**ХАРКІВСЬКА АКАДЕМІЯ НЕПЕРЕРВНОЇ ОСВІТИ**

**Науково-методичний проект**

**«Підвищення ефективності професійного самовдосконалення педагогічних працівників**

**у міжкурсовий (міжатестаційний) період»**

**Актуалізація проблеми.** «Розвиток особистості – високоосвіченої, інноваційної,творчої, патріотичної й здатної до діалогу в масштабах глобального суспільства – стратегічне завдання реформування національної системи освіти у ХХІ столітті» – В. Кремень, президент НАПН України доктор філософських наук., академік.

«Досягнення європейської якості дошкільної та загальної середньої освіти неможливе без підвищення якості підготовки майбутніх учителів і викладачів педагогічних університетів, без подальшого розвитку післядипломної педагогічної освіти» – О. Топузов, директор Інституту педагогіки НАПН України, д. пед. н., професор.

 «Післядипломна педагогічна освіта є однією з ключових складових системи неперервної професійної освіти, однак відрізняється від вищої освіти органічним поєднанням перепідготовки, підвищення кваліфікації з методично-консалтинговими функціями, які закріплені за нею в умовах реалізації концепції неперервної освіти впродовж життя» – Є. Чернишова, д.пед. н., професор.

З метою створення умов для безперервної післядипломної педагогічної освіти протягом 2008-2013 р. р. в Академії було запроваджено пілотний проект за темою «Створення системи безперервного підвищення кваліфікації педагогічних працівників шляхом запровадження кредитно-модульної форми навчання», завданнями якого було визначено:

1) створити оптимальні умови для забезпечення *неперервної самоосвітньої діяльності* педагогічних працівників протягом усього життя;

2) сприяти *формуванню позитивної мотивації* педагогічних працівників до самостійного вибору форм і змісту підвищення кваліфікації;

3) забезпечити науково-методичний супровід для *побудови індивідуальних освітніх траєкторій фахового зростання* педагогічних працівників відповідно до їх фахових уподобань і рівня професійної підготовки;

4) оновити освітнє середовище післядипломної педагогічної освіти шляхом *модернізації та диверсифікації програм* навчання педагогічних працівників, *створення умов для вибору* змісту і форм навчання;

5) експериментально *перевірити* *ефективність системи* безперервного підвищення кваліфікації педагогічних працівників шляхом запровадження кредитно-модульної форми навчання.

Результатами проекту стали: запровадження кредитно-модульної форми навчання в системі підвищення кваліфікації;підвищення рівня навчальної діяльності .

Разом із тим, актуальною залишається проблема вдосконалення професійних компетентностей педагогічних працівників на основі самоосвітньої діяльності в міжкурсовий (міжатетаційний) період.

Якість навчання й виховання, рівень підготовки до життя в інформаційному суспільстві, в умовах ринкової економіки потребує постійної уваги до підвищення рівня професійної компетентності сучасного вчителя. Це ставить нові, підвищені вимоги до вищих навчальних закладів, що готують педагогів: молодий фахівець має, перш за все, досконало володіти змістом навчальної дисципліни, ІК-технологіями, знати особливості фізичного і психічного розвитку дітей та учнів у кожному віковому періоді. Підвищення якості навчання та виховання дітей та учнівської молоді є головним орієнтиром діяльності закладів післядипломної педагогічної освіти і районних (міських) методичних служб.

**У** зв’язку з цимоновлення й модернізація фахових знань педагогів, формування нових компетентностей: методичних, діагностичних, моніторингових, аналітичних, стає основною метою післядипломної освіти, в системі якої *актуальними є такі завдання*:

1. Підвищення рівня професійної компетентності педагогічних кадрів, що включає якісне володіння змістом навчальної дисципліни, сучасними (інноваційними, тестовими тощо) методиками і технологіями навчання й виховання, досконалі знання особливостей фізичного і психічного розвитку дітей та учнів у кожному віковому періоді.
2. Забезпечення високого рівня володіння педагогів інформаційно-комунікаційними технологіями.
3. Побудова і впровадження нової моделі організації підвищення кваліфікації керівних і педагогічних кадрів у Харківській академії неперервної освіти, що включає в себе, крім очного, дистанційний етап навчання, збільшення періоду на заочний етап навчання, посилення практичної складової у змісті навчання на курсах підвищення кваліфікації, надання педагогам можливостей для вибору спецкурсів поглибленого змісту для задоволення фахових потреб.
4. Посилення контролю за успішністю навчання педагогів у системі післядипломної освіти.
5. Оновлення концептуальних засад діяльності районних методичних служб.

Шляхи реалізації мети і завдань:

1. Спрямування навчальної роботи в системі підвищення кваліфікації педагогів на якісне оволодіння ними сучасним змістом навчальних дисциплін, інноваційними, тестовими, методиками і технологіями навчання й виховання; розвиток і удосконалення фахових компетентностей; поглиблення знань особливостей фізичного і психічного розвитку дітей та учнів у кожному віковому періоді.
2. Посилення фахового змісту і практичної складової у змісті навчання на курсах підвищення кваліфікації в очний період навчання; збільшення терміну заочного етапу навчання; уведення обов’язкового дистанційного етапу навчання із зворотнім зв’язком.
3. Диверсифікація навчальних програм; оновлення та вдосконалення їх змісту на засадах актуалізації принципу дитиноцентризму; модернізація й диференціація форм і засобів навчання педагогів, запровадження сучасних методик навчання.
4. Створення системи спецкурсів для вдосконалення володіння педагогів інформаційно-комунікаційними технологіями і використання їх у навчально-виховному процесі; розширення можливостей для вибору спецкурсів поглибленого змісту для задоволення фахових потреб.
5. Уведення підсумкового тестування педагогів щодо визначення рівня володіння інформаційно-комунікаційними технологіями і новими знаннями з фаху, сучасними методиками і технологіями навчання й виховання.

*Отже, в системі післядипломної освіти необхідно більше уваги приділяти як оновленню фахових знань, так і формуванню у педагогів нових компетентностей, особливо, методичних, діагностичних, моніторингових, аналітичних.* На це спрямовано нову модель організації підвищення кваліфікації керівних і педагогічних кадрів у Харківській академії неперервної освіти, що включає в себе очний, дистанційний етапи навчання, збільшення періоду на заочний етап навчання, посилення практичної складової у змісті навчання на курсах підвищення кваліфікації, надання педагогам можливостей для вибору спецкурсів поглибленого змісту для задоволення фахових потреб. У навчальних програмах більше уваги приділено реалізації принципу дитиноцентризму, формам і засобам особистісно-компетентнісного підходу, сучасним методикам навчання. Також посилено контроль за успішністю навчання – уведено підсумкове тестування педагогів щодо визначення рівня володіння інформаційно-комунікаційними технологіями і новими знаннями з фаху, сучасними методиками і технологіями навчання й виховання.

Від якісної співпраці, мережної взаємодії закладу післядипломної педагогічної освіти з місцевими органами управління освітою та районними (міськими) методичними службами залежить ефективність і результати навчально-виховної роботи в дошкільних, загальноосвітніх і позашкільних навчальних закладах області.

Разом із тим, слід визнати, що *існуюча модель методичної роботи в районах (містах) області є сьогодні застарілою та малоефективною.* Аналіз сучасного стану організаційно-методичної роботи у районах (містах) області з педагогами в міжатестаційний період свідчить про недостатню ефективність роботи методичних кабінетів (центрів) щодо професійного розвитку вчителів і вихователів, що пояснюється такими причинами:

1. низькою кадровою спроможністю методичних служб, у складі яких неможливо мати фахівців, які здатні за своєю фаховою підготовкою на належному рівні забезпечити методичний супровід навчально-виховного процесу з *усіх* напрямів, а також надавати високоякісну допомогу педагогам у їх фаховому зростанні відповідно до сучасних вимог модернізації освіти;
2. формальним проведенням і низькою ефективністю методичних заходів із педагогічними працівниками, на яких використовуються застарілі неефективні форми роботи;
3. невисокою мотивацією самих педагогів до творчої, продуктивної діяльності та самоосвіти, що негативно впливає на рівень їхньої фахової майстерності та, як наслідок, не призводить до підвищення навчальних досягнень учнів і результативності навчально-виховного процесу в цілому.

Сьогодні набуває актуальності пошук нових підходів до моделювання ефективної системи організаційно-методичної роботи з педагогічними кадрами на рівні районів (міст) області. У зв’язку з цим *необхідно оновити концептуальні засади організації методичної роботи*, а саме:

* + оптимізувати структуру районних (міських) методичних кабінетів (центрів);
* упорядкувати розподіл обов’язків методистів;
* переорієнтувати діяльність РМК на організаційно-координаційну, спрямовану на створення належних умов для надання якісної освіти в кожному навчальному закладі, забезпечення оперативної допомоги педагогічним працівникам у організації їх самоосвітньої діяльності;
	+ деформалізувати, вдосконалити і модернізувати зміст і форми роботи методичних об’єднань педагогічних працівників як основної громадської структури професійного спрямування, в діяльності якої традиційно охоче беруть участь більшість педагогів.

**Метою** проекту є вдосконалення діяльності з підвищення фахового рівня педагогічних працівників Харківського регіону в міжкурсовий (міжатестаційний) період, формування у них стійкої мотивації до постійного самовдосконалення, набуття професійних компетентностей.

**Завдання проекту:**

* оптимізація діяльності районних (міських) методичних кабінетів шляхом переорієнтація їх діяльності на *виконання* *координуючих організаційно-методичних функцій*;
* організація методичної роботи з педагогічними працівниками на засадах *диференційованого, особистісно-орієнтованого підходів* із урахуванням принципів наступності, діагностики, практичної й адресної спрямованості, розвитку педагогічної майстерності та творчого потенціалу.

**КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПІДХОДИ ЩОДО ОПТИМІЗАЦІЇ ДІЯЛЬНОСТІ РАЙОННИХ (МІСЬКИХ) МЕТОДИЧНИХ СЛУЖБ**

**1.Загальні положення.**

Районні (міські) методичні служби створені при місцевих органах управління освіти і здійснюють свою діяльність згідно з Положенням про районний (міський) кабінет (центр), нова редакція якого була затверджена наказом МОНУ № 1119 від 08.12.2008, що зареєстровано в Мінюсті України 25.12.2008 №1239/15930 (попередня редакція Положення була затверджена в 1997 році).

Згідно з Положенням районний (міський) методичний кабінет (центр) є науково-методичною установою, яка відповідно до чинного законодавства здійснює науково-методичне забезпечення системи загальної середньої та дошкільної освіти району у період між курсами підвищення кваліфікації відповідно до статті 57 Закону України "Про освіту.

Методкабінет (центр) підпорядковується засновнику з усіх питань діяльності, а в частині науково-методичного забезпечення системи загальної середньої та дошкільної освіти – відповідному закладу післядипломної педагогічної освіти.

**2.Зміст діяльності**

**2.1.**Функції методкабінетів (центрів) поділяються на *цільові та організаційні.*

До цільових відносяться:

*прогностична* - враховує перспективи розвитку освітньої галузі й спрямована на використання в педагогічній практиці сучасних наукових психолого-педагогічних досягнень та інноваційних технологій;

*компенсаторна* - передбачає надання педагогічним працівникам інформації, яка не була отримана ними під час здобуття вищої педагогічної освіти;

*інформаційно-коригувальна* - спрямована на корекцію й оновлення інформації, яка постійно змінюється у результаті розвитку науки та впровадження інформаційно-комунікаційних технологій.

До організаційних відносяться:

*трансформаційна* - відбір і методичне опрацювання сучасних наукових досягнень у галузі освіти та надання рекомендацій щодо їх трансформування в педагогічну практику навчальних закладів;

*діагностична* - систематичний моніторинг навчально-виховного процесу, рівня знань, умінь і навичок учнів у навчальних закладах, навчальних досягнень і вихованості, а також професійного рівня педагогічних працівників;

*моделююча* - моделювання змісту, форм і методів підвищення фахової кваліфікації педагогічних працівників;

*інформаційно-аналітична* - вивчення й узагальнення перспективного педагогічного досвіду для його застосування у навчально-виховному процесі та удосконалення професійного рівня педагогічних кадрів;

*організаційно-координувальна* - координація діяльності предметних методичних об'єднань району (міста), навчальних закладів;

*соціальна* - створення належного психологічного клімату, вивчення і розв'язання конфліктних ситуацій у педагогічних колективах навчальних закладів.

**2.2.**На виконання цих функцій методкабінети (центри) виконують цілу низку організаційних завдань, що робить їх трансформаційними, інформаційно-аналітичними, координуючими центрами в діяльності навчальних закладів району (міста).

**2.3.**Методкабінети (центри) є в кожному районі (місті) області та м. Харкова. Їх кількісний склад є різним, бо не існує нормативно встановленої чисельності: у Печенізькому районі – 3, Коломацькому -5, Харківському -19 (таблиця додається).

**3. Що необхідно врахувати при оптимізації методичних служб:**

**3.1.** У багатьох сільських районах чисельність органу управління освіти є на стільки невеликою, що більшість організаційно-контролюючих функцій покладено на методкабінети. Зменшення чисельності методистів у таких районах призведе до неможливості місцевого органу управління освіти виконувати свої функції в повному обсязі.

**3.2.** Серед завдань, що вирішують методкабінети, такими, що необхідно зберегти за будь-яких умов, є:

* трансфер сучасних науково-методичних підходів, методичних рекомендацій та доручень Міністерства освіти і науки України із різних питань організації навчально-виховного процесу, що розробляються на всеукраїнському та обласному рівнях і спрямовані на модернізацію й підвищення якості навчання й виховання дітей та учнів;
* координація діяльності районних (міських) предметних методичних об'єднань) і методичних об'єднань при навчальних закладах, діяльність яких спрямовується на підвищення професійної майстерності й вдосконалення педагогічних компетентностей педагогічних працівників, надання оперативної практичної допомоги в опануванні нових вимог, програм, підручників;
* моніторинг якості загальної середньої освіти, рівня навчальних досягнень учнів по кожному навчальному закладу;  стану організації педагогічного процесу і методичної роботи в навчальних закладах; повноти виконання навчальних планів і програм, упровадження сучасних освітніх систем і технологій, інтерактивних методів організації навчання і виховання;
* вивчення потреб і надання практичної допомоги молодим спеціалістам та іншим педагогічним працівникам, у тому числі, в період підготовки їх до атестації; організація роботи атестаційних комісій, вивчення й надання оцінки якості навчально-виховної роботи педагогічних працівників, що атестуються;
* забезпечення психолого-соціального супроводу навчально-виховного процесу через систему організаційно-координуючих методичних заходів психологічної служби;
* організація та проведення I етапу Всеукраїнських конкурсів серед педагогічних працівників, тематичних конкурсів серед навчальних закладів, учнівських інтелектуальних змагань (олімпіад, Малої академії наук, турнірів, інтерактивних та інших конкурсів);
* організація інформаційно-комунікаційного обслуговування та використання інформаційно-комунікаційних технологій в навчально-виховному процесі та діяльності навчальних закладів;
* вивчення, узагальнення та впровадження в педагогічну практику ефективного педагогічного досвіду, також досвіду використання інноваційних технологій і сучасних форм організації навчально-виховного процесу;
* формування електронних баз даних із різних питань і напрямів навчальної та виховної діяльності закладів освіти.

**3.3.** На даному етапі в системі освіти необхідно посилити увагу до таких нагальних проблем:

* національно-патріотичне, громадянське виховання дітей та учнів;
* превентивне виховання, формування основ здорового способу життя, фізичного вдосконалення; збереження та підтримка нормального психічного стану всіх учасників навчально-виховного процесу.

**4. Пропозиції щодо оптимізації штатного розкладу, чисельності та напрямів діяльності районних (міських) методичних служб**

4.1. Методичні кабінети (центри) необхідно зберегти у всіх районах (містах) області.

4.2.Обов’язковими штатними одиницями в кожному методкабінеті (центрі) мають бути завідувач, методист з виховної роботи, методист-психолог і методисти, що здійснюють організаційно-методичну роботу.

4.3.*Завідувач* має здійснювати загальну координаційно-організаційну функцію щодо виконання тих завдань, що покладені на методичну службу.

4.4.*Методист з виховної роботи* організовує та координує діяльність навчальних закладів усіх типів з національно-патріотичного, громадянського, фізичного виховання учнів; вивчення предмету «Захист Вітчизни», основ безпеки життєдіяльності.

4.5.*Методист-психолог* організовує та координує діяльність психологічної служби, організацію превентивного виховання, формування основ здорового способу життя, вивчення предмету «Основи здоров’я».

4.6.*Методисти,* що здійснюють організаційно-координуючу методичну роботу, закріплюються за конкретними закладами (групами закладів або за округами) і забезпечувати координацію їх діяльності за всіма завданнями, що визначені в п. 3.2.

4.7.Кількість методистів, що здійснюють організаційно - координуючу методичну роботу, залежить від кількості навчальних закладів у районі (місті) та чисельності спеціалістів відділу (управління) освіти, зміст діяльності яких теж доцільно переглянути і закріпити їх за конкретними закладами.

4.8.Координація діяльності дошкільних навчальних закладів, з питань кадрової роботи та бібліотечних фондів покладається на фахівця (це може бути або спеціаліст або методист), тому доцільно оптимізувати штатний розклад і відділів (управлінь) освіти.

**КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПІДХОДИ ЩОДО ЗАПРОВАДЖЕННЯ ДИФЕРЕНЦІЙОВАНОГО ПІДХОДУ В ОРГАНІЗАЦІЇ МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ З ПЕДАГОГІЧНИМИ ПРАЦІВНИКАМИ**

Сутність диференційованого підходу в організації методичної роботи розглядається за психолого-педагогічними аспектами, що впливають на мотиваційну сферу педагога.Аналіз за кожним з цих аспектів дасть можливістьвідповідно до ступеня прояву цих ознак визначити чотири групи педагогів у кожній педагогічній номінації:

* *педагог-майстер (педагог-наставник),*
* *педагог-фахівець (педагог-спеціаліст),*
* *педагог-початківець (молодий фахівець),*
* *нерезультативний педагог (педагог-аутсайдер).*

**Психологічні аспекти диференційованого підходу в підвищенні мотивації педагогічних працівників**

Ідея диференційованого підходу в організації роботи з педагогічними кадрами актуалізує, перш за все, вивчення питання мотивації педагогів до підвищення професійного фахового рівня, результативності в роботі, постійної роботи над самовдосконаленням. Слід враховувати, що *мотиваційні фактори* з огляду на соціально-психологічні типи педагогів є різними:

*Педагоги-майстри (педагоги-професіонали*), як фахівці високої кваліфікації, налаштовані на результат своєї діяльності. Вони активні, ініціативні, реалістичні, беруться за виконання організаційної роботи, громадських доручень. До своєї роботи підходять творчо; із задоволенням беруть участь у різних семінарах, тренінгах тощо; також готові ділитися власним досвідом..

*Педагоги-фахівці (педагоги-спеціалісти)*виконують роботу на достатньому рівні, цінують комфортність у роботі, спланованість дій. Більшість із них охоче беруть участь у різних формах підвищення кваліфікації; часто очолюють фахові методичні об’єднання.

*Педагоги-початківці (молоді фахівці)* в більшості випадків готові працювати в навчальному закладі заради отримання досвіду і кваліфікації, але не вміють якісно планувати власну діяльність, втілювати теоретичні знання у практичну діяльність. Беруть активну участь у різних формах навчання.

*Нерезультативні педагоги (педагоги-аутсайдери)* **–** найскладніша категорія вчителів. Їхні учні дуже часто показують низькі результати діяльності, але вчителі ставляться до цього спокійно, навіть байдуже, шукають різних виправдовувань щодо низької результативності навчання. Часто їх участь у підвищенні кваліфікації носить формальний характер і не дає результатів.

**Педагогічні аспекти диференційованого підходу в підвищенні мотивації педагогічних працівників**

Для організації методичної роботи з педагогами в міжатестаційний період на засадах диференційованого підходу пропонується проаналізувати наявний *педагогічний потенціал* кожного педагога за *ознаками*:

* рівень кваліфікації;
* результативність педагогічної діяльності;
* прагнення до самовдосконалення;
* креативність;
* наявність внутрішнього резерву.

***Група «педагог-майстер» (педагог-наставник)***

Педагогічні працівники, яких можна віднести до цієї групи, мають:

* педагогічну кваліфікацію « спеціаліст вищої категорії»;
* високий рівень креативності;
* високу результативність навчально-виховної діяльності;
* власний ефективний педагогічний досвід;
* бажання здійснювати (або здійснюють) дослідницьку діяльність.

***Група «педагог-фахівець» (педагог-спеціаліст)***

Педагогічні працівники, яких можна віднести до цієї групи, мають:

* педагогічну кваліфікацію « спеціаліст вищої або першої категорії»;
* фахову стабільність;
* достатню або середню результативність навчально-виховної діяльності;
* недостатньо розвинену креативність;
* достатню мотивацію до професійного саморозвитку.

***Група «педагог-початківець» (молодий фахівець)***

Ця група включає молодих спеціалістів із педагогічним стажем від 1-го до 3-х років, які характеризуються:

* недостатнім рівнем фахової та методичної підготовки;
* відсутністю практичного досвіду навчально-виховної діяльності;
* потребою в допомозі щодо проектування власної траєкторії фахового розвитку.

***Група «нерезультативний педагог» (педагог-аутсайдер)***

У цих педагогічних працівників, як правило:

* відсутня відповідна фахова підготовка та (або) відзначається низький рівень фахових знань із предмету або виду діяльності;
* низька результативність навчально-виховної діяльності;;
* можуть спостерігатися ознаки професійного вигоряння;
* слабка (або відсутня) мотивація до професійного саморозвитку.

У визначенні диференційованих груп педагогічних працівників, необхідно врахувати психологічні аспекти, що виявляються на діагностичній основі шляхом спеціального дослідження (опитування, анкетування, діагностичне інтерв’ю, співбесіда, кейс-аналіз тощо). Такі дослідження здійснюються практичним психологом на замовлення самого фахівця або за запитом адміністрації навчального закладу. Можна використати результати комплексних психологічних досліджень, що передують атестації педагогів. Доцільно також скористатися *педагогічними картками професійного розвитку* кожного педагога.

За результатами досліджень будується особистісний профіль педагога та надаються рекомендації щодо підвищення його мотивації на подальшу продуктивну діяльність; визначаються форми методичної роботи, до яких залучаються фахівці відповідної групи. Для *кожної* групи мають бути визначені *відповідні* її особливостям форми та методи методичної роботи.

*Важливо створити в педагогічному просторі району (міста) і навчальних закладах таку атмосферу, щоб кожний педагог прагнув перейти до професійної групи більш високого рівня кваліфікації, вдосконалюючи свою фахову майстерність і реалізуючи власний потенціал.*

**Форми методичної роботи з педагогічними працівниками за диференційованим підходом**

***2.1. Група «педагог-майстер (педагог-наставник)»***

1. *Наставництво* – пролонгована в часі цілеспрямована педагогічна підтримка молодих спеціалістів (педагогів-початківців); *консультування*їх з різних питань організації навчально-виховного процесу, психолого-педагогічних і фахових питань; *проведення для них відкритих уроків*, інших заходів; *спостереження й аналіз уроків (занять)* молодих педагогів.
2. *Проведення майстер-класів, педагогічних майстерень* для педагогів інших груп як форми ефективного професійного, активного навчання інших педагогічних працівників та їхньої підготовки до застосовування на практиці нових технологій або методів.
3. *Керівництво РМ(М)О* – районним (міським) методичним об’єднанням педагогів.
4. *Участь у цільових творчих об’єднаннях педагогів:*
* *тимчасових творчих колективах (ТТК):* (короткотермінові) та *педагогічних творчих клубах (ПТК)* (довготермінові) з метою здійснення інноваційної або експериментальної діяльності;
* *мобільних фокус-групах* – для оперативного вирішення конкретних методичних задач і педагогічних проблем.
1. *Участь у дослідно-експериментальній роботі*обласного або Всеукраїнського рівнів.
2. *Здійснення апробації* нових навчально-методичних матеріалів (навчальних програм, підручників, посібників тощо).
3. *Самоосвіта.*
4. *Створення й підтримка особистого сайту (блогу)* з метою презентації власного ефективного педагогічного досвіду, консультування, професійного спілкування з колегами тощо.

***2.2. Група «педагог-фахівець (педагог-спеціаліст)»***

1. **Участь у роботі** **методичних студій, педагогічних майстерень, клубів** з метою практичної реалізації визначеної методичної теми, підвищення рівня професійної компетентності з окремих питань педагогічної діяльності.
2. **Вивчення, апробація та** **впровадження інноваційних педагогічних технологій, ефективного педагогічного досвіду**  в навчально-виховний процес із подальшим обміном ефективним досвідом з колегами.
3. **Керівництво** **РМ(М)О** – районним (міським) методичним об’єднанням педагогів.
4. **Участь у** розробки уроків за новими навчальними програмами, позакласних заходів за актуальною тематикою.
5. **Участь у розробці дидактичних матеріалів**, у тому числі електронних, для диференціації, індивідуалізації й інтенсифікації навчального процесу, організації самостійної навчальної діяльності учнів, візуалізації навчальної інформації, оцінки результатів навчання тощо.
6. **Навчання за програмою підготовки** **тренерів** з метоюорганізації практичної тренерської роботи з різних програм на рівні району (міста).
7. **Участь у** **дискусійних клубах** із метою розвитку практичних навичок, креативності, ініціативи та творчості педагогів, обговорення актуальних педагогічних проблем.
8. Здійснення **психологічної підготовки** педагогів, у тому числі молодих спеціалістів (спільно з практичним психологом).
9. **Самоосвіта**.

***2.3. Група «педагог-початківець»(молодий фахівець)***

1. **Відвідування** **відкритих уроків** у наставників.
2. **Практичні заняття** з конструювання сучасного уроку.
3. **Індивідуальне консультування** у наставників, педагогів-майстрів і педагогів-фахівців.
4. **Проведення уроків** **й** **аналіз** їх наставниками.
5. **Участь у** навчальних **тренінгах**, методичних **семінарах**, роботі педагогічних **шкіл**.
6. **Проектування власної** **траєкторії розвитку,** спрямованої на створення ситуації успіху і подальшого професійного вдосконалення (бесіди з наставником, практичним психологом, анкетування, обговорення напрямів педагогічного розвитку тощо).
7. **Вивчення** нормативно-правових та інструктивно-методичних документів.
8. **Самоосвіта.**

***2.4. Група «нерезультативний педагог (педагог-аутсайдер)»***

1. **Діагностика педагогічних проблем**, виявлення причин низького рівня професійної діяльності (анкетування, співбесіда, психологічна діагностика).
2. **Робота в групах** із оновлення й розширення фахових знань (*теоретичних* – шляхом вивчення змісту навчальних програм, підручників, опрацюванняфахової таметодичної літератури; *практичних* – шляхом виконання завдань за начальними програмами, підручниками (написання диктантів, переказів, тестів, рішення задач, доведення теорем і законів тощо).
3. **Самоосвіта.**
4. **Навчання за програмою тематичних фахових спецкурсів** із метою поповнення та розширення фахових знань.
5. **Отримання індивідуальних консультацій** та практичної допомоги педагогів-майстрів і педагогів-спеціалістів.
6. Участь у **тренінгах, рольових іграх**, метою яких є моделювання та розв’язання різних педагогічних ситуацій, опрацювання конкретних задач і вирішення педагогічних проблем.
7. Періодичне виконання **тематичних контрольних робіт**, **тестів, у** тому числі, за змістом ЗНО.
8. **Індивідуальне психологічне консультування**, участь у **психологічних тренінгах** із метою формування мотиваційних орієнтирів у професійній діяльності, підвищенні кваліфікації та самоосвіті.
9. Планування **траєкторії саморозвитку** з метою подальшого професійного росту.

*Зазначені форми роботи розділяються досить умовно і можуть бути використані педагогами різних груп відповідно до їх запитів, бажань і можливостей, що необхідно враховувати організаторам методичної роботи в районах (містах).*

**Способи заохочення педагогічних працівників до діяльності**

**з підвищення фахового рівня**

Найбільш ефективними способами заохочення педагогів до діяльності з підвищення фахового рівня є економічні, інтелектуально-творчі, ресурсні та статусні.

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

Економічні способи ефективні при короткочасних досягненнях результативності. У решті виникає звикання та спад результативності.

Враховуючи недостатні фінансові можливості для стабільного використання матеріальних заохочень, більш ефективними способами для працівників освітньої сфери стали *нематеріальні стимули*: інтелектуально-творчі, ресурсні, статусні.

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

*Ресурсні способи:* зручний графік відпустки, надання додаткової відпустки за ненормовану роботу, встановлення методичних днів для самоосвіти, закріплення постійного навчального кабінету, надання нового обладнання, комфортність обстановки. Ці способи дозволяють економити час та ефективно його розподіляти, також задовольняти амбіційні потреби педагогів, які старанно й відповідально ставляться до роботи, сприяють підвищенню мотивації до більш якісної роботи і постійного професійного вдосконалення.

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

Підтвердження успішності педагога, його досягнень та статусу є провідною задачею адміністрації навчального закладу і методичних служб, оскільки від цього залежить імідж навчального закладу і району (міста).

**Очікувані результати:**

1. Підвищення ефективності та якості навчально-виховного процесу в дошкільних, загальноосвітніх і позашкільних навчальних закладах.
2. Модернізація застарілої та малоефективної моделі методичної роботи в районах (містах) області.

**Керівник проекту –** Покроєва Л.Д., канд. пед. наук, доцент, ректор КВНЗ «Харківська академія неперервної освіти»

**Координатори проекту:**

Армейська Л.В. – канд. пед. наук, завідувач навчального відділу КВНЗ «Харківська академія неперервної освіти»

Вольянська С.Є. – канд. пед. наук, проректор з науково-методичної роботи КВНЗ «Харківська академія неперервної освіти»

Дрожжина Т.В. – канд. пед. наук, проректор з навчальної роботи КВНЗ «Харківська академія неперервної освіти»

**Учасники проекту:**

* структурні підрозділи КВНЗ «Харківська академія неперервної освіти»,
* педагогічні й науково-педагогічні працівники КВНЗ «Харківська академія неперервної освіти»,
* місцеві органи управління освіти,
* районні (міські) методичні кабінети (центри),
* директори і заступники директорів дошкільних, загальноосвітніх і позашкільних закладів,
* керівники районних (міських) методичних об’єднань з усіх напрямів,
* психологи,
* педагогічні працівники навчальних закладів Харківської області.

**Заходи щодо впровадження проекту в районах (містах) області**

1. Провести інформаційно-роз’яснювальну роботу серед педагогічної громадськості району (міста) щодо актуальності питання з модернізації методичної роботи з педагогічними працівниками на засадах диференційованого підходу.

***Термін*** *– до 01.08.2015*

***Виконавці:*** *місцеві органи управління освіти,*

*районні (міські) методичні кабінети (центри)*

1. Скласти персональні педагогічні картки кожного педагога, до яких, крім особистих даних, увести відомості про персональне педагогічне зростання, підвищення кваліфікації, самоосвітню діяльність щодо професійного вдосконалення.

***Термін*** *– до 01.08.2015*

***Виконавці:*** *районні (міські) методичні кабінети (центри),*

*директори і заступники директорів дошкільних, загальноосвітніх і позашкільних закладів,*

*керівники районних (міських) методичних об’єднань з усіх напрямів,*

*педагогічні працівники*

1. Здійснити диференційований розподіл по групах педагогічних працівників у районі (місті) за результатами педагогічної діяльності, діагностування та на основі педагогічних карток педагогів.

***Термін*** *–серпень 2015 року, надалі – щорічно*

***Виконавці:*** *місцеві органи управління освіти,*

*районні (міські) методичні кабінети (центри),*

*директори і заступники директорів дошкільних, загальноосвітніх і позашкільних закладів,*

*керівники районних (міських) методичних об’єднань з усіх напрямів,*

*психологи*

1. Спланувати й організувати методичну роботу з різними групами педагогічних працівників за відповідними формами.

***Термін*** *–з 01.09.2015*

***Виконавці:*** *районні (міські) методичні кабінети (центри),*

*директори і заступники директорів дошкільних, загальноосвітніх і позашкільних закладів,*

*керівники районних (міських) методичних об’єднань з усіх напрямів*

1. Закріпити з числа методистів РМ(М)К(Ц) координаторів за групами навчальних закладів або за округами.

***Термін*** *– до 01.09.2015*

***Виконавці:*** *місцеві органи управління освіти,*

*районні (міські) методичні кабінети (центри)*

1. Проаналізувати та посилити за професійними показниками склад керівників районних (міських) методичних об’єднань за всіма напрямами.

***Термін*** *– до 01.09.2015*

***Виконавці:*** *районні (міські) методичні кабінети (центри)*

1. Здійснювати моніторинг результативності різних форм методичної роботи у диференційованих групах, особистісного професійного зростання педагогів-фахівців, педагогів-початківців і педагогів-аутсайдерів.

***Термін*** *– щорічно, наприкінці навчального року*

***Виконавці:*** *районні (міські) методичні кабінети (центри),*

*директори і заступники директорів дошкільних, загальноосвітніх і позашкільних закладів,*

*керівники районних (міських) методичних об’єднань з усіх напрямів*

1. Винайти можливості для морального та матеріального стимулювання керівників районних (міських) методичних об’єднань педагогічних працівників, педагогів-наставників і педагогів, які координують роботу груп.

***Термін*** *– постійно*

***Виконавці:*** *місцеві органи управління освіти,*

*директори дошкільних, загальноосвітніх і позашкільних закладів*