

Національна Академія педагогічних наук України
ДЗВО «Університет менеджменту освіти»
Білоцерківський інститут неперервної професійної освіти

С.С.ШЕВЧУК

**НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНА ДІЯЛЬНІСТЬ ПЕДАГОГА ЗП(ПТ)О
НА ЗАСАДАХ КОМПЕТЕНТНІСНОГО ПІДХОДУ**
Навчально-методичний посібник

Біла Церква - 2021

УДК 378.147
ББК 64.9 (11)
Ш 30

Шевчук С.С. Навчально-методична діяльність педагога ЗП(ПТ)О на засадах компетентнісного підходу: навчально-методичний посібник. Біла Церква: БІНПО ДЗВО «УМО» НАПНУ, 2021. 73 с.

Навчально-методичний посібник «Навчально-методична діяльність педагога ЗП(ПТ)О на засадах компетентнісного підходу» входить до структури комплексного методичного забезпечення навчального модуля 4 «Сучасні освітні практики» кафедри методики професійної освіти та соціально-гуманітарних дисциплін (МПО та СГД) Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти (БІНПО).

Мета розробки даного навчально-методичного посібника: формування, оновлення, поглиблення та систематизація знань, розвиток та удосконалення умінь педагогічних працівників ЗП(ПТ)О із планування, організації та здійснення навчально-методичної діяльності педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної освіти на основі компетентнісного підходу).

Зміст даного навчально-методичного посібника відображає сучасні тенденції планування, організації та здійснення освітньої діяльності у ЗП(ПТ)О на основі компетентнісного підходу, містить інформацію щодо сутності компетентнісного підходу в освіті, методики організації та проведення інтерактивних аудиторних занять і позааудиторних навчальних заходів, реалізації сучасних освітніх практик у методичну діяльність педагогічних працівників ЗП(ПТ)О на основі компетентнісного підходу.

Основні положення даного посібника носять як науково-методичний, так і практично-зорієнтований характер, і покликані сприяти більш чіткому та систематизованому представленню про навчально-організаційну і методичну діяльність педагога професійної школи.

Матеріали даного посібника стануть у нагоді педагогічним працівникам ЗП(ПТ)О (викладачам професійно-теоретичної підготовки, майстрам виробничого навчання, методистам і керівникам ЗП(ПТ)О).

Рецензенти:

Кулішов В.С., к.пед.н., доцент кафедри методики професійної освіти та соціально-гуманітарних дисциплін БІНПО

І.Закапко, директор Навчально-методичного центру ПТО у Полтавській області.

Рекомендовано до друку Вченою радою Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти ДЗВО «Університет менеджменту освіти НАПН України (протокол № 2 від 31.03. 2021р.)

©БІНПО ДЗВО УМО НАПНУ, 2021
©Шевчук С.С., 2021

ЗМІСТ

Передмова	4
I. КОМПЕТЕНТІСНИЙ ПІДХІД В ОСВІТІ	7
1.1. Сутність компетентнісного підходу у професійній освіті	7
1.2. Навчально-методична компетентність як складова професійної компетентності педагога професійної школи	9
II. НАВЧАЛЬНО-ОРГАНІЗАЦІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ ПЕДАГОГА ЗП(ПТ)О	12
2.1. Технологізація освітнього процесу	12
2.3. Методика реалізації моделі інтерактивного навчання на уроках з професійно-теоретичної та професійно-практичної підготовки у ЗП(ПТ)О	18
2.4. Інтеграція в освіті	25
2.5. Інтегрований урок у ЗП(ПТ)О	28
2.6. Методика організації інтерактивної позааудиторної навчальної діяльності у ЗП(ПТ)О	31
III. МЕТОДИЧНА ДІЯЛЬНІСТЬ ПЕДАГОГА ЗП(ПТ)О	39
3.1. Сутність, завдання, зміст методичної діяльності педагогічних працівників професійної школи	39
3.2. Форми і методи методичної діяльності у ЗП(ПТ)О	42
3.2.1. Форми методичної діяльності	42
3.2.2. Методи реалізації різних форм методичної діяльності	46
3.3. Методика створення авторської педагогічної розробки	53
ДОДАТКИ	57
СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ	71

ПЕРЕДМОВА

Сучасній моделі соціально-економічного розвитку країни повинна відповідати ефективна система професійної (професійно-технічної) освіти, яка може швидко адаптуватися до запитів ринку та забезпечувати підготовку кваліфікованих робітників, здатних бути конкурентноспроможними в існуючому соціально-економічному просторі. Упродовж останніх років в Україні відбувається зміна освітньої парадигми: від інформаційно-когнітивної, притаманній індустріальному суспільству, до особистісно-діяльнісної, оснований на компетентнісному підході до освітнього процесу, характерної для постіндустріального, інформаційного суспільства. Освітня практика об'єктивно потребує зробити головною фігурою навчального процесу конкретного здобувача освіти, тим самим орієнтуючи діяльність педагогічних працівників ЗП(ПТ)О на *персоніфікацію* процесу професійної підготовки фахівців.

Ключова роль у підготовці конкурентноспроможних робітників належить педагогічним працівникам закладів професійної (професійно-технічної) освіти. Вирішення проблеми забезпечення промисловості, сільського господарства та сфери послуг кваліфікованими робітничими кадрами перебуває у площині впровадження випереджувальних змін у систему підготовки та підвищення кваліфікації педагогічних працівників ЗП(ПТ)О – викладачів професійно-теоретичної підготовки та майстрів виробничого навчання.

Істотні зміни у суспільстві, соціальному житті, виробничому секторі економіки держави обумовлюють необхідність підготовки педагогічного працівника з принципово новим типом мислення, готового до здійснення інноваційної педагогічної та науково-методичної діяльності, професійно-компетентного, здатного виконувати конструктивні дії у різноманітних ситуаціях професійного характеру і здійснювати навчально-методичну діяльність на високому науковому рівні відповідно до вимог вищих навчальних закладів.

Наукові дослідження з проблем теорії і методики професійної освіти повинні мати випереджувальний характер і спрямовуватися на: прогнозування розвитку професійної освіти; обґрунтування й проектування нових моделей та організаційно-педагогічних форм підготовки робітників, змісту професійної освіти, інноваційних технологій навчання професії, формування іміджу педагога професійної школи.

Створення системи навчально-методичної діяльності у ЗП(ПТ)О починається з визначення її складових: цілей, завдань, змісту, форм, методів, умов, результатів, які пов'язані між собою. Ця система, ефективно спланована та реалізована, сприятиме становленню професійного іміджу педагога, що працюватиме на формування наукового рівня його *методичної культури* –

вищої форми активності педагога, його творчої самостійності, стимулів і умов удосконалення освітньої та науково-методичної діяльності закладу професійної (професійно-технічної) освіти.

Навчально-методичний посібник *«Навчально-методична діяльність педагога ЗП(ПТ)О на засадах компетентнісного підходу»* входить до структури комплексного методичного забезпечення навчального модуля 4 «Сучасні освітні практики» кафедри методики професійної освіти та соціально-гуманітарних дисциплін (МПО та СГД) Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти (БІНПО).

Мета розробки даного навчально-методичного посібника: формування, оновлення, поглиблення та систематизація знань, розвиток та удосконалення умінь педагогічних працівників ЗП(ПТ)О із планування, організації та здійснення навчально-методичної діяльності педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної освіти на основі компетентнісного підходу).

Завдання посібника полягають у необхідності:

- виявлення готовності педагога ЗП(ПТ)О до творчої навчально-методичної діяльності;
- розвиток інноваційної та науково-методичної компетентностей педагога;
- підвищення рівня інформаційної грамотності та інформаційної культури педагога професійної школи на основі компетентнісного підходу;
- підвищення рівня професійної компетентності слухачів щодо ефективної реалізації освітніх інновацій у навчально-методичній діяльності;
- мотивації слухачів до саморозвитку та самовдосконалення у міжкурсовий період підвищення кваліфікації.

Практична значимість навчально-методичного посібника полягає у тому, що за результатами курсового підвищення кваліфікації педагогічні працівники ЗП(ПТ)О повинні **знати**:

- сутність компетентнісного підходу до освітнього процесу у ЗП(ПТ)О;
- сутність, цілі і завдання навчальної та методичної видів діяльності педагогічних працівників професійної школи;
- нормативні документи, які забезпечують підтримку інноваційної педагогічної діяльності у закладах професійної (професійно-технічної) освіти;
- сучасні форми і методи здійснення навчально-методичної діяльності;
- класифікацію і ознаки освітніх технологій, методику їх реалізації у професійну підготовку фахівців;
- методику вивчення, узагальнення та впровадження педагогічного досвіду з інноваційної діяльності педагогів професійної школи;

- систему роботи педагогічного колективу закладу професійної (професійно-технічної) освіти над єдиною науково-методичною проблемою.

Педагогічні працівники повинні уміти:

- проектувати навчально-виробничий та виховний процеси ЗП(ПТ)О із використанням сучасних освітніх технологій;
- створювати сучасне комплексне методичне забезпечення предметів (професій);
- проводити заняття та позаурочні навчальні заходи (у тому числі і відкриті) із застосуванням інтерактивних форм і методів навчання;
- розробляти методичні рекомендації з проблем реалізації сучасних освітніх технологій у навчальну та методичну діяльність ЗП(ПТ)О;;
- вивчати, аналізувати та впроваджувати перспективний педагогічний досвід з інноваційної діяльності педагогів професійної школи;
- розробляти навчальні та методичні проекти;
- приймати участь у роботі педагогічного колективу закладів професійної (професійно-технічної) освіти над єдиною науково-методичною проблемою;
- звітувати про навчально-організаційну та науково методичну діяльність.

Педагогічні працівники повинні усвідомлювати:

- обов'язковість ефективного здійснення навчально-методичної діяльності у закладах професійної (професійно-технічної) освіти;
- необхідність неперервного підвищення особистісного рівня науково-методичної компетентності, професійної культури та інформаційної грамотності як мотивацію формування привабливого професійного іміджу.

Зміст навчально-методичного посібника «Навчально-методична діяльність педагога ЗП(ПТ)О» відображає сучасні тенденції планування, організації та здійснення навчально-організаційної та методичної видів діяльності у ЗП(ПТ)О на засадах компетентнісного підходу.

Основні положення даного посібника носять як науково-методичний, так і практичний характер і покликані сприяти більш чіткому та систематизованому представленню про навчально-організаційну та методичну діяльність педагога професійної школи.

Даний посібник стане у нагоді педагогічним працівникам ЗП(ПТ)О (викладачам професійно-теоретичної підготовки, майстрам виробничого навчання, методистам).

I. КОМПЕТЕНТНІСНИЙ ПІДХІД В ОСВІТІ

1. 1. Сутність компетентнісного підходу у професійній освіті

Одним із пріоритетних напрямків модернізації освіти в Україні визнано *компетентнісний підхід*, який набуває важливого значення, так як переміщує акценти з процесу накопичення нормативно визначених знань, умінь і навичок у площину формування й розвитку у здобувачів освіти здатності практично діяти і творчо застосовувати у різних ситуаціях набуті знання і досвід. З огляду на це, *актуальними завданнями*, що потребують невідкладного розв'язання, є заміна освітньої парадигми із системи, орієнтованої на педагога як «ретранслятора знань» на систему, орієнтовану на здобувача освіти, згідно якої педагог виступає в ролі організатора освітньої діяльності, а модель поведінки студента (учня, слухача) змінюється від пасивного засвоєння знань до дослідницько-активної, самостійної та самоосвітньої діяльності. Отже, як альтернатива освітньому процесу, побудованому на основі дидактичної тріади «знання – уміння – навички», при якій спостерігалась проблема відриву знань від уміння їх застосовувати, можна вважати компетентнісний підхід, впровадження якого в систему вищої професійної освіти супроводжується покращенням взаємодії з ринком праці, підвищенням конкурентноспроможності фахівців, оновленням змісту, методології та відповідного освітнього середовища.

Компетентнісний підхід – це спрямованість освітнього процесу на досягнення інтегральних результатів у навчанні, якими є *загальні* (базові, ключові) і *спеціальні* (предметні) компетентності тих, хто навчається. Загальні (базові, ключові) компетентності забезпечують наступність і послідовність навчання впродовж усього життя людини, вони поступово поглиблюються і збагачуються залежно від рівня освіти. У вищій освіті та професійній підготовці виділяють, крім загальних (базових, ключових), професійні (пов'язані із спеціальністю) та фахові (пов'язані із спеціалізацією) компетентності [3].

У педагогіці компетентнісний підхід визначають як «сукупність взаємопов'язаних понять, ідей і способів педагогічної діяльності», «методологічний інструментарій для рішення складних задач», концептуальних, взаємоузгоджених поглядів на цільові настанови навчання і виховання, шляхи і способи їх реалізації за певних умов (державна освітня політика, освітньо-виховне середовище тощо). Звідси компетентнісний підхід у вищій освіті слід розуміти як єдність таких *провідних положень* [3]:

- спрямованість на досягнення інтегральних показників підготовки майбутнього фахівця;
- системність набуття основних груп компетентностей – загальних (ключових), професійних і фахових;
- залежність системи компетентностей від рівня і ступеня вищої освіти, її поступове ускладнення, оновлення і збагачення;
- зорієнтованість на соціалізацію і професіоналізацію особистості, постійне поглиблення (вдосконалення) компетентностей в умовах неперервної освіти.

Компетентнісний підхід органічно поєднується і доповнюється іншими методологічними підходами (системним, діяльнісним, розвивальним, суб'єкт-суб'єктним тощо), створюючи таким чином підґрунтя для подолання застарілих форм і методів навчання, посилення навчальної мотивації, інтеграції видів освітньої, професійної, культуротворчої діяльності.

Принципова відмінність компетентнісної освітньої парадигми полягає в цільовій спрямованості вищої освіти, ціннісних орієнтирах суб'єктів навчання, очікуваних результатах освітньо-професійної підготовки майбутніх фахівців. Відповідно до реалій і потреб інформаційного суспільства компетентнісно орієнтована професійна вища школа відмовляється від застарілої практики передавання та відтворення готових знань, спрямовує всіх учасників освітнього процесу на досягнення інтегральних показників в особистісному і професійному розвитку, під якими розуміють компетентності.

Компетентнісний підхід, будучи зорієтованим перш за все на нове бачення цілей та оцінювання результатів професійної освіти, пред'являє свої вимоги до інших компонентів освітнього процесу – змісту, освітнім технологіям, засобам контролю та оцінювання. Головним при цьому виступає проектування та реалізація таких технологій навчання, які б створювали ситуації включення здобувачів професійної освіти у різні види діяльності (спілкування, рішення проблем, дискусії, диспути, виконання проєктів) та сприяли формуванню у випускника високого рівня готовності до успішної діяльності у реальному житті. У такій схемі педагоги і студенти (учні, слухачі) орієнтуються на особистісно зорієтований і діяльнісний підходи навчання, що вимагає від педагога зміни акцентів у навчально-виховній діяльності з інформаційного до організаційно-управлінського простору.

Науковці європейських країн пояснюють увагу до компетентнісного підходу тим, що саме набуття життєво важливих компетенцій може дати людині можливість орієнтуватись у сучасному суспільстві, інформаційному просторі, швидкоплинному розвитку ринку праці, подальшому здобутті освіти.

Компетентність є передумовою успішності самореалізації випускника професійної школи в суспільстві і передумовою розвитку самого суспільства. У зв'язку з цим міжнародні експерти визначають, що головне завдання освіти – готувати компетентного члена суспільства, спроможного ухвалювати адекватні рішення, реагуючи на особистісні і соціальні виклики [7].

Компетентнісна освіта спрямована на формування компетентностей як проявів обізнаності педагогічного працівника у певних питаннях, умінь практичного застосування знань, ціннісного ставлення до себе, оточуючих та навколишнього середовища.

Компетентність є сучасний вимір людської освіченості, коли перше місце надається не обсягу вивченого матеріалу, а кінцевому результату, втіленому у здатності діяти в різних умовах і обставинах.

Педагог, який застосовує компетентнісний підхід, не виконує роль «ретранслятора» навчального матеріалу, він виконує роль ментора, організатора освітньої діяльності з безліччю можливостей.

Роль здобувача освіти трансформується з пасивного сприйняття й відтворення знань в дослідницьку та самоосвітню діяльність. Він усвідомлює, що запорукою успішності є прагнення до саморозвитку і позитивна мотивація.

1.2. Навчально-методична компетентність як складова професійної компетентності педагога професійної школи

Сьогодні суспільство прагне до активнішої реалізації компетентнісної освітньої парадигми. Тому одним із пріоритетних завдань сучасної освіти вважається вдосконалення стану розвитку навчально-методичної компетентності педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти. Вагомого значення набуває потреба вивчення й аналізу сучасного стану розвитку методичної компетентності викладачів загальнотехнічних і спеціальних дисциплін та майстрів виробничого навчання, оскільки тенденція розвитку методичної компетентності, прагнення до інновацій у рамках викладання навчальних предметів (професій) явно потребує оновлення.

Відповідно до статті «Про наукову і науково-технічну діяльність» Закону України «Про вищу освіту» (№848-УІІ від 26.11.2015 р.), у структуру компетенцій педагогічних працівників професійної школи входять навчальна, організаційна, навчально-методична, наукова, виховна види діяльності.

Сутність *навчально-методичної діяльності* полягає в опануванні наявних у науці знань, формуванні вмінь, навичок і концепцій, дослідженні

практики викладання досвідчених колег та визнаних у світовій педагогічній науці професіоналів [16].

При визначенні такої інтегрованої якості педагога як професіоналізм широкого вжитку набув термін «компетентність». У Міжнародному стандарті якості, прийнятому в Україні як державний (ДСТУ ISO 2000-2001), компетентність визначається як «наявність належної освіти, професійної підготовки, кваліфікації та досвіду». У Стандарті вищої освіти України компетентність визначено як «знання та досвід у тому чи іншому видах діяльності». Професійно-педагогічна компетентність розглядається як «здатність педагогічних працівників «перетворювати процес навчання професії на засіб формування особистості учнів» і відображає можливості педагога професійної школи до оперативного, самостійного та ефективного вирішення актуальних педагогічних проблем. Компетентність – це універсальне поєднання умінь, знань, навичок, способів мислення, ціннісних орієнтирів та ідейних переконань, які дозволяють впевнено й успішно виходити із різноманітних ситуацій життєдіяльності.

Відповідно до основних понять і визначень оновленої Національної Рамки Кваліфікацій, прийнятої Урядом України (Постанова №519 від 25.06.2020р.), *інтегральна компетентність* фахівця визначається як *узагальнений опис кваліфікаційного рівня, який виражає основні компетентнісні характеристики рівня щодо навчання та/або професійної діяльності.*

Професійна компетентність педагога визначається через її основні показники: підготовленість до навчальної та науково-методичної діяльності, особиста педагогічна майстерність, інноваційність мислення, професійні прогностичні уміння. *Професійна компетентність* педагога складається із науково-професійної, методичної, соціально-психологічної, диференціально-психологічної, рефлексивної, наддисциплінарної («ключової», «базової») компетентностей [16].

На основі аналізу науково-педагогічної літератури складову професійної компетентності педагога - *методичну компетентність* - визначено як:

- *володіння* різними методами навчання, знання дидактичних методів, прийомів та вміння застосовувати їх у процесі навчання, знання психологічних механізмів засвоєння знань і умінь;
- *інтегровану сукупність* знань, умінь, навичок, компетенцій педагога, що актуалізується в процесі його професійної діяльності, у межах якої проявляється система методичних знань, умінь, навичок, здібностей і особистих вольових якостей;

- *багатокомпонентну систему*, яка включає практичний досвід у галузі методики, готовність та спроможність ефективно розв'язувати стандартні та проблемні задачі, здатність до творчої самореалізації і постійного самовдосконалення;
- *властивість особистості* педагога, яка ґрунтується на теоретичній і практичній готовності до проведення занять за різними навчальними комплектами, що виявляється у сформованості системи дидактико-методичних знань і умінь з окремих розділів тем курсу, окремих етапів навчання і досвіду їх застосування;
- *засвоєння педагогом* нових методичних і педагогічних ідей, освітніх підходів (компетентнісного, особистісно зорієнтованого, діяльнісного) і технологій (активних, інтерактивних, розвивальних та ін.);
- *володіння інноваційними* формами, методами і способами організації освітнього процесу.

Методична компетентність педагога є багаторівневою та багатоаспектною і повинна мати наступні складові [17]:

- *концептуальну* – знання теоретичних основ професійної діяльності;
- *інструментальну* – володіння базовими професійними вміннями;
- *технологічну* – володіння інноваційними технологіями навчання;
- *інформаційну* – володіння сучасними засобами інформатизації навчального процесу;
- *адаптивну* – вміння передбачати зміни в освітньому середовищі та бути до них готовими.

Отже, *навчально-методична компетентність* – це система методичних знань, умінь, навичок, компетенцій педагога, пов'язана з методикою викладання конкретної навчальної дисципліни; достатній рівень оволодіння конкретними прийомами, способами, технікою та засобами педагогічної діяльності, що залежить від включення здобувачів освіти у різноманітні види пізнавальної діяльності та розбудови колективу навчальної групи [16].

Навчально-методична компетентність – одна з тих компетентностей, які рекомендовані європейськими конвенціями, оскільки передбачає самостійність і відповідальність. Стадія фахового методичного розвитку педагогічних працівників ЗП(ПТ)О завбачає здатність обирати ними технології та методики провадження освітньої діяльності на основі власного досвіду. Разом із тим сучасна методика диктує педагогічні умови, де педагог виступає в ролі *фасилітатора (консультанта)*, котрий уміє розв'язувати професійні завдання, що регулюються його власною діяльністю. Водночас під час автономного

вибору методик важливо пам'ятати й про фахові вимоги до викладання навчальних дисциплін професійного спрямування [8].

На засадах розвитку навчально-методичної компетентності педагога відбувається його зорієнтованість на створення власних методик, налаштованість на оптимізацію методичних проєктів, експериментальних досліджень, сучасних освітніх технологій і методик викладання загальнотехнічних і спеціальних дисциплін, отримання нових результатів у навчально-організаційній та методичній діяльності.

II. НАВЧАЛЬНО-ОРГАНІЗАЦІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ ПЕДАГОГА ЗП(ПТ)О

2.1. Технологізація освітнього процесу

Будь-яка освітня концепція, у тому числі і концепція компетентнісного підходу до професійного навчання, реалізується через повну систему дій. Якщо ця система досить варіативна і гнучка, її називають *методикою навчання*. Якщо ж є більш-менш чітка алгоритмізація та гарантується одержання кінцевого результату з надійно оціненою ймовірністю, цю освітню систему називають *технологією навчання*. Інакше кажучи, *технологічний підхід у навчанні* являє собою впровадження у педагогіку системного способу мислення. Такий підхід до освітніх і педагогічних процесів *дозволяє*: забезпечити точне інструментальне, методичне, комунікативне управління навчальним процесом; значно підвищити ймовірність досягнення прогнозованого результату; науково обґрунтовано аналізувати і систематизувати наявний практичний досвід і його використання; оптимально використовувати реальну ситуацію на наявні ресурси, зменшити міру впливу несприятливих обставин на учасників навчального процесу та створити умови для розвитку особистості; обирати найбільш ефективні і розробляти нові прогресивні технології навчально-виробничого процесу для вирішення поставлених завдань.

Поняття «освітня технологія» або «технологічні підходи до навчання» виникло більш ніж тридцять років тому в США, було схвалене у багатьох країнах світу, у тому числі і в Україні, та одержало схвалення ЮНЕСКО.

За визначенням ЮНЕСКО, *освітня технологія* – це, у загальному значенні, *системний метод створення, застосування і визначення всього процесу викладання і засвоєння знань, який враховує людські і технічні ресурси, їхню взаємодію і має на меті оптимізацію форм освіти*.

Під *оптимізацією навчального процесу* розуміють вибір такої методики, застосування якої приведе до найкращих результатів при мінімально

необхідних витратах часу і зусиль. Оптимізація припускає найбільш ефективний (оптимальний) перебіг педагогічного процесу з погляду заданих критеріїв на підставі всебічного обліку закономірностей, принципів, сучасних форм і методів навчання та виховання, існуючих умов, а також особливостей педагога і учнів [5].

Освітню технологію можна розглядати як попередньо спроектований процес навчання з чітко визначеними функціями педагога й учнів на кожному етапі цього процесу, що з високим рівнем ймовірності спричиняє досягнення гарантованого результату. Алгоритмом управління цим процесом може бути своєрідний *сценарій (проект)*, у якому відображається реалізація змісту технології через використання системи прийомів, методів, форм організації і засобів навчання для досягнення запланованих цілей. **Особливістю технологічного підходу** в освіті є забезпечення початкового рівня знань, умінь і навичок здобувачів освіти, без якого навчання за спроектованим сценарієм може не відбутися.

Технологія навчання є інструментом досягнення цілей навчання, це «спосіб реалізації змісту навчання через систему форм, методів, засобів навчання, що дозволяють одержати гарантований, з надійно оціненою ймовірністю результат» [10].

Освітня технологія має **структуру**, що містить три складові:

- *концептуальна основа* – наукова база, покладена в основу теоретичної моделі педагогічної технології;
- *змістовний компонент*, який включає цілі і зміст навчання;
- *процесуальний компонент* – технологічний процес організації навчання, який представляє системну сукупність форм і методів діяльності педагога і учнів (студентів, слухачів), діяльності педагога з діагностування та керування навчальним процесом.

Критеріями технологічності у навчанні є:

- *концептуальність*, тобто опора на визначену наукову концепцію, що включає психологічне, дидактичне і соціально-педагогічне обґрунтування досягнення освітніх цілей;
- *системність*, тобто педагогічна технологія повинна характеризуватися логікою процесу, взаємозв'язком його частин та цілісністю;
- *керованість* припускає можливість діагностичного цілепокладання, проектування процесу навчання, поетапної діагностики, варіювання засобами і методами з метою корекції результатів;
- *ефективність* за результатами та *оптимальність* за витратами, можливість оцінити ймовірність досягнення заданого стандарту навчання;

- *відтворюваність* означає можливість застосування та повторення технології навчання в однотипних умовах іншими учасниками навчально-виробничого і навчально-виховного процесів.

Технологізація навчального процесу у професійній школі передбачає вирішення *наступних задач*:

- забезпечення підготовки учнів до інноваційної професійної діяльності через навчання за інноваційним типом;
- заміщення пасивної професійно-особистісної позиції учня на активну;
- переведення навчальної діяльності учнів із режиму одержання інформації у режим інноваційного розроблення, спільного пошуку орієнтирів практичної діяльності;
- удосконалення діяльності учнів через осмислення та формування професійно-особистісного досвіду на основі рефлексивної діяльності.

Технологічний підхід в освіті сприяє впровадженню системного підходу та охоплює широке коло теоретичних і практичних питань з керування, організації навчального процесу, впровадження інноваційних форм, методів, засобів і технологій навчання. Такий підхід звільняє педагога від довільності у плануванні процесу навчання і дає можливість цілеспрямовано досягати прогнозованого кінцевого результату за умови чіткої обґрунтованості кожного етапу і компонентів процесу навчання. Технологічний підхід у навчанні професії дозволяє комплексно вирішувати освітні і виховні цілі, обирати найбільш ефективні технології та моделі навчання для вирішення виникаючих педагогічних і методичних проблем, аналізувати та систематизувати на науковій основі існуючий педагогічний досвід оптимізації навчального процесу.

Проектування технологій навчання – це процес системно обґрунтованого вибору змісту, методів навчання, організаційних форм навчальної діяльності, методичних прийомів навчання в залежності від дидактичних цілей, рівня підготовленості й індивідуальних особливостей учнів.

Проектування професійної діяльності педагога – як реалізація критерія керованості технологічного підходу в освіті – передбачає розробку педагогом дидактичного опису педагогічної системи (технології), реалізація якої передбачається в рамках навчального процесу.

Педагогічна практика показує, що при проектуванні навчально-виробничого процесу в ЗП(ПТ)О найбільш доцільним є наступний **алгоритм дій педагога** [2]:

- визначення діагностичних цілей навчання (етап цілепокладання);

- обґрунтування змісту навчання в контексті майбутньої професійної діяльності кваліфікованого робітника;
- структурування змісту навчального матеріалу, визначення його інформаційної місткості та системи смислових зв'язків між його структурними елементами;
- визначення необхідних рівнів засвоєння навчального матеріалу;
- розробка процесуальної сторони навчання: представлення професійного досвіду, який підлягає засвоєнню у вигляді пізнавальних і практичних навчальних завдань;
- пошук спеціальних дидактичних процедур засвоєння отриманого досвіду, вибір організаційних форм, методів, засобів індивідуальної і колективної навчальної діяльності;
- вибір процедур контролю і вимірювання якості засвоєння програми навчання та способів її індивідуальної корекції.

Істотна відмінність проектування від планування освітнього процесу полягає в тому, що дидактичні цілі формулюються на діагностичній основі і систематично коригуються в процесі навчання. Спроекований (алгоритмізований) навчально-організаційний процес у ЗП(ПТ)О є таким, для якого можна надійно оцінити ймовірність досягнення освітніх цілей.

2.2. Організація занять у ЗП(ПТ)О на основі компетентнісного підходу

Компетентний урок – це урок особисто-зорієнтований, діяльнісний, творчий. Проектування компетентнісного уроку – це перетворення його змістовного компоненту у засіб досягнення основної дидактичної мети та запланованих результатів.

Компетентнісний підхід до такого заняття орієнтовано на організацію навчально-пізнавальної діяльності здобувачів освіти шляхом використання у навчальному процесі інтерактивних освітніх технологій. При такому підході віддається перевага творчому уроку, основне завдання якого на відміну від традиційного уроку - організувати продуктивну діяльність.

Основними характеристиками компетентнісного заняття[13] є:

- відсутність суворого алгоритму проведення заняття, допущення ситуативності у його дидактичній структурі;
- надання здобувачам освіти можливості вибору шляху та траєкторії засвоєння нових знань, умінь і навичок;
- ефективне використання інтерактивних, пошукових та дослідницьких методів навчання;

- можливість урізноманітнення підходів і точок зору до висвітлення навчального матеріалу та його компетентної інтерпретації;
- використання рефлексії, самопрезентації та захисту творчого продукту учнів замість зовнішнього контролю.

Специфіка компетентнісного уроку полягає в тому, що учнями (студентами) засвоюється не «готові знання», запропоновані педагогом, а простежуються умови походження цього знання. Мається на увазі, що учень (студент) сам формує поняття, необхідні для вирішення певної задачі. При такому підході навчальна діяльність учня, який періодично бере на себе роль дослідника або практика-перетворювача, сама стає предметом засвоєння. При такому навчанні здобувач освіти освоює нові види досвіду: виявляє та ідентифікує проблеми, набуває навичок дослідження і проектування, співробітництва, застосовує відомі та створює нові технології отримання знань.

Організація компетентнісного заняття, орієнтованого на результат, починається з чіткого усвідомлення педагогом бажаного рівня навчальних досягнень здобувачів освіти. Педагог має прагнути до формулювання чітких, зрозумілих, реальних, вимірюваних результатів як окремого заняття, так і вивчення теми, розділу чи курсу. Тому замість розпливчастої цільової установки на початковому етапі заняття педагогу необхідно визначити очікувані результати навчання, що є обов'язковою і важливою процедурою, оскільки без неї ефективного застосування тієї чи іншої моделі навчання (форми, методів, технологій, засобів тощо) і оцінювання якості освіти неможливе. А очікуваним результатом навчання завжди є те, якого рівня навчальних знань та умінь досягли учні, для формування і розвитку чого було створено саме такі умови під час заняття. *Рефлексія* при цьому виступає як метод з'ясування того, наскільки і як інші учасники освітнього процесу розуміють педагога, його особистісні якості, емоційні реакції, професійні здібності і можливості.

Рефлексія розуміється як специфічна форма теоретичної діяльності, спрямована на осмислення і аналіз власних дій. Для педагога дуже важливо встановити, якою мірою отримані результати (позитивні чи негативні) є засобом успішної професійної діяльності учнів під час навчання у ЗП(ПТ)О.

Рефлексивні уміння здобувачів освіти мають місце при здійсненні ними контрольної діяльності, спрямованої на себе, і припускають використання таких різновидів, як: - контроль на основі співвіднесення отриманих результатів із заданими зразками; - контроль на основі передбачуваних результатів дій, виконаних лише в розумовому плані; - контроль на основі аналізу готових результатів фактично виконаних дій. Рефлексія – це не просто знання чи розуміння суб'єктом педагогічної діяльності

самого себе, а й з'ясування того, наскільки і як інші учасники освітнього процесу знають і розуміють його особистісні особливості, емоційні реакції і професійні здібності і можливості.

Уміння педагога щодо проектування компетентнісного уроку:

- *аналітичні* (рефлексія кожного етапу компетентнісного уроку, аналіз результатів навчальної діяльності учнів)
- *прогностичні* (цілепокладання, проектування, планування, моделювання, тощо)
- *психологічні* (оволодіння основними педагогічними та психологічними діагностиками)
- *організаторські* (управлінські).

Компетентнісний урок у ЗП(ПТ)О яскраво характеризується ще й тим, що вирішує проблему мотивації навчальної діяльності здобувачів професійної освіти. На такому уроці створюється модель «навчання із захопленням». Це, насамперед, урок, на якому педагог уміло використовує всі педагогічні можливості для розвитку особистості учня, її активного інтелектуального зростання, глибокого і осмисленого засвоєння знань з метою формування компетентної особистості. Дидактична структура уроку формується у відповідності до типу уроку. Методична підструктура уроку, яка залежить від методів його проведення, на відміну від дидактичної, величина змінна і характеризується більшою варіативністю, відображає основні етапи навчання й активний характер організації освітньої діяльності здобувачів освіти в процесі заняття.

Виходячи із вищезазначеного, компетентнісний урок може містити в собі певні *динамічні поля*, які педагог може ефективно насичувати відповідно до свого рівня професійної компетентності: змістове, мотиваційне, поле цілеутворення, технологічне, рефлексивне, емоційне.

2.3. Методика реалізації моделі інтерактивного навчання на уроках з професійно-теоретичної та професійно-практичної підготовки у ЗП(ПТ)О

Визначення сутності технології інтерактивного навчання бажано починати з розгляду поняття «*інтерактивність*» через поняття «*інтерація*»: *inter* – поміж-, серед-, взаємо-; *akt* – посилена діяльність. *Interactive* – той, хто взаємодіє, впливає один на одного. Таким чином, *інтерактивність* – це посилена педагогічна *взаємодія*, взаємовплив учасників педагогічного процесу через призму власної індивідуальності, особистого досвіду життєдіяльності. Ця

взаємодія характеризується високим ступенем інтенсивності спілкування її учасників, їхньої комунікації, обміну діяльністю, зміною і різноманітністю її видів, форм і прийомів, цілеспрямованою рефлексією учасниками своєї діяльності і взаємодії, що відбулася. *Мета інтерактивного процесу* (взаємодії між суб'єктами) – зміна і удосконалення (покращання) моделей поведінки і діяльності учасників навчального процесу.

Отже, *інтерактивне навчання* – це навчання у режимі посиленої педагогічної взаємодії учасників навчального процесу з метою спільного вирішення навчальних завдань та розвитку особистісних якостей здобувачів освіти [6].

Інтерактивна технологія навчання – така організація навчального процесу, за якої неможлива неучасть учня у колективному взаємодоповнюючому, заснованому на взаємодії всіх його учасників процесу навчального пізнання: або кожен учень (студент) має конкретне завдання, за яке він повинен публічно звітуватися, або від його діяльності залежить якість виконання поставленого перед учнівською групою завдання.

Інтерактивні технології навчання включають у себе чітко спланований очікуваний результат навчання, окремі інтерактивні методи і прийоми, що стимулюють процес пізнання, та розумові й навчальні умови і процедури, за допомогою яких можна досягти запланованих результатів. *На відміну від методик, інтерактивні технології не обираються для виконання певних навчальних завдань, а визначають кінцевий результат.*

Інтерактивність у навчанні можна пояснити як організацію цілеспрямованої взаємодії тих, хто навчається, навчання у режимі діалогу (полілогу). Відповідно, у дослівному розумінні *інтерактивним* може бути названий *метод*, в якому учень в активній співпраці з іншими, здійснює щось, працюючи на спільний результат: говорить, управляє, моделює, аналізує тощо, тобто не виступає тільки слухачем та спостерігачем, а бере активну участь у тому, що відбувається, власне це створюючи.

Інтерактивне навчання ґрунтується на новій філософії конструктивізму й постмодернізму, яка стає методологічною основою сучасної освітньої політики. Основні ідеї цієї філософії у професійному навчанні зводяться до необхідності підготовки відповідальних, творчих, активних працівників, які шанують розмаїття, діалог культур, творчої взаємодії. Інноваційні технології навчання повинні базуватися на активній співпраці педагога і учнів, їх кооперації в процесі навчання, тому часто педагоги практики поєднують поняття *«інтерактивне навчання»* і *«кооперативне навчання»*.

Модель інтерактивного навчання має *основні ознаки* [21]:

- це навчання, побудоване на *активній взаємодії кожного учня з іншими*, з його оточенням, середовищем шляхом *діалогу/полілогу, взаємонавчання*. У процесі діалогового навчання учні вчаться мислити критично, розв'язувати складні проблеми на основі аналізу обставин і відповідної інформації, зважувати альтернативні думки, приймати продумані рішення, брати участь у дискусії, спілкуватись з іншими людьми;
- це спосіб організації *навчання через дію*, коли учні (студенти) навчаються активно співпрацювати один з одним, коли їх діяльність є колективно розподіленою, а результат – колективно отриманим: одночасно груповим і особистісним;
- таке навчання *змінює спосіб взаємодії педагога і здобувачів освіти*: активність педагога поступається місцем активності учнів (студентів), а завданням педагога стає створення умов для прояву їхньої ініціативи. Педагог виступає при цьому помічником у роботі учнів (студентів), консультанта, організатора, фасілітатора дискусій;
- це *навчання через досвід*, яке обов'язково повинно містити переживання учасниками конкретного досвіду, його осмислення, рефлексію, застосування на практиці. Інтерактивні заняття дозволяють здобувачам освіти самостійно розв'язувати складні проблеми, переходити від традиційної ролі спостерігача і споживача у навчальному процесі до активного творця інтелектуального продукту.

Сьогодні можна говорити, що в українській педагогіці адаптовано, теоретично обґрунтовано і залучено до практики педагогів професійної школи широкий спектр інтерактивних методик і практик при проведенні аудиторних занять: ситуативне моделювання, інтерактивний тренінг, навчальні дискусії, ділові та рольові ігри тощо. Розглянемо **методичний інструментарій** деяких з них [18].

Діалог передбачає сприйняття учасниками педагогічного процесу самих себе як рівних партнерів, суб'єктів взаємодії. Діалог у процесі навчання – це сприйняття учня педагогом як індивідуальної особистості незалежно від його інтелектуальних, статевих та вікових особливостей. Діалогічність спілкування педагога і учнів (студентів) передбачає їхнє уміння з повагою ставитися один до одного; взаємну допомогу при формулюванні своєї думки, свого бачення проблеми, свого шляху її рішення.

Полілог – *багатоголосся*, у якому можна почути голос кожного учасника навчального процесу, можливість кожного учасника мати свою точку зору з будь-якої проблеми і готовність висловити ці погляди. Одним із найважливіших аспектів полілогу в навчальному процесі є відмова від права на абсолютну істину і

педагога, і учнів, подолання конформізму у думках, що необхідно для продуктивної творчої діяльності.

Інтерактивна лекція базується на організації спільної діяльності педагога і учнів та розвитку міжособистісних комунікацій в процесі навчання. Прикладами лекцій із застосуванням інтерактивних методів можуть бути: проблемна лекція, лекція колективного обговорення, лекція з розбором конкретних ситуацій, лекція прес-конференція та інші.

Дискусія – це *аналітичний діалог* між учнями або учнями і педагогом з проблеми, з якої існує багато варіантів думок, який передбачає вислуховування ідей різних співрозмовників і реагування на ці ідеї. *Мета* дискусії – навчити учнів (студентів) глибокому розумінню проблеми, формулюванню самостійної позиції, оперуванню аргументами, критичному мисленню, сформулювати навички міжособистісного спілкування. Організація дискусій тісно пов'язана з груповою роботою (робота у малих групах), а діяльність членів кожної групи повинна бути чітко організованою. У більшості прикладів проведення дискусій застосовується розподіл ролей між учнями (студентами) в межах групи: організатор (ведучий), аналітик, секретар, спостерігач, черговий. Схеми проведення дискусії нескладні: *введення учнів (студентів) у проблему – їх розподіл на групи і визначення між ними ролей у межах проблеми, що обговорюється – конкретизація завдань для вирішення проблеми – обговорення варіантів рішення проблеми у малих групах – звіт про результати обговорення – загальний обмін думок – підведення підсумків.*

Інтерактивний тренінг – це методика інтерактивного навчання, яка складається із сукупності практичних вправ з моделювання реальних або віртуальних ситуацій навчального чи професійного характеру і яка дозволяє його учасникам за короткий час не лише набути нових знань, сформулювати нові вміння і навички інтелектуальної діяльності, змінити ставлення до певних стереотипів, що склалися у навчальному чи виробничому процесах, а й закласти нові підходи до розв'язання конкретних або проблемних ситуацій професійного характеру.

Під тренінгом розуміється:

- спеціальна форма організації діяльності учнів (студентів), що переслідує конкретні і прогнозовані цілі, котрі можуть бути досягнуті у відносно короткий термін;
- спеціальна модель навчання учасників, спрямовану зокрема на розвиток у них необхідних умінь, навичок, здібностей і якостей, що дозволяють досягти успіху у певному виді діяльності;
- інтенсивне навчання, що реалізується спеціальними інтерактивними методиками.

Проведенню заняття-тренінгу повинна передувати ґрунтовна підготовка педагога, тому що, як правило, таке заняття складається із декількох *різнопланових етапів*: семінару, практикуму, дискурсу (поетапного рішення окремих завдань-кроків проблеми), інтерактивної вправи, рефлексії, дебрифінгу. Методика інтерактивного тренінгу має комплексний характер через поєднання декількох інтерактивних методів: аналіз конкретних (проблемних) ситуацій, пошуковий метод, методи кооперативного навчання, розігрування ролей, «мозковий штурм» тощо. Може широко використовуватися на будь-якому етапі професійної підготовки.

Майстер-клас – це інтерактивна форма проведення сучасного уроку, яка базується суто на практичних діях, у процесі яких відбувається передача педагогом власного досвіду та професійної майстерності, демонстрація ним творчого розв’язання певного навчального завдання конкретного або проблемного характеру. Готуючись до майстер-класу, педагогу слід звернути увагу на те, що на даному занятті головним є не стільки повідомлення нової навчальної інформації, скільки презентація продуктивних способів (прийомів, методик, засобів) професійної діяльності.

Розігрування ролей (гейміфікація) – інтерактивний метод з використання у навчальному процесі ігрових елементів, змагальності, можливості в учнів (студентів) здобувати власний досвід та ділитися ним, отримувати заохочення; емоційну включеність у процес навчання, що дозволяє їм успішно вирішувати квазіпрофесійні завдання. *Сутність* цього прийому у тому, що здобувачі освіти отримують від педагога вихідні дані щодо конкретної або проблемної виробничої ситуації, а потім беруть на себе виконання певних ролей, продиктованих ситуацією. Використання даного прийому може бути реалізовано на різних етапах заняття: у процесі вивчення нової інформації (учні розігрують ролі, презентуючи новий матеріал, опанований ними на попередніх заняттях); у процесі закріплення та удосконалення професійних знань, умінь і навичок (учні у тих чи інших професійних ролях відпрацьовують практичні уміння та навички з виконання завдань виробничого характеру); у процесі перевірки та контролю рівня набутих знань, умінь і навичок (імітаційний аналіз конкретних ситуацій). *Мета застосування даного прийому*: мотивування інтересу здобувачів професійної освіти до вивчення нової теми; ефективне формування і закріплення нової інформації теоретичного, інструктивного чи практичного характеру; інтерактивне узагальнення та систематизація знань, умінь і навичок учнів за темою програми, розвиток творчості учнів; виявлення недоліків у знаннях, уміннях і навичках учнів та їх причин, отримання даних для атестації.

Робота в малих групах. Більшість інтерактивних методів передбачає диференційовану (групову) діяльність учнів (студентів) на заняттях. *Характерними ознаками* такої форми діяльності є: єдина мета і спільна мотивація дій; інтеграція індивідуальних дій у спільну діяльність; спільне прагнення досягнення успіху у навчанні; самоуправління та саморегуляція навчальної діяльності; колективна оцінка; відкритість навчальної діяльності.

Розрізняють гомогенні та гетерогенні малі групи. *Гомогенні групи* утворюються із 3-5 учнів приблизно однакового рівня навчальних досягнень і дозволяють педагогу використовувати для різних груп диференційовані завдання за рівнем складності. *Гетерогенні групи* об'єднують учнів з різним рівнем навчальних досягнень. У таких групах стимулюється творче мислення й обмін ідеями, встановлюються більш конструктивні стосунки між учасниками (за умови правильного вибору лідера групи).

Існує декілька способів розподілу учнів (студентів) за малими групами: *авторитарний* (здійснюється педагогом), *довільний* (учні розраховуються на «перший-другий...»), *демократичний* (за бажанням учнів), *за типом темпераменту* та інші. Збереження стабільного складу малої групи протягом тривалого часу сприяє досягненню високих досягнень у груповій роботі, хоча у певних ситуаціях (зادля уникнення конфронтації між учнями) доцільно змінювати склад її учасників.

Робота в парах – це один із різновидів малої групи. За пасивною моделлю навчання робота в парах найчастіше використовується з метою надання допомоги з боку більш успішного учня. За інтерактивною моделлю парна форма навчання застосовується для взаємонавчання і взаємоконтролю, спільної творчої або пошукової роботи. Парна форма сприяє розвитку навичок спілкування. У групах із двох учнів (студентів) відзначається високий рівень міжособистісної взаємодії та обміну інформацією. Тут виникає менше розбіжностей через те, що у випадку їх виникнення кожен з учасників не має союзника.

Розрізняють статичні та динамічні пари. *Статична пара* передбачає незмінний її склад в процесі виконання спільної діяльності. Навчити і навчитися працювати у статичній парі є першочерговим завданням для педагога і учнів при впровадженні технології інтерактивного навчання. У *динамічній парі* здійснюється постійна зміна партнерів з метою обміну інформацією, вибору різних стилів спілкування, обміну ідеями щодо вирішення навчальних проблем.

Рефлексія є самоаналізом, самооцінкою учасниками педагогічного процесу своєї діяльності, взаємодії. До *методів рефлексії* можна віднести: методи експертної оцінки, індивідуальної та групової оцінки, аналіз і узагальнення досвіду, метод взаємоконтролю, групового обміну враженнями тощо. Це актуалізація педагогом і учнями своїх знань, досвіду своєї діяльності у тій або

іншій навчальній ситуації. Це їх потреба і готовність зафіксувати зміни у навчальному процесі або його етапах, визначити причини цих змін, дати оцінку ефективності педагогічної взаємодії, що відбулася в процесі вирішення навчальних проблем.

Рефлексія як найважливіший принциповий момент інтерактивного навчання передбачає, що активні дії учнів уже завершені, й учень розмірковує про спосіб їх виконання, про результати діяльності, про можливість подальшого застосування набутих знань, умінь і навичок. Технологізація навчального процесу передбачає *обов'язкову рефлексію*, під якою у педагогіці розуміють здатність людини до самопізнання, уміння аналізувати свої власні дії, вчинки, мотиви і зіставляти їх із суспільно значущими цінностями, а також діями та вчинками інших людей. *Мета рефлексії* – пригадати, виявити і усвідомити учнями (студентами) основні компоненти своєї діяльності: її зміст, тип, способи, проблеми, шляхи їх вирішення, отримані результати тощо. Рефлексія тісно пов'язана з іншою важливою для технологічного уроку дією – постановкою мети. Формулювання здобувачем освіти мети свого навчання передбачає її досягнення і наступну рефлексію – усвідомлення способів досягнення поставленої мети. *Рефлексія* може проводитися за такими *етапами*:

- зупинка дорефлексійної діяльності. Всяка попередня діяльність має бути завершена чи призупинена. Якщо виникли труднощі у розв'язанні проблеми, то після рефлексії її розв'язання може бути продовжене;
- відновлення послідовності виконаних дій (усно, графічно, практично) з акцентуацією на найменші деталі;
- вивчення відтвореної послідовності дій з точки зору її ефективності, продуктивності, відповідності поставленим задачам тощо;
- виявлення і формулювання результатів рефлексії. Може бути декілька видів таких результатів: предметна продукція діяльності – ідеї, пропозиції, відповіді на питання тощо; способи, які використовувалися чи створювалися у ході діяльності; гіпотези стосовно до майбутньої діяльності. Цей етап може бути проведено методом «*дебатів*».

Дебрифінг – один із методів реалізації зворотного зв'язку на завершальному етапі інтерактивного заняття, *цілями* якого є: аналіз та обговорення результатів попередньої діяльності, узагальнення та структурування набутого досвіду; виявлення та оцінювання рівня розуміння навчального матеріалу, переваг та недоліків у діяльності учнів та їх причин; порівняння особистих досягнень учнів; планування подальшої навчальної діяльності. *Стратегія проведення дебрифінгу* буває *закритою* (передбачає заздалегідь установлений порядок його проведення) і *відкритою* (передбачає спонтанний

перебіг діалогу його учасників). *Стадії дебрифінгу*: обміркування, аналіз, узагальнення, висновки.

Кейс-стаді - метод інтерактивного навчання, що передбачає в ході організованої дискусії осмислення реальної професійної чи життєвої ситуації, що відображає не тільки будь-яку практичну проблему, а й актуалізує певний комплекс знань, який необхідно засвоїти при вирішенні даної проблеми. Під «кейсом» розуміється письмовий опис моделей реальної конкретної ситуації та дидактичний пакет завдань, необхідний здобувачам освіти в процесі розв'язання змодельованої професійної проблеми.

Мета реалізації – спільними зусиллями учасників освітнього процесу проаналізувати конкретну ситуацію та виробити практичне рішення; *результат* – оцінка запропонованих алгоритмів рішення і вибір кращого з них в контексті поставленої проблеми. Учасники тренінгу за цим методом повинні вивчити певний випадок для того, щоб визначити можливі рішення, вибрати та реалізувати кращі з них. Результативне впровадження цього досить перспективного методу навчання можливе за умови, коли результати навчання набувають для здобувачів освіти важливого і мотивованого значення: прагнення утвердитися як професіонал, довести своє право і свою здатність на подальшу творчість, новаторство, можливість претендувати на кращі умови праці та її оплати у майбутній професійній діяльності.

Освітній проект - метод інтерактивного навчання, який передбачає діяльність дослідного та комплексного характеру всіх учасників групової взаємодії, що має спільну мету та узгоджені способи отримання освітнього продукту за визначений термін; тема проекту повинна відповідати актуальним потребам і можливостям суб'єктів навчання, а результат мати практичне значення; педагог у проекті виконує роль розробника, координатора, експерта, консультанта. Виконання проекту передбачає самостійне опанування здобувачами освіти базовими професійними компетенціями в процесі вирішення практичних завдань, що вимагає інтеграції знань з різних предметних галузей, розвиток пізнавальних навиків та умінь, формування комунікативних компетентностей.

Накопичений сьогодні вітчизняний та зарубіжний педагогічний досвід переконливо свідчить, що використання моделі інтерактивного навчання сприяє інтенсифікації та оптимізації навчального процесу у закладах професійної (професійно-технічної) освіти. Інтерактивні методи дозволяють здобувачам професійної освіти:

- ґрунтовно аналізувати навчальну інформацію і творчо підходити до її засвоєння, зробити процес засвоєння і застосування більш доступним;

- навчитися формулювати власну думку, правильно її висловлювати, доводити свою точку зору, аргументувати і дискутувати;
- моделювати і розв'язувати пізнавальні, професійні, соціальні і життєві ситуації, таким чином збагачуючи власний пізнавальний і соціальний досвід;
- вчитися будувати конструктивні відносини в учнівській групі, визначати у ній своє місце, уникати конфліктів, шукати компроміси, прагнути до діалогу, знаходити спільне розв'язання проблеми;
- розвивати навички проектної діяльності, самостійної роботи з різними джерелами інформації, виконання творчих завдань тощо.

Орієнтовний алгоритм підготовки педагога до проведення інтерактивного заняття

1. Конкретно визначити тему заняття, сформулювати основну дидактичну мету, тип, вид уроку і його місце в розвороті навчальної програми.
2. Відібрати навчальний матеріал (визначити його зміст, обсяг, встановити зв'язок з раніше вивченим, систему управлінь, додатковий матеріал для диференційованої роботи та самостійної).
3. Продумати зміст, обсяг і форму самостійної роботи учнів чи виконання ними творчого завдання.
4. Обрати найбільш ефективні методи і прийоми навчання в конкретній групі, різноманітні види діяльності учнів і педагога на всіх етапах уроку.
5. Визначити форми контролю за навчальною діяльністю учнів.
6. Продумати оптимальний темп уроку, тобто розрахувати час на кожен його етап.
7. Продумати форму підведення підсумків уроку.

2.4. Інтеграція в освіті.

Ідеї компетентнісної освіти нерозривно пов'язані з проблемами інтеграції в освіті. Дослідники означених проблем доводять, що інтегроване навчання має принципово важливе значення як для формування професійної компетентності майбутнього кваліфікованого робітника, так і для його майбутньої професійної діяльності.

Інтеграція – це процес (двосторонній, системний і структурний) взаємопроникнення, ущільнення, уніфікації знань; встановлення цілісності змісту навчання; встановлення зв'язків між відносно незалежними раніше речами, процесами, явищами, коли ці зв'язки є істотними, визначають функціонування явищ, які інтегруються; об'єднання елементів, які супроводжуються

ускладненням та зміцненням зв'язків між ними, взаємопроникненням елементів цілісної системи, переходом одних форм в інші; історичний рух знання до єдності; взаємопроникнення інформації з одного навчального курсу в інший. [14]

Сутність освітньої інтеграції полягає у здійсненні процесів об'єднання за усіма складовими педагогічного процесу (змістом, формами, методами), що спричинює: розширення освітніх функцій (*інтегративна функція*); інноваційність навчання (*інноваційна функція*); модернізацію освіти (*інтегровані технології*); нові результати навчання (*всєбічно розвинута особистість*). Інтеграційні процеси спрямовані на реалізацію нових освітніх цілей – формування цілісної системи знань і вмінь особистості, розвиток її творчих здібностей та потенційних можливостей.

Цілі інтегрованого навчання:

- ❖ цілеспрямоване формування у здобувачів освіти цілісної соціально-економічної картини держави, професії, системних знань, умінь та навичок;
- ❖ повноцінна реалізація навчальної, розвивальної та виховної функцій освіти;
- ❖ створення оптимальних педагогічних умов для розвитку творчого мислення здобувачів освіти в процесі оволодіння загальноосвітніми дисциплінами і дисциплінами професійно-теоретичного та професійно-практичного циклів;
- ❖ підвищення якості професійної (професійно-технічної) освіти, спроможної підготувати компетентних, конкурентоздатних на ринку праці робітничих кадрів;
- ❖ активізація навчально-пізнавальної і творчої діяльності учнів (студентів).

Види освітньої інтеграції:

- ❖ *Повна інтеграція* – це інтегрування змісту різних навчальних предметів. Приклад – розробка інтегрованих робочих навчальних програм на основі модульної технології навчання
- ❖ *Тематична інтеграція* – інтегрування навчального матеріалу з різних предметів з метою вивчення важливих наскрізних тем на основі використання міжпредметних (внутрішньопредметних) зв'язків.
- ❖ *Інтеграція видів навчальної діяльності здобувачів освіти* – інтегрування несхожих між собою видів пізнавальної діяльності, що підпорядковуються одній темі робочої навчальної програми на основі поєднання традиційних та інтерактивних форм і методів навчання.

Міжпредметні зв'язки як засіб реалізації інтегрованого навчання

Міжпредметні зв'язки – це об'єктивно існуючі зв'язки між інформацією в різних галузях науки і практики, що входять у зміст навчання. Ці зв'язки відображають системність інформації, а усвідомлення їх учнями робить знання більш міцними, структурованими, мобільними.

Види міжпредметних зв'язків: локальні (внутрішньосистемні); внутрішньопредметні; міжциклові (міжсистемні); зв'язки загальноосвітніх, загальнотехнічних і спеціальних дисциплін з програмою виробничого навчання.

Класифікацію міжпредметних зв'язків за змістом можна представити таким чином [10]:

- теоретичні;
- об'єктивні (вивчається один об'єкт у різних предметах);
- єдність наукового підходу у різних предметах;
- використання однакового прийому діяльності при вивченні різних предметів.

Функції міжпредметних зв'язків:

- ✓ *Дидактична функція* міжпредметних зв'язків реалізується при визначенні сутності понять, явищ, фактів, об'єктів із позиції визначення в рамках різних навчальних предметів. При такому міждисциплінарному підході підвищується системність знань, з'являється можливість більш повно і глибоко вивчити навчальний матеріал.
- ✓ *Логічна функція* полягає у використанні взаємозв'язку складових навчального матеріалу різних навчальних предметів у навчальному процесі. Сформуванню системи знань і вмінь неможливо в рамках одного навчального предмета. Система знань має структурний взаємозв'язок із поняттями і змістом окремих навчальних предметів.
- ✓ *Психологічна функція* міжпредметних зв'язків полягає у впливі різних навчальних предметів на розвиток механізмів мислення: вмінь аналізувати, порівнювати, систематизувати й узагальнювати інформацію.

Методика інтегрування змісту навчальних дисциплін:

Під *інтегруванням змісту* розуміють об'єднання тем програм окремих навчальних предметів і виробничого навчання із міцними міжпредметними зв'язками в одну тему з метою розробки змісту інтегрованої дисципліни.

Після визначення переліку предметів, які доцільно інтегрувати, проводять їх оцінку з метою встановлення[9]:

- *глибини інтегрування* - визначають перелік тем, які можливо і необхідно інтегрувати, і тем, зміст яких залишається без зміни;

- *перелік тем інших предметів чи інформації* (загальноосвітніх, загально-технічних, інформації про науково-технічний прогрес у даній галузі, опис винаходів тощо), які необхідно включити у програму інтегрованого спеціального курсу;
- *схеми інтегрування* - порядок записів тем для зручності аналізу їх змісту і виконання операцій інтегрування;
- *перелік тем чи їх частин, які доцільно вилучити з базових програм; дублюючої інформації.*

Завдання інтегрування змісту навчальних дисциплін:

- змістовно-логічний аналіз змісту програм;
- систематизація змісту програм з урахуванням рівня підготовленості учнів;
- врахування стану та перспектив технологічного розвитку галузі;
- єдина наскрізна розмірність одиниць виміру.

Принципи інтегрування змісту:

- *компактність, лаконічність і максимальна інформативність навчального матеріалу;*
- *відсутність дублювання навчальної інформації;*
- *спадкоємність і послідовність, поступове ускладнення навчальної інформації, змісту вправ і навчально-виробничих робіт;*
- *відповідність складності теоретичного навчального матеріалу пізнавальним здібностям учнів і рівням їх попередньої підготовленості (доступність навчання);*
- *відповідність практичних завдань, що пропонуються, фізичним можливостям учнів (посильність навчання).*

2.5. Інтегрований урок у ЗП(ПТ)О

Інтегровані уроки – це міждисциплінарне об'єднання навчальних занять, спрямоване на комплексне пізнання теми, законів, ідей з метою отримання здобувачами освіти більш поглибленого розуміння тієї чи іншої навчальної або проблемної ситуації.

Сутність інтегрованого уроку у професійній школі полягає у тому, що його планують, організовують і проводять декілька педагогів (викладачі і майстри виробничого навчання). *Бінарний урок* – це різновид інтегрованого уроку, який проводять 2 педагога.

Особливість інтегрованого уроку в тому, що тут поєднуються блоки знань із різних предметів, підпорядковані одній темі. Тому дуже важливо чітко визначити *основну мету інтегрованого уроку*, те, як цей урок сприятиме цілісності навчання, формуванню знань учнів на якісно новому рівні.

Метою інтегрованих уроків є створення передумов для різнобічного розгляду учнями певного об'єкта, поняття, явища, формування системного мислення, збудження уяви, позитивного емоційного ставлення до пізнання.

Ознаки інтегрованого уроку[14] :

- ✓ нетрадиційна структура, що вирізняється чіткістю, компактністю (за блоками, які відповідають двом-трьом різним навчальним предметам, матеріал яких інтегрується), а також оригінальністю мотиваційних та рефлексивних аспектів;
- ✓ логічний взаємозв'язок навчального матеріалу кількох навчальних дисциплін і виробничого навчання;
- ✓ підпорядкованість викладу навчального матеріалу кількох навчальних предметів єдиній меті уроку (із змісту предметів добираються тільки ті відомості, які необхідні для її реалізації);
- ✓ інформативна ємність уроку;
- ✓ можливість реалізації інтерактивних форм і методів навчання;
- ✓ урізноманітнення засобів навчання (із використанням відео, аудіо записів, мультимедійних презентацій тощо), які водночас використовуються дозовано;
- ✓ висока активність учнів і чітке визначення їхнього навчального навантаження.

Методика підготовки педагога до проведення інтегрованого уроку у закладах професійної (професійно-технічної) освіти

Тип і вид інтегрованого уроку визначаються за класифікацією уроків теоретичного або виробничого навчання в залежності від його основної дидактичної мети і методів проведення.

Типологія уроків теоретичного навчання:

- 1) урок формування нових знань;
- 2) урок закріплення та удосконалення нових знань;
- 3) урок узагальнення та систематизації;
- 4) контрольний-перевірочний урок;
- 5) комбінований урок.

Типологія уроків виробничого навчання:

- 1) урок формування первинних умінь;
- 2) урок формування складних умінь;
- 3) урок закріплення умінь і формування навичок;
- 4) урок комплексного застосування знань, умінь, навичок;
- 5) контрольний-перевірочний урок.

Дидактична структура інтегрованих занять може бути різною. Це залежить від типу уроку теоретичного або виробничого навчання, його змісту,

завдань, форм і методів його проведення, способів організації навчальної діяльності учнів.

Алгоритм підготовки педагога до інтегрованого заняття:

- завчасно проаналізувати робочі навчальні програми дисциплін і виробничого навчання, зміст тем яких можуть бути інтегровані;
- за потреби змінити послідовність їх викладу, передбачивши місце інтегрованого уроку в системі уроків за поурочно-тематичним плануванням;
- встановити міжпредметні зв'язки між об'єктами вивчення;
- визначити ключові й предметні компетентності, що формуватимуться у здобувачів освіти у процесі проведення інтегрованого заняття;
- сформулювати цілі інтегрованого уроку з урахуванням того, що на цих заняттях розв'язуються дидактичні завдання усіх навчальних предметів, зміст яких інтегрується.

Підготовка до інтегрованого уроку передбачає всебічне вивчення об'єкта, консультування з педагогами-фахівцями з тих предметів, що будуть інтегруватися

Алгоритм встановлення міжпредметних зв'язків для проведення інтегрованого заняття:

- ✓ виявлення структурних елементів взаємозв'язку за освітньо-кваліфікаційною характеристикою та типовими навчальними планами;
- ✓ виявлення внутрішньопредметних зв'язків за допомогою дидактичного аналізу змісту навчальних дисциплін;
- ✓ аналіз зв'язку загальнотехнічних і спеціальних навчальних предметів з іншими предметами за часом вивчення;
- ✓ фіксація міжпредметних зв'язків;
- ✓ вибір оптимальних умов та реалізація міжпредметних зв'язків.

Умови ефективності інтегрованого уроку

- ❖ правильне визначення об'єкту вивчення, ретельний відбір змісту інтегрованого заняття;
- ❖ високий рівень професійної компетентності педагогів, що забезпечать їх творчу співпрацю в процесі підготовки та проведення інтегрованого уроку;
- ❖ включення у дидактичну структуру уроку процес самоосвітньої пізнавальної діяльності учнів;
- ❖ використання методів проблемного навчання, активізація розумової діяльності на всіх етапах уроку;
- ❖ використання різнорівневих тестових (практичних) завдань з інтегрованих навчальних предметів та виробничого навчання;

- ❖ продумане поєднання індивідуальних, диференційованих і групових форм навчальної діяльності учнів;
- ❖ обов'язкове урахування рівня підготовленості здобувачів професійної освіти та їх вікових і психологічних особливостей.

Отже, вивчаючи можливості інтегрованого навчання, можна зробити *висновок*, що технологія інтегрування є надзвичайно ефективною в процесі професійної підготовки кваліфікованих робітників. Змістовні та цілеспрямовані інтегровані заняття вносять у традиційну структуру професійної освіти новизну, оригінальність, сприяють формуванню цілісної системи професійних знань й умінь та інтегральної компетентності здобувачів освіти, створюючи сприятливі умови для оволодіння професією.

Методично правильне планування, побудова і проведення інтегрованих занять у ЗП(ПТ)О сприяють підвищенню навчально-методичної компетентності педагога професійної школи, тому що вимагають від нього високого рівня професійної майстерності, володіння методикою реалізації сучасних освітніх практик у навчально-виховний процес.

2.6. Методика організації інтерактивної подааудиторної навчальної діяльності у ЗП(ПТ)О

Урок був і залишається сьогодні основною формою професійної підготовки, однак позаурочна форма організації навчально-пізнавальної діяльності здобувачів освіти у ЗП(ПТ)О не менш важлива у їхній діяльності, тому що дає можливість всім суб'єктам освітньої діяльності розширити рамки застосування інтеракції для розвитку пошукової, дослідної та творчої діяльності. Широкий комплекс дидактичних і виховних цілей, притаманних урочній формі, характерні і для позаурочної, а саме: реалізація основних принципів дидактики; відповідність змісту навчання сучасному рівню наукових досягнень у галузі; ефективне та результативне використання інноваційних освітніх технологій; забезпечення високої навчально-пізнавальної активності учнів у процесі вирішення конкретних і проблемних задач навчального, виробничого та соціального характеру; раціональне чередування різних видів діяльності учнів; забезпечення оперативного зворотного зв'язку; надання своєчасної оперативної консультативної допомоги учням з боку педагогів та професійних спеціалістів; позитивний вплив на мотиваційну сферу, стимулювання та формування у здобувачів освіти позитивного ставлення до навчання впродовж всього життя, їх самостійності та творчих здібностей; розвиток комунікативних якостей учнів. Для інноваційної позаурочної

навчально-організаційної роботи педагога професійної школи притаманні усі вище описані форми, методи і засоби діяльності, але основною метою такої діяльності є все ж орієнтування на формування у майбутніх кваліфікованих робітників знань, умінь і навичок індивідуалізації та диференціації у їхній пошуковій, дослідній та творчій діяльності.

Розширення спектру освітніх інновацій зумовив їхнє проникнення в усі ланки освітньої діяльності, де вони з успіхом використовуються для підвищення ефективності навчального процесу, зокрема у позаурочній навчальній діяльності. Позаурочна навчальна робота в будь-якому закладі професійної (професійно-технічної) освіти входить до основних форм організації навчального процесу, використовується в аудиторній та самостійній діяльності здобувачів освіти, є складовою професійної компетенції педагогів, роботи керівництва навчального закладу.

Мета позаурочна діяльності у закладах професійної освіти – розвиток пізнавальної та творчої активності учнів ((студентів), формування стійкого пізнавального інтересу до дослідної діяльності, реалізація диференціації та індивідуалізації навчання. Позаурочна навчальна діяльність – це продовження «уроку» і її необхідно проводити з урахуванням усіх принципів, правил, методів та прийомів, які стосуються урочної форми, але із створенням умов неформального спілкування педагога і учнів (студентів).

Завдання позаурочної навчальної діяльності:

- підвищення ефективності та якості урочної форми навчання;
- поглиблення міжпредметних зв'язків за рахунок використання сучасних засобів обробки, збереження, передавання інформації шляхом використання ІКТ;
- посилення практичної професійної спрямованості знань, одержаних у межах урочної діяльності;
- реалізація інноваційних освітніх та новітніх виробничих технологій у професійну підготовку;
- формування стійкого пізнавального інтересу учнів (студентів) до пошуково-дослідної діяльності;
- удосконалення комплексного методичного забезпечення навчального предмету (професії)

Позаурочна діяльність тісно пов'язана з додатковою освітою майбутніх фахівців, коли вона поєднується з розвитком їхніх творчих інтересів та включенням їх в інші сфери діяльності. Як відомо, додаткова освіта майбутнього фахівця – органічна складова частина системи освіти й виховання, що орієнтована на вільний вибір та застосування здобувачами освітніх послуг

додаткових освітніх програм. *Головною метою додаткової освіти в процесі позаурочної роботи* є розвиток мотивації суб'єктів освітньої діяльності до пізнання та творчості, їхнього особистісного та професійного самовизначення, адаптації до життя, суспільства, залучення до здорового образу життя.

Позаурочна навчальна діяльність педагога виконує ряд **функцій**.

Організаційна. Будь-яка форма позаурочної навчальної роботи передбачає вирішення організаційних завдань. В ролі організатора може виступати як педагог-майстер, так і здобувачі освіти. Організація заходу відображає визначену логіку дій, взаємодії учасників. Існують узагальнені методи (алгоритми) організації різних видів позаурочної навчальної роботи, які стали традиційними і використовуються педагогами (предметні гуртки, семінари, творчі звіти, творчі проекти, професійні конкурси, вікторини тощо). Їх проведення передбачає проходження ряду стадій, етапів організаційної діяльності.

Регулююча. Використання різних видів позаурочної роботи дозволяє регулювати як стосунки між педагогом і учнями, так і учнів між собою. Різні форми організації пізнавальної діяльності по-різному впливають на процес згуртування учнівського колективу. Саме завдяки різним формам позаурочної діяльності, в яких заздалегідь закладається необхідність взаємодії учасників, відбувається формування норм соціальних та професійних відносин.

Інформаційна. Реалізація цієї функції передбачає не тільки одностороннє повідомлення навчальної інформації, необхідній їм у подальшому житті у соціумі, але і актуалізацію тих знань, які вони мають, звернення до їх досвіду. При цьому увага педагога акцентується на формуванні у здобувачів освіти умінь пошуку необхідної інформації із різних джерел, її систематизація і аналіз.

Аналітична функція включає в себе:

- *вивчення і аналіз індивідуальних особливостей учнів з допомогою психолога* (як правило, визначається тип особистості, темперамент, акцентуація характеру). Перед початком учні (студенти) проходять тести на виявлення готовності до особливостей позаурочної навчальної діяльності. Тестування проводить психолог ЗП(ПТ)О.
- *вивчення та аналіз колективу учнів в його розвитку.* Основою для цього служить розмова майстра виробничого навчання з учнями (студентами), у результаті майстер виробничого навчання отримує початкові інформацію про майбутніх фахівців.
- *аналіз рівня комунікабельності колективу і особистості.* Для об'єктивності висновки щодо рівня вихованості учнів потрібно робити із залученням усіх педагогічних працівників.

Для успішної роботи педагог повинен вміти прогнозувати кінцевий результат позаурочної навчальної діяльності здобувачів освіти, оцінювати його за наявності розроблених критеріїв, коригувати зміст, форми і методи подальшої позаурочної навчальної роботи.

Організаційно-координуюча функція передбачає:

- проведення консультацій, бесід з учнями (студентами) з метою виявлення їх схильностей до навчання за обраною професією;
- планування та організацію позаурочної діяльності здобувачів освіти (створення планів програм проведення різних заходів);
- розробка системи стимулювання творчої діяльності учнів (студентів) та їх ініціативи;
- ведення документації (журнал відвідування, план позаурочної навчальної, звіти тощо).

Комунікативна функція полягає:

- у формуванні позитивних взаємовідносин між суб'єктами освітньої діяльності, в управлінні взаємовідносинами в групі;
- у формуванні оптимальних відносин в системі «педагог-учень», у якій педагог виступає посередником у разі виникнення конфлікту;
- у формуванні умінь у здобувачів освіти з питань встановлення позитивних взаємин у соціумі;
- у формуванні у здобувачів освіти комунікативних якостей.

Контролюючі функції припускають: облік та контроль за відвідуванням учнями (студентами) гуртків, занять позаурочної навчальної діяльності.

У процесі здійснення позаурочної навчальної діяльності використовуються як традиційні, так і інноваційні методи, притаманні й для урочної форми навчання, проте пріоритет надається інтерактивним методикам.

На сьогодні у вітчизняній педагогічній практиці адаптовано, теоретично обґрунтовано та залучено до впровадження у професійному навчанні широкий спектр **методик і сучасних практик інтерактивного навчання**.

Метод занурення – активний метод навчання з використанням елементів релаксації, навіювання та гри. На відміну від інших методів навчання, де основний акцент впливу на здобувачів освіти припадає на переконання, метод занурення значною мірою спирається на навіювання. Переконання і навіювання – різні способи впливу на психіку людини. *Переконанням* впливають переважно на людей з розвиненим логічним мисленням, тоді як *навіювання* ефективно не тільки для таких людей, але й для людей з недостатньо розвиненим логічним мисленням. Якщо переконання супроводжується критикою з боку переконуючого, то навіювання розраховане на некритичне

сприйняття повідомлень, у яких щось стверджується або заперечується без доведення. При використанні методу занурення ефект навіювання досягається легше, якщо враховуються особливості мислення, темпераменту, характеру та інших властивостей особистості.

Методи кооперативного навчання. *Сутність* кооперативного навчання – це взаємодія між учасниками навчального процесу, яка реалізується при застосуванні таких форм організації діяльності, як робота учнів (студентів) у малих групах або парна. *Основними елементами* кооперативного навчання є: позитивна взаємозалежність, особиста відповідальність, особиста взаємодія (обличчя до обличчя), соціальні навички та груповий процес. *Мета* застосування: опрацювання нової інформації та закріплення знань, розвиток умінь і навичок комунікативного спілкування, діагностика особистісних якостей учнів (студентів), розвиток цільових поведінкових настанов. Кооперована діяльність має конкретний порядок дій, який можна описати крок за кроком. Далі наведені приклади використання даних методів при навчанні професії.

«Акваріум». Мета застосування – закріплення та удосконалення знань, формування та розвиток умінь і навичок спілкування, дискутування та аргументування своїх позицій. *Методика проведення* полягає у наступному. Одна із сформованих малих груп займає позицію у центрі аудиторії відокремлено від інших груп (так званий «акваріум»). Ця діюча група отримує від педагога конкретне завдання конкретного чи проблемного характеру і шляхом спільного обговорення намагається його вирішити. Учасники груп зовнішнього кола не втручаються у роботу діючої групи. По закінченню відведеного на виконання завдання часу педагог з учасниками інших груп обговорює хід, стиль і результативність роботи діючої групи. Після обговорення попередня діюча група приєднується до груп зовнішнього кола, а її місце у центрі займає інша мала група для виконання іншого завдання. Наприкінці проведення даної методики кожна діюча група отримує від педагога аргументовану оцінку своїх дій.

«Навчаємося разом». Метод використовується в процесі вивчення учнями нової інформації теоретичного або інструктивного характеру. Форма організації діяльності учнів – робота у малих групах, гетерогенних за складом. *Методика проведення:* новий навчальний матеріал розподіляється педагогом на окремі структурні елементи, які поелементно роздаються малим групам. Учасники кожної групи вивчають свою порцію навчального матеріалу, обговорюють її та готують доповідача до її представлення іншим групам. Після закінчення часу на вивчення та обговорення нової інформації доповідачі від кожної групи презентують свій блок навчальної інформації, а члени інших груп задають питання доповідачу. Педагог по ходу виступів доповідачів може коментувати,

коректувати та доповнювати. Після виступів всіх доповідачів педагог проводить тестування або опитування з метою виявлення глибини та якості набутих знань.

«Один за всіх». Метод застосовується з метою закріплення навчального матеріалу. Форма організації діяльності учнів – робота у малих групах, гомогенних за складом. *Методика проведення*: учнівські групи отримують різнорівневі (диференційовані за складністю) завдання теоретичного, інструктивного або практичного характеру (вправи, завдання, тести). Після виконання завдань члени кожної групи обирають представника, який має презентувати результат спільної роботи групи, причому місія представника дуже відповідальна, адже саме за його презентацію вся група отримує від педагога так звану «солідарну» оцінку.

Панельна дискусія - одна з форм дискусії, на якій декілька запрошених експертів виступають з короткими повідомленнями, в яких викладають аудиторії власні позиції, після чого модератор пропонує іншим учасникам задавати питання; як правило, учасники панельної дискусії викладають різні точки зору з приводу предмета обговорення; відкрите обговорення має на увазі обмін думками щодо визначеної теми, а також отримання відповідей з боку експертів на питання учасників.

Коворкінг (*co-working*) - визначений простір (середовище), який може бути розділеним на три зони – інтерактивну, презентаційну та виставкову, обладнаний необхідними засобами, що використовуються для спільної роботи (взаємодії) учасників з метою обміну знаннями, ідеями, співпрацею над визначеними проектами; проведення конференцій, семінарів, майстер-класів.

Воркшоп (від англ. *workshop* – майстерня, практикум) - це форма організації навчальної діяльності, учасники якої отримують нові знання і навички в процесі динамічної групової роботи; індивідуальне вирішення конкретних завдань, мінімум або навіть повна відсутність теорії та максимум практики; найважливіші принципи воркшопу – інтерактивність та ефективне спілкування.

Інтерактивний тренінг – це методика інтерактивного навчання, яка складається із сукупності практичних вправ з моделювання реальних або віртуальних ситуацій навчального чи професійного характеру і яка дозволяє його учасникам за короткий час не лише набути нових знань, сформувані нові уміння і навички інтелектуальної діяльності, змінити ставлення до певних стереотипів, що склалися у навчальному чи виробничому процесах, а й закласти нові підходи до розв'язання конкретних або проблемних ситуацій професійного характеру. Дана методика базується на *інтерації* – навчанні у дії, а тому і навчитися їй можна тільки через дію. Методика використання інтерації повинна бути інтенсивною (на зразок спортивного тренування) і базуватися на принципах: індивідуалізації навчання, пріоритету самостійної діяльності, кооперативності навчання,

актуальності результатів навчання. Проведенню заняття-тренінгу повинна передувати ґрунтовна підготовка педагога, тому що, як правило, таке заняття складається із декількох *різнопланових етапів*: семінару, «мозкової атаки», дискурсу (поетапне рішення окремих завдань-кроків проблеми), рефлексії. Методика інтерактивного тренінгу має комплексний характер через поєднання декількох інтерактивних методів: аналіз конкретних (проблемних) ситуацій, пошуковий метод, методи кооперативного навчання, розігрування ролей, «мозковий штурм» тощо. Може широко використовуватися на будь-якому етапі професійної підготовки.

Засідання круглого столу - форма організації публічного обговорення актуальних питань (в основному практичного характеру) в рамках більш широкого заходу (семінару, конференції, з'їзду, симпозіуму); учасники обговорення рівноправні; *мета обговорення* – узагальнення ідей та думок стосовно проблем, які обговорюються.

Освітній квест – це спеціальним чином організований вид дослідницької діяльності, для виконання якої здобувачі освіти здійснюють пошук інформації за вказаними адресами, що включає пошук цих адрес чи інших об'єктів, людей, завдань тощо. Завдання можуть бути різними за своїм змістом і наповненням: творчі, активні, інтелектуальні. Варто відзначити, що квести можуть проходити як в закритому приміщенні, так і на вулиці, на природі, охоплюючи весь навколишній простір. Наприклад, квести в замкнутому приміщенні: в класі, в музеях, всередині будівель; квести на місцевості: в парках, міське орієнтування; квести на місцевості з пошуком схованок і елементами орієнтування (в т.ч. GPS) і краєзнавства; змішані варіанти, в яких поєднується і переміщення учасників, і пошук, і використання інформаційних технологій, і сюжет, і завдання-легенда.

Web-квест – це освітній квест із застосуванням сучасних інформаційно-комунікаційних засобів. *Технологія web-квест* – це сукупність методів та прийомів організації дослідницької діяльності, для виконання якої учні здійснюють пошук інформації, використовуючи Інтернет-ресурси з практичною метою. Така технологія дозволяє здобувачам освіти працювати індивідуально і малими групами, розвиває конкурентність та лідерські якості. Цю технологію, яка не тільки підвищує мотивацію до процесу здобування знань, відповідальність за результати діяльності та їх презентацію, можна використовувати незалежно від навчальної дисципліни, головне – мати вихід в Internet.

Гурткова робота – метою якої, як однієї із форм позаурочної навчальної діяльності у закладах професійної (професійно-технічної) освіти є: створення умов для творчого та інтелектуального розвитку учнівської молоді, підготовка

підлітків до життя в умовах ринкової економіки при впровадженні інноваційних форм і методів у професійну підготовку, задоволення освітніх потреб здобувачів освіти шляхом залучення їх до науково-експериментальної, дослідної, технічно-конструкторської та інших видів творчості.

Результат творчої діяльності здобувачів професійної освіти у процесі гурткової роботи – *комплекс якостей творчої особистості*, розвиток яких можна розглядати як основні *завдання технічної творчості*: розумова активність; прагнення добувати знання і формувати уміння для виконання практичної роботи; самостійність у рішенні поставленої задачі; працьовитість; винахідливість.

Воркшоп (від англ. *workshop* – майстерня, практикум) – це форма організації позааудиторної навчальної діяльності, учасники якої отримують нові знання і навички в процесі динамічної гурткової роботи; індивідуальне вирішення учнями (студентами) конкретних завдань при мінімумі або навіть повній відсутності теорії та максимумі практики. *Найважливіші принципи воркшопу* – інтерактивність та ефективне спілкування.

Конкурс професійної майстерності – це позааудиторна форма трудового змагання, найбільш ефективна форма демонстрації своїх здібностей, впровадження передових прийомів і методів праці, нової техніки і прогресивної технології, підвищення рівня професійної підготовки, виявлення кращих індивідуальних показників, підвищення інтересу до професії та її популяризації.

Конкурси фахової та професійної майстерності є однією з ефективних форм стимулювання потреби в оновленні професійних знань, творчому пошуку, удосконаленні навичок професійної діяльності. Позитивною рисою є і те, що в процесі їх підготовки і проведення задіяний весь колектив навчального закладу. Це створює творчу атмосферу, накладає певну відповідальність на той чи інший підрозділ установи за рівень професійної підготовки співробітників, забезпечує можливість не тільки виявляти фахові знання, професійну компетентність, а й загальну ерудицію та ділові якості особистості.

Мета проведення конкурсів фахової майстерності серед здобувачів освіти закладів професійної (професійно-технічної) освіти – підвищення рівня їх ключових компетенцій з професії, яка вивчається, посилення інтересу до поглибленого вивчення предметів професійно-теоретичної підготовки та удосконалення практичних умінь і навичок, виявлення обдарованих учнів.

Предметні тижні та професійні фестивалі – це комплекс позаурочних навчально-виховних заходів, спрямованих на мотивацію вибору професії, поглиблення та поширення знань з навчальних дисциплін, розвиток творчості майбутніх фахівців, збагачення науково-методичного досвіду педагогів закладу

професійної (професійно-технічної) освіти. Під час їх проведення відбувається тісна співпраця всіх учасників навчально-виховного процесу у ЗП(ПТ)О.

За умови достатньої сформованості різноманітних інтересів, знань, умінь, життєвого досвіду особистості, мотивів на успішність така форма проведення позаурочної навчальної діяльності моделює в учнів (студентів) перспективи і наслідки власної майбутньої життєтворчості, формує життєву компетентність – основа розвитку особистості. Кожен педагог професійної школи у процесі планування та організації означених форм позаурочних заходів забезпечує не тільки розвиток, удосконалення та систематизацію професійних знань умінь і навичок, а й формує компетентності кожного учня (студента), розвиває його суспільно-соціальну й творчу активність, виховує його особистість.

Приклади проведення інтерактивного позаурочного навчального заходу та інтерактивного поточного інструктажу на уроці виробничого навчання наведено у додатках 1,2.

ІІІ. МЕТОДИЧНА ДІЯЛЬНІСТЬ ПЕДАГОГА ЗП(ПТ)О

3.1. Сутність, завдання, зміст методичної діяльності педагогічних працівників професійної школи

Науково-методична робота в дидактиці розглядається «... як цілісна, основана на досягненнях науки і передового педагогічного досвіду і на конкретному аналізі навчально-виховного процесу, система взаємопов'язаних дій і заходів, спрямованих на всебічне підвищення кваліфікації та професійної майстерності кожного педагога, на розвиток та підвищення творчого потенціалу педагогічного колективу в цілому, а в кінцевому розрахунку - на розвиток і досягнення позитивних наслідків навчально-виховного процесу, оптимального рівня навчання, виховання і розвитку учнів» [4].

«Положення про методичну роботу у професійно-технічному навчальному закладі» (Додаток 1 до Наказу Міністерства освіти і науки України, № 582 від 12.12.2000р.) визначає, що **методична робота** – це «*основана на досягненнях науки та передового досвіду система аналітичної, організаційної, діагностичної, пошукової, дослідницької, науково-практичної, інформаційної діяльності з метою удосконалення професійної компетентності*».

Участь у методичній роботі є професійним обов'язком для всіх педагогічних працівників. Результативність методичної роботи враховується

при проведенні їх атестації і є підставою для морального та матеріального заохочення.

Відповідно до законодавчо-нормативної документації, яка регламентує навчально-виробничу та методичну діяльність у закладах професійної освіти, **основними напрямками методичної діяльності** педагогічних працівників ЗП(ПТ)О є наступні [11]:

- розробка плануючої документації з навчальних дисциплін (курсів);
- розробка навчально-методичних комплексів (НМК) та навчально-методичного супроводу (лекційного матеріалу, робочих зошитів, завдань для лабораторно-практичних занять і самостійної роботи учнів, критеріїв оцінювання, інструкцій тощо) навчальних дисциплін (курсів), у тому числі і авторських;
- участь у розробці державних стандартів на професії за профілем навчального закладу;
- розробка навчальних та методичних рекомендацій і посібників, підготовка статей для публікації у періодичних виданнях;
- участь у роботі педагогічного колективу (індивідуально або у складі творчих груп) над єдиною науково-методичною проблемою ЗП(ПТ)О;
- участь у плануванні, організації та проведенні педагогічних досліджень, експериментів (індивідуально або у складі творчих чи експериментальних груп);
- участь у розробці та реалізації навчальних та науково-методичних проектів;
- виявлення, вивчення, узагальнення та систематизація перспективного педагогічного досвіду;
- участь (з представленням матеріалів доповідей) у науково-практичних та науково-методичних семінарах, конференціях, педагогічних читаннях тощо.

Основними завданнями методичної роботи у ЗП(ПТ)О є:

- вивчення та аналіз стану освітнього процесу у ЗП(ПТ)О;;
- організаційне та науково-методичне забезпечення програм розвитку закладу професійної (професійно-технічної) освіти;
- удосконалення змісту, форм і методів навчання і виховання учнівської молоді, забезпечення єдності, організаційного взаємозв'язку, загальноосвітньої та професійної підготовки здобувачів освіти на основі гнучкості, інноваційності, наступності, прогностичності, ступеневого характеру професійної освіти;

- створення умов для розвитку рівня професійної компетентності педагогічних працівників професійного навчального закладу;
- інформаційне забезпечення педагогічних працівників з проблем освіти, педагогіки, психології, інформування про досягнення науки і техніки конкретної галузі (сфери послуг), перспективного педагогічного досвіду;
- надання консультативної методичної допомоги педагогічним працівникам з проведення експериментально-дослідної роботи з проблем впровадження результатів наукових освітніх досліджень, перспективного досвіду, інноваційних педагогічних та освітніх технологій у педагогічну практику;
- створення сучасного комплексно-методичного забезпечення предметів (професій), розробка і видання навчально-методичних посібників, рекомендацій, сучасних засобів навчання;
- підготовка до атестації педагогічних працівників ЗП(ПТ)О.

Основні принципи методичної роботи у ЗП(ПТ)О::

- ✓ демократизація та гуманізація навчального процесу;
- ✓ цільовий підхід до організації методичної роботи відповідно до програмних цілей ЗП(ПТ)О та напрямків його діяльності;
- ✓ організація роботи з педагогічними кадрами на основі урахування їх потреб та реального рівня професійної компетентності;
- ✓ системність та систематичність;
- ✓ науковість;
- ✓ оперативність та мобільність;
- ✓ прогностичність та випереджувальний характер;
- ✓ оптимальне поєднання індивідуальних і колективних форм;
- ✓ пріоритет знань та моральних цінностей.

Методична діяльність є визначеним типом освітньої діяльності та змістовно являє собою підсистему, яка реалізує дослідно-діагностуючу, методично-проектуючу, консультативно-корегуючу, організаційно-методичну функції, зміни яких сприяють розвитку всієї педагогічної системи. Ці функції здійснюються через функціональний підхід до організації роботи методичної служби навчального закладу.

Методична служба навчального закладу – система взаємопов'язаних заходів, спрямованих на розвиток творчого потенціалу педагогічних працівників, їх професійної майстерності, а у кінцевому підсумку, на підвищення якості професійної підготовки випускників ЗП(ПТ)О у відповідності до потреб ринку праці.

Зміст роботи методичної служби навчального закладу має комплексний характер і включає чотири напрями діяльності: технологічний, педагогічний, керуючий, науковий [1].

Технологічний – це аналіз на діагностичній основі та опис педагогічної діяльності педагогічних працівників навчального закладу, осмислення перспектив переходу на нові педагогічні або освітні технології.

Педагогічний – надання практичної допомоги педагогічним працівникам в удосконаленні методичної майстерності, підвищення кваліфікації, консультаційна допомога викладачам і майстрам виробничого навчання у науково-методичному забезпеченні освітніх стандартів.

Керуючий – створення педагогічного колективу, спроможного до інноваційних перетворень у навчально-виробничому і виховному процесах у відповідності до Концепції розвитку сучасної системи ПТО.

Науковий – організація дослідно-експериментальної роботи з апробації нових ідей, концепцій, програм розвитку освітніх закладів і установ.

3.2. Форми і методи методичної діяльності у ЗП(ПТ)О

3.2.1.Форми методичної діяльності

Відповідно до «Положення про методичну роботу у ПТНЗ» у закладах професійної (професійно-технічної) освіти традиційно здійснюється колективна та індивідуальна методична діяльність. Основою у виборі форм методичної роботи є різні методи діагностичного вивчення рівня професійної компетентності педагогічних працівників.

Колективні форми методичної роботи використовуються з метою вироблення єдиного підходу до вирішення певних проблем, обговорення актуальних питань організації навчально-виховного процесу, аналізу результатів колективної діяльності, вивчення і поширення науково-технічної та педагогічної інформації тощо.

До *традиційних колективних форм* методичної роботи слід віднести наступні [20]:

- педагогічна рада;
- загальні збори (конференція) педагогічних працівників;
- інструктивно-методичні наради;
- теоретичні та практичні семінари;
- школи молодого спеціаліста;
- школи професійної майстерності, передового досвіду;

- педагогічні читання тощо.

Індивідуальні форми методичної роботи використовуються для задоволення особистих потреб і запитів педагогічних працівників з конкретних професійних проблем; їх вибір залежить від рівня освіти, професійної компетентності, специфіки діяльності, індивідуальних можливостей та інших характеристик педагогічних працівників професійної школи.

Традиційними індивідуальними формами методичної роботи педагогів є:

- відвідування, спостереження та аналіз уроків;
- вивчення, узагальнення та впровадження перспективного педагогічного досвіду;
- наставництво;
- консультативна діяльність;
- підвищення кваліфікації, стажування;
- участь в експериментально-дослідній роботі тощо.

Сучасними формами методичної роботи на засадах компетентнісного підходу можуть бути [16]:

- *«пультуючі» (групові)*, які реалізуються через створення авторських шкіл (програм, підручників, педагогічних технік тощо), дослідно-експериментальних майданчиків, кафедр, ініціативних груп тощо;
- *впровадження нових ідей при реалізації традиційних форм*: педагогічна рада - «круглий стіл», педагогічна рада на основі роботи проблемних (експертних) груп, педрада «презентація», педрада «консиліум»; методичний фестиваль, педагогічний КВК, педагогічний бенефіс, педагогічний брифінг тощо;
- *практично-спрямовані форми*: методична нарада – тренінг, методичні сесії, консультації-практикуми, консультації-дебати, засідання «проблемного столу», проведення показового «відкритого» уроку тощо;
- *проблемно-діяльнісні ігри*: методичний дискусійний клуб, дискусійна панель, ігрове конструювання; коучинг, ділові, рольові, операційні ігри тощо;
- *індивідуальні інноваційні форми*: творчий портрет, майстер-клас, портфоліо педагога, авторська програма, авторська методична розробка тощо.

Розглянемо докладніше деякі із сучасних форм методичної роботи.

Захист авторських проєктів і розробок – сучасна форма групової методичної роботи у ЗП(ПТ)О, пов'язана із попередньою розробкою та наступним публічним захистом інноваційних підходів до вирішення певної педагогічної проблеми. *Мета* застосування цієї форми роботи – методика

реалізації компетентнісного підходу до вирішення педагогічних проблем, спрямованих на удосконалення освітнього процесу у навчальному закладі; підготовка педагогічних працівників до здійснення ними творчої інноваційної діяльності; формування банку даних про освітні інновації, їх аналіз та експертиза.

Інтернет-конференція (проводиться у режимі чата). *Методичний навчальний чат* – це бесіда у реальному часі, завданням якої є обговорення актуальних проблем навчально-виховного процесу, його навчально-методичного забезпечення та супроводу. Чат може мати різну спрямованість: пізнавально-мотивуючу, пізнавально-пояснюючу, пізнавально-діяльнісну, пізнавально-формуючу та варіативну, творчо-розвиваючу, пізнавально-повідомляючу тощо.

Ця форма забезпечує:

- можливість організації дистанційного спілкування фахівців з актуальних проблем розвитку сучасної освіти;
- оперативний обмін інформацією для вироблення спільної стратегії дій;
- швидке отримання консультацій з проблемних навчально-організаційних та методичних питань.

Така форма роботи рекомендується для проведення секційних заходів методичної служби ЗП(ПТ)О.

Ділова гра – це форма розвитку та удосконалення рівня навчально-методичної компетентності педагогів шляхом моделювання професійної діяльності у реальних умовах з обов'язковим динамічним розвитком ситуації, задачі чи проблеми, що розв'язується, у чіткій відповідності до характеру рішень та дій її учасників. Така форма організації методичної роботи дає можливість активізувати творчу ініціативу педагога, забезпечити високий рівень засвоєння теоретичних знань і професійних умінь.

Процес організації і проведення ділової гри можна умовно поділити на чотири етапи:

- ✓ *перший етап* – ознайомлення з особливостями гри як формою методичної роботи, а також із загальними вимогами до її організації проведення;
- ✓ *другий етап* – конструювання гри, в процесі якого визначається мета, назва і зміст гри (педагогічна проблема, яку будуть розв'язувати гравці), обсяг теоретичної інформації і практичних умінь, які необхідно засвоїти гравцям, розробка сценарію гри, загальні її правила, інструкції для гравців і керівника гри;
- ✓ *третій етап* – організаційна підготовка і проведення;

- ✓ *четвертий етап* – підбиття підсумків гри, докладний аналіз і оцінка її ролі у системі підвищення рівня навчально-методичної компетентності.

У *теорії ділових ігор*, розробленій вітчизняними та іноземними освітянами-науковцями, незважаючи на варіативність підходів до визначення різних видів ігор та їх класифікації, *проблемно-діяльнісна гра* займає достойне місце серед інноваційних форм методичної роботи.

Проблемно-діяльнісна гра – це процес пошуку консенсусу у процесі осмислення кожним її учасником сутності внутрішніх проблем навчального закладу та колективного визначення (розробки) шляхів вирішення протиріч, які б стимулювали ефективність освітнього та виховного процесів у ЗП(ПТ)О.. *Мета* проведення такої форми методичної роботи – відпрацювання різних варіантів практичного вирішення педагогічних проблем та вибір із них оптимального варіанту з урахуванням можливостей колективу і тих оновлених умов, які визначають необхідність подолання протиріч педагогічної практики навчального закладу.

Портфоліо педагога – індивідуальна форма методичної роботи, *мета* якої – виявлення та презентація досвіду педагога навчального закладу. Портфоліо включає все те, що може документально засвідчити майстерність педагога, сприяти оцінці рівня його професіоналізму. Портфоліо може бути представлене на паперових носіях або в електронній версії. У першому випадку – це файлова папка із вкладишами, де матеріали розміщуються відповідно до зазначеної вище структури. **Структура портфоліо** може бути представлена у наступному вигляді:

- *педагогічна проблема* – теоретичне або практичне питання, що потребує вирішення, вивчення, дослідження;
- *педагогічна скарбничка* – аукціон педагогічних ідей автора, в основу якого покладена проблема виявлення, поширення та впровадження перспективного педагогічного досвіду;
- *педагогічний міст* – неформальні візити автора портфоліо, основною метою яких є огляди навчально-матеріальної бази визначених навчальних закладів, спілкування з колегами та консультантами, налагодження ділових зустрічей;
- *проблемний стіл* – проводиться автором з метою розширення і поглиблення його знань із проблеми, яка вивчається, шляхом організації дискусії;
- *реферат* – одна із форм друкованого або презентаційного представлення результатів індивідуальної роботи автора над обраною навчально-

методичною темою або його стислий виклад, зроблений на основі аналітичного огляду інформаційних джерел з обраної проблеми;

- *методична розробка уроку* – результат всебічного вивчення визначеної теми програми навчальної дисципліни чи проблеми відповідно до її методики викладання;
- *методична розробка позаурочного виховного заходу* – результат роботи над конкретною проблемою виховного характеру;
- *самоаналіз* – аналіз власних здобутків та результаті роботи над визначеною навчально-методичною проблемою;
- *самооцінка* – оцінка своїх досягнень та недоліків за навчально-методичною проблемою, що досліджується;
- *стажування* – підвищення рівня професійної компетентності у певній освітній установі або у конкретному ЗП(ПТ)О;
- *творча робота* – містить елементи освітніх інновацій, набутих і практично реалізованих педагогом в процесі індивідуальної дослідної діяльності.
-

3.2.2. Методи реалізації різних форм методичної діяльності

Методи педагогічного дослідження в освітній практиці – це прийоми, процедури та операції емпіричного і теоретичного пізнання та вивчення явищ педагогічної дійсності. Система методів дослідження визначається вихідною концепцією дослідника, його уявленнями про сутність і структуру об'єкта вивчення, загальною методологічною орієнтацією, цілями і завданнями конкретного дослідження [20].

У процесі організації та реалізації розмаїття форм методичної роботи у навчальному закладі застосовується, як правило, комплекс *традиційних методів педагогічних досліджень*, а саме:

- спостереження;
- аналізу і синтезу;
- педагогічного діагностування і констатації;
- порівняння;
- інтерв'ювання, анкетування;
- узагальнення та систематизації;
- оцінювання (метод експертної оцінки);
- стимулювання (заохочення);
- тестування.

Своєрідність методів *аналізу* і *синтезу* у психолого-педагогічних дослідженнях полягає в їх універсальних можливостях розглядати явища і

процеси педагогічної дійсності у найскладніших поєднаннях, виділяти найбільш істотні ознаки і властивості, зв'язки і відносини, встановлювати закономірності їх розвитку. Ефективність цих методів – у можливості охоплення мисленням, пам'яттю й уявою одночасно великої кількості фактів, а також мисленого проникнення в їх сутність, виявлення протилежних тенденцій та рушійних сил розвитку.

З методами аналізу і синтезу тісно пов'язані *методи абстрагування і конкретизації*. Під *абстрагуванням* розуміють мисленнєве відокремлення якоїсь властивості чи ознаки предмету від інших його ознак, властивостей, зв'язків. *Метод конкретизації* полягає у мисленій реконструкції, відтворенні предмету на основі попередньо виокремлених його ознак та властивостей.

Контент-аналіз – формалізований метод аналізу змісту документів за допомогою математичних засобів. З допомогою цього методу вивчаються психологічні характеристики педагогів і учнів, стан педагогічної діяльності у навчальному закладі, якість й ефективність навчання і виховання.

Метод спостереження застосовується при виявленні традиційних та інноваційних особливостей навчально-виробничого та виховного процесів і, перш за все, для вивчення об'єкту спостереження у різних ситуаціях його педагогічної діяльності. Основні *етапи* методу спостереження :

- визначення питань, що розкривають зміст педагогічної діяльності, та отримання відповідей на ці питання;
- аналіз отриманих відповідей та формулювання основної проблеми (задачі), пов'язаної із професійною діяльністю педагога;
- встановлення фактів, що підтверджують (або заперечують) результативність навчально-методичної діяльності педагога;
- формулювання основних висновків щодо діяльності педагога та формулювання рекомендацій за результатами його діяльності.

Метод педагогічних спостережень характеризується безпосереднім сприйманням педагогічних явищ і процесів у цілісності і динаміці їх змін. Спостереження лише тоді правильно відображає явища і процеси, що вивчаються, коли є чіткий план його проведення, у якому відображені об'єкт спостереження, мета, завдання і період (тривалість) спостереження, передбачуваний результат, очікувані зміни у навчально-виховному процесі тощо. *План спостереження*, таким чином, відповідає на питання: що спостерігати, для чого спостерігати, коли і скільки часу спостерігати і чого можна очікувати за результатами проведених спостережень.

Метод педагогічного діагностування і констатації - це виявлення потреб кожного педагогічного працівника у реалізації своїх професійних

послуг [1]. Під «потребою» розуміються утруднення педагога або групи педагогів у професійній діяльності. В якості діагностичного методу пропонується об'єднання самооцінки досвіду педагога (анкетування, представлення програми самовдосконалення, самоаналіз особистих педагогічних дій та інший інструментарій) із компетентною оцінкою експертів у процесі сумісного педагогічного аналізу та самоаналізу. У результаті діагностування складається короткостроковий прогноз удосконалення педагогічної діяльності (діагностична карта, щоденник спостережень тощо). Якщо діагностика педагогічних потреб виконується успішно, то з її допомогою вдається визначити *професійні потреби* педагога. Далі виникає наступна стадія професійного зростання педагога, яку діагностує методична служба навчального закладу – потреби педагога у реалізації своїх *методичних послуг*.

За допомогою даного методу методична служба може реалізувати одну із своїх головних функції – *замовлення на професійне зростання педагога*.

Метод порівняння здійснюється методичною службою навчального закладу за наступною схемою:

- проведення порівняльного аналізу діяльності окремого педагога з досягненнями інших педагогічних працівників;
- встановлення ознак подібності та відмінності у порівнянні з діяльністю творчо працюючих педагогів;
- виявлення впливу встановлених подібностей і відмінностей на позитивну (інноваційну, творчу) діяльність визначеного педагога;
- аналіз отриманих результатів порівняння, формулювання висновків і рекомендацій.

Метод порівняння може проводитися паралельно із методом діагностування з *метою* виявлення рівня професійної компетентності педагога та стимулювання його до самовдосконалення.

Методи опитування у психолого-педагогічних дослідженнях застосовуються у вигляді анкетування (письмового опитування), інтерв'ювання (усного опитування), експертного опитування, тестування (з використанням стандартизованих форм оцінки результатів опитування), а також з використанням соціометрії, яка дає можливість виявляти міжособистісні стосунки у педагогічному колективі.

Метод анкетування доцільно проводити з метою оцінювання творчого потенціалу педагогічного працівника. Цей метод дає можливість методичній службі ЗП(ПТ)О отримати інформацію про типовість тих чи інших явищ у педагогічній практиці навчального закладу, різноманітний емпіричний матеріал

про особистість педагогів, їх психологічні особливості, досвід та професійні запити, можливості та спроможність до зростання рівня їх професійної компетентності.

Інтерв'ю – різновид опитування, у якому інтерв'юєра цікавить саме думка і оцінка особи, яку опитують. За метою, яку прагне реалізувати дослідник, виділяють *інтерв'ю думок*, яке з'ясовує оцінки явищ або подій, і *інтерв'ю документальне*, пов'язане із з'ясуванням конкретних фактів, пов'язаних із професійної діяльності.

Одним із найбільш ефективних методів збирання інформації у педагогічному дослідженні є **експертне оцінювання (рейтинг)**, яке передбачає оцінювання тих чи інших сторін педагогічної діяльності компетентними суддями (експертами). Результати опитувань, які ґрунтуються на судженні спеціалістів, називаються експертними оцінками, тому цей метод нерідко називають *методом експертних оцінок*.

Метод педагогічного тестування – у широкому розумінні, спосіб одержання інформації про певний об'єкт і його характеристики шляхом випробувань; у вузькому, педагогічному розумінні, метод оцінювання знань, умінь, професійних досягнень, компетентності за допомогою тестів.

Метод тестування проводиться шляхом усного чи письмового опитування, виконання опитуваним тестових завдань з використанням комп'ютерних технологій та мережевих систем з метою отримання високого рівня достовірної інформації з важливих аспектів професійної компетентності педагогічних працівників. Цей метод може використовуватися у комплексі із вище названими методами.

Окрім методів педагогічних досліджень у діяльності методичної служби навчального закладу застосовуються **методи альтернативних сучасних освітніх технологій**, такі як:

- *інформаційно-комунікаційний* – призначений для створення якісно нових можливостей передачі та сприйняття інформації психолого-педагогічного, науково-методичного, нормативно-правового характеру шляхом використання комп'ютерної техніки, мережевих систем та програмного забезпечення у відповідності до визначених цілей і задач методичної діяльності ЗП(ПТ)О;
- *евристичний (пошуковий)* – здійснення педагогом самостійного пошуку інформації з навчально-методичної чи виховної проблеми, яка досліджується, та її аналіз; застосування логічних операцій (аналіз, синтез, порівняння, вичленовування, абстрагування тощо); формулювання та розв'язання поетапних проблем у ході дослідження;

- *проблемний* – формування у педагогів умінь формулювати проблему навчально-методичного чи виховного характеру; опанування методикою логічного міркування в процесі доказу окремих елементів проблеми; формування умінь висувати гіпотези вирішення проблеми, обирати оптимальні рішення та узагальнювати і систематизувати висновки за результатами вирішення проблеми;
- *дослідницький* – опанування методикою дослідницької діяльності за алгоритмом: обґрунтування необхідності проведення дослідження; визначення його об'єкту, предмету і методів дослідження; складання плану дослідної роботи; проведення аналізу інформаційних джерел з досліджуваної проблеми; висунення гіпотез та їх обґрунтування; постановка і проведення експерименту; формулювання висновків; підготовка звіту за результатами дослідної роботи;
- *імітаційний* – розвиток творчого застосування професійних умінь і навичок при виконанні функціональних професійних обов'язків у нестандартних (змодельованих) ситуаціях, прогнозування професійної діяльності на віддалену перспективу, розвиток критичного мислення у процесі вирішення реальних (конкретних) і проблемних ситуацій навчально-організаційної та науково-методичної діяльності;
- *проектний* – основними принципами реалізації такого методу є: реальне партнерство учасників проекту, прагматичність, практичність результатів, спрямованість на вирішення конкретної проблеми. Проектний метод має комплексний характер, оскільки його реалізація передбачає використання сукупності інших інтерактивних форм і методів: співпраця учасників проекту у малих групах, «мозкова атака», рольові ігри, дискусії, рефлексія, презентації і публікації, створення Web-сайтів та інші. За спрямованістю методичні проекти можуть бути інформаційними (прикладними), практично-орієнтованими, дослідницькими (творчими), комунікативними, ігровими.

Докладніше розглянемо різні варіанти застосування *кейс-методу* як однієї з ефективних практик методичної роботи у ЗП(ПТ)О.

Метод колективного аналізу ситуацій професійних ситуацій, які можуть бути запропоновані для обговорення самими педагогами професійних навчальних закладів. В освітній діяльності використовуються різні види кейсів. Найпростішими для використання є *кейси вибору*, робота з якими може займати не більше 15-20 хвилин. Це зазвичай «закриті» кейси, які містять усю необхідну інформацію – опис ситуації, яка має невелику кількість (2-3) варіантів рішення. Необхідно проаналізувати всі аспекти ситуації й

обґрунтувати оптимальність зробленого вибору. Зміст кейсів спрямований на вибір виходу із конфліктної ситуації (вибір кращого підручника для викладання предмета, конкретних форм, методів чи засобів навчання, виховання тощо). Такі кейси незамінні для підготовки до подальшої роботи з більш складними кейсами, активізують аудиторію, сприяють набуттю різноманітних умінь, у тому числі й інтелектуальних.

Кейси-тренінги передбачають практичні вправи або дії, спрямовані на формування необхідних умінь, навичок чи груп компетентностей. Їх доцільно використовувати при вдосконаленні стилю спілкування педагога із здобувачами освіти чи колегами. Завданнями таких кейсів є: проведення презентацій; застосування різноманітних прийомів для створення ситуації успіху, підтримання позитивного психологічного мікроклімату, конструктивних діалогів, уміння пояснити складний матеріал, здійснити комунікативну атаку чи висловити оцінне судження. Переваги цих кейсів полягають у нескладності, динамічності, певній театралізованості, дієвості щодо корекції поведінки й стилю педагогічної взаємодії, тобто вдосконаленню комунікативної компетенції педагогів.

На відміну від кейсів вибору **конфліктні кейси** передбачають самостійний пошук виходу з конфліктної ситуації. Основне призначення конфліктного кейсу полягає у виробленні навичок поведінки педагогів у конфліктних ситуаціях, а також здатність приймати адекватні рішення. Наприклад, один із таких кейсів містить «історію» розвитку конфлікту, зміст скарги педагога, пояснення директора навчального закладу чи його заступників, дані та опис умов роботи педагога, довідку з вивчення системи його роботи, результати анкетування учнів та їх батьків. Аналіз цього кейса потребує вирішення таких питань: тип закладеного в кейс конфлікту; етап, на якому перебуває конфлікт; роль, функції і структура конфлікту; способи і шляхи його розв'язання.

У даному кейсі закладена рольова концепція. Під *роллю* розуміють сукупність вимог, що висувуються до осіб, які відстоюють певні соціальні чи професійні позиції. Тому в кейсі містяться допоміжні матеріали, що дають змогу учасникам глибше усвідомити «закони» рольової діяльності.

Кейс-конфлікти викликають жвавий інтерес, супроводжуються емоціями, проявом індивідуальності, проте є небезпека відвертання уваги від суті конфлікту й зосередження на другорядних аспектах.

Інноваційні кейси успішно впроваджуються у практику курсового підвищення кваліфікації педагогічних працівників і містять проблему із вибору та запровадження *освітніх інновацій*. Такі кейси, як правило, довготривалі і найчастіше «відкриті», тобто потребують самостійної роботи з пошуку необхідної інформації. Такі кейси носять назву **«трансформерів»**: залежно від

тривалості курсів підвищення кваліфікації, етапності, категорії, фаху та посад слухачів їх можна представляти у різних варіантах. Зміст таких кейсів спрямований на створення програми чи проекту за вибором і запровадження технологій навчання та виховання у практичну діяльність навчального закладу чи окремих педагогів. Вони сприяють усвідомленню чинників підтримки та гальмування, що впливають на освітній процес, навчають розробляти стратегію і тактику, враховувати реальні умови, чітко передбачати можливий результат.

Метод «снігова куля» [12] є методом колективного пошуку спільного рішення або спільного погляду. Цей метод придатний для створення дефініції (визначення), яка буде легко зрозумілою та сприйнятою всіма учасниками, оскільки всі беруть участь у її створенні, мають можливість сформулювати власне бачення об'єкту обговорення. Кожен учасник групи додає у формулювання визначення, яке розглядається, власний неповторний досвід, який є важливим і потрібним усій групі. Метод дає змогу першій, ще не відшліфованій думці (знанню, погляду) кожного учасника, зафіксувати, дати назву, переконати усю групу. Назва методу «снігова куля» добре відображає як його сутність (у кінцевому результаті роботи всіх учасників закладений досвід кожного окремого учасника), так і виконання (окремі ідеї та переконання з'єднуються в єдине ціле, як сніг у велику кулю). Важливим є те, що кінцевий результат нікому не нав'язується силою або через умовляння, а є справді узгодженим шляхом спільного обговорення. Цей метод сприяє входженню у проблему, формуванню нових для учасників понять, усвідомленню педагогом власних професійних ціннісних орієнтирів, інтеграції груп.

Приклад орієнтовного сценарію проведення інтерактивного методичного заходу у додатку 3.

3.3. Методика створення авторської педагогічної розробки

У процесі реформування освіти України в цілому і професійної освіти зокрема багато професійних навчальних закладів переходять сьогодні до режиму розвитку і модернізації. Створюються *інструментальні* авторські школи, які впроваджують в освітній простір професійних навчальних закладів конкретні інноваційні освітні ідеї, підходи, технології тощо, та *культурологічні* авторські школи, що базуються на цілісній авторській системі формування особливого світосприйняття, світогляду здобувачів освіти. Іншими словами, сучасні заклади професійної (професійно-технічної) освіти шукають своє

«обличчя», свою авторську лінію, свої підходи до навчання і виховання сучасної молоді, створюють свою освітню програму. І саме у таких навчальних закладах автору-педагогу, автору-управлінцю є де себе проявити.

Характерною рисою сучасного професійного освітнього простору є інноваційні проекти переходу від стратегії формування до стратегії розвитку особистості здобувачів освіти на основі компетентнісного підходу. Ці освітні проекти (сучасні освітні практики) з'являються різними шляхами: можуть бути спущені «зверху», а можуть народитися в осередку навчальних закладів. Але, за будь-яким випадком, сутність таких інноваційних проектів – унікальні освітні знахідки, педагогічні ідеї, ефектні та ефективні методики і техніки учіння та навчання, для реалізації яких стає вкрай необхідним та значимим *створення авторських педагогічних розробок*.

Авторська педагогічна розробка є розробкою *творчою* і буває різних типів і рівнів:

- *адаптаційна*, пов'язана з адаптацією розробки до конкретних умов освітнього та виховного процесів навчального закладу;
- *комбінаторна*, у якій нова конструкційна система навчання і виховання створюється шляхом поєднання відомих методик, способів і прийомів;
- *радикальна*, яка містить принципову новизну.

Сьогодні можна фіксувати достатньо тривале протиріччя між існуючим інтересом педагогів до масового авторства у професійній діяльності і відсутністю конкретного інструкційно-методичного інструментарію та критеріїв конструювання авторських педагогічних розробок. У цих умовах вкрай важливою є *методологія створення авторських педагогічних розробок* – деякі узагальнені методичні рекомендації, які стануть у нагоді педагогу, що має свій особливий і у чомусь унікальний педагогічний досвід, представити його як авторський.

Педагог стає «автором для себе» у тому разі, коли не відчуває потреби обґрунтувати свою точку зору, свою ідею, свій авторський підхід. У такого педагога є цікава і значима для нього практика, є розуміння того, *що саме він робить* у своїй професійній діяльності, і у чому *сутність* його авторської знахідки. Проте ділитися своїми педагогічними знахідками з іншими, щось комусь доводити та обґрунтувати свої надбання він не бажає.

Якщо ж педагог претендує на визнання свого авторства серед педагогічної спільноти, то у справу вступають визначені закономірності фіксування цього визнання та з'являються деякі вимоги до нього як до автора. Він повинен пояснити колегам, *що змінює його досвід у традиційній педагогічній практиці, яка результативність цього досвіду, у чому полягає його авторська ідея або авторський підхід*. У разі наявності у педагога-автора намірів представити

свою розробку на експертизу (у методичну або атестаційну комісію будь-якого рівня, в експертну раду), то вимоги до її оформлення зростають через те, що експерти зазвичай відшукують відповіді на свої резонні запитання до структури чи змісту розробки, тому часто не сприймають розробку через її невідповідність означеним вимогам.

Основні критерії-вимоги до авторської педагогічної розробки [17]:

❖ ***Актуальність педагогічної розробки.*** За цією вимогою автор повинен відповісти на *запитання*, що не влаштовує його в освітньому процесі в цілому та у навчально-виховному процесі у конкретному навчальному закладі, у викладанні свого навчального предмету зокрема. Автору необхідно сформулювати причину, за якою він вирішив створити свою педагогічну розробку, та її спрямованість на вирішення конкретного протиріччя, яке виникло у його педагогічній практиці.

❖ ***Авторська ідея.*** Ця вимога є характеристикою авторської позиції, у якій автор формулює свою точку зору та свій підхід у рішенні педагогічної проблеми. Педагог-розробник має вказати: яку мету він формулював щодо реалізації нової ідеї; якого результату він очікує від її запровадження у педагогічну практику; які зміни у рівні навченості або вихованості здобувачів освіти він має досягти за новою ідеєю (новим підходом) та як він буде фіксувати ці зміни.

❖ ***Новизна авторської позиції.*** Головним для педагога-розробника у даному випадку є: розкрити сутність оригінальності й особливості своєї авторської розробки; порівняти її із існуючими педагогічними розробками за схожою проблематикою; виокремити, чим відрізняється його ідея, яку він привносить у свою розробку, від вже існуючих. По суті, автор описує *свій вклад* у вирішення визначеної педагогічної проблеми або утруднень, сформульованих ним на першому етапі (в процесі формулювання актуальності розробки).

❖ ***Умови реалізації авторської розробки (авторської ідеї).*** На цьому етапі створення педагогічної розробки автору слід окреслити межі її використання, відповідаючи на запитання «Які особливі умови необхідні задля досягнення прогнозованого результату?», а саме: чи потребується додаткова матеріально-технічна база навчального закладу і яка саме; якої допомоги потребує автор з боку адміністрації та методичної служби навчального закладу; чи потребує реалізація авторської ідеї створення нового системного навчально-методичного комплексу; чи потребує реалізація авторської ідеї додаткового підвищення рівня кваліфікації для педагогів-учасників.

Отже, підсумовуючи вище означене, можна визначити наступне: **авторська педагогічна розробка** – це процес трансформації теоретичних питань сучасної психолого-педагогічної теорії через призму їх практичного використання при вирішенні конкретних проблем навчання і виховання. Авторська педагогічна розробка – це вид навчально-методичної літератури, який, розкриваючи загальні й специфічні питання педагогічної практики, може бути ефективним тільки за умови наявності у ній глибокого обґрунтування того, що вона рекомендує, якщо вона написана за формулою: *чому* (рекомендувати саме це і саме так), *що* (подати, пояснити, рекомендувати), *як* (подати, пояснити, показати). Авторськими розробками можуть бути: підручник, навчальний та навчально-методичний посібник, навчальна програма (навчальний курс) тощо .

Процес створення педагогічної розробки здійснюється за таким **алгоритмом**:

- постановка *проблеми*, яку необхідно розв'язати, обґрунтування її *актуальності*;
- формулювання *теми* розробки, *мети* пошуку та *завдань* вирішення проблеми;
- *аналіз* науково-теоретичних положень та існуючого практичного досвіду за визначеною проблемою;
- *роздуми*, *висунення гіпотез*, *зародження ідей*, співставлення їх з практично існуючими;
- критичний *аналіз* і теоретичне *обґрунтування* розв'язання проблеми;
- прогнозування *результату*;
- підготовка (комплектація) *авторських* навчально-методичних *матеріалів*, необхідних для практичної частини розробки;
- *апробація* окремих ідей і методичних рішень;
- *оцінка* результатів апробації, *аналіз* умов та труднощів реалізації ідей;
- *написання* методичної розробки.

Структура авторської педагогічної розробки:

1. *Титульний лист*, на якому вказується навчальний заклад (установа), в якому працює автор(и) розробки, автор(и), назва розробки, рік видання.
2. *Анотація*, в якій стисло розкривається зміст розробки, вказується категорія педагогічних працівників, для якої вона рекомендується.
3. *Рецензенти* (за необхідністю).
4. *Зміст* (тематичний план).

5. *Вступ* (передмова), в якому розкривається актуальність теми, мета та завдання, практична значущість,
6. *Теоретична частина*, яка містить аналіз першоджерел з обраної теми розробки, авторські роздуми, гіпотези, ідеї щодо розв'язання проблеми.
7. *Практична частина* – ідеї, задуми, підходи, рекомендації автора щодо вирішення завдань проектування, планування, впровадження у навчально-виробничий та навчально-виховний процеси, науково-методичної діяльності тих чи інших технологій, форм, методів, засобів, системи роботи тощо.
8. *Висновки* містять дані щодо ефективності (результативності) практичного впровадження авторської педагогічної розробки.
9. *Список літературних джерел*, оформлений з дотриманням певних правил і вимог.
10. *Глосарій* (словник використаних термінів) – за необхідністю.
11. *Додатки* – це бажана частина педагогічної розробки, яка використовується автором для більш повного висвітлення теми. За змістом додатки можуть бути різноманітними: копії документів, положення, графіки, схеми, фотоматеріали, ілюстрації, сценарії, презентації тощо. Додаток повинен мати тематичний заголовок і номер. При наявності у розробці додатків у змісті роботи робиться посилання на них.

Таким чином, стимулюючи інноваційну діяльність педагогічного колективу та накопичуючи банк авторських педагогічних розробок, професійний навчальний заклад може створити своє «авторське обличчя», свою авторську школу, педагогічний простір «успіху педагога і учня» [17].

ДОДАТКИ

Додаток 1.

Приклад організації та проведення інтерактивного позааудиторного навчального заходу, присвяченого Міжнародному дню секретаря

Автор розробки і організатор заходу: О.Ю.Білокрилова, майстер виробничого навчання ВПУ №4 м. Кропивницьк.

Тема заходу: *«У приймальні – господиня і шефа березиня».*

Професія: «секретар керівника».

Цілі заходу:

навчальна: розвиток в учнів рівня адаптованості з питань специфіки професії «секретар керівника», формування і закріплення знань, умінь та умінь учнів з: організації робочого місця секретаря; основних вимог до даної професії та посадових функцій; правил ділового спілкування; формування професійного іміджу;

розвиваюча: розвиток аналітичного, логічного, критичного мислення, умінь комунікації учнів;

виховна: виховання зацікавленості до обраної професії, етики та естетики професії, комунікабельності, сумлінності та трудової дисципліни, вимогливості до оцінювання своєї роботи.

Методична мета: методика формування професійних компетенцій учнів шляхом використання інтерактивних технологій навчання.

Дидактичне забезпечення: освітня кваліфікаційна характеристика (ОКХ) з професії секретар керівника»; електронні презентаційні матеріали; комплекс комп'ютерних програм за темою заходу.

Матеріально-технічне забезпечення: комп'ютери, мультимедійні засоби.

Форми організації учнів: фронтальна, робота у малих групах.

Термін проведення: 2 години позаурочного навчального заходу.

Запрошені: секретар директора ВПУ №4 Т.В.Василенко, стаж роботи на даній посаді – 25 років.

МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ З ПРОВЕДЕННЯ ЗАХОДУ

I. Організаційний етап: Про святкування Міжнародного дня секретаря (вступне слова майстра)

Позаурочний навчальний захід «У приймальні – господиня і шефа берегиня» присвячено Міжнародному дню секретаря (Secretary's Day), який визначається у світі щорічно у середу останнього повного тижня квітня.

Вперше відзначення цієї професійної дати започатковано у 1952 році у США журналістом з Нью-Йорку Гаррі Клемфуссом, який вирішив виділити окрему дату для представників цієї професії у рамках проведення Тижня професійних адміністративних працівників США. Пізніше традиція святкування Міжнародного дня секретаря перебралася через океан і сьогодні відзначається у багатьох країнах світу. Поступово розширився і контингент офісних працівників, які цей день вважають «своїм»: помічники керівників, офіс-менеджери, секретарі-референти, асистенти і спіч-райтери. Усі ці працівники об'єднані однією професією, яка сьогодні вважається однією із найзатребуваніших у світі.

Докладніше ознайомитися з цією професією, сучасними вимогами до неї з боку роботодавців, а також формування та закріплення умінь з правил ділового спілкування та формування професійного іміджу секретаря – *загальна мета нашого сьогоднішнього заходу.*

II. Мотиваційний етап

Кожна людина у своєму житті опиняється перед одним із головних життєвих виборів - вибором професії, адже тільки при вірному її виборі, ефективному та результативному її застосуванні у житті вона отримує моральне і, до речі, матеріальне задоволення. Вислови Л.Воверанга «*Усвідомлення плідності праці є одне з найкращих задоволень*» та К.Гельвеція «*Задоволення має бути нагородою за працю*» - одне з найкращих підтверджень правильного професійного орієнтиру сучасної молоді.

Зупинивши свій вибір на професії «секретар керівника», яку готує наш професійний навчальний заклад, ви сформуєте високий рівень професійної компетентності, а саме: навчитесь комунікабельності, основам професійної етики й естетики; опануєте новітніми офісними програмами, знаннями з питань організації праці й управління та умінь ділового спілкування; розвинеете уміння і навички у роботі з використанням організаційної техніки та сучасного офісного обладнання.

Секретар керівника – одна із серйозних та складних сучасних професій, проте жвава й цікава робота, непогана оплата праці зробили цю професію престижною і привабливою для сучасної молоді. Попит на кваліфікованих секретарів тримається високим незалежно від економічних криз, коливань політичних та фінансових курсів держави.

Міжнародний Професійний Клуб секретарів (Professional Secretaries International) дає таке тлумачення поняття «секретар»: «*Сучасний секретар – це*

ініціативний і розсудливий помічник керівника, що володіє всіма професійними навичками, необхідними для роботи в офісі, який приймає рішення у межах своєї компетенції та, при необхідності, бере рішення на себе». Успішність діяльності фірми, її престиж та імідж багато в чому залежить від її секретаря. Але, сьогодні вже стало відомим, що кваліфікованим секретарем може стати далеко не кожний через нерозуміння важливості такої характерної особливості даної професії, як етика й естетика ділових відносин.

Формуванню знань, умінь і навичок з питань етики ділових відносин при навчанні професії «секретар керівника» останнім часом приділяється підвищена увага з боку педагогів професійної школи. Педагоги у процесі навчання повинні акцентувати увагу учнів на тому, що поняття «професійна роль секретаря» включає у себе не тільки здібності виконавця цієї ролі до виконання посадових обов'язків, а й навички взаємовідносин із зовнішнім оточенням (керівництвом, колегами, підлеглими, клієнтами, партнерами та іншими) у процесі реалізації притаманних для конкретної посади професійних завдань та функцій. Дотримання етики ділових відносин є одним з головних критеріїв оцінювання рівня професіоналізму як окремого працівника означеної професії, так і організації, у якій працює даний працівник, у цілому.

У нашому навчальному закладі на початку квітня було проведено конкурс «Обери професію», у якому брали участь і представники професії «секретар керівника». У рамках цього конкурсу було приділено удосталь уваги посадовим обов'язкам і функціям секретаря, його діловим якостям та професійному іміджу, dress-коду секретаря, ролі довіри клієнтів і партнерів до співпраці з обраною установою завдяки професіоналізму секретаря цієї установи.

Завданням сьогоднішнього заходу буде: розширення та поглиблення знань про цю привабливу професію; виявлення ваших професійних інтересів та захоплень; закоркування у вашому розумі сутності того, що секретарем може бути тільки зацікавлена, багатогранна та всебічно розвинена людина.

III. Етап перегляду та обговорення нової інформації

Перегляд презентаційного матеріалу (електронна версія) за напрямками: «Секретар – обличчя фірми»; «Сучасні вимоги до секретаря»; «Основні функції та обов'язки секретаря»; «Класифікація секретарів»; «Робоче місце секретаря та його облаштування»; «Секретар – візитна картка керівника»; «Dress-код секретаря».

Після перегляду презентаційних матеріалів проводиться експрес-опитування за наступними питаннями:

- Чи такою ви являли собі професію «секретаря керівника? У чому збіглися та розбіглися ваші уявлення про цю професію?

- Яка існує класифікація секретарів, у чому специфіка діяльності кожного класу?
- Яка діяльність є посадовими обов'язками секретаря керівника? Які його основні функції?
- Яким повинно бути робоче місце сучасного секретаря?
- Вимоги до dress-коду секретаря керівника.

IV. Етап – інтерактивна гра «Акваріум»

Для проведення гри формуються дві групи з восьми учнів у кожній.

Перша група отримує завдання: *з'ясувати, якими професійними знаннями та вміннями повинен володіти секретар керівника.*

Учасниками першої групи починається обговорення запропонованого завдання дискусійним методом. Обговорення триває від трьох до п'яти хвилин. Всі інші учні стежать за дискусією, не втручаючись у її хід. Після закінчення дискусії першою групою, друга група обговорює почуте, відповідаючи на питання:

- чи згодні вони з думкою учасників першої групи?
- чи була ця думка об'єктивно доведена?
- чи достатньо аргументів було наведено учасниками першої групи для відстоювання своєї позиції?

Друга група після закінчення обговорення результатів роботи першої групи отримує завдання: *визначити, якими діловими та особистісними якостями повинен володіти секретар керівника.*

На обговорення відводиться п'ять хвилин, упродовж яких інші учні так само слідкують за дискусією учасників другої групи, теж не втручаючись у перебіг дискусії. По її завершенню починається учасники першої групи починають обговорення результатів дискусії другої групи.

Підведення підсумків гри оформлюються у вигляді зведеної таблиці «Кваліфікаційна характеристика секретаря керівника», у якій окремими графами позначаються: професійні знання, професійні вміння, ділові якості, особистісні якості секретаря. Дані, занесені у таблицю, співвідносять із ОКХ даної професії, знаходячи співпадання та розбіжності, після чого майстер з учнями проводять корегування даних таблиці.

У етап – рефлексія «Мікрофон» проводиться з метою підведення підсумків інтерактивної інформаційної години. Обираються декілька учнів-кореспондентів, які проводять інтерв'ю серед учнівської групи.

Запитання «кореспондентів»:

- Чи сподобався вам урок і чим? Якщо не сподобався, вкажіть причину.
- Що нового ви дізналися про професію секретаря?

- Якими знаннями та вміннями повинен володіти сучасний секретар?
- Які ділові та особистісні якості притаманні сучасному секретарю?
- Як ви гадаєте, чи правильний життєвий вибір ви зробили, обравши для опанування професію секретаря керівника?

Заключне слово надається запрошеному для участі у заході секретарю директора ДНЗ «Кіровоградське ВПУ №4» Василенко Тетяні Василівні, яка із власного досвіду розповідає про особливості своєї роботи та констатує, чи відповідає реальній дійсності все те, про що йшла мова на проведеному заході. Висловлює побажання, що після проведення такого цікавого заходу учні не розчаруються в обраній професії та прикладуть усіх зусиль для її успішного опанування для майбутньої професійної діяльності.

Приклад проведення інтерактивного поточного інструктажу уроку виробничого навчання для підготовки кухарів

Автор розробки: Дьякова О.О., ВПУ № 8, м. Запоріжжя

Навчальний предмет: виробниче навчання

Тема програми: «Навчання в секції плодоовочевих товарів»

Тема уроку: «Свіжі овочі»

Тип уроку: урок удосконалення умінь та формування навичок

Вид уроку: розв'язання виробничих ситуацій, мозкова атака, практичні вправи, дебріфінг.

Етап уроку: поточний інструктаж.

Цілі поточного інструктажу:

- сформувати в учнів навички дотримання правил безпеки праці при виконанні з транспортним обладнанням та вимірювальними пристроями;
- сформувати в учнів практичні навички щодо розпізнання асортименту свіжих овочів, їхньої якості;
- розвивати навички творчого мислення, уміння знаходити вихід з нестандартних ситуацій;
- виховувати прагнення до успіху, уміння працювати в команді.

Форма організації навчальної діяльності: робота в малих групах.

Оцінювання: підсумкова оцінка кожного учня визначається як сума оцінок за кожне завдання. У випадку якщо завдання припускає виставлення однієї загальної оцінки команді, вона включається в індивідуальний рейтинг кожного члена команди.

Дидактичне забезпечення: завдання для груп, оцінювальна таблиця.

Час роботи: 90 хвилин.

Методичні рекомендації

Перед проведенням даного уроку учнівська підгрупа поділяється на 3 команди по 5 осіб. Кожна команда обирає свого лідера, назву, делегує одного учасника в групу експертів. Кожна команда отримує по 5 завдань.

Підготовчий етап (час на проведення - 5 хвилин)

Організаційний момент, підготовка команд до роботи, формування групи експертів.

Група експертів включає представників кожної команди і педагога. Завдання групи - оцінити роботу малих груп і окремих учнів. Експерти можуть

після виконання завдання командами доповнювати або спростовувати відповіді, заробляючи тим самим додаткові бали для своєї команди і свою оцінку.

ОЦІНЮВАЛЬНА ТАБЛИЦЯ (для експертної групи)

№ команди	П.І.Б. учасників	№ завдання	Оцінка (загальна або індивідуальна)	Додаткові бали за участь експертів

Завдання № 1

Час на виконання -15 хвилин.

Оцінювання завдання №1 – кожна команда одержує одну загальну оцінку.

команда №1

команда №2

команда №3

Показати прийоми роботи з **підйомно-транспортним обладнанням**, які відповідають вимогам охорони праці.

Розповісти про потенційну небезпеку при недотриманні правил безпеки праці

Показати прийоми роботи з **вимірювальними пристроями**, які відповідають вимогам охорони праці.

Розповісти про потенційну небезпеку при недотриманні правил безпеки праці

Показати прийоми роботи при **вантажно-розвантажувальних роботах**, які відповідають вимогам охорони праці.

Розповісти про потенційну небезпеку при недотриманні правил безпеки праці, про норми перенесення вантажів

Завдання виконуються в умовах імітаційної або реальної діяльності, що не несе за собою погрози для життя і здоров'я учнів.

Завдання № 2

Час на виконання - 10 хвилин.

Оцінювання завдання №2 – кожен учень одержує індивідуальну оцінку, що враховує правильність відповіді, активність, уміння працювати в співробітництві.

Загальне завдання для всіх команд:

1. Розпізнати види і групи овочів за запропонованими натуральними зразками і муляжами, дати їхню стислу характеристику.
2. Зробити висновок про якість запропонованих натуральних зразків свіжих овочів. Зробити аналіз відповідності якості і ціни товару.

3. Навести приклади роботи вітчизняних товаровиробників, що пропонують свіжі овочі.

Завдання № 3

Час на виконання - 15 хвилин.

Оцінювання завдання №3 – кожна команда одержує одну загальну оцінку.

Усі команди попередньо обговорюють завдання і направляють по одному представнику для участі в рольовій грі. Представник 1 команди виступає в ролі продавця, 2 - покупця, 3 - товаровиробника. Застосування методу – **аналіз проблемної ситуації**.

Ситуація: При купівлі картоплі покупець звернув увагу на наявність дрібної, позеленілої, забрудненої, з механічним ушкодженням картоплі і відмовився від покупки. Необхідно розіграти найбільш оптимальний варіант виходу з даної ситуації.

Завдання № 4

Час на виконання - 10 хвилин.

Обговоріть у команді питання, прийдіть до єдиної думки і виберіть представника, що буде відповідати на питання.

Оцінювання завдання №4 – кожна команда одержує одну загальну оцінку,

<ol style="list-style-type: none">1. Які овочі називають багатолицими, чому? (капуста, перерахувати види)2. Від яких овочів плачуть і чому? (ріпчаста цибуля - ефірні масла, фітонциди).3. Які овочі рекомендують при застуді?
--

<ol style="list-style-type: none">1. В яких овочах є вітамін С? (часник, цибуля, перець)2. Які овочі називають овочами всіх страв і чому? (картопля)3. Як визначити харчову цінність моркви? (по серцевині)

<ol style="list-style-type: none">1. В яких овочах багато каротину? (морква 5-7 мг)2. Які овочі використовуються в дієтичному харчуванні і чому? (гарбуз)3. Як визначити харчову цінність буряка? (за кольором на розрізі)
--

що підсумовує індивідуальні оцінки учасників команди.

команда №1

команда №2

команда №3

Завдання № 5

Час на виконання - 20 хвилин.

Оцінювання завдання №5 – кожна команда одержує одну загальну оцінку.

Усі команди попередньо обговорюють завдання і направляють по одному представнику для участі в рольовій грі.

Застосування методу – *аналіз конкретної ситуації*.

Ситуація для 1 команди: Представник команди грає роль продавця. Представники двох інших команд — покупців. Покупці не люблять моркву. Завдання продавця — переконати їх купити моркву, розіграти найбільш оптимальний варіант виходу з даної ситуації.

Ситуація для 2 команди: Представник команди грає роль продавця. Представники двох інших команд - покупців. Покупці люблять моркву, але купують рідко, тому що іноді їдять її в сирому виді. Ніяких блюд з моркви готувати не вміють. Завдання продавця — переконати їх купити моркву, розіграти найбільш оптимальний варіант виходу з даної ситуації.

Ситуація для 3 команди: Представник команди грає роль продавця. Представники двох інших команд — покупців. Покупці люблять моркву, але воліють купувати її на ринку, тому що в магазині вона брудна і різного розміру. Задача продавця - переконати їх купити моркву, розіграти найбільш оптимальний варіант виходу з даної ситуації.

Методика проведення дебрифінгу

1. Кожна команда обговорює позитивні і негативні моменти своєї роботи в процесі проведення поточного інструктажу.
2. Група експертів підводить підсумки своєї роботи.
3. Група спільно обговорює хід означеного етапу уроку, виявляє позитивні і негативні моменти, шукає шляхи удосконалення роботи команди в майбутньому за наступними питаннями для обговорення:
 - ◆ Яка команда найбільш повно і переконливо висвітлила питання, пов'язані з охороною праці (завдання №1)? Відповідають команди-суперники.
 - ◆ Яка команда найбільш грамотно виконала завдання №2? Відповідають команди-суперники.
 - ◆ Яка команда була найбільш переконливою при виконанні завдання №3? Відповідають команди-суперники.
 - ◆ Представник якої команди найбільш повно висвітлив питання завдання №4? Відповідають команди-суперники.
 - ◆ Наскільки самостійним і переконливим був представник Вашої команди при відповіді на питання завдання №4?

- ◆ Яка ситуація завдання №5 здалася Вам найбільш переконливою? Відповідають команди-суперники.
 - ◆ Хто з учасників 1 команди найбільш активно брав участь у роботі своєї команди, шанобливо відносився до своїх товаришів? Відповідають команди-суперники. Аналогічні питання задаються для 2 і 3 команди.
 - ◆ Хто з учасників 1 команди найбільше грамотно відповідав на питання, показав глибоке знання вивченої теми? Відповідають команди - суперники. Аналогічні питання задаються для 2 і 3 команди.
 - ◆ Хто з учасників 1 команди виявив творче мислення, показав уміння знаходити вихід із нестандартних ситуацій? Відповідають товариші по команді. Аналогічні питання задаються для 2 і 3 команди.
 - ◆ Хто з учасників Вашої команди працював у співробітництві, уміло відстоював свою точку зору, поважаючи при цьому думки своїх товаришів? Відповідають члени команди.
 - ◆ Хто з учнів команди показав розвинуті навички комунікабельності? Відповідають команди-суперники.
4. Група експертів доповідає оцінки командам і окремим учням, аналізує роботу своїх товаришів у співробітництві. За основу можуть бути взяті питання, наведені вище.
 5. Педагог підбиває підсумки уроку, робить висновки. Характеризує позитивні аспекти роботи кожного учня на уроці, у толерантній формі підводить учнів до думки про необхідність саморозвитку особистісних якостей, навчання і навичок.

**Приклад орієнтовного сценарію проведення
методичного заходу
«Естафета перспективного педагогічного досвіду»
(форма проведення: проблемно-діяльнісна гра)**

На сьогодні у ряді закладів професійної (професійно-технічної) освіти напрацьовано досвід проведення інтерактивних засідань методичних (педагогічних) рад за сучасними освітніми формами: методичний (педагогічний) ринг, «круглий стіл», презентація, ділова (рольова, проблемно-діяльнісна) гра тощо. Застосування таких форм доречно у випадках, коли у педагогічному колективі навчального закладу існують протилежні погляди на визначену проблему і є необхідність у виробленні єдиних підходів до її розв'язання.

В процесі проведення проблемно-діяльнісної гри реалізується комплекс інноваційних методик, таких як: «мозковий штурм», «аналіз конкретних ситуацій», робота в малих групах, тренінг, релаксація тощо. Умови проведення гри за своїм психологічним впливом аналогічні екстремальній ситуації, у якій гравці змушені пропонувати ідеї та відстоювати їх, використовуючи власний або вивчений перспективний педагогічний досвід, що сприяє не тільки розвитку їх професійного та творчого потенціалу, але й особистісних якостей та підвищенню власного авторитету.

Однією із позитивних властивостей проведення засідання методичної ради у формі проблемно-діяльнісної гри є той факт, що на етапі підготовки вона не вимагає значних організаційних зусиль і може проводитися експромтом.

Етапи проведення гри:

Перший етап

- *Виявлення і опис декількох перспективних педагогічних досвідів:* голова методичної ради формулює учасникам мету і задачі діяльності (виявити та описати конкретний педагогічний досвід), повідомляє наявну вихідну інформацію, акцентує увагу учасників на вимогах до критеріїв оцінювання та опису педагогічного досвіду. Організаційна форма роботи – *індивідуальна*, тривалість виконання завдання – до 30 хвилин. Опис перспективних досвідів проводиться за нижче представленою орієнтовною формою.

- *Вибори членів ради гри (голови, секретарів, аналітиків).* Ця операція важлива тим, що вона приводить до зміни керівників гри: виборна рада стає керуючим органом, значимість діючого у ЗП(ПТ)О голови методичної ради

відходить на «другий план», а учасники гри одержують можливість виявити здатності до самоврядування і самоорганізації.

Другий етап

Проведення *естафети з обміну, аналізу та оцінки виявленого педагогічного досвіду*. Цей етап починається з формування груп обміну, аналізу і оцінки представлених педагогічних досвідів та розподілу ролей у кожній групі (оптимальна кількість учасників у групі – 5-7 осіб), кожна з яких обирає свого *аналітика*. *Голова гри* здійснює загальне керівництво, а кожен *секретар* несе відповідальність за певну групу.

Цей етап включає *три операції*: естафету, засідання ради гри, виступ голови ради.

Найвагомішого значення має перша операція - *естафета*, в процесі якої відбуваються обмін думками та їх аналіз з одночасною оцінкою різних педагогічних досвідів, представлених учасниками гри. На цьому етапі більшого значення набуває вербальна комунікація між учасниками з метою прийняття колективного рішення, внутрішньогрупова та міжгрупова взаємодія.

Естафета проводиться через роботу учасників у малих групах: члени кожної групи вивчають описаний кожним учасником конкретний педагогічний досвід, передаючи його по колу із власними позначками. Після того, як всі члени групи ознайомляться з представленими описами педагогічних досвідів, приймається колективне рішення про найбільш значимі досвіди для їх практичного впровадження (тривалість обговорення – до 20 хвилин). Секретарі письмово оформлюють рішення групи. Аналітики від кожної групи доповідають про підсумки роботи своєї групи. Після міжгрупового обговорення результатів кожної малої групи приймається загальне рішення щодо найбільш значимих та цінних нововведень у представлених для обговорення перспективних досвідів (тривалість міжгрупового обговорення – до 20 хвилин).

Мета другої операції - *засідання ради гри* – підведення кількісних і якісних підсумків роботи малих груп, вибір найбільш активної та методично обізнаної групи. Тривалість цієї операції – до 10 хвилин.

Третя операція – *виступ голови ради* (до 10 хвилин) з повідомленням про педагогічні досвіди, відібрані для обговорення на наступному етапі гри.

Третій етап

Обговорення перспективних педагогічних досвідів. Кожна група одержує від секретарів ради найбільш цікаві описи педагогічних досвідів. Авторам виявлених та описаних досвідів, що були висунуті для обговорення як найбільш цікаві і значимі, у своїй малій групі автоматично присвоюється статус «новаторів». Між іншими членами груп розподіляються наступні ролі: «пропагандист», «передовик виробництва», «критик», «консерватор»,

«конформіст». На даному етапі увага всіх учасників гри акцентується на обговоренні позитивних та негативних аспектів досвідів, які розглядаються, та можливостей їх практичного застосування у навчально-організаційній або методичній діяльності ЗП(ПТ)О. Тривалість цього етапу – до 15 хвилин.

Четвертий етап

Підведення підсумків гри: заключний виступ голови методичної ради, у якому дається оцінка якості проведення гри і отриманих результатів, виявляються переваги і недоліки у діяльності учасників гри, формулюються рекомендації за результатами гри (тривалість цього етапу – до 10 хвилин).

Інструкції для гравців

Голова ради гри – це гравець, що обирається всіма учасниками гри. Він має швидко орієнтуватися в обставинах, що складаються по ходу гри, приймати рішення, створювати відповідний морально-психологічний клімат та ділову атмосферу, відповідати на запитання гравців, узагальнювати отримані дані, виступати з промовами.

Обов'язки голови ради:

- координувати та оцінювати роботу секретарів та аналітиків;
- узагальнювати інформацію, отриману від секретарів та аналітиків;
- консультувати гравців;
- підводити підсумки.

Права голови ради:

- накладати вето (заборону) на рішення членів груп;
- залучати для допомоги будь-якого гравця;
- пропонувати форму заохочення (стимулювання) для «новаторів».

Секретар ради – це гравець, кандидатура якого пропонується учасниками гри і обирається відкритим голосуванням. Секретар повинен мати досвід спілкування з учасниками гри, вміння орієнтуватися у просторі і часі, бути оперативним і наполегливим.

Обов'язки секретаря:

- заздалегідь ознайомитися із формою опису педагогічного досвіду, роздати екземпляри форми членам своєї групи, акцентувати увагу гравців на вимоги щодо заповнення форм опису;
- стежити за регламентом і дотримання графіку передачі матеріалів між групами;
- допомагати голові ради гри у складанні банку інформації.

Права секретаря:

- консультуватися з головою ради гри;
- брати участь у засіданнях ради гри;

- робити відповідні зауваження учасникам гри;
- скорочувати чи збільшувати час на виконання окремих операцій

Члени робочих груп зобов'язані:

- виконати індивідуальне завдання з виявлення та опису конкретного передового педагогічного досвіду;
- визначити цінність та значимість обраного досвіду для свого навчального закладу за критеріями його оцінювання;
- обґрунтувати свій вибір перед членами своєї групи;
- проаналізувати зауваження членів групи після проведення естафети.

Права членів групи: описати тільки один педагогічний досвід; брати участь в обговоренні та колективній оцінці діяльності кожного гравця.

Форма опису перспективного педагогічного досвіду (ППД)

Учасник гри _____

Назва організації виявленого ППД _____

Прізвище автора досвіду _____

Професійна сфера, аспект діяльності ППД _____

Сутність ППД (стисло описати сутність ППД., його нововведення, актуальність, доступність використання у ЗП(ПТ)О):

Стадія використання ППД (позначити варіант відповіді):

- *розробка ППД у навчальному закладі;*
- *апробація ППД у навчальному закладі;*
- *впровадження ППД у навчальному закладі.*

Ефективність використання ППД (який ефект можна очікувати від впровадження даного досвіду у ПТНЗ):

Відгук членів групи (визначити цінність і можливість використання даного досвіду, позначивши варіанти):

- *становить пізнавальний інтерес;*
- *становить практичний інтерес;*
- *може бути повністю використаний;*
- *для використання необхідна корекція;*
- *не становить ніякого інтересу (стисло пояснити причину);*
- *з'явилася нова ідея (стисло пояснити її сутність).*

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Балмолдаев Т. Методическая служба: какой ей быть сегодня? //Післядипломна освіта в Україні. 2008. №5. С.52 -54.
2. Беспалько В.П. Параметры и критерии диагностической цели //Школьные технологии. 2006. №1. С. 118-128.
3. Вітченко А.О., Вітченко А.Ю. Компетентнісний підхід у сучасній вищій освіті: освітня інновація чи реформаторський симулякр доби постмодерну? Вища школа. 2019. № 4 (177). С. 52-66.
4. Енциклопедія освіти / АПНУ; гол. ред. В.Г. Кремень. К.: Юрінком Інтер, 2008. 1040 с.
5. Каплуновський Р. Оптимізація педагогічного процесу//. Освіта. Технікуми. Коледжі. 2005. №1 (11). С. 14-15.
6. Ковальчук В., Оршанський Л. Професійна підготовка на засадах компетентнісного підходу. – Молодь і ринок, №11-12, 2016.- С.6-10.
7. Кларк І.Є. Теоретичні засади компетентнісного підходу в системі вищої професійної освіти. Вісник, №124, 2015. С.32-34.
8. Ліктей Л.М. Сучасний стан розвитку методичної компетентності викладачів гуманітарних дисциплін педагогічних коледжів. Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах. № 68, Т. 1. 2020 р., с. 82-85.
9. Лузан П.Г., Кравець Ю.І., Пятничук Т.В. Формування змісту професійного навчання кваліфікованих робітників з інтегрованих професій: методичний посібник /П.Г.Лузан, Ю.І.Кравець, Т.В. Пятничук. К.: Інститут ПТО НАН України, 2012. 136с.
10. Методика професійного навчання: Методичний посібник / І.Є. Сілаєва, С.С. Шевчук, С.О. Донецьк: ІПО ІПП УМО, 2014. 292 с.
11. Методична робота. Положення і накази /О.Перехейда К.: Редакції газет з управління освітою, 2012. 128с.
12. Печерська Г. Особливості використання активних та інтерактивних методів навчання в корекції професійних ціннісних орієнтацій учителів у процесі підвищення кваліфікації // Післядипломна освіта в Україні. червень 2013. С. 47-51.
13. Пометун О. І. Компетентнісно орієнтована методика навчання історії в основній школі : методичний посібник / О. І. Пометун, Н. М. Гупан, В. С. Власов. К. : ТОВ «КОНВІ ПРІНТ», 2018. 208 с.
14. Рудницька Н., Тарнавська Н. Дидактична суть інтеграції та способи її реалізації у процесі навчання. Молодь і ринок. №7 (162), 2018. С.4-51.

15. Стечкевич О.О. Організація уроків виробничого навчання: компетентнісний підхід: навчально-методичний посібник. – К.: Педагогічна думка, 2013.- 128с.
16. Толочко С.В. Концепція та методика формування науково-методичної компетентності викладачів у системі післядипломної педагогічної освіти : Монографія. К.: Вид-во НПУ ім. П.Д.Драгоманова, 2019. 376 с.
17. Шевчук С.С. Інноваційна діяльність педагога професійної школи: Навчально-методичний посібник. Біла Церква, БІНПО УМО. 2015. 174 с.
18. Шевчук С.С. Інноваційний урок у професійній школі: Навчально-методичний посібник / С.С. Шевчук. Біла Церква : БІНПО УМО НАПНУ, 2015. 110 с.
19. Шевчук С. С. Науково-методична діяльність педагога професійної школи: Методичний посібник. Донецьк, ІПО ІПП УМО. 2012. 116 с.
20. Шевчук С.С. Традиції та інновації у діяльності методичної служби професійної школи: метод. посібник. Донецьк: ІПО ІПП УМО, 2011. 120с.
21. Шевчук С.С. Реалізація сучасних освітніх практик у професійну підготовку фахівців сфери обслуговування: Навчально-методичний. /С.С.Шевчук. Біла Церква: БІНПО ДВНЗ «УМО» НАПНУ. 2018. 139с.

УДК 378.147
ББК 64.9 (11)
Ш 30

Шевчук С.С. Навчально-методична діяльність педагога ЗП(ПТ)О на засадах компетентнісного підходу: навчально-методичний посібник. Біла Церква: БІНПО ДЗВО «УМО» НАПНУ, 2021. 73 с.