

ЗМІСТ

Вступ	1-2
Розділ I. Теоретично-інформаційний	
1. Акмеологічна модель сучасного педагога	3
2. Поняття про компетентність	4
3. Поняття про компетенцію	5
4. Професійна компетентність педагога	6-7
5. Професійна компетентність методиста	8-10
6. Андрагогічна компетентність методиста	11
Розділ II. Практичний	
1. Портфоліо як індивідуальна траєкторія професійного зростання педагога дошкільного закладу.....	12-16
2. Коучинг – технологія позитивних змін	17-18
3. Майстер-клас як форма навчання педагогів	19-22
Розділ III. Діагностичний	
1. Анкети-саморефлексії	23-24
2. Анкета «Готовність до інновацій»	24-25
Розділ IV. Рефлексивний	
1. Тест «Чи впізнаєте ви себе?»	25
2. Притчі	26-27
Розділ V. Релаксаційний	
1. Побажання любові	28
2. Абетка побажань	28
Список літератури	29



Управління освіти і науки
Новоград-Волинської міської ради
ІНФОРМАЦІЙНО-МЕТОДИЧНИЙ ЦЕНТР

Інноваційний кейс методиста



м. Новоград-Волинський



ЛІТЕРАТУРА

1. Акмеологія шкільної освіти: Науково-методичний посібник /За загальною редакцією Г.С.Сазоненко. – К.: «Основи», 2010. – 560.
2. Большой толковый психологический словарь / Ребер Артур (Penguin). Том 1 (А–О): Пер. с англ. – М.: Вече, АСТ, 2000. – С.362.
3. Васильченко Л.В. Вплив управлінської моделі професійної компетентності методиста на результати інноваційної діяльності / Дошкільна освіта. – № 2 (8). – 2005 р.
4. Великий тлумачний словник сучасної української мови. К.: Ірпінь: ВТФ “Перун”, 2003. – С.445.
5. Вулканова В.В. Словник методиста: Методичний посібник/Укладач Вулканова В.В. – К.:2008. – 192 с. – (Серія «Словники»).
6. Групові форми методичної роботи з педагогами в сучасному дошкільному навчальному закладі /За заг. ред. К.Л.Крутій. – ТОВ «ЛПС» ЛТД, 2004. – С.7-10.
7. Єрмаков І.Г. Навчання і компетентність: пошуки сенсу і змісту // Завуч (Шкільний світ). – 2005. - №19. – С.3-4.
8. Життєва компетентність особистості // Науково-методичний посібник /За ред. Л.В.Сохань, І.Г.Єрмакова та ін. – К.: Богдана, 2003.
9. Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи (Бібліотека з освітньої політики) // Бібік Н.М., Ващенко Л.С., Локшина О.І., Овчарук О.В., Паращенко Л.І., Пометун О.І., Савченко О.Я., Трубачова С.Є. – К.: Видавництво «К.І.С», 2004.
10. Крутій К.Л. Інноваційна діяльність в сучасному дошкільному навчальному закладі: методичний аспект / К.Л.Крутій, Н.В.Маковецька. – Запоріжжя: ТОВ “ЛПС” ЛТД, 2002. – С.15-39.
11. Манилюк Ю.С. Не адміністратор-посадовець, а фасилітатор освіти /Дошкільне виховання. – 2011. - №7. – С.12-15
12. Словник іншомовних слів / Уклад. С.М.Морозов, Л.М.Шкарапута. – К.: Наукова думка, 2000. – С.230, 391.
13. Степанов Ф., Кузьміна Н. Базові компетенції сучасної людини // Завуч (Шкільний світ). – 2002. - №29. – С.4.
14. О'Коннор Дж. Коучинг с помощью НЛП: практическое руководство по достижению поставленных целей /Дж.О'Коннор, А.Лейджерс. – Пер. с англ. М. Котельниковой. – М.: «Издательство ФАИР», 2008.– 288 с.
15. Kolb D. Experiential learning: experience as a source of learning and development / D. Kolb. – New Jersey: Prentice Hall PTR, Upper Saddle River, 1984. – 256 p.
16. www.richcoach.ru
17. www.reachresult.com.ua
18. www.dissercat.com.
19. www.prevoshodstvo.ru
20. www.psychology.su
21. www.erickson.ru.



РОЗДІЛ V. РЕЛАКСАЦІЙНИЙ

Щоб змінити людей, їх треба любити.

Вплив на них – пропорційно любові до них.

I. Песталоці

Обов'язок без любові робить людину дражливою.

Відповіальність без любові робить людину безцеремонною.

Справедливість без любові робить людину жорстокою.

Правдолюбство без любові робить людину критиканом.

Виховання без любові робить людину дволикою.

Розум без любові робить людину хитрою.

Привітність без любові робить людину лицемірною.

Компетентність без любові робить людину непоступливою.

Честь без любові робить людину зверхньою.

Віра без любові робить людину фанатичною.

Тож нехай любов пронизує усі ваші думки і дії, щиро даруйте її кожній людині, яку зустрічаєте, і починайте кожний новий день усмішкою. Нехай очі ваших педагогів сяють, і завжди підтримують вас їх любов та довіра. І хай завжди з вами буде МРІЯ!



Абетка побажань

А – активності творчої

Б – безхмарності небесної

В – віри сердечної

Г – глузду неміряного

Д – достатку життєвого

Е – економії розумної

С – єдності духовної

Ж – життя цікавого

З – здоров’я гармонійного

І – імені чистого

К – кохання світлого

Л – людяності щирої

М – мрії здійсненої

Н – наснаги професійної

О – обрію барвистого

П – посмішки чуйної

Р – радості всесильної

С – спокою заслуженого

Т – теплоти відчутної

У – успіху великого

Ф – фантазії безмежної

Х – хліба цілющого

Ц – царини домашньої

Ч – чарівності жіночої

Ш – щастя невичерпного

Ю – юності окриленої

Я – ясності остаточної

ВСТУП

*Немає нічого важливішого,
ніж власна освіта і освіта близьких людей*

Сократ

Освітянська практика змінюється постійно, інакше вона не буде відповідати тим вимогам, які суспільство пред'являє освітнім закладам. Ці зміни здійснюються за рахунок створення, засвоєння і впровадження різного виду нововведень. Сучасний спосіб розвитку і удосконалення системи освіти визначається як інноваційний процес, який розуміється як комплексна діяльність із створення (народження, розробки), засвоєння, використання і розповсюдження нововведень. Інновації, як правило, виникають на межі декількох проблем і вирішують принципово нові задачі, ведуть до безперервного оновлення освітнього процесу.

Інноваційна дошкільна освіта сьогодні – це процес і результат такої навчальної і виховної діяльності, який стимулює і проектує новий тип діяльності як окремої людини (педагога і дитини), так і суспільства в цілому. В інноваційних дошкільних закладах навчальна і розвивальна діяльність має свою специфіку (за змістом, технологіям, методам, ціленаправленням, засобам управління та іншим компонентам). Це чітко простежується при порівнянні традиційної і інноваційної освіти.

Традиційна освіта орієнтована на передачу знань і підтримку існуючої культури, соціального досвіду, соціально-виховної системи. При цьому педагог дошкільної установи виступає в ролі транслятора знання, організатора навчально-виховного процесу, побудованого як засвоєння учебового матеріалу, формування навиків поведінки і діяльності майбутніх школярів.

В сучасних умовах виростає самоцінність особистості людини, вона не просто засіб для досягнення зовнішніх цілей – державних, виробничих, а сама по собі мета. Виростає знання загальної культури, залежність від неї культури професійної; власне, навчально-виховний процес вимагає оновлення. Інноваційна діяльність передбачає постійний розвиток освітньої системи, що забезпечує наступність і зміни в соціокультурному процесі.

Кардинальна перебудова культурного та соціально-економічного життя країни обумовили появу нових цінностей в освіті, сформували у суспільстві стійкі запити на професіонально компетентного педагога, здатного до проектування розвиваючого соціально-педагогічного середовища, до побудови психолого-педагогічних умов освіти вихованців на основних етапах онтогенезу.

Такій системі потрібен педагог-професіонал, орієнтований на розвиток людських здібностей, а не тільки на трансляцію знань, умінь і навиків, такий, що вміє на практиці працювати з освітніми процесами, будувати розвиваючі освітні ситуації, а не просто ставити і вирішувати дидактичні задачі, такий, що дійсно є реальним суб'єктом педагогічної діяльності. Це має бути педагог нового типу, здатний швидко реагувати на суспільні зміни, що відбуваються, коректувати власну професійну діяльність у напрямі співвідношення соціальних вимог. Він має бути, перш за все, професіоналом в області педагогічної діяльності, на відміну від спеціалістів вузьких предметних областей, ціленаправлено

здійснювати загальну освіту і розвиток вихованців, здатний до проектування власної діяльності, її змін та удосконалення. Характерною особливістю його професійної свідомості має бути зосередженість мислення на педагогічних проблемах, бачення педагогічного процесу як цілісного явища, центральне місце в якому належить особистості дитини.

В реальному житті відбувається наступне: перебудова зовнішнього і внутрішнього простору освітніх систем стала такою потужною, що педагог в потоці інформаційного бума не може, не встигає і не вміє адекватно оцінити, проаналізувати та відрефлексувати, які інновації є ефективними. В більшості випадків відбувається механічне та формальне впровадження в практику роботи нововведень, які приносить тимчасові результати й зміни, а потім щезають, поступаючись наступним новаціям.

У таких умовах назріла необхідність консолідувати зусилля методичних служб різного рівня – від обласних інститутів післядипломної педагогічної освіти, районно-міських методичних центрів до методичних кабінетів дошкільних установ задля вироблення механізму формування у педагогів здатності не тільки накопичувати знання, досвід й навички, а й виховувати звичку й вміння розуміти власний внутрішній світ і сутність взаємодії з іншими людьми, критично аналізувати та осмислювати власну діяльність, бути спроможними вибудовувати стиль спілкування з дітьми у новому форматі, адекватно оцінювати новітні технології і бути до них готовими.

Це вимагає корекції діяльності методичних служб у напрямку розкриття та розвитку інноваційного потенціалу вихователя (здатності проектувати й моделювати розвиток освіти в конкретних формах, у практичній діяльності), стимулювання педагогів до творчого осмислення інноваційних ідей, удосконалення педагогічної майстерності.

Новим орієнтиром у діяльності методичних служб має стати не стільки процес інформування педагогів про наукові досягнення та досвід інноваційної практики, скільки організація інноваційної діяльності самих педагогів шляхом самоосвіти, самоорганізації й саморозвитку через опанування новими компетенціями. Надзвичайно важливим у цьому аспекті є навчання вихователів поетапному плануванню власної інноваційної діяльності на основі конкретизації завдань реалізації кожного етапу, визначення змісту й очікуваних результатів у відповідності до загальної мети здійснюваної роботи.

З огляду на зазначені проблеми актуальним стає питання удосконалення професійної компетентності та розвитку творчого потенціалу педагогів дошкільних навчальних закладів.



Чотири подарунки

Три феї були запрошені на хрещення принца. Перша дала принцові дар знайти свою любов. Друга дала йому стільки грошей, щоб він міг робити все, що захоче. Третя дала йому красу. Але, як буває у всіх казках, з'явилася відьма. Вона була лиха через те, що її не запросили, і виголосила проклін: «Оскільки у тебе вже все є, я хочу дати тобі ще небагато. Ти будеш талановитий у всьому, що б ти не робив». Принц зростав красивим, багатим і в любові. Він був відмінним художником, скульптором, музикантом, математиком, але він ніколи не міг завершити справу, оскільки він швидко відволікається і хотів перейти на що-небудь інше. Вчитель сказав: «Всі дороги ведуть до одного і того ж місця. Але дорогу вибираєте ви самі і йдете по ній до кінця. Не намагайтесь йти по всіх дорогах відразу».

Білка в колесі

Жила-була якось Білка, сама звичайна: улітку руда, узимку сіра, хвіст пухнатий, вічка-бусинки. І день при дні бігала наша Білка в колесі. Угода в ней з хазяїном була наступною: як хазяїн світло з ранку вклопить, Білка підхоплюється в колесо - і побігла. Побігає, побігає так цілий день, поки хазяїн спати не збереться й світло не виключить, - тоді Білка з колеса вискочить, а хазяїн їй горішок дастъ. З'їсть Білка горішок, поспить, а ледве ранок - підхопиться, і знову до колеса, і побігла-побігла, тільки лапки миготять та хвіст пухнатий розвівається! Хвалить хазяїн Білку, гостям показує. «Працюй, - говорить, Білочка». Так і бігала Білка по колу, так якось раз прихворіла, втомилася. Настрою немає бігти. Вилізла з колеса, лежить, відпочиває, а тут хазяїн прийшов з гостями. «Ах ти ледарка», - говорить! Розсердився і прогнав Білку. А Білці сумно, нічого вона більше не вміє - звикла в колесі бігати. Пішла до іншого хазяїна попросилася. Взяли її. І там бігала Білка щосили - так знову перепрацювалася, почуває, не може більше бігти. Вилізла з колеса, - так соромно їй, сама від цього хазяїна пішла. Відпочила недовго й пішла нового хазяїна шукати. Ходила Білка шукала й знайшла хазяїна. Дав він їй колесо ошатне, - біжи, говорити, Білка, а будеш добре бігати, так я тобі буду в день два горішки давати! А Білка тому й рада - біжить і мріє, як будуть у неї два горішки в день, буде відкладати, - а потім, може, навіть і три горішки в день дадуть, відкладе собі вона горішків на старість, ох і заживе!

Тільки й цього разу утомлюватися стала Білка, почуває - лапки вже не несуть, бігти з ранку настрою немає. Що ж робити? Невже й звідси йти? Аж тут на підвіконня до Білки Горобець опустився. Сидить, дивиться, зернятка клює. Раз так прилетів, два, а потім і запитує: «Слухай, Білко, і не набридло тобі бігти з ранку до ночі?» «Набридло», - відповідає йому Білка, - «а може, просто утомилася я. Мені б відпочити, так як відпочинеш, - хазяїн тоді вижене, а якщо й не вижене, то так і буде по одному горішку в день давати, і нічого мені на старість і на хворобу відкладти не вдасться». Замислився Горобець, потім говорити: «Незрозуміло це мені якось. Я скрізь літаю, багато Білок бачив. Багато хто в клітках живе, колеса навіть у них немає, а горішків скільки хочеш! А є та інші, які колесо це крутять лише для розваги, а господар ним за це горішки дає - А багато Білок взагалі в лісі живуть, самі собі горішки добувають і на зиму ховають». Сказав це Горобець, і відлетів далі, по своїх гороб'ячих справах. А Білка наша глибоко замислилася...

Притчі

Важке життя

Прийшов Учень до Вчителя й почав скаржитися. Природно, на своє важке життя. Попросив у Вчителя ради, що робити, коли й те навалило, і інше, і третє, і взагалі, просто руки опускаються! Учитель мовчки піднявся й поставив перед собою чотири казанки з водою. В один він кинув дерев'яну цурку, в іншій - морквину, у третій - яйце, у четвертий - розчавлені зерна кави. Через певний час він вийняв те, що кинув, з води. «Що змінилося?» - запитав Учитель. «Нічого...нічого» - відповів Учень. Учитель мовчки кивнув і поставив ці чотири казанки з водою на вогонь. Коли вода закипіла, він знову кинув в один дерев'яну цурку, в іншій - морквину, у третій - яйце, у четвертий - розчавлені зерна кава. Через певний час він вийняв деревинку, морку, яйце й налив у чашку ароматну каву. Учень, природно, знову нічого не зрозумів. «Що змінилося?» - знову запитав Учитель. «Те, що повинне було трапитися. Морквина і яйце зварилися, деревинка не змінилася, а зерна кави розчинилися в окропі», - відповів Учень.

«Це лише поверхневий погляд на речі», - відповів Учитель. «Подивися уважніше. Морквина розварилася у воді, із твердої стала м'якою і тепер легко руйнується. Навіть зовні вона стала виглядати по-іншому. Деревинка нітрохи не змінилася. Яйце, не змінившись зовні, усередині стало твердим, і йому вже стали не страшні удари, від яких раніше воно... випливало зі своєї шкарлупи. Кава офарбила воду, додала їй новий смак і аромат». «Вода - це наше життя. Вогонь - це зміни й несприятливі обставини. Морквина, дерево, яйце й кава - це типи людей. Вони все у важкі моменти життя міняються по-різному».

1. **Людина-Морква.** Таких більшість. Ці люди тільки у звичайному житті видадуться твердими. У моменти життєвих колотнеч вони стають м'якими й слизькими. Вони опускають руки, винуватять у всьому або інших, або «непереборні зовнішні обставини». Ледве «придавило» і... вони вже в паніці, психологічно роздавлені. Саме на них роблять свої ставки щасливі торговці, політики і... провісники.

2. **Людина-Древо.** Таких мало. Ці люди не міняються, залишаються самими собою в будь-яких життєвих ситуаціях. Вони, як правило, холоднокровні, внутрішньо спокійні й цільні. Такі люди показують усім, що й важкі життєві обставини - усього лише життя, і за чорною смугою завжди наступає біла.

3. **Людина- Яйце.** Це ті, кого життєві негоди загартовують, роблять міцніше! Таких людей дуже-дуже мало. Саме такі люди у звичайнім житті - ніхто, а в лихолітті вони раптом «твірдіють» і завзято долають «зовнішні обставини».

4. «А як же кава?» - викликнув Учень. «Про - це саме цікаве! Зерна кави під впливом несприятливих життєвих обставин розчиняються в навколоишньому середовищі, перетворюючи несмачну воду в смачний, ароматний і підбадьорливий напій!» - відповів Учитель, із задоволенням присьорбуючи ароматну каву із чашки. «Є особливі люди. Їх - одиниці. Вони не стільки міняються під впливом несприятливих обставин, скільки трансформують самі життєві обставини, перетворюючи їх у щось прекрасне, витягаючи користь із кожної несприятливої ситуації й змінюючи на кращу сторону життя всіх людей навколо». *А до якого типу людей Ви віднесете себе?*



РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИЧНО-ІНФОРМАЦІЙНИЙ

У житті досягає успіху той, хто користується кращою інформацією

Бенджамін Дізраелі

АКМЕОЛОГІЧНА МОДЕЛЬ СУЧАСНОГО ПЕДАГОГА

Сучасна акмеологія (від давньогрецького «акме» – вершина, розквіт, квітуча сила, зрілість) – це наука про досягнення вершин духовності, людяності в людині, про досконале оволодіння обраною професією. Вона вивчає феноменологію, закономірності й механізми розвитку людини на щаблях її зрілості (вищі форми самореалізації особистості), розглядає процеси професійного і особистісного розвитку у їхній єдності, а також шляхи професійної соціалізації на основі реалізації творчого потенціалу суб'єкта діяльності. Важливого значення сучасна акмеологія набуває в управлінській, педагогічній, психотерапевтичній діяльності, де поняття «зрілість» розглядається як еталонне поєднання властивостей.

Завдання акмеології – озброєння суб'єкта діяльності знаннями й технологіями, що забезпечують можливість його успішної самореалізації в різних сферах діяльності, зокрема у сфері обраної професії.

«**Акме**» – вершина професіоналізму – це стабільність високих результатів роботи, далі – надійність. Працювати професійно – означає не мати згрівів, грубих помилок, промахів і робити звичку саморозвитку, самовдосконалення, самоосвіти сі самоконтролю, бо це основні чинники досягнення стану «акме».

Акмеологічний підхід передбачає формування високої мотивації досягнень, прагнення до успіху, до творчості, до високих результатів у професійній діяльності, до відродження духовного світу людини, її духовного розвитку й духовної зрілості.

Професійна зрілість педагога, за В.Максимовою, – це готовність педагога до інноваційної професійно-педагогічної діяльності.

Структура професійної зрілості

1. Професійна компетентність як система знань і умінь педагога
2. Педагогічна майстерність як здатність до творчого, нестандартного вирішення професійних завдань
3. Педагогічна спрямованість професійної діяльності як система домінуючих мотивів роботи в установі, стійка мотивація педагогічної діяльності.

Компоненти акмеологічної моделі педагога (за Г.Даниловою)

1. Компетентність (психолого-педагогічні й соціальні знання; теоретико-практичні й методичні знання; педагогічні вміння; педагогічні здібності).
2. Особистісна орієнтація (самореалізація у контексті акмеологічної моделі «Я-концепція» в динаміці «Я-реальний» до «Я-перспективний» (ідеальний)).
3. Морально-духовна культура (моральна свідомість; моральна діяльність; моральні стосунки).

ПОНЯТТЯ ПРО КОМПЕТЕНТНІСТЬ

*Людина лише там чогось домагається,
де вона сама вірить в свої сили.*

Фейербах

Компетентність (competens з лат. – відповідний, здібний) – новоутворення суб'єкта діяльності, що формується в процесі професійної підготовки, представляє собою системний прояв знань, умінь, здібностей та особистісних якостей, що дозволяють успішно вирішувати функціональні задачі, які становлять сутність професійної діяльності.

Компетентність – знання, усвідомленість, авторитетність у будь-якій галузі, поінформованість, обізнаність, авторитетність.

Компетентність у змістовому значенні охоплює три аспекти: знання, вміння, навички.

Компетентність – це гармонічне співвідношення «хочу», «можу» і «треба».

Компетентна людина – має достатні знання в якійсь галузі, яка з чимось добре обізнана, тямуща; яка ґрунтуються на знанні, кваліфікована.

Компетентна людина – має певні повноваження, повноправний, повновладний.

Основні групи компетентностей

- соціальні
- полікультурні
- комунікативні
- інформаційні
- саморозвитку та самоосвіти
- продуктивної творчої діяльності.

Види компетентностей

1. Предметна компетентність (знання предмету, захоплення ним, уміння досягати навчальної цілі).
2. Психологічна компетентність (знання психології, уміння використовувати психологічні методи, уміння брати до уваги стан іншої людини, уміння стимулювати дитячу активність)
3. Педагогічна компетентність (здатність і бажання працювати з дітьми, уміння організовувати їхню діяльність).
4. Методична компетентність (пошук різноманітних форм навчання, володіння технікою самоаналізу, знання й уміння використання сучасних загальноосвітніх технологій).
5. Готовність до інновацій (участь у професійних конкурсах, використання інноваційних технологій і методик).
6. Загальнокультурна і емоційно-моральна компетентність (зашківленість результатами колективної роботи, педагогічна етика, активна життєва позиція).



- об'ективне оцінювання досягнутих результатів
- встановлення причинно-наслідкових удач та помилок
- визначити перспективи розвитку
- 3. Коли, на Ваш погляд, інновації дають позитивний результат? Не дають?
- 4. Чи можете Ви на даний час запропонувати педколективу певну інноваційну ідею для впровадження? Яку саме?
- 5. На Вашу думку, за яких умов запровадження інновацій в ДНЗ буде успішним?



РОЗДІЛ IV. РЕФЛЕКСИВНИЙ

Якщо ж зрозумієш, що виховувати інших ми можемо тільки через себе, то скасовується питання про виховання й залишається одне питання:

як треба самому жити
Лев Толстой

«Чи впізнаєте ви себе?»

- боїмося робити помилки в житті і через це не живемо, а існуємо;
- вважаємо, що неприємні почуття - це результат дій «зовнішніх сил», а не результат власного мислення;
- перебільшуємо зовнішні обставини і «применшуємо» свої власні можливості, здібності;
- досить часто «користуємося» негативними емоціями і ... часто хворіємо;
- часто сприймаємо негативну інформацію для зупинки наших дій, замість проведення тільки їх корекції;
- часто «робимо з мухи слона» і жахаємося його;
- не слідкуємо за своїми думками, забуваємо, що всі вони впливають на наше здоров'я, настрій, зрештою, створюють нас;
- не слідкуємо за своїми словами, а вони посилюють вплив думок. І, якщо останні несуть «негативну енергію», то руйнують нас і руйнують людей, які нас оточують;
- рідко посміхаємося, забуваючи про позитивний вплив посмішки для себе і для тих, хто нас оточує;
- плануючи справу, часто зосереджуємося на поразці, забуваючи, що жодна важлива справа не виконувалась людьми без віри в успіх;
- багато часу приділяємо думкам про минуле та майбутнє, а не живемо «сьогоднішнім днем»;
- страждаємо часто не стільки від того, що відбувається, скільки від того, як ми оцінюємо те, що відбувається;
- часто звинувачуємо своїх близьких, навколошній світ у своїх поразках, забуваючи, що майже на 100% вони - результат власних дій та думок, які, звичайно, можна змінити;
- часто очікуємо якихось виняткових сприятливих випадків замість того, щоб користуватися тими, які є. Ці випадки виявляються дуже сприятливими, якщо ми розумно діємо.

Анкета-саморефлексія педагога

«З'ясовуємо рівень власної професійної компетентності»

1. Як з'ясувати мою компетентність у рішенні конкретного професійного завдання?
2. Що робити, якщо з'ясована моя професійна некомпетентність? Які засоби її розвитку існують? Чи повинні вони мати вигляд певної програми, плану? Який вигляд буде мати ця програма або план, яку структуру?
3. До кого можна звернутися за допомогою щодо розвитку моєї професійної компетентності? Як себе поводити, якщо мое прохання не має відгуку у того, до кого я звернулася?
4. У яких професійних спільнотах педагогів я можу розвинути свою професійну компетентність? Як їх знайти? Яку можу взяти участь у їхній діяльності, чим перейматися?
5. Де і як я можу показати (презентувати) мої досягнення в розвитку своєї компетентності?

Анкета для вихователів-методистів «Готовність до інновацій»

1. На Вашу думку, вирішальним фактором впровадження інновацій в практику роботи ДНЗ є:
 - позиція керівника установи
 - імідж закладу
 - директива «зверху»
 - матеріально-технічне оснащення
 - мікроклімат в педколективі
 - високий рівень професіоналізму педагогічного колективу
 - наявність авторських програм та проектів, створених педагогами ДНЗ
 - здатність і бажання співпрацювати з науковцями
 - позитивне відношення до нововведень
 - готовність дітей і батьків до сприйняття нового
2. Розставте за порядком етапи розвитку інновацій. Які із перерахованих етапів, на Вашу думку, найважчі? Чому? Найлегчі? Чому?
 - формування мотивації педагогів
 - розробка проекту інноваційної ідеї
 - створення банку сучасних інновацій
 - зародження ідеї впровадження певної інновації
 - визначення відношення педагогів до інновацій
 - прийняття інноваційної ідеї колективом
 - оцінка особистісно-індивідуальної мотивації кожного педагога
 - створення нових професійних об'єднань педагогів (кафедри, майстер-класи, студії тощо)
 - визначення рівня тривожності та самооцінки педагогів
 - роз'яснювальна робота щодо усвідомлення та осмислення кожним педагогом свого місця в інноваційному процесі
 - процес реалізації інновації
 - створення аналітичних програм з апробування нових ідей та підходів

ПОНЯТТЯ ПРО КОМПЕТЕНЦІЮ

Свої здібності людина може віднати лише, намагаючись реалізувати їх

Сенека Молодший

Поняття **компетенція** сприймається як похідне, вужче від поняття **компетентність**. Це соціально закріплений освітній результат.

Компетенція - об'єктивна категорія, суспільно визнаний рівень знань, умінь, навичок, ставлень тощо у певній сфері діяльності людини.

Складовими предметної компетенції є знання, вміння, ставлення та навички. Отже, компетенції можуть бути виведені як реальні вимоги до засвоєння людиною сукупності знань, способів діяльності, на основі яких формуються певні вміння й навички, досвід ставлень з певної галузі знань, що вкрай породжують якості особистості, спроможності успішно діяти в суспільстві.

Компетенції – опредмечені в діяльності компетентності працівника; коло питань, в яких хто-небудь добре обізнаний, коло чиїх-небудь повноважень, прав. **Компетенція** – добра обізнаність з чим-небудь.

Компетенція – коло повноважень якої-небудь організації, установи чи особи.

Компетенція – це загальна здібність, що ґрунтується на знаннях, досвіді, цінностях, схильностях, які надбані завдяки навчанню.

Компетенція – коло питань, у яких хто-небудь достатньо обізнаний або в яких ця особа має певні повноваження, знання, досвід, здатність виконувати будь-яке завдання або робити що-небудь.

Компетенція – це те, що породжує вміння, дії.

Компетенція – можливість запроваджування зв'язків між знаннями та ситуацією або, в більш широкому значенні, як здатність віднайти процедуру (знання та дію), що підходить до проблеми.

Компетенція може формуватися, розвиватися, збагачуватися, розширюватися або зміцнюватися, тільки ґрунтуючись на початковому рівні.

Класифікація компетенцій

- професійні (загальнопрофесійні та спеціалізовано-професійні);
- інструментальні;
- соціально-особистісні;
- загальнонаукові.

Професійні компетенції (за А.Марковою)

- здатність ставити і вирішувати педагогічні задачі;
- вплив на тих, хто навчається;
- здійснення педагогічного самоаналізу;
- виконання постановки задач спілкування, застосування прийомів, що сприяють тому чи іншому рівню взаємодії, спілкування з тими, хто навчається;
- оцінювання рівня навченості та научуваності тих, хто навчається;
- здійснення індивідуального та диференційного підходу до тих, хто навчається, креслення перспективи їх індивідуального розвитку;
- оцінювання стану вихованості, проникнення у внутрішній світ особистості.

ПРОФЕСІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ПЕДАГОГА

Серйозне прагнення до будь-якої мети – вже половина успіху в її досягненні

Вільгельм Гумбольдт

Міжнародною Організацією економічного співробітництва та розвитку професійна компетентність трактується як здатність успішно відповідати вимогам або виконувати завдання (діяльність), що складається з когнітивних та некогнітивних компонентів.

Професійна компетентність – готовність та здатність спеціаліста приймати ефективні рішення при здійсненні професійної діяльності.

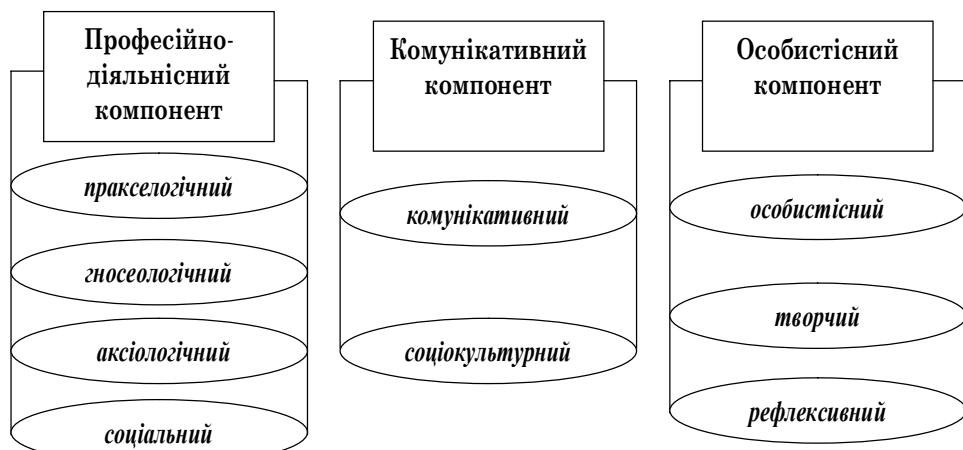
Професійна компетентність характеризується сукупністю інтегрованих знань, умінь і досвіду, а також особистісних якостей, що дозволяють людині ефективно проектувати та здійснювати професійну діяльність у взаємодії з оточуючим світом.

Професійна компетентність педагога – інтегральна характеристика, яка визначає здатність вирішувати проблеми і типові професійні завдання, що виникають у реальних ситуаціях педагогічної дійсності, з використанням знань, професійного та життєвого досвіду, цінностей та схильностей.

Професійна компетентність педагога – це:

- властивості особистості, що виявляються в здатності до педагогічної діяльності;
- єдність теоретичної й практичної готовності педагога до професійної діяльності;
- здатність результативно діяти, ефективно розв'язувати стандартні та проблемні ситуації, що виникають у професійній діяльності.

Структура професійної компетентності педагога



РОЗДІЛ III. ДІАГНОСТИЧНИЙ

Єдина можливість примусити людину зробити що-небудь – це зробити так, щоб вона сама захотіла зробити це
Дейл Карнегі

**Анкета-саморефлексія методиста
«Рівень андрагогічної компетентності»**

1. Що змінила у мені особисто нова посада?
2. Чи розумію я, що педагоги, з якими я спілкуватимуся, самодостатні та критичні люди зі своїми поглядами та цінностями?
3. Чи зможу я зрозуміти реальні потреби, запити, з якими педагоги звертатимуться до методичної служби?
4. Яким чином краще вибудувати спілкування з окремими педагогами та групою?
5. В чому я можу бути цікавою та корисною педагогам міста, району?
6. В чому мій ресурс, сильні сторони?
7. Чи зможу я бути організатором великих колективних справ?
8. Чи зможу я критично відноситися до себе, займаючи посаду методиста?
9. Чи можу я бути гнучкою у тій мірі, яка необхідна в роботі з професіоналами?
10. Чи достатньо я толерантна, тактовна, щоб уважно відноситися до різноманітних думок і оцінок педагогів, з якими буду спілкуватися та взаємодіяти?
11. Чи зможу я бути достатньо сучасною в розгляданні проблем освіти, мати широкий горизонт бачення ситуацій?
12. Чи вистачить мені професіоналізму та здорового глузду у виборі оптимальних варіантів у коректуванні власних дій?

Анкета-саморефлексія методиста

«Використання певних методів або технологій у процесі навчання педагогів»

1. Чи будуть учасники мати можливість самостійного пошуку рішення?
2. Наскільки процеси навчання наближені до реальної життєвої ситуації, поведінки людини, де вона сама приймає рішення та емоційно переживає результат?
3. Чи буде у учасників можливість спілкування з іншими учасниками?
4. Які можуть виникнути відносини у процесі навчання?
5. Що здійснити, щоб відносини були пов’язані з позитивними емоціями?
6. Чи буде у процесі навчання підтримуватися почуття власної гідності, самоповаги, опора на досягнення, життєвий та професійний досвід тощо?

заважає їм у саморозвитку. Всі завдання майстра та його дії спрямовані на те, щоб «оживити» уяву учасників, створити таку атмосферу, щоб вони виявили себе як творці.

Ця особистісно-процесуальна ефективна інфраструктура авторської технології дуже складно фіксується на папері, але вона передається шляхом прикладу, відтворюваності через:

- мову і голос (тон, сила, виразність, дикція, інтонація, техніка мовлення);
- міміку та жести, управління емоціями, відтворення емоційного стану на обличчі; пантоміміку (постава, вміння стояти, сидіти, спостерігати за поведінкою учасників);
- мистецтво спілкування: психологічна вибірковість, здатність до педагогічної уважності;
- педагогічну імпровізацію: вміння працювати за планом «у голові», а не на папері, залучати власний досвід, керувати незапланованими ситуаціями;
- психологічну пильність, уміння вирахувати в групі геніїв та підтримати тих, хто не встигає;
- комунікативну культуру, вміння вести діалог, дискусію;
- відчутия часу.

Критерії якості підготовки та проведення майстер-класу

1. **Презентативність.** Подання інноваційної ідеї, рівень її представлення, культура презентації ідеї, популярність ідеї у педагогіці, методиці та практиці освіти.

2. **Ексклюзивність.** Яскраво виражена індивідуальність; вибір, повнота й оригінальність використання інноваційних ідей.

3. **Прогресивність.** Актуальність і науковість змісту та прийомів навчання, наявність нових ідей, які виходять за межі стандарту і відповідають тенденціям сучасної освіти та методики навчання предмета; здатність не тільки до методичного, а й наукового узагальнення досвіду.

4. **Мотивованість.** Наявність прийомів і умов мотивації, долучення кожного до активної творчої діяльності зі створення нового продукту педагогічної діяльності на занятті.

5. **Оптимальність.** Достатність засобів, що використовуються на занятті, їх поєднання, зв'язок з метою та результатом (проміжним та кінцевим).

6. **Ефективність.** Результативність для кожного учасника майстер-класу (який ефект розвитку; що це дає конкретно учасникам). Уміння адекватно проаналізувати результати своєї діяльності.

7. **Технологічність.** Чіткий алгоритм заняття, наявність оригінальних прийомів актуалізації, проблематизації, пошуку та відкриття, самоаналізу та самокорекції.

8. **Артистизм.** Піднесений стиль, педагогічна харизма, здатність до імпровізації, дія на аудиторію, ступінь готовності до поширення та популяризації свого досвіду.

9. **Загальна культура.** Ерудованість, нестандартність мислення, стилю спілкування, культура інтерпретації свого досвіду.

Компоненти профкомпетентності (за А.Марковою)

Спеціальний – володіння власне професійною діяльністю на досить високому рівні, здатність проектувати свій подальший професійний розвиток.

Соціальний – володіння спільною (груповою, кооперативною) професійною діяльністю, співробітництвом, а також прийнятими в даній професії прийомами професійного спілкування, соціальна відповідальність за результати своєї професійної праці.

Особистісний – володіння прийомами особистісного самовираження та саморозвитку засобами протистояння професійним деформаціям особистості.

Індивідуальний – володіння прийомами самореалізації і розвитку індивідуальності у межах професії, готовність до професійного зростання, вміння раціонально організовувати свою працю без перевантажень.

Ознаки компетентного педагога (за М.Холодною)

- різноманітність (сукупність різних знань про різне)
- гнучкість (як зміст окремих елементів знань, так і зв'язки між ними, швидко міняються під впливом тих або інших об'єктивних факторів, навіть тоді, коли знання перетворюється на незнання)
- швидкість актуалізації на даний момент і в потрібній ситуації (оперативність і легко доступність знання)
- можливість застосування у широкому спектрі ситуацій (в даному випадку здатність до переносу знання в нову ситуацію)
- виділення ключових моментів (у різноманітті знань відносно певної предметної сфери окремі факти, положення, визначення усвідомлюються як найголовніші, вирішальні для її розуміння)
- категоріальний характер (визначальна роль того типу знань, що представлено у вигляді загальних принципів, загальних підходів та загальних ідей)
- володіння не тільки декларативним знанням (знання про те, «що»), але і процедурним знанням (знання про те, «як»)
- наявність знання про власне знання.

Педагогічні умови формування професійної компетентності

- створення компетентнісної моделі фахівця й визначення на її базі цілей і завдань навчання
- використання методів навчання, що моделюють зміст діяльності фахівця: навчання у дискусії, рольові та імітаційні ігри тощо
- проектування освітньої діяльності педагогів як поетапної дослідницької роботи, спрямованої на розв'язання проблемних ситуацій в умовах групового діалогічного спілкування за участю андрагога
- моделювання та вирішення певних педагогічних ситуацій та завдань
- забезпечення самостійного розвитку та пошуку педагога
- набуття досвіду емоційно-ціннісного ставлення до своєї професії, вихованців, колег, суспільства
- здійснення рефлексії.

ПРОФЕСІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ МЕТОДИСТА

Ми відповіальні не тільки за те,
що робимо, а й за те, чого не робимо
Мольєр

З метою підвищення ефективності професійної підготовки методистів необхідно окреслити модель професійної компетентності методиста, який може працювати в дошкільному навчальному закладі, що здійснює інноваційну діяльність або працює за інноваційною (експериментальною) програмою. Ця модель, як узагальнений образ професіонала найвищої кваліфікації, буде зразком для порівняння з дійсним рівнем професійної компетенції конкретних методистів за їхніми професійними потребами та реальною необхідністю.

Створюючи модель професійної компетентності методиста дошкільного навчального закладу, ми виокремили *три групи показників діяльності*:

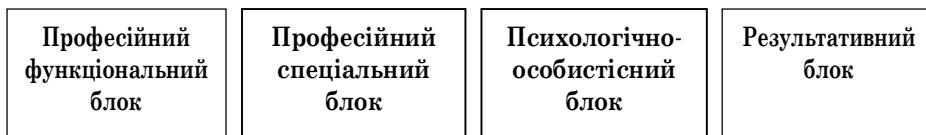
- професійно-діяльнісні
- психологічно-особистісні
- результативні.

Професійно-діяльнісні показники визначаються двома блоками знань і вмінь методиста:

- функціональними
- спеціальними.

Психологічно-особистісні показники визначають систему морально-ціннісних орієнтацій, стиль діяльності методиста.

Модель професійної компетентності методиста



Визначимо основні знання та вміння, що складають змістову сторону усіх чотирьох блоків.

Професійний функціональний блок.

Знання:

- політики держави в галузі дошкільної освіти;
- напрямів діяльності методичної служби з реалізації безперервної освіти;
- особливостей змісту підвищення кваліфікації вихователів;
- змісту та форм роботи з розвитку творчого потенціалу кожного педагога;
- основних ідей та технологій перспективного педагогічного досвіду з різних напрямів роботи;
- технологій визначення та узагальнення перспективного педагогічного досвіду;
- технологій визначення рівня професійної компетентності педагогів;
- наукової організації праці методиста та вихователя.

гогічної проблеми, але в межах кожного завдання учасники нічим не обмежені: їм необхідно вибрати шлях дослідження, засоби досягнення мети, темп, роботи.

Мета майстер-класу — створити умови для професійного самовдосконалення педагога, коли формується досвід підготовки до проектування адаптивного освітнього середовища, набувається індивідуальний стиль творчої педагогічної діяльності у процесі дослідницько-експериментальної роботи.

У формі майстер-класу можна продемонструвати:

- програму, навчально-тематичний комплекс;
- окремі форми роботи, які використовує у своїй діяльності педагог;
- методи роботи;
- інноваційні моменти діяльності.

Структура майстер-класу

1. Презентація педагогічного досвіду педагога-майстра
 - Обґрунтування основних ідей педагогічної технології, застосованої педагогом.
 - Характеристика творчої лабораторії педагога-майстра: опис досягнень у роботі, джерел, з яких педагог почерпнув свої напрацювання, досвід.
 - Визначення проблем і перспектив у роботі педагога-майстра.
 - Опис системи занять у режимі ефективної педагогічної технології, поданої педагогом.
2. Представлення заняття, системи заняття
 - Розповідь педагога про проект заняття.
 - Визначення основних прийомів і методів роботи, які будуть демонструватись.
 - Коротка характеристика результативності технології, що розробляється та використовується.
 - Питання до педагога з приводу наведеного проекту.
3. Заняття або імітаційна гра зі слухачами з демонстрацією прийомів ефективної роботи з вихованцями.
4. Моделювання
 - Самостійна робота слухачів з розробки власної моделі заняття у режимі демонстрованої педагогічної технології. Майстер при цьому виконує роль консультанта, організовує самостійну діяльність слухачів та керує нею.
 - Обговорення авторських моделей заняття зі слухачами.
5. Рефлексія
 - Дискусія за результатами спільної діяльності майстра і учасників.
 - Підсумкове слово педагога-майстра, відповідь на всі зауваження та пропозиції.

Проведення майстер-класу — це показник зрілості педагога, демонстрація високого рівня його професійної майстерності.

Позиція майстра

Проводячи майстер-клас, майстер ніколи не прагне просто передати знання. Він намагається залучити учасників до процесу, активізувати їх, розкрити в них те, що не завжди відоме ім самим, зрозуміти та усунути те, що

допомогою всіх учасників заняття;

- плюралізм думок та висловлювань.

Головні особливості майстер-класу:

- новий підхід до філософії навчання, що руйнує усталені стереотипи;
- метод самостійної роботи в малих групах, що дає змогу обмінюватися думками;
- створення умов для долучення всіх учасників до активної діяльності;
- постановка проблемної задачі та розв'язання її через програвання різних ситуацій;
- прийоми, що розкривають творчий потенціал як майстра, так і учасників майстер-класу;
- форми, методи, технології роботи слід пропонувати, а не накидати учасникам;
- процес пізнання набагато важливіший, цінніший, ніж саме пізнання;
- форма взаємодії — співпраця, співтворчість, спільний пошук.

В сучасних умовах **педагог-майстер** — це педагог, який має дослідницькі навички та вміння, знає особливості експериментальної роботи, вміє аналізувати інноваційні педагогічні технології, добирати інформацію за змістом та застосовувати її на практиці, вміє прогнозувати результати своєї діяльності, розробляти методичні рекомендації.

У **майстерності** педагога вирізняють чотири відносно самостійні елементи:

- майстерність організатора колективної та індивідуальної діяльності;
- майстерність переконувати;
- майстерність передавання знань та формування досвіду діяльності;
- майстерність володіння педагогічною технікою.

Майстер-клас — це разова форма роботи, яка об'єднує невеликі групи педагогів. Майстер представляє власну систему роботи, що передбачає:

- комплекс методичних прийомів, педагогічних дій, які притаманні саме цьому педагогу;
- оригінальні дії педагога, пов'язані між собою, що забезпечують ефективне вирішення навчально-виховних завдань.

Майстер-клас як форма навчання дає змогу створити три типи умов, за яких:

- забезпечується формування мотивації і пізнавальної потреби у конкретній діяльності;
- стимулюється пізнавальний інтерес, відпрацьовуються умови планування, самоорганізації та самоконтролю педагогічної діяльності;
- впроваджується індивідуальний підхід до кожного учасника майстер-класу, відстежуються позитивні результати навчально-пізнавальної діяльності кожного педагога.

Майстер-клас як педагогічна технологія трансляції педагогічного досвіду має демонструвати конкретний методичний прийом або метод, методику викладання, технологію навчання та виховання. Він повинен складатись із завдань, які спрямовують діяльність учасників на розв'язання поставленої педа-

Уміння:

- навчати дорослих;
- вести педагогічні дослідження;
- планувати методичну роботу з вихователями;
- вивчати рівень професійної компетентності педагогів;
- вивчати та визначати стан викладання окремих методик;
- визначати рівень знань та вмінь дітей;
- аналізувати заняття та режимні процеси;
- знайомити педагогів із перспективним педагогічним досвідом;
- знайомити вихователів з інноваційними технологіями навчання;
- володіти технологією проведення різних форм методичної роботи з педагогами;
- навчати вихователів особистісно-зорієнтованій творчій педагогічній діяльності;
- готувати до видання інформаційні методичні матеріали;
- проводити заняття та режимні процеси.

Професійний спеціальний блок.

Знання:

- основних положень Закону «Про дошкільну освіту»;
- «Базового компонента дошкільної освіти в Україні»;
- змісту чинних програм;
- форм і методів навчання дітей дошкільного віку;
- особливостей сучасного заняття; критеріїв ефективності заняття;
- типів і видів заняття, їхньої структури;
- вимог до сучасного заняття.

Уміння:

- володіти змістом програм, за якими працює ДНЗ;
- планувати результати навчання;
- вивчати стан викладання методик;
- визначати рівень знань і вмінь дітей дошкільного віку;
- аналізувати заняття та режимні процеси;
- вести науково-методичну роботу.

Психологічно-особистісний блок.

Знання:

- психологічних особливостей освіти дорослих;
- психолого-педагогічних засад освіти дітей дошкільного віку;
- психологічних якостей, необхідних для виконання методичної роботи;
- психології управління колективом дорослих.

Уміння:

- утверджувати особистісно-зорієнтовану творчу педагогічну діяльність;
- утверджувати престиж педагогічної та, зокрема, методичної роботи;
- проявляти педагогічні здібності;
- керувати своїм емоційним станом;
- підтримувати власний авторитет серед педагогів;
- формувати свій характер.

Результативний блок моделі професійної компетентності методиста

визначається позитивною динамікою професійної компетентності педагогів, яка, у свою чергу, відбувається в підвищенні ефективності педагогічної праці, у зростанні майстерності, творчості тощо.

Основу всіх блоків моделі професійної компетентності методиста становлять загальнопедагогічні знання:

- філософські, як методологічна основа навчання дітей дошкільного віку;
- основ педагогіки та психології;
- видів діяльності педагога: навчальної, виховної, організаційної, самоосвітньої тощо;
- технології педагогічної праці;
- методики педагогічного спілкування;
- технології самоосвіти;
- культурологічні, історії України;
- основ соціальної педагогіки тощо.

До загальнопедагогічних умінь ми відносимо:

- гностичні: набувати та поновлювати знання; визначати та аналізувати фактори, що впливають на освітній процес;
- конструктивні: моделювати педагогічний процес; опрацьовувати навчальний матеріал;
- організаторські: організовувати методичну роботу з педагогами; сприяти організації їхньої самоосвіти; організовувати роботу семінарів, шкіл перспективного досвіду, творчих груп, педагогічних читань тощо; організовувати заходи з проблем формування національної свідомості діорослих, патріотичного виховання тощо;
- комунікативні: встановлювати доброзичливі відносини з колегами, керівництвом; аргументовано відстоювати високі духовні цінності; володіти засобами спілкування;
- дидактичні: навчати дітей та педагогів; утврежувати потяг вихователів до підвищення кваліфікації; розвивати творчість педагогів у процесі методичної роботи;
- дослідницькі: трансформувати практичні завдання в наукову проблему; проводити педагогічну інноваційну діяльність; аналізувати результати досліджень, робити висновки; досліджувати зміст, форми та методи підвищення кваліфікації педагогів;
- експресивні: спілкуватися через жест, тон, міміку; володіти педагогічною майстерністю; правильною артикуляцією, дикцією; усною мовою;
- емоційно-вольові: бути ініціативним, послідовним, цілеспрямованим, організованим, витриманим тощо.

Якісні зміни будь-яких із визначених знань і вмінь суттєво впливають на рівень професійної компетентності методиста.

Порівняння рівня професійної компетентності методиста дошкільного навчального закладу, визначеного моделлю, із реальним рівнем професійної компетентності конкретного методиста дасть можливість цілеспрямовано впливати на підвищення рівня його професійної компетентності, визначати професійні можливості педагога, який буде здійснювати реалізацію інноваційної діяльності.

МАЙСТЕР-КЛАС ЯК ФОРМА НАВЧАННЯ ПЕДАГОТИВ

Педагогічна ідея – це повітря, в якому розправляє крила педагогічна творчість

В. Сухомлинський

Майстер-клас — одна з форм ефективного професійного навчання педагогів. Так, наприклад, М. Поташник характеризує майстер-клас як яскраво виражену форму навчання у майстра. Тобто майстер передає слухачам досвід, майстерність, безпосередньо — мистецтво навчання, частіше за все — шляхом прямого та коментованого показу прийомів роботи.

Майстер (за тлумачним словником С. Ожегова):

- кваліфікований робітник у будь-якій виробничій сфері;
- керівник будь-якого виробничого підрозділу в окремій спеціальній галузі;
- людина, яка вміє добре, вправно щось робити;
- фахівець, який посяг високого мистецтва у своїй справі.

Різні педагоги в різний час по-різному намагалися дати означення педагогічній майстерності. О. Дистерверг, наприклад, вважав, то педагог — майстер, і тільки він має «...розвинуті пізнавальні здібності, ідеальні знання навчального матеріалу, як з боку змісту, так і форми, як його сутності, так і методу викладання». А. Макаренко зазначав, що суть педагогічної майстерності виявляється в знаннях і вміннях.

Компоненти «педагогічної майстерності»:

- психологічна та етико-педагогічна ерудиція;
- професійні здібності;
- педагогічна техніка;
- певні риси особистості, необхідні для провадження професійної фахової діяльності.

Майстер-клас — це відкрита педагогічна система, яка дає змогу демонструвати нові можливості педагогіки розвитку та свободи, виявляє способи подолання консерватизму та рутини.

Майстер-клас — це особливий жанр узагальнення та поширення педагогічного досвіду, який являє собою фундаментально розроблений оригінальний метод або авторську методику, яка ґрунтуються на своїх принципах та має певну структуру. З цієї точки зору майстер-клас відрізняється від інших форм трансляції досвіду тим, що у процесі його проведення відбувається безпосереднє обговорення запропонованого методичного продукту та пошук творчого вирішення педагогічної проблеми як з боку учасників майстер-класу, так і з боку майстра.

Вказана форма методичної роботи є ефективним прийомом передавання досвіду навчання і виховання, оскільки основним елементом є демонстрація оригінальних методів засвоєння певного змісту за умови активної ролі всіх учасників заняття.

Отже, **майстер-клас** - це форма заняття, в якій сконцентровано такі характеристики:

- виклик традиційній педагогіці;
- особистість педагога з новим мисленням;
- не повідомлення нових знань, а спосіб їх самостійного набуття за

Коучинг - не терапія. Консультант (коуч) не працює з «проблемами», не звертається до минулого і не з'ясовує причин людської поведінки. Замість цього консультант допомагає їм просуватися вперед, встановлювати свої особисті та професійні цілі, які забезпечать їм таке життя, про яку вони мріють.

Коучинг направляє нашу свідомість на сьогодення і майбутнє.

Коучинг не фокусується на минулому або впливі подій з минулого на сьогодення. **Коучинг** використовує інформацію з минулого людини для прояснення положення в сьогоденні. Аналіз минулого не впливає на рух вперед.

Однією з **ефективних моделей коучингу** є навчальний цикл Д. Колба, що був основою моделі експериментального навчання, запропонованого у 1984 році. Навчання у цьому циклі складається з чотирьох стадій. Перша стадія сконцентрована на безпосередньому навчанні, що є основою для другої стадії – спостереження й рефлексія відносно того, що відбулося й узагальнення досвіду. Ця рефлексія асимілюється у короткі концепти – загальні принципи, що з'являються для управління (регулювання) того, що відбулося й що можна використати для того, щоб прогнозувати те, що може відбутися у майбутньому. Четверта й остання стадія – це планування нових дій, перевірка гіпотез та входження у новий цикл знову (циклічність відбувається з поповненням знаннями й досвідом).

Навчальний цикл за Д. Колбом

1. Досвід. 2. Рефлексія. 3. Концептуалізація. 4. Планування та тестування.

Основні методи коучингу

- Формат відкритих та закритих запитань-відповідей (за методом діалогів Сократа);
- Формат «Як би?»;
- Формат зворотного зв'язку;
- «Рамка проблем», «Рамка результату»;
- «Коуч-план» (сильні сторони та область розвитку);
- «Карта світу»;
- Коучингове слухання;
- Колесо коучингу «Баланс життя»

Технологія проведення коучингових процедур ґрунтуються на трьох китах коучингу – переконаннях, цінностях і цілях.

Три ключових моменти коучингу

1. Усвідомлення. 2. Довіра. 3. Відповідальність.

Етапи проведення коучингу

Підготовчий етап. Інтерактивні ігри, що сприяють налагодженню стосунків у групах.

Eтап 1. Основне запитання «Що ви хочете?» (створити ясне бачення цілей, формулювати ефективні цілі; вибудовувати довіру одне до одного).

Eтап 2. Як можна досягнути мети? (розкрити внутрішні глибинні знання)

Eтап 3. Чому це так важливо? (визначити глибинну мотивацію).

Eтап 4. Як ви зрозумієте, що досягли мети? (формувати вміння підводити підсумки).

Рефлексивний етап. Інтерактивні ігри (експрес-діагностика).

АНДРАГОГІЧНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ МЕТОДИСТА

*Спочатку вчитися, а потім учити інших
Латинський вислів*

Андрагогіка (від грец. aner, andros – доросла людина, зрілий чоловік – + ago – ведучий) – наука про навчання дорослих, яка обґруntовує діяльність тих, хто навчається. І тих, хто навчає, щодо організації навчання.

Андрагогіка (за С.Гончаренко) – педагогіка дорослих, одна з педагогічних наук, яка займається дослідженням проблем освіти, самоосвіти і виховання дорослих, і її завданням є опрацювання змісту, організаційних форм, методів і засобів дорослих.

Андрагог – спеціаліст, професіонал, який виступає як соціальний посередник у різноманітних формах взаємодії з дорослими, сприяє набуттю ними нових знань та актуалізує діяльність дорослої людини в освітньому плані – для досягнення соціально важливих цілей.

Андрагогічна компетентність методиста – інтегральна характеристика, що визначає здатність вирішувати професійні проблеми та завдання, які виникають в реальних ситуаціях взаємодії з педагогами освітніх закладів, з використанням знань, професійного та життєвого досвіду, цінностей та нахилів.

Вихідні засади андрагогіки:

- тому, хто навчається, належить провідна роль у процесі свого навчання;
- доросла людина, яка навчається, прагне до самореалізації, до самостійності, до самоврядування й усвідомлює себе такою;
- доросла людина, яка навчається, володіє життєвим (побутовим, соціальним, професійним) досвідом; може використовувати його як важливе джерело навчання як для самої себе, так і своїх колег
- доросла людина, яка навчається, розраховує на швидке використання отриманих під час навчання вмінь, навичок, знань та якостей;
- процес навчання дорослої людини організовано у вигляді спільної діяльності того, хто навчається, і того, хто вчить, на всіх його етапах – планування, реалізації, оцінювання і в певній мірі корекції.

Структура андрагогічної компетентності методиста

- комунікативна компетенція – уміння розуміти, приймати і коректувати цінності та цілі партнерів професійного спілкування, визначати явні та внутрішні джерела протиріч, проблем, конфліктів у ситуаціях спілкування, використовуючи уміння передавання інформації, прискорення прийняття рішень тощо;
- здатність до самоуправління – уміння ставити та реалізовувати життєві цілі, організаційно-управлінський потенціал, здатність ефективно використовувати власні ресурси і ресурси інших, рефлексивні вміння тощо;
- здатність до ефективної поведінки – уміння проектувати власну професійну кар’єру, адаптуватися та розвиватися на робочому місці, створювати умови для розвитку кар’єри інших педагогів;
- інтерпретативна здатність – уміння бачити власну діяльність і проблеми освіти у широкому соціальному контексті тощо.



РОЗДІЛ II. ПРАКТИЧНИЙ

Шлях самостійної практики – це єдиний шлях навчання

Вільямс Кілпатрік

ПОРТФОЛІО ЯК ІНДИВІДУАЛЬНА ТРАСКПОРЯ ПРОФЕСІЙНОГО ЗРОСТАННЯ ПЕДАГОГА ДОШКОЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

Модернізація освіти змушує по-новому поглянути не тільки на форми оцінювання життєвих компетенцій вихованців, а й шукати ефективні форми оцінювання педагогічної і науково-методичної діяльності педагога. Однією з таких форм може стати Портфоліо педагога, популярне в різних системах освіти.

Портфоліо в перекладі з англійської – «папка, справа, посада»; з італійської – «папка з документами», «папка спеціаліста»; з французької – «викладати», «формулювати», «нести», а також «аркуш», «сторінка» або «досьє», «зібрання досягнень».

Портфоліо – це:

- візитна картка, тобто сукупність відомостей про людину, організацію, досьє, тобто сукупність документів, зразків робіт, фотографій, що дають уявлення про спеціаліста;
- спектр документів, які формують уявлення про специфіку підходу і ступінь ефективності професійної роботи педагога;
- візитка педагога, що містить певні анкетні дані, інформацію про підвищення кваліфікації, досягнення, педагогічні технології і методи, що їх використовує педагог, творчі роботи й методичні матеріали, відгуки про його роботу і публікації;
- індивідуальна папка, у якій зафіковані особисті професійні досягнення педагога в освітній діяльності, результати навчання, виховання і розвитку вихованців, внесок педагога в розвиток системи освіти;
- спосіб фіксування й накопичення матеріалів, що демонструють рівень професіоналізму педагога, його вміння вирішувати завдання своєї професійної діяльності, показує рівень підготовленості педагога і рівень його активності в класних і позакласних видах діяльності.

Робота над **Портфоліо** розвиває дослідницьку культуру педагога, удосконалюючи особистісну, соціальну й професійну компетентність – уміння самостійно здобувати, аналізувати й ефективно використовувати інформацію, уміння раціонально працювати у світі, що постійно змінюється. Орієнтуючись на самооцінку і рефлексію, **Портфоліо** педагога може стати мотиваційною основою діяльності педагога і сприяти його особистісному розвитку, стимулюючи до самоосвіти й удосконалення професійної підготовки. В ідеї **Портфоліо**, як у сучасній формі представлення професіоналізму педагога, як найкраще реалізується гасло сучасного життя «Освіта впродовж життя».

Залежно від мети створення виділяють такі види **Портфоліо**:

1. «Папка досягнень», що спрямована на підвищення власної значимості

КОУЧИНГ – ТЕХНОЛОГІЯ ПОЗИТИВНИХ ЗМІН

Складність полягає не у сприйнятті нових ідей,
а у відмові від старих стереотипів

Джон М.Кейнс

Задля створення умов розвитку людини й подальшого її саморозвитку необхідно знайти механізм, який би спрямовував діяльність особистості й підтримував у проведенні змін. На наш погляд, саме коучинг є такою технологією, що займається змінами й трансформаціями людських здібностей, вдосконаленням, зміною поведінки людей, які важко адаптуються до виникнення нових, адаптивних і успішних дій.

Коучинг – це перегляд себе, створення нової історії, нових характеристик. Він дає змогу показати людині, що її внутрішнє становище може змінюватися при необхідності. Міжнародна Федерація Коучинга (ICF) дає таке визначення процесу коучинга:

«**Коучинг** – це безперервне співробітництво, яке допомагає клієнтам досягати реальних результатів у своєму особистому і професійному житті. За допомогою процесу коучинга клієнти поглиблюють свої знання, підвищують свій ККД і покращують якість життя».

Коучинг фокусує увагу на те, де людина хоче опинитися, в якій точці вона перебуває в даний момент і що вона готова зробити, щоб потрапити туди, де хоче бути завтра.

Коучинг – це вид консультування і спосіб, який допомагає клієнтові чітко визначити свої цілі і завдання, концентруватися на їх досягненні і отримувати більші результати, за найкоротший термін, з максимальною віддачею, з меншими зусиллями.

Коучинг – це метод усвідомленого управління власним життям, який допомагає знайти баланс у своєму житті, жити і діяти ефективніше.

Коучинг - це можливість для того, щоб людина досягла своїх цілей, самостійно вирішуючи проблеми, що стоять перед нею, домагаючись при цьому найбільшою реалізації своїх здібностей і можливостей. Це система взаємодії з консультантом, з самим собою, з навколошнім світом.

Термін «coaching» був введений в бізнес-термінологію на початку дев'яностох років Джоном Уітмором, англійським бізнесменом і консультантом, і зараз вживається у колах західного бізнесу так часто, як «прибуток». І означає він щось істотно більше і інше, ніж простий переклад - **«наставляти, тренувати, готовувати»**. Це система, що переміщає вас із зони проблеми в зону ефективного рішення, від туди де ви перебуваєте зараз, туди, де ви хочете бути насправді. Це система, яка дозволяє побачити, відчути нові підходи та можливості, дозволяє розкрити ваш потенціал і «навести порядок» у багатьох сферах вашого життя.

Коучинг - це взаємодія партнерів, які несуть рівну відповідальність за цей процес. **Коучинг** справді шлях, рух до бажаного результату, який клієнт і консультант проходять разом. Консультант спонукає вас до творчого пошуку рішень і підтримує вашу рішучість досягти цілей і здійснювати зміни у вашому житті.

Портфоліо – це живий документ, який вимагає до себе уваги й безперервного коригування даних, що застаріли, і внесення нових матеріалів. Перед початком створення Портфолію необхідно чітко сформулювати мету, з якою педагог його укладатиме, і поміщати до Портфоліо ті, документи, які сприяють реалізації обраної теми. Структура і виклад матеріалу залежить від поставленних завдань та від індивідуальності педагога.

Готуючись до укладання **Портфолію**, педагог має обміркувати, які розділи буде містити Портфоліо і яка інформація складатиме кожен розділ. За необхідності можна робити посилання з одного розділу на інший.

Коментар до Портфолію повинен бути вдумливим, відображати думки педагога щодо його діяльності, давати повну картину творчого зростання педагога. Він може бути представлений у вигляді вступу, пояснювальної записки, есе і т.ін.

Особливу цінність у педагогічному **Портфоліо** мають матеріали про участь педагога в професійних конкурсах, виступи на конференціях, проведення майстер-класів, результати анкетування й відгуки про творчу (або експериментальну) роботу, рецензії на підручник, статтю, аналіз проведенного відкритого уроку, резюме, підготовлене педагогом з оцінкою власних професійних досягнень.

Обсяг опису в Портфоліо **не повинен бути великим**, усі матеріали, зокрема відгуки, поміщають у додатки.

У Додатках може бути розміщено такі матеріали:

- автобіографія, у якій розкривається значення обраної професії в житті педагога
- матеріали виступів на педрадах, семінарах, конференціях
- публікації (найважоміші)
- розробки конспектів, розваг та святкових заходів, пам'ятки
- копії документів, що засвідчують проходження курсів ПК, участь у конференціях, семінарах тощо
- копії дипломів, грамот, сертифікатів, які отримав педагог
- пояснення педагога до створеного Портфоліо.

Для полегшення роботи над **Портфоліо** необхідно систематизувати свій доробок. Тому варто завести папки-накопичувачі, розміщуючи в них створені матеріали за рубриками. Можна складати картотеки матеріалів, що дозволить, якісніше готоватися до проведення уроків. Необхідно постійно контролювати процес і результати своєї діяльності, адже без цього складно своєчасно коригувати зроблене, давати йому оцінку, удосконалювати роботу. Доцільно скласти план самоосвіти, що допоможе своєчасно вносити в освітній процес елементи нового, і забезпечить систематичне зростання педагогічної майстерності. Корисно використовувати кожну можливість поділитися досвідом або взяти участь у вивчені досвіду іншого педагога.

Кожний педагог має важомий доробок, з якого слід почати створення Портфоліо – сучасної форми презентації свого професіоналізму.

вчителя і відображає його успіхи (умішає грамоти, дипломи учителя й вихованців, сертифікати, інформацію про перемоги в конкурсах тощо).

2. **Рефлексивне Портфоліо**, яке простежує динаміку особистісного розвитку вчителя, допомагає проаналізувати результативність його діяльності як у кількісному, так і в якісному плані протягом певного періоду (уміщує статті, відеокасети із записом уроків та позакласних заходів, що засвідчує якісні зміни в методиці викладання, удосконалення стилю викладання, набуття й розвиток навичок викладання тощо).
3. **Проблемно-тематичне Портфоліо**, пов’язане з написанням статті, реферату, наукової роботи, доповіді на конференції, узагальненням результатів діяльності за певною проблемою.
4. **Методичне Портфоліо**, яке містить зібрані або створені педагогом методичні матеріали, що засвідчують рівень його професіоналізму.
5. **Презентаційне Портфоліо**, яке містить стислий виклад основних досягнень учителя, відомості про його освіту, професійний досвід, наукові й методичні інтереси.
6. **Комплексне Портфоліо**, яке об’єднує всі попередні види Портфоліо, або декілька з них.

Як окремий вид деякі дослідники виділяють Портфоліо, підготовлене для проходження атестації. Зміст і структуру такого Портфоліо визначає установа, яка атестацію проводить.

Залежно від *носія інформації* Портфоліо поділяють на «паперові» й електронні.

Підходи до укладання Портфоліо визначені такі:

- Портфоліо педагога - це не тільки втілення його успіхів, а й матеріал, що висвітлює різні сторони його роботи. Навіть не зовсім вдала експериментальна робота може засвідчити його дослідницький підхід до викладання та стати поштовхом до удосконалення педагогічної діяльності.
- Грамотно укладене Портфоліо відповідає передовсім на питання «ЯК?» і тільки після того на питання «ЩО?».
- Змістова наповненість Портфоліо відповідає принципу цілісності, що передбачає тематичну завершеність поданих матеріалів.
- Dobr інформації до Портфоліо здійснюється на основі принципів об’єктивності й достовірності.
- Виклад інформації в Портфоліо підпорядковується двом основним правилам: послідовність і ясність, що передбачає структуризацію матеріалів, логічність і лаконічність усіх письмових пояснень.
- Усі декларовані педагогічні уміння підтверджуються прикладами проведених педагогом заходів - таким чином реалізується вимога щодо наочності результатів роботи.
- Усі матеріали Портфоліо повинні бути акуратно й естетично оформлені.
- Обсяг опису узагальнених й презентованих матеріалів має бути стислим (10-12 сторінок). Додатки можуть охоплювати більший обсяг, адже вони ілюструють усі тези представленого опису.
- Матеріали Портфоліо датуються: часовий обсяг поміщених матеріалів визначається метою укладання Портфоліо (протягом п’яти років - Портфоліо для атестації тощо). Матеріали Портфоліо періодично оновлюються.

Структура Портфоліо може бути різною. Універсальна структура Портфоліо педагога містить 4-5 розділів. Залежно від мети і типу Портфоліо окремий розділ може бути поділено на менші частини або ж можуть додаватися нові розділи. Кожен із пунктів розділу може бути виділений в окремий розділ.

Розділ I. Загальні відомості про педагога.

Цей розділ повинен представити педагога та розкрити процес його індивідуального розвитку. У розділі вказують:

- Прізвище, ім'я, по батькові педагога. Поруч можна помістити портрет педагога, за бажанням – сформулювати девіз або педагогічне кредо.
- Посаду (предмет, який викладається).
- Категорію.
- Назву навчального закладу.
- Статус педагога. Вказується статус педагога у професійній галузі (педагог-методист, експерт, автор посібників, учасник конференцій, член товариства, здобувач наукового ступеня, керівник творчої групи, переможець або лауреат конкурсів, відмінник освіти...). Бажано вказати рік освоєння кожного ступеня в професійному зростанні.
- Інформацію про освіту (який заклад і коли закінчив педагог, яку спеціальність і кваліфікацію має відповідно до диплома). Якщо педагог має декілька дипломів – указують усі.
- Загальний трудовий і педагогічний стаж роботи. Перераховуються навчальні заклади, у яких працював педагог. Цей пункт особливий тим, що дає уявлення про педагогічний досвід педагога.
- Інформацію про підвищення кваліфікації. У цьому пункті вказуються кількість і час проходження курсів підвищення кваліфікації, семінари та тренінги, які відвідував педагог у міжкурсовий період. Якщо педагог був організатором курсів або семінарів, - це варто вказати. Вказують також і відвідання курсів, які не пов'язані з професією педагога, а стосуються суміжних галузей.
- Нагороди, грамоти, подяки.

Окремі пункти I Розділу можна виокремити і сформувати їх у розділ „Професійна автобіографія”. До цього розділу ввійдуть пункти „Посади і призначення”, „Карта самоосвіти педагога”, „План самоосвіти на п'ять років”. У карті самоосвіти вказують джерела інформації, якими користується педагог. У плані самоосвіти вказують тему самоосвіти, мету і завдання професійного розвитку. До нього включають види діяльності, що характеризують цей процес (вивчення психолого-педагогічної і методичної літератури, розробку програмно-методичного забезпечення навчального процесу, узагальнення і розповсюдження досвіду роботи педагога, підвищення кваліфікації тощо).

Розділ II. Науково-методична діяльність.

До цього розділу поміщають методичні матеріали, які свідчать про рівень професіоналізму педагога. Цей розділ містить:

- Авторські програми досвід використання інноваційних технологій, конспекти відкритих уроків, завдання, що їх розробив педагог і які отримали

громадське визнання.

- Результати творчого звіту, реферату, доповіді, статті.
- Результати роботи в ММО, радах, комісіях, проблемних творчих групах, співробітництво з методичним центром, ОППО, проведення педагогічної практики, участь в оргкомітеті і журі тощо.
- Результати проведення експериментальної, дослідницької роботи. Результати апробації технологій, методик, педагогічних програмових засобів.
- Обґрунтування вибору і використання освітніх технологій.
- Обґрунтування вибору і застосування засобів педагогічної діагностики для оцінки освітніх результатів.
- Інформацію про участь у професійних і творчих педагогічних конкурсах.
- Інформацію про участь у методичних і тематичних тижнях.
- Інформацію про організацію і проведення семінарів, круглих столів, майстер-класів тощо.

В окремий розділ, за потребою, можна помістити інформацію „Узагальнення і поширення педагогічного досвіду”. Ця проблема може стати й провідною метою для укладання Портфоліо. У цьому розділі перераховують і аналізують усі заходи, пов'язані з визначеною темою досвіду за вказаний в Портфоліо період: теми й дати виступу на педрадах, семінарах, конференціях, публікації у фахових виданнях, створені методичні розробки і виконані проекти, курси підвищення кваліфікації, які стосуються теми досвіду.

Розділ III. Результати педагогічної діяльності.

Матеріали цього розділу повинні формувати уявлення про динаміку результатів педагогічної діяльності. За допомогою спостереження, співбесіди, ранжування, анкетування, зрізів знань, необхідно регулярно проводити спостереження за результативністю навчально-виховної роботи з дітьми.

У цьому розділі поміщають:

- Матеріали, що демонструють результати сформованості в дітях ключових компетенцій.

Розділ IV. Навчально-матеріальна база.

Цей розділ містить:

- Перелік словників та іншої довідкової літератури.
- Список наочності (макети, схеми, ілюстрації, портрети тощо).
- Перелік технічних засобів для впровадження ІКТ у навчально-виховний процес.
- Перелік дидактичного матеріалу тощо.

Окремим розділом можна помістити інформацію, яка містить опис громадської діяльності вчителя. Наприклад, членство у профспілці, асоціації педагогів, керівництво методичним об'єднанням, наставництво, керівництво школою молодого вихователя тощо.

Велике значення в роботі педагога має його взаємодія з батьками. До такого розділу можна помістити аналіз результативності роботи з батьками, подати результати діагностики і самоаналіз педагога, аналіз роботи з батьками, опис виховних технологій, які використовує наставник під час роботи з батьками та дітьми тощо.