Вибір кар'єрного шляху. Особливості професійної кар'єри педагога закладу П(ПТ)О. Кар'єрні орієнтири і власне професійне самовдосконалення.

Література:

1. Закатнов Д. О. Теоретичні засади проектування системами консультування з професійної кар'єри учнів професійно-технічних навчальних закладів. Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка: зб. наук. праць, 12., 2016. – с. 13- 22 .

2. Кови С. Правила выдающейся карьеры / Стивен Кови, Дженнифер Колосимо: пер. с англ. М. Мацковской. – М.: Манн, Иванов и Фербер; Эксмо, 2013. – 224 с.

Тема 5. Управління кар'єрним зростанням

Планування кар'єри. Управління кар'єрним зростанням. Кар'єра і життя людини. Методи представлення кар'єрного зростання. Технологія проектування власної кар'єри. Траєкторія професійного саморозвитку.

Література:

1. Кучерявий О.Г. Професійне самовиховання у вищій школі: навч.

посібник для студ. ВНЗ / О.Г. Кучерявий. – К.: Освіта України, 2010. – 199 с.

2. Маралов В. Г. Психология самопознания и саморазвития / В. Г. Маралов. М. : Издательский центр "Академия", 2002. – 256 с.

3. Морозова М. Е. Організаційні засади управління становлення професійною кар'єрою як процес розвитку // Теорія та методика управління освітою: [електронний ресурс] : електрон. наук. фах. вид. : ДВНЗ «Ун-т менедж. освіти» ; голов. ред. В. В. Олійник. — К., 2008. — Вип. 7. — 2011.

Модуль 3. Сучасні тенденції професійного навчання

Тема 1. Методика розробки сучасних дидактичних матеріалів

Створення системи навчально-методичного забезпечення з професійної підготовки.

Основні вимоги до дидактичних матеріалів: плакати, таблиці, опорні конспекти, тести, навчальні елементи, мультимедіа, контроль та визначення рівня професійних знань та умінь учнів засобами КПК.

Міні-підручники в навчальному процесі. Електронні посібники.

Створення інтерактивного дидактичного матеріалу та блогів в рамках дисципліни. Використання хмарних технологій у навчально-виховному процесі.

Формування методичних комплектів з вивчення питань новітньої техніки, технології, сучасних форм організації праці.

Література

1. Аствацатуров Г. О., Кочегарова Л. В. Эффективный урок в мультимедийной образовательной среде (практическое пособие). Москва: Сентябрь, 2012. 176 с.

2. Бирка М. Ф. Інноваційні засоби навчання. URL: http://iprobuk.cv.ua/images/mbyrka_article_024.pdf (дата звернення: 12.03.2020).

3. Вембер В. П. Навчально-методичні вимоги до електронного

підручника. URL: <http://enpuir.npu.edu.ua/bitstream/123456789/865/1/7.pdf> (дата звернення: 12.03.2020) Степура А. Особливості комплексно-методичного забезпечення професійного навчання в ринкових умовах / А. Степура // Професійно-технічна освіта. – 2006. - № 2. – С.29.

4. Царенко, О. М. Удосконалення змістового наповнення курсу «Інформаційно-технічні засоби навчання» // Наукові записки КДПУ ім. В. Винниченка. – Серія : Проблеми методики фізико-математичної і технологічної освіти. – 2015. – Т. 2. – Вип. 8. – С. 171–176.

Тема 2. Міжпредметні та внутрішньопредметні зв'язки. Міжпредметна інтеграція.

Розвиток проблеми міжпредметних зв'язків у педагогічній науці. Система міжпредметних зв'язків. Типи міжпредметних зв'язків при вивченні спеціальних та загальнотехнічних предметів.

Способи реалізації міжпредметних зв'язків на уроках теоретичного навчання. Зв'язок із виробничим навчанням. Міжпредметна інтеграція.

Література

1. Варковецкая Г.Н. Методика осуществления межпредметных связей в профтехучилищах / Г.Н. Варковецкая. – М.: Высшая шк., 1989.

2. Гломозда В.Г. Вивчення тем інтегрованого характеру як спосіб здійснення міжпредметних зв'язків / В.Г. Гломозда // Педагогіка. – 1991. - № 30. – С.17.

3. Гончаренко С.У., Козловська І.М. Теоретичні основи дидактичної інтеграції у професійній середній школі // Педагогіка і психологія. – 1997. - № 2. – С.9.

4. Доманич М. Інтеграційні процеси у підготовці майбутніх фахівців для агропромислового комплексу // Професійно-технічна освіта. – 2003. №1. – С.10.

5. Копачова О., Лаврека А. Міжпредметна інтеграція // Професійно-технічна освіта. – 2003. - №4. – С.33.

Тема 3. Дуальна система професійного навчання

Дуальна система професійної підготовки робітничих кадрів у Німеччині. Сутність та особливості організації навчального процесу. Цілі дуальної системи навчання. Впровадження елементів дуальної системи навчання у навчально-виробничий процес. Переваги використання дуальної системи навчання.

Література

1. Абашкіна Н. Професійний відбір для навчання в дуальній системі: німецький досвід // ПТО. - 2005. - №2. - с.39-41.
2. Алгоритм раціональної організації управління інноваціям // Управління освітою. – 2006. – число 2. – С.5-8.
3. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 19.09.2018 № 660-р «Про схвалення Концепції підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти».
4. Середньостроковий план пріоритетних дій уряду на період 2017- 2020 р.р., розділ III «Розвиток людського капіталу», підрозділ 8: «Модернізація професійно-технічної освіти»;

Тема 4. Інноваційні технології навчання

Новації та інновації у педагогіці. Основні ознаки технології навчання, покладені в основу їх розробки та впровадження. Роль прогресивних педагогічних технологій у розвитку знань, умінь учнів, їх творчих здібностей.

Пошуки нових підходів до організації навчального процесу. Педагогічні технології як спосіб досягнення дидактичних цілей.

Характеристика і особливості інноваційних педагогічних технологій.

Інтерактивне навчання як технологія формування цінностей, умінь і навичок, створення атмосфери співпраці, взаємодії.

Проектне навчання – як засіб активізації пізнавальної діяльності, розвитку креативності. Тренінгові, кекс, коучингові технології навчання.

Література

1. Алгоритм раціональної організації управління інноваціям// Управління освітою. – 2006. – число 2. – С.5-8.
2. Ампілогова А. Образ інновацій в аналізі уроку/А. Ампілогова// Директор школи. –2006. - №6. – С.20-22.
3. Ананьєва Н.В. Управління процесом упровадження нових освітніх технологій / Н.В. Ананьєва // Відкритий урок. – 2003. - №23-24. – С.11-14.
4. Волосюк М.А. Інтерактивні форми роботи на уроках / М.А. Волосюк // Управління школою. - 2005. - №16-18. - С.70-79.
5. Запровадження інноваційних педагогічних технологій у навчально-виховний процес // Управління освітою. - 2004. - №17.
6. Інноваційні педагогічні технології в практику роботи ПТНЗ //ЛІТО." 2002.-№1.-с.36.
7. Ковальова К., Ковальов В. Методологічні аспекти методу casestudy при викладанні економічних дисциплін // Вища школа: проблеми екон. освіти. – 2010. – № 2. – С. 68 – 75.
8. Логвін В. Проект як засіб методичної роботи //Директор школи. - 2005. -№42.-с. 11-13.
9. Логвін В.. Набой С. Проект як засіб методичної роботи. //Директор школи. - 2005. - №41. - с.12-15.
10. Марганець А.М. Нові педагогічні технології: інтерактивне навчання. //Відкритий урок.- 2003. -№7-8. –с.28.
11. Майлз Д. Эффективный коучинг. Уроки коуча коучей. М.: Из-во «Добрая книга», 2013. 288 с.
12. Марущак О. Інтерактивні форми та методи роботи / О. Марущак // Відкритий урок. – 2006. – грудень. – С.31-32.

Тема 5. Методика застосування ІТ-технологій

Вплив інформаційних технологій на сфери життя і діяльності людини.

Галузі застосування ІТ- технологій та їх місце у навчальному процесі.
Використання ІТ-технологій при викладанні різних дисциплін.

Література

1. Абдалова О. И. Использование технологий электронного обучения в учебном процессе / О. И. Абдалова, О. Ю. Исакова // Дистанц. и виртуал. обучение. – 2014. – № 12. – С. 50–55

2. Биков В. Ю. Сучасні завдання інформатизації освіти / В. Ю. Биков // Інформаційні технології і засоби навчання. – 2010. – № 1(15). – Режим доступу до журн. : <http://www.ime.edu-ua.net/em.html> 2. Биков В.Ю. Відкрита освіта в Єдиному інформаційному просторі // Педагогічний дискурс : зб. наук. праць / гол. ред. І.М. Шоробура.– Хмельницький : ХГПА, 2010. – Вип. 7. – С. 30-35.

3. Використання Інтернет-ресурсів в освітніх цілях (на основі аналізу закордонного досвіду) Иванова Е.В. [Електронний ресурс]. – режим доступу: <http://www.gpntb.ru/win/interevents/crimea2001/tom/sem1/Doc31.HTML>

4. Інформаційно-телекомунікаційні технології в сучасній освіті. //Освіта України. – 2006 р. - №82. – С.4-5.

5. Іценко В. Нові інформаційні технології в управлінні закладами освіти / В. Іценко //Директор школи. - №44. - С.5-8.

6. Касьян В.А., Яковлев О.І. Інформаційні технології навчання у професійно- технічних закладах / В.А. Касьян, О.І. Яковлев //Безпека життєдіяльності. – 2006. - №1. – С.38-41.

7. Концепція впровадження медіа-освіти в Україні // Інститут соціальної та політичної психології Національної академії педагогічних наук України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ispp.org.ua/news_44.htm

Рекомендована література:

1. Формування професійної компетентності майбутнього вчителя в умовах вищого навчального закладу : наук. посібник для вчнз / під заг. ред. Якименко С. І. ; М-во освіти і науки України. – К. : Слово, 2015. – 464 с.
2. Войтович О. Не виконавець, а творець: роль РМО в підвищенні професійної підготовки вчителів // Управління освітою. - 2018. - № 3. - С. 17-22.
3. Климович М. Роль науково-методичного середовища педагогічного ВчЗ у професійній підготовці вчителя початкової школи // Рідна школа. – 2016. – № 11. – С. 48-51.
4. Олійник В. Сучасні трансформації післядипломної освіти в Україні // Управління освітою. - 2011. - № 17. - С. 4-8.
5. Омельченко С. Педагогічний ВчЗ у системі неперервної освіти: сучасні підходи, тенденції, перспективи розвитку (На прикладі Слов'янського ДПУ) / С. Омельченко, С. Чуйко // Рідна школа. – 2011. – № 4-5. – С. 27-31.
6. Починок С. Не лише посада, а й професія; неперервна освіта керівних кадрів та педагогів у пролонгований міжтестастійний період// Управління освітою. - 2010. - № 18. - С. 26-28.
7. Чернікова Л. Стратегія розвитку регіональної системи післядипломної педагогічної освіти // Рідна школа. – 2011. – № 4-5. – С. 46-51. – Бібліогр.: 7 назв.
8. Швидун В. М. Деякі аспекти адаптивного управління післядипломною педагогічною освітою // Економіка та держава. – 2011. – № 12. – С. 117
9. Троїцька Т. С. Методологія професійної підготовки педагогів: проблеми імплементації та спроби оцінювання / Т. С. Троїцька, В. В. Молодиченко // Антропологічний вимір якості сучасної вищої освіти: проблеми методології, досвід, рецепції : [монографія] / [рец.: Бех В. П., Глузман О. В., Рибалка В. В.; авт. кол. за заг. ред. І. П. Аносова, Т. С. Троїцької]. – Мелітополь : Вид. буд. ММД, 2010. – С. 44-70.

10. Тернавская Л. М. Непрерывное образование педагогических кадров // Педагогічне проектування як засіб становлення і розвитку ключових компетентностей суб'єктів освітнього простору : матеріали Всеукр.ї наук.-практ. конф. 14-15 жовтня 2010 р. / М-во освіти і науки України [та ін. ; редкол. : Крутий К. Л. та ін.]. – Запоріжжя : ЛПКС, 2010. - С. 233-239.
11. Вершловский С. Г. Теоретические и организационные проблемы постдипломного педагогического образования // Педагогика. – 2010. – № 5. – С. 108-115.
12. Галич О. Розвиток професійної компетентності педагогічних працівників в умовах неперервної освіти / О. Галич, О. Заяць, С. Аверіна, К. Шинкаренко // Школа. - 2010. - № 12. - С. 25-41 .
13. Євдокімов В. І. Педагогічні завдання в системі професійної підготовки вчителя / В. І. Євдокімов, Г. Ф. Пономарьова // Пед. майстерня. - 2010. - Пілот. вип. - С. 12-14.
14. Коломієць А. М. Основні аспекти теоретико-методологічної переорієнтації професійної підготовки педагога // Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії. – 2010. – Вип. 42. – С. 155-163.
15. Королук С. Управлінська діяльність як функціональна: Підготовка керівників ЗНЗ у системі післядипломної педагогічної освіти // Управління освітою. - 2010. - № 24. - С. 11-13.
16. Олійник В. Загальна стратегія ППО // Управління освітою. - 2010. - № 7. - С. 11-13.
17. Олійник В. Післядипломна педагогічна освіта: Місія і стратегія розвитку // Освіта України. - 2014. - № 30. - С. 6.
18. Побірченко Н. С. Формування неперервної педагогічної освіти як системи з погляду історичних перетворень (II половина XIX - початок XX ст.) // Педагогіка і психологія. – 2010. – № 2 (67). – С. 68-78. – Бібліогр.: 10 назв.
19. Румянцева Н. Система підвищення кваліфікації вчителів // Директор школи. - 2013. - № 7-8. - С. 33-39.

20. Руссол В. Професійний розвиток педагога в системі післядипломної освіти: особливості навчання вчителів // Школа. - 2012. - № 12. - С. 5-10.
21. Семиченко В. А. Проблема особистісного розвитку й саморозвитку в контексті неперервної професійної освіти // Педагогіка і психологія. – 2014. – № 2 (67). – С. 46-57.
22. Чернишова Є. Управління процесом підготовки та професійного зростання науково-педагогічних кадрів в умовах євроінтеграції / Є. Чернишова, Г. Штомпель, В. Саюк // Шлях освіти. – 2015. – № 1. – С. 8-12. – Бібліогр.: 6 назв.

7. Цикл тренінгів професійного самовдосконалення педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти

З метою підвищення професійного рівня викладачів та майстрів виробничого навчання; розвиток творчості та активності у використанні сучасних педагогічних методик; стимулювання процесу підвищення професійної майстерності та власного професійного рівня, активізація творчого потенціалу; формування компетентностей для здійснення постійного професійного розвитку, самовдосконалення, в умовах особистісно зорієнтованого навчання; сприяти формуванню комунікативних умінь, здобуття досвід керування власним часом, плануванням та створенням необхідних умов для професійного самовдосконалення нами розроблено цикл тренінгів.

ТРЕНІНГ 1

ТАЙМ – МЕНЕДЖМЕНТ ЯК СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ЧАСОМ ПЕДАГОГА.

Мета тренінгу: здобути досвід керування власним часом, плануванням та створенням необхідних умов для професійного самовдосконалення.

Завдання:

- ✓ ознайомити учасників тренінгу із причинами дефіциту часу та методами тайм-менеджменту;
- ✓ сформувати навички максимально використовувати свій особистий потенціал через організацію власного життєвого простору;
- ✓ поділитися досвідом керування власним часом
- ✓ навчитися «фільтрувати» нові завдання;
- ✓ формувати вміння командної взаємодії.

Учасники: педагогічні працівники

Роздаткові матеріали: рисунок «Пиріг часу», тестові методики.

Етапи проведення тренінгу:

1. ВСТУП (повідомлення теми, правила, очікування, знайомство).

Вправа 1. «Привітання»

Мета: знайомство, вироблення невимушеної атмосфери.

Кожен з учасників повинен назвати своє ім'я, одне із своїх реальних хобі та одне, яке хотів би мати. Кожен наступний учасник говорить своє ім'я, реальне хобі і те, яке хотів бимати, потім повторює все, що сказав перший учасник.

Вправа 2. «Закінчіть речення»

Мета: створити позитивне налаштування на плідну роботу учасників тренінгу.

Щоб створити позитивне налаштування на роботу ми пропонуємо кожному учаснику представитися і назвати ту асоціацію, яка в нього пов'язується з поняттям часу. Почнемо з мене: Я методист ВПУ №26, звуть мене Вікторія, для мене час – це біг. Я П.К. – майстер виробничого навчання. Для мене час – це мить.

А що для вас, як для педагогів, означає час?

Гроші, життя, пісок, роки, мить, вода, поїзд, нескінченність, течія, простір, річка, вічність, швидкість, шлях, вік, майбутнє, минуле, відносність, мудрість, ілюзія, континуум, біг, мить, спіраль, маховик.

Кожен учасник пропонує свою версію інтерпретації часу.

Думаю що кожен з Вас погодиться з тим, що робочий день педагога насичений заходами, як плановими, так і позаплановими: наради, педради, перевірка зошитів, контрольні роботи, іспити, батьківські збори і багато-багато іншого. І в цьому щоденному вирі подій потрібно ще встигнути приділити хоч кілька хвилинок кожного учня.

Як виконати всі важливі справи вчасно? За що братися у першу чергу? Як ефективно спланувати свій час, щоб у житті залишалось місце на захоплення, відпочинок, заняття спортом, хобі? А найголовніше – на особисте життя, на увагу до родини і, нарешті, на виховання власних дітей?

Іноді хочеться, щоб доба розтягнулася на 26 годин або з якоїсь причини відмінили парочку нарад на цьому тижні.

Погодьтеся що нестача часу є однією з найголовніших проблем у діяльності педагога, яка впливає як на ефективність діяльності так і на емоційний стан людини.

2. ОСНОВНА ЧАСТИНА

Фактор часу являється самим потужним стрессором. Педагогу хронічно не вистачає часу не тільки на відпочинок, але і на працю. І якщо перша половина робочого дня чітко розпланована адміністрацією і її матеріалізація висить на стіні Вашого кабінету у вигляді розкладу занять, то організація позаурочного часу лягає на плечі самого освітянина.

Але все не так складно, як здається. Головне – це вміння керувати своїм часом ефективно, чітко і розумно.

Тайм-менеджмент (time management – управління часом) – це технологія ефективного планування часу, як робочого, так і особистого, для досягнення таких цілей:

- зменшення стомлювання;
- збільшення обсягу виконаних справ;
- встановлення рівноваги між особистим життям і роботою
- досягнення поставленої мети.

Вправа 3. «Мій капітал часу»

Мета: аналіз часу, який витрачається на різні сфери життя, пошук ресурсів.

Скільки в нас часу? Звичайно, ми не спокушаємо долю. Кожному відведено свій час. Але давайте приблизно оцінимо на що ми можемо розраховувати в майбутньому.

Учасникам пропонується на листку паперу записати та виконаємо прості математичні розрахунки:

1. В перший рядок запишіть ваш вік.
2. В другий рядок (приблизно до якого віку ви плануєте дожити).
3. Ваш капітал часу в роках (значення рядка «2» мінус значення рядка «1»).
4. Ваш капітал часу в днях (значення рядка «3» помножити на 365 днів).

5. Запишіть скільки вам необхідно годин сну на добу.
6. Кількість активних годин у добі (24 години мінус значення рядка «5»).
7. Ваш капітал часу (значення рядка «4» помножити на значення рядка «6»).

В середньому у нас вийшло 200 000 - 400 000 годин. На жаль, ми не капіталісти. Це перший висновок, який ми повинні зробити.

Якщо ми втратимо 1000 гривень, то це виправляємо, ми ще зможемо заробити. Якщо ми втратимо 10-20 годин, то цю втрату ми не зможемо виправити ніколи.

Вправа 4. «Пиріг часу»

Мета: Усвідомлення поняття «мій капітал часу» через кількісний показник.

Розглянемо рисунок «Пиріг часу» (Додаток А). У цьому колі 80 секторів (середня тривалість життя людини). Поставте на колі точку і від цієї точки заштрихуйте кількість секторів, рівну вашому віку. Це те, що ви вже прожили.

На сон ми витрачаємо - 8 годин, - це $1 / 3$ частина доби. Відрахуйте і заштрихуйте $1/3$ частину секторів, що залишилися, це на сон.

На жаль у нашому житті трапляються періоди, протягом яких ми не можемо ефективно використовувати свій час (це можуть бути періоди хвороби, або інші неочікувані події). Відрахуйте на це ще 3 роки. Теж заштрихуйте.

Подивіться скільки залишається. Дуже і дуже малий шматок пирога. На пару склянок чаю. Наше завдання розтягнути цей пиріг. Зробити його максимально смачним, максимально поживним і корисним, і максимально потрібним нам.

Ті тижні, роки, що пройшли, вже не повернути.

А те, як пройде наступний рік, залежить тільки від нас.

Оскільки ми вже декілька разів підкреслювали, що сучасний педагог завжди відчуває хронічну нестачу часу, логічно поставити запитання: як зберегти час?

Вправа 4. «Хронофаги»

Мета: Виявлення поглиначів часу.

Всі ви, мабуть, зустрічалися з таким поняттям як хронофаги або поглиначі часу. Ми пропонуємо вам попрацювати в командах. Метою кожної команди буде визначити де ми втрачаємо час і по можливості назвати шляхи їх усунення.

Перша команда міркує, які на вашу думку поглиначі часу, пов'язані із зовнішніми обставинами, друга – пожирачі часу, пов'язані з внутрішньою організацією людини. Представники команд на дошці діляться власними міркуваннями.

Поглиначі часу, пов'язані із зовнішніми обставинами:

- *телевізор.* Якщо у Вас немає можливості дивитися улюблені передачі у вільний час по Інтернету в запису, економлячи час на перегляді реклами, то хоча б поєднуйте телеперегляд з виконанням якоїсь роботи по дому або фізичними вправами. І, звичайно, телепередачі повинні бути пізнавальні, а не пусті.
- *комп'ютерні ігри.* З цими хронофагами потрібно бути особливо пильним, адже вони можуть призвести до проблем із зором і нервовою системою, аж до психічних розладів.
- *Інтернет.* У наш час складно уявити собі життя без даних поглиначів часу. У багатьох навіть існує очевидна Інтернет-залежність, від якої не так-то просто позбутися.
- *дорога.* Якщо Ви - за кермом, то обов'язково слухайте аудіокниги або складайте в думці план дій в якомусь важливому напрямку. Якщо ж Ви - пасажир, то можна не тільки щось пописати, почитати або обміркувати, але і просто відновити сили, подрімавши.
- *телефон.* Якщо ви працюєте, то сміливо відключайте телефон на цей час, ввімкнувши автовідповідач. Пізніше Ви прослухаєте записи і передзвоните, якщо вважатимете це за потрібне.

- *дрібні послуги знайомим.* Ми відчуваємо себе ніяково, коли відмовляємо людям в їх проханнях. Але, якщо все правильно зважити, то можливо і не все в наших силах,...

- *форуми і соціальні мережі.* Це дуже потужні пожирачі часу. І в найважчих випадках єдиним способом боротьби з ними може стати тільки видалення свого облікового запису.

Хронофаги, пов'язані з внутрішньою організацією людини:

- *відсутність розпорядку дня*
- *відсутність самодисципліни*
- *звичка відкладати на завтра, довге «розгойдування» ...*
- *розподілення справ всупереч своєму хронотипу*
- *довге «розгойдування» ...*

Оскільки ми говоримо про ефективне управління часом, то висновок, який ми повинні з цього зробити це те, що: головними пожирачами часу для нас виявляються не зовнішні чинники, а наші особистісні особливості (або їх відсутність) і шкідливі звички: *Такі як:*

- Відсутність елементарної самодисципліни, невміння довести справу до кінця.

- Нездатність сказати «ні», коли до нас звертаються з проханнями, а в нас дійсно бракує часу.

- Особиста неорганізованість, «завалений» письмовий стіл, пошуки записів, пам'ятних записок, адрес, телефонних номерів.

- Звичка відкладати на завтра, довге «розгойдування» ..

- Розподілення справ всупереч своєму хронотипу.

Рекомендація: Здолавши три найважливіших для вас «поглиначів» часу, ви зможете значно скоротити втрати часу.

А зрозуміти наші власні хронофаги і як від них позбутися допоможе нам *Тест «Куди дівається наш час».*

Учасникам пропонується виконати Вправу 5: тест «Куди дівається наш час?» (Додаток Б) та обрати один з варіантів відповідей на кожне запитання тесту.

На слідуючому кроці педагоги визначають чи вміють вони раціонально використовувати відведений час?

Пропонуємо за допомогою *Вправи 6. "Чи раціонально я використовую свій час"* (Додаток В) оцінити наскільки ефективно ваше уміння.

За допомогою даної методика, кожен з Вас оцінив свою здатність до само менеджменту, давайте зосередимо вашу увагу на ключових питаннях управління часом.

В управлінні часом можна виділити наступні процеси:

1. Постановка мети. Визначення та формулювання цілей.
2. Планування і розстановка пріоритетів. Розробка плану досягнення поставлених цілей і виділення пріоритетних (першорядних) завдань для виконання.
3. Їх реалізація полягає в конкретних кроках та діях відповідно до наміченого плану і порядку досягнення мети.
4. Контроль досягнення мети і виконання планів.

Перше і головне це Мета.

МЕТА - це фіксація результату, який повинен бути досягнутий за певний період часу. По-іншому, це образ бажаного результату. Чого ви хочете?

- Мета повинна бути чітко сформульована. Інакше в кінцевому підсумку може бути досягнутий результат, що відрізняється від запланованого.
- Цілі повинні бути досяжні: не потрібно ставити такі цілі, які навпаки привели б до збільшення стресів у вашому житті (їх і так вистачає).
- Слід враховувати що досягнення мети в будь-якій складній задачі, краще робити поетапно, розбиваючи їх на дрібні до тих пір, поки не стане ясно, що саме ви зможете зробити вже сьогодні і прямо зараз.

Звільнити час можна також правильно плануючи свої справи. Планування вивільняє час.

Вправа 7. «Ефективність планування»

Мета: визначення рівня здатності до ефективного планування часу.

Педагогам пропонується *тест «Наскільки ефективно я планую час»* (Додаток Г).

Планування – це один із найважливіших чинників тайм-менеджменту.

Пропонуємо вам ознайомитися із деякими правилами, дотримання яких допоможе краще організувати роботу та успішно планувати свій час:

- Планувати і думати треба на папері. Тільки візуалізація. Якщо мети немає на папері, вона не існує. Це мрія.
- План - це не догма, він повинен бути гнучким. Ви маєте право і повинні вносити корективи, доповнення. Якщо ви нічого не плануєте, ви не бачите своїх цілей, не дивіться вперед.
- Не намагайтесь весь час планувати на активні справи, обов'язково 20% резервуйте часу на позаплановані справи.
- Італійський економіст Парето започаткував Правило 10/90 (принцип Парето). Згідно із цим правилом, перші 10 % часу, які витрачаються на попереднє планування та організацію роботи, забезпечують заощадження не менше ніж 90 % часу на практичне виконання роботи. Головне в тому, щоб виявити ті 10% від яких залежить успіх.

Ніхто не в змозі впоратися з усіма справами, які необхідно або хотілося б зробити. Широко розповсюдженим явищем і проблемою є намагання зробити одразу якомога більше справ. А тому плануйте та розставляйте пріоритети.

3. ПІДВЕДЕННЯ ПІДСУМКІВ

Вправа 8. «П'ять Пальців» (по Л. Зайверту)

Мета: Одержання від учасників зворотного зв'язку від групи за результатами роботи на тренінгу

Щоб досягнення мети стало реальністю, необхідно постійно стежити за тим, щоб не збитися з курсу. Для керування такою «тонкою матерією», як час, контроль важливий особливо. Лотар Зайверт пропонує дуже простий і зручний метод щоденного підсумкового ТМ (тайм-менеджмент)-контролю (втім, метод можна використовувати і для проміжного контролю над виконанням окремих завдань протягом дня) – так званий метод «п'яти пальців». Метод є елементарною мнемотехнікою, у якій за кожним з пальців руки закріплений один з контрольованих параметрів якості досягнення мети.

Досить лише подивитися на долоню правої руки і за першими буквами назв пальців згадати параметри, на підставі яких здійснюється контроль. От ці параметри (у трохи модифікованому, у порівнянні із запропонованими Л. Зайвертом, вигляді):

М (мізинець) — Думки, знання, інформація. Що нового сьогодні я довідався? Чи довідався я щось нове про свій час? Чи придумав нові «хитрощі», щоб краще управляти ним?

Б (безіменний) — Близькість до мети. Які оперативні завдання, що наближають мене до досягнення важливих цілей (довгострокових стратегічних), я сьогодні вирішив?

С (середній) — Стан. Які справи були особливо цікавими? Що було пов'язане з позитивними емоціями і високою мотивацією? Навпроти, які справи були нудними, суб'єктивно важкими, робилися «через не могу»?

В (вказівний) — Послуга, допомога, співробітництво. Кому я допоміг, кому зробив послугу, з ким знайшов спільну мову, з ким разом добре працював?

Б (великий) — Бадьорість. На які завдання я затратив найбільше енергії, фізичних сил? Що зроблено мною сьогодні для підтримки мого здоров'я та фізичної форми?

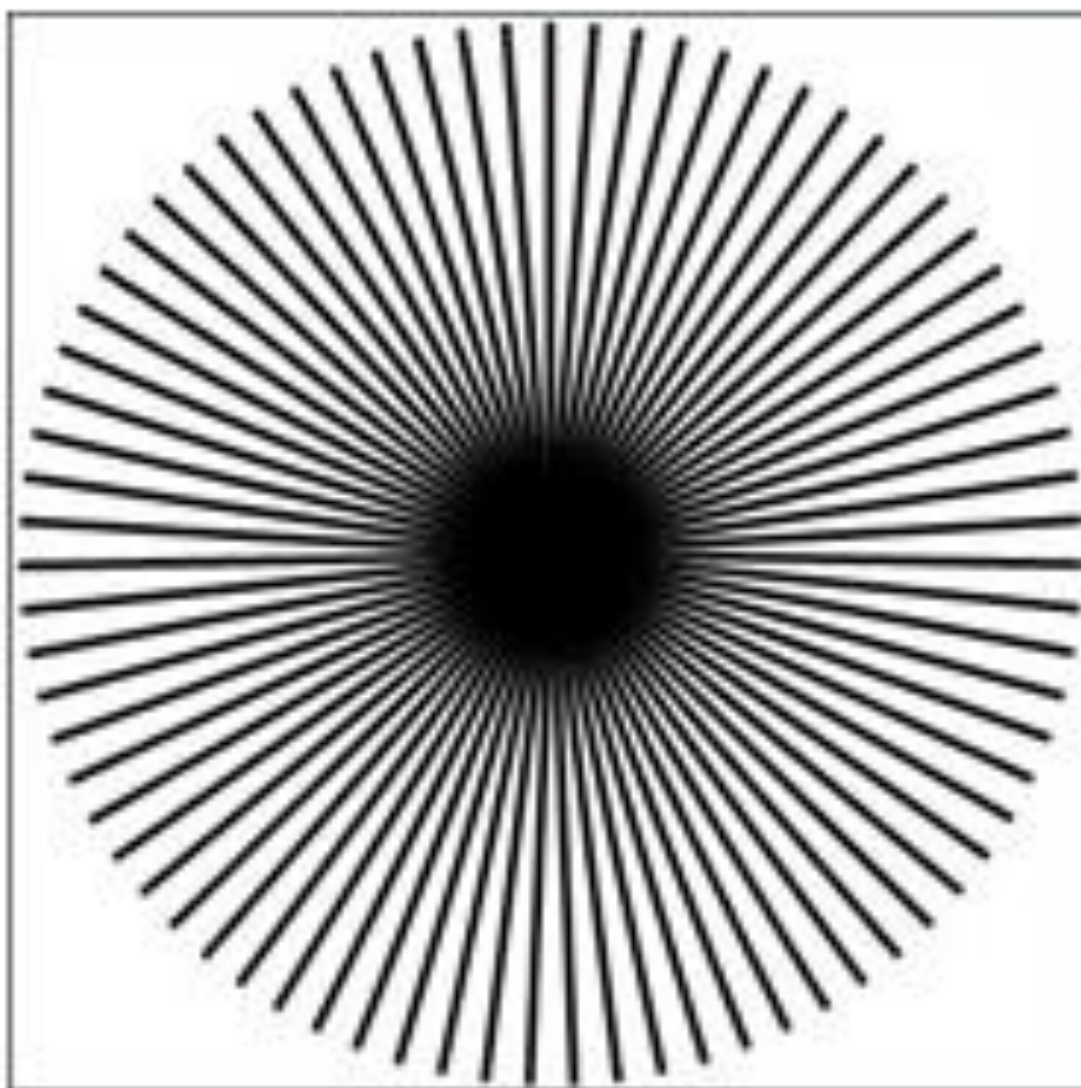
4. ОБМІН ВРАЖЕННЯМИ, ПОЧУТТЯМИ (ЧИ ВИПРАВДАЛИСЬ ОЧІКУВАННЯ).

Спробуйте прямо зараз, на етапі завершення нашого заняття, подивитися на свою праву долоню і проконтролювати результат, наприклад, отриманої інформації:

- чи можете ви назвати декілька найбільш важливих ідей, які вас зацікавили на занятті, які у вас виникли думки (мізинець)?
- чи допоможуть знання, отримані на тренінгу, у досягненні ваших актуальних життєвих цілей, ваша близькість до мети (безіменний)?
- чи були на тренінгу вправи, які змінили ваш стан (середній)?
- чи допомогло вам заняття краще зрозуміти самого себе? Чи змогли ви в чомусь змінити себе, а в чомусь прийняти себе такою людиною, якою ви є (вказівний)?
- чи було заняття важким? Чи сильно стомило вас розуміння викладеного матеріалу (великий)?

Рисунок «Пиріг часу»

"ПІРІГ ЧАСУ"



Тест «Куди дівається наш час?»

1. Що ви робите у вихідні?
 - а) *тиняєтеся туди-сюди,*
 - б) *роздумуєте,*
 - в) *годинами розмовляєте по телефону.*
2. На ваш погляд, головне, що дає медитація, - це ...
 - а) *прояснення думок,*
 - б) *освоєння нових територій,*
 - в) *можливість побути наодинці з собою.*
3. Робота вдома вимагає ...
 - а) *вміння не піддаватися спокусам,*
 - б) *дисципліни і проходження чіткого розкладу,*
 - в) *вміння обмежувати спілкування з домочадцями.*
4. Що ви відчуваєте, кажучи: «У мене немає часу»?
 - а) *Злість на себе,*
 - б) *стомлення,*
 - в) *почуття провини.*
5. Той, хто все завжди встигає ...
 - а) *вміє організувати своє життя,*
 - б) *вміє з усього отримувати користь,*
 - в) *вміє завоювати авторитет.*

Результати тесту

- *Більше відповідей «а»* – Ви беретеся за все, що попадається вам на очі. Миттєві бажання нерідко відволікають вас від важливих справ, тому ви відкладаєте їх на останній момент. Щоб звільнити час, навчіться розставляти пріоритети.
- *Більше відповідей «б»* – Ви берете на себе занадто багато зобов'язань прагнете все контролювати, по багато разів перевіряєте свою роботу і навіть у вільний час думаєте про справи. Іноді дозволяйте собі витрачати час на заняття, які принесуть вам задоволення.
- *Більше відповідей «в»* – Ви часто відкладаєте свої справи на другий план заради оточуючих. Коли хтось просить вашої уваги або допомоги, ви витрачаєте на це весь свій час. Вчіться говорити ні. Якщо у вас немає ні бажання, ні часу розмовляти з нецікавими вам людьми, обмежтеся кількома фразами і поверніться до своїх справ.

"Чи раціонально я використовую свій час"

Оцініть себе в балах: 0 – майже ніколи 1 – іноді 2 – часто 3 – майже завжди

1. Я резервую на початку робочого дня час для підготовчої роботи, планування	
2. Я передоручаю все, що може бути передоручено	
3. Я письмово фіксую завдання і цілі, із зазначенням термінів їх реалізації	
4. Кожен офіційний документ я намагаюся обробляти за один раз і остаточно	
5. Кожен день я складаю список майбутніх справ, упорядкований за пріоритетами. Найважливіші речі я роблю в першу чергу	
6. Свій робочий день я звільняю від сторонніх телефонних розмов незапланованих зустрічей, несподіваних нарад	
7. Своє денне навантаження я розподіляю відповідно до графіка моєї працездатності	
8. У моєму плані завжди є вікна, що дозволяють реагувати на актуальні проблеми	
9. Я направляю свою активність таким чином, щоб в першу чергу концентруватися на небагатьох, «життєво важливих» проблемах	
10. Я вмію говорити «ні», коли на мій час претендують інші, а мені необхідно робити більш важливі справи	
РАЗОМ:	

0-15 балів – Ви не плануєте свій час і перебуваєте під владою зовнішніх обставин.

16-20 балів – Ви намагаєтеся опанувати свій час, але не завжди досить послідовні, щоб мати успіх.

21-25 балів – У Вас досить високий рівень само менеджменту.

26-30 балів – Ви можете служити зразком кожному, хто хоче навчитися раціонально використовувати свій час.

Тест «Наскільки ефективно я планую час»

Інструкція: відповідаючи на питання, виберіть цифру, яка, як Ви вважаєте, в найбільшій мірі відповідає дійсності

	Ніколи	Рідко	Іноді	Часто	Завжди
Як часто Ви плануєте для того, щоб життєві обставини не виходили з під контролю?	1	2	3	4	5
Чи записуєте Ви свої щоденні справи?	1	2	3	4	5
Як часто Ви використовуєте гнучкість під час виконання завдань свого плану?	1	2	3	4	5
Як часто у Вас виходить повністю виконувати всі пункти свого плану на день?	1	2	3	4	5
Як часто Ви плануєте час для найбільш важливих для вас справ?	1	2	3	4	5
Як часто рушаються Ваші плани на день через раптово виниклі ситуації?	5	4	3	2	1

Підрахуйте загальну суму балів.

Результати:

6-10 балів - ефективність планування практично «на нулі». Вам слід подумати про використання нових методів та інструментів планування.

11-15 балів - ефективність планування нижче середнього. Ваша система планування роботи та дозвілля недосконала. Вчіться посилювати контроль над ситуацією і знижувати стрес.

16-20 балів - середній рівень. Ваша система планування часу працює, але може працювати ще краще. Зверніть увагу на власні пріоритети.

21-25 балів - рівень вище середнього. Ваша система планування працює добре. Періодично переглядайте її для того, щоб переконатися що Ви плануєте рішення найбільш важливих в житті завдань.

26-30 балів - Ви чудовий планувальник.

РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

1. Баринов Ч. 16 советов тайм-менеджмента [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://worksection.com/blog/time-management.html>.
2. Гринчук Ю.Ю. Управління загальноосвітнім навчальним закладом з позиції системного підходу на засадах технологій тайм-менеджменту / Ю.Ю. Гринчук // Управління школою. – 2017. – № 16-18. – С. 31-37
3. Десятов Т.М., Коберник О.М., Тевлін Б.Л., Чепурна Н.М. Наука управління загальноосвітнім навчальним закладом / Т.М. Десятов, О.М. Коберник, Б.Л. Тевлін, Н.М. Чепурна. – Х. : Основа. – 2003. – 240 с.
4. Замогильний А. Г. Тайм-менеджмент / А. Г. Замогильний // Освіта дорослих: енциклопедичний словник ; за ред. В. Г. Кременя, Ю. В. Ковбасюка ; упоряд. : Н. Г. Протасова, Ю. О. Молчанова, Т. В. Куренна ; ред. рада : В. Г. Кремень, Ю. В. Ковбасюк, Н. Г. Протасова та ін. ; Нац. акад. пед. наук України, Нац. акад. держ. упр. при Президентові України [та ін.]. – К. : Основа, 2014. — С. 416.
5. Інструкція: як встигати вчитись і жити? [електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://studway.com.ua/yak-vstigati-vchiti>
6. Колесов О. С. Тайм-менеджмент – управління часом / О. С. Колесов, А. В. Вацьківська // Збірник наукових праць ВНА. – 2011. – Т. 3. – № 2(53). – С. 61–69.
7. Кремень В. Г. Чому ми бідні, якщо такі освічені? [електронний ресурс] / В. Г. Кремень // Дзеркало тижня. – 2015. – № 6. – Режим доступу : <http://naps.gov.ua/ua/press/releases/537/>
8. Любченко Н. В. Тайм-менеджмент в освітній установі: спецкурс / Н. В. Любченко//Управління науково-методичною діяльністю закладів післядипломної педагогічної освіти: координаційний аспект: наук.-метод. посіб. ; за ред. Є. Р. Чернишової ; НАПН України, Ун-т менедж. освіти. — К.: ЦП «КОМПРИНТ», 2013. – С. 221–232.

9. Марченко Н. 15 правил відмови: як сказати «ні!» ввічливо / Н. Марченко // Шкільний світ. – 2017.– № 1. – С. 20-21
10. Моргенстерн Дж. Тайм-менеджмент / Дж. Моргенстерн. – М.: Деловая книга. – 2001. – 264 с.
11. Руденко О.М. Тренінг для вчителів «Мої 24 години»// Шкільному психологу. – 2011. – №29. – с.17-21.
12. Сайгіна Н. Хронофаги, или пожиратели времени [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.forbes.ru/forbes-woman/psihologiya/67765-hronofagi-ili-pozhirатели-vremeni-odno-iz-ponyatii-taim-menedzhmenta>.
13. Скібіцька Л. І. Тайм-менеджмент: навч. посіб. для студ. екон. вузів / Л. І. Скібіцька. – К. : Кондор. – 2009. – 528 с.
14. Тайм-менеджмент: простые способы управления временем- [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://psyfactor.org/lib/time-management-2.htm>.
15. Харченко Н. 12 порад, які варто прочитати за ранковою кавою/ Н. Харченко // Шкільний світ. – 2017.– № 1. – С. 4

ТРЕНІНГ 2

«Професійне самовдосконалення»

Мета тренінгу: стимулювати бажання підвищувати свій професійний рівень, активізувати творчий потенціал; формувати професійні компетентності педагога для здійснення постійного професійного розвитку, самовдосконалення, в умовах особистісно зорієнтованого навчання; сприяти формуванню комунікативних умінь.

Завдання:

- ✓ допомогти педагогу знайти вихід із будь – якої ситуації, яка може скластися;
- ✓ створити і підкріпити імідж успішного фахівця;
- ✓ сприяти формуванню позитивної самооцінки й усвідомленню потреб особистісного самовдосконалення,
- ✓ ознайомлення учасників тренінгу знаннями нових освітніх технологій;
- ✓ допомога в організації професійного самовдосконалення та самоосвіти;

Учасники: педагогічні працівники

Етапи проведення тренінгу:

1. ВСТУП (повідомлення мети, очікування, правила, знайомство та привітання).

Для нашої роботи потрібно *визначити мету* нашого заняття, тобто чітко окреслити очікуваний результат.

Одну людину попросили піднятою вгору рукою дотягтися до мітки на стіні, вище якої вона не в змозі дістати. Дотягнулася. Потім зробили позначку й поставили нове завдання: їй запропонували дістати паличку, розміщену дещо

вище від поставленої мітки. Через деякий час людина зробила і це. Потім мету було ще змінено: цього разу було поставлено завдання повісити паличкою капелюха ще вище, але й з цим завданням людина впоралася. Ця проста фізична вправа наочно демонструє ефект поставленої мети.

Стимулювати бажання підвищувати свій професійний рівень, активізувати власний творчий потенціал, розвинути професійні компетентності для здійснення постійного професійного саморозвитку та самовдосконалення і є нашою метою.

Все життя перед собою треба ставити все нову і нову мету, і завдяки своїй праці і винахідливості ви обов'язково її досягнете.

1. Вправа «Дерево очікувань»

А тепер кожен з Вас поставить мету перед собою. Подумайте і запишіть на листочках свої очікування від заняття. Запам'ятайте, або підпишіть свої листочки. На дерево «Очікування» листки з написами прикріплюються попередньо не читаючи їх.

2. Мозковий штурм «Правила роботи в групі»

Щоб наша робота була ефективною і результативною, ми повинні дотримуватись певних правил. Правила вкрай необхідні для створення такої обстановки, щоб кожен учасник: міг відверто висловлюватись і виражати свої почуття й погляди; не боявся стати об'єктом глузувань та критики; був упевнений у тому, що все особисте, що обговорюється на занятті, не вийде за межі групи; одержував інформацію сам і не заважав отримувати її іншим учасникам.

Тож пропонуємо Вам наступні правила:

бути позитивними; говорити по черзі; бути активними; слухати й чути кожного; толерантно ставитись один до одного; бути пунктуальними; діяти за принципом «тут і зараз»

3. Вправа «Знайомство»

Мета: розвиває креативність, сприяє самоусвідомленню і підвищенню самооцінки

Усі учасники тренінгу сідають у коло, кожен по черзі називає своє ім'я та говорить фразу, що починається зі слів: «Не хочу хвалитися, але я...». Наприклад: «Не хочу хвалитися, але я добре граю у футбол». У вправі мають бути задіяні всі учасники.

От ми з вами ще більше дізналися один про одного.

4. Вправа «Привітання»

А тепер ми хочемо дізнатися про вас ще з іншого боку. Подумайте і скажіть щось цікаве про себе трьома словами, починаючи своє повідомлення зі слів «Мій колега про мене б сказав, що...»

2. ОСНОВНА ЧАСТИНА

5. Вправа «Наша мотивація і потреби»

Поняття «мотивація» використовується в психології з подвійним змістом: як система факторів, що обумовлюють поведінку людини (сюди входять, зокрема, потреби, мотиви, наміри, цілі, інтереси, прагнення), і як характеристика процесу, що підтримує поведінкову активність на певному рівні.

З усіх мотиваційних понять найбільш важливими є поняття потреби. Ними називають стан людини або тварини в певних умовах, коли їм чогось бракує для нормального існування, розвитку.

Друге після потреби за своїм значенням мотиваційне поняття – це мотив. Мотив – це предмет, що виступає як засіб задоволення потреби, він організує і певним чином направляє поведінку. За однієї і тієї ж потреби мотивами поведінки, що спостерігаються, можуть виступати зовсім різні речі. Для повноцінної мотивації, тобто для стимулювання і спрямування поведінки в

певне русло, необхідні щонайменше два мотиваційних фактори: потреба і мотив.

У людських потреб є своя ієрархія, тобто серед них є вищі і нижчі. Розгляньмо «піраміду» потреб, створену відомим американським ученим А. Маслоу.

Скажімо, потреби в спілкуванні, любові і повазі є вищими в порівнянні з потребами в безпеці, їжі або повітрі, що є первинними. Без задоволення нижчих потреб людина не може фізично існувати, але найбільш позитивні емоції вона одержує від задоволення вищих потреб. Так, наприклад, заради досягнення поваги з боку інших люди терплять голод, холод, підставляють себе небезпеці. Потреба в самореалізації є найвищою з усіх людських потреб, тому що вона приносить найбільшу радість. Якщо потреба в самореалізації за якихось причин не задовольняється, людина відчуває дискомфорт, хоча, можливо, і не розуміє його джерела або відносить на рахунок чогось іншого.

Отже, розвиток можливостей самореалізації, успадкованих людиною, є потребою в самореалізації й однією з найголовніших умов задоволення життям. Саме це і можна вважати призначенням людини на її життєвому шляху: розвинути власні здібності, заслужити повагу корисною діяльністю і внести вклад у загальнолюдський прогрес. Адже суспільство поліпшує умови свого життя завдяки таланту, активності і працьовитості його членів. Там, де вище рівень загальної освіти, там і вище розвиток економіки і культури.

6. Вправа «Самооцінка»

Ознайомтеся з висловами, запропонованими у вправі «Самооцінка». Прочитайте та оберіть такий вислів, який вам здається на даний момент найбільш актуальним. Цей вислів відмітьте цифрою 1 та озвучте по черзі свій вибір, а тепер цифрою 2 відмітьте вислів, який актуальний особисто для Вас.

Чому, на вашу думку, деякі з вас обрали однакові вислови? (різні люди, але спільні цінності).

Ця вправа допомогла нам зрозуміти, ким ми себе бачимо в цьому житті.
Ким себе бачуть колеги. Які наші загальні цінності.

Твердження:

Важливо не те, що з нами трапилось, а те, як ми вийшли з ситуації, що склалася.

Зреагувати набагато легше, аніж подумати.

Ми відповідальні за свої вчинки, незалежно від того, які почуття ми переживаємо стосовно них.

Двоє можуть одночасно дивитись на одну і ту саму річ, але бачити дещо абсолютно протилежне.

Багато говорити і багато сказати – це не одне і те ж саме.

Цінності допомагають визначитися, сформувати свою поведінку. Система ціннісних орієнтацій визначає змістовну сторону спрямованості особистості і складає основу її ставлення до навколишнього світу, до інших людей, до себе самої, основу світогляду і ядро мотивації життєвої активності.

7. Вправа «Професійно важливі якості педагога»

- | | |
|---|--|
| 1. Професійні знання та навички | 14. Педагогічні здібності |
| 2. Володіння педагогічними технологіями | 15. Терпіння |
| 3. Створення ситуації успіху | 16. Відповідальність |
| 4. Ініціативність | 17. Активність |
| 5. Навички саморегуляції | 18. Рефлексивність |
| 6. Емпатія | 19. Інтерес до педагогічної діяльності |
| 7. Позитивне настроювання | 20. Доброзичливість |
| 8. Вимогливість | 21. Об'єктивність |
| 9. Особистий інтерес | 22. Саморозвиток |

10. Креативність

11. Гнучкість

12. Педагогічне мислення

23. Толерантність

24. Принциповість

25. Самодисципліна

Завдання – вибрати з цих цінностей 10, потім 5, потім 3. Пронумеруйте останні 3 цінності за ступенем значущості для вас.

Питання для обговорення:

- що ви відчували, коли вас просили пронумерувати якості?
- чи легко було розставатися з вашими цінностями? Чому?
- яку інформацію для роздумів ви отримали?

Кожному із учасників пропонується на дошці записати власні цінності під номером 1.

8. Вправа «Самооцінка рівня готовності до самореалізації»

Наскільки ми готові до самореалізації? На це питання нам допоможе дати відповідь тест «Моя готовність до самореалізації» (Додаток А).

9. Вправа «Конверт проблем»

Сформулюйте на аркуші найбільші проблеми чи почуття у роботі щодо професійного самовдосконалення. Обміняйтесь між собою конвертами. Дайте поради, як краще вирішити це питання. Вони повинні бути конкретними і дієвими.

Відомий німецький вчений-психотерапевт, засновник Позитивної психотерапії, розробив теорію про балансну модель. Вона складається із 4 сфер (Додаток Б):

В ідеальній балансній моделі наша життєва енергія (100%) гармонійно розподілиться по 4 сферам (по 25% на кожную).

Сфера «тіло/відчуття» - це зовнішній вигляд, наш режим, здоров'я, профілактика, наші хвороби, харчування і т.д.

Сфера «діяльність/розум» - це робота, навчання, професія, бізнес, наука, логіка.

Сфера «контакти/традиції» - це відносини з друзями, чоловіком, дітьми, родичами, іншими людьми.

Сфера «сенс/майбутнє – це мрії, творчі роздуми, роздуми і переживання про сенс життя, планування майбутнього.

В реальному житті багатьом нам доводиться стикатися з дисбалансом.

При виникненні проблем одні «тікають» у хворобу (тіло), інші з головою занурюються у роботу (діяльність), треті замикаються у самому собі (контакти), четверті «занурюються» у фантазії (сенс життя).

10. Вправа «Мій план»

Напишіть у кожній сфері (тіло, діяльність, контакти, сенс/фантазії) те, що б ви хотіли покращити, щоб поліпшити свій баланс і стати більш успішним у власній професійній діяльності.

Обговорення:

- Чи Ви впевнені в тому, що виконаєте свій план?
- Які внутрішні і зовнішні ресурси вам у цьому допоможуть?
- Як зміниться ваше життя?

Якщо покращити свої власні показники усього лише на 1% і робити це кожен місяць на протязі 1 року, то можна стати набагато ефективнішим, а значить – успішнішим! Гарна формула успіху, але є одне «АЛЕ» - це потрібно робити.

3. ПІДВЕДЕННЯ ПІДСУМКІВ

11. Вправа «Зворотній зв'язок»

Пропонується закінчити речення:

«На сьогоднішньому занятті мої очікування ...», «Я себе відчував...», «Я дізнався...», «Мені на сьогоднішньому занятті не сподобалось...», «Сьогодні мене вразило...», «Мені запам'яталось ...»

Тест «Моя готовність до самореалізації»

Завдання: визначити власну оцінку своїх якостей за п'ятибальною системою.

1	Я сприймаю своє життя цілісно, знайшов (знаю, визначився) свою справу в житті.	54321	не знайшов, не знаю, не визначився
2	У мене є тверді моральні настанови.	54321	немає
3	Я зможу відмовитися від спокуси.	54321	не зможу
4	Я сприймаю людей такими, як вони є.	54321	не сприймаю
5	Я достатньо гнучкий у поведінці, легко адаптуюсь до нової ситуації.	54321	не адаптуюсь
6	Я впевнений у собі і в змозі постояти за себе.	54321	не в змозі
7	Я можу захистити себе від агресії	54321	не зможу
8	Я творчо підхожу до справи.	54321	не творчо
9	Я виховую себе, розвиваю свої здібності.	54321	не розвиваю
10	Я зможу зорієнтуватися у ринкових відносинах, зробити кар'єру	54321	не зможу

Питання для обговорення:

- Які думки у вас виникали, коли ви заповнювали бланк?
- Для чого, на ваш погляд, людині необхідно знати свої сильні сторони?
- Як ви можете використовувати цю інформацію про свої сильні сторони?

Висновок: аналіз результатів цього тестування дозволяє розкрити потенціал внутрішніх ресурсів.

Балансна модель

Вправа 10. Мій план.

Інструкція: напишіть у кожній сфері (тіло, діяльність, контакти, сенс/фантазії) що б ви хотіли покращити в собі, щоб поліпшити баланс і стати більш успішним у власній професійній діяльності.



Довідка.

Сфера «твідчуття» - це зовнішній вигляд, наш режим, здоров'я, профілактика, наші хвороби, харчування.

Сфера «діяльність» - це робота, навчання, професія, бізнес, наука.

Сфера «контакти» - це відносини з друзями, чоловіком, дітьми, родичами, іншими людьми.

Сфера «сенс»— це мрії, творчі роздуми, роздуми і переживання про сенс життя, планування майбутнього, наші фантазії.

ТРЕНІНГ 3

ПЕДАГОГІЧНІ МОЖЛИВОСТІ КЕЙС-МЕТОДУ

Мета тренінгу: підвищити професійний рівень викладачів та майстрів виробничого навчання; ознайомлення з кейс-методом; розвинути творчість та активність у використанні сучасних педагогічних методів; стимулювати бажання підвищувати професійну майстерність.

Завдання:

- ✓ ознайомити учасників семінару з елементами тренінгу з кейс-методом;
- ✓ формувати вміння роботи в команді;
- ✓ розвивати творчі здібності учнів;
- ✓ активувати процес самовдосконалення та самоосвіти.

Учасники: педагогічні працівники

Матеріали до семінару: плакат «Правила семінару з елементами тренінгу», роздаткові матеріали (додатки А—Г).

Етапи проведення тренінгу:

1. ВСТУП

Основним завданням П(ПТ)О освіти було і залишається підвищення рівня професійної компетентності педагогічних працівників. Нагально відчутна потреба у викладачах, які здатні оновлювати, удосконалювати зміст своєї діяльності, рухатися в ногу з часом. Упоратися з цим завданням можливо лише за умови підвищення педагогічної майстерності. Для цього потрібно активно брати участь у роботі методичних комісій, веб-семінарах, проходити курси підвищення кваліфікації, працювати над самоосвітою та професійно самовдосконалюватися.

Матюю нашого тренінгу є допомога у підвищенні рівня Вашої педагогічної майстерності. Під час тренінгу використовуватимуться здебільшого вправи та ігри, за допомогою яких учасники ознайомляться з використанням кейс-методу в навчально-виховному процесі.

1. Вправа «Привітання»

Мета: створити комфортну атмосферу, позитивний настрій, сприяти згуртованості групи.

2. Вправа «Який я?»

Хід вправи:

Тренер вітається з групою. Просить учасників по черзі замість свого імені назвати риси характеру на букви, з яких починається їх прізвище, ім'я, по батькові.

Наприклад:

Андрусяк — активний;

Роман — результативний;

Вікторович — винахідливий.

○ Цю вправу можна використовувати під час знайомства з групою учнів як на виховній годині, так і на перших уроках теоретичного та виробничого навчання.

3. Вправа «Відкритість групи»

Учасникам показуються три рухи: руки схрещені на грудях, руки витягнуті вперед із розкритими долонями й руки, стиснуті в кулаки. За командою ведучого: «Раз, два, три» учасники одночасно повинні показати один із трьох рухів (який вважають за потрібне).

Ця вправа визначає, наскільки група готова до роботи. Якщо більшість показала долоні, то вони готові до роботи і досить відкриті. Кулаки означають агресивність, схрещені руки — певну закритість або небажання працювати.

4. Вправа «Накопичення енергії»

Тріть долоні, поки не з'явиться тепло. Це енергія сили життя, вона знадобиться нам для роботи. Тепер «вмийтеся» долонями, потріть та посмикайте вуха.

○ Цю вправу можна використовувати на початку уроку, щоб активізувати увагу учнів та спрямувати їхню енергію на плідну працю.

5. Вправа «Наші правила роботи»

Мета: навчити учасників правил поведінки та роботи в групі, формувати відповідальне ставлення до власної поведінки та поведінки колег.

Правила необхідні для *створення такої атмосфери, де б кожний учасник:*

- міг відверто висловлюватись і виражати свої думки й погляди;
- не боявся стати об'єктом глузувань та критики;
- отримував інформацію сам і не заважав отримувати її іншим учасникам;
- міг доводити та дискутувати.

Учасникам семінару з елементами тренінгу пропонується виробити правила роботи. На дошці розміщують плакат із написом посередині «Наші правила». Один з учасників маркером записує всі запропоновані ідеї.

Орієнтовні правила

- Говорити по черзі, не перебивати.
- Не відходити від теми обговорення.
- Бути активними.
- Толерантно ставитись одне до одного.
- Бути позитивними.

2. ОСНОВНА ЧАСТИНА

6. Вправа «Самоаналіз»

Мета: навчити учасників визначати власні очікування та мету заняття.

Учасники отримують анкету «Що я знаю про кейс-метод?» (додаток 1), заповнюють її. Тренер роздає учасникам аркуші паперу (додаток 2), на яких потрібно написати, чого саме вони очікують від даного тренінгу.

7. Вправа «Вивчаємо кейс-метод»

Мета: ознайомити учасників із кейс-методом; розвинути здатність до самоаналізу та самостійного вирішення проблем; сформувати навички компетентного спілкування; стимулювати творче мислення, уміння готувати звіти за результатами роботи з кейсами.

Учасники тренінгу об'єднуються в малі групи (3—4 особи), отримують проблемне питання (додаток 3) та методичні варіанти реалізації методу кейсів (додаток 4) для вирішення цього питання. Обговорення відбувається в малій групі з метою перевірки виробленого учасниками групи алгоритму розв'язання кейсу. На рівні роботи в малих групах перевіряється здатність учнів працювати в команді, їхнє ставлення до інших думок.

За відведений час учасники повинні обговорити питання та скласти звіт, який презентують іншим учасникам.

Результати й ефект, отримані під час використання методу кейсів: усі учасники охоплені груповим процесом; тренеру легко працювати з групою, він економить свої сили; групова гра за кейс-методом постійно дає високі результати роботи (емоційний підйом, інтерес, активність, творчість, навчання дією); аналіз результатів нескладний, оскільки всі параметри, що аналізуються, чітко визначені. Висновки, конкретні та наочні, зрозумілі учасникам, примушують їх задуматися і надовго запам'ятати цей досвід.

○ Завдання для груп можна видавати одне на всіх, а можна різні (для створення дискусії: наприклад, дві групи аргументують необхідність використання

методу на уроках, а дві інші групи інформують про недоліки використання кейс-методу).

8. Вправа «Самовизначення»

Мета: навчити учасників визначати чи справдилися їхні очікування.

Тренер. Повернімося до наших очікувань. На початку заняття ви отримали анкети, які заповнювали. Зараз вам потрібно доповнити анкету.

Після заповнення анкети я роздам вам аркуші (додаток 2) із записами ваших очікувань: покладіть їх у валізу, якщо ви отримали на цьому семінарі для себе щось нове, на полицю — якщо вам потрібно щось обміркувати, і викиньте в кошик, якщо вважаєте, що нічого корисного ви не отримали.

9. Вправа «Подяка»

Мета: навчити учасників показувати свою згуртованість та взаєморозуміння.

Учасники стають в одне коло.

Їм пропонується за командою «Починаймо!» виразити свій стан та свою повагу один одному оплесками. Тренер починає плескати в долоні першим.

Інформація для тренера. Учасники групи, в якій досягнуто взаєморозуміння та згуртованості, через певний час будуть плескати в єдиному ритмі. Похваліть усіх учасників і побажайте їм так само чітко і згуртовано працювати й надалі.

Ватро відзначити, що ефективне використання кейсу потребує від викладачів ретельного планування. Така підготовка складається з двох частин — змісту та процесу.

Зміст означає вибір питань (проблем), на яких акцентується увага шляхом застосування обраних процесуальних технологій. *Процес* означає технології щодо використання кейсів у завданнях, роботах у групах,

рольових іграх та демонстраційних методах.

Щодо відображення матеріалу, виду отримання й обробки інформації, процесу прийняття рішення, вирішення проблеми й оцінки рішення розрізняють чотири варіанти кейс-методу.

Кейс-метод ґрунтується на принципах, що змушують переглянути ролі викладача й учня. Зобов'язання викладача під час застосування кейс-методу полягає в тому, щоб створити умови, які б давали можливість розвивати в учнів уміння критично мислити, аналізувати, спонукали б їх ділитися власними думками, ідеями, знаннями та досвідом у процесі дискусії. Зобов'язання учнів полягає в тому, щоб, збагачуючи своєю творчою енергією навчальний процес, ставати відповідальними за його результативність. При цьому учні повинні усвідомлювати, що викладач знаходиться в аудиторії для того, щоб допомогти їм, а вони повинні повністю скористатися цим, проте основна відповідальність за отримані знання лежить на них.

Найважливішими навичками, які набувають учні під час навчання, мають стати вміння професійним поглядом сприймати будь-яку наочну, вербальну інформацію, самостійно осмислювати, приймати рішення, оцінюючи можливі наслідки, визначати оптимальні шляхи реалізації цього рішення.

СТРУКТУРА ТРЕНІНГУ

№ п/п з/п	Види роботи	Орієнтовна тривалість	Забезпечення
1	Вступ	2 хв	Презентація
2	Привітання. Вправа «Який я?»	5 хв	Презентація
3	Активізація уваги учасників. Вправа «Відкритість групи», «Накопичення енергії»	2 хв	Презентація
4	Мозковий штурм. Вправа «Наші правила роботи»	3 хв	Плакат «Правила тренінгу»
5	Повідомлення теми, мети, завдань тренінгу	2 хв	Презентація
6	Очікування	5 хв	Роздатковий матеріал (додаток 1), анкета (додаток 2)
7	Вправа «Вивчаємо кейс-метод»	20 хв	Роздатковий матеріал (додаток 3) та кейси (додаток 4)
8	Вправа «Самовизначення»	3 хв	Роздатковий матеріал, анкета (додаток 2)
9	Підбиття підсумків заняття. Вправа «Подяка»	3 хв	Презентація

АНКЕТА «ЩО Я ЗНАЮ ПРО КЕЙС-МЕТОД?»

№ п/п з/п	Запитання	Відповідь 1	Відповідь 2
1	У якому році і де вперше був застосований кейс-метод?		
2	Коли кейс-метод став поширюватися в Україні?		
3	Вкажіть призначення кейс-методу		
4	Назвіть основні методичні варіанти реалізації кейс-методу		
5	Які навички розвиває кейс-метод?		
6	Для яких типів уроку рекомендують використовувати кейс-метод?		
7	Які недоліки має цей метод?		

ЩО Я ОЧІКУЮ ВІД ТРЕНІНГУ?

ЗАВДАННЯ ДЛЯ КЕЙСУ

Після відкритого уроку, на якому використовувався кейс-метод, між двома викладачами виникла суперечка про доцільність його використання.

Потрібно ознайомитися з інформацією в кейсі, проаналізувати матеріал та зробити висновки про доречність або навпаки недоцільність використання кейс-методу на уроках виробничого та теоретичного навчання.

ВИВЧАЄМО КЕЙС-МЕТОД

Батьківщиною методу case – study (від англійського case study – «вивчення ситуації»), є Сполучені Штати Америки, а саме Школа бізнесу Гарвардського університету. У 1910 році декан Гарвардської школи управління бізнесом у Бостоні Дін Донхем порадив викладачам ввести в навчальний процес крім традиційних уроків додаткові, що проводяться у формі дискусії зі студентами. Перші збірники кейсів були опубліковані у 1925 році у Звітах Гарвардського університету. На сьогоднішній день співіснують дві класичні школи case-study – Гарвардська (американська) і Манчестерська (європейська).

У вітчизняній освітній практиці застосування методу аналізу ситуацій – на початковому етапі. Проте, спеціалісти українського Центру інновацій та розвитку, серед яких Ю. Сурмін, А. Сидоренко, В. Лобода, А. Фурда, активно працюють над цією темою. Під редакцією Ю. Сурміна у 2002 році було видано фундаментальну працю «Ситуационный анализ, или анатомия кейс-метода». Сама назва технології походить від латинського терміна «casus», під яким розуміють нестандартну, важковирішувану ситуацію.

Ще в 50-ті роки минулого століття на Заході цей метод був визнаний одним з найбільш ефективних методів бізнес-коучингу, і була поставлена задача адаптації його під інші сфери наукового знання. Метод case-study відомий у вітчизняній освіті як кейс-метод або метод ситуацій (чи навчання на конкретних прикладах). Найбільш широко кейс-метод застосовується під час вивчення економіки та бізнес-наук. Використання кейс-методу також здобуло широке поширення у педагогіці, медицині, юриспруденції, математиці, культурології та політології. Про ступінь значущості методу в сучасній освіті свідчать такі дані: у середньому розборі типових ситуацій в західних вузах присвячується 35–40% навчального часу. У школі бізнесу Чиказького університету на частку кейсів припадає 25% часу, в бізнес-школі Колумбійського університету – 30%, а в знаменитому Уортон – 40%. Лідирує ж за кількістю годин, що відводяться заняттям за цим методом, «першовідкривач» її – Гарвард. Пересічний студент за час навчання розбирає до 700 кейсів.

В Україні кейс-метод уперше представлено у 1992 р. Фахівцями Школи державного управління ім. Дж. Кеннеді Гарвардського університету в Національній академії державного управління при Президентові України.

Кейс-технологія – це загальна назва технологій навчання, що представляють собою методи аналізу. Такі технології засновані на самостійному вивченні друкованих і мультимедійних навчально-методичних

матеріалів, що надаються учням в спеціальній формі (кейса). Суть технології полягає у використанні конкретних випадків для спільного аналізу, обговорення або вироблення рішень з певного розділу дисципліни. Ефективність методу в тому, що він достатньо легко може бути поєднаний з іншими методами навчання, тобто кейс-метод дозволить доповнити арсенал методичних прийомів.

Ідеї кейс-методу або методу ситуаційних вправ полягають у наступному:

- метод призначений для отримання знань з навчальних дисциплін, змістовна частина яких дуже швидко змінюється з розвитком сучасних технологій;
- результатом застосування даного методу є не лише отримані знання, а й професійні навички;
- акцент навчання переноситься на отримання знань, на співпрацю учня і викладача;
- майбутній фахівець не тільки отримує знання, а й у процесі роботи над кейсом розвивається його система цінностей, професійних позицій, життєвих установок;
- акцент робиться на самостійне навчання учнів на основі колективних зусиль. При цьому роль викладача зводиться до спостереження і управління дискусією учнів.

Кожна з проблем (ситуацій), що розглядаються в кейсі, має відповідати чотирьом умовам.

По-перше, кейси мають бути правдивими, реалістичними, однак водночас не обтяженими деталями, бути за тематикою зв'язаними з матеріалом, що вивчається.

По-друге, ситуаційні вправи пропонують розгляд феноменів, з якими здебільшого стикаються робітники в конкретних умовах.

По-третє, кейси загострюють інтерес учнів до питань, з якими ті зіштовхуються, підкреслюють їх значущість та необхідність вирішення. Кейси також пропонують шляхи реакції та вдосконалюють майстерність учнів у вирішенні проблем.

По-четверте, кейси вдосконалюють практичні навички, спрямовують на пошук відповідних шляхів, можливих реакцій на різноманітні ситуації, використання специфічних інструментів та понять.

Навчання за допомогою кейсів розвиває здатність аналізувати, уникати помилок, які часто виникають під час виконання конкретних завдань.

Отже, кейс-підхід має сприяти вдосконаленню здатності ізолювати проблеми та приймати ефективні рішення. Крім цього, такий метод учить учнів аналізувати та розробляти програми дій, що, у свою чергу, мотивує їх до правильної поведінки в момент, коли настане час діяти в реальній ситуації.

Кейс-метод - інструмент, що дозволяє застосувати теоретичні знання для

вирішення практичних завдань. Метод сприяє розвитку в учнів самостійного мислення, вміння вислуховувати і враховувати альтернативну точку зору, аргументовано висловити свою. За допомогою цього методу учні мають можливість проявити і удосконалити аналітичні та оціночні навички, навчитися працювати в команді, знаходити найбільш раціональне рішення порушеної проблеми. Методика сприяє розвитку різних практичних навичок. Усі разом вони можуть бути описані однією фразою - творче рішення проблеми, формування вміння аналізу ситуації і прийняття рішення.

Розглянемо *п'ять видів* навчання під час використання методу кейсів.

1. Кейси не використовуються з метою передачі знань (хоча, звичайно, певна трансляція знань відбувається). Кейси подають «образи» реальних проблем чи ситуацій, які забезпечують учня знаннями про те, що має бути зроблено. Обговорення кейсів є потенційним поштовхом до обміну перспективами та досвідом практичної роботи.

2. Кейс полегшує інтеграцію та застосування знань. Кейс-метод ґрунтується на взаємообміні досвідом учнів найбільш зручним і економним шляхом.

3. Кейс-метод розвиває в учня здатність вирішувати складні, але необхідні проблеми.

4. Навчання кейс-методом загострює оцінювання пріоритетів та цінностей. Учень у процесі навчання демонструє власне ставлення, цінності та орієнтації, що підтримуються чи не сприймаються іншими слухачами.

Результати такого інтерактивного навчання складно передбачити чи перевірити, оскільки вони можуть набувати різних форм. Здебільшого спільне порівняння та перевірка набутого досвіду вносить щось нове у практичну діяльність учнів.

5. Кейси завжди корисні у збагаченні досвіду та удосконаленні навичок, які застосовують учні, щоб наблизити ті цінності, які вони вважають найбажанішими. Усі навички можуть бути описані однією фразою: творче вирішення проблеми та формування аналізу ситуації та прийняття рішення.

Уміння, які розвиває кейс-метод:

- *аналітичні* (уміння відрізнити дані від інформації, класифікувати, виділяти суттєву та несуттєву інформацію, аналізувати, представляти і добувати її, знаходити пропуски інформації і вміти відновлювати їх.);
- *практичні* (формує уміння використовувати теоретичні знання у повсякденній практичній діяльності);
- *творчі* (віднайдення оригінальних, новаторських способів вирішення проблеми);
- *комунікативні* (уміння вести дискусію, переконувати оточуючих, використовувати наочний матеріал та інші медіазасоби, кооперуватися в групі,

захищати власну думку, складати короткий та переконливий звіт);

- *соціальні* (оцінка поведінки людей, вміння слухати, підтримувати дискусію або аргументувати протилежну думку, контролювати себе тощо).

- *самоаналіз* (усвідомлення та аналізу думки інших і своєї власної. Моральні й етичні проблеми, які виникають, вимагають формування соціальних навичок їх розв'язання).

Кейс-метод дає можливість оптимально поєднувати теорію і практику, розвивати навички роботи з різноманітними джерелами інформації. Учасники навчального процесу не отримують готових знань, а вчаться їх добувати самостійно, прийняті рішення в життєвій ситуації швидше запам'ятовуються, ніж заучування правил.

Застосування кейс-методу дозволяє сформувати високу мотивацію до навчання. Він призначений для розвитку в учнів умінь самостійно приймати рішення і знаходити правильні та оригінальні відповіді на проблемні питання.

ОСНОВНІ ЕТАПИ СТВОРЕННЯ КЕЙСІВ

Етап 1. Визначити мету створення кейсу, наприклад, навчання ефективних комунікацій усередині організації (установи). Для цього можна розробити кейс, взявши за приклад добре відому організацію, описати її комунікації, що використовуються секретарями для організації роботи. Розробити запитання та завдання, що дадуть змогу учням засвоїти різні види комунікацій (наради різного рівня, щорічний звіт, внутрішньо організаційну газету, оголошення, брифінги тощо).

Етап 2. Ідентифікувати конкретну реальну ситуацію згідно з відповідною метою.

Етап 3. Провести попередню роботу з пошуку джерел інформації для кейсу. Можна використати пошук за ключовими словами в Інтернеті, аналіз каталогів друкованих видань, журнальних статей, газетних публікацій, статистичних даних.

Етап 4. Зібрати інформацію та дані для кейсу, різні джерела, зокрема й контактну інформацію про організацію, що описується в кейсі.

Етап 5. Підготувати перший варіант кейсу. Цей етап містить макетування, компонування матеріалу, визначення форми презентації (відео, друк тощо).

Етап 6. Отримати дозвіл на публікацію кейсу у випадку, якщо інформація містить дані з конкретної організації.

Етап 7. Обговорити кейс, залучаючи якомога ширшу аудиторію, і отримати експертну оцінку колег перед його апробацією. Після такої оцінки можна зробити необхідні зміни та поліпшити кейс.

Етап 8. Підготувати методичні рекомендації з використання кейсу. Розробити завдання для учнів і можливі запитання для дискусії та презентації кейсу, описати передбачувані дії учнів і викладача в момент обговорення.

Основні методичні варіанти реалізації методу кейсів подано у таблиці 2

Таблиця 2

МЕТОД	ПІЗНАННЯ ПРОБЛЕМИ	ОТРИМАННЯ ІНФОРМАЦІЇ	ВИЗНАЧЕННЯ РІЗНИХ ВАРІАНТІВ ВИРІШЕННЯ	ВИРІШЕННЯ ПРОБЛЕМИ ТА ПРИЙНЯТТЯ РІШЕННЯ
Метод навчання за допомогою ситуаційних вправ (Case-study method)	Основне завдання: аналіз прихованих проблем	Інформація надається	За допомогою наданої інформації розробляються варіанти вирішення проблеми і приймаються відповідні рішення	Порівняння власного рішення із рішенням, яке було прийняте в дійсності
Метод проблемних ситуацій (Case-problem method)	Проблеми чітко названі	Інформація надається	Основне завдання: розробка за допомогою названих проблем і наданої інформації варіантів вирішення і прийняття рішення	Можливе порівняння власного рішення із рішенням, яке було прийнято в дійсності
Метод ситуацій-випадків (Case-Incident Method)	Інформація надається неповна	Основне завдання: самостійне отримання інформації		
Метод визначених проблем (Stated-problem method)	Проблеми називаються	Інформація надається	Наводяться готові рішення з обґрунтуванням: можливий пошук додаткових альтернатив	Основне завдання: оцінка (критика) прийнятих рішень

ЛІТЕРАТУРА:

1. Бобохуджаев Ш. И., Юлдашев З. Ю. Инновационные методы обучения: особенности кейс-стади метода обучения и пути его практического использования. — Ташкент, 2006.
2. Гладких И. В. Методические рекомендации по разработке учебных кейсов. — СПб., 2004.
3. Смолянинова О. Г. Дидактические возможности метода case-study в обучении студентов [Электронный ресурс]. — Режим доступа: www.lan.krasu.ruwww.nmc.od.ua/wp.../GribenkovaJkey

4. Долгоруков А. Метод case-study как современная технология профессионально-ориентированного обучения. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.vshu.ru/lections.php?tab_id=3&a=info&id=2600
5. Кавтрадзе Д. Н. Обучение и игра. Введение в активные методы обучения. – М., 1998. – С.8.
6. Наумова М. Использование метода case-study в преподавании экономических дисциплин в высших учебных заведениях [Электронный ресурс] / М. Наумова, Л. Гладкова. – Режим доступа: http://www.nbu.gov.ua/portal/SocGum/Gnvp/2012_8_2Z9.pdf.
7. Михайлова Е. А., Кейс и кейс-метод.-М.: Центр маркетинговых исследований и менеджмента, 1999. – 136 с.
8. Платов В. Я. Деловые игры: разработка, организация и проведение: учебник / В.Я. Платов. – М.: Профиздат, 1991. – 192 с.
9. Сборник деловых игр, конкретных ситуаций и практических задач [Текст]: метод. пособие / В. И. Матирко, В. В. Поляков, И. М. Стариков [и др.] ; под ред. В. И. Матирко, 1991. – 255 с.
10. Сікора Я. Б. Кейс-технології при вивченні «Методів оптимізації». Науково-дослідна робота молодих учених: стан, проблеми, перспективи: матер. II Всеукр. наук.-практ. інтернет-конф., присв. 95-річчю Херсонського держ. ун-ту. – с. 244-248.
11. Ситуационный анализ, или Анатомия Кейс-метода / под ред. д-ра социологических наук, профессора Сурмина Ю. П. Авторы: Ю. Сурмин, А. Сидоренко, В. Лобода, А. Фурда, И. Катерыняк, Кеси Меер. – Киев: Центр инноваций и развития, 2002. – 286 с.
12. Шеремета П. М., Каніщенко Л. Г. Кейс-метод: з досвіду викладання в українській бізнес-школі/ За ред. О. І. Сидоренка; 2-ге вид. – К.: Центр інновацій та розвитку, 1999. – 80с.

ДОДАТКИ

Додаток А

ДІАГНОСТИЧНІ МАТЕРІАЛИ ОЦІНЮВАННЯ РІВНЯ ГОТОВНОСТІ ДО ПРОФЕСІЙНОГО САМОВДОСКОНАЛЕННЯ

Анкета «Самоаналіз професійної зрілості та майстерності»

Оцініть себе за такими нормами:

- 1 бал – мені необхідна допомога,
- 2 бали – мої вміння потребують удосконалення,
- 3 бали – добре орієнтуюсь у питанні,
- 4 бали – на високому рівні обізнаний у даному питанні.

Професійні компетенції педагога:

- 1. Володіння методами мотивації та стимулювання діяльності учнів.
- 2. Володіння прогресивними педагогічними технологіями.
- 3. Володіння технологією особистісно орієнтованого навчання.
- 4. Володіння інтерактивними технологіями навчання.
- 5. Впровадження нестандартних форм проведення занять.
- 6. Володіння прийомами розвитку самостійності учнів.
- 7. Формування в учнів творчого ставлення до навчання.
- 8. Володіння прийомами розвитку самостійних умінь учнів.
- 9. Робота з формування навичок самоконтролю, самоперевірки.
- 10. Формування в учнів умінь управління власною діяльністю та самоосвітою.
- 11. Здійснення діагностики результатів навчання, розвитку та виховання учнів.
- 12. Володіння методикою корекційної роботи з учнями.

Анкета діагностики готовності до професійного саморозвитку

Мета: визначення готовності педагогів до змін у професійній діяльності

- 1. Чому Ви обрали професію педагога? Назвіть, будь ласка, одну чи

декілька основних причин.

2. Чи відповідає обрана професія Вашим інтересам і нахилам?
3. Чи чітко Ви уявляєте власні перспективи в обраній професії?
4. Який зміст Ви вкладаєте в поняття «особистісний саморозвиток»?
5. Який зміст Ви вкладаєте в поняття «професійний саморозвиток»?
6. У чому, на Вашу думку, відмінність між цими поняттями?
7. Наскільки важливий безперервний професійний саморозвиток для педагога ? Чому? Обґрунтуйте власну думку.
8. Наскільки важливий професійний саморозвиток особисто для Вас?
9. В який період життя людина повинна займатися професійним саморозвитком?
10. Чи доцільно займатися професійним саморозвитком у міжкурсовий період підвищення кваліфікації?
11. Які фактори, на Вашу думку, сприяють професійному саморозвитку?
12. Які фактори, на Вашу думку, є перешкодою Вашому професійному саморозвитку?
13. Чи відчуваєте Ви потребу у власному професійному саморозвитку?
14. Чи замислювалися Ви над необхідністю власного професійного саморозвитку?
15. Чи відомі Вам шляхи й засоби для ефективного професійного саморозвитку?
16. Які форми професійного саморозвитку Ви знаєте?
17. Чи вмієте Ви організовувати власну самостійну пошукову діяльність?
18. Чи з'являється у Вас бажання дізнатися про себе більше?
19. Чи вважаєте Ви за потрібне щось змінювати в собі?
20. Якими якостями, на Вашу думку, повинен володіти педагог для ефективної професійної діяльності?
21. Чи всі з цих якостей притаманні Вам?
22. Як Ви вважаєте, чи відповідають Ваші якості, знання й уміння вимогам вашої професії?
23. Які професійно важливі якості Ви б хотіли у себе вдосконалити?
24. Яких якостей Ви хотіли би позбутися?
25. Чи читаєте Ви з власної ініціативи професійно спрямовану літературу?
26. Яка роль самооцінки у професійному саморозвитку?
27. Чи впевнені Ви в собі?
28. Що Ви розумієте під поняттям «Я»-концепція?
29. Які фактори, на Вашу думку, впливають на формування «Я»-концепції особистості?

30. Що Ви розумієте під поняттям «готовність до професійного саморозвитку»?

**Анкета діагностики готовності до
професійного самовдосконалення**

(з варіантами відповідей)

1. Яке місце у Вашому житті займає професійне самовдосконалення?

- не замислювався над цим;
- думав про це, але не займався цим;
- я постійно працюю над собою;
- багато разів намагався щось у собі вдосконалювати, але результатів не досягнув;
- вважаю це важливим, але не вмію цього робити;
- інший варіант відповіді _____

2. Чи використовуєте Ви під час навчання повною мірою власні здібності й сили?

- намагаюся використовувати;
- не завжди використовую;
- не використовую, переконаний, що можу більше;
- інший варіант відповіді _____

3. Чи задоволені Ви рівнем власного саморозвитку?

- не замислювався над цим;
- задоволений;
- не задоволений, над цим мені варто працювати;
- інший варіант відповіді _____

4. Чи займаєтесь Ви професійним саморозвитком?

- не займаюся;
- періодично намагаюся;
- постійно дбаю про це;
- планую займатися, коли буду працювати;
- інший варіант відповіді _____

5. Чи є у Вас час для професійного саморозвитку?

- у мене немає для цього часу;
- був би час, якщо б я умів його ефективно використовувати;
- так, я маю час для власного саморозвитку;
- інший варіант відповіді _____

7. Чи прагнете Ви до самореалізації у професійній діяльності?

- так, для мене це важливо;
- не замислювався над цим;
- я думаю, що реалізовуватиму себе в іншій діяльності;
- інший варіант відповіді _____

8. Чи відчуваєте Ви потребу в професійному саморозвитку?

- поки-що не відчуваю;
- відчуваю постійно;
- інший варіант відповіді _____

9. Чи володієте Ви навичками самоорганізації?

- думаю, що так;
- думаю, що ні;
- інший варіант відповіді _____

10. Чи могли б Ви самостійно скласти програму власного безперервного професійного саморозвитку?

- думаю, що так;
- думаю, що ні;
- я вже маю такий досвід;
- інший варіант відповіді _____

Анкета самодіагностики педагога

1. У чому сильна сторона вашої особистості? Що конкретно у своїй педагогічній діяльності Вам вдається виконувати творчо?

2. У чому, конкретно, Вам хотілось би проявити педагогічну майстерність?

3. Чи є у вашому колективі людина, з якою Вам хотілось би проявити педагогічну майстерність, серед інших педагогів міста, області, ...?

4. На якій ділянці педагогічної діяльності ви відчуваєте себе слабшим?

5. Які труднощі ви відчуваєте під час підготовки до заняття:

- вибір типу заняття;
- формування мети;
- зміст етапів;
- відсутність наочності, методичної літератури?

6. Які труднощі відчуваєте на занятті:

- невпевненість у своїх силах;
- нестача часу;
- контроль знань;
- оцінка знань;

- неорганізованість учнів ?

7. Який передовий досвід Ви вивчаєте зараз?

8. Які елементи цього досвіду впроваджуєте?

9. Над якою проблемою Ви зараз працюєте?

10. Чи звертаєтеся за допомогою до колег у розв'язанні певних питань?

11. Чи ви людина високої самоорганізації праці?

Аналіз професійної діяльності педагога

1. Чи реалізуєте та модернізуєте зміст, форми і методи та засоби навчально-виховного процесу з огляду на нові завдання, що стоять перед П(ПТ)О.

2. Чи розробляєте принципово нові підходи до навчання, виховання, розвитку учнів.

3. Чи наявні авторські методики, досвід створення заохочувальної учнівської творчості з формування стану розкритості й оригінальності думки.

4. Чи робите постійний самоаналіз і самооцінку праці.

5. Чи здатні швидко пов'язувати нові знання з уже набутими, вчасно позбуватися упереджень.

6. Чи наявна внутрішня духовна потреба у перебудові процесу навчання та власного ставлення до змін в планах педагога.

7. Чи займається дослідницькою діяльністю і творчим узагальненням своєї роботи, чи вмієте пристосовуватись до нововведень, не шкодувати зусиль і додаткового часу на перенавчання, діяти відповідно до нової ситуації.

8. Чи втілюєте в практику роботи принципи педагогіки співробітництва.

9. Чи може науково обґрунтувати вибір своїх дій у конкретній педагогічній ситуації.

10. Чи володіє формами й методами управління та організації навчально-виховної діяльності учнів з метою розвитку їх потенційних можливостей, уміння спонукати учнів до стану інтелектуального напруження.

11. Чи проявляєте гнучкість у виборі оптимального управлінського рішення у нестандартних ситуаціях.

12. Чи вмієте брати на себе відповідальність у вирішенні складних педагогічних проблем.

13. Чи спроможні оригінально конструювати навчально-виховний процес.

Опитувальник «Чинники професійного зростання»

Позначте навпроти того пункту, який відображає вплив на Вас відповідного фактору.

Негативні:

- небажання, невміння, неготовність учителя відмовитися від форм чи методів навчально-виховної діяльності, що стали непродуктивними за певних педагогічних обставин;
- низький професійний рівень учителя, недостатні знання з педагогіки, психології, методики предмета, слабка поінформованість про інноваційні технології, форми й методи роботи;
- відсутність чи недостатній розвиток дослідницьких умінь;
- психофізіологічні особливості особистості, зокрема низький енергетичний рівень, недостатня фізична активність, працездатність нервової системи тощо;
- нерозвиненість мотиваційно-креативних якостей, зокрема мотивів, потреб, інтересів, потягу до творчості, необхідних для професійно-педагогічної діяльності;
- втрата віри в можливість свого особистісного зростання, розчарування через невдачі, що траплялися раніше;
- індивідуально-типологічні властивості, тип темпераменту, емоційний фон;
- відсутність установки на підвищення професійного рівня, педагогічну творчість;
- нестабільність і періодичність підвищення кваліфікації;
- стан здоров'я, відсутність соціально-психологічної підтримки, зокрема членами родини, складні життєві обставини;
- стихійне, неусвідомлене професійне самовдосконалення вчителя; власна інерція, байдужість;
- брак часу.
- авторитарний, ліберальний стиль керівництва в навчальному закладі;
- відсутність обґрунтованої стратегії розвитку школи;
- відсутність наставників, лідерів, новаторів у навчальному закладі;

- атмосфера пасивності, апатії, байдужості розбіжності, конфлікти в колективі;

- відсутність системи морального і матеріального стимулювання новаторських пошуків з боку адміністрації навчального закладу («Як платять, так і працюю!»);

- акцент на нормативно-регламентованому компоненті методичної діяльності, ігнорування інноваційного, творчого;

- відсутність методичної підтримки з боку керівництва;

- недостатня інформація про педагогічну діяльність, ролі, напрямки діяльності тощо;

- відсутність курсів перепідготовки з певних питань, наприклад, інноваційних педагогічних технологій;

- низький соціальний статус педагогічної професії.

Позитивні:

- позитивний духовно-моральний імідж навчального закладу: сприятливі, інноваційно-творчі умови роботи;

- акцент на інноваційному, творчо-пошуковому компоненті методичної діяльності;

- особистісно зорієнтована методична підтримка діяльності вчителя з боку адміністрації;

- довіра, можливість експериментувати, виявляти ініціативу, творчість;

- налагоджена система методичної підтримки вчителя;

- любов до професії, дітей;

- потреба в самовдосконаленні, зокрема самореалізації, самоствердженні й самовияві;

- можливість отримати визнання в колективі;

- систематична самоосвітня діяльність протягом курсового й міжкурсного періоду;

- навчання на курсах підвищення кваліфікації;

- участь у проектах, конкурсах, фестивалях, конференціях, семінарах, педагогічних майстернях, у роботі методичних об'єднань, творчих груп тощо;

- приклад і вплив оточуючого середовища, зокрема колег, адміністрації;

- об'єктивна оцінка праці, об'єктивний контроль, атестація;

- робота усього колективу в напрямку генеральної ідеї;

- моральне й матеріальне стимулювання.

ЛІТЕРАТУРА

1. Закон України «Про освіту» [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1060-12>
2. Комісаренко Н. Самореалізація як прояв соціального становлення особистості / Н. Комісаренко // Рідна школа. – 2003. – № 1. – С. 23–25.
3. Лосєва Н.М. Самовдосконалення викладача : навч.-метод. посіб. / Н.М. Лосєва. – Донецьк : ДонНУ, 2004. – 300 с.
4. Лосєва Н.М. Самореалізація викладача: теоретичний аспект : монографія /Н.М. Лосєва. – Донецьк : ДонНУ, 2004. – 387 с.
5. Національна стратегія розвитку системи освіти в Україні на період до 2021 року [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://pon.org.ua/novyny/24-nacionalna-strategiya-rozvitku-osviti-v-ukrayini.html>
6. Педагогічна майстерність: Підручник / І.А. Зязюн, Л.В. Крамущенко, І.Ф. Кривонос та ін. – К.: Наука1997. – 349 с.
- 7.
- 8.
- 9.
- 10.
- 11.
- 12.
- 13.
- 14.
- 15.