

**Міністерство освіти і науки України
Мукачівський державний університет
Кафедра педагогіки дошкільної та початкової освіти**

УПРАВЛІННЯ МЕТОДИЧНОЮ РОБОТОЮ В ЗАКЛАДІ ОСВІТИ:

**Методичні рекомендації до
семінарських занять**

для студентів денної форми навчання
спеціальності 011 «Освітні, педагогічні науки»
ОС «Магістр»

**Мукачево
МДУ 2020**

УДК 378.147:37.091.32(072)(075.8)

У 66

Управління методичною роботою в закладі освіти : методичні рекомендації до семінарських занять для студентів денної форми навчання спеціальності 011 «Освітні, педагогічні науки» ОС «Магістр» / укладачі : В.І.Кобаль, М. О. Томашевська. – Мукачєво : Вид-во МДУ, 2020. – 59 с.

*Розглянуто та рекомовано до друку науково-методичною радою
Мукачівського державного університету
протокол № 9 від 21.05.2020 р.*

*Розглянуто та схвалено на засіданні кафедри педагогіки дошкільної та
початкової освіти
протокол № 14 від 14.05.2020 р.*

Укладачі:

Кобаль В.І. – кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри педагогіки дошкільної та початкової освіти МДУ

Томашевська М.О. – асистент кафедри педагогіки дошкільної та початкової освіти МДУ

Рецензент

Лалак Н.В. - кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри теорії та методики початкової освіти МДУ.

У навчально-методичному виданні окреслено методичні рекомендації для підготовки студентів до семінарських занять з дисципліни «Управління методичною роботою в закладі освіти» згідно чинної робочої програми та з урахуванням сучасних досягнень педагогічної науки. Виконання запропонованих завдань спрямоване на оволодіння теорією та практикою результативного управління методичною, науково-методичною роботою закладу освіти в сучасних умовах.

Видання адресовано студентам денної форми навчання спеціальності 011 «Освітні, педагогічні науки» ОС «Магістр».

© МДУ, 2020

ЗМІСТ

Передмова.....	4
Структура навчальної дисципліни.....	6
Плани семінарських занять і теоретичний матеріал до них	8
Тестові завдання.....	45
Перелік питань, що виносяться на підсумковий контроль.....	53
Рекомендована література.....	56

ПЕРЕДМОВА

Сучасна система методичної роботи в закладі освіти має складну структуру, яку передбачає діяльність різних професійних угруповань – методичної ради, шкільних методичних об'єднань, інформаційно-методичного центру, шкіл передового досвіду, творчих груп учителів, педагогічних клубів, постійно діючих творчих семінарів тощо. Результативність роботи цих об'єднань у першу чергу залежить від рівня управлінської діяльності методичної служби закладу освіти.

Відтак, майбутньому керівнику закладу освіти важливо володіти механізмами ефективного управління процесом професійного розвитку педагогів у системі організації методичної роботи.

Вивчення дисципліни «Управління методичною роботою в закладі освіти» спрямоване на розкриття змісту методичної роботи в сучасному закладі освіти (ЗО), яка є цілісною системою діяльності різних підрозділів, спрямованою на підтримку високого рівня компетентності педагогів, формування готовності до професійного самовдосконалення, становлення індивідуального стилю педагогічної діяльності. За умов продуманої організації та вмілого керівництва методична служба сприяє поширенню інноваційних науково-методичних ідей, сучасних технологій навчання і виховання, створює умови для підвищення фахової майстерності педагогів, розвитку їхнього творчого потенціалу, самоідентифікації в педагогічній культурі.

Мета навчальної дисципліни: оволодіння теорією та практикою результативного управління методичною, науково-методичною роботою закладу освіти в сучасних умовах.

Завдання навчальної дисципліни: формування сучасного системного мислення та комплексу спеціальних знань у галузі управління підсистемою освітньої організації у взаємозв'язку із зовнішнім середовищем. За допомогою лекційних занять, семінарів, контрольних, індивідуальних завдань, виконання вправ студентам надається можливість поглибити та розширити свої теоретичні знання та практичні уміння і навички. Під час вивчення курсу студенти вчаться аналізувати проблеми, які найчастіше зустрічаються у процесі керівництва методичною роботою та мають можливість отримати додаткову інформацію, щодо вирішення практичних проблем.

У результаті вивчення навчальної дисципліни «Управління методичною роботою в закладі освіти» студенти повинні

знати:

- нормативні документи з організації освіти в Україні та, зокрема, організації методичної роботи з педагогами ЗО;
- зміст методичної роботи в ЗО;
- завдання, принципи та основні вимоги до організації методичної роботи з педагогами;
- основні підходи до планування методичної роботи ЗО;
- особливості контрольної-аналітичної діяльності в ЗО;
- загальні вимоги до діловодства методичної роботи в ЗО;

вміти:

- забезпечувати педагогічний процес ЗО методичними розробками, дидактичним матеріалом, шляхом комплектування педагогічної бібліотечки, поповнення картотеки науково-методичної літератури в методичному кабінеті ЗО, району чи міста (також онлайн);
- організувати в закладі різні форми методичної роботи: педагогічні ради, семінари-практикуми, ділові ігри, консультування, взаємовідвідування, круглі столи, тематичні семінари, конкурси, огляди-конкурси тощо;
- організувати та проводити спільні заходи з батьками вихованців ЗО: педагогічні ради, батьківські конференції, консультації для батьків та вихователів/вчителів, НПП, вечори дозвілля, конкурси ерудитів тощо;
- організувати роботу щодо збирання та розповсюдження кращого педагогічного досвіду своїх колег та педагогів інших ЗО;
- добирати та аналізувати наукові дослідження і практичні розробки науковців та методистів (вітчизняних та зарубіжних) з проблем розвитку та навчання і виховання з точки зору відповідності нормативно-правовим документам, стандартам, програмам виховання та навчання тощо;
- здійснювати вивчення й аналіз планування та організації навчально-виховної роботи з тими, хто навчається з різних напрямів, змісту діяльності дітей/учнів/студентів, їх індивідуальних досягнень;
- здійснювати корекцію діяльності педагогів ЗО шляхом організації та проведення різних форм методичної роботи.

Структура навчальної дисципліни

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин											
	Денна форма						Заочна форма					
	Усього	у тому числі					усього	у тому числі				
		л	Практ.	Лаб.	Інд.	с.р.		л	Практ.	Лаб.	Інд.	с.р.
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Змістовий модуль 1. Теоретичні основи науково-методичної роботи в системі освіти												
Тема 1. Сутність і зміст методичної роботи	11	2	2			7	12	1				11
Тема 2. Понятійно-термінологічний науковий супровід системи методичної роботи в закладі освіти	11	2	2			7	12	1				11
Тема 3. Консультаційна діяльність і консультаційні служби у галузі освіти	11	2	2			7	12	1				11
Тема 4. Методи методичної роботи і педагогічного консультування	11	2	2			7	12	1				11
Тема 5. Форми методичної роботи і педагогічного консультування	11	2	2			7	12	1				11
Разом за ЗМ 1	55	10	10			35	60	5				55
Змістовий модуль 2. Аналітико-прогностична діяльність науково-методичної служби закладу освіти												
Тема 6. Особливості планування та організації науково-методичної роботи в закладі освіти	11	2	2			7	12	1				11
Тема 7. Діагностування як основна засада організації науково-методичної роботи в	11	2	2			7	12	1				11

<i>закладі освіти</i>											
Тема 8. <i>Сутність науково-методичної діяльності педагогічних працівників</i>	11	2				9	12	1			11
Тема 9. <i>Передовий педагогічний досвід у контексті інноватики діяльності педагога</i>	11	2	2			7	12	1			11
Тема 10. <i>Атестація як стимул безперервного зростання професіоналізму педагогічних працівників</i>	11	2	2			7	12	1			11
<i>Модульний контроль</i>	10	2				8					
Разом за ЗМ 2	65	12	8			45	60	5			55
<i>Усього годин</i>	120	22	18			80	120	10			110

ПЛАНІ СЕМІНАРСЬКИХ ЗАНЯТЬ

Семінарське заняття № 1

ТЕМА. СУТНІСТЬ І ЗМІСТ МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ (2 год)

План

1. Мета і завдання навчальної дисципліни.
2. Історичні витoki становлення й розвитку методичної служби.
3. Поняття про методичну роботу, її сутність і специфічні риси.
4. Головні принципи методичної роботи.
5. Функції і напрями методичної роботи в закладі освіти.
6. Нормативно-правове забезпечення методичної роботи.
7. Перспективи розвитку методичної роботи закладу освіти

Рекомендована література:

1. Баранецька Н. Організація методичної роботи з педагогічними кадрами // Управління освітою. – 2004. – № 22. – С.8-9.
2. Мануйленко С.В. Організація методичної роботи у школі // Управління школою : Науково-методичний журнал. – 2004. – № 36. – С.12-19.
3. Положення про районний (міський) методичний кабінет (центр) / Наказ МОН України від 08. 12. 2008, № 1119 [Електронний ресурс]. – <http://www.mon.gov.ua>
4. Методична робота в школі [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://uk.kubg.edu.ua/images/stories/Departaments/uk/PDF/shkolznv4.pdf>

Теоретичний матеріал

1. Вивчення дисципліни "Управління методичною роботою в закладі освіти" спрямоване на розкриття змісту методичної роботи в сучасному закладі освіти (ЗО), яка є цілісною системою діяльності різних підрозділів, спрямованою на підтримку високого рівня компетентності педагогів, формування готовності до професійного самовдосконалення, становлення індивідуального стилю педагогічної діяльності. За умов продуманої організації та вмілого керівництва методична служба сприяє поширенню інноваційних науково-методичних ідей, сучасних технологій навчання і виховання, створює умови для підвищення фахової майстерності педагогів, розвитку їхнього творчого потенціалу, самоідентифікації в педагогічній культурі.

Сучасна система методичної роботи в закладі освіти має складну структуру, яку утворює діяльність різних професійних угруповань – методичної ради, шкільних методичних об'єднань, інформаційно-методичного центру, шкіл передового досвіду, творчих груп учителів, педагогічних клубів, постійно діючих творчих семінарів тощо. Результативність роботи цих об'єднань у першу чергу залежить від рівня управлінської діяльності методичної служби освітнього закладу.

Мета навчальної дисципліни: оволодіння теорією та практикою результативного управління методичною, науково-методичною роботою закладу освіти в сучасних умовах.

Завдання навчальної дисципліни: формування сучасного системного мислення та комплексу спеціальних знань у галузі управління підсистемою освітньої організації у взаємозв'язку із зовнішнім середовищем.

2. Становлення і розвиток методичної роботи і консультування в Україні тривали понад століття, відповідно змінювалися цілі, зміст, форми і методи роботи. Методичне консультування, педагогічне дорадництво (дорадник – "той, хто дає поради, радить щонебудь; назва службовця-консультанта") – це надання кваліфікованим фахівцем (консультантом) у галузі освіти консультаційної послуги керівникам, педагогічним і науково-педагогічним працівникам закладів і установ освіти з питань їхньої професійної діяльності та розвитку, інформаційної підтримки, допомоги, виявлення й аналізу професійних проблем та напрацювання рекомендацій їхнього вирішення, а також сприяння реалізації цих рекомендацій. Унікальна система роботи методичного консультування, педагогічного дорадництва в Україні почала складатися понад 100 років тому. У її становленні можна виокремити декілька етапів:

I етап (середина XIX ст. – початок XX ст.) – зародження форм і змісту методичного консультування, педагогічного дорадництва, які сприяли вдосконаленню професійного рівня вчителя;

II етап (20-і – 60-і рр. XX ст.) – становлення та розвиток методичної роботи, пов'язаної зі змінами в організації та змісті шкільної освіти;

III етап (70-і – 90-і рр. XX ст.) – модернізація системи методичної служби;

IV етап – сучасний (початок XXI ст.) – інноваційний розвиток методичного консультування, педагогічного дорадництва.

Багатство ідей та глибоких роздумів про вдосконалення професійного рівня вчителя притаманне вітчизняній педагогічній спадщині минулого століття (М.О. Корф, М.І.Пирогов, О.В. Духнович, К.Д. Ушинський).

Починаючи з 1914 р. у навчальних закладах вводяться спостережні уроки, які стали своєрідною педагогічною лабораторією, у якій вчителі знайомилися з досвідом викладання своїх колег і навчалися аналізувати уроки.

Справі вдосконалення педагогічної майстерності педагогічних кадрів наприкінці XIX ст. – початку XX ст. правили з'їзди, конференції, наради, семінари, на яких головними питаннями були підвищення рівня знань учителів, методи і прийоми навчання і виховання учнів.

З 20-х років XX ст. в Україні створюються спеціальні відділи – методичні бюро з певним штатом працівників, які почали займатися організацією методичної роботи у навчальних закладах і надавати консультаційну допомогу вчителям. У цей же період розробляються перші нормативні документи, які стали регламентувати дорадчу діяльність методичних бюро та шкіл.

Починаючи з 1930 р. для здійснення керівництва методичною роботою в країні формується навчально-методичний сектор при уряді України, який став здійснювати координуючу та контролюючу функцію за методичними бюро на місцях. Наставниками вчителів стають інспектори-методисти. До консультативної функції методистів додалася інспекторська, яка полягала у здійсненні контролю за методичною роботою в школах, вивченням і поширенням педагогічного досвіду, розвитком професійної і методичної діяльності педагогів. Перший з'їзд інспекторів-методистів відбувся у 1931 р. на якому була прийнята резолюція "Про організацію і зміст методичної роботи в районі". Особлива увага почала приділятися проблемі методичного керівництва на місцях.

Важливою формою методичної роботи з учителями стають Педагогічні читання (1946 р.). Зазначена форма методичної роботи дозволила вчителю узагальнити власний досвід, використовуючи наукову літературу для його обґрунтування. Педагогічні кабінети з 1959 р. були перейменовані у методичні кабінети, головним завданням яких стало методичне забезпечення закладів і установ освіти та підвищення кваліфікації педагогічних працівників. Така система методичної роботи проіснувала до 70-х років минулого століття. У 70-і роки структура методичної роботи в Україні вдосконалюється, що пояснюється реформою, яка відбулася у системі загальної середньої освіти. Затверджується "Типове положення про районний (міський) методичний кабінет", у якому визначено головні напрями його роботи, а

також звертається увага добору кадрів на посади методистів, здатних творчо працювати, добре знаючих специфіку свого району (міста) та з досвідом організаційної діяльності. Було створено районні предметні комісії та методичні об'єднання, запрацювали міжшкільні предметні комісії, громадські методисти, які призначалися в районний (міський) методичний кабінет інститутами вдосконалення вчителів.

Відповідно до реформи розвитку загальної середньої освіти (1984 р.) відбулися певні зміни у структурі та змісті роботи методичних служб усіх рівнів. Міністерство освіти СРСР у 1985 р. затвердило "Типове положення про методичний кабінет районного (міського) відділу (управління) народної освіти". Методичні кабінети увійшли до структури відділу (управління) народної освіти. На базі традиційних методичних кабінетів створюються науково-методичні, інформаційно-методичні (діагностичні) кабінети (центри).

Із здобуттям незалежності України, як самостійної держави, методичні служби почали спрямовувати свою роботу на забезпечення регіональних програм розвитку освіти, створення умов для формування навчальних закладів нового типу, виявленні та супроводу передового педагогічного досвіду.

На початку XXI ст. методичній службі відводиться суттєва роль в осмисленні інноваційних ідей, у стимулюванні активного новаторського пошуку і вдосконаленні педагогічної майстерності. У 2008 р. вийшов наказ Міністерства освіти і науки України №119 "Про затвердження Положення про районний (міський) методичний кабінет (центр)". Згідно Положення РМК визнається науково-методичною установою, яка здійснює науково-методичне забезпечення системи загальної середньої та дошкільної освіти району (міста), підвищення кваліфікації педагогічних працівників у курсовий і міжкурсовий періоди.

Сьогодні в Україні склалася розгалужена мережа різних закладів, установ, організацій, які надають різні педагогічні дорадчі послуги не тільки керівникам освіти і педагогічним працівникам, а й населенню. Вона включає шкільні методичні кабінети, районні (міські) методичні кабінети, центри навчально-методичної роботи, психолого-медико-педагогічні консультації, освітні консалтингові центри, інститути післядипломної педагогічної освіти, громадські освітні організації тощо.

3. Методична робота – це цілісна система взаємопов'язаних дій і заходів, яка ґрунтується на досягненнях науки, передовому досвіді й конкретному аналізу труднощів, що виникають у педагогів, і спрямована на всебічне підвищення професійної майстерності кожного педагога, вихователя, керівника закладу освіти, на збагачення й розвиток творчого потенціалу педагогічного колективу, а в результаті – на досягнення оптимальних наслідків освіти, виховання й розвитку майбутніх громадян України. Методична робота – це робота, яка сприяє поліпшенню фахової підготовки педагогічних кадрів у ЗО, спонукає кожного педагога до підвищення свого фахового рівня; сприяє взаємному збагаченню членів педагогічного колективу педагогічними знахідками, дає змогу молодим педагогам вчитися педагогічній майстерності у старших і досвідченіших колег, забезпечує підтримання в педагогічному колективі духу творчості, прагнення до пошуку.

У цьому питанні студентам слід звернути окрему увагу на зміст, завдання й основні напрями методичної роботи.

4. Визначаючи структуру і зміст методичної роботи і консультування необхідно керуватися відповідними принципами:

1. Принцип системності.
2. Принцип діагностичності.
3. Принцип науковості.
4. Принцип оптимальності.
5. Принцип педагогічної творчості.

Інші науковці серед найважливіших принципів методичної роботи в ЗО виділяють:

1. Науковість методичної роботи.

2. Зв'язок з життям, актуальність
 3. Системність методичної роботи.
 4. Комплексний характер методичної роботи.
 5. Систематичність, послідовність, наступність, безперервність, масовість.
 6. Творчий характер методичної роботи, максимальна активізація педагогів.
 7. Конкретність методичної роботи.
 8. Спрямованість методичної роботи на виділення головного, істотного в підвищенні кваліфікації педагогічних працівників.
 9. Єдність теорії і практики.
 10. Оперативність, гнучкість, мобільність методичної роботи.
 11. Колективний характер методичної роботи при розумному сполученні загальношкільних, групових та індивідуальних, формальних і неформальних, обов'язкових і добровільних форм і методів методичної роботи і самоосвіти педагогічних працівників.
- Готуючи дане питання, студентам необхідно схарактеризувати кожен принцип.

5. Функції методичної роботи можна розбити за М.М. Поташником на три групи:

- 1) відносно вчителя;
- 2) педагогічного колективу;
- 3) досягнень педагогічної науки та досвіду вчителів інших шкіл.

Функції методичної роботи як процесу:

А) функція планування – важливий підготовчий етап методичної роботи, яка полягає у визначенні системи заходів, що забезпечать досягнення найкращих результатів;

Б) організаційна функція проявляється в діяльності, пов'язаній з удосконаленням структури методичної роботи, змісту діяльності різних її складових;

В) діагностична функція – вимагає регулярного вивчення ступеня розриву між реальним рівнем компетентності педагогів, що виявляється в узагальненому результаті їх праці, та вимогами суспільства до якості діяльності конкретних працівників освіти в умовах розбудови української національної школи;

Г) прогностична функція вимагає визначення знань та умінь, необхідних педагогам у майбутньому;

Д) моделююча функція полягає у розробці принципово нових положень навчально-виховної роботи в школі, у формуванні та впровадженні моделей передового досвіду, їх експериментальній перевірці, після якої вони можуть бути використані як зразки для впровадження;

Е) відновлювальна функція передбачає відновлення частково забутих або втрачених учителями знань після закінчення педагогічного навчального закладу;

Є) корегуюча функція спрямована на виправлення в діяльності педагогів недоліків, пов'язаних з використанням застарілих методик, що не відповідають вимогам сучасності;

Ж) пропагандистська функція спрямована на інформування педагогів, їх агітацію щодо впровадження у практику досягнень науки, передового педагогічного досвіду;

З) контрольно-інформаційна функція полягає в утворенні і підтримці стабільного зворотнього зв'язку, в оцінці відповідності наслідків методичної роботи плановим завданням та нормативним вимогам.

6. Нормативно правове забезпечення методичної роботи включає закони, положення, постанови, програми, накази Верховної Ради України, Кабінету Міністрів України, Міністерства освіти і науки України, Національної академії педагогічних наук України, обласних департаментів/управлінь освіти і науки (основні з них охарактеризувати).

7. Методична робота в закладах освіти є важливою складовою педагогічного процесу. На думку менеджерів освіти, педагогів, у процесі методичної роботи здійснюється підвищення наукового рівня вчителя, його підготовка до засвоєння нового змісту і

технологій, постійне ознайомлення з досягненнями педагогіки і психології, вивчення і впровадження у шкільну практику кращих педагогічних практик. Характерним є те, що концептуальною основою, провідною ідеєю організації методичної роботи є **єдина шкільна методична тема (проблема)**. На її основі визначаються та конкретизуються теми діяльності методичних об'єднань та кожного вчителя.

Єдина методична тема (проблема) також є основою для формування структури методичної роботи, її змісту та форм роботи з педагогічними працівниками. Тому основне призначення (місія) шкільної методичної роботи, на думку заступників директорів навчальних закладів і методистів, полягає у створенні злагодженої системи роботи над єдиною методичною темою (проблемою) школи із врахуванням особливостей кожного вчителя, загальних тенденцій розвитку суспільства, інновацій в освіті та нормативних документів.

Основним структурним компонентом шкільної методичної роботи є методичні об'єднання, сутність діяльності яких полягає в навчанні вчителів та демонстрації кращих зразків педагогічної практики. Пріоритетними є масові та групові форми роботи: семінари-практикуми, конференції, круглі столи тощо. 27% респондентів зазначили, що результатом методичної роботи в закладах освіти є підвищення рівня знань і професійної майстерності вчителя; 3% – удосконалення педагогічної практики.

Таким чином, за результатами дослідження було встановлено, що наявна нині система методичної роботи в закладах освіти має багаторічний досвід, в основі якого – знанневий підхід до її організації та проведення.

У ході активного обговорення під час стратегічних сесій і круглих столів педагогічними працівниками окреслено основні напрями змін шкільної методичної роботи. Зокрема, концептуальною основою, провідною ідеєю організації шкільної (в закладах загальної середньої освіти) методичної роботи має стати така: в основі методичного супроводу педагогічного працівника має бути професійний інтерес кожного вчителя, який виявляється на основі особистого професійного запиту.

У таких умовах першочерговим завданням організаторів шкільної методичної роботи є отримання від учителя професійного запиту як потреби, свідчення необхідності надання йому інформації або певної освітньої послуги для задоволення власного професійного інтересу.

Отже, методичну роботу в закладах загальної середньої освіти потрібно розглядати як особистісно зорієнтовану, адаптивну й мобільну, гнучку, таку, що своєчасно реагує на запити всіх педагогічних працівників та задовольняє їх.

Місія методичної роботи в закладах загальної середньої освіти в сучасних умовах полягає у стимулюванні професійного інтересу, сприянні формуванню особистісного професійного запиту вчителя та його задоволення для вдосконалення педагогічної практики (особистісного професійного розвитку). А отже, метою сучасної методичної роботи є створення умов для особистісного професійного розвитку кожного вчителя. Тому основними формами методичної роботи мають стати індивідуальна і групова.

Відповідно до концепції Нової української школи та Закону України "Про освіту", сучасних умов діяльності навчальних закладів потребує оновлення й система методичної роботи всіх рівнів: шкільного, регіонального, обласного, всеукраїнського – щодо підходів (концептуальної основи), мети, функцій, змісту, структурних складників, форм організації діяльності та її результатів. Це зумовлює актуальну потребу наукового розроблення та обґрунтування питання методичного супроводження професійної діяльності педагогічних працівників в сучасних умовах.

Питання для обговорення:

- Розкрийте мету та завдання навчальної дисципліни.
- Визначте етапи становлення та розвитку методичні роботи та консультування.
- Охарактеризуйте основні напрямки підвищення якості методичної роботи.
- Які головні принципи методичної роботи? Обґрунтуйте власну відповідь.
- Розкрийте функції методичної роботи за М.М. Поташником.
- Які нормативні документи регулюють методичну роботу та консультування.
- Окресліть основні напрями змін шкільної методичної роботи в умовах сьогодення?
- Визначте місію методичної роботи в закладах середньої освіти.
- Зробіть порівняльну характеристику традиційної методичної роботи та запропонованих напрямів змін у методичній роботі.

Семінарське заняття № 2

ТЕМА. ПОНЯТІЙНО-ТЕРМІНОЛОГІЧНИЙ НАУКОВИЙ СУПРОВІД СИСТЕМИ МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ В ЗАКЛАДІ ОСВІТИ (2 год)

План

1. Методичний супровід загальних понять системи методичної роботи.
2. Основні дефініції термінології організації методичної роботи.
3. Методологічні засади методичної роботи в школі.

Рекомендована література:

1. Баранецька Н. Організація методичної роботи з педагогічними кадрами // Управління освітою. – 2004. – № 22. – С.8-9.
2. Мануйленко С.В. Організація методичної роботи у школі // Управління школою: Науково-методичний журнал. – 2004. – № 36. – С.12-19.
3. Положення про районний (міський) методичний кабінет (центр) / Наказ МОН України від 08. 12. 2008, № 1119 [Електронний ресурс] – <http://www.mon.gov.ua>
4. Методична робота в школі [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://uk.kubg.edu.ua/images/stories/Departaments/uk/PDF/shkolznv4.pdf>
5. Тевлін Б. Організація методичної роботи в школі // Завуч. – 2004. – № 8. – С.2-8; Організація роботи методичної ради в школі // Завуч. – 2003. – № 28. – С.3-9.

Теоретичний матеріал

1. Прямою безпосередньою метою методичної роботи в школі є зростання рівня педагогічної майстерності вчителя та педагогічного колективу.

Найголовнішим та найістотнішим у методичній роботі в школі є надання реальної, дієвої допомоги вчителям, класним керівникам, вихователям щодо розвитку їхньої

майстерності як поєднання професійних знань, навичок і умінь, необхідних для сучасного педагога властивостей та якостей особистості.

Основні компоненти методичної роботи як цілісної системи:

- взаємодія людей - учасників методичної роботи
- цілі та завдання, зміст, організаційні форми, методи та засоби, умови підвищення кваліфікації вчителів у школі, одержані під час роботи результати.

Єдність і взаємозв'язок усіх компонентів системи методичної роботи в школі сприяють підвищенню цілісності, а отже, збільшенню результативності методичної діяльності.

Поняття – форма мислення, яка є основним засобом формування й акумуляції досягнутих людиною наукових і практичних знань у вигляді відповідних методичних рекомендацій.

Методичні рекомендації (методичні вказівки) – навчальне або виробничо-практичне видання роз'яснень з певної теми, розділу або питання навчальної дисципліни, виду практичної діяльності з методики виконання окремих завдань, певного виду робіт, а також заходів. Предметом розгляду методичних рекомендацій є процес створення системи методичної роботи у навчальному середовищі ЗО.

Категорія «середовище» не має однозначного тлумачення у світі науки. У загальному визначенні її розуміють як оточення. Водночас під середовищем розуміють сукупність природних і штучних чинників, які миттєво або тривало впливають на продуктивну діяльність людини. До одного із таких чинників ми віднесли рівень організації системи методичної роботи в ЗО.

Методична робота в ЗО – спеціально організована діяльність педагогічного колективу, що створює комфортні умови (середовище) для підвищення майстерності педагога. Чим більше та повніше педагоги використовують можливості середовища, тим успішнішим є їх вільний та активний саморозвиток і рівень освітньої діяльності навчального закладу.

Система (від дав.-гр. *συστήμα* – сполучення) – певна кількість взаємопов'язаних елементів, відокремлених від середовища, які взаємодіють із ним як ціле. В системному аналізі використовують різні визначення цього поняття. Зокрема, за В. М. Сагатовським, система – це скінченна кількість функціональних елементів і відношень між ними, виокремлених із середовища відповідно до певної мети в межах певного часового інтервалу.

Згідно з Ю. І. Черняком система – це відображення у свідомості суб'єкта (дослідника, спостерігача) властивостей об'єктів та їх відношень щодо вирішення завдання дослідження, пізнання. Відома також чимала кількість інших визначень поняття «система», які використовують залежно від контексту, галузі знань і цілей дослідження.

Далі необхідно розглянути поняття, що характеризують побудову та функціонування систем. Елементи системи методичної роботи в школі, які є найпростішими складовими частинами системи, називають умовними підсистемами та визначають залежно від конкретних завдань. Підсистемою називають складову системи, в якій можна виокремити інші частини. У сукупності елементи та підсистеми називають компонентами системи. Поділ системи на окремі елементи та підсистеми є неоднозначним і залежить від мети та зв'язку з конкретними завданнями дослідження.

Зв'язком називають співвідношення між компонентами системи, ґрунтовані на взаємозалежності та взаємообумовленості. Поняття «зв'язок» характеризують чинники виникнення і збереження цілісності та властивостей системи.

Зв'язок можна охарактеризувати за напрямом, силою, характером (видом). За першою ознакою зв'язки поділяють на спрямовані та неспрямовані. За другою – на сильні та слабкі. Іноді для цього вводять шкалу сили зв'язків для конкретного завдання.

Зв'язки в конкретному навчальному закладі методичної системи можуть бути одночасно охарактеризовані за кількома ознаками.

Метою системи називають її бажаний майбутній стан. Залежно від стадії пізнання об'єкта, етапу системного аналізу цьому терміну надають різного змісту – від ідеальних

прагнень, що демонструють активну свідомість окремих осіб або соціальних систем, до конкретних цілей-результатів.

Структурою системи називають сукупність необхідних і достатніх для досягнення цілей відношень (зв'язків) між її компонентами.

Рівновага – це здатність системи за відсутності зовнішніх впливів (чи за постійних впливів) зберігати свою поведінку як завгодно довго.

Поняття розвитку, як і поняття рівноваги та стійкості, характеризує зміну стану системи в часі.

Адаптацією називають процеси пристосування методичної системи до зовнішнього середовища, внаслідок яких підвищується ефективність її функціонування. Ці процеси можуть супроводжуватись зміною структури та характеристик системи. Одним із видів системи є відкрита система, яка постійно обмінюється ресурсами із зовнішнім середовищем.

Властивості системи, зокрема і методичної систем в школі, визначають: її цілеспрямованість (ефект синергії); пріоритет інтересів системи ширшого (глобального) рівня перед інтересами її компонентів (ієрархічність); альтернативність шляхів функціонування та її розвитку; здатність зберігати ефективність у разі відмови її окремих елементів чи підсистем.

Ефективністю методичної роботи як системи є її зв'язок із ресурсами й особливостями взаємодії з навчальним середовищем, яку визначають:

- комунікативність;
- інтерактивність;
- адаптивність;
- надійність.

До інших особливостей взаємодії методичної системи з навчальним середовищем школи науковці відносять:

- інтегративність;
- еквіфінальність;
- спадковість;
- розвиток
- порядок;
- самоорганізацію.

Водночас поняття «навчальне середовище» є родовим для поняття «шкільне середовище ЗО». За умов інноваційних змін в освіті необхідною є трансформація шкільного середовища ЗО у його інформаційне навчальне середовище, складовою якого є також методичне середовище, тобто перехід на якісно новий ступінь забезпечення саморозвитку її учасників навчально-виховного процесу, що є розвитком закладу освіти.

Методичне навчальне середовище є збірним складним поняттям. Під середовищем у цьому випадку ми розуміємо сукупність людей, пов'язаних спільністю життєвих умов, занять, інтересів тощо. Його заплановано для розвитку професійної компетентності педагогів дуже послідовно, систематично. Методичне навчальне середовище має на меті навчання, тренування, підготовку вчителів до впровадження освітніх інновацій.

2. Термінологія — сукупність термінів, слів або словосполучень, що є назвами певних понять певної галузі науки, техніки, мистецтва.

Місія методичної служби школи: створення умов для зміни типу освітньої діяльності, що передбачає перехід від знаннєвої моделі освіти в школі до здібностей (креативної) — успішна робота педагогічного колективу в режимі розвитку.

Ключова мета методичної роботи: створення атмосфери зацікавленості в зростанні педагогічної майстерності, пріоритету педагогічної компетентності, творчих пошуків колективу.

Реалізації цієї мети підпорядковано і завдання, пов'язані з системою внутрішньошкільного управління та життєдіяльністю школи, а саме: удосконалення науково-

методичної діяльності педагогічного колективу, спрямованої на розробку, апробацію та впровадження педагогічних засобів, необхідних для особистісно зорієнтованого навчально-виховного процесу в школі, що сприяє збереженню та зміцненню здоров'я всіх учасників процесу освіти методик, програм, технологій, окремих педагогічних прийомів, нетрадиційних уроків та інших науково-методичних розробок, необхідних для досягнення освітніх цілей.

Досвід і практика показали переваги методичної роботи безпосередньо у школі (порівняно з іншими формами підвищення кваліфікації вчителів):

- має відносно безперервний, постійний, повсякденний характер;
- дозволяє в найтісніший спосіб пов'язувати зміст і характер методичної роботи з проблемами, ходом і результатами реального навчально-виховного процесу, змінами щодо знань, умінь і навичок учнів, рівня їхньої вихованості та розвитку;
- дає можливість її організаторам ґрунтовно, протягом тривалого часу, вивчати діяльність та особистісні якості конкретних учителів і класних керівників, виявляти недоліки та складнощі їхньої діяльності, а також прогресивні тенденції, паростки передового досвіду, педагогічного новаторства, що дозволяє зробити зростання педагогічної майстерності вчителя більш керованим процесом;
- методична робота в школі проходить у живому, конкретному педагогічному колективі, що розвивається, єдність і згуртованість якого створюють особливо сприятливі умови для роботи;
- надає кожному вчителю реальну можливість брати участь не лише в реалізації готових програм підвищення кваліфікації, але й бути активним учасником у їх плануванні, розроблянні;
- безпосередній зв'язок методичної роботи в школі з навчально-виховною роботою, конкретними школярами допомагає скоротити відстань між навчанням учителів роботи по-новому та її результатами, позитивними зрушеннями в розвитку особистості школярів, дозволяє краще бачити й оцінювати ефективність перепідготовки кадрів.

Критерії оптимальності результатів методичної роботи в школі.

1. Критерій результативності.
2. Критерій раціонального витрачання часу й економічності.
3. Критерій задоволення вчителів своєю працею.
4. Критерій дієвої методичної роботи, її реальної стимулювальної діяльності.

Результативність методичної роботи в школі суттєво залежить від дотримання принципів її організації.

1. Науковість методичної роботи.
2. Зв'язок із життям, актуальність.
3. Системність методичної роботи.
4. Комплексний характер методичної роботи.
5. Систематичність, послідовність, наступність, безперервність, масовість.
6. Творчий характер методичної роботи, максимальна активізація вчителів.
7. Конкретність методичної роботи.
8. Спрямування методичної роботи на виділення головного, суттєвого щодо підвищення кваліфікації вчителів.
9. Єдність теорії і практики.
10. Оперативність, гнучкість, мобільність методичної роботи.
11. Колективний характер методичної роботи за розумного сполучення загальношкільних, групових та індивідуальних, формальних і неформальних, обов'язкових і добровільних форм і методів методичної роботи та самоосвіти вчителів.
12. Створення сприятливих умов для ефективної методичної роботи, творчих пошуків учителів.

У основі системи методичної роботи конкретного закладу освіти мають перебувати принципи організації методичної роботи, які сприяли б підвищенню професійного рівня

педагогів у системі післядипломної освіти. Це управління через взаємодію, через зворотний зв'язок із педагогами, коли кожен учитель стає учасником процесу управління системою, що у свою чергу створює мотиваційне підґрунтя для самоорганізації та самоактуалізації кожного її учасника.

Методична робота в школі завжди має бути систематизованою, проводиться суворо за планом. Основними завданнями методичної роботи має бути підвищення педагогічної майстерності.

У разі переведення методичної роботи на дистанційні форми навчання необхідно враховувати можливості вчителя, його вміння працювати з комп'ютером та Інтернетом і – найголовніше – в учителя має бути вільний час, щоб займатися цією роботою.

Основне завдання сучасної методичної служби полягає в створенні умов, які спонукали б педагогів до самоудосконалення, саморозвитку, реалізації творчого потенціалу.

3. До засад системи методичної роботи ми відносимо структуру, зміст і форми її проведення. Вивчення й аналіз словникових джерел дають можливість визначити їх сутність.

Управління структурою методичної роботи ЗО пов'язує: її завдання, напрями методичної роботи, кадровий склад педагогічного колективу, аналіз результатів роботи школи, урахування стану й очікуваних результатів, традиції, ефективність і результативність роботи шкільних методичних формувань, запити та потреби вчителів щодо розвитку їхньої професійної компетентності, специфіку організації методичної роботи школи, зміст і форми її проведення.

До змісту методичної роботи в ЗО відносять:

- 1) систематичне вивчення й аналіз нормативно-педагогічних джерел;
- 2) вивчення та використання на практиці сучасних досягнень науки, передового педагогічного досвіду;
- 3) вивчення й аналіз стану якості освіти ЗО;
- 4) надання практичної допомоги педагогічним кадрам з підвищення рівня розвитку фахової компетентності підготовки вчителів;
- 5) підготовка та проведення методичних заходів (форм методичної роботи), спрямованих на розвиток ЗО.

Форми методичної роботи в ЗО забезпечують його методичні заходи, виявляють оптимальні засоби щодо їхнього впровадження. Їх можна згрупувати таким чином:

- загальношкільні (враховують мету, завдання педагогічного розвитку ЗО);
- групові (визначають особливості фахового розвитку педагогів);
- індивідуальні (спрямовують саморозвиток учасників навчально-виховного процесу);
- нетрадиційні (забезпечують оптимальне поєднання традиційних і сучасних засобів навчання з метою тренування, підготовки вчителів до впровадження освітніх інновацій).

Незмінними залишаються форми методичної роботи як реалізація науково-методичної проблеми школи: методична рада, педагогічна рада, методичні об'єднання, творчі групи, психолого-педагогічні семінари.

Цілі методичної роботи в школі можна згрупувати таким чином.

1. Формування індивідуальної, авторської, високоефективної системи педагогічної діяльності вчителя.
2. Формування цілісного педагогічного колективу.
3. Забезпечення зв'язків школи як системи з більш широкими системами, педагогічною наукою, досвідом учителів інших шкіл.

Система планування роботи школи передбачає наявність органічного зв'язку та взаємодії між різними видами планів, які складають у школі.

У загальноосвітніх навчальних закладах I–III ступенів установлюють таку систему планування.

1. Перспективне прогнозування розвитку матеріально-технічної бази, кадрового забезпечення та навчально-виховного процесу загальноосвітнього навчального закладу.

2. План роботи школи на навчальний рік.
3. Календарний план проведення загальношкільних заходів.
4. Розклад уроків.
5. Особисте тижневе планування роботи керівників школи.
6. Плани навчально-виховної роботи вчителя.
7. План роботи методичного об'єднання.
8. План роботи класного керівника, вихователя.
9. План роботи шкільної бібліотеки.
10. План роботи учнів на шкільній навчально-дослідній ділянці.
11. Плани роботи шкільних гуртків, спортивних секцій.

У подальшому доцільним буде розкрити структурні компоненти перспективного плану роботи ЗО, зокрема, перспективні завдання можна визначити також у галузі методичної роботи, науково-педагогічних проблем, наукової організації праці вчителя, вивчення, узагальнення й упровадження в практику перспективного педагогічного досвіду, результатів наукових досліджень, проведення конференцій і педагогічних читань.

При розкритті місту щодо річного плану роботи школи, то доцільно звернути увагу на те, що розділи річного плану доцільно привести у відповідність із структурою Закону України «Про загальну середню освіту».

Календарний план проведення загальношкільних заходів складають на семестр. Він є спільним документом адміністрації, профспілкової організації й органів учнівського самоврядування.

Таким чином, в межах методологічних засад розвитку системи методичної роботи в школі визначено, що всі завдання методичної роботи з точки зору руху вчителя до висот професійної майстерності можуть бути поділені на завдання з подолання прогалин щодо підготовки вчителя (компенсаторні завдання), завдання пристосування до змінених вимог (адаптаційні завдання) і завдання якісного творчого зростання (завдання розвитку), спрямовані на удосконалення навчально-виховного процесу за умов компетентнісного підходу в Україні. Удосконалення навчально-виховного процесу багато в чому залежить від наукової організації системи методичної роботи, планування всієї діяльності школи, її реалізації та одержаного результату відповідно до запланованої мети розвитку навчального закладу.

Питання для обговорення:

- Визначте основні компоненти методичної роботи як цілісної системи.
- Які особливості взаємодії методичної системи з навчальним середовищем школи ви знаєте?
- Проаналізуйте схему елементів системи методичної роботи в школі.
- Назвіть критерії оптимальності результатів методичної роботи в школі.
- Схарактеризуйте принципи організації методичної роботи в ЗО.
- Що таке система методичної служби? Основні завдання МС.
- Розкрийте зміст методичної роботи в ЗНЗ.
- Згрупуйте основні цілі методичної роботи в школі.
- Дайте характеристику етапів зростання педагогічної майстерності вчителя.
- Які методичні рекомендації щодо організації планування всієї діяльності школи Ви знаєте?
- Розкрийте структуру навчального плану.

Семінарське заняття № 3
ТЕМА. КОНСУЛЬТАЦІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ І КОНСУЛЬТАЦІЙНІ
СЛУЖБИ У ГАЛУЗІ ОСВІТИ

План

1. Консультаційна діяльність у галузі освіти: специфіка та види консультаційних послуг.
2. Консультаційні служби у галузі освіти, особливості їх функціонування.
3. Розвиток консультаційної діяльності в галузі освіти.

Рекомендована література:

1. Верба В. А., Решетняк Т. І. Організація консалтингової діяльності: навч. посібник / В. А. Верба, Т. І. Решетняк. – К. : КНЕУ, 2000. – 244
2. Мануйленко С.В. Організація методичної роботи у школі // Управління школою: Науково-методичний журнал. – 2004. – № 36. – С.12-19.
3. Положення про районний (міський) методичний кабінет (центр) / Наказ МОН України від 08. 12. 2008, № 1119 [Електронний ресурс] – <http://www.mon.gov.ua>
4. Методична робота в школі [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://uk.kubg.edu.ua/images/stories/Departaments/uk/PDF/shkolznv4.pdf>

Теоретичний матеріал

1. Консультаційна діяльність у галузі освіти має свої особливості, що вирізняє її від консультаційної діяльності інших галузей економіки.

Консультаційна діяльність у галузі освіти (англ. professional counseling професійне консультування, лат. consultatio – порада) – професійна діяльність, спрямована на задоволення потреб закладів і установ освіти та педагогічних працівників у консультаціях із питань професійної діяльності та розвитку; виявлення й аналіз проблем у професійній діяльності, надання допомоги та розроблення рекомендацій щодо їхнього вирішення, а також сприяння реалізації цих рекомендацій.

Консультаційна діяльність у галузі освіти передбачає також надання консультаційних послуг фізичним особам із питань консультування дитини у ситуаціях дидактичних ускладнень, розвитку творчих обдарувань та успішної інтеграції в соціум; консультування сім'ї з проблем навчання, виховання та розвитку дитини, вибору навчального закладу, в т.ч. для освіти за кордоном.

Консультаційна діяльність у галузі освіти – це, насамперед, професійна діяльність, яка здійснюється спеціально підготовленими фахівцями, які працюють у консультаційних організаціях.

Суб'єктами консультаційної діяльності є консультант (професійно підготовлений фахівець), який надає консультаційні послуги та педагогічні працівники або фізичні особи, які потребують освітніх послуг.

Об'єктом консультаційної діяльності є замовник (установи та заклади освіти), які замовляють освітні консультаційні послуги.

Метою консультаційної діяльності у галузі освіти є надання якісної освітньої консультаційної послуги замовнику для ефективного розвитку закладів і установ освіти, продуктивної професійної діяльності керівників і педагогічних працівників, успішного навчання та виховання дитини.

Далі доцільно розкрити провідні завдання консультативної діяльності та етапи процесу педагогічного консультування.

У процесі консультування консультанти використовують певний інструментарій – комплекс методів і способів роботи з інформацією, які допомагають визначити і вирішити проблему замовника.

Оцінити якість наданої послуги споживач (замовник) може відразу після завершення процесу консультування або через певний проміжок часу. Для того, щоб консультативна послуга була якісною і результативною, важливо правильно визначити вид консультативної послуги та дотримуватися правил процесу консультування.

Вирізняються такі види консультативних послуг (М.Н. Певзнер і О.М. Зайченко):

- консультування дитини (з предмету навчання, метапредметна консультація, професійна консультація, перед профільна консультація, соціально-педагогічна консультація, виховна консультація);

- консультування сім'ї (дидактичне консультування, медикопсихологічна консультація, корегувальна консультація, інформаційні послуги, консультація з питань кооперації і взаємодії);

- консультування педагогів (аудит якості освітнього процесу, методична консультація, проектне консультування, процедурно-діагностичне консультування, евалюційні послуги, загально педагогічне консультування);

- консультування управлінського персоналу (забезпечення інформаційними технологіями, програмно-цільове, командно-групове, ціннісно-орієнтоване, психологічне, маркетингове консультування, забезпечення зв'язків з громадськістю, організаційно-методичне обслуговування, аудит розвитку школи).

2. Сьогодні в Україні склалася розгалужена мережа різних установ й організацій, які надають освітні консультативні послуги не тільки керівникам освіти і педагогічним працівникам, а й населенню. Вона включає районні (міські) методичні кабінети, шкільні методичні кабінети, центри навчально-методичної роботи, навчально-методичні центри професійно-технічної освіти, психолого-медико-педагогічні консультації, освітні консалтингові центри, інститути післядипломної педагогічної освіти, громадські освітні організації тощо.

Професійну консультативну діяльність у галузі освіти здійснюють методисти, педагогічні консультанти, супервізори, коучери, дорадники згідно чинних нормативно-правових документів, функцій та напрямів, визначених консультативною організацією.

Розкриваючи це питання доцільно розглянути детальніше діяльність консультативних служб у галузі освіти (*Районні (міські) методичні кабінети (РМК). Шкільні методичні кабінети. Центри навчально-методичної роботи (навчально-методичний центр). Навчально-методичний центр професійно-технічної освіти . Психолого-медико-педагогічні консультації. Освітні консалтингові центри. Інститути післядипломної педагогічної освіти. Громадські освітні організації. Інклюзивно-ресурсні центри*).

3. На сучасному етапі розвитку суспільства нашої держави посилюється увага до інноваційних процесів, які відбуваються в галузі освіти, зростають потреби педагогічних працівників в отриманні якісних професійних консультативних послуг.

Найявністю значної мережі консультативних організацій, як виробників консультативних послуг та споживачів їхньої продукції, в Україні утворився ринок освітніх консультативних послуг. Його спрощено можна трактувати як місце, де сходяться попит і пропозиція, покупець і продавець. Ринок освітніх консультативних послуг орієнтований на задоволення потреб педагогічних працівників, установ і закладів освіти. Консультативні педагогічні послуги – це широкий спектр інноваційних, інтелектуальних продуктів, досвіду особистих практичних навичок та знань продавця. Виступаючи на ринку педагогічних консалтингових

послуг консультаційні освітні організації є конкурентами, хоча і не однакові за своїми можливостями, рівню, спектру і якості консультаційних послуг.

У галузі педагогічного консультування Національний педагогічний університет імені М.П.Драгоманова вперше в Україні у 2014 р. відкрив нову перспективну спеціальність "Дорадництво".

Питання для обговорення:

- Що таке консультаційна діяльність у галузі освіти?
- Охарактеризуйте мету та провідні завдання консультаційної діяльності у галузі освіти.
- Які етапи процесу педагогічного консультування?
- Рокрийте основні види консультаційних послуг (за М.Н. Певзнер і О.М. Зайченко).
- Діяльність консультаційних служби у галузі освіти. Районні (міські) методичні кабінети (РМК).
- Діяльність консультаційних служби у галузі освіти. Основна мета шкільних методичних кабінетів.
- Охарактеризуйте центри навчально-методичної роботи (навчально-методичний центр).
- Розкрийте функції навчально-методичного центру професійно-технічної освіти.
- Яка мета психолого-медико-педагогічних консультацій?
- Що таке «консалтинг»? Завдання консалтингових центрів.
- Діяльність Інститутів післядипломної педагогічної освіти.
- Охарактеризуйте основні напрямки громадських освітніх організацій.

Семінарське заняття № 4

ТЕМА. МЕТОДИ МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ І ПЕДАГОГІЧНОГО КОНСУЛЬТУВАННЯ (2 ГОД)

План

1. Поняття методів методичної роботи і педагогічного консультування.
2. Класифікація методів методичної роботи і педагогічного консультування.
3. Значення та характеристика групових методів методичної роботи і педагогічного консультування.
4. Значення та характеристика індивідуальних методів методичної роботи і педагогічного консультування

Рекомендована література:

1. Баранецька Н. Організація методичної роботи з педагогічними кадрами // Управління освітою. – 2004. – № 22. – С.8-9.

2. Гончарова М. Л. Ринок консультаційних послуг в Україні / М.Л.Гончарова // Матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції «Наукова індустрія Європейського континенту». Серія «Економічні науки». – Прага, 2009. – С. 55-58.

3. Положення про районний (міський) методичний кабінет (центр) / Наказ МОН України від 08. 12. 2008, № 1119 – [Електронний ресурс] – <http://www.mon.gov.ua>

4. Методична робота в школі [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://uk.kubg.edu.ua/images/stories/Departaments/uk/PDF/shkolznv4.pdf>

Теоретичний матеріал

1. Методи методичної роботи (від гр. *methodos* – спосіб пізнання, шлях дослідження) – це упорядковані способи діяльності методиста (консультанта/дорадника) і клієнта, спрямовані на ефективне розв'язання професійних завдань. У методах методичної роботи виокремлюють два види:

метод методичної роботи як інструмент діяльності спеціаліста для виконання професійної функції – консультування;

а також метод методичної роботи як спосіб пізнавальної діяльності споживачів консультаційних послуг із оволодіння знаннями, уміннями та навичками.

Із розвитком методичної роботи і педагогічного консультування розвивалися і методи. З самого початку використовувалися індивідуальні, групові та масові методи для надання порад, консультацій і рекомендацій педагогічним працівникам і батькам учнів. З часом техніка використання методів методичної роботи і педагогічного консультування удосконалилася та зросла їх кількість.

Сьогодні навчальні методи, які використовують методисти або педагоги консультанти розрізняються за зовнішніми проявами їх форм, характером взаємодії, кількістю учасників тощо.

Виокремлення методів методичної роботи і педагогічного консультування за зовнішніми проявами їх форм, тобто за джерелами інформації, залишаються найбільш прийнятними і зрозумілими. На основі такого підходу виокремлюють словесні, наочні та практичні методи методичної роботи і педагогічного консультування. У подальшому їх треба схарактеризувати, навести приклади.

Загалом методи методичної роботи і педагогічного консультування повинні мати такі основні ознаки:

бути певною мірою способом пізнавальної діяльності споживачів консультаційних послуг;

визначати логічний шлях оволодіння знаннями, уміннями й навичками;

відігравати роль інструмента обміну інформацією між учасниками процесу консультування;

сприяти стимулюванню консультаційної взаємодії;

виступати способом аналізу й оцінювання професійної діяльності.

2. Залежно від кількості охоплених клієнтів методи методичної роботи і педагогічного консультування поділяються на індивідуальні, групові та масові (їх характеристика).

3. Групові методи методичної роботи і педагогічного консультування сприяють організації ефективної взаємодії фахівців консультаційних служб із педагогічними працівниками, керівниками начальних закладів і установ освіти.

Для ефективного використання зазначених методів і цілей проведення педагогічного консультування формують групи у складі 12-40 осіб.

Застосування групових методів методичної роботи і педагогічного консультування відбувається за умови надання інформації щодо здійснення реформ у галузі освіти, нових технологій і засобів навчання учнів, ознайомлення із передовим педагогічним досвідом тощо.

Групові методи методичної роботи і педагогічного консультування дають можливість слухати, брати участь у обговоренні зазначеної проблеми, обмінюватися корисним досвідом, приймати спільні рішення.

До групових методів роботи із споживачами консультаційних послуг відносять лекції, ділові ігри, мозковий штурм, дискусії, метод аналізу конкретної ситуації, виступи, демонстрації, виставки тощо. Водночас групові методи допомагають споживачам консультаційних послуг самостійно приймати рішення щодо удосконалення своєї професійної діяльності, спираючись на досвід колег, забезпечують безпосередній зв'язок із колегами та консультантами, позитивно впливають на їхню мотивацію до професійної діяльності.

4. Особисті контакти консультантів із споживачами консультаційних послуг винятково важливі у роботі методистів і педагогів-консультантів. Особисте спілкування консультанта із клієнтом може бути вирішальним у прийнятті рішення клієнта.

Індивідуальні методи методичної роботи і педагогічного консультування широко використовуються у консультаційних службах. Від правильного вибору індивідуального методу залежить авторитет консультанта і ефективність діяльності консультаційної служби.

Вибір індивідуального методу методичної роботи і педагогічного консультування залежить від складності проблеми клієнта, фактора часу, технічного забезпечення фахівця тощо.

До індивідуальних методів методичної роботи і педагогічного консультування відносять бесіду, інтерв'ю, розповідь, пояснення, інструктаж тощо.

Питання для обговорення:

- Дайте характеристику методів методичної роботи.
- Розкрийте основні вимоги до використання методів методичної роботи та педагогічного консультування.
- Дайте характеристику групових методів методичної роботи і педагогічного консультування.
- Розкрийте значення та особливості індивідуальних методів методичної роботи і педагогічного консультування.

Семінарське заняття № 5

ТЕМА. ФОРМИ МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ І ПЕДАГОГІЧНОГО КОНСУЛЬТУВАННЯ (2 год)

План

1. Поняття форм методичної роботи і педагогічного консультування.
2. Класифікація форм методичної роботи і педагогічного консультування.
3. Особливості застосування групових форм методичної роботи і педагогічного консультування.

4. Специфіка та умови застосування індивідуальних форм методичної роботи і педагогічного консультування.

Рекомендована література:

1. Мануйленко С.В. Організація методичної роботи у школі // Управління школою: Науково-методичний журнал. – 2004. – № 36. – С.12-19.

2. Макарова Т.М. Організація навчального процесу та методичної роботи / Т.М.Макарова. – Х. : Веста : Видавництво «Ранок», 2208. – 304 с.

3. Методична робота в школі [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://uk.kubg.edu.ua/images/stories/Departaments/uk/PDF/shkolznv4.pdf>

4. Медведева М. Нетрадиційні форми науково-методичної роботи. Структура методичної роботи // Завуч. – 2002. – № 8. – С.5-6.

Теоретичний матеріал

1. Форма методичної роботи і педагогічного консультування – змістовно насичена та методично забезпечена система пізнавального і професійного спілкування, взаємодії консультанта і клієнта.

Методична робота здійснюється практично постійно і найбільш повно враховує запити та потреби педагогічних працівників, більш динамічно реагує на потреби педагогічної практики, її зміст визначається як загальними цілями побудови української національної школи, так і конкретними знаннями, які витікають з реального стану професійної діяльності педагогічних працівників.

Форми методичної роботи і педагогічного консультування виділяються своєю різноманітністю. Їх поділяють на традиційні та нетрадиційні; колективні (масові), групові та індивідуальні.

2. Сьогодні існують різні класифікації форм методичної роботи і педагогічного консультування, але всі вони зводяться до структури професійного спілкування, поставлених цілей і завдань.

Однією із класифікацій форм методичної роботи і педагогічного консультування може бути така:

Колективні (масові):

Традиційні (науково-практичні конференції; семінари; педагогічні читання; педагогічні виставки; конкурс «Учитель року»; конкурс педагогічної майстерності).

Нетрадиційні (панорама методичних новинок; аукціон педагогічних ідей; методичний фестиваль; ярмарок педагогічних ідей тощо).

Групові:

Традиційні (методичні наради; методичні об'єднання; предметні комісії; школа передового педагогічного досвіду (педагогічної майстерності, молодого вчителя); круглі столи; предметні тижні; дні відкритих дверей; методичні дні (тижні, декади); відкриті уроки; робота над колективною науково-методичною темою (проблемою); консультації (співбесіди, бесіди); вивчення (впровадження) передового педагогічного досвіду; творчий звіт учителя; проблемні групи тощо).

Нетрадиційні (педагогічні консиліуми; педагогічні (методичні) посиденьки; панорамні заняття; методичні діалоги; методичний ринг; методичний міст; методичний бенефіс; педагогічні турніри).

Індивідуальні (наставництво; стажування; індивідуальна консультація; самоосвіта).

3. До групових та колективних форм методичної роботи відносять: предметні комісії та методичні об'єднання вчителів, науково-методичні ради, школи молодого вчителя, методичні кабінети, школи передового педагогічного досвіду, опорні школи, експериментальні педагогічні майданчики, творчі групи вчителів, педагогічні читання, науково-практичні конференції, семінари-практикуми тощо.

Предметні комісії та методичні об'єднання вчителів створюються у школах, у яких один і той же предмет викладають декілька вчителів.

У межах району чи міста діють методичні об'єднання вчителів. На засіданнях, як правило, вивчаються директивні документи уряду, Міністерства освіти і науки України, обговорюються шляхи вивчення нових або ускладнених тем, передбачуваних навчальною програмою, експериментальні варіанти навчальних програм тощо. Узагальнюється передовий педагогічний або новаторський досвід, визначаються форми, методи та засоби втілення його в життя.

Науково-методичні ради створюються у закладах нового типу, де методична рада має науковий характер. Головою такої ради є заступник директора з науково-методичної роботи.

Школи молодого вчителя створюються з метою допомоги вчителям-початківцям у професійному становленні. У межах навчального закладу опікуються їхньою роботою досвідчені вчителі, директор чи його заступник із навчально-виховної роботи. Трапляється, що такі школи створюються у межах району, міста, мікрорайону.

Школи передового педагогічного досвіду. Керівником такої школи обирають вчителя-майстра педагогічної справи, якому вдалося створити індивідуальну творчу лабораторію, віднайти шляхи ефективного вирішення проблем навчання, виховання та розвитку підростаючого покоління. Слухачі школи збираються на засідання раз у місяць і працюють за задалегідь складеним планом.

Опорні школи виконують функції методичних центрів для кількох найближчих шкіл. Як правило, у них напрацьовується передовий педагогічний досвід, створюється відповідна навчально-матеріальна база, що відповідним чином відбивається на результатах діяльності школи.

Педагогічні читання – одна з форм науково-методичної роботи. Проводяться як завершальний етап певних науково-педагогічних досліджень. Учасники таких читань виступають перед колегами з доповідями, рефератами, повідомленнями.

Науково-практичні конференції – одна із форм підведення підсумків роботи над досліджуваною педагогічною проблемою педагогічного колективу або творчих груп педагогів. Це одна з форм теоретичної і практичної підготовки педагогічних працівників на основі виявлення й узагальнення практичного передового досвіду.

Семінари-практикуми – форма методичної роботи з педагогічними кадрами, спрямована на підвищення їхньої кваліфікації. Основна мета семінару – активізація самостійної роботи педагогів у ході навчання і вивчення додаткової психолого-педагогічної, методичної літератури та спонукання до осмислення і більш глибокого вивчення теоретичних проблем, застосування теоретичних знань на практиці, розвиток здібностей до практичного аналізу, до науково обґрунтованої аргументації власних думок, ведення діалогу, дискусії, формування інтересу до науки та наукових досліджень.

Педагогічна виставка є формою пропаганди і впровадження передового педагогічного досвіду у шкільну практику.

4. Під індивідуальною формою методичної роботи розуміють цілеспрямовану, планомірну та систематичну роботу педагога над удосконаленням теоретичної та практичної підготовки.

Найважливішою індивідуальною формою науково-методичної роботи є самоосвіта педагогів. Самоосвіту необхідно розуміти як здобуття знань урахуванням особистих інтересів та об'єктивних потреб загальноосвітньої школи. Формами самоосвіти педагога є поглиблена підготовка до уроків; виконання докурсових та міжкурсових завдань; заняття на

очно-заочних курсах; виступи на семінарах з доповідями; систематичне читання книг та періодичних видань. У шкільному методичному кабінеті на допомогу вчителям у самоосвітній діяльності має бути сформований банк необхідних матеріалів: списки рекомендованої для самостійного опрацювання літератури; матеріали з передового педагогічного досвіду; різні варіанти планів самоосвітньої роботи; тексти доповідей; зразки рефератів за наслідками самоосвітньої діяльності; зразки конспектів літературних джерел; новинки психолого-педагогічної літератури.

Наставництво – це важливий напрям роботи методичної роботи досвідченого педагога з молодими учителями. Воно включає: складання індивідуального плану роботи стажиста з урахуванням його потреб і можливостей; взаємовідвідування уроків і позакласних заходів з їх подальшим обговоренням; спільне складання календарно-тематичних планів, планів-конспектів уроків тощо; допомога стажисту у конструюванні уроків, позакласних заходів; розроблення рекомендацій щодо самоосвіти; ознайомлення з науково-методичною літературою; обговорення новинок педагогічної літератури, творчих здобутків учителів; допомога у роботі з «важкими дітьми», батьками; залучення стажистів до методичної, громадської та інших видів роботи в школі; розроблення інструктивно-методичних матеріалів, методичних рекомендацій з питання удосконалення роботи з молодими вчителями тощо.

Стажування молодих спеціалістів проходить упродовж першого року роботи за місцем працевлаштування. Мета стажування – полягає в набутті молодим спеціалістом практичних умінь і навичок педагогічної діяльності. Під час стажування вони користуються всіма правами працівника школи і виконують покладені на них обов'язки.

Молодий спеціаліст за час проходження стажування повинен виконати індивідуальну програму стажування і подати звіт за місцем роботи. Захист результатів стажування здійснюється на засіданні методичного об'єднання навчального закладу.

Питання для обговорення:

- Які Ви знаєте форми методичної роботи та педагогічного консультування?

- Розкрийте колективні форми методичної роботи та педагогічного консультування.

- Дайте характеристику групових форм методичної роботи та педагогічного консультування.

- Які Вам відомо індивідуальні форми методичної роботи та педагогічного консультування.

- Що таке «педагогічне читання»?

- Розкрийте особливості педагогічної виставки як форми методичної роботи.

- Розкрийте специфіку наставництва – як важливого напрямку методичної роботи досвідченого педагога з молодими учителями.

- Що таке «стажування»?

Семінарське заняття № 6
ТЕМА. ОСОБЛИВОСТІ ПЛАНУВАННЯ ТА ОРГАНІЗАЦІЇ НАУКОВО-МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ В ЗАКЛАДІ ОСВІТИ (2 год)

План

1. Структура науково-методичної роботи закладу освіти
2. Планування та організація роботи методичної ради закладу освіти
3. Планування та організація роботи методичних об'єднань закладу освіти
4. Організація роботи методичних служб закладу дошкільної освіти в умовах інноваційної діяльності
5. Завдання, зміст й організаційна структура методичної роботи у закладах професійно-технічної освіти

Рекомендована література:

1. Баранецька Н. Організація методичної роботи з педагогічними кадрами // Управління освітою. – 2004. – № 22. – С.8-9.
2. Мануйленко С.В. Організація методичної роботи у школі // Управління школою: Науково-методичний журнал. – 2004. – № 36. – С.12-19.
3. Положення про районний (міський) методичний кабінет (центр) / Наказ МОН України від 08. 12. 2008, № 1119 – [Електронний ресурс] – <http://www.mon.gov.ua>
4. Методична робота в школі [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://uk.kubg.edu.ua/images/stories/Departaments/uk/PDF/shkolznv4.pdf>
5. Медведєва М. Нетрадиційні форми науково-методичної роботи. Структура методичної роботи // Завуч. – 2002. – № 8. – С.5-6.

Теоретичний матеріал

1. За умов компетентнісного підходу та персоніфікації освіти в центрі уваги методичних служб закладів освіти має перебувати створення особистісно зорієнтованої структури методичної роботи. Як свідчить практика, її не завжди змодельовано на підставі діагностично-прогностичного підходу.

Структура методичної роботи ЗО – це сукупність взаємопов'язаних різних форм науково-методичної роботи, визначених на певний строк.

Сьогодні практично кожний ЗО розробляє графічну модель методичної роботи. Проте, як свідчать результати дослідження, моделі методичної роботи мають спільний характер, але не враховують специфіку діяльності ЗО; об'єднують як визначені організаційні форми (школи, семінари, методичні об'єднання тощо), так і форми, методи навчальної роботи (ділові ігри, диспути, лекції, уроки-лабіринти та ін.).

Оптимальна ж структура методичної роботи повинна містити кількість і види форм методичної роботи, їхнє взаємне розміщення, зв'язки та підпорядкованість, бути динамічною, щороку удосконалюватись, будуватись на підставі широкої диференціації, урахування конкретної ситуації в педагогічному колективі, матеріальних, морально-психологічних умов.

В основу оптимізації структури методичної роботи пропонується покласти методичні принципи (комплексності, взаємозв'язку, системності, конкретності, мобільності) та принципи андрологічного навчання (самостійності й індивідуалізації, елективності й інтерактивності, мотивації та розвитку творчого потенціалу особистості).

Під час проектування оптимальної структури внутрішньої методичної роботи слід урахувати:

- завдання, які постають перед ЗО на державному та регіональному рівнях;
- основні напрями методичної роботи;
- кількісний та якісний склад педагогічного колективу;
- результати діагностування педагогічних працівників;
- аналіз результатів роботи ЗО над науково-методичною темою, урахування стану й очікуваних результатів її реалізації;
 - традиції (цей фактор слід урахувати, щоб прагнення до модернізації не спричинило відмову від добре зарекомендованих та ефективних форм);
 - ефективність і результативність роботи методичних об'єднань;
 - запити та потреби педагогів щодо їхньої участі в районних (міських) методичних об'єднань;
 - перспективний педагогічний досвід щодо питань організації методичної роботи в ЗО;
 - специфіку організації роботи ЗО як опорної (якщо ЗО визначено таким щодо певної проблеми);
 - структуру, зміст, форми методичної роботи базового ЗО освітнього округу;
 - результати атестації експертної оцінки закладів і вивчення стану внутрішньої методичної роботи.

Також слід розкрити алгоритм визначення структури методичної роботи на навчальний рік, її спрямованість.

Найбільш перспективною моделлю структури методичної роботи є організаційно-функціональна, яка містить такі основні блоки:

- **пізнавальний** – передбачає формування та розвиток професійних здібностей педагогів, а також їхньої професійної майстерності;
- **тематичний** – передбачає розв'язання актуальних проблем, які постали перед колективом;
- **узагальнювальний** – передбачає впровадження позитивного досвіду, інноваційних технологій.

Є. М. Павлютенков і В. В. Крижко наводять приклади таких варіантів **моделей методичної роботи**, актуальних для всіх типів ЗО.

1. Усю методичну роботу здійснюють через діяльність методичних об'єднань.
2. Виділення груп педагогів незалежно від предмета, який викладають: ті, хто хоче і може працювати творчо, захоплено; ті, хто працює сумлінно, хоче працювати творчо, але поки має труднощі з досягненням цього рівня праці; група молодих фахівців – педагогів-початківців; ті, хто не прагне до творчості, працює формально.
3. Створення мікрогруп на засадах взаємної симпатії, психологічної сумісності.
4. Створення системи методичної роботи через творчі проблемні групи педагогів, об'єднаних пошуком розв'язання нової для них педагогічної проблеми.
5. Об'єднання педагогів у групи залежно від рівня сформованості в них професійно-педагогічних функцій, їхньої професійної компетентності на підставі результатів діагностування та моніторингу.

Найважливішим методом підвищення педагогічної майстерності педагогів, який об'єднує всю систему роботи ЗО, є методична робота, структура якої спрямована на всебічне підвищення компетентності та професійної майстерності кожного педагога, сукупність заходів, які впроваджують адміністрація ЗО та педагоги з метою оволодіння найбільш ефективними та раціональними методами та формами навчально-виховної роботи, творчого застосування їх на уроках і в позакласній роботі. далі доцільно розкрити пріоритети та завдання методичної роботи ЗО.

2. Методична рада – педагогічний колективний орган внутрішнього управління, який сприяє творчому підходу до організації педагогічної діяльності.

Ефективність організації та проведення методичної роботи у навчальному закладі залежить від чіткого планування роботи методичної ради, яка є першим помічником адміністрації закладу.

Визначають чотири основні функції методичної ради: організаційно-педагогічна; інструктивно-методична; пошуково-дослідницька; аналітико-прогностична (характеристика).

У подальшому доцільно розкрити мету, завдання та основні стратегічні і поточні напрями діяльності методичної ради, періодичність її засідань, особливості формування складу методичної ради, обов'язки членів методичної ради.

При методичній раді може бути створена **експертна рада** внутрішнього призначення, яка проводить первинну експертизу науково-методичних та навчально-дидактичних розробок членів педагогічного колективу, а також учнів/студентів/здобувачів та їх батьків; рекомендує до затвердження на методичній раді розробки, проекти, стратегічні документи освітньої установи та інше; організовує і проводить експертизу рівня професійно-педагогічної кваліфікації під час атестації педагогів.

На засіданнях методичної ради рекомендується розглядати наступні питання:

- підготовка педагога як конкурентоспроможного фахівця в умовах формування нової освітньої парадигми;
- підготовка педагогічних працівників до роботи в умовах профільного навчання;
- інноваційна діяльність педагогічних працівників (упровадження нових педагогічних технологій, методик, інтерактивних форм роботи; апробація навчальної літератури; науково-дослідна, експериментальна робота);
- педагогічний досвід та запровадження його у практику роботи;
- експертиза авторських програм та курсів за вибором, спецкурсів, факультативів, гуртків, посібників;
- ефективність використання комп'ютерної та медійної техніки;
- роль бібліотеки в інформаційно-методичному забезпеченні освітнього процесу;
- реалізація науково-методичної проблемної теми ЗО.

Робота науково-методичної ради освітнього закладу здійснюється на основі річного планування. У своїй діяльності рада підзвітна педагогічній/вченій раді ЗО. Контроль за діяльністю методичної ради здійснюється керівником ЗО.

3. Планування роботи в методичному об'єднанні повинно бути багатоступеневим, наскрізним і багатоетапним.

Багатоступеневість планування пов'язана з відмінністю в характері заходів. При плануванні можна виділити 3 основні групи заходів:

1. Заходи, проведення яких вимагає залучення всього педагогічного колективу методичного об'єднання: засідання педагогічної ради, проведення конференцій, засідання методичного об'єднання і т.п.

2. Заходи, проведення яких пов'язане з участю окремих вчителів методичного об'єднання: професійні конкурси, робота творчих груп, експериментальна робота, круглі столи, семінари, творчі звіти, робота в журі, різних комісіях та ін.

3. Заходи, проведення яких вимагає залучення допоміжних служб ЗО (День дитячої книги – бібліотека, проведення психологічного тестування – психологи, анкетування вчителів – психологи і адміністрація школи та ін.).

Наскрізним планування є в силу необхідності узгодження і взаємної ув'язки планів, що розробляються методичним об'єднанням, з планами заступників з методичної, навчальної, виховної роботи та керівниками служб ЗО.

Багатоетапність планування роботи методичного об'єднання пов'язана з особливостями її організації в масштабі ЗО.

Найбільш раціональним є **системний підхід** до планування методичної роботи. Він передбачає відображення методичної роботи у всіх видах планування навчально-виховної

робота в ЗО в тісному взаємозв'язку зі спеціальними планами діяльності різних методичних об'єднань.

Наприкінці кожного навчального року (квітень – травень) голови методичних об'єднань готують звіт про виконану роботу в методичному об'єднанні за рік, у якому викладаються завдання, що стояли перед об'єднанням, методи й шляхи їхнього досягнення, отримані результати, проблеми, що виникли, й визначаються основні завдання й коротка програма діяльності на наступний рік.

Після визначення основних завдань і заходів для методичного об'єднання заступником директора з методичної роботи голови методичних об'єднань укладають "План роботи методичного об'єднання на навчальний рік". У ньому має зазначатися, хто й що повинен робити, в які строки й у який спосіб, і включати всі необхідні рішення.

Центральне місце в плануванні займають завдання календарного планування, тобто погоджування заходів у часі між собою й із можливостями інших методичних об'єднань. У найпростішому випадку параметри календарного плану становлять дати початку й закінчення кожного заходу, їх тривалість і необхідні ресурси (кадрові, науково-методичні, матеріально-технічні).

Найпоширеніші календарні плани у вигляді лінійних діаграм і списків робіт. Досвід показує, що найбільш прийнятним для голів методичних об'єднань є календарний план у вигляді таблиці.

Далі необхідно розкрити структуру плану роботи методичного об'єднання, алгоритм організації методичної роботи в ЗО.

4. Методична робота в закладі дошкільної освіти – це систематична колективна й індивідуальна діяльність педагогічних кадрів, спрямована на підвищення їхнього науково-теоретичного, загальнокультурного рівня, психолого-педагогічної підготовки і професійної майстерності.

Далі слід розкрити основні принципи діяльності та функції методичного кабінету ЗДО, згідно Типового положення про методичний кабінет дошкільного навчального закладу; напрямки, завдання організації методичної роботи в ЗДО.

Головним напрямком у вирішенні завдань методичної служби є ідея діяльнісного підходу та формування в педагогів стійкої мотивації навчання новому.

На сьогоднішній день, в умовах впровадження Базової програми «Я у світі» колективи педагогів ЗДО, творчі групи працюють над новими розробками, випробовують різні методики, повертаються до спадщини минулого та передового педагогічного досвіду. Але ефективність упровадження інноваційних підходів у навчально-виховний процес можлива за умови організації підготовки як тих, хто навчається, так і тих, хто навчає.

Робота методичних служб закладів дошкільної освіти на сьогоднішній день здебільшого концентрується на поширенні інновації шляхом проведення семінарів, тренінгів, творчих груп, майстер-класів, шкіл педагогічного досвіду, шкіл методичної майстерності; проведення науково-дослідницької роботи; апробації науково-методичної та навчальної літератури; поширення педагогічного досвіду; інформування про нововведення, проведення конференцій, методичних семінарів, педагогічних читань у навчальних закладах, методичної підтримки інноваційних освітніх проектів, заохочення педагогів-новаторів і створення педагогічних умов для формування і застосування інноваційних технологій, інформування через різноманітні конкурси, публікації у фахових виданнях працівників системи освіти з метою формування їх „інноваційної культури”, „інноваційної поведінки”.

Необхідно також розкрити проблеми в організації інноваційної діяльності ЗДО, основні етапи процесу впровадження інновацій у практику дошкільної системи освіти та організацію методичної роботи.

Першочергове завдання методичного кабінету в умовах інноваційних технологій – консолідувати зусилля на створенні моделі неперервної освіти педагогів, що є органічним компонентом вдосконалення навчально-виховного процесу.

У сьогоденних умовах модернізації та інноваційної діяльності усі заклади дошкільної освіти мають багато загальних завдань, які можна вирішити за допомогою ефективно організованого інформаційного середовища методичного кабінету, впровадження інноваційних технологій.

5. Основні завдання, принципи, організаційну структуру, форми, організацію і планування, права та обов'язки учасників методичної роботи у професійно-технічному закладі освіти визначено Положенням про методичну роботу у професійно-технічному навчальному закладі.

Загальну організацію методичної роботи в ПТНЗ здійснює директор. Безпосереднім організатором методичної роботи є методист або заступник директора, в обов'язки якого входить організація даної роботи з педагогічними працівниками.

Далі доцільно схарактеризувати основні принципи, завдання методичної роботи у ПТНЗ.

Зміст роботи методичної служби навчального закладу має комплексний характер і включає чотири напрями діяльності: **технологічний, педагогічний, керуючий, науковий (характеристика).**

Оновлення методичної роботи у професійній школі можна розглядати з наступних позицій:

- зміни у роботі з педагогічними кадрами шляхом відмови від застарілого на основі системного осмислення сучасної педагогічної практики;
- вивчення, узагальнення та впровадження у педагогічну діяльність передового (раціоналізаторського, новаторського) педагогічного досвіду. Основним напрямком удосконалення методичної роботи є індивідуальний підхід до її змісту. Важливо, щоб методична робота проводилась логічно обґрунтовано, тобто, щоб форма відповідала змісту.

Студенту також необхідно розкрити алгоритм організації методичної роботи з педагогічними працівниками закладу професійної освіти; органи державно-громадського управління ПТНЗ, їх завдання, функція, особливості формування і діяльності.

Питання для обговорення:

- Розкрийте складники організаційно-технологічної системи освітнього процесу в сучасному закладі освіти.

- Що потрібно врахувати для проектування оптимальної структури внутрішньої методичної роботи?

- Що повинна забезпечувати структура методичної роботи в ЗО?

- Що таке «Методична рада»? Схарактеризуйте основні функції методичної ради.

- Розкрийте мету та напрямки діяльності методичної ради.

- Хто входить до складу методичної ради закладу освіти?

- Охарактеризуйте основні обов'язки членів методичної ради.

- Розкрийте основні стратегічні напрями роботи методичної ради закладу освіти.

- Які головні завдання методичної роботи в ЗО?

- Що пропонується розглядати на засіданнях методичної ради?

- Які права має науково-методична рада?

- Що таке багатоступеневість планування?

- Що передбачає наскрізне та багатоетапне планування в методичній роботі?

- Які Ви знаєте основні завдання методичної роботи в дошкільному закладі в умовах інноваційного розвитку?

- Порівняйте авторитарний, ліберальний та демократичний стиль педагогічного спілкування
- Що таке методична служба навчального закладу?
- Розкрийте алгоритм системи методичної роботи з педагогічними працівниками закладу освіти.

Семінарське заняття № 7

ТЕМА. ДІАГНОСТУВАННЯ ЯК ОСНОВНА ЗАСАДА ОРГАНІЗАЦІЇ НАУКОВО-МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ В ЗАКЛАДІ ОСВІТИ (2 год)

План

1. Наукові основи організації методичної роботи.
2. Організація методичної роботи на діагностичній основі
3. Робота над єдиною науково-методичною темою

Рекомендована література:

1. Баранецька Н. Організація методичної роботи з педагогічними кадрами // Управління освітою. – 2004. – № 22. – С.8-9.
2. Мануйленко С.В. Організація методичної роботи у школі // Управління школою: Науково-методичний журнал. – 2004. – № 36. – С.12-19.
3. Положення про районний (міський) методичний кабінет (центр) / Наказ МОН України від 08. 12. 2008, № 1119 – [Електронний ресурс] – <http://www.mon.gov.ua>
4. Методична робота в школі [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://uk.kubg.edu.ua/images/stories/Departaments/uk/PDF/shkolznv4.pdf>

Теоретичний матеріал

1. У сучасній педагогіці прийнята концепція поетапності в здійсненні методичної роботи, рекомендується 4 етапи:

1. Виявлення рівня (низький, середній, високий) стану методичної роботи.
2. Систематизація, оптимальний відбір ефективних форм і методів методичної роботи з урахуванням генералізації підсистеми роботи з вивчення і впровадження передового педагогічного досвіду.
3. Розробка наукової, цільової, комплексної програми методичної роботи на всіх рівнях та її реалізація.
4. Реалізація комплексної програми, коригування та аналіз результатів.

Таким чином, в основу боротьби з формалізмом у методичній роботі закладається не емпіризм, а науковий підхід до цієї справи.

У системі методичної роботи педагогічна наука рекомендує такі методи інтенсифікації:

- мотивація, формування пізнавального інтересу, почуття обов'язку і відповідальності за якість своєї роботи;
- підвищення інформативності занять, збільшення об'єму знань;
- ліквідація непродуктивних затрат часу;
- упровадження активних, нестандартних форм і методів навчання;
- раціоналізація методичних занять;
- використання технічних засобів навчання.

Важливим аспектом роботи керівників методичних органів, організаторів методичних занять, керівників ЗДО, шкіл, ПТУ, ЗВО, які організують і проводять різні заходи з педагогами, є свідомий підхід, уміння оптимізувати методичну роботу. Необхідно навчитися приймати оптимальні рішення, які дозволяють коротким шляхом досягнути поставленої мети.

Взаємозв'язок інтенсифікації та оптимізації методичної роботи, удосконалення змісту, розвиток ініціативи і творчості вчителів, упровадження передового досвіду, діагностика утруднень і досягнень учителів — це основи її наукової організації.

2. Педагогічне діагностування дає можливість виявити кращий досвід, а також недоліки в організації навчально-виховної діяльності і на цій основі спланувати методичну роботу з учителями. Далі доцільно проаналізувати особливості організації методичної роботи з учителями на діагностичній основі за методикою Я.С.Турбовського або ін. авторів.

Необхідна умова оптимізації методичної роботи – наявність об'єктивних даних про особистість і професійні якості кожного педагога. Слід використовувати діагностування педагогічних кадрів шляхом відвідування керівниками школи уроків, позакласних заходів; аналізувати виступи вчителів на засіданнях педагогічної ради, науково-практичних конференціях, методичних об'єднаннях, педагогічних консилиумах, участі в роботі творчих груп тощо. До засобів діагностики можна віднести ділові ігри.

Але найбільш ефективним методом діагностування є використання діагностичних анкет.

Для того, щоб учителі вміли грамотно відповідати на питання анкети, треба провести значну роботу, яка включає, зокрема, навчання вчителів навичкам самоаналізу своєї діяльності.

Після коригування адміністрацією школи та керівниками методичних об'єднань діагностичних анкет учителів варто за результатами діагностування скласти діагностичну карту школи.

Карта може мати такий вигляд: по горизонталі - прізвища всіх педагогічних працівників, по вертикалі - основні, найбільш актуальні проблеми навчально-виховного процесу, які були вміщені в діагностичних анкетах учителів.

3. Робота педколективу над єдиною науково-методичною темою (проблемою) – колективна форма пошукової роботи щодо вирішення актуальної психолого-педагогічної проблеми з метою вдосконалення навчально-виховного процесу та підвищення професійно-кваліфікаційного рівня вчителів. Дуже важливим є правильний вибір науково-методичної теми. І.П.Жерносек, Б.Л. Тевлін виділяють такі основні вимоги до визначення єдиної науково-методичної теми:

- актуальність даної проблеми для даної школи;
- відповідність теми сучасним педагогічним ідеям та концепціям;
- колегіальність вибору теми усім педагогічним колективом з урахуванням думок найавторитетніших членів педколективу;
- діалектичний зв'язок з проблемою, над якою працюють педколективи району, з існуючим ППД;
- цілісність – науково-методична тема має об'єднувати як навчальну, так і виховну роботу.

Робота над визначеною проблемою буде оптимальною, ефективною, результативною, коли педагогічні колективи будуть дотримуватись таких рекомендацій:

- скласти перспективний план роботи по її реалізації;
- розробити алгоритм роботи педагогічного колективу над науковометодичною темою.
- здійснити розподіл доручень кожному педагогові своєї ділянки роботи в колективному дослідженні проблеми;

- забезпечити діяльність педагогічної ради з питань реалізації роботи над науково-методичною темою;
- організувати творчу групу, яка забезпечуватиме створення перспективного досвіду роботи по даній проблемі і пропагуватиме його серед учителів;
- оптимізувати самоосвітню діяльність педпрацівників в рамках реалізації даної теми.

З метою доцільного вибору науково-методичної проблеми доцільно провести в педагогічному колективі анкетування, включивши такі питання як:

1. Назвіть проблеми навчально-виховного характеру які Ви успішно розв'язали в поточному році.

2. Які проблеми Вам не вдалося розв'язати?

3. Які на Вашу думку проблеми потребують негайного розв'язання?

Єдина методична проблематика повинна здійснюватися на основі встановленого зв'язку діяльності педагогічної ради школи з методичними формами, навести приклади.

Питання для обговорення:

- Розкрийте концепцію поетапності в здійсненні методичної роботи ЗО.
- Який це системний підхід до планування методичної роботи?
- Розкрийте орієнтовну структуру плану роботи методичного об'єднання.
- Які основні принципи діяльності та функції методичного кабінету дошкільного навчального закладу?

Семінарське заняття № 8

ТЕМА. ПЕРЕДОВИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ ДОСВІД У КОНТЕКСТІ ІННОВАТИКИ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕДАГОГА (2 год)

План

1. Методика вивчення, узагальнення та впровадження педагогічного досвіду. Заклад освіти як «авторська школа».
2. Роль навчально-методичних центрів у поширенні педагогічного досвіду
3. Відкритий урок у ЗО як технологія поширення провідних педагогічних ідей.

Рекомендована література:

1. Баранецька Н. Організація методичної роботи з педагогічними кадрами // Управління освітою. – 2004. – № 22. – С.8-9.
2. Мануйленко С.В. Організація методичної роботи у школі // Управління школою: Науково-методичний журнал. – 2004. – № 36. – С.12-19.
3. Методична робота в школі [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://uk.kubg.edu.ua/images/stories/Departaments/uk/PDF/shkolznv4.pdf>
4. Шевчук С.С. Традиції та інновації у діяльності методичної служби професійної школи: метод. посібник.- Донецьк: ІПО ІПП УМО, 2011. – 120 с.
5. Педагогическое консультирование : учеб. пособие / М.Н. Певзнер, О.М. Зайченко, С. Н. Горычева, В. Н. Аверкин, А. Г. Ширин, А. В. Петров ; под. ред. В. А. Слостенина, И. А. Колесниковой. – М. : Издательский центр «Академия», 2006.

Теоретичний матеріал

1. На всіх етапах розвитку освіти питанню передового досвіду приділяється велика увага: відділи освіти, методичні служби спільно з керівниками та педагогічними працівниками освітніх закладів були зобов'язані ґрунтовно вивчати передовий педагогічний досвід, виявляти нове, раціональне у роботі окремих педагогів-новаторів і сприяти впровадженню результатів у педагогічну практику.

Педагогічний досвід – це сукупність компетенцій (переконань, знань, умінь, навичок, здібностей тощо), наявність яких обумовлює можливість ефективного виконання людиною своїх професійних (педагогічних) обов'язків.

Педагогічний досвід поділяється на рядовий та передовий. Передовий педагогічний досвід, своєю чергою, поділяється на раціоналізаторський та новаторський. Будь-яке ефективне нововведення у навчальний процес як систему називається педагогічною інновацією. Тому раціоналізаторський і новаторський педагогічні досвіди об'єднують під єдиною назвою «інноваційний педагогічний досвід». Процес пошуку інновацій (і галузь знань, яка його вивчає) отримав назву «педагогічна інноватика». З наукової точки зору цікавим є як рядовий педагогічний досвід (його вивчення дає можливість досліджувати традиційні, сталі педагогічні тенденції), так і досвід інноваційний (його виявлення, вивчення і впровадження сприяє підвищенню ефективності навчально-виробничих і виховних процесів).

Перш за все педагогічний досвід має бути виявлений. Це може відбутися двома способами: керованим і шляхом самовиявлення.

Основним недоліком керованого виявлення педагогічного досвіду є неспроможність збудити живе зацікавлення педагога до процесу, в якому він бере участь.

Самовиявлення педагогічного досвіду може бути стихійним і спрямованим. Стихійному виявленню педагогічного досвіду притаманний значний вплив необ'єктивних факторів, що вступає у протиріччя з основною ознакою будь-якої освітньої технології. Тому у контексті модернізації системи післядипломної освіти педагогічних працівників важливим завданням є дослідження здатності педагога ЗО до спрямованого самовиявлення власного педагогічного досвіду.

Синтезуючи практику педагогічних працівників та методичних служб з питань вивчення педагогічного досвіду, можна виділити в цьому процесі три основних етапи.

Перший етап процесу передбачає остаточне визначення об'єкту вивчення досвіду, науково-теоретичну і методичну підготовку з проблеми. Як правило, основна робота з вивчення педагогічного досвіду охоплює тривалий час. Важливим моментом цього етапу є фіксація спостережуваних явищ, які відображаються в щоденнику спостережень.

Мета другого етапу - вивчити систему діяльності педагога-новатора. При цьому необхідно виходити з того, що в кожного педагога у процесі творчого ставлення до своєї діяльності складається своєрідна система роботи, яка знаходить відображення в структурі всього навчально-виховного процесу у співвідношенні окремих форм, методів і прийомів. Взаємозв'язок між цими складовими діяльності педагога, їх поєднання з відповідними конкретними умовами й індивідуальними особливостями педагога і дають позитивний ефект.

На третьому етапі процес вивчення досвіду носить корегуючий, уточнюючий характер: спостереження проводяться вибірково, тільки з відповідною метою для фіксації раціонального у педагогічній діяльності визначеного педагога-новатора. На цьому етапі розширюється уява про педагогічну майстерність новатора, деталізуються окремі питання досвіду.

У процесі вивчення педагогічного досвіду застосовують такі основні форми: індивідуальна; створення проблемних мікрогруп; створення творчих груп; створення педагогічних лабораторій або шкіл педагогічної майстерності; проведення семінарів-практикумів тощо.

Методами вивчення педагогічного досвіду є: вивчення системи роботи педагога, спостереження за його діяльністю; бесіди з автором досвіду з метою виявлення таких

елементів у його педагогічній діяльності, які складно визначити тільки через відвідування уроків, позакласних заходів, факультативних занять; вивчення навчальної документації (учнівських робіт, навчальних журналів, поурочних планів, методичних розробок тощо); анкетування колег носія педагогічного досвіду, його учнів, їх батьків.

Після етапу вивчення педагогічного досвіду розпочинається наступний етап - його узагальнення.

Мета узагальнення педагогічного досвіду - визначити засоби, прийоми, методи, за допомогою яких досягнуто позитивного результату; вивчити умови забезпечення впровадження педагогічного досвіду у педагогічну практику.

Після підготовки узагальненого досвіду, його літературної і аналітичної обробки, необхідно зібрати всі матеріали, які безпосередньо відображають сам досвід.

Матеріалами педагогічного досвіду є: розроблений автором досвіду цикл уроків (в межах однієї теми програми); відеозапис уроків (бажано); методичні розробки автора досвіду, матеріали його доповідей на педагогічних читаннях, науково-практичних конференціях, методоб'єднаннях, педрадах тощо; плануюча документація педагога (урочна і позаурочна); творчі роботи автора педагогічного досвіду, авторські розробки, публікації; публікації про діяльність автора педагогічного досвіду у науковій та педагогічній пресі; учнівські роботи (реферати, твори, індивідуальні творчі роботи тощо); прилади, макети, моделі, стенди, таблиці (або їх фотографії), виготовлені педагогом або учнями під його керівництвом.

Для всебічного ілюстрування досвіду необхідно дотримуватися такої системи узагальнення матеріалу:

- тема досвіду, обґрунтування його актуальності;
- коротка характеристика змісту досвіду, проблем, які розв'язуються з його допомогою;
- переваги досвіду перед існуючою педагогічною практикою;
- сучасні теоретичні ідеї, які є науковою основою досвіду, реалізація їх за допомогою основних дидактичних принципів навчання;
- провідна ідея досвіду, що визначає його сутність, варіативність форм його застосування;
- технологія досвіду, форми, методи, прийоми роботи, алгоритм дій;
- динаміка, кількісні і якісні зміни результативності навчально-виховного процесів;
- рекомендації щодо використання досвіду в практичній діяльності педагога.

Після узагальнення, перед поширенням і впровадженням у практику передовий педагогічний досвід має пройти етап об'єктивного оцінювання. Серед найпоширеніших можна назвати такі методи оцінювання педагогічного досвіду: метод експертного оцінювання; метод експерименту.

Після отримання позитивної оцінки передовий педагогічний досвід затверджується на засіданні методичної комісії навчального закладу, керівником закладу видається наказ про його впровадження у практичну діяльність педагогічного колективу, автор отримує посвідчення (диплом) відповідного змісту.

У кожному освітньому закладі повинна бути чітко систематизована, узагальнена картотека педагогічного досвіду.

Загальна технологія впровадження педагогічного досвіду у педагогічну практику може бути стисло висловлена у наступній послідовності: ознайомлення педагогів навчального закладу з передовим досвідом, роз'яснення його переваг порівняно з традиційною методикою навчання; створення сприятливих умов для творчості педагогів, демонстрація нових прийомів на практиці; тренування педагогів для оволодіння ними необхідних умінь і навичок опанування педагогічним досвідом; організація внутрішнього контролю за застосуванням безперечно раціональних засобів діяльності; моральне і матеріальне заохочення автора передового педагогічного досвіду.

Одна із сучасних форм поширення передового педагогічного досвіду стосовно втілення ідеї ефективної співпраці педагога і учнів і, як результат, формування творчої особистості – створення на базі ЗО авторської школи.

Головними ознаками авторської школи є:

- оригінальне формулювання дидактичних цілей навчального закладу (екологія культури, інтелектуальний розвиток учнів, професійне самоудосконалення, комфортні умови навчання і розвитку учнів, формування творчої індивідуальності тощо), які відображають провідну педагогічну ідею колективу закладу;
- створення оригінальних (авторських) навчальних планів і програм на основі інноваційних освітніх технологій;
- створення авторського навчально-методичного забезпечення предмету, професії (наочних посібників, тренажерів, технічних засобів навчання тощо); використання інформаційно-комунікаційних технологій та мережевих систем у навчанні та вихованні;
- створення авторських методик, в яких сполучаються традиційні та інноваційні освітні технології, форми, методи і засоби навчання;
- створення у роботі колективу педагогів, учнів, батьків особливих традицій, які б акумулювали позитивний досвід попередніх поколінь.

Основними критеріями створення авторської школи є підвищення рівня конкурентоспроможності випускників професійно-технічних навчальних закладів за показниками їх входження у нові освітні системи або суспільне виробництво на внутрішньому та зовнішньому ринках праці.

Головним фактором у діяльності педагогічного колективу авторської школи є самоосвіта.

2. У процесі виявлення, вивчення, узагальнення та впровадження передового педагогічного досвіду працівникам обласних та міських навчально-методичних центрів (кабінетів) рекомендується до застосування у своїй діяльності з даного питання наступний алгоритм:

- підготовка, обговорення та затвердження методичної документації про зміст роботи щодо виявлення, вивчення, узагальнення та впровадження передового досвіду у ЗО;
- аналіз діяльності ЗО щодо організації вивчення, узагальнення та впровадження педагогічного досвіду;
- розробка на основі виявлення та узагальнення передового досвіду методичних рекомендацій щодо методики його впровадження у ЗО;
- планування, організація та проведення роботи з вивчення передового педагогічного досвіду педагогічними колективами ЗО;
- узагальнення та систематизація матеріалів педагогічного досвіду;
- здійснення керівництва та контролю над ходом науково-методичного експерименту (дослідження) у ЗО з проблем впровадження передового педагогічного досвіду, надання їм необхідної методичної допомоги;
- представлення матеріалів передового педагогічного досвіду Науково-методичного Центру Міністерства освіти і науки України для розгляду, оцінювання та подальшої діяльності щодо пропаганди та поширення перспективного досвіду у педагогічних колективах ЗО.

При НМЦ Міністерства освіти і науки України створено електронний банк науково-методичної інформації, передового педагогічного, виробничого та управлінського досвідів, картотеки передового педагогічного досвіду та освітніх інновацій, який постійно поповнюється за умов творчої співпраці науковцівосвітян, інженерно-технічних працівників галузей підприємства та педагогічних працівників системи профтехосвіти України.

3. **Відкритий урок у ЗО** – загальноприйнятий методичний захід, на якому відбувається показ кращого досвіду, пропаганда нових педагогічних надбань і актуальних

питань методики (наприклад, розвиток пізнавальної самостійності школярів, комплексне використання засобів навчання тощо). Без відкритого уроку (виховного заходу) неможливо здійснити поширення і впровадження передового педагогічного досвіду. Цю думку підтверджував відомий російський учений і педагог М.І.Пірогов:

“Як же можна це довести інакше, як не запросивши товаришів на свій урок і не переконавши на власному досвіді”.

Проте слід пам'ятати, що не варто захоплюватись великою кількістю відкритих уроків. Інколи в школах встановлюється навіть обов'язковість і черговість відкритих уроків, незалежно від можливостей учителя. **Треба знати, що відкритий урок – добровільний крок учителя (крім серії відкритих уроків під час атестації і за підсумками стажування педагога).** І якщо вчитель не погоджується давати такий урок, то ніхто його не може примусити. Але переконати педагога в необхідності поділитися своїм досвідом і можна, і потрібно. Крім того, слід пам'ятати, що відкриті уроки не повинні проводитися стихійно. Вони мають створювати систему розв'язання провідних педагогічних проблем, над якими в даний час працює вчительський колектив. Отже, підготовка відкритого уроку не дається “на відкуп” одному педагогові, а обмірковується, конструюється з участю керівників школи, голови методичного об'єднання. Дата його проведення оголошується заздалегідь. Обов'язково зазначається не лише тема й мета заняття, а й методична мета відвідування. План відкритого уроку бажано вивісити в учительській для загального ознайомлення.

Доцільно, щоб відкритий урок синхронно поєднувався з обговоренням доповідей на ту саму тему на засіданні методичного об'єднання. Від глибини педагогічного аналізу уроку значною мірою залежить збагачення досвіду і доля поширення його серед інших учителів школи. В.О.Сухомлинський, надаючи великого значення особистій участі керівників школи в підготовці й проведенні відкритих уроків, писав, що кількість їх протягом навчального року не повинна перевищувати 10–12 (не враховуючи уроків, які проводять учителі, що атестуються), бо до них готуються, їх обговорюють і вчителі, і керівники школи. У кращих директорів шкіл і їх заступників усі уроки відкриті.

Взаємовідвідування уроків (виховних заходів) у системі методичної роботи має відігравати специфічну роль. Добре налагоджене взаємовідвідування сприяє перенесенню кращих методів роботи одного педагога в практику діяльності інших, надихає вчителя на пошук нових методів навчання, виховання, будить творчу ініціативу.

Порівняння власного досвіду з досвідом колег дає можливість критично оцінити різні варіанти досягнення мети.

Є декілька форм організації взаємовідвідування уроків (виховних заходів). Одна з них – відвідування уроків колег із власної ініціативи. Таке відвідування принесе користь, якщо спостереження за навчально-виховним процесом буде проводитися за певною програмою. Можна, звичайно, і при випадковому, нецільовому, відвідуванні уроку знайти для себе щось цікаве, необхідне, проте частина часу витрачається марно. Значно корисніше, коли педагог із власної ініціативи застосовує цілеспрямоване, тематичне відвідування занять інших учителів у плані тієї проблеми, яка його цікавить. Це прискорює впровадження позитивного досвіду із заздалегідь визначеного питання.

Відбувається взаємовідвідування уроків і за ініціативою керівників школи, голови методичного об'єднання. У цьому разі відвідування йде на користь за умови, якщо не нав'язується під тиском, як обов'язкове. Керівник школи рекомендує відвідування уроків, але в кожному випадку мотивує його. Той, хто відвідує, має знати мету відвідування. Адміністрація школи або голова методичного об'єднання спрямовують взаємовідвідування, виходячи з потреб удосконалення навчально-виховного процесу.

Важливо, щоб взаємовідвідування уроків не перетворилося на формальну справу або не набуло негативного забарвлення. У багатьох школах ведеться книга обліку взаємовідвідування уроків. Учителі не люблять, коли така книга перетворюється на своєрідний “кондуїт”, де фіксуються, крім позитивних, і слабкі сторони уроку. Більш доцільною

є форма фіксації вдалих знахідок. Спостерігачеві уроку варто лише декількома фразами дати оцінку цікавому факту. Такі книги зберігаються в шкільному методичному кабінеті.

Кожен член педагогічного колективу має знайти для себе відповіді на питання, які його в даний момент цікавлять. До речі, ведення книги взаємовідвідування не передбачено нормативними документами, тому не обов'язково вимагати від учителя її заповнення.

Питання для обговорення:

- Які основні принципи передбачає інноваційна діяльність педагога.
- Розкрийте показники, які визначають готовність педагога до інноваційної діяльності.
 - Мотиви, мета, завдання та зміст інноваційної діяльності в закладі освіти.
 - Роль керівництва школи у підготовці до інноваційної діяльності педагогів
 - Що таке педагогічний досвід? Розкрийте основні етапи технології впровадження педагогічного досвіду.
- Критерії оцінювання педагогічного досвіду.
- Головні ознаки авторської школи. Критерії створення авторської школи.

Семінарське заняття № 9

ТЕМА. АТЕСТАЦІЯ ЯК СТИМУЛ БЕЗПЕРЕРВНОГО ЗРОСТАННЯ ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ (2 год)

План

1. Основні визначення, мета та принципи атестації педагогічних працівників.
2. Методика розробки творчого звіту педагога.
3. Портфолію педагога і учня, методика їх створення.

Рекомендована література:

1. Баранецька Н. Організація методичної роботи з педагогічними кадрами // Управління освітою. – 2004. – № 22. – С.8-9.
2. Болсун С., Чипиленко Н. Інноваційний підхід до формування професійного іміджу педагога в системі післядипломної освіти // Післядипломна освіта в Україні.-2011.- №6.- С.27-31.
3. Мануйленко С.В. Організація методичної роботи у школі // Управління школою: Науково-методичний журнал. – 2004. – № 36. – С.12-19.
4. Положення про районний (міський) методичний кабінет (центр) / Наказ МОН України від 08. 12. 2008, № 1119 – [Електронний ресурс] – <http://www.mon.gov.ua>
5. Методична робота в школі [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://uk.kubg.edu.ua/images/stories/Departaments/uk/PDF/shkolznv4.pdf>

Теоретичний матеріал

1. Типовим положенням «Про атестацію педагогічних працівників» визначено, що атестація педагогічних працівників – це система заходів, спрямована на всебічне комплексне оцінювання їх педагогічної діяльності, за якою визначаються відповідність педагогічного працівника займаній посаді, рівень його кваліфікації, присвоюється кваліфікаційна категорія, педагогічне звання.

Значення деяких основних термінів і понять щодо атестації педагогічних працівників.

Атестаційна комісія – колегіальний орган для атестації педагогічних працівників, який створюється у навчальних закладах та органах управління освітою.

Атестаційний лист – документ, що підтверджує відповідність займаній посаді, наявність у педагогічного працівника певної кваліфікаційної категорії та педагогічного звання.

Апеляція – оскарження рішення, постанови нижчої інстанції перед вищою.

Відповідність освіти педагогічного працівника – наявність вищої освіти за кваліфікацією, напрямом підготовки або спеціальності, яка дає право працювати на тій чи іншій педагогічній посаді. Кабінетом Міністрів України затверджено

Переліки спеціальностей, за якими здійснюється підготовка фахівців у вищих навчальних закладах за освітньо-кваліфікаційними рівнями, освітніми ступенями бакалавра, магістра (спеціаліста) або молодшого спеціаліста. Цими Переліками визначено, зокрема, спеціальності, які дають право працювати на педагогічних посадах, та спеціальності, при отриманні яких одночасно з основною кваліфікацією присвоюється кваліфікація педагога.

Відповідність займаній посаді – наявність у працівника сукупності кваліфікаційних якостей: професійної освіти відповідного рівня; професійних знань, умінь і навичок, необхідних для виконання посадових обов'язків на тій чи іншій посаді тощо. Вимоги до кваліфікаційних якостей педагога встановлюються нормативним актом державного органу.

Висновок експертної групи – підсумковий документ, який надається експертною групою до атестаційної комісії для прийняття рішення щодо відповідності педагогічного працівника займаній посаді та щодо присвоєння йому кваліфікаційної категорії та педагогічного звання.

Кваліфікація вищої освіти – це присуджені закладом вищої освіти звання або ступінь, зафіксовані у дипломі, який засвідчує закінчення програми з вищої освіти.

Кваліфікація – рівень підготовленості, майстерності, ступінь готовності до виконання праці за визначеною спеціальністю чи посадою, а також відповідність вимогам до присвоєння певних кваліфікаційних категорій та педагогічних звань.

Кваліфікаційна категорія – відповідний нормативним критеріям рівень кваліфікації, професіоналізму та результативності педагогічної праці, що забезпечує працівнику можливість вирішувати професійні завдання певного рівня складності. Перелік кваліфікаційних категорій визначено Переліком кваліфікаційних категорій і педагогічних звань педагогічних працівників, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 26.04.2003р. №632.

Компетентність – відповідний досвід, освіта у певній галузі діяльності. Вимоги до компетентності педагога визначаються функціональними завданнями, які він має реалізувати у професійній діяльності.

Компетенції – певна сукупність знань, умінь і навичок, здібностей, мотивації, переконань та інтересів працівника, необхідних для успішного виконання професійних завдань.

Компетентнісний підхід в освіті – сукупність загальних принципів визначення мети освіти, відбору змісту освіти, організації навчального процесу та оцінювання освітніх результатів. Метою освіти за компетентнісний підходом є формування в учнів здатностей самостійно вирішувати проблеми у різних сферах діяльності на основі використання соціального досвіду, частиною якого має стати власний досвід учня.

Моніторинг педагогічної праці – послідовний збір та обробка інформації про професійну діяльність педагогічного працівника (педагогічного колективу), яка використовуватиметься для оцінки ефективності його професійної діяльності.

Навантаження педагогічне – обсяг роботи, що припадає на педагогічного працівника і який необхідно виконати протягом певного періоду часу.

Окрема думка – викладена у письмовій формі думка члена атестаційної комісії, який не згоден з рішенням, прийнятим більшістю членів комісії. Окрема думка долучається до протоколу засідання атестаційної комісії.

Підвищення кваліфікації – заходи, спрямовані на отримання знань, умінь та навичок педагогічних працівників, які дозволять забезпечити якісне виконання покладених на них обов'язків, оволодіти сучасними формами і методами навчальної і виховної роботи, отримати методичну допомогу та відповіді на запитання, які виникають під час виконання професійних обов'язків.

Педагогічне звання – визначене законами або іншими нормативноправовими нормами спеціальне іменування, що визначає ступінь заслуг, кваліфікацію та професійний статус працівника. Педагогічні звання присвоюються кваліфікаційними комісіями відповідного рівня. Перелік педагогічних звань визначено Переліком кваліфікаційних категорій і педагогічних звань педагогічних працівників, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 26.04.2003р. №632.

Педагогічний працівник – особа, яка проводить практичну або методичну роботу з навчання та виховання учнів (студентів, слухачів), має спеціальну підготовку в цій галузі та обіймає посаду, яка включена до переліку посад педагогічних працівників.

Педагогічні посади – посади фахівців, які виконують педагогічну діяльність. Перелік посад педагогічних працівників затверджено постановою Кабінету Міністрів від 14.06.2000р. №963 «Про затвердження переліку посад педагогічних та науково-педагогічних працівників» (зі змінами і доповненнями).

Протокол засідання комісії – документ, у якому фіксуються хід обговорення питань та прийняття рішень атестаційною комісією.

Рішення атестаційної комісії – прийняте за результатами голосування рішення щодо відповідності (невідповідності) працівника займаній посаді, про присвоєння йому кваліфікаційних категорій та педагогічних звань або про відповідність працівника раніше присвоєним кваліфікаційним категоріям та педагогічним званням. Рішеннями атестаційної комісії затверджуються також списки педагогічних працівників, які підлягають атестації, питання щодо перенесення строків атестації працівника, про визначення порядку вивчення професійної діяльності працівників, які атестуються, затвердження складу експертних груп тощо.

Тарифний розряд – розряд, який присвоюється працівнику відповідно до його кваліфікації.

Експерт – кваліфікований спеціаліст у конкретній галузі, який залучається до оцінювання професійної діяльності педагогічного працівника. Компетентність експерта має бути підтверджена відповідними документами, які засвідчують його здатність виносити на базі професійних знань та досвіду достовірні судження про роботу особи, професійна діяльність якої досліджується.

Експертні групи – колектив експертів, сформований за певними правилами для вирішення завдань щодо визначення професійної компетентності педагогічного працівника, який атестується.

Основними принципами атестації є загальність і всебічність, відкритість і колегіальність, гуманне та доброзичливе ставлення до педагогічного працівника, об'єктивність та системність оцінювання його педагогічної діяльності (характеристика).

Для встановлення критеріїв оцінки діяльності педагога доцільно використовувати кваліфікаційні характеристики посад педагогічних працівників, посадові інструкції, відповідні рекомендації регіональних інститутів післядипломної педагогічної освіти.

Як приклад вивчення напрямів оцінювання роботи педагога можна порекомендувати підготовку ним творчого звіту, розробку портфолію, навести основні критерії конкурсного відбору для участі у професійному конкурсі педагогічних працівників.

2. Творчий звіт – це кваліфікаційне випробування, яке претендує на новизну та оригінальність форми чи результату, що дає змогу в комплексі оцінити систему діяльності педагога.

Творчий звіт може містити:

- виступ (тези виступу) педагога;
- методичну розробку (сценарій) «відкритого» уроку чи позаурочного навчального або виховного заходу (чи їх відеозапис);
- демонстрацію навчально-методичного комплексу (НМК), що наочно відображає систему його навчально-виховної роботи.

Вимоги до творчого звіту:

- назва звіту має відображати основну ідею досвіду;
- у виступі має бути обґрунтована актуальність і практична значимість досвіду для підвищення якості навчально-виховного процесу;
- наукове обґрунтування досвіду (теоретична база);
- опис суті досвіду, аналіз теоретичних і методичних знахідок педагога, який атестується, організація, зміст, форми, прийоми, методи педагогічної діяльності;
- отримані результати, умови застосування, виявлені труднощі;
- тривалість апробації досвіду.

Методичні розробки «відкритого» заняття, позаурочного навчального чи виховного заходу дає змогу змодельювати фрагменти навчальної чи виховної діяльності педагога, який атестується.

Мета «відкритого» уроку (позаурочного заходу з навчального предмету) повинна відповідати темі творчого звіту. Форми, методи й педагогічні (освітні) технології, які застосовуються на цьому занятті (позаурочному заході), повинні обиратися з таким розрахунком, щоб зафіксувати увагу експертів на основних елементах педагогічного досвіду, який представляється.

До змісту навчально-методичного комплексу можуть входити:

- варіанти авторських програм, статті, доповіді;
- плани занять;
- методичні розробки вивчення тем програми з навчального предмету;
- авторські зразки дидактичного матеріалу (робочі зошити, навчальні проекти, наочні посібники, рекомендації, тести тощо).

Критерії оцінювання творчого звіту:

- обґрунтованість необхідності й актуальності змінених методик освітньої програми, освітньої технології, які є у звіті;
- наявність обґрунтування результативності й адекватності зміни педагогічної діяльності;
- якість виступу.

3. Поняття «портфолію» прийшло до нас із Західної Європи XV-XVI сторіччя. В епоху Відродження архітектори пропонували замовникам готові роботи і пропозиції своїх будівельних проектів в особливій папці, яку називали «портфолію». Документи, подані у таких папках, допомагали замовнику скласти враження про професійні вміння претендента.

В сучасній системі освіти України портфолію стає усе більш популярною формою науково-методичної діяльності педагога (педагогічного колективу), яка дає змогу перейти від адміністративної системи обліку результативності діяльності в системі оцінювання успішності педагога у навчально-виховній та науково-методичній роботі. До того ж,

портфолію – одна із аутентичних, тобто найбільш наближених до реального стану, форм оцінювання, яка орієнтована на процес самооцінювання.

Отже, портфолію – це набір матеріалів, які представляють систему діяльності й досягнення педагога (колективу педагогів) у вирішенні актуальних завдань навчання, виховання і розвитку учнів.

Портфолію – своєрідне «досьє досягнень», самопрезентація творчої особистості, мета якого – демонстрація професіонала на практиці.

Переваги (значимість) портфолію:

- у роботі з портфолію важливим є не тільки результат, але й процес створення свого стилю роботи;
- портфолію дозволяє зберегти індивідуальність особистості педагога й учня;
- створення назв файлів-документів і робота з ними – це творчий процес, зорієнтований на самостійність та індивідуальність вибору, уяви, відкриття, пошук;
- процес створення портфолію, робота з ним, обмін досвідом дають авторам можливість оцінити творчу діяльність та удосконалити її.

Портфолію педагога – це спосіб фіксування, накопичення матеріалів, що демонструють рівень професіоналізму педагога та уміння формулювати й розв'язувати завдання (проблеми) своєї професійної діяльності. Це альтернативна форма оцінювання рівня професійної компетентності під час проведення експертної відповідності до кваліфікаційної категорії педагога. Матеріали портфолію документують продукт роботи педагога.

Продукт – реальний практичний результат праці. Його отримують у предметній формі чи у вигляді закінченої соціально значимої діяльності; він має бути доступним сприйняттю й оцінюванню, а також підтверджений документально.

Портфолію учня – спосіб фіксування, накопичування й оцінювання (само оцінювання) індивідуальних досліджень учнів. Це системне і систематичне збирання доказів, які педагог і учень використовують для моніторингу знань, умінь і навичок учня з предмету. Портфолію дозволяє враховувати найрізноманітніші результати освітньої активності учнів: навчальні, творчі, соціальні, комунікативні. Портфолію як накопичувальна оцінка демонструє стійки й довготривалі освітні результати учня, компенсуючи ефект випадкового успіху або неуспіху в ситуації іспиту, тестування.

Портфолію як спосіб розв'язання педагогічних задач:

- підтримує та стимулює навчальну мотивацію учнів;
- розвиває навички рефлексії учня – навички до аналізу своїх досягнень;
- формує та розвиває в учнях уміння вчитися: ставити мету, планувати та організовувати власну навчальну діяльність;
- створює додаткові передумови й можливості для успішної спеціалізації.

Структура портфолію учня:

1. «Портрет»: автобіографія, характеристики, сертифікати, стисла історія успіхів, актуальність мети створення портфолію.

2. «Колектор» - матеріали, запропоновані учневі педагогом: пам'ятки, рекомендації, схеми, списки літератури, інструкції, вказівки тощо.

3. «Робочі матеріали» - матеріали, що створені й систематизовані автором портфолію (учнівські проекти, презентації, реферати, доповіді, творчі роботи тощо).

4. «Досягнення» - матеріали, які демонструють найкращі результати й успіхи автора портфолію.

5. «Світ захоплень».

Структура портфолію педагога включає (схарактеризувати):

Розділ 1. Загальні відомості про педагога.

Розділ 2. Результати педагогічної діяльності.

Розділ 3. Науково-методична діяльність.

Розділ 4. Позаурочна діяльність з предмета.

Розділ 5. Навчально-матеріальна база (дидактичне забезпечення).

Педагог, що атестується, представляє портфоліо в експертну групу, члени якої розглядають представлені матеріали і пишуть рецензію, у якій вказують:

- відповідність представленого матеріалу вимогам на заявлену кваліфікаційну категорію;
- повноту розкриття професійних досягнень і ефективності педагогічної діяльності педагога, який атестується;
- позитивні сторони й недоліки професійної діяльності;
- оцінку роботи; • інші питання на розсуд рецензента.

Захист портфоліо проводять публічно на відкритому засіданні експертної групи (за згодою педагога, який атестується – на семінарі, засіданні «круглого столу» тощо).

Презентація портфоліо – форма атестаційного випробування, під час якого педагог, який атестується, представляє експертній групі свідоцтво свого професіоналізму й результатів педагогічної діяльності у формі структурованих портфоліо. Презентація може проходити у вигляді виставки навчально-методичних матеріалів, слайд-шоу, доповіді, яка супроводжується комп'ютерним показом. Головна мета презентації – стисло представити основні результати виконаної роботи за певний період.

Обговорення результатів захисту членами експертної групи відбувається на закритому засіданні без присутності педагога, який атестується. На засіданні обговорюють матеріали, представлені педагогом, і визначають ступінь їх відповідності певній кваліфікаційній категорії.

Під час експертизи інноваційної й експериментально-дослідницької педагога, який атестується, експертам необхідно визначити, чи використовуються результати його діяльності на рівні навчального закладу, району, міста. Якщо є відгуки про роботу, то які і від кого вони отримані.

За наявності публікацій оцінюють їх актуальність, ступінь наукової новизни, практичне спрямування та можливість використання на практиці.

Висновки й рекомендації членів експертної групи, які визначають ступінь реалізації педагогом своїх професійних інтересів, можливості і здібності до подальшого розвитку, доводять до відома педагога, який атестується.

Питання для обговорення:

- Атестація педагогічних працівників. Розкрийте мету та основні принципи атестації.

- Що таке творчий звіт педагога? Вимоги до творчого звіту.
- Критерії оцінювання творчого звіту.
- Що означає термін «портфоліо»?
- Обґрунтуйте доцільність ведення портфоліо у діяльності вчителя.

Переваги порт фоліо.

- Які є види портфоліо?
- Окресліть основні вимоги щодо укладання портфоліо учня.
- Окресліть основні вимоги щодо укладання портфоліо педагога.

ТЕСТОВІ ЗАВДАННЯ

1. На що спрямоване вивчення дисципліни "Управління методичною роботою в закладі освіти":

А. На розкриття змісту методичної роботи в сучасному закладі освіти (ЗО), яка є цілісною системою діяльності різних підрозділів, спрямованою на підтримку високого рівня компетентності педагогів, формування готовності до професійного самовдосконалення, становлення індивідуального стилю педагогічної діяльності.

Б. Становлення індивідуального стилю педагогічної діяльності.

В. Спрямоване на розкриття змісту методичної роботи в сучасному закладі освіти (ЗО), яка є цілісною системою діяльності різних підрозділів, спрямованою на підтримку низького рівня компетентності педагогів, формування готовності до професійного самовдосконалення, становлення індивідуального стилю педагогічної діяльності.

Г. Володіння механізмами ефективного управління процесом професійного розвитку педагогів в системі організації методичної роботи.

2. Що повинні знати студенти при вивченні навчальної дисципліни:

А. Нормативні документи з організації освіти в Україні та, зокрема, організації методичної роботи з педагогами ЗО; зміст методичної роботи в ЗО;

Б. Особливості контрольно-аналітичної діяльності в ЗО;

В. Завдання, принципи та основні вимоги до організації методичної роботи з педагогами;

Г. Всі відповіді правильні.

3. У якому з етапів встановлення методичного консультування, педагогічного дорадництва йде мова про: становлення та розвиток методичної роботи, пов'язаної зі змінами в організації та змісті шкільної освіти.

А. I етап (середина XIX ст. – початок XX ст.);

Б. II етап (20-і – 60-і рр. XX ст.);

В. III етап (70-і – 90-і рр. XX ст.);

Г. IV етап – сучасний (початок XXI ст.).

4. Функції методичної роботи:

А. Відносно вчителя;

Б. Педагогічного колективу;

В. Досягнень педагогічної науки та досвіду вчителів інших шкіл;

Г. Правильні відповіді «А», «В»;

Д. Правильні відповіді «А», «Б», «В».

5. Нормативно правозабезпечення методичної роботи і педагогічного консультування включає:

А. Закони, положень, постанови, програми, накази Верховної Ради України, Кабінету Міністрів України, Міністерства освіти і науки України, Національної академії педагогічних наук України, обласних департаментів/управлінь освіти і науки;

Б. Програми, накази Верховної Ради України, Кабінету Міністрів України, Міністерства освіти і науки України, Національної академії педагогічних наук України, обласних департаментів/управлінь освіти і науки;

В. Постанови Міністерства освіти і науки України, Національної академії педагогічних наук України;

Г. Всі відповіді правильні.

6. Основні компоненти методичної роботи як цілісної системи:

А. Цілі та завдання, зміст, організаційні форми;

Б. взаємодія людей - учасників методичної роботи;

В. методи та засоби, умови підвищення кваліфікації вчителів у школі, одержані під час роботи результати;

Г. відповідь «А», «Б», «В»;

Д. відповідь «Б», «В».

7. Спеціально організована діяльність педагогічного колективу, що створює комфортні умови (середовище) для підвищення майстерності педагога – це :

А. Методична робота в ЗО;

Б. Система;

В. Методичні рекомендації;

Г. Стан системи.

8. Що визначають ефективність методичної роботи як системи її зв'язок із ресурсами й особливостями взаємодії з навчальним середовищем:

А. комунікативність, надійність;інтерактивність, адаптивність;

Б.еквіфінальність, спадковість;

В. інтегративність, розвиток.

9. Методична робота в школі – це:

А. Взаємозв'язок заходів, дій і заходів, спрямованих на всебічне підвищення кваліфікації та професійної майстерності кожного учителя і вихователя, на розвиток і підвищення творчого потенціалу педагогічного колективу, школи в цілому;

Б. Педагогічна спільнота, методична робота якого має проводитись за певним планом навчання, тренування, підготовки вчителів до суттєвого поліпшення результатів освітньої діяльності;

В. Цілісна, ґрунтована на досягненнях науки, передового педагогічного досвіду та конкретному аналізі навчально-виховного процесу система взаємозалежних дій і заходів, спрямованих на всебічне підвищення кваліфікації до професійної майстерності кожного вчителя і вихователя;

Г. Суб'єктивний погляд дослідника (керівника, власника) на бажаний майбутній стан системи.

10. Ключова мета методичної роботи :

А. творчих пошуків колективу;

Б. створення атмосфери зацікавленості в зростанні педагогічної майстерності;

В. пріоритету педагогічної компетентності;

- Г. жодної правильної відповіді;
- Д. правильні відповіді «А», «Б», «В»;
- Е. правильні відповіді «А», «В».

11. Про який критерій йде мова - передбачає наявність задоволення вчителів процесом і результатом своєї роботи (не можна плутати із самовдоволенням і самозаспокоєністю), оптимальний рівень їхнього творчого самопочуття, душевного комфорту – це :

- А. Критерій задоволення вчителів своєю працею;
- Б. Критерій раціонального витрачання часу й економічності;
- В. Критерій результативності;
- Г. Критерій дієвої методичної роботи, її реальної стимулювальної діяльності.

12. Що властиво школі як відкритій системі:

- А. наявність певних частин, кожній із яких притаманні свої особливості;
- Б. наявність внутрішньої організації;
- В. наявність субординації;
- Г. розвиток у часі, тобто динамічність; здатність зберігати стійкий стан.
- Д. всі відповіді правильні.

13. Професійна діяльність, спрямована на задоволення потреб закладів і установ освіти та педагогічних працівників у консультаціях із питань професійної діяльності та розвитку; виявлення й аналіз проблем у професійній діяльності, надання допомоги та розроблення рекомендацій щодо їхнього вирішення, а також сприяння реалізації цих рекомендацій – це :

- А. консалтинг;
- Б. консультаційна діяльність у галузі освіти;
- В. навчально-методичний центр;
- Г. жодна відповідь неправильна.

14. Хто є суб'єктом консультаційної діяльності:

- А. замовник;
- Б. соціум;
- В. консультант;
- Г. усі відповіді правильні.

15. Провідними завданнями консультаційної діяльності є:

- А. надання якісних консультативних освітніх послуг педагогічним працівникам, керівникам закладів і установ освіти;
- Б. аналіз і впровадження передового педагогічного досвіду; супровід інноваційних проектів;
- В. консультування дитини у ситуаціях дидактичних ускладнень, розвитку творчих обдарувань та успішної інтеграції в соціум; консультування управлінського персоналу;
- Г. усі відповіді правильні.

16. З яких етапів складається процес педагогічного консультування:

- А. Підготовчий, Планування;
- Б. Упровадження; Підсумковий;

В. Підготовчий, Діагностичний, Планування, Упровадження, Підсумковий;
Г. правильна відповідь «А», «Б».

17. Районні (міські) методичні кабінети (РМК) є :

А. центром методичної роботи з педагогічними працівниками, який діє згідно «Положення про методичний кабінет середнього закладу»;

Б. науково-методичною установою, яка відповідно до чинного законодавства здійснює науково-методичне забезпечення системи загальної середньої та дошкільної освіти району, районів у місті Києві, міста (без районного поділу), підвищення кваліфікації педагогічних працівників у міжкурсовий період;

В. діяльність на методичний та інформаційний супровід загальноосвітньої і професійної підготовки робітничих кадрів у ПТНЗ всіх форм власності; організовує підвищення кваліфікації педагогічних працівників ПТНЗ;

Г. діяльність з консультування керівників, управлінців, освітян з широкого кола питань у галузі освітньої, управлінської, експертної діяльності.

18. Методи методичної роботи – це:

А. Метод методичної роботи і педагогічного консультування, за якого група формує колективну думку й обстоює її від критики інших груп;

Б. Різні методи інформування і консультування споживачів за допомогою засобів масової інформації. Вони є одним із найважливіших інструментів у діяльності консультаційних служб;

В. Упорядковані способи діяльності методиста (консультанта/дорадника) і клієнта, спрямовані на ефективне розв'язання професійних завдань;

Г. Метод, який полягає у проведенні розмови між консультантом-професіоналом і клієнтом по заздалегідь розробленому плану.

19. Що належить до словесних методів методичної роботи і педагогічного консультування:

А. Розповідь;

Б. Пояснення;

В. Спостереження;

Г. Лекція;

Д. Інструктаж;

Е. Бесіда;

Є. Усі відповіді правильні.

20. Що належить до масових методів розповсюдження інформації :

А. Публікації у пресі; інтерв'ю на радіо і телебаченні; розміщення інформаційних експонатів на виставках; інформація на щитах на людних магістралях; інформація в Інтернет.

Б. Публікації у пресі; розміщення інформаційних експонатів на виставках; інформація на щитах на людних магістралях; інформація в Інтернет;

В. Публікації у пресі; інтерв'ю на радіо і телебаченні; розміщення інформаційних експонатів на виставках; інформація на щитах на людних магістралях;

Г. Інтерв'ю на радіо і телебаченні; розміщення інформаційних експонатів на виставках; інформація на щитах на людних магістралях; інформація в Інтернет.

21. Спосіб усного спілкування, за допомогою якого консультант передає інформацію групі споживачів консультаційних послуг – це:

- А. Групова дискусія;
- Б. Лекція;
- В. Мозковий штурм;
- Г. Ділова гра.

22. Одним із результативних методів методичної роботи і педагогічного консультування – це:

- А. Групова дискусія;
- Б. Прес-конференція;
- В. мозковий штурм;
- Г. Брифінг

23. Який метод використовують консультанти у випадку вирішення проблеми для якої недостатньо інформації про об'єкт і умови застосування – це:

- А. Групова дискусія;
- Б. Мозковий штурм;
- В. Лекція;
- Г. Ділова гра.

24. Форми методичної роботи поділяють на:

- А. Традиційні та нетрадиційні;
- Б. Колективні (масові);
- В. Групові та індивідуальні;
- Г. Усі відповіді правильні.

25. До колективних (масових) форм відносять:

- А. Панорама методичних новинок;
- Б. Науково-практичні конференції;
- В. Педагогічні виставки;
- Г. Методичний фестиваль;
- Д. Правильні відповіді «Б», «В»;
- Е. Правильні відповіді «А», «Б», «Г».

26. До індивідуальних форм відносять:

- А. Наставництво; стажування; відкриті уроки;
- Б. Наставництво; стажування; індивідуальна консультація; самоосвіта.
- В. Правильні відповіді «А», «Г»
- Г. Індивідуальна консультація; самоосвіта; творчий звіт учителя;

27. Семінари-практикуми – це:

А. Форма підведення підсумків роботи над досліджуваною педагогічною проблемою педагогічного колективу або творчих груп педагогів

Б. Форма методичної роботи з педагогічними кадрами, спрямована на підвищення їхньої кваліфікації;

В. Форма науково-методичної роботи;

Г. Усі відповіді неправильні.

28. Важливий напрям роботи методичної роботи досвідченого педагога з майбутніми педагогами – це:

- А. Самоосвіта;
- Б. Консультування;
- В. Наставництво;
- Г. Стажування.

29. Складниками організаційно-технологічної системи освітнього процесу є:

- А. Навчання за різнорівневими програмами;
- Б. Навчання за індивідуальним планом із урахуванням необхідності різного типу вивчення матеріалу;
- В. Структурування предметних курсів за принципом збільшення дидактичних одиниць;
- Г. Подання навчального матеріалу з урахуванням життєвого досвіду, його пізнавальна активізація;
- Д. Усі відповіді правильні.

30. Структуру методичної роботи на навчальний рік визначає керівник закладу на підставі такого алгоритму:

А. Вивчення рівня професійної компетентності педагогічних працівників; визначення актуальних проблем для ЗО та встановлення їх пріоритетів; уточнення мети та завдань методичної роботи, прогнозування її результатів; виокремлення проблем для кожного педагога та МО; визначення основних форм методичної роботи; колективне обговорення структури методичної роботи на засіданнях методичної ради, педагогічної ради.

Б. Вивчення рівня професійної компетентності педагогічних працівників; визначення актуальних проблем для ЗО та встановлення їх пріоритетів; уточнення мети та завдань методичної роботи, прогнозування її результатів; виокремлення проблем для кожного педагога та МО; визначення тематики змісту методичної роботи, її джерел і пріоритетів; визначення основних форм методичної роботи; колективне обговорення структури методичної роботи на засіданнях методичної ради, педагогічної ради.

В. Вивчення рівня професійної компетентності педагогічних працівників; визначення актуальних проблем для ЗО та встановлення їх пріоритетів; уточнення мети та завдань методичної роботи, прогнозування її результатів; виокремлення проблем для кожного педагога та МО;

Г. Вивчення рівня професійної компетентності педагогічних працівників; визначення актуальних проблем для ЗО та встановлення їх пріоритетів; визначення тематики змісту методичної роботи, її джерел і пріоритетів; визначення основних форм методичної роботи; колективне обговорення структури методичної роботи на засіданнях методичної ради, педагогічної ради.

31. Структура методичної роботи в ЗО має забезпечувати:

- А. Формування висококваліфікованих педагогічних колективів;
- Б. Диференціацію роботи з педагогічними кадрами;
- В. Визначення основних форм методичної роботи;

Г. Індивідуальний підхід до роботи з учителями;

Д. Правильні відповіді «А», «Б», «Г».

32. Блок організаційно-функціональної системи, який передбачає розв'язання актуальних проблем, які постали перед колективом

А. Пізнавальний;

Б. Тематичний;

В. Узагальнювальний;

Г. Відповіді правильної немає.

33. Педагогічний колективний орган внутрішнього управління, який сприяє творчому підходу до організації педагогічної діяльності – це :

А. Методична робота;

Б. Багатоступеневість;

В. Методична рада;

Г. Методична робота в дошкільному закладі.

34. Передбачає координацію роботи з вивчення нормативно-правового, інструктивно-методичного забезпечення функціонування ЗО та роботи педагогів зокрема. Члени методичної ради – це консультанти з питань методичного спрямування, забезпечення організації освітнього процесу, роботи з батьками та громадськістю – це:

А. Пошуково-дослідницька функція;

Б. Інструктивно-методична функція;

В. Організаційно-педагогічна функція;

Г. Аналітико-прогностична функція.

35. Функція, яка передбачає організацію методичної роботи у закладі: формування моделі, визначення завдань щодо змісту методичної роботи, планування колективних, групових методичних заходів; розробка цільових проектів та програм щодо інноваційного розвитку ЗО, організація експериментальної діяльності.

А. Пошуково-дослідницька функція;

Б. Інструктивно-методична функція;

В. Організаційно-педагогічна функція;

Г. Аналітико-прогностична функція.

36. Стимулювання ініціативи та активізації творчості членів педагогічного колективу до науково-дослідницької, експериментальної та іншої творчої діяльності, спрямованої на вдосконалення, оновлення й розвиток освітнього процесу в закладі освіти та роботі педагога – це :

А. Пошуково-дослідницька функція;

Б. інструктивно-методична функція;

В. організаційно-педагогічна функція;

Г. аналітико-прогностична функція.

37. Склад методичної ради навчального закладу формують:

А. представники адміністрації закладу

Б. керівники МО (класні керівники, учителі-предметники, викладачі, вчителі початкових класів тощо);

В. практичний психолог;

Г. усі відповіді правильні.

38. У системі методичної роботи педагогічна наука рекомендує такі методи інтенсифікації:

А. мотивація, формування пізнавального інтересу, почуття обов'язку і відповідальності за якість своєї роботи; підвищення інформативності занять, збільшення об'єму знань;

Б. ліквідація непродуктивних затрат часу; упровадження активних, нестандартних форм і методів навчання; раціоналізація методичних занять; використання технічних засобів навчання;

В. розробка наукової, цільової, комплексної програми методичної роботи на всіх рівнях та її реалізація.

Г. правильні відповіді «А», «Б»;

39. І.П.Жерносек, Б.Л. Тевлін виділяють такі основні вимоги до визначення єдиної науково-методичної теми:

А. відповідність теми сучасним педагогічним ідеям та концепціям;

Б. актуальність даної проблеми для даної школи;

В. колегіальність вибору теми усім педагогічним колективом з урахуванням думок найавторитетніших членів педколективу;

Г. діалектичний зв'язок з проблемою, над якою працюють педколективи району, з існуючим ППД;

Д. цілісність – науково-методична тема має об'єднувати як навчальну, так і виховну роботу.

Е. усі відповіді правильні;

Є. правильні відповіді «Б», «Г», «Д».

40. При підготовці пед. колективу до реалізації науково-методичної проблеми “Впровадження інтерактивних форм і методів навчання” потрібно:

А. попереднє опрацювання керівниками закладу науково-методичної літератури;

Б. залучення педпрацівників до роботи в обласних, районних методичних формуваннях;

В. оптимізувати самоосвітню діяльність педпрацівників в рамках реалізації даної теми;

Г. використання активних форм методичної роботи з педагогічними кадрами;

Д. правильні відповіді «А», «Б», «Г».

ПЕРЕЛІК ПИТАНЬ, ЩО ВІНОСЯТЬСЯ НА ПІДСУМКОВИЙ КОНТРОЛЬ

Завдання на перевірку засвоєння і відтворення знань з теорії методичної роботи в освітньому закладі

Перший рівень опанування змісту програми – репродуктивний.

1. Методична робота в освітньому закладі: сутність, завдання, функції.
2. Основні документи про організацію методичної роботи з педагогічними кадрами.
3. Методологічні засади організації методичної роботи.
4. Структура управління методичною роботою в освітньому закладі.
5. Функції управління методичною роботою.
6. Методична служба як творча лабораторія в структурі управління освітнім закладом.
7. Масові форми методичної роботи з педагогічними кадрами.
8. Групові форми методичної роботи з педагогічними кадрами.
9. Індивідуальні форми методичної роботи з педагогічними кадрами.
10. Діагностика рівня професійної підготовки вчителя в системі управління методичною роботою.
11. Мета діяльності методичної служби освітнього закладу, технологія її визначення.
12. Прогнозування в управлінні методичною роботою.
13. Проектування в структурі управлінської діяльності методичної служби.
14. Особливості конструювання в управлінні методичною роботою.
15. Організація взаємодії різних підрозділів в системі управління методичною роботою.
16. Моделювання в управлінні методичною роботою.
17. Організація методичної роботи з молодими педагогами.
18. Методична робота з досвідченими педагогами – майстрами педагогічної справи.
19. Нетрадиційні форми методичної роботи.
20. Роль методичної служби у вивченні і поширенні передового педагогічного досвіду.
21. Освітні і маркетингові аспекти методичної роботи в освітньому закладі.
22. Моделі методичної служби в сучасних освітніх закладах.
23. Результативність методичної роботи, критерії її оцінки.
24. Стилї керівництва і методи управління методичною роботою.
25. Управлінська майстерність керівника методичної служби.

Завдання на перевірку рівня осмисленості, глибини знань з теорії методичної роботи в освітньому закладі

Другий рівень опанування змісту програми – реконструктивний.

1. Визначте структуру управлінської діяльності керівника методичної служби освітнього закладу, обґрунтуйте її.
2. Аргументуйте етапи реалізації науково-методичної проблеми в системі управління методичною роботою освітнього закладу.
3. Обґрунтуйте необхідність методичної служби в освітньому закладі.
4. Визначте фактори результативної методичної роботи навчального закладу.
5. Порівняйте різні структурні моделі методичної роботи за критерієм „формування готовності педагогів до професійного розвитку і саморозвитку”.
6. Визначте умови успішної діяльності методичної ради в освітньому закладі.
7. Обґрунтуйте доцільність школи передового досвіду в системі методичної роботи навчального закладу.
8. Визначте алгоритм дії керівника методичної служби в організації відкритих уроків, обґрунтуйте його.
9. Визначте алгоритм дій керівника методичної служби в організації відкритих уроків, обґрунтуйте їх.
10. Обґрунтуйте доцільність взаємо відвідування уроків в системі професійного розвитку педагога.
11. Визначте алгоритм дій керівника методичної служби в організації науково-методичної конференції педагогів, обґрунтуйте їх.
12. Визначте алгоритм дій керівника методичної служби в організації конкурсу професійної майстерності педагогів освітнього закладу, обґрунтуйте їх.
13. Спрогнозуйте психолого-педагогічні умови результативної самоосвітньої роботи педагогів.
14. Розробіть структурну модель управління самоосвітньою роботою педагогів, поясніть її конструктивну ідею.
15. Розробіть структурну модель управління роботою методичної ради навчального закладу, поясніть її конструктивну ідею.
16. Розробіть структурну модель управління роботою шкільного методичного об’єднання вчителів, поясніть її конструктивну ідею.
17. Визначте умови результативної діяльності творчої групи учителів в системі методичної роботи навчального закладу.
18. Обґрунтуйте, за яких умов наставництво в роботі з молодими спеціалістами буде мати перспективний характер.
19. Визначте алгоритм організації роботи творчої групи педагогів в системі методичної служби навчального закладу.

20. Розкрийте роль методичної консультації у підвищенні рівня професійної підготовки молодих спеціалістів.
21. Обґрунтуйте критерії оцінки результативності індивідуальних форм методичної роботи.
22. Поясніть функції керівництва освітнього закладу у забезпеченні якісної самоосвітньої роботи педагогів.
23. Визначте механізми поширення передового педагогічного досвіду в системі організації методичної роботи.
24. Визначте можливості методичної служби освітнього закладу в розвитку наукового пошуку вчителів.
25. Обґрунтуйте складники управлінської майстерності керівника методичної служби.

РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

1. Абрамова Г. С. Психологическое консультирование: Теория и опыт: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / Г. С. Абрамова. – М. : «Академия», 2001. – 240 с.
2. Алексашина И. Ю. Педагогическая идея: зарождение, осмысление, воплощение: Практическая методология решения педагогических задач / И.Ю. Алексашина. – СПб. : СпецЛит, 2000. – 223 с.
3. Ампилогова Л. Моделивання в управлінні науково-методичною роботою // Завуч. – 2003. – №32. – С.2-6.
4. Баранецька Н. Організація методичної роботи з педагогічними кадрами // Управління освітою. – 2004. – № 22. – С.8-9.
5. Бачков И. Основы технологии группового тренинга. Психотехники: учеб. пособие / И. Бачков. – М. : Изд-во «Ось-89», 1999. – 176 с.
6. Бородина О. М. Сільськогосподарське дорадництво та проблеми його кадрового забезпечення / О. М. Бородина. – К. : ІАЕ УААН, 2001. – 72 с.
7. Булатова О. С. Педагогический артистизм / О. С. Булатова. – М. : Академия, 2001. – 240 с.
8. Верба В. А., Решетняк Т. І. Організація консалтингової діяльності: навч. посібник / В. А. Верба, Т. І. Решетняк. – К. : КНЕУ, 2000. – 244 с.
9. Галич О. А., Сосновська О. О. Сільськогосподарське дорадництво: навч. посібник / О. А. Галич, О. О. Сосновська. – К. : Центр учбової літератури, 2007. – 368 с.
10. Гончарова М. Л. Ринок консультаційних послуг в Україні / М.Л. Гончарова // Матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції «Наукова індустрія Європейського континенту». Серія «Економічні науки». – Прага, 2009. – С. 55-58.
11. Гулина М. А. Основы индивидуального консультирования / М. А. Гулина. – СПб. : Изд-во СПбГУ, 2000. – 272 с.
12. Гуменюк В. В., Наумчук І. А. Науково-методична робота з педагогічними кадрами / В. В. Гуменюк, І. А. Наумчук. – Кам'янець-Подільський : ПП Машак М. І., 2005. – 160 с.
13. Джордж Р., Кристианы Т. Консультирование: теория и практика : [пер. с англ.] / Рики Джордж, Тереза Кристиан. – М. : Эксмо, 2002 – 447 с.
14. Жерносек І. Навчатися, щоб навчати. Масові форми науково-методичної діяльності // Сільська школа України. – 2002. – № 7. – С.4-6; 2002. – № 12. – С.3-6; Функції управління науково-методичною роботою у навчальних закладах системи загальної середньої освіти // Директор школи. – 2001. – № 15. – С.5-6.
15. Жерносек І. П. Організація методичної роботи в школі / І. П. Жерносек. – К., 1995. – 108 с.
16. Жерносек І. П. Організація науково-методичної роботи в школі / І.П. Жерносек. – Х.. : Вид. група «Основа», 2006. – 128 с.

17. Жерносек І. П., Колібабчук В. З. Організація відділом освіти науковометодичної роботи в регіоні / І. П. Жерносек, В. З. Колібабчук. – К., 2001. – 104 с.
18. Карташов П. Оптимальне управління творчістю у школі // Директор школи. – 1998. – № 4. – С.4.
19. Консалтинг в Україні. – К.: Асоціація «Украгрокон-салт», 1996. – 132 с.
20. Корі Д. Теорія і практика групового консультування / Д. Корі. Пер. з англ. Є. Рачкова. – М. : Изд-во Ексмо, 2003. – 640 с.
21. Кузьмінський А. І., Омеляненко В. Л. Педагогіка: підручник / А.І. Кузьмінський, В. Л. Омеляненко. – К. : Знання-Прес, 2003. – 418 с.
22. Кумицький С. П. Основи організації інформаційної діяльності у сфері управління: навч. посібник / С. П. Кумицький. – К. : МАУП, 2002. – 224 с.
23. Ліцей – авторська школа професора Валентина Алфімова // Завуч. – 2005. – № 5. – С.1-80. Спецвипуск.
24. Мануйленко С.В. Організація методичної роботи у школі // Управління школою: Науково-методичний журнал. – 2004. – № 36. – С.12-19.
25. Мартиненко С. М., Хоружа Л. Л. Лекції із загальної педагогіки: навч. посібн. / С. М. Мартиненко, Л. Л. Хоружа. – К. : КМПУ імені Б.Д. Грінченка, 2008. – 125 с.
26. Маслікова І. Особистісно-розвивальна модель методичної служби // Директор школи. Україна. – 2002. – № 8. – С.13-23.
27. Медведєва М. Нетрадиційні форми науково-методичної роботи. Структура методичної роботи // Завуч. – 2002. – № 8. – С.5-6.
28. Методична служба – школі. Інформаційно-методичні матеріали на допомогу працівникам освіти. Випуск 1. / Укладачі: Ю.В. Буган, Г.Г. Свінних, В.І. Уруський. – Тернопіль: «Астон», 2003 – 286 с.
29. Михайлова Н. Н., Юсфин С. М. Педагогікапіддержки: учебнометодическоепособие / Н. Н. Михайлова, С. М. Юсфин. – М. : МИРОС, 2001. – 208 с.
30. Научно-методическоесопровождениеперсоналашколы: педагогическоеконсультирование и супервизия: Монография / М.Н. Певзнер, О.М. Зайченко, В.О. Букетов, С. Н. Горычева, А. В. Петров, А. Г. Ширин / Под ред. М. Н. Певзнера, О.М. Зайченко. – Великий Новгород : НовГУим. Ярослава Мудрого; Институтобразовательногомаркетинга и кадровыхресурсов, 2002. – 316 с.
31. Нельсон-Джоунс Р. Теория и практика консультирования / Р. Нельсон Джоунс. – СПб. : Издательство «Питер», 2000. – 464 с.
32. Організація інформаційно-консультаційної діяльності: навч. посібник / М.Ф. Кропивко, Т. П. Кальна-Дубінюк, М. Ф. Безкровний та ін. – М. : Агроконсалт, 2004. – 160 с.
33. Педагогическоеконсультирование : учеб. пособие / М.Н. Певзнер, О.М. Зайченко, С. Н. Горычева, В. Н. Аверкин, А. Г. Ширин, А. В. Петров ; под ред. В. А. Слостенина, И. А. Колесниковой. – М. : Издательский центр «Академия», 2006. – 320 с.

34. Положення про районний (міський) методичний кабінет (центр) / Наказ МОН України від 08. 12. 2008, № 1119 – [Електронний ресурс] – <http://www.mon.gov.ua>

35. Рекомендації щодо організації і проведення методичної роботи з педагогічними кадрами в системі післядипломної педагогічної освіти // Інформаційний збірник Міністерства освіти України. – №8. – 2002.

36. Старченко К. М., Пуцов В. І., Галузинський Б. В. Технологія діяльності завідуючого районним (міським) методичним кабінетом / К. М. Старченко, В.І. Пуцов, Б. В. Галузинський. – К., 2001. – 218 с.

37. Тевлін Б. Організація методичної роботи в школі // Завуч. – 2004. – № 8. – С.2-8; Організація роботи методичної ради в школі // Завуч. – 2003. – № 28. – С.3-9.

38. Харлаш Л.М. Про нетрадиційні форми у науково-методичній роботі // Відкритий урок. – 2003. – № 9-10. – С.26-28.

39. Юксвярав Р. К. и др. Управленческоеконсультирование: теория и практика / Р. К. Юксвярав, М. Я. Хабакук, Я. А. Лейман. – М. : Экономика, 1988. – 272 с.

Інформаційні ресурси

1. Методична робота в школі [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://uk.kubg.edu.ua/images/stories/Departaments/uk/PDF/shkolznv4.pdf>

2. Науково-методична робота в школі [Електронний ресурс]. – Режим доступу : https://stud.com.ua/46542/pedagogika/naukovo_metodichna_robota_shkoli

3. Методична робота [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://grozzino.jimdo.com/%D0%BC%D0%B5%D1%82%D0%BE%D0%B4%D0%B8%D1%87%D0%BD%D0%B0-%D1%80%D0%BE%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%B0/>

Навчально-методичне видання

**УПРАВЛІННЯ МЕТОДИЧНОЮ РОБОТОЮ В ЗАКЛАДІ ОСВІТИ:
Методичні рекомендації до семінарських занять**

для студентів денної форми навчання
спеціальності 011 «Освітні, педагогічні науки»
ОС «Магістр»

Укладачі: *В.І.Кобаль, М.О. Томашевська*

Тираж 10 пр.

*Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи
до Державного реєстру видавців, виготовлювачів
і розповсюджувачів видавничої продукції
ДК № 4916 від 16.06.2015 р.*

*Редакційно-видавничий відділ МДУ,
89600, м.Мукачево, вул.Ужгородська, 26*



МУКАЧІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

89600, м. Мукачево, вул. Ужгородська, 26

тел./факс +380-3131-21109

Веб-сайт університету: www.msu.edu.ua

E-mail: info@msu.edu.ua, pr@mail.msu.edu.ua

Веб-сайт Інституційного репозитарію Наукової бібліотеки МДУ: <http://dspace.msu.edu.ua:8080>

Веб-сайт Наукової бібліотеки МДУ: <http://msu.edu.ua/library/>