

МЕТОДИЧНА РОЗРОБКА

План.

1. Вступ.
2. Класифікація нестандартних форм методичної роботи.
3. Організація і методика проведення нестандартних форм методичної роботи.
4. Елементи нетрадиційності в методичній роботі Грицівського ВХПУ-19.
5. Висновки.
6. Додатки.
7. Використана література

За умов практичної реалізації завдань Законів України “ Про освіту ”, “ Про професійно - технічну освіту ”, Національної доктрини розвитку освіти України у XXI столітті ” гостро стоїть завдання підвищення кваліфікації педагогічних працівників, широкого впровадження досягнень педагогічної науки й передового педагогічного досвіду. Педагоги, як і кожен фахівець, потребують підвищення кваліфікації. Хрестоматійним став вислів К.Д. Ушинського про те, що вчитель як фахівець живе доти, поки вчиться. Сприяти педагогу в цьому - провідна функція внутрішньої методичної роботи.

Методична робота - це заснована на досягненнях науки та передового педагогічного досвіду система аналітичної, організаційної, діагностичної, пошукової, дослідницької, науково-практичної, інформаційної діяльності з підвищення наукового та загальнокультурного рівня педагогічних працівників, удосконалення їхньої професійної компетентності та підвищення ефективності навчально-виховного процесу.

Одним із завдань методичної роботи в училищі є активізація творчих здібностей педагогів. Сьогодення вимагає творчого педагога. Творчу особистість може навчити й виховати тільки творча особистість. Творчість педагога виявляється насамперед у прагненні й умінні постійно вдосконалювати свою майстерність, відкидати застарілі, знаходити нові, більш досконалі методи практичної реалізації вимог часу, творчо застосовувати надбання передового педагогічного досвіду, досліджувати свою роботу й роботу колег.

Отже, оптимізація методичної роботи повинна йти , насамперед, шляхом розвитку творчості педагогічного колективу. Адже сьогодні значно зросла актуальність розв’язання таких питань, як впровадження інноваційних технологій навчання та виховання, вдосконалення змісту освіти, координація зусиль училища, сім’ї та громадськості в розвитку особистості. Першочергового значення набуває проблема розвитку творчого потенціалу педагогів, питання виявлення, узагальнення, упровадження перспективного педагогічного досвіду, створення в педагогічних колективах сприятливого соціально-психологічного мікроклімату, атмосфери творчості та відповідальності. Все це є доказом необхідності модернізації організації методичної роботи.

Сьогодення професійної освіти пов'язане із запровадженням стандарту змісту професійної освіти (державного і регіонального) та інноваційних технологій навчання і виховання. Але не можна успішно вирішувати означені проблеми без певної системи методичної роботи, яка потребує пошуку нових підходів до змісту, форм організації та методів. Основна мета створення і функціонування такої системи в межах навчального закладу залишається такою ж самою, що і була раніше: підвищення кваліфікації педагогів, їхньої педагогічної майстерності без відриву від безпосередньої роботи. Проте методична робота в професійно – технічному навчальному закладі повинна бути орієнтована на задоволення потреб її основного замовника - вчителя, викладача, майстра виробничого навчання, вихователя. Потреби педагогів породжуються тими складнощами, з якими вони стикаються у своїй педагогічній практиці.

Враховуючи те, що навчальний заклад вирішує різноманітні завдання, керівники училищ повинні вміти будувати організаційні структури. Дослідження показують, що найбільш ефективним методом розробки таких структур є моделювання (моделюється як сама система методичної роботи, так і процес управління нею).

Традиційно існуюча система методичної роботи в училищах представлена колективними, груповими та індивідуальними формами діяльності.

Найбільш поширеною залишається відома групова форма методичної роботи – предметні (циклові) комісії зі сталими формами діяльності (проведення відкритих уроків, взаємовідвідувань, предметних тижнів, організація роботи шкіл передового досвіду тощо).

Традиційна система включає давно відомі педагогам - практикам форми методичної роботи, багато з яких підтвердили доцільність використання у педагогічній практиці і сьогодні.

Проте значна частина форм цієї роботи стала нині предметом критики з боку як науковців так і педагогів - практиків. Найбільш критичні зауваження стосуються традиційного змісту і форм організації методичної роботи, зокрема:

- відсутність диференційованого підходу при аналізі діяльності педагога;
- “ без адресність ” методичної роботи;

- традиційність змісту методичної роботи, що виражається в ознайомленні педагогів з методичними інструкціями, слуханні лекцій про методичні інновації, доповідей, тощо;
- значна “ ізолюваність ” діяльності методичних комісій, певний формалізм в їх роботі;
- відсутність необхідної уваги до потреб молодих педагогів та інші.

Природно, що у педагогів різного рівня професійної кваліфікації виникають інтереси до методичних проблем різного змісту (відповідно до індивідуальних потреб).

Класифікація нестандартних форм методичної роботи.

Певні зміни мети і завдань, що стоять сьогодні перед системою методичної роботи в професійно - технічному навчальному закладі, викликали необхідність перегляду традиційних підходів до визначення основних напрямів її діяльності.

Враховуючи , що система методичної роботи є системою соціальною і динамічною (як і весь навчальний заклад), зміст її тісно пов'язаний із соціальним замовленням до рівня методичної майстерності педагогів. Цей зв'язок визначений також вимогами до підготовки робітників і спеціалістів певних професій, які здатні працювати в умовах ринкової економіки.

При організації методичної роботи в училищі не можна не враховувати того, що демократизація методичної роботи за рахунок інтенсивного і системного використання нетрадиційних форм суттєво міняє позицію і настрої педагогів.

Вони стають одностудіями, досвідченими сподвижниками і пропагандистами педагогічних знахідок та ідей. Для використання нетрадиційних методів необхідна спеціальна психолого-педагогічна підготовка педагогів незалежно від рівня їх професійної компетентності.

Правильна підготовка до роботи в нетрадиційних формах методичного навчання сприяє тому, що в педагогів швидше формується морально-психологічна мобільність, яку ми розуміємо як здатність перебудувати характер діяльності і самого себе в залежності від умов, а також від досягнень педагогічної науки і передового досвіду.

Всі учасники методичної діяльності залучаються до індивідуальних, групових та колективних форм методичної роботи, які , в свою чергу, можуть бути як традиційними, так і нетрадиційними.

Чому вони називаються нетрадиційними?

- По - перше, тому, що вони не входять до традиційних, базових організаційних форм методичної роботи.
- По - друге, більшість із них мають інноваційний характер, відзначаються новизною.
- По третє, вони спрямовані на максимальну активізацію практичної діяльності педагогів.
- По четверте, розширюють можливості методичної роботи, роблять її динамічною, активно-творчою (5 ,с.108).

Аналіз науково - літературних джерел, діяльність і творчий пошук методистів і педагогічних колективів визначають номенклатуру нетрадиційних організаційних форм і методів методичної роботи. Це:

1. За методикою колективної творчості:

1. Ярмарок педагогічної творчості.
2. Фестиваль педагогічних ідей і знахідок.
3. Панорама методичних новинок.
4. Педагогічні розсипи.
5. Клуб творчих педагогів.
6. Методичний фестиваль.
7. Педагогічна олімпіада.
8. Методичний міст.
9. Мікрогрупа.

2. Такі, що ненав'язливо залучають педагогів до активної діяльності

1. Ділові ігри.
2. Рольові ігри.
3. Методичний аукціон.
4. Педагогічний КВК.
5. Методичний ринг.
6. Методичний діалог.
7. Перспективний ринг.
8. Ігрове конструювання.
9. Конкурс знавців.
10. Методична естафета.
11. Педагогічна вікторина.
12. Конкурс " Педагог року ".

3. Такі, що посилюють наукову спрямованість роботи :

1. Проблемний семінар.
2. Творча група.
3. Проблемний стіл.
4. Аналіз конкретних ситуацій.
5. Педагогічні роздуми.
6. Навчальний семінар за методикою педагогічного дослідження.
7. Консультації з науковцями щодо науково - методичного описання досвіду.
8. Авторська школа майстра педагогічної справи.
9. Педагогічний турнір з актуальної наукової теми.
10. Громадський науково-дослідний інститут.

4. Ті, що посилюють практичну спрямованість роботи:

1. Консультації - практикуми.
2. Семінари - практикуми.
3. Школа молодого педагога.
4. Методичні сесії.
5. Педагогічне наставництво.

5. Такі, що поєднують традиційні форми роботи з дозвіллям:

1. Мала академія народної педагогіки.
2. Педагогічні посиденьки.
3. Урок-панорама.
4. Презентація педагогічної новинки.
5. Педагогічний портрет творчого колективу.
6. Педагогічний консилиум.
7. Педагогічний портрет творчого вчителя.
8. Творчий салон.
9. Освітнянські вечори.
10. Творчі зустрічі.

В залежності від рівня професійної компетентності педагогів використовуються різні форми методичної роботи (4 с.109).

Отже, використання нетрадиційних методів навчання сприяє стимулюванню, активізації творчої діяльності, розвитку ініціативи, підвищенню майстерності педагогів. Змінюється морально - психологічний

клімат, сам характер відносин між організаторами методичного навчання та тими, хто навчається.

А найголовніше – якість аналітичної діяльності педагогів, з'являється можливість проникнення в творчу лабораторію новаторів і майстрів педагогічної праці.

Організація та методика проведення нестандартних форм методичної роботи

В закладах профтехосвіти склалась цікава практика організації і проведення методичної роботи у нестандартних формах. Пропоную ті з них, що найбільш заслуговують на увагу з точки зору їх актуальності для вирішення невідкладних проблем сучасної освіти.

Методичний фестиваль використовують з метою обміну досвідом роботи, запровадження в практику нових педагогічних ідей і методичних знахідок. На фестивалі відбувається ознайомлення з кращим педагогічним досвідом, з нестандартними уроками, які виходять за межі традицій і загальноприйнятих стереотипів, працює “ панорама ” методичних ідей і знахідок, автори яких проводять консультації. Заявки на уроки, методичні ідеї, знахідки учасники подають завчасно, після чого складається програма фестивалю.

Раз на два роки можна проводити **педагогічну олімпіаду** в якій беруть участь усі педагоги і вихователі незалежно від стажу й досвіду роботи.

Перший рік - підготовчий, олімпіада проводиться впродовж другого навчального року і передбачає кілька етапів.

Перший етап - проводиться у вигляді конкурсу нестандартних уроків чи виховних заходів.

Другий етап – як методичний фестиваль.

Третій – як педагогічні читання (захист педагогами рефератів і творчих тем, над якими вони працюють упродовж останніх років). На заключному етапі організовується педагогічний ринг, де кандидати в переможці розв'язують

педагогічні завдання. Переможців олімпіади бажано заохотити матеріально, чи за домовленістю з атестаційною комісією присвоюється вища кваліфікаційна категорія.

За останні 20-25 років зросло зацікавлення до ігор різних видів, які стали застосовуватися у навчальному процесі при підготовці й перепідготовці кадрів, а також у системі самоосвітньої роботи як зразок при здійсненні конкретних функціональних дій у реальних умовах.

Специфічною особливістю **ділових ігор** як форми організації методичної роботи є створення умов наближення до реальної педагогічної практики педагога. Ділові ігри дають можливість її учасникам пригадати аналогічні ситуації, які мали місце в практичній діяльності, по новому підійти до їх осмислення й вирішення. Вони моделюють процес педагогічної активності педагога та дозволяють оцінити професійний рівень кожного учасника. Процес організації і проведення ігор можна умовно поділити на чотири етапи.

Перший етап - це вступна теоретична частина, в ході якої учасники гри ознайомляться з її особливостями як форми підвищення педагогічної кваліфікації, а також із загальними вимогами до організації її проведення.

Другий етап – конструювання гри, визначення назви та змісту педагогічної проблеми, яку розв'язуватимуть, обсягу теоретичної інформації і практичних умінь, які належить засвоїти. Для цього треба чітко сформулювати загальну дидактичну мету гри й окрему мету для кожного з її учасників, написати сценарій, сконструювати конкретну педагогічну ситуацію, імітуючи власну діяльність, розробити загальні правила та інструкції для гравців та керівника гри. **Третій етап** являє собою організаційну підготовку та проведення конкретної гри, в ході якої реалізується певна дидактична мета. Керівник пояснює її учасникам зміст, знайомить їх із загальною програмою та правилами, оголошує конкретні завдання. Призначаються експерти для спостереження за ходом гри, аналізу її проведення. Визначаються місце, час, умови та тривалість гри. Доцільно створювати умови, наближені до реалій навчального життя.

Четвертий - підбиття підсумків гри, докладний аналіз і оцінка її ролі в системі підвищення методичної і фахової підготовки педагога. Ділова гра сприяє прояву ініціативи, сміливості в прийнятті рішення, виявленню творчої спрямованості педагога.

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

Проблемно - діяльнісна гра - це процес пошуку консенсусу в процесі осмислення кожним її учасником сутності внутрішніх проблем навчального закладу та колективного визначення шляхів вирішення протиріч, які стимулюють навчально-виробничий та виховний процеси.

Алгоритм проведення проблемно - діяльнісної гри “ Розвиток педагогічної творчості в колективі ”.

В грі приймають участь педагоги та керівники навчального закладу, з яких формуються змішані команди.

Можливі варіанти комплектування команд:

- за методичним об'єднанням педагогів;
- за проблемними творчими групами;
- за рівнем психологічної сумісності педагогів;
- за рівнем професійної компетентності;
- за досвідом педагогічної діяльності;
- за бажанням.

Мета ігри: визначити умови та шляхи розвитку педагогічної творчості в колективі навчального закладу.

Задачі гри:

- визначити рівень розвитку педагогічної творчості в навчальному закладі;
- виявити умови , які сприятимуть успішному розвитку творчості педагогічного колективу;
- розробити систему заходів з розвитку творчої атмосфери та творчості в педагогічному колективі.

До початку гри бажано провести мікро дослідження проблеми, яка виноситься на рішення педагогічного колективу, підготувати виставку психолого-педагогічної літератури з означеної проблеми.

Завдання для учасників гри.

Завдання 1. Розкрийте сутність педагогічної творчості (для цього необхідно виділити компоненти творчої діяльності). Дайте визначення поняття “ педагогічна творчість ”.

Форма представлення результатів виконання вільна.

Завдання 2. Визначте та перерахуйте фактори, які впливають на проявлення та розвиток творчої активності педагогів в навчальному закладі.

Результати виконання завдання бажано представити у вигляді таблиці, в якій відображені:

- а) фактори, які стимулюють проявлення активності;
- б) фактори, які перешкоджають розвитку творчості.

Завдання 3. Визначте та обґрунтуйте умови, які необхідно створити в навчальному закладі для розвитку педагогічної творчості.
Форма представлення результатів виконання вільна.

Завдання 4. На основі порівняння умов, необхідних для розвитку педагогічної творчості, та наявних перешкод для цього, сформулюйте проблему, висуньте гіпотези для її розв'язання, розробіть систему оптимальних заходів для її вирішення в навчальному закладі.
Форма представлення результатів виконання вільна.

Методичні рекомендації щодо організації і проведення проблемно-діяльнісної гри.

При підготовці до гри:

- визначте складові команд та обговоріть їх з учасниками гри;
- доручіть кожній команді обрати свого спікера;
- проведіть спеціальне методичне навчання спікерів команд для їх ознайомлення з теоретичними основами проблеми та умовами гри;
- підготовте текст об'яви про проведення гри з вказанням мети, задач та літератури з проблеми: проведіть мікродослідження з проблеми.

При проведенні гри:

- ознайомте всіх учасників гри з її темою, задачами та правилами;
- скомплекуйте групу систематиків для відпрацювання колективних варіантів рішення кожного завдання і всієї проблеми в цілому;
- обговоріть з учасниками гри регламент її проведення;
- після виконання учасниками гри кожного завдання виділіть час на представлення результатів командної роботи, їх розгляд та систематизацію вхідних колективних пропозицій;
- використовуйте в ході гри матеріали з педагогічної інформації про сутність та рівні педагогічної творчості, компоненти та теоретичні

позиції педагогічної творчості, які розкривають умови розвитку творчості педагогічного колективу;

- регулярно проводить релаксацію, використовуючи сценічні, поетичні, музичні та художні творчі завдання по ходу гри;
- підведіть підсумки гри, оцініть роботу команд та учасників гри.

В методичній діяльності з педагогічними працівниками для їх професійного розвитку можна використовувати наступні ігри:

- **“ Лідер ”** - для відпрацювання вмінь та навичок працювати в колективі, для виявлення інтелектуальних, організаторських, творчих здібностей;
- **“ Інструкція ”** – для відпрацювання вмінь чітко і точно пояснити завдання та організувати систему комунікацій;
- **“ Переписка ”** – для навчання організації інформаційних надходжень;
- **“ Антиперепустка ”** - для відпрацювання навичок комунікації, організації колективної взаємодії та навчання самооцінювання та самоаналізу;
- **“ Інформаційний пошук ”** – для ознайомлення з джерелами інформації та оволодіння умінням працювати з ними (6. с.35).

Проблемно - діяльнісна гра як форма методичної роботи з педагогічними кадрами навчає їх аналізу і самоаналізу, прогнозуванню особистої діяльності та результатів її самовдосконалення, прийомам спілкування в колективі однодумців та розвитку між ними співпраці по завершенню гри.

Форми методичної діяльності слід застосовувати з використанням наступних методів педагогічних досліджень:

- **метод спостереження** - застосовується при виявленні традиційних та інноваційних особливостей об'єкта в різних ситуаціях його педагогічної діяльності.
- **Метод порівняння** здійснюється за такою схемою:
 - 1.порівняльний аналіз діяльності окремого педагога з досягненнями інших педагогів;
 2. встановлення ознак подібності та відмінності на позитивну педагогічну діяльність визначеного педагога;
 3. аналіз одержаних результатів порівняння, формулювання висновків і рекомендацій.

- **метод анкетування (інтерв'ювання)** доцільно проводити з метою оцінки і самооцінки творчого потенціалу педагогічного працівника. Зразки деяких анкет подані в додатку 1.

Метод Дельфи (назва від грецького міста Дельфи, яке славилось мудрецами, що передбачали майбутнє). Це багатотурова процедура анкетування. Після кожного анкетування йде узагальнення (оброблення). Результати повідомляються експертам з визначенням розміщення оцінок. Перший тур проводиться без аргументації. На другому - відповідь, що відрізняється від інших, підлягає аргументації (експерт може змінити оцінку). Після стабілізації оцінок опитування припиняється й приймається запропоноване рішення.

Японська кругова система прийняття рішення “ Кінгисьо ”. На розгляд готується проект нового документа (наприклад річного плану роботи училища) він передається для обговорення особам за списком, що складений керівником. Кожний розглядає проект і дає свої зауваження у письмовій формі. Потім проводиться нарада. Запрошуються ті, чия думка керівнику не зовсім ясна. Якщо думки експертів не співпадають , то вектор переваг визначають за принципами:

- більшість голосів;
- принцип диктатора (в надзвичайних ситуаціях);
- принцип Курно. Кількість рішень співпадає з кількістю експертів. Шукається рішення, яке відповідає вимогам індивідуальної раціональності, без утиску інтересів інших;
- принцип Парето. Всі експерти утворюють єдине ціле, одну коаліцію;
- принцип Еджварта. Група має декілька коаліцій, кожній з яких не вигідно змінювати рішення. Приймаються такі, що не завдають шкоди один одному.

Кількісні методи прийняття рішень передбачають науково-практичний підхід, що дає можливість вибрати оптимальні рішення шляхом оброблення інформації.

Розглянемо детальніше розробки деяких нестандартних форм роботи

Методичний міст - найактивніша форма методичної роботи, яка проводиться для розвитку практичних навичок з проблем навчання і виховання (наприклад, реалізація принципу демократизації і навчально-виховному процесі) для участі в ній залучаються педагоги

різних навчальних закладів, керівники методоб'єднань, батьки, учні. Роль ведучого виконує методист. Методичний міст - різновид дискусії, яка відрізняється складом учасників.

Методичний ринг сприяє вдосконаленню знань педагогів, виявляє їх ерудицію. Проводиться в разі виникнення суперечностей, альтернативних точок зору, діаметрально протилежних думок.

Його підготовка та проведення мають кілька етапів.

Перший - готуються групи опонентів, кожна з яких має групу підтримки.

Другий - вибір методичної проблеми визначення завдань методичного рингу.

Третій - захист методичної ідеї (наприклад, з питання актуалізації пізнавальної діяльності учнів на уроці, де захищаються ідеї опори, випередження, самоврядування, великих блоків, використання ігрових завдань, підвищення ролі самоосвіти педагогів тощо). Паузи заповнюються ігровими завданнями, педагогічними ситуаціями.

Четвертий - підбиття підсумків. Група аналізу оцінює рівень захисту певної думки, підготовку опонентів.

Аукціон. Ведучий називає тему, завдання чи питання, дає сигнал (гонг) і починає відлік. Триває конкурс знань (наприклад, хто більше назве літератури з питань громадянського виховання, способів усної перевірки знань, проведення заліків, тощо). Група аналізу оцінює рівень певного погляду на дану проблему, підготовку опонентів, підбиває підсумки, знімає напруженість у разі її виникнення.

Ярмарок педагогічної творчості. Завдання якого полягає в показі досягнень педагогічного колективу в справі відродження освіти, впровадження інноваційних технологій у навчально-виховний процес. Відкриттю ярмарку передуює робота всього педагогічного колективу і насамперед методичних комісій з вивчення і узагальнення кращого педагогічного досвіду, в результаті чого й визначаються матеріали для експозиції. На ярмарку представляють методичні розробки, посібники, матеріали з організації масових, групових, індивідуальних форм методичної роботи, дидактичний, роздатковий матеріал, саморобні наочні посібники, матеріали науково - практичних конференцій, педагогічних читань, альбоми, тощо.

Зрозуміло, можна проектувати різні нетрадиційні форми методичної роботи. Наприклад, **засідання творчої групи**, яка працює над реалізацією проблеми розвитку творчих здібностей учнів на уроках і в позаурочний час може проходити в чотирьох **мікрогрупах**.

Перша – готує сюрприз - вікторину “ Що? Де? Коли?”

Друга - рекомендовану літературу з питань розвитку творчих здібностей учнів.

Третя пропонує ділову гру “ Використання діалогу на уроці з метою розвитку творчих здібностей учнів ”.

Четверта – готує методичний ринг для дослідження запропонованої проблеми.

- **Мікрогрупа** – одна з форм колективної методичної роботи, у якій, на відміну від методичних об'єднань, за визначальний критерій взято взаємну симпатію і, головне, інтерес до певної педагогічної проблеми. Мікрогрупа створюється на добровільних засадах у складі 5-6 педагогів. Кожен учасник спочатку самостійно вивчає проблему або певний її аспект, потім доповідає про отримані результати. Після обміну думками педагоги спрямовують свою діяльність на практичну реалізацію ідей: проводять відкриті уроки, організовують взаємодивідування уроків, позакласних заходів тощо. Вирішивши проблему, група припиняє свою діяльність або починає працювати над вирішенням нової проблеми.

Методична естафета “ Від творчого прийому до творчого уроку ”.

Перший етап : “ Стоп-кадр ” (фрагмент уроку). Учителю демонструє нестандартні прийоми, методи, засоби навчання, у тому числі інтерактивні методи, саморобні навчальні посібники, ігри тощо.

Другий етап: “ Калейдоскоп нестандартних уроків ”, у ході якого аналізуються творчі знахідки педагогів, уроки - роздуми, диспути, лекції, семінари, заліки тощо.

Третій етап: “ Трибуна вільних думок ”. Учителі захищають моделі уроків, беруть участь у диспуті “ Джерела педагогічної творчості ”.

Педагогічний КВК проводиться за відомим традиційним сценарієм і передбачає зустріч команд педагогів. Така форма методичної роботи значно активізує всі її традиційні форми: індивідуальні, групові, масові, особливо у підготовчий період, та сприяє активізації теоретичних

знань, практичних вмінь та навичок, створенню сприятливого психологічного клімату при спілкуванні. (7.с 118-119).

Методичні посиденьки . Форма методичної роботи, яка сприяє розвитку колективної творчої думки педпрацівників, прийняттю оптимального рішення на основі глибокого аналізу педагогічної проблеми з урахуванням позитивної практики у розв'язанні її складових. Дана форма роботи сприяє консолідації, згуртуванню педагогів, виробленню сприятливого психологічного мікроклімату колективу. На обговорення виносяться актуальні питання організації навчально - виховного процесу, в розв'язання яких зацікавлені учасники посиденьок. Передбачається , що вони ознайомлені з дослідженнями психолого - педагогічної науки і наявним передовим педагогічним досвідом. Засідання носить імпровізований характер, але опирається на ґрунтовну попередню підготовку до участі в його роботі. Майстерність керівника виявляється в тому, що він в невимушеній обстановці викликає слухачів на відверту розмову з питань, що обговорюються та підводить їх до відповідних висновків. Обговорення найчастіше проходить за чашкою чаю чи кави.

Професійні тренінги найчастіше призначаються для певної категорії педагогів. Вони мають вузькоспеціалізоване завдання і сприяють вдосконаленню фахової майстерності педагога. Метою тренінгів є відпрацювання певних організаційних навичок та методичних прийомів, формування та вдосконалення професійних вмінь.

Метод “ круглого столу ” . Круглий стіл – це зустріч зі спеціалістами: вченими, практиками, представниками громадських організацій, державних органів, діячами мистецтва тощо., - які за “ круглим столом ” обговорюють певну проблему.

Методичні поради організатору і ведучому “ круглого столу ”:

- перед кожною такою зустріччю пропонувати учасникам сформулювати питання для обговорення з визначеної проблеми;
- відібрані та класифіковані питання ведучий завчасно передає запрошеним гостям “ круглого столу ” для підготовки ними виступів і відповідей;
- щоб заняття проходило активно, зацікавлено, потрібно підготувати учасників зустрічі до обміну думками. Для цього можна запропонувати

дві-три конкретні критичні, гострі ситуації, які б ілюстрували проблему, що розглядається;

- висловлювані точки зору, положення, факти слід підсилювати доречно підбіраною аудіо - візуальною наочністю;
- з метою підтримання атмосфери вільного обговорення проблеми необхідно створити доброзичливий, коректний стиль обміну думками.

Таким чином, зустріч за “ круглим столом ” має достатньо виражену практичну спрямованість.

Метод “ мозкової атаки ”. Цей метод використовується для розв’язання проблем у різних галузях життя: від науково - технічних до соціальних, навіть етичних ситуацій. У наш час цей метод набув особливого значення і в навчальному процесі.

Він сприяє розвитку динамічності розумових процесів, здатності абстрагуватися від об’єктивних умов та існуючих обмежень, формує уміння зосередитися на якій-небудь вузькій актуальній проблемі. Метод “ мозкової атаки ” може використовуватися при проведенні ділових ігор як складова їхня, нерідко ділова гра може повністю проводитися методом “ мозкової атаки

На що слід звернути увагу під час попередньої підготовки до “ мозкової атаки ”:

- підготувати обґрунтування навчальних цілей;
- продумати процедуру “ мозкової атаки”;
- забезпечити всіх учасників умовами та правилами проведення “ мозкової атаки ”;
- підготуватися до заключної оцінки вироблених ідей чи рішень.

Процедура “ мозкової атаки складається з таких етапів:

I етап. Організаційний (працює ведучий).

- сформулювати мету і тему “ мозкової атаки ”; проблеми, які необхідно вирішити в рамках заданої теми;
- обґрунтувати завдання для пошуку рішення, мотивацію;
- встановити регламент роботи, який має бути суворо лімітованим;
- поділити учасників на малі групи, в т.ч. і експертну групу;
- визначити старосту МГ із числа її учасників;
- інструктувати слухачів щодо виконання завдань та правил проведення “ мозкової атаки ”;

- забезпечити всіх членів МГ завданнями та правилами проведення “ мозкової атаки ”.

II етап. Актуалізація опорних знань учасників у формі розминки, коли відбувається швидкий пошук відповідей на питання та завдання.

Задачі цього етапу:

- поповнити знання слухачів із заданої теми;
- допомогти слухачам подолати вплив психологічних бар'єрів (незручності, замкнутості, скупості тощо).

III етап. Виконання МГ завдань розв'язку поставленої проблеми. До кожної МГ може бути прикріплений експерт із числа слухачів, який фіксує ідеї, висловлені її членами.

IV етап. Оцінка і відбір кращих рішень (або ідей) експертною групою.

V етап. Повідомлення про результати “ мозкової атаки ” та їх обговорення (експертна група); оцінка, обґрунтування та публічний захист представниками МГ кращих ідей.

VI етап. Колективний аналіз ходу, результативності та змісту “МА”.

Рекомендуємо мати на увазі, що аналіз та оцінка результативності змісту “МА”- чи не найважливіша частина гри.

Ефективність проведення “ мозкової атаки ” значною мірою залежить від виконання певних правил.

Тому рекомендуємо учасникам “ мозкової атаки ” мати на увазі:

- “МА” вимагає повного розкріпачення думки та свободи уяви; чим несподіваніша і незвичайніша ідея, тим більше можливостей розраховувати на успіх;
- “МА” вимагає нешаблонного мислення: повне звільнення від полону стереотипів, стандартів – умова успішного творчого пошуку;
- чим більше висунуто пропозицій, тим більша можливість появи нової і цінної ідеї;
- якою б фантастичною чи незвичайною не видалася ідея, висловлена будь яким учасником гри, вона має бути зустрінута доброзичливо;
- категорично заборонено робити взаємні критичні зауваження і проміжні оцінки - це заважає побудові і формулюванню нових ідей.;
- слід утримуватися від перешіптування , міміки, жестів, які можуть невірно

розуміти інші учасники гри;

- потрібно прагнути в першу чергу не до демонстрації своїх знань та кваліфікації, а до вирішення висунутої проблеми;
- необхідно чітко, але коротко формулювати свої думки; не треба хвилюватися, якщо вас не зразу зрозуміли. Зробіть ще одну спробу викласти свою ідею;
- не звертатися до ведучого “МА” за підтримкою-до закінчення гри він не має права на публічну оцінку;
- якщо проблема не піддається розв’язку, спробуйте її розчленити на складові частини і подумайте над кожною з них окремо;
- доречно спробувати для вирішення даної проблеми використати відомі засоби і прийоми, застосовування яких в інших ситуаціях дає позитивний результат;
- слід пам’ятати, що оптимізм і невпевненість у багато разів помножують інтелектуальну та психічну енергію людини.(1.с.17-18).

Пропонуємо проведення рольової гри, як різновиду “ мозкової атаки ” для обговорення і впровадження в навчальний процес передового виробничого досвіду чи впровадження нових педагогічних технологій чи ідей..

Рольова гра “ Естафета передового досвіду ”.

Особливості рольової гри: умови проведення гри за своїм психологічним впливом аналогічні екстремальній ситуації, у якій гравці змушені пропонувати ідеї, рішення, використовувати передовий досвід. Це сприяє не тільки розвитку професійного та інтелектуального потенціалу, але й особистісних якостей учасників гри. Ділова гра не етап підготовки не вимагає великих організаційних зусиль.

Етапи і методика:

I етап. Виявлення й опис передового досвіду. Індивідуальна робота. Педагог повідомляє учасникам вихідну інформацію, акцентуючи увагу на вимогах до опису передового досвіду. Тривалість – приблизно 10 хвилин. Вибори членів ради гри (голови, двох секретарів, аналітиків). Тривалість –10 хвилин. Ця операція важлива тим, що вона приводить до зміни

керівників гри. Рада стає керуючим органом. Педагог відходить на “другий план”, а учасники гри одержують можливість виявити здатності до самоврядування і самоорганізації.

II етап. Обмін, аналіз і оцінка передового досвіду по естафеті. Цей етап починається з формування груп обміну, аналізу й оцінки передового досвіду. Оптимальне число гравців у кожній групі - 5-7 чоловік. Кожна група обирає одного учня-аналітика. Голова ради здійснює загальне керівництво, а кожен секретар несе відповідальність за певну групу. Цей етап включає три операції: власне естафету, засідання ради групи і виступ голови ради. У процесі проведення естафети відбуваються обмін, аналіз і одночасно оцінка представленого передового досвіду. Якщо на першому етапі акцент робиться на письмову комунікацію та індивідуальну роботу, то на другому більшого значення набуває усна комунікація, прийняття колективних рішень, внутрігрупова та міжгрупова взаємодія.

Робота в малих групах: члени групи вивчають опис передового досвіду, передаючи його по колу і роблячи відповідні позначки. Після того, як всі учасники групи ознайомляться з представленим досвідом, приймається колективне рішення про найбільш значимі і практично значимі нововведення. Секретарі оформляють письмові рішення груп, відповідають за дотримання регламенту. Тривалість обговорення - 15 хвилин.

Фронтальна робота: аналітики від кожної групи доповідають про підсумки роботи своєї групи. Після того, як всі учасники гри ознайомляться з представленим досвідом, приймається загальне рішення про найбільш значимі й цінні нововведення. Тривалість обговорення - 30 хвилин. Проводиться засідання ради групи.

Мета засідання - підведення кількісних і якісних підсумків роботи груп. Вибір найбільш активної і грамотної групи. Тривалість обговорення - 10 хвилин. Далі виступ голови ради. Тривалість - 15 хвилин.

III етап. Обговорення передового досвіду. Кожна група одержує від секретарів ради опис найбільш цікавого досвіду. Автори відібраних радою описів у кожній групі автоматично стають новаторами. Інші члени групи, включаючи секретарів, грають ролі таких акторів: новатора, пропагандиста, передовика, критика, консерватора і конформіста. На

розподіл ролей відводиться – 5 хвилин. На даному етапі акцентується увага на обговоренні позитивних і негативних аспектів найдоцільнішого досвіду, а також можливостей його широкого застосування на практиці. Кожна група виступає перед всією аудиторією (7-10 хвилин). Аналітики виступають протягом 3 хвилин.

IV етап. Підведення підсумків гри. Даний етап включає дві операції.

Перша операція - заключний виступ голови ради (5 хвилин), у якому дається оцінка проведення гри й отриманих результатів, а також виявляються недоліки і переваги діяльності гравців. Друга операція полягає у аналізі гри педагогом.

Інструкції для гравців.

Голова ради гри.

Голова - це гравець, що вибирається всіма учасниками. Він має швидко орієнтуватися в обстановці, приймати рішення, створювати визначену ділову та ігрову атмосферу, відповідати на запитання, узагальнювати отримані дані і виступати з доповідями.

Голова ради зобов'язаний:

- координувати роботу секретарів ради та аналітиків;
- постійно взаємодіяти з науковими консультантами, одержувати від них вказівки і виконувати їх;
- проводити засідання ради;
- узагальнювати інформацію, представлену аналітиками і секретарями;
- оцінювати роботу аналітиків;
- готувати усні доповіді і виступати.

Голова має право:

- накладати вето (заборону) на рішення членів групи;
залучати для допомоги будь-якого гравця;
пропонувати форму заохочення для гравця - автора оптимального нововведення.

Секретар ради

Секретар ради – це гравець, кандидатура якого пропонується учасниками груп і вибирається відкритим голосуванням. Він повинен мати досвід у спілкуванні з людьми, вміти орієнтуватися в просторі і часі, підкорятися і керувати, бути оперативним і наполегливим

Секретар зобов'язаний:

- заздалегідь вивчити форму опису передового досвіду, роздати екземпляри форми членам своєї групи, звернути увагу учасників на вимоги щодо їх заповнення;
- стежити за регламентом і дотриманням графіка передачі матеріалів;
- комплектувати банк передового досвіду і передавати його голові ради;
- допомагати голові ради в складанні банку інформації.

Секретар має право:

- консультуватися з головою;
- брати участь у засіданнях ради;
- робити зауваження учасникам гри;
- скорочувати чи збільшувати час на виконання окремих операцій.

Члени робочих груп.

Члени робочих груп – це учасники гри. Вони повинні мати такі якості, як професіоналізм, об'єктивність при оцінці та описі передового досвіду. Кожен член групи має навчитися концентрувати свою увагу для термінового представлення свого опису.

Член групи зобов'язаний:

- вивчити форму опису передового досвіду;
- відібрати й описати такий досвід, який захопив би більшість гравців;
- об'єктивно і зацікавлено підходити до оцінки запозиченого передового досвіду: “ брати участь у виявленні найбільш цінного передового досвіду у своїй групі: проаналізувати результати зворотного зв'язку за власним варіантом передового досвіду.

Член групи має право:

- описати тільки один передовий досвід;
- брати участь у колективній оцінці діяльності кожного гравця.

Форма опису передового досвіду (ПД).

Викладач -----

Назва організації, де виявлений ПД-----

Прізвище автора ПД-----

Професійна сфера, аспект діяльності ПД-----

Сутність ПД (стисло описується зміст ПД, нововведення, при необхідності використовується графічний матеріал)

Стадія використання ПД (оберіть номер Вашого варіанта відповіді):

1.Розробка.

2.Апробація.

3.Впровадження.

Систематичне використання. Який ефект може дати впровадження ПД?

Думка членів групи: визначте цінність і можливість використання ПД(обведіть номер вашого варіанта відповіді, їх може бути кілька):

1.Становить пізнавальний інтерес.

2.Становить практичний інтерес.

3.Буде використано цілком.

4. Буде використано з корекцією.

5.З'явилася нова ідея.

6.Не представляє ніякого інтересу (стисло пояснити причину).(7.с.73-76).

Фестиваль педагогічних ідей та знахідок.

Тема: “ Сучасне училище - це училище радості. ”

Девіз: 1.”На інших подивитися та себе показати ”.

2.”Головне не перемога, а участь ”.

Завдання: 1.Виявити передові та новаторські підходи до організації навчально-виховного процесу.

2. Навчити творчих педагогів критичному аналізу нових ідей.

3. Виявити та розвинути загально педагогічні здібності.

Зміст

1. Привітання від команд “ Моє училище – мій рідний дім ”.

2. Прес - конференція на тему:” Уточнимо основні поняття ”.

3. Дискусія “ Училище для дитини, чи дитина для училища?”

4. Мозкова атака “В пошуках оптимального варіанту ”.

5. Аукціон ідей “ Не рахунком , а вмінням ” .

6. Ярмарок досвіду “Е ще порох в порохівницях ”,

7. Бліц – турнір “ Творчість - це стан душі ”.

Порівняльний методичний портрет.

Тема: Наступність у методичній творчості педагогів.

Девіз: “ Старий друг краще двох нових ”.

Проблема. Як подолати хворобу “ лівизни ” в методичній творчості молодих педагогів.

Мета: Допомогти творчим молодим педагогам усвідомити необхідність вивчення та використання перспективного досвіду, накопиченого педагогами старших поколінь.

2. Визначити особливості, позитивні якості та недоліки молодіжної педагогічної творчості.

3. Виявити та розвинути дослідницькі якості, вміння та навички молодих педагогів, навчити їх алгоритму аналізу та використання творчих знахідок педагогів-ветеранів.

Порівняння перше. “ Професійна майстерність ”.

Пропонується ветерану та новачку методичної творчості розповісти улюблену тему курсу тієї спеціальності, якій він навчає учнів.

Порівняння друге. “ Психолого - педагогічна майстерність ”.

Командам даються два практичних завдання, які вміщують дві ситуації, одна з яких зустрічається на практиці і зараз, і 5,10 років тому, друга характерна для сучасної освіти. Закінчується етап визначенням командами загального враження про психолого - педагогічну майстерність команд.

Порівняння третє. “ Методична майстерність ”.

Досвідчені та молоді педагоги демонструють фрагменти занять які найбільш яскраво підкреслюють особливості та переваги їх методичного почерку, дають необхідні пояснення, пропонують знайомитись з методичними матеріалами.

Порівняння підсумкове. “ Єдність та боротьба протилежностей ”.

Команди ветеранів та молодих педагогів висловлюють свої судження з таких пропозицій:

- переваги та недоліки в методичній творчості педагогів старшого і молодшого покоління;

- наступність та новизна в методичній творчості молодого педагога;
- наявність хвороби “ лівизни ” у молодого творчого педагога, поради по її попередженню та подоланню.

Ведучий організовує дискусію з приводу висловлених командами суджень. Визначається обґрунтованість оцінок, володіння учасників методикою експрес-діагностування різних сторін методичної майстерності колег.

Бумеранг (діалог питаннями).

Тема: В творчому пошуку.

Девіз: “ Кожну справу – творчо – інакше - для чого ”?

Проблема: чи можливо навчитися творчості?

Мета: 1.Допомогти педагогу розібратися з механізмом педагогічної творчості. 2. Навчити педагога пізнавати свою індивідуальність у педагогічній діяльності. 3. Дати основи технології та тренінгу професійно-педагогічного спілкування.

Питання для обговорення (діалог-питаннями).

1. Що таке педагогічна творчість? Які її специфічні риси?
2. Творчість і новаторство - чи то одне і те ж ?
3. Чим творчість відрізняється від прожерства, а чим від ремісництва?
4. чи кожному педагогу посиљна творчість? Що йому для цього потрібно?
5. В чому полягає творчість педагогів – новаторів (Шаталова, Ільїна, Федоренка, Лисенкової та ін.)?

Елементи нетрадиційності в методичній роботі Грицівського ВХПУ №19.

Одним із шляхів формування педагогічної майстерності є методична робота. В нашому училищі вона носить системний, комплексний і диференційований характер. Зміст та форми методичної роботи визначені на основі діагностування.

Методична робота багатогранна. Одному із головних її аспектів - плануванню - в училищі надається велике значення. У кінці кожного року здійснюється глибокий аналіз роботи, визначаються позитивні і негативні сторони діяльності педколективу, проводиться діагностування педагогічної майстерності педагогів, складається план на новий навчальний рік. Особлива увага приділяється плануванню роботи методичних комісій, яким передбачено надання адресної допомоги педагогам.

Важливим є також вибір форм проведення методичної роботи. Практикуються нестандартні форми такі як: Педагогічна естафета “Інтерактивні методи навчання”, творчий портрет педагога, педрада “Час Пік” (творчий портрет педагогів що атестуються), педрада – роздум (організація самоосвітньої діяльності педагогів), урок-телеміст (відкрите заняття школи педагогічної майстерності). Широке застосування ігрових технологій у навчально-виховному процесі училища охопило і педагогічну раду. Специфічна особливість гри викликає інтерес педагогів до проблеми обговорення, тому ми плануємо нестандартні варіанти проведення педрад, а саме педрада-роздум, педрада-конкурс. (додаток).

Копітка робота ведеться щодо підготовки і проведення педагогічних читань (у формі науково-практичної конференції, та круглого столу).

Значна увага приділяється роботі з молодими педагогами. Перед початком навчального року проводиться індивідуальна бесіда з кожним, хто прийшов у наш колектив. Знайомлять з традиціями, режимом роботи.

На першій педраді молодих педагогів приймають у колектив. Раз у місяць проводиться заняття школи молодого педагога згідно розроблених навчальних елементів, або навчальних модулів з педагогіки та методики викладання. Молоді педагоги беруть участь у семінарах - практикумах з окремих питань педагогічної діяльності, виконують доручення в методичних комісіях, виступають з повідомленнями перед колегами. Для них розроблено такі поради:

Клятва педагога.

Я, педагог ХХІ століття, глибоко усвідомлюю свою відповідальність перед нашим майбутнім суспільством, перед Державою, перед Людством: мій найвищий обов'язок у тому, щоб кувати щастя кожного мого учня, всього суспільства, сприяти процвітанню і розвитку життя на Землі.

На виконання свого високого покликання присягаюся бути завжди **взірцем Нової Людини** для своїх учнів, нести їм свою переконаність, моральність, знання.

Поради молодим педагогам.

1. **Будьте оптимістами!.** Педагогіка-наука оптимістична, песимістичний лише дилетантизм.
2. **Не забувайте найголовнішого: діти - істоти парадоксальні, часом алогічні (дорослі теж).**
3. **Ми самі є причиною всього, що відбувається навколо нас, хоча потім нерідко жаліємося, що це не те, чого ми хотіли б.**
4. **Як спілкуватися з батьками? Так само, як із дітьми. Дорослі-ті самі діти, тільки дуже втомлені.**
5. **У стосунках з адміністрацією найоптимальнішою є така тактика: погоджуйся абсолютно з усім, що вам радитимуть чи наказуватимуть, проте робіть лише те, що вважаєте за потрібне. Не рвіть до високого крісла, адже директора легко звільнити з посади, а вчителя важко.**
6. **Пам'ятайте, що вирішальне значення для подальшої педагогічної діяльності має ваша перша поява в групі, перші уроки, перше знайомство з учнями.**

7. Якщо ви спочатку даєте учням волю, а потім їх притиснете - вони вас не любитимуть; якщо, навпаки, спершу притиснете, а потім даєте волю,- вони вам будуть вдячні.
8. Умійте відчувати радість від спілкування з учнями.
9. Не з'являйтесь без діла учням на очі.
10. Віддавайте своє тепло, ласку не тим, хто на них напрошується або хто вам більше до вподоби, а тим, кому це необхідніше.
11. Якщо ви вагаєтесь, як вчинити, не поспішайте, краще ретельно обміркуйте свій майбутній крок.
12. Учитель має бути завжди у доброму настрої. Пам'ятайте відомий вислів Козьми Пруtkова і Дейла Корнегі: " Якщо хочеш бути щасливим-будь ним "!
13. Не забувайте: виховувати можна навіть тоном, яким ви вітаєтесь.
14. Намагайтесь за можливості довідатися, якими ваші вихованці були раніше, як вони поводитися, як жили.
15. Не хвилюйтесь, якщо припустилися помилки. Учні на відміну від дорослих, завжди її вибачать.
16. Чимало педагогів розвивають бурхливу діяльність, проте забувають думати. Пам'ятайте; думати - ваш головний обов'язок.
17. Хваліть себе тричі на день: уранці, вдень і ввечері. Застосовуйте магічну формулу само переконання: " Я-досконалий педагог; учні мене слухають, батьки поважають, адміністрація любить ". І намагайтесь відповідати їм своїми справами.
18. Грайтеся з учнями, веселіться. Сприймайте своє учительство, як продовження студентства. Пам'ятайте слова П.Блонського: " Учитель - будь людиною!".

Виявленню запитів молодих педагогів сприяє анкетування, аналіз результатів якого допомагає при складанні плану на наступний рік.

З метою активізації методичної роботи і обміну педагогічним досвідом в училищі проводяться творчі звіти педагогів. Сценарій одного з таких звітів пропоную вашій увазі, та проведення спільно з засіданням атестаційної комісії педради " Час Пік " заслуговують на увагу.



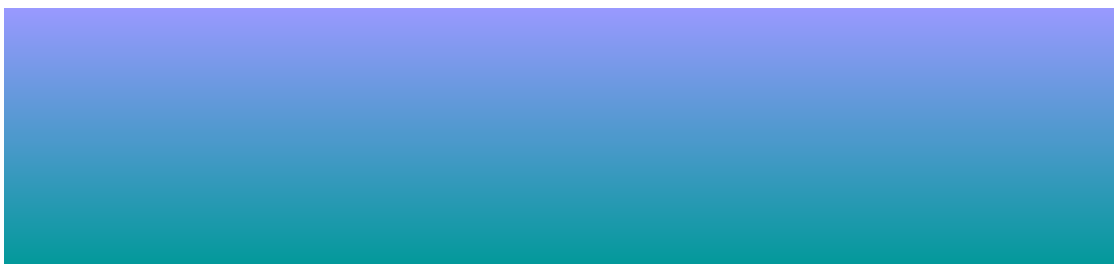
Ведуча.

Шановні колеги, учні!

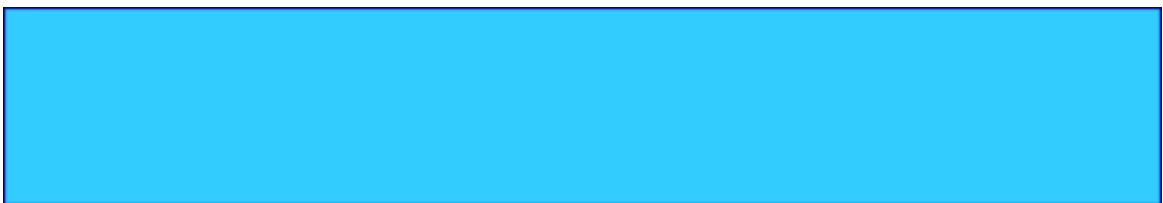
Дозвольте мені перш за все привітати Вас із недалеким закінченням навчального року, початком літніх канікул.

**Хай Вам річкою щастя ллється
Хай у сім'ї добро ведеться
Хай серце не знає печалі і болю
Бажаємо здоров'я, щасливої долі
Блакитного неба і згоди у хаті
На хліб і на успіх будьте багаті.**

Сьогодні у нас в училищі свято



**Проводимо його у вигляді усного журналу.
Розкриваємо першу сторінку журналу
присвячену
дитинству, юності, початку творчої діяльності
викладача конструювання і моделювання
одягу ,
викладача вищої категорії, викладача який
має
педагогічне звання “ викладач – методист ”
Харусь Тетяні Іванівні.**



***Пам'ятаймо, що немає в світі важчої, виснажливішої для серця
праці, ніж** праця педагога. І сьогодні наша мова піде про викладача
конструювання одягу , Харусь Тетяну Іванівну, яка присвятила своє життя
учням, училищу. Її шлях – це дарувати учням і усім людям добре слово,
серце і всі свої знання.*

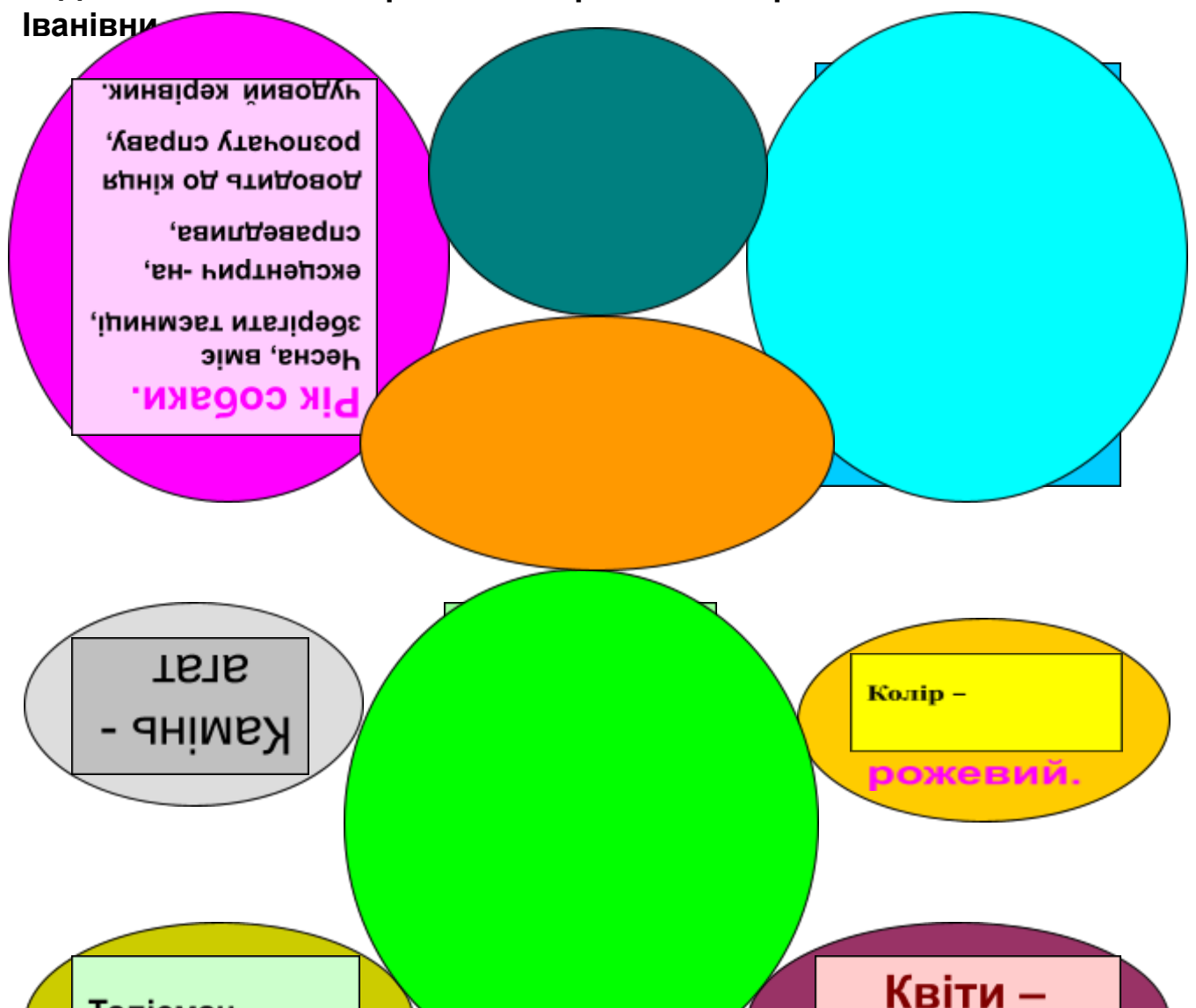
***Народилась Тетяна Іванівна в тихому подільському містечку
Шепетівці. Тут закінчила школу (фото 1.2.3 – шкільні роки).
Подивіться на ці фото, впізнаєте? Так це Тетяна Іванівна в
шкільні роки, а це на господарських роботах(слайд 3).
По закінченні школи навчалася у Хмельницькому технологічному
інституті побутового обслуговування, була секретарем
комсомольської організації (слайд 4).
Після закінчення інституту здобула професію інженера –
технолога швейного виробництва і молода перспективна дівчина
приїхала працювати в училище (слайд 5).
Ось і перше вересня, перший і її житті дзвоник в ролі викладача
(слайд 6), а ось її перша група, де Тетяна Іванівна була класним***

керівником (слайд7). З перших трудових днів педагогічної праці викладач поринула в творчий пошук, впевнено, вона провела свій перший урок (слайд 8). Приймає викладач активну участь в житті училища, готується до 1-ої виставки (слайд 9), а ось вона в колі педагогічного колективу(слайд10).

За 27 років які Тетяна Іванівна пропрацювала в училищі неодноразово відмічалась почесними грамотами різних рівнів (від імені комсомольської організації, парторганізації, дирекції училища, обласного управління освіти і науки, обласного науково – методичного центру ПТО). На фото (слайд 11) Ви бачите вручення почесної грамоти начальником обласного управління освіти і науки Харчук А.М.

Не обманула доля Тетяну Іванівну і вона має чудову сім'ю, двох дорослих прекрасних доньок, її надію і опору. Ось Тетяна Іванівна щаслива в колі своєї сім'ї (слайд12).

Давайте з вами зазирнемо в астрологію в гороскоп Тетяни Іванівни



Як бачимо згідно гороскопу у Тетяни Іванівни є всі дані для успішної педагогічної діяльності. Отож настав час зустрітись з самою Тетяною Іванівною.

Дозвольте невеличке блиц - інтерв'ю:

- **Що перш за все цінуєте в колегах?**
- **Чи є у Вас улюблені учні, група?**
- **Який урок запам'ятався найбільш з усіх даних Вами?**
- **Чи є у Вас мрія, про яку Ви б могли розповісти?**
- **Назвіть три риси, без яких неможливо бути викладачем.**
- **Назвіть три риси, які б Ви хотіли бачити у учнів.**

Дякуємо за блиц – інтерв'ю, але якщо не заперечуєте, декілька питань у Вас хочуть запитати учні:

- **Тетяно Іванівно, скажіть будь ласка:**
- **Чи отримували Ви двійки?**
- **Який предмет Ви любили?**
- **Чи пам'ятаєте Ви щось із уроків, коли були такі як ми?**
- **Ви хотіли вчитися?**
- **Ви мріяли бути педагогом?**

Відкриваємо сторінку журналу, яка має назву:



Тетяна Іванівна добра, щира, впевнена . ці якості вона вміє передати учням до яких ставиться із материнською любов'ю. У своїй роботі вона не зупиняється на досягнутому, постійно піднімається по сходах педагогічної майстерності, використовуючи багато варіативність методик.

Ось ці сходи:



Тетяна Іванівна називає сходи, коментує і показує дидактичні матеріали розроблені згідно тематики сходок.

Піраміда незавершена, а значить Тетяна Іванівна продовжує шукати нові форми, методи, технології роботи з учнями.

Відкриємо ще одну сторінку нашого журналу:



**Сьогодні слова вдячності і вітання шлють для Вас ваші учні,
що навчаються в училищі.**

Слово надається учням групи №2 з професії “ Вишивальниця ”.

**Мы были все учениками.
С учителями мы росли.
И каждый выбрать мог себе
Средь педагогов – по душе!**

**И образ нес через года,
Не забывая никогда.
С годами, старше становясь,
Я чувствовал все глубже связь.**

**Понять не сразу нам дано:
Что в нас посеяли – возшло,
И только им благодаря
Живем на свете мы не зря.**

**Учитель, годы пробегут,
Но память напрочь не сотрут.
Вы мой навечно идеал,
По Вас всю жизнь свой путь сверял.**

**Я к Вам спешу
Одним из первых поутру
Вам принести букет цветов,
Который скажет больше слов.**

З вітанням прийшли учні групи № 10, 11

**Висловити вдячність прийшли учні гр.№14, 15 з професії “
Дизайнер ”.**

**Слова вдячності від імені учнів професії “ Соціальний робітник
молодша медична сестра по догляду за хворими ” надається
майстру виробничого навчання Кириченко Наталі Миколаївні.**

Прийшли з словами вдячності Ваші випускники, які сьогодні

**працюють майстрами виробничого навчання в училищі.
Слово надається Комащук Валентині Олексіївні.**

Тетяна Іванівна є керівником школи педагогічної майстерності та головою методичної комісії швейних професій.

Серйозно працює над підвищення свого фаху, багато зроблено нею для

удосконалення методичного забезпечення свого предмета – постійно готує і проводить відкриті уроки, предметні тижні, демонстрації моделей одягу.

Виставка КМЗ з конструювання одягу.

Тетяна Іванівна користується повагою серед колег. Слово надається члену методичної комісії майстру виробничого навчання Прокопчук Галині Іванівні

З словами щирої поваги до Тетяни Іванівни звернулась директор училища Демчук Надія Василівна.

**Викладачі – колеги подарували Тетяні Іванівні улюблені пісні.
Виступ Герасимчука Івана Івановича.**

Ось ми перегорнули останню сторінку журналу. Викладач лише на початку свого творчого шляху і ще дуже багато сходинок у неї попереду. Тож бажаємо Тетяні Іванівні натхнення, терпіння, творчих злетів у подальшій роботі.

А зараз ще один штрих до портрета – аукціон побажань, пропозицій, порад, епіграм на приз імені Тетяни Іванівни.

Тетяна Іванівна визначить, що сподобалось їй більш за все і вручить приз.

Визначення переможця аукціону побажань, пропозицій, порад, епіграм.

Вручення призу переможниці аукціону Камінській Майї Володимирівна

Педагогічна рада “ Час Пік ”.

(творчий портрет викладачів, які атестуються).

Педраду “ Час Пік ” можна проводити коли атестуються педагоги.

Проходить творчий звіт викладачів і засідання атестаційної комісії.

Присутні педагоги училища, атестаційна комісія, викладачі, які атестуються.

Як завжди, при підготовці педради, викладачі попередньо повідомлені. Вони відвідували уроки у колег, які атестуються.

Проведення педради в такій формі найбільш доцільно під час атестації. Це дає можливість на принципах демократизму, загальності, всебічності, систематичності, колегіальності та гласності, безперервності освіти і самовдосконалення, морального заохочення здійснити комплексну оцінку рівня кваліфікації, професійної діяльності і загальної культури педагогічних працівників.

Така форма значно підвищує ефективність роботи членів педколективу, дає можливість обмінятися думками, забезпечує емоційну активність заходу.

Педрада проводиться з метою активізації творчої професійної діяльності викладачів, стимулювання підвищення відповідальності за результати навчання і виховання, забезпечення соціального захисту компетентної педагогічної праці.

Така форма проведення педради створює атмосферу святковості, радості взаємного спілкування.

Педрада “ Час Пік ”.

Порядок денний.

1. Творчий портрет викладачів:

- Демчук Надії Василівни;
- Харусь Тетяни Іванівни;
- Мисик Тетяни Сергіївни;
- Куцман Алли Володимирівни;
- Скрипак Таміли Михайлівни;
- Жвалюка Василя Михайловича.

Форма проведення “ Час Пік ”.

Обладнання: слайд – шоу викладачів (дитячі роки, закінчення школи, перші роки роботи).

- плакати з описом життєвого і педагогічного шляху викладачів.
- Плакати. Життєве та творче кредо викладачів.
- Виставка робіт учнів.
- Виставка творчих доробок викладачів.

Оголошення питання, яке виноситься на засідання педради.

Вступне слово директора училища.

Атестація є своєрідним часом “ Пік ” педагогічної діяльності викладачів, підсумком їх роботи за 5 років.

Представлення викладачів робить директор училища, голова атестаційної комісії.

1. *Розповідь про життєвий шлях та педагогічну діяльність викладачів.* (першими представляються викладачі, які мають більший педагогічний стаж роботи : Демчук Н.В., Харусь Т.І., Скрипак Т.М., Жвалюк В.М., Мисик Т.С., Куцман А.В..). в цей час демонструються слайд - шоу, на дошці плакати з описом життєвого і педагогічного шляху викладачів.
2. *Зачитування характеристик педагогічної діяльності викладачів.*
3. *Розповідь про зернини досвіду викладачів.*

Демчук Н.В. – викладач спецтехнології вишивки, викладач вищої категорії, який має педзвання викладач-методист.

Форми проведення уроків в умовах модульного навчання.

Харусь Т.І.- викладач конструювання та моделювання одягу, викладач вищої категорії, викладач - методист.

Впровадження інноваційних методів навчання.

Скрипак Т.М.- викладач технології виготовлення одягу, викладач вищої категорії, педзвання: старший викладач

Впровадження інтерактивних засобів на уроках технології виготовлення одягу

Жвалюк В.М.- викладач правознавства, викладач I категорії.

Форми проведення уроків теоретичного навчання.

Мисик Т.С.- викладач живопису викладач II категорії.

Нестандартні форми і методи проведення уроків.

Куцман А.В.- викладач рисунку викладач II категорії.

Впровадження модульної технології навчання на уроках рисунку

4. *Презентація педагогічних надбань викладачами. (електронні презентації досвіду їх роботи)*

Надаючи слово кожному викладачу, директор училища зачитує слова про життєве і педагогічне кредо викладача.

Викладач Демчук Н.В. Наука для людини, як сонце для життя.

Викладач Харусь Т.І. Педагог – творець духовного світу учня.

Викладач Скрипак Т.М. Викладач повинен прийти до учнів не лише із знаннями, а й з світлом, яке є в його душі.

Викладач Жвалюк В.М. Вмієш сам - навчи товариша.

Викладач Мисик Т.С. У справжнього педагога завжди душа учня.

Викладач Куцман А.В. Ніколи не зупиняйтесь на досягнутому.

5. Хвилинка – цікавинка.

(викладачі розповідають про цікаві епізоди з своєї педагогічної діяльності).

6. Зачитування атестаційних листів, запитання атестаційної комісії, членів педколективу, рішення атестаційної комісії.

Демчук Надія Василівна.

- Які форми проведення уроків Ви використовуєте на уроках?
- Як Ви виховуєте в учнів любов до художньої вишивки?

Харусь Тетяна Іванівна.

- Що нового (сучасні методики) Ви використовуєте у своїй роботі?
- Які інтерактивні методи Ви використовуєте при проведенні уроків?

Скрипак Таміла Михайлівна.

- Як Ви працюєте над підвищенням успішності учнів?
- Які інноваційні технології та засоби навчання Ви використовуєте на уроках технології виготовлення одягу?

Жвалюк Василь Михайлович.

- Які Ви методи активізації навчальної діяльності учнів використовуєте на уроках?
- Яка відмінність між диференційованим і індивідуальним підходом на уроці?

Мисик Тетяна Сергіївна.

- Які навички і вміння необхідно мати при використанні в комп'ютерних технологій на уроках живопису?
- Які нетрадиційні методи навчання Ви застосовуєте на уроках?

Куцман Алла Володимирівна.

- Як Ви використовуєте проблемно-пошукові методи на уроках?
- Метод проекту. Чи доцільно його використовувати на ваших уроках?

7. Виступи викладачів, колег по роботі з характеристикою педагогічної діяльності.

8. Зачитування висновків атестаційної комісії.

(голова атестаційної комісії).

Привітання викладачів директором училища, колегами по роботі.

Ефективною є ще одна форма поширення досвіду: **звіт про роботу методичних комісій**, який проводиться у кінці навчального року.

Оформляється виставка-конкурс, на якій кожна комісія представляє все найкраще, що виготовлено викладачами і майстрами виробничого навчання протягом року. (методичні розробки, нестандартні уроки, розробки матеріалів КМЗ, посібників, дидактичних матеріалів тощо). На плакаті вивішується моніторинг роботи методичних комісій, в якому висвітлений аналіз роботи членів методичної комісії, а саме - участь в училищних і обласних методичних заходах, виставках, конкурсах, оглядах, - результативність проведених заходів, відкритих уроків, розробки дидактичних матеріалів тощо.

Отже, використання у методичному навчанні нетрадиційних форм дає змогу створити в колективі училища обстановку творчості, зацікавленості, відвертості, тобто демократизувати відносини в системах “ керівник –викладач ”, “ викладач – викладач ”, “ викладач – учні ”, а поява інновацій у різних напрямках діяльності училищного колективу є свідченням його професійного зростання, інтелектуалізації та оновлення освітнього процесу в училищі.

Висновок.

Складні та неоднозначні зміни, які відбуваються в нашому суспільстві, вимагають від педагога цілісного самовизначення та вільного вибору, реалізації гуманістичних принципів у педагогічній діяльності, підвищення

рівня його загально педагогічної та професійної культури. Щоб бути справжнім професіоналом, педагог має не лише орієнтуватися в широкому спектрі сучасних інноваційних проектів, ідей, напрямків, різних моделей, а й мати у своєму арсеналі найефективніші освітні технології.

Саме нетрадиційні форми методичної роботи сприяють активізації творчого потенціалу педагогічних працівників, запобігають рутинності, сірості, буденності, є поштовхом до пошуку нових шляхів досягнення успіху в роботі, засобом формування фахових знань, умінь, навичок учнів.

Можливості сільського педагога обмежені, коло спілкування звужене, тому важливо в кожний захід, кожну зустріч вносити нетрадиційні елементи з тим, щоб проведений захід був не лише корисним і діловим, а й приємним, святковим.

Запропонований матеріал може бути цікавим для методистів та заступників директорів з навчально - методичної роботи.

Додаток 1.

Педагог, який хоче бути завжди попереду.

На запитання відповідайте “ так ” або “ ні ”. “Так”-1, “ні”-0 балів.

Підрахуйте кількість ствердних відповідей.

1. Обравши мету, ви досягаєте її безкомпромісно?
2. Чи часто ви буваєте незадоволені досягнутими результатами?
3. Як відчуваєте ви себе перевтомленими, на межі виснаження?
4. Чи не перенапружуєтесь ви на роботі?
5. Чи відчуваєте ви потребу в плануванні життя на перспективу?
6. Чи дуже вас дратує, коли на шляху здійснення ваших робочих планів виникають перешкоди, через які доводиться щось змінювати або гаяти час?
7. Чи дошкуляє вам зайва вага?
8. Чи високий у вас тиск?
9. Чи високий вміст цукру у вашій крові?
10. Чи не забагато у вас холестерину?
11. Чи часто ви переносите на ногах недугу?
12. Чи є у вас час для відпочинку?
13. Чи відчуваєте ви тривогу, про яку ніколи нікому не розповідаєте?
14. Чи є у вас час для занять спортом, туризмом?
15. Ви палите?

Ключ: 0-3 бали - у вас усе в нормі;

4-5 балів - ваші успіхи непогані, але будьте обережні, бо належите до групи ризику.;

5 і більше балів - поставтеся до себе критично, постарайтеся змінити стиль свого життя.

**Поставте собі оцінку за поведінку
Тест.**

Спробуйте подивитися на себе збоку, скласти невеличкий “ іспит ”, який пропонують польські спеціалісти. На кожне запитання потрібно відповісти “ так ” чи “ ні ”. Єдина рекомендація - будьте відверті з собою до кінця.

1. Люди не повинні вперто і наполегливо обстоювати свої переконання щороку, коли хтось висловлює протилежну думку.
2. Справжній директор вимагає, щоб його підлеглі завжди діяли в інтересах загальної справи, навіть , якщо вони цього не бажають.
3. Якщо колега запросив на відкритий урок, а ви запланували на цей час візит до стоматолога, потрібно вигадати поважну причину для відмови, але не ризикувати образити ближнього, повідомляючи йому справжню причину.
4. Патріот свого училища намагається допомогти всім колегам, які звертаються до нього по допомогу.
5. Краще, коли інші залежать від вас, а не ви залежите від інших.
6. Ви обговорюєте з колегами свої захоплення, не замислюючись над тим, чи цікавить це співрозмовників.
7. Майже що хвилини протягом дня вас уважно оцінюють учні і колеги.
8. Ви переконані: вас поважають за те, що ви ніколи не дозволяєте іншим глузувати над собою.
9. Зустрічаючись із батьками своїх вихованців, педагог має бути дотепним, товариським і привабливим аби справити на них добре враження.
10. Помічаючи помилки у висловлюваннях колег, ви не забуваєте їх виправляти?
11. Перебуваючи в учительській, ви завжди намагаєтесь поводитися так, щоб не виділятися з компанії.
12. Ви повинні завжди допомагати колегам, тому що у майбутньому може знадобитися їхня допомога.
13. Якщо вас знайомлять із батьком вашого вихованця, а ви не розчули ім'я, чи попросите ви його повторити?
14. Коли в педагогічному кабінеті розповідають анекдот, який ви вже чули,
все ж потрібно бути ввічливим і посміятися разом з усіма.

15. Спілкуючись з розумними людьми, не забувати віддавати їм належне, підкреслюючи їхні чесноти.
 16. Ви прагнете здаватися незворушним навіть тоді, коли вам хочеться поплакати чи розсміятися.
 17. Педагог має бути на роботі завжди гранично зосередженим і мобілізованим, аби не давати навколишнім приводів для кепкувань.
 18. Якщо в педагогічному кабінеті обговорюють плітки, краще зупинити оповідача.
 19. Справжній професіонал не повинен соромитися демонструвати свої найкращі якості за кожної нагоди.
 20. Не варто надто часто допомагати іншим, бо небагато людей відплатять вам тим самим.
- Кожну ствердну відповідь оцініть у 5 балів. Підрахуйте загальну суму. Що вища оцінка, то більше у вас підстав вважати себе авторитетною людиною.
- 85-100 балів - " відмінно ", 75-80 балів - " добре ", 65-75 балів – " задовільно ", 50-60 балів - " незадовільно ".

Додаток 2.

Педрада - роздум.

Тема: " *Учитель живе доти, доки вчиться* ", або як зробити ефективною самоосвітню роботу педагогів.

Мета; узагальнити розуміння самоосвітньої роботи у становленні кожного педагога, в підвищенні його професійної компетентності.

Підготовка до педради:

1. Для підготовки і проведення педради створюється ініціативна група.
2. Кожному члену педради пропонують зробити запис в інформаційну картку, опрацювати літературу.

Технологія проведення.

1. Вступне слово заступника директора з навчально-виховної роботи про роль і значення самоосвітньої роботи " Самоосвіта педагога-найефективніший шлях до самовдосконалення.
2. Аналіз результатів опитувань педагогів та анкет.

Співбесіда (інтерв'ю) з питань самоосвітньої роботи педагогів.

1. Які наукові ідеї, концепції освоюєте?
2. Над якою проблемою ви працюєте поглиблено? Обґрунтуйте.
3. Як ви працюєте над першоджерелами? Що опрацьовано?
4. Що передплачуєте? Що з періодичних видань вам допомагає?
5. Чи є домашня бібліотека? Як вона скомплектована? Як ви її використовуєте?
6. Чи задовольняє вас робота училищної бібліотеки, методкабінету?
7. Чи допомагає методична робота, яка здійснюється в училищі, області?
8. Як підвищуєте свій загальноосвітній рівень?
9. Що вам необхідно для підвищення самоосвітньої роботи?
10. Зробіть аналіз своєї роботи.

Індивідуальна картка педагога (заповнити).

Пункти програми	Програма дій	Що зроблено	Не вирішені питання.

Анкета

для вивчення громадської думки з проблем самоосвітньої роботи.

1. Визначити місце самоосвіти в системі підвищення своєї кваліфікації (підкреслити):
 - найголовніша ланка;
 - перевагу надаю іншим формам;
 - займає найменше місце;
 - застаріла форма.
2. Як оцінити самоосвітню роботу (визначити рівень, вказати, що дала самоосвіта).
3. Які недоліки характерні для вашої самоосвітньої роботи (підкреслити):
 - відсутність літератури в методкабінеті;
 - відсутність літератури в училищній бібліотеці;
 - відсутність методики самоосвітньої роботи;
 - брак часу;
 - відсутність потреби.
4. Чи є потреба планувати самоосвітню роботу? (так, ні).

5. Що потрібно зробити в нашому закладі для поліпшення самоосвітньої роботи?

III. Виступ членів ініціативної групи (висновки, пропозиції, рекомендації).

IV. Представлення ініціативною групою проекту рішення педради, доповнення його членами педради.

Додаток 3.

Відкрите заняття школи педагогічної майстерності.

Тема: Нові організаційні форми теоретичного навчання та їх методичне забезпечення.

Мета: Розкрити теоретичні основи нових організаційних форм теоретичного навчання , їх практичне застосування.

Метод проведення: урок-телеміст.

Ведучий оголошує тему телемосту, розкриває мету заходу, знайомить з доповідачем, обґрунтовує вибір методу проведення цього заходу, доцільність його проведення для всіх категорій слухачів школи.

Теоретична частина: слухачі знайомляться з доповіддю викладача конструювання і моделювання одягу Харусь Т.І. на тему : " Нові організаційні форми теоретичного навчання та їх методичне забезпечення ".

Після доповіді представники однієї групи задають питання представникам іншої групи. Відповідь може доповнюватись, корегуватись слухачами цієї ж групи.

Практична частина: проводиться обговорення відкритого уроку викладача композиції Томіленко Н.В. на тему: " Використання нетрадиційних методів навчання на уроках теоретичного навчання ". Заняття школи проводиться у формі колективного діалогу.

Додаток 4.

Педагогічна естафета: " Інтерактивні методи навчання ".

Мета: поглибити знання викладачів з застосування інтерактивних методів навчання.

Першим етапом стало виготовлення стенду " Інтерактивні методи навчання ", де була розміщена методична література за темою.

Другий етап - формування команд і суддівської колегії. Члени команд об'єднуються самостійно, добровільно, знаючи наперед завдання, що стоїть перед ними.

Педагогічна естафета складається з таких етапів:

1. Розминка. (Чи знаєш ти....?)

Командам по чергово даються запитання, на які вони повинні дати миттєво відповідь. Якщо команда затримується, відповідає інша команда, якій додатково зараховується 1 бал.

Питання такі:

1. Що таке методи навчання?
2. Які методи відносяться до традиційних?
3. Які методи відносяться до нетрадиційних?
4. Що таке інтерактивні методи навчання?
5. Коли застосовують інтерактивні методи навчання?
6. Які методи відносяться до інтерактивних?
7. “ Мозкова атака ”-це метод? Який?
8. Коли доцільно застосовувати метод проектів?

2. Розв'язання педагогічних ситуацій.

Зміст педагогічних ситуацій готують одна команда для одної.

3. **Ярмарок досвіду.** Виставляються зразки навчальних посібників, моделей, стендів, роздаткового матеріалу тощо.
4. **Змагання капітанів.** Капітан однієї команди задає питання капітану другої команди:
 - Назвати вимоги до сучасного уроку.
 - У чому різниця між методичними прийомами та методами навчання?
 - Доведіть, чи урок є основною організаційною формою навчання при застосуванні інтерактивних методів?
 - Охарактеризуйте причини, які заважають ефективному впровадженню інтерактивних методів навчання.

Протягом двох тижнів члени команд давали по декілька відкритих уроки, на які запрошуються всі, хто бажає. Оцінку з знаком плюс дають члени протилежної команди, а з знаком мінус члени своєї команди.

Наприклад під час проведення естафети було проведено такий урок:

Урок-презентація з конструювання одягу.

Урок складався з таких частин .

- вступ (ознайомлення з умовами проведення уроку, завданням учням).
- Основна частина (учні самостійно розробляють модель святкової сукні та готують її презентацію)
- Комісія з числа роботодавців, підприємців дають питання щодо доцільності виготовлення кожної моделі.
- Підсумок уроку (оголошується перемогу членів конструкторського бюро модель якого визнана найвдалішою згідно представлених критеріїв).

Використана література.

1. Жерносек І.П. Організація науково-методичної роботи в школі.-Х.:Вид.група "Основа",2006.-128с-(Б-ка журн."Управління школою". Вип.9(45)).
2. Єрмакова З.І. Партнерська педагогіка та її реалізація в навчально-виховному процесі ПТНЗ, Методичні рекомендації.- Д.:ДІПОІПП, 2004.-40с.
3. Мручко Р.О. Методична робота педпрацівників як один із шляхів формування професійно-педагогічною майстерності (тези виступу).// Професійна освіта №1-2, 2001.-с.26-30.
4. Наука управління загальноосвітнім навчальним закладом. Навчальний посібник / Т.М.Десятов, О.М.Коберник, Б.Л.Тевлін, Н.М.Чепурна.-Х.:Вид. Група "Основа", 2003.-240с.
5. Педрада в сучасній школі //Завуч №26-27, вересень 2004.- с.9-16.
6. Павлова Н.К. Взаємодіюче навчання.// Управління школою.-№ 32 (44), листопад 2003.- с.14-19.
7. Сілаєва І.Є., Шевчук С.С., Костюченко М.П. Інструктивно- методична діяльність керівних кадрів ПТНЗ: Методичні рекомендації.- Д.: ДІПОІПП, 2005.-80с.
8. Тевлін Б.Л. Професійна підготовка вчителів.- Х.: Вид.група "Основа", 2006.- 192с.
9. Форми методичної роботи //Управління школою.-№ 29 (41), жовтень 2003.- с.18-19.

10. Шевчук С.С. Вивчення, узагальнення та впровадження передового педагогічного досвіду : Методичні рекомендації.- Д.:ДІПОІПП, 2004.-52с.