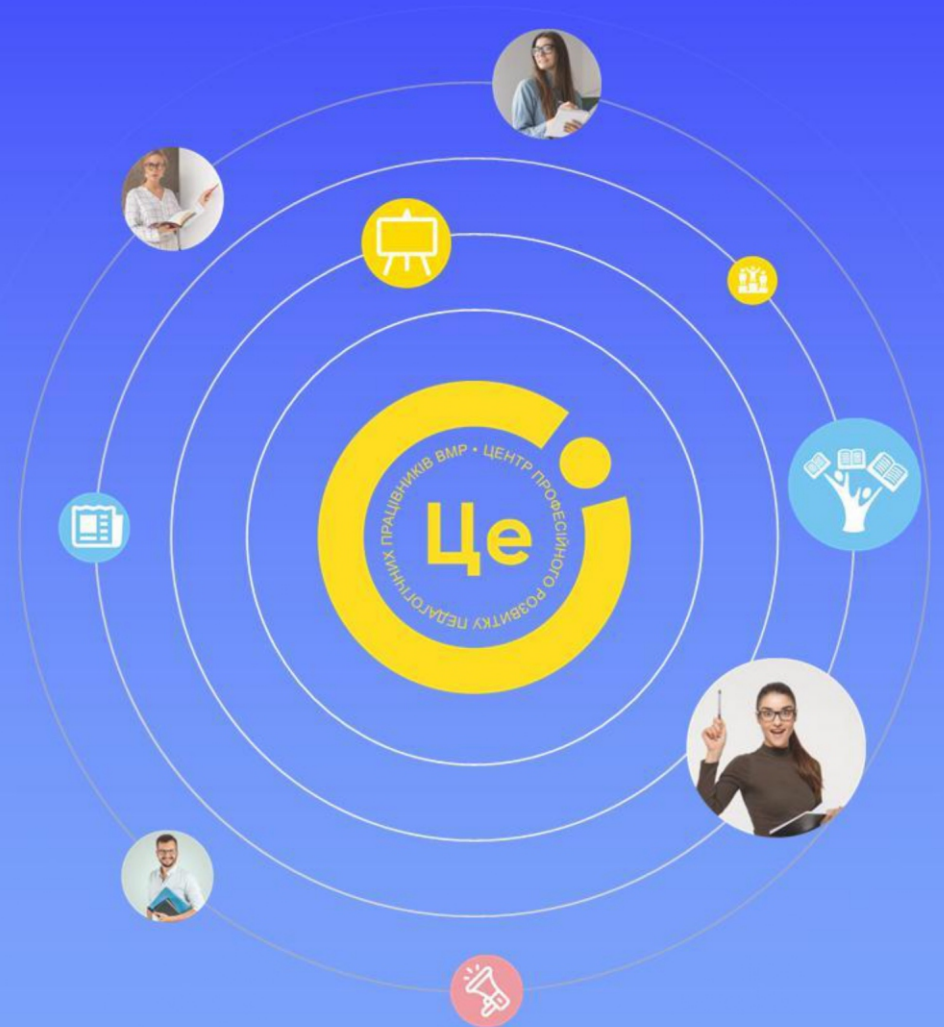


Освітнянський альманах

Ідеї. Можливості. Вдосконалення.

Випуск 4.2023 р.



Шановні колеги !

Наш альманах – це медіапростір на теренах якого освітні маючі змогу обмінюватись педагогічним досвідом, отримувати підтримку щодо впровадження реформи НУШ, пропагувати власне бачення впровадження сучасних технологій навчання в освітній процес тощо.

Для публікації матеріалів рекомендуємо попередньо проконсультуватись зі спеціалістами нашого центру.

Ви зможете надіслати свої матеріали на поштову адресу

zprppvmr@galaxy.vn.ua В назві листа просимо зазначити «Матеріали для альманаху», ваше прізвище, ім'я та коротку назву закладу освіти.

Наш часопис матиме постійно діючі рубрики - розділи, які міститимуть ваші матеріали:

Розділ I. Офіційно. Коментарі.

У даному розділі можуть бути представлені роз'яснення норм законодавства, що допоможуть ефективно вирішити суперечності правового регулювання системи освіти.

Ефективним способом вирішення проблем суперечностей є тлумачення, що дає можливість виявити суперечливі і колізійні норми в законодавстві, встановити зв'язок загальних і спеціальних норм, допомагає правильно зрозуміти сферу їх дії, коло осіб, на яких поширюється їх дія, зміст того чи іншого законодавчого терміну.

У залежності від наслідків, до яких призводить роз'яснення, розрізняють неофіційне і офіційне тлумачення.

Неофіційне тлумачення – це роз'яснення норм, яке дається не уповноваженими суб'єктами, й тому позбавлене юридичної сили і не може викликати юридичних наслідків. Сила та значення неофіційного тлумачення – у переконаності, обґрунтованості, науковості, в авторитеті тих суб'єктів, якими воно дається.

Коментар з одного боку має бути зрозумілим і зручним для користування практиками в щоденній діяльності, а з іншого боку має бути цікавим і корисним для науковців, які думають про подальший розвиток і вдосконалення законодавства.

Розділ II. Інноватика. Практика. Досвід.

В історії зарубіжної і вітчизняної педагогіки відомі непересічні зразки авторських шкіл. Погоджуємося з думкою, що головним є не час виникнення, а те, як новація служить практиці, підвищенню якості освіти, соціальним цілям і цінностям. Нове нерідко переосмислює минуле і служить розвитку відомого, традиційного, вивіреного часом та обґрунтованого на новому рівні досягнень науки, у нових соціально-педагогічних реаліях і можливостях.

Інновації в системі освіти пов'язані з внесенням змін: до освітніх цілей, змісту, методів і технологій, форм організації і системи управління; у стилі педагогічної діяльності й організацію освітнього процесу; в систему контролю і оцінювання рівня освіти; в систему фінансування; до навчально-методичного забезпечення; в систему виховної роботи; в навчальний план і навчальні програми; в діяльність учителя і учня.

Утілення нових ідей вважають ознакою, за якою відрізняють інновації від власне новацій: якщо педагог відкриває принципово нове, то він новатор, якщо трансформує наукову ідею у практиці – інноватор.

Основним критеріями при підготовці матеріалів мають стати співвідношення інноватики і педагогічної практики: актуальність; відповідність часові; гуманність і спрямованість на особистість; готовність до інноватики і методична підготовленість педагога до впровадження (програми, підручники, плани, методичні листи, рекомендації, інструктивні матеріали, статті тощо); наступність із раніше досягнутим досвідом і відповідність загальним тенденціям розвитку національної системи освіти; цілісність – поєднання діалектики цілого і частини; гармонізація – конкретизація роботи з упровадження новацій у відповідності до професійних і особистісних якостей кожного педагога, удосконалення його компетентності; ефективність у сучасних умовах і

перспективність результату – усвідомлення сутності нового в конкретній, взятій для впровадження інновації (у порівнянні з наявними технологіями).

В даному розділі можуть бути розміщені статті, розробки уроків, практичних, лабораторних робіт тощо. До авторських розробок обов'язково має бути анотація, в якій розкривається яка саме новація чи інновація висвітлена в розробці уроку, практичної тощо.

Розділ III. Виховний простір.

Виховний простір – це чинник інтегрованого впливу на процес формування і розвиток особистості з метою забезпечення відчуття психологічного комфорту і сприятливих умов для самовизначення, саморозвитку і самореалізації. А виховний простір закладу освіти - це соціокультурне та освітнє явище, яке утворює і утворюється взаємодією вчителів та вихованців у процесі залучення останніх до цінностей та смислів соціального життя, створення умов для виникнення і реалізації конструктивної соціальної й творчої їх активності.

За таких умов механізмом створення виховного простору є „співбуття” дітей і дорослих у спільній діяльності.

Виховання – це складна і багато в чому не визначена система, тісно пов'язана із суспільством та його реаліями. А нинішні реалії вимагають переходу від пріоритетної цінності знань до пріоритетності індивідуального досвіду дитини, до пошуку шляхів формування її життєвої компетентності. Особистісно орієнтований підхід поєднує виховання та освіту в єдиний процес допомоги, підтримки, соціально-педагогічного захисту, розвитку дитини, підготовку її до життєтворчості.

Тут можна розмістити моделі виховних систем, сценарії свят, досвід виховання.

Розділ IV. Успішне освітнє середовище.

Нова українська школа – реформа загальної середньої освіти, що впроваджується в Україні, – співзвучна ключовим світовим тенденціям: особистісно орієнтована освіта, дитиноцентризм, компетентісний та діяльнісний підходи, педагогіка партнерства. Ці принципи мають знайти відображення у формуванні освітнього середовища та освітнього простору українських шкіл. Освітній простір у сучасних дослідженнях розглядають як цілісну й динамічну систему, складне багаторівневе і багатофункціональне утворення, що в рамках єдиних базових стандартів забезпечує взаємозалежність та взаємодію своїх складових, і як складну ієрархічну структуру, піраміду просторів різних рівнів: глобального, континентального, окремої країни та регіону, локального (окремого закладу освіти), сімейного, особистісного.

Наші школи переважно розміщуються у будівлях масового типового будівництва радянських часів, що проектувались у свій час на основі інших підходів. Створення нового освітнього простору в таких будівлях можливе за умови цілісного підходу до реконструкції на основі єдиної концепції, з урахуванням як архітектурно-планувальних аспектів (генеральний план та благоустрій ділянки, об'ємно-планувальна структура та зовнішній вигляд будівлі, інтер'єр, меблювання та обладнання приміщень), так і сучасних педагогічних принципів, що запроваджуються в Новій українській школі.

Сучасне освітнє середовище включає наступні компоненти:

- Зміна організації простору класу.
- Упровадження ІКТ в освітню систему.
- Освітній простір не обмежується будівлею школи.
- Сучасна бібліотека – в кожній школі.
- Інклюзивна освіта.

Матеріали, що розміщуватимуться у даному розділі, сприятимуть створенню освітнього середовища, забезпеченню формування основ нового культурно-освітнього та соціально-педагогічного мислення.

Розділ V. Кейс психологічних технік та практик.

Одним з головних завдань освіти є повсякденна психологічна допомога здобувачам освіти та їхня емоційна підтримка.

Розділ «Кейс психологічних технік та практик» - це реагування на потребу та наповнення ресурсу у сфері психології з точки зору знань та навичок, які допоможуть педагогам конструктивно спілкуватися в різних середовищах, співпрацювати в командах, вести діалог та переговори, критично оцінювати соціальні події і явища.

Матеріали розділу знайомлять з провідними психологічними принципами роботи педагога з дітьми, щоб досягти стабільності та благополуччя, щоб знайти рівновагу між джерелами стресу та ресурсами для його подолання.

Розширення можливостей розуміння психології дітей різного віку, надання психо-соціальної допомоги, здійснення втручань з урахуванням наслідків травми - передбачає даний кейс.

Зміст

Офіційно. Коментарі.

Організація освітнього процесу в закладах загальної середньої освіти в 2023/2024 навчальному році. 2

Дідик Альона Петрівна, директор, консультант КУ «Центр професійного розвитку педагогічних працівників Вінницької міської ради»

Інноватика. Практика. Досвід.

Технології тайм – менеджменту у професійній діяльності вихователя-методиста закладу дошкільної освіти..... 6

Бондарчук Лариса Василівна, консультант комунальної установи «Центр професійного розвитку педагогічних працівників Вінницької міської ради»

Толерантність педагогів, які працюють в умовах інклюзивного навчання, як базова професійна компетентність: актуальність, стан та шляхи розвитку..... 11

Нарольська Катерина Володимирівна, консультант комунальної установи «Центр професійного розвитку педагогічних працівників Вінницької міської ради»

Перспективний педагогічний досвід: методи вивчення, критерії оцінювання, алгоритм узагальнення..... 15

Сокиринська Ніна Дмитрівна, консультант комунальної установи «Центр професійного розвитку педагогічних працівників Вінницької міської ради»

Євроінтеграційний вектор української освіти через призму професійного розвитку педагога..... 25

Лановенко Алла Олегівна, к.п.н., консультантка КУ «Центр професійного розвитку педагогічних працівників Вінницької міської ради»

Роль супервізії у підтримці та розвитку педагогічних працівників.....31

Антонішина Юлія Миколаївна, консультант КУ «Центр професійного розвитку педагогічних працівників Вінницької міської ради»

Мілітаризація курсу фізики35

Мельник Тарас Степанович, консультант КУ «Центр професійного розвитку педагогічних працівників Вінницької міської ради»

Кейс психологічних технік та практик.

Емоційна компетентність. Розвиток емоційного інтелекту.42

Воловодівська Жанна Олексіївна, психолог комунальної установи «Центр професійного розвитку педагогічних працівників Вінницької міської ради»



Дідик Альона Петрівна,

Директор, консультант КУ «Центр професійного розвитку педагогічних працівників Вінницької міської ради»

Організація освітнього процесу в закладах загальної середньої освіти в 2023/2024 навчальному році.

Війна та пандемія: головні виклики для системи освіти. Через повномасштабне вторгнення РФ українці були вимушені пристосовуватися до нових умов у багатьох сферах життя, і система освіти не стала виключенням. За даними дослідження Державної служби якості освіти при МОН, за останній рік на рівень успішності учнів найбільше вплинула зміна форми навчання з очної на дистанційну, а також нестабільні умови проведення уроків (повітряні тривоги, перебої зі світлом та інтернетом).

Попри всі виклики та труднощі, пов'язані з війною, українські освітяни продовжують працювати над удосконаленням освітнього процесу.

Для того, щоб наші учні мали успішне завтра, ми повинні створювати його вже сьогодні.

Педагоги адаптують традиційні інструменти до нових реалій, опановують інноваційні технології, які дозволяють навчати учнів та налагоджувати з ними ефективну комунікацію незалежно від місця їхнього перебування.

Забезпечити якість освіти ми можемо лише об'єднавши зусилля всіх зацікавлених сторін: органів державної влади, засновників та керівників закладів, вчителів та учнів. Взаємодія – ключ до успіху.

Кожна школа має право самостійно вирішувати, як організовувати освітній процес враховуючи свої можливості та наявні ресурси.

Для цього пропонуємо Вам короткий огляд основних нормативних документів, що регулюватимуть організацію освітнього процесу в закладах загальної середньої освіти в 2023/2024 навчальному році.

Відповідно до [Постанови КМУ від 28.07.2023 №782 «Про початок навчального року під час воєнного стану в Україні»](#) 2023/2024 навчальний рік у закладах загальної середньої освіти триватиме з 1 вересня 2023 року до 28 червня 2024 року. Залежно від безпекової ситуації в кожній окремій адміністративно-територіальній одиниці військовим адміністраціям за участю засновників закладів загальної середньої освіти доручено забезпечити організацію початку навчального року.

Тривалість та структура навчального року визначається закладом освіти з урахуванням навчального часу на проведення державної підсумкової атестації, навчальної практики, додаткових консультацій для усунення прогалин у навчанні, навчально-польових занять/зборів і навчально-тренувальних занять предмета «Захист України», інших форм організації освітнього процесу, визначених освітньою програмою закладу освіти.

На період дії воєнного стану 2023/2024 навчальний рік може тривати більше або менше 175 днів.

У [листі МОН від 16.08.2023 № 1/12186-23](#) визначено особливості організації нового навчального року в умовах правового режиму воєнного стану. Відповідно до рішень військових адміністрацій та засновників закладів освіти освітній процес може бути організовано за такими формами:

- **очна.** Освітній процес в цій формі запроваджується в закладі освіти тільки в межах розрахункової місткості споруд цивільного захисту,

що можуть бути використані для укриття учасників освітнього процесу в разі включення сигналу тривоги. Якщо потужності таких споруд є недостатніми, навчання може бути організовано шляхом розподілу навчального часу в межах годин (змін) упродовж дня та тижня, днів та тижнів упродовж місяця або семестру тощо;

- **дистанційна.** При дистанційному навчанні заклад освіти **самостійно приймає рішення** щодо зняття обмеження на максимальну кількість учнів у класі;
- **змішана.** Ця форма передбачає поєднання різних видів занять, наприклад, практичні, лабораторні заняття проводяться в очному режимі, лекційні – у дистанційному. При цьому освітній процес у початковій школі бажано здійснювати в очній формі, враховуючи необхідність соціалізації дітей.

При організації очного та змішаного навчання в закладі освіти слід забезпечити безумовне переривання освітнього процесу у разі включення сигналу тривоги. Учні та співробітники школи мають організовано прослідувати до споруд цивільного захисту і перебувати в них до скасування тривоги (за можливості продовжуючи освітній процес), а після відбою тривоги – повернутися до приміщення закладу освіти, організувавши необхідне корегування навчання.

Залежно від безпекової ситуації форма організації освітнього процесу може змінюватися впродовж навчального року.

Оновлено категорії учнів, які мають право навчатися за дистанційною формою (як окремою формою здобуття освіти). [Наказ МОН від 22.03.2023 №333](#) було внесено зміни до [Положення про дистанційну форму здобуття повної загальної середньої освіти](#).

Відповідно до наказу [МОН від 15.05.2023 №563](#) учні – громадяни України, які вимушено знаходяться за кордоном під час дії воєнного стану, мають можливість обирати один із таких варіантів здобуття освіти:

- навчатись тільки в закладі освіти країни перебування за очною формою;

- поєднувати очне навчання в закладі освіти країни перебування і в українській школі за однією із форм навчання (дистанційною, сімейною (домашньою), екстернатною). Слід зазначити, що відповідно до українського законодавства учень може бути зарахований лише до одного закладу загальної середньої освіти України;
- навчатися в закладах/класах країни перебування, які надають освітні послуги у співпраці з Державним ліцеєм «Міжнародна українська школа» відповідно до укладеного договору;
- навчатися тільки в закладі освіти України, якщо це не суперечить законодавству країни перебування.

За умови відсутності будь-яких відомостей щодо місця перебування учнів, які перебувають за кордоном, МОН рекомендує закладам освіти утриматись від їх відрахування та зберігати їхні особові справи у терміни, визначені законодавством.

Учні, які перебувають за межами України, можуть бути переведені на індивідуальну форму здобуття освіти (сімейну (домашню) або екстернат). Відповідно до [Положення про індивідуальну форму здобуття повної загальної середньої освіти](#) зарахування (переведення) на екстернат здійснюється протягом усього календарного року незалежно від наявності вільних місць у класі, але не пізніше ніж за 3 місяці до проведення річного оцінювання результатів навчання учнів чи ДПА.

Сімейна (домашня) форма може бути організована для осіб віком до 18 років, законні представники яких виявили бажання організувати освітній процес самостійно. Школа за територією обслуговування не може відмовити в зарахуванні школяра на сімейну (домашню) форму навчання та має обов'язково проінформувати відповідну службу у справах дітей про учня, який зарахований/переведений на таку форму.

Затверджено Типову освітню програму для навчання дітей, які виїхали з України внаслідок повномасштабного вторгнення російської федерації і здобувають освіту одночасно в закладах освіти країни перебування та України ([наказ МОН від 18.08.2023 № 1014](#)). Ця Програма застосовується

Офіційно. Коментарі.

в класах (групах) дистанційного навчання для організації вивчення окремих предметів українських освітніх програм, які не вивчаються у закордонних школах.

У [лісті МОН від 14.08.2023 № 1/12038-23](#) надано переліки навчальної літератури та навчальних програм, рекомендованих міністерством для використання в освітньому процесі закладів освіти у 2023/2024 навчальному році за напрямками:

- ✓ [початкові класи закладів загальної середньої освіти з навчанням українською мовою;](#)
- ✓ [5-II класи закладів загальної середньої освіти з навчанням українською мовою;](#)
- ✓ [заклади загальної середньої освіти, де є класи \(групи\) з навчанням мовами національних меншин;](#)
- ✓ [заклади загальної середньої освіти для осіб з особливими освітніми потребами.](#)

При організації освітнього процесу у змішаному форматі використовуються технології дистанційного навчання. Зверніть увагу внесено зміни до Санітарного регламенту для закладів загальної середньої освіти ([Наказ МОЗ від 01.08.2022 № 1371](#)), відповідно до яких безперервна тривалість навчальних занять при організації дистанційного навчання у синхронному форматі не повинна перевищувати для учнів:

- ✓ 1-2 класів – 2 навчальних занять по 30 хвилин або 3 – по 20 хвилин;
- ✓ 3-4 класів – 2 навчальних занять по 45 хвилин або 3 – по 30 хвилин, або 4 – по 20 хвилин;
- ✓ 5-6 класів – 2 навчальних занять по 45 хвилин або 3 – по 35 хвилин, або 4 – по 25 хвилин;
- ✓ 7-9 класів – 2 навчальних занять по 45 хвилин або 3 – по 40 хвилин, або 4 – по 30 хвилин, або 5 – по 25 хвилин;
- ✓ 10-II класів – 3 навчальних занять по 45 хвилин або 4 – по 35 хвилин, або 5 – по 30 хвилин, або 6 – по 25 хвилин.

У [лісті МОН від 17.05.2023 №1/6990](#) надано рекомендації щодо підготовки закладів освіти до нового навчального року та проходження осінньо-зимового періоду 2023/2024 років. Для організації роботи з питань цивільного захисту, охорони праці та безпеки життєдіяльності Міністерство просить врахувати у роботі інструктивно-методичні матеріали, викладені у [лісті МОН від 22.07.2022 № 1/8462-22](#).

[Листом МОН від 03.08.2023 № 1/11479-23](#) направлено для використання у роботі методичні рекомендації щодо надання індивідуальної підтримки учням з особливими освітніми потребами під час підготовки до реагування на надзвичайні ситуації.

Надано рекомендації щодо пріоритетних напрямів психологічного супроводу та соціально-педагогічного патронажу учасників освітнього процесу ([лист МОН від 21.08.2023 №1/12492-23](#)). Фахівцям рекомендовано проводити роботу за такими напрямками: навчальна діяльність, просвітницька робота, діагностична робота, профілактична робота, корекційна робота, консультування.

Відповідно до [листа МОН від 24.08.2023 №1/12702-23](#) організація виховного процесу в закладах освіти у 2023/2024 навчальному році має здійснюватись за такими напрямками:

- національно-патріотичне виховання. Ця робота має бути спрямована на формування в учнів української національної ідентичності. вивчення державної та етнічної території українського народу та військово-патріотичне виховання. Також МОН рекомендує розвивати онлайн-волонтерство, яке може бути реалізовано через виконання адміністративних та креативних завдань, збирання пожертв, долучення до українського кібервійська (блокування каналів розповсюдження дезінформації) та віртуального партизанства (надсилання скарг на прокремлівських агітаторів до адміністраторів соцмереж і чатів);
- виховання здорового способу життя. У цьому напрямі МОН рекомендує приділити увагу наданню психологічної допомоги та

Офіційно. Коментарі.

подоланню негативних явищ (булінг, домашнє насильство, кримінальні правопорушення);

- вивчення та популяризації кращих педагогічних практик.

Також у листі надано перелік пам'ятних та ювілейних дат, відзначення яких необхідно передбачити у планах роботи закладів освіти на 2023/2024 навчальний рік.

У квітні 2023 року Верховна Рада України внесла зміни [до ст.51 Закону України «Про повну загальну середню освіту»](#). Відповідно до змін не менше 10 відсотків загальної кількості годин підвищення кваліфікації обов'язково мають бути спрямовані на вдосконалення компетентностей щодо надання психологічної підтримки учасникам освітнього процесу

І ще одним важливим моментом є зміни до атестації педагогічних працівників. З 1 вересня 2023 року набрало чинності Положення про атестацію педагогічних працівників, затверджене [наказом МОН від 09.09.2022](#). Даним документом визначено новий порядок проведення системи заходів, спрямованих на всебічне та комплексне вивчення та оцінювання професійної діяльності педагогів.

Тримаємо освітній фронт разом! Крокуємо до Перемоги!

Джерела

1. Постанова КМУ від 28.07.2023 №782 «Про початок навчального року під час воєнного стану в Україні».

2. Лист МОН від 16.08.2023 № 1/12186-23 «Про організацію 2023/2024 навчального року в закладах загальної середньої освіти».
3. Положення про дистанційну форму здобуття повної загальної середньої освіти.
4. Листі МОН від 14.08.2023 № 1/12038-23 «Про переліки навчальної літератури та навчальних програм, рекомендованих міністерством для використання в освітньому процесі закладів освіти у 2023/2024 навчальному році».
5. Лист МОН від 17.05.2023 № 1/6990 «Про підготовку закладів освіти до нового навчального року та проходження зимового періоду 2023/2024 року».
6. Лист МОН від 24.08.2023 № 1/12702-23 «Організація виховного процесу в закладах освіти у 2023/2024 навчальному році».
7. Наказ МОН від 09.09.2022 р. № 805 «Про затвердження Положення про атестацію педагогічних працівників».
8. Інтернет-ресурси.



Бондарчук Лариса Василівна,
консультант комунальної установи «Центр професійного розвитку педагогічних працівників Вінницької міської ради»

Технології тайм – менеджменту у професійній діяльності вихователя-методиста закладу дошкільної освіти

Дедалі усе частіше навкруги ми чуємо нарікання оточуючих: «Мені зовсім не вистачає часу, я нічого не встигаю!» Ми усвідомлюємо, що стали заручниками сучасного темпу життя, який висуває нам високі запити:

- щоб бути здоровими ми повинні підтримувати свою фізичну форму;
- щоб бути турботливими та люблячими батьками та дружинами нам потрібен час, плюс наша робота, де ми повинні постійно удосконалюватись.

Яким чином нам розподіляти свій час так, щоб встигати робити усе те, що для нас дійсно потрібно і важливо? Коли приділяти увагу своїй родині, друзям? І як віднайти час для відпочинку?

На допомогу прийде тайм-менеджмент! Це словосполучення родом із бізнесу і буквально означає - **ефективне планування**

робочого часу для досягнення мети, для пошуку часових ресурсів, для розподілу та розстановки пріоритетів і контролю за виконанням запланованого.

Керування часом, тайм-менеджмент (від англ. time management) – сукупність методик оптимальної організації часу для виконання поточних задач, проектів та календарних подій.

Зрозуміло, що часом не можливо керувати, а упорядкувати використання робочого і особистого часу являється практичним завданням тайм-менеджменту. Іншими словами, це облік та оперативне планування часу. Діяльність вихователя-методиста закладу дошкільної освіти протягом дня насичена плановими і позаплановими заходами, різноманітними подіями. Важлива складова ефективності виконання посадових обов'язків вихователя-методиста – правильний розподіл робочого часу, що є неможливим без планування.

Освоївши ази тайм-менеджменту можливо керувати часом, але для цього потрібно визначити основних «поглиначів» часу в робочому процесі, відпрацювати навички планування свого робочого часу.

Планування часу – це підготовчий етап до успішної реалізації мети. Він дає змогу спрогнозувати, скільки часу знадобиться на виконання кожного конкретного завдання. Не пошкодувавши зусиль на ретельне планування, можна заощадити час і сили для досягнення кінцевого результату. Спочатку просто склавши список справ, які необхідно виконати впродовж тижня, із зазначенням дати та часу. Розподіляючи рівномірно справи на кожен день потрібно дотримуватись таких правил: ранжування справ – визначити, що «горить» і що потрібно виконати просто зараз, а що може почекати, наприклад, до наступного тижня. Планування заздалегідь – передбачає докладне планування наступного дня напередодні, а вранці за необхідності внесення коректив. З цією метою важливе використання щоденників – аби нічого не забути й стежити за своєю діяльністю, записувати поточні й майбутні справи в

Інноватика. Практика. Досвід.

паперовий чи електронний записник. Занотовувати слід усі справи, навіть і ті, що, на перший погляд, здаються абсолютно неважливими, адже вони також забирають частину часу впродовж дня.

Щоб оптимізувати процес виконання справ зі списку, застосовуйте так зване перемикання – відволікання від однієї незавершеної справи на користь іншої. Не забувайте повернутися до попередньої діяльності, аби її успішно завершити. Під час виконання нескладної справи кількість «перемикань» має бути мінімальною.

У тайм-менеджменті можна виділити кілька основних аспектів:

- ціле покладання;
- поетапне досягнення мети;
- планування часу;
- розстановка пріоритетів;
- делегування;
- контроль;
- самоаналіз.

Цілепокладання (постановка цілей)

Ціль (Мета) - це фіксація результату, який повинен бути досягнутий за певний період часу, це образ бажаного результату.

Ціль повинна бути чітко сформульована. Інакше в кінцевому підсумку може бути досягнутий результат, що відрізняється від запланованого.

Будь-яку ціль слід здійснити за певний проміжок часу.

Розстановка пріоритетів.

У житті найчастіше усі найважливіші справи – найбільш складні, забирають багато часу, фізичних і моральних зусиль, а неважливі і в той же час легкі, які більш-менш швидкі у виконанні, тому і виникає бажання

впоратися з ними в першу чергу. Отже, наша помилка часто криється в тому, що ми відкладаємо виконання будь якої важливої справи наостанок, замінюючи її менш важливою, яка вимагає найбільш простих способів виконання. Саме тому слід правильно розставити пріоритетні завдання аби виконувати справи за рівнем їх необхідності та складності.

- **Група А** Справи, які необхідно зробити сьогодні,
- **Група В** Справи, котрі бажано виконати сьогодні, але, якщо не встигнемо, нічого надзвичайного не станеться
- **Група С** Справи, які дозволено відкласти на завтра або післязавтра, або на ще більш дальній термін, - це пріоритет С.

Розумна порада від фахівців - не відкладати справи групи А на потім. Спокуса «зробити це завтра» дуже велика. Та якщо маємо чіткий список справ і кожен день розписаний ледь не похвилинно – зрозуміло, що завтра не вдасться знайти час на виконання справ, які сьогодні переносимо.

Психологи рекомендують взяти за правило робити об'ємні справи на початку робочого дня і лише потім братися за більш доступні, приємні. В роботі рекомендується виконувати в першу чергу найважливіші справи – зі списку А. Потім приступати до виконання справ групи В, а потім вже, якщо лишився час, – зі списку С.

Використовуючи хронометраж, є змога скласти реальний план справ на день, тиждень або місяць, а ще краще, визначитись із тим, що вам дійсно необхідно виконати. Тепер, замість того, щоб переживати с приводу: «знову не встигла переробити оту всю купу справ», - ми розуміємо, що виконали усе, що змогли реально встигнути зробити, з рахунком існуючого у нашому житті часу, тобто 24 години на добу. Дана розробка проводиться у нестандартній обстановці, дасть змогу учням відпочити з користю, а оригінальні назви страв піднімуть настрій. Здобувачі освіти повторять матеріал з математики та інформатики.

Делегування.

Уважно перегляньте список усіх ваших справ. Напевно є щось таке, із чим могли б упоратись ваші помічники – колеги по роботі, а дома – члени вашої родини. Все, що не входить в сферу ваших прямих обов'язків, повинно бути делеговано.

На роботі подекуди здається, що простіше виконати справу самому, ніж кому-небудь доручити, проте таким чином ви ризикуєте завалити себе потужним вантажем таких справ, з якими могли б справитись ваші колеги або підлегли.

Під час планування часу дуже важливо визначити, яку роботу потрібно виконати особисто, а яку можна доручити (делегувати). Наприклад, запрошуємо на батьківські збори спеціаліста (дитячого лікаря, практичного психолога, вчителя-логопеда тощо), який може надати слухачам актуальну, цікаву інформацію, на пошуки якої (у фаховій літературі чи Інтернеті) вам довелося б витратити чимало часу. Важливо, щоб вихователь-методист умів організувати як свою роботу, так і роботу педагогів закладу. Делегуйте повноваження вихователю, який має належний професійний рівень і зацікавлений у тому, щоб виконати завдання. Беріть до уваги навантаження вихователя і його індивідуальні якості, що допоможуть йому під час роботи.

Делегувати свої повноваження можна за таким алгоритмом:

- ✓ **Крок 1.** Опишіть педагогу, яким має бути кінцевий результат і попросіть його озвучити ваші вказівки, аби переконатись, що вас правильно зрозуміли.
- ✓ **Крок 2.** Окресліть пріоритети: повідомте педагогу, наскільки важливе це завдання, визначить, яку роботу можна на певний час відкласти.
- ✓ **Крок 3.** Попросіть педагога спланувати, що саме і в які терміни він виконуватиме. Узгодьте й відкоригуйте план разом.
- ✓ **Крок 4.** Визначте повноваження: наскільки педагог може проявляти ініціативу, застосовувати нововведення тощо.
- ✓ **Крок 5.** Висловіть упевненість у тому, що педагог упорається із дорученим йому завданням. Скажіть, що за потреби він може звернутися до вас по допомогу.

Контроль.

Уміння ставити мету, делегувати, планувати і навіть виокремлювати пріоритети – це всього лише пів справи. Оцінюють завжди результат. Контролюйте дотримання й ефективність реалізації поставлених цілей.

Самоаналіз.

Якщо виникають труднощі в професійній діяльності, запитайте себе: «Чому я не досягаю поставлених цілей?»; «Чому досягання мети було недостатньо ефективним (знадобилося більше часу чи зусиль)?»; «Що робити наступного разу, щоб уникнути схожої ситуації?». Визначте своїх поглиначів часу та усуньте їх. Якщо мета досягнута – похваліть себе. Це надихне на досягнення нових цілей.

Стратегія відмови.

Трапляються ситуації, коли хтось просить про надання послуги, а ми не маємо часу допомогти. У таких випадках потрібно уміти сказати людині тверде «ні». Робити це слід дотримуючись таких стратегій відмови: просто говорити «ні». Такої лінії поведінки найпростіше дотримуватися зі своїми підлеглими. В іншому випадку варто попросити почекати – сказати, що не зможете прийняти людину просто зараз, але готові призначити їй інший час зустрічі. У випадках коли до вас мають важливу справу, намагайтесь звести розмову до мінімуму, для цього слід попередити з самого початку: «Я маю всього лише 10 хв. для розмови з вами». Найголовніше в цьому випадку – суворо дотримуватися зазначеного часу й після того, як він вичерпається, дати зрозуміти, що розмову закінчено. У такому разі відвідувач переконається, що має справу з людиною, яка цінує свій час.

Бенджамін Франклін - один із засновників США, політичний діяч, дипломат, масон, автор крилатого афоризму «Час – це гроші» розробив власну систему управління часом; а Теодору Рузвельту, 26 президенту США, належать цитати –

«Найголовніша формула успіху - знати, як поводитися з людьми» та - «Дев'ять з десяти усієї мудрості полягає в мудрому розподілі часу».

Досвідченим вихователям запропонуйте повідомляти лише про форс-мажорні обставини, які порушують затверджений план роботи.

Поглиначі часу.

Поглиначами часу зазвичай називають тих, хто забирає ваш час даремно, наприклад, пустопорожня балаканина без усякого сенсу з колегою або «прогулянка» по сайтах в Інтернеті, переписки в соціальних мережах, які також не несуть ніякої користі.

Відома англійська романістка 18 століття Джейн Остін застерігала: «Людина, якій не відомо відчуття часу і яка не уявляє як їй витратити свій час, безсовісно відбирає його у інших». А німецький філософ Шопенгауер радив «Кожну людину можна вислухати, але не з кожною варто вести розмову».

Якщо ви відчуваєте що дарма витрачаєте час, тоді як у вашому діловому щоденнику розписані справи по хвилинкам, сміливо посилайтеся на термінові справи і йдіть, не дозволяючи іншим красти ваш час, згортайте терміново усі даремні переписки в Інтернеті. Краще витратити час на справи, щоб не доводилось затримуватись на роботі увечері, а ще краще - вчасно піти додому до своєї родини, чи не так?

Плануємо відпочинок.

З одного боку життя за планом видається не цікавим, але з іншого – саме планування допомагає нам здійснити найбільшу кількість справ, а також жити більш свідомо і спокійно, тому що життя упорядковане. І саме тому план допомагає знаходити час на відпочинок, так як будь яка людина потребує регулярно відновлювати свої сили – психологічні і фізичні!

Взагалі, відпочивати протягом дня бажано регулярно: мозок людини сконструйований таким чином, що приблизно кожної години-півтори неперервної праці ми починаємо стомлюватись, процеси мислення уповільнюються і наш організм потребує короткочасного 10 – 15

хвилинного відпочинку. Важливо провести ці хвилини, максимально змінивши діяльність. Наприклад, якщо сьогодні доводиться виконувати роботу сидячи, ви відпочинете найбільше ефективніше, якщо прогуляєтесь по офісу, по сходах. Якщо цілий день довелось активно спілкуватись і багато говорити, то важливо відшукати місце, де б ви змогли побути декілька хвилин у тиші і спокою. Таке переключення надасть можливість краще відпочити і якісніше та швидше виконати свою роботу.

Обов'язково плануйте свої вихідні: іноді корисно навіть дозволити собі розрахувати час на достатньо подовжений сон, щоби прокидатися не від думки про те, скільки вам потрібно переробити справ. Заплануйте відпочинок усією родиною: цікаві дії рідко виникають самі по собі, найчастіше їх потрібно планувати заздалегідь, для того щоб дарма не витратити вихідні.

Плануванням бажано займатись щоденно, на це піде не більш 10-15 хвилин, проте допоможе налаштуватись на реальне виконання важливого, обмеженого списку завдань. Щоденник допоможе не забути і про нові справи, які можуть з'явитись протягом дня – їх бажано відразу нотувати. Чітке розуміння того, що вам потрібно зробити, в які стислі терміни і способи реалізації допоможуть вам більш впевненіше себе відчувати. І ви швидко переконаєтесь, що стали встигати виконувати справи легко і більше задуманого, і в особистому житті, і в професійній діяльності.

Час – унікальна річ. І ставлення людей до нього таке ж саме. Ми, здавалось б навчилися їм користуватись, але все ж таки витрачаємо його даремно і забуваємо про його значимість, про цінність кожної хвилини, секунди, миті. Ми усвідомлюємо, що витраченого часу не повернути, але продовжуємо витратити його дарма. Іноді наше завтра стає нашим учора, так і не ставши нашим сьогодні. Усе потрібно робити вчасно. З часом ми все зрозуміємо, що наше життя проходить непомітно, і те, що ми не в силі повернути того, що вже минуло.

Джерела

📖 Технології тайм-менеджменту в управлінській діяльності керівника навчального закладу. Н. В. Любченко, доцент кафедри державної служби та менеджменту освіти Центрального інституту післядипломної педагогічної освіти ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»

📖 Тайм-менеджмент для педагогів Педрада <https://oplatforma.com.ua>;

📖 Тайм-менеджмент в роботі педагога: Blogger <http://metod-portfolio.blogspot.com>;

📖 Педрада: <https://www.pedrada.com.ua/article/316-qqq-l6-m12-29-l2-2016-robot-a-ne-vovk-a-taym-menedjment>



Нарольська Катерина Володимирівна,
консультант комунальної установи «Центр професійного розвитку педагогічних працівників Вінницької міської ради»

Толерантність педагогів, які працюють в умовах інклюзивного навчання, як базова професійна компетентність: актуальність, стан та шляхи розвитку

Чітка орієнтація українського соціуму на гуманізацію освітньо-виховного процесу знайшла своє відображення в реформі НУШ. В її контекст органічно вбудовується інклюзивне навчання як одна з можливостей здобуття освіти учнями з порушеннями психофізичного розвитку. На сьогодні кожна восьма дитина в нашій країні має такі порушення. Стабільний ріст попиту на освітню інклюзію обумовлений, зокрема, більш широкими, порівняно зі спеціальною освітою, можливостями соціалізації дитини з ООП. Серед першочергових факторів, які уможливають успішне впровадження інклюзії в систему освіти, слід зазначити якісне нормативне забезпечення, що регулює процес такого навчання організації в закладі, вичерпне фінансування та вмотивованість і фаховість педагогічних працівників.

Визначаючи професіоналізм членів команди психолого-педагогічного супроводу як провідний чинник успішної реалізації моделі освітньої інклюзії в закладі, зауважимо, що інклюзивна педагогічна компетентність характеризується не тільки відповідним рівнем освіти, знанням законодавства, обізнаністю вчителя з методами та прийомами роботи з дітьми з ООП, особливостями їх психофізіологічного розвитку тощо, а й прийняттям педагогами філософії інклюзії, сформованим світоглядом, в якому повага до інших, позитивне сприйняття проявів індивідуальності, «інакшості» оточуючих, визнання їхнього права на власне самовираження

ідентифікуються як безумовні суспільні та особистісні цінності. Тож, однією з базових якостей педагогічного працівника, який працює в умовах освітньої інклюзії, є толерантність. Тому заходи, спрямовані на підвищення її рівня, буде доречним врахувати при складанні індивідуальної траєкторії професійного розвитку вчителя.

З метою підвищення рівня толерантності педагогічних працівників ЗЗСО ВМТГ, які працюють в умовах інклюзивного навчання, нами був проведений комплекс заходів:

- теоретичне дослідження феномену толерантності;
- розробка моделі толерантності педагогів;
- діагностичне дослідження рівнів сформованості всіх компонентів професійної толерантності вчителів, які працюють в умовах освітньої інклюзії;
- складання програми тренінгу толерантності для педагогів ЗЗСО ВМТГ.

За результатами проведеного теоретичного дослідження можна констатувати відсутність в сучасній системі наукових знань єдиного погляду на цей феномен, що обумовлено, з одного боку, складністю його структури, а з іншого – міждисциплінарними дослідженням зазначеного поняття.

Ми, вслід за більшість дослідників, розуміємо педагогічну толерантність як властивість особистості, що знаходить виявлення у повазі й визнанні рівності, партнерства, прагненні до розуміння з іншими, уникненні домінування й тиску, визнанні явища плюралізму думок й позитивного ставлення до цього факту, розумінні його переваг. Одноманітність та однотайність сприймаються толерантною людиною як примітивізм й спрощення багатовимірної дійсності [3, с. 1].

Визначаючи толерантність як складне структурне утворення, погоджуємося із вченими, які виділяють в її структурі внутрішній та

зовнішній прояви. Під внутрішнім проявом розуміємо здатність індивіда зберігати психічну рівновагу під впливом фрустраторів та стресорів та ефективно діяти в ситуаціях новизни та невизначеності. До зовнішньої толерантності, яка визначається у ставленні особистості до інших, традиційно відносять триаду компонентів: когнітивного, емоційного та поведінкового.

О. Бабчук так характеризує зазначені складники: «емоційний компонент – сукупність емоцій, які характеризують прийняття іншої людини, наявність інтересу і позитивного ставлення до інших; когнітивний компонент – уявлення, знання, нейтральні або позитивні думки та ін., що дозволяють розуміти іншу людину і приймати її; поведінковий компонент – схильність вибудовувати свою поведінку в такий спосіб, щоб дозволяти іншій людині бути самою собою, схильність демонструвати позитивне ставлення до інших і таку поведінку, яка не порушує їхніх прав» [1, с. 65-66].

Для діагностування рівнів сформованості кожного з показників толерантності у педагогічних працівників ЗЗСО ВМТГ, що працюють в умовах інклюзивного навчання, нами була сформована відповідна тестова батарея, до складу якої увійшли методики вітчизняних та зарубіжних вчених. Для вивчення сформованості внутрішньої толерантності педагогів ми використовували тест на діагностування рівня толерантності до невизначеності С. Баднера в адаптації українського дослідника В. Барко та шкалу «Фрустраційна толерантність» з опитувальника А. Елліса на визначення ступеня ірраціональності мислення. Триада компонентів зовнішнього прояву толерантності вивчалася за допомогою методики вітчизняних дослідниць О. Бабчук та О. Саннікової «Якісні показники толерантності» та тестових завдань з оцінки знань вчителями теоретичних основ педагогічної толерантності А. Зінченко, адаптованих Ю. Гордієнко.

В констатуючому етапі експерименту взяли участь 186 педагогів шкіл ВМТГ, 126 з яких працюють в умовах інклюзії (перша вибірка), а 60 не мають такого досвіду (друга вибірка). Ціль дослідження рівнів

сформованості толерантності респондентів другої вибірки полягала у підтвердженні або спростуванні нульової гіпотези дослідження щодо існування статистично значущої різниці між ступенем розвитку толерантності у педагогів, які працюють з дітьми з ООП, та педагогів, які не мають досвіду роботи в умовах інклюзії.

Результати констатуючого експерименту спростували нульову гіпотезу, засвідчивши відмінність в ступені сформованості кожного зі складників в структурі толерантності на рівні $p > 0,05$ у педагогів першої та другої.

Крім того, емпіричне дослідження дозволило зафіксувати відсутність значущої різниці у сформованості та проявах толерантності членів команди ППС різних вікових категорій, тривалості роботи з дітьми з ООП, величини педагогічного стажу та посад, які обіймають члени команди ППС ($p > 0,05$). Відсутність прямого взаємозв'язку між зростанням досвіду роботи з дітьми з ООП та рівнем толерантності педагогів може свідчити про дещо формальне ставлення вчителів до своїх обов'язків як членів команди ППС та в будь-якому разі потребує більшої уваги при складанні корекційної тренінгової програми.

Аналіз даних, отриманих в результаті опитування респондентів, дозволив визначити загальний профіль толерантності педагогів ЗЗСО ВМТГ до учнів з ООП. Провідним типом толерантності в загальному профілі виявився поведінковий. Високий рівень поведінкової толерантності зафіксовано у 50% вчителів. Для них характерна демонстрація позитивного ставлення до інших. Ці педагоги здебільшого вибудовують свою поведінку таким чином, щоб вона не порушувала права учасників освітнього процесу, дозволяла учням бути самими собою, вільно виражати власну індивідуальність. Найменш вираженою в загальному профілі виявилася когнітивна толерантність. Її високі показники демонструють тільки 19 % респондентів. Такі педагоги мають за замовченням позитивні або нейтральні думки про учнів, не схильні до

стереотипного сприйняття дитини з ООП, їхні знання та уявлення дозволяють приймати індивідуальність іншого.

В цілому, респонденти продемонстрували середній (69% опитаних) та високий (31%) рівні сформованості загальної педагогічної толерантності. Позитивним фактором, що свідчить про профпридатність та загальну вмотивованість працювати в умовах освітньої інклюзії, є відсутність спеціалістів з низьким рівнем толерантності до учнів з порушеннями психофізіологічного розвитку.

Крім того, кореляційний аналіз, проведений в рамках констатуючого експерименту, зафіксував очікуваний статистично значущий ($p < 0,001$) позитивний помірний зв'язок між фрустраційною толерантністю як індикатором сформованої внутрішньої толерантності та поведінковим й емоційним складниками зовнішньої педагогічної толерантності. Отже, вчителі з більш високим рівнем стресостійкості вірогідніше демонструватимуть толерантну поведінку та зацікавленість по відношенню до своїх вихованців.

На наступному етапі нами була розроблена тренінгова програма, спрямована на розвиток та підвищення рівня толерантності педагогічних працівників, які працюють в умовах інклюзивного навчання в ЗСО ВМТГ. При складанні програми тренінгу ми врахували результати, отримані в ході констатуючого експерименту. Першочергова цільова аудиторія – педагоги, що працюють з учнями з ООП, але тренінг буде корисним й для інших педагогічних працівників, оскільки не передбачає обов'язкових глибоких знань учасників з питань впровадження інклюзивного навчання.

Тренінг розрахований на 8 годин та складається з трьох окремих модулів тривалістю 2 години 40 хвилин кожний. Всі модулі мають свої першочергові цілі, які, у підсумку, спрямовані на реалізацію загальної мети – розвиток педагогічної толерантності. Така структура зручна своєю гнучкістю, оскільки, в залежності від поставлених завдань та часу на їх реалізацію, дозволяє використовувати як окремі модулі в якості

самостійних коротких тренінгових занять або елементів в програмі інших заходів, так і проводити повномірний тренінг толерантності для досягнення кращих результатів.

Загальна структура тренінгу та структура окремих його модулів побудована відповідно до цілей, на вирішення яких спрямовані заняття. Але в цілому, програма розроблялася із дотриманням традиційно визначеної композиції класичного тренінгу із обов'язковими в його складі частинами – вступною, основною та завершальною. Кожна з частин містить вправи, спрямовані на послідовне розкриття змісту програми. Вступна частина складається з таких елементів:

- ✓ привітання;
- ✓ знайомство;
- ✓ виявлення очікувань від тренінгу;
- ✓ ухвалення принципів групової взаємодії та правил роботи;
- ✓ ресурсна вправа на розігрів і позитивне налаштування.

Основна частина містить епіграф роботи над темою, реалізований через тематичну притчу, та вправи, спрямовані на:

- ✓ самооцінку компетентностей, розвиток яких є ціллю заняття;
- ✓ активне засвоєння теоретичного матеріалу;
- ✓ вдосконалення конкретних навичок, якостей, компетентностей.
- ✓ інтеграцію досвіду.

Завершальна частина складається з рефлексії, підведення загальних підсумків групою, резюмування тренера, ритуалу прощання.

Загальна послідовність та характер вправ тренінгу відповідає моделі емпіричного навчання Девіда А. Колбома, яка засвідчила свою ефективність в навчанні дорослих. Чотиріступеневий цикл моделі передбачає етапи конкретного вивчення, рефлексивного спостереження, абстрактної концептуалізації та активного застосування.

Інноватика. Практика. Досвід.

Кожен з модулів має на меті розвиток одного з компонентів тріади зовнішньої толерантності, оскільки саме зовнішній (соціальний) рівень є більш високим, порівняно із внутрішнім, в структурі загальної педагогічної толерантності. На думку дослідниць М. Мельничук та В. Павленко, в цій ієрархічній зв'язці зовнішня толерантність може компенсувати відсутність чи недостатню розвиненість внутрішньої [2, с. 44]. Втім, тренінгові заняття включають вправи на розвиток внутрішньої толерантності педагогів, хоча вони і не є основними в його загальній композиції.

Апробація тренінгу запланована на перший семестр 2023-2024 н.р. Прогнозована цільова аудиторія – асистенти вчителів ЗЗСО ВМТГ, що взяли участь в констатуючому етапі дослідження. Для визначення ефективності корекційної програми ми плануємо провести повторну комплексну діагностику серед учасників тренінгу толерантності з подальшим порівняльним аналізом отриманих показників з даними першого етапу емпіричного дослідження. В разі якщо результати формульованого експерименту підтвердять ефективність програми, авторський тренінг з розвитку педагогічної толерантності буде включено до плану роботи з педагогами ЗЗСО ВМТГ, що працюють в умовах інклюзивного навчання.

Джерела:

- Бабчук О. Особливості толерантності осіб з різними типами емоційності. 222 с. (дисертація)
- Мельничук М., Павленко В. Психологія толерантності особистості (на матеріалі дослідження студентів): монографія / В. М. Павленко, М. М. Мельничук. – Полтава: ФОП Мирон І. А., 2014. – 244 с.

Сайко Х. Я., Островська К. О. Толерантність до дітей з особливими освітніми потребами в інклюзивній школі. Режим доступу: <https://pedagogy.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2016/09/tolerantnist.pdf>.



Сокиринська Ніна Дмитрівна,

консультант комунальної установи «Центр професійного розвитку педагогічних працівників Вінницької міської ради»

Перспективний педагогічний досвід: методи вивчення, критерії оцінювання, алгоритм узагальнення.

Вивчення, узагальнення і поширення педагогічного досвіду передбачено Законом України «Про дошкільну освіту» (Стаття 26. Завдання науково-методичного забезпечення системи дошкільної освіти), річним планом (основним документом закладу дошкільної освіти, що регламентує його діяльність упродовж навчального року).

Що має знати керівник ЗДО та вихователь-методист, плануючи роботу з даного питання?

Пропоновані рекомендації покликані допомогти організаторам методичної роботи і педагогам у створенні ППД - продукту педагогічної діяльності.

«Передовий педагогічний досвід – це така навчально-виховна чи організаційно-педагогічна діяльність, в процесі якої стабільні позитивні результати у розв'язанні актуальних педагогічних проблем забезпечуються використанням оригінальних форм, методів, прийомів, засобів навчання та виховання або інтеграції вже відомих форм, методів, прийомів, засобів». **П.П.Жерносек.**

Перспективний педагогічний досвід визначає зміст освіти, істотно впливає на форми і методи, організаційну структуру педагогічного процесу.

Перспективний педагогічний досвід (ППД) – діяльність, що відображає актуальні, соціальні вимоги сучасного суспільства, сприяє якісному вдосконаленню масової практики, передбачає елементи новизни у змісті, формах і методах щодо певних освітніх завдань.

Типи перспективного педагогічного досвіду.

Для перспективного педагогічного досвіду характерною є новизна, яка виокремлює його з маси позитивної діяльності педагогів. Досвід можна вважати перспективним у тому разі, якщо він забезпечує високі результати освітньої діяльності педагога, які мають бути не випадковими, а наслідком застосування продуманої системи навчання, виховання і розвитку.

Важливим його показником є стабільність (результативність навчання, виховання і розвитку мають бути перевірені часом). Перспективність педагогічного досвіду передбачає, що він «працює» і в практичній діяльності інших педагогів, його можна поширювати.

Розрізняють **новаторський** і **зразковий** перспективний педагогічний досвід.

Новаторський (діяльність, яка завжди пропонує суттєві зміни у освітній роботі, має в собі елементи творчого пошуку, новизни, оригінальності. Такий педагогічний досвід особливо цінний тому, що він прокладає нові шляхи у дошкільній практиці та педагогічній науці).

Досвід педагога-новатора, що має експериментальний характер, називають **дослідницьким**. Досвід, в ході якого вдосконалюються форми, методи, засоби навчання і виховання на основі творчого їх використання, діяльність спрямована на підвищення ефективності педагогічної праці) - називають **раціоналізаторством**.

Зразковий досвід – це сумлінна діяльність педагога, який уміло використовує досягнення педагогічної науки, методичні рекомендації вчених, методистів, досвід інших педагогів і на цій основі формує власну систему освітньої роботи, яка може бути прикладом для колег.

Зклади дошкільної освіти повинні стимулювати пошук педагогів, які працюють творчо

Критерії оцінювання перспективного педагогічного досвіду.

Критерії вивчення й оцінювання перспективного педагогічного досвіду повинні забезпечувати можливість розглядати його не як випадкове явище, а як систему діяльності, а також умови формування досвіду, що допоможе зробити висновок про варіанти його відтворення.

Педагогічний досвід як перспективний має відповідати певним критеріям, які мають застосовуватися лише сукупно, а не вибірково чи поодиноці та проходити певні етапи вивчення.

Поверховість в оцінюванні перспективного педагогічного досвіду, недооцінювання важливості критеріїв може призвести до помилкових висновків, а перебільшення ролі ознак - до формалізму.

Під час вивчення перспективного педагогічного досвіду розкривають його технологію - сукупність методів педагогічної діяльності, особливості їх співвідношення та взаємодію, що забезпечують бажаний результат і визначають педагогічну майстерність автора досвіду.

До головних критеріїв **перспективного педагогічного досвіду** належать актуальність, новизна, результативність, раціональність, стабільність, перспективність.

Актуальність

Даний педагогічний досвід по своїй суті новий і відрізняється від масового, сприяє вирішенню основних завдань, що стоять перед системою освіти на сучасному етапі її розвитку, актуальних проблем педагогічної теорії та практики, знаходить застосування у масовому досвіді, збагачує його і має перспективу для подальшого його поширення.

Висока результативність, стабільність показників, оптимальність

Мають місце значні зрушення в системі роботи педагогів, вихованців, у рівні їх вихованості, високий рівень освітнього процесу, результативність досвіду вище за масові показники ефективності та якості, стабільність результатів упродовж тривалого часу (не менше ніж 3-4 роки), стійкість результатів у змінених умовах роботи. Високі результати у роботі досягаються за менших витрат часу і зусиль.

Перспективність, можливість творчого наслідування досвіду іншими педагогами

Означає можливість запозичення досвіду і наслідування його іншими педагогами. Готовність досвіду до творчого використання при наявності в ньому продуктивної педагогічної ідеї, доступність і наступність досвіду, що дозволяє розвивати й удосконалювати власну практику, теоретична і практична готовність педагогічних кадрів до творчого використання провідних ідей досвіду.

Наявність елементів новизни й оригінальності

Означає, що в практиці роботи педагога використовуються окремі форми, методи, прийоми, технології, які до того ще не використовувалися.

Методи вивчення перспективного педагогічного досвіду

Варто визначитися і щодо вивчення перспективного педагогічного досвіду, способів його поширення та популяризації.

Педагогічний досвід доцільно вивчати в динаміці його розвитку, використовуючи різні методи:

I. Спостереження.

Основними вимогами до спостереження:

- зосередження уваги на тому аспекті діяльності педагога, у якому найбільш повною мірою прослідковуються особливості досвіду його роботи;
- виявлення ефективних методів і форм навчання, які застосовує педагог для забезпечення високої результативності праці;
- відвідування занять і виховних заходів, які сприяють усвідомленню особливостей системи досвіду роботи педагога;

Для спостереження за заняттям використовують спеціально розроблені картки, таблиці, пам'ятки, технічно-електронні застосунки тощо.

Цей метод забезпечує об'єктивність та оптимальність інформації в тому випадку, якщо він має систематичний характер.

II. Педагогічний аналіз.

Цей метод передбачає вивчення й осмислення системи технологічного забезпечення (прийомів, методів і форм роботи) діяльності педагога.

За допомогою методу аналізу здійснюють вибір фактів, систематизацію фактів і явищ, класифікацію методів, форм і прийомів

навчання та виховання, які допомагають педагогу в досягненні високих результатів, виявлення тенденцій і закономірностей ефективності досвіду.

У педагогічному аналізі важливе значення має кількість і якість зібраної інформації, яка має відповідати таким вимогам:

- об'єктивність;
- своєчасність;
- конкретність;
- вичерпність;
- лаконічність.

Належну увагу слід приділити вивченню ділової документації (перспективних та календарних планів, матеріалів консультативної роботи, щоденника самоосвіти, планів роботи гуртків, матеріалів, що відображають роботу з родинами вихованців, участь у методичній роботі, громадському житті закладу); анкетуванню колег носія досвіду, його вихованців, їх батьків.

III. Педагогічний експеримент.

Ознаки методу:

- обгрунтоване внесення в явища, які вивчаються, принципово нових елементів;
- організація освітнього процесу відповідно до науково-методичних засад здійснення дослідно-експериментальної діяльності в освіті;
- систематичне відстеження перебігу експерименту, кількісних і якісних змін явища, яке досліджують;
- контрольне порівняння з даними педагогів, які вирішують такі завдання традиційними методами (без внесення нових елементів);
- перевірка отриманих результатів, вивчення динаміки, узагальнення, висновки, рекомендації.

IV. Моделювання.

Інноватика. Практика. Досвід.

Метод моделювання ґрунтується на заміщенні реальних об'єктів їх умовними зразками, аналогами. Цим методом описується процес його функціонування і розвитку (динамічна модель). У моделі відтворюються властивості, зв'язки, тенденції систем і процесів, які досліджують, що дає змогу оцінити їх стан, зробити прогноз, прийняти обґрунтоване рішення.

Етапи вивчення, узагальнення та впровадження перспективного педагогічного досвіду:

Процес освоєння перспективного педагогічного досвіду складається з трьох етапів (певною мірою самостійних) а саме:

- ✓ виявлення досвіду і оцінка його як перспективного;
- ✓ вивчення, поетапне узагальнення і опис;
- ✓ поширення та впровадження.

V. Підготовчий.

Підготовчий етап включає:

- організаційну,
- теоретичну і
- методичну підготовку.

У процесі **організаційної підготовки** необхідно визначити проблематику й об'єкти досвіду, спланувати його вивчення. Дані про об'єкти досвіду доцільно обліковувати за формою:

№ з/п	Орієнтовна тема та ідея досвіду	Адреса	Дані про педагога				
			Прізвище, ім'я, по батькові	Рік народження	Освіта	Стаж роботи	Результат і атестації

Що можна вважати ППД:

- алгоритми навчальних дій
- технологія заняття або елементи

- авторська програма (навчальна або виховна)
- система методичних прийомів (наприклад, набір вправ для покращення розвитку мовлення дітей)
- ефективні засоби навчання
- реалізація принципів навчання (креативність, комфортність, варіативність тощо)
- ефективна система оцінки знань.

Теоретична підготовка щодо вивчення досвіду передбачає:

- ознайомлення з історією питання, яке стосується даної проблеми досвіду;
- ознайомлення із сучасною інтерпретацією проблеми;
- зіставлення цих матеріалів з інформативними даними, здобутими на підставі тривалих спостережень. Це дає змогу осмислити наявний досвід, допомогти підвищити рівень майстерності педагога, зробити певні корективи досвіду.

Прийоми роботи під час теоретичної підготовки:

- інформаційно-аналітичний,
- конструюючий,
- консультативний.

Якщо досвід потрібно лише узагальнити, методична підготовка полягає у вивченні мети, змісту, об'єму питань для вивчення форм, їх узагальнення, у доборі потрібних статистичних даних, дидактичних матеріалів, методів роботи відповідно до проблеми перспективного педагогічного досвіду.

Основні методи роботи в цьому випадку –

- спостереження,
- аналіз,

- узагальнення.

Якщо досвід ще не сформований і його потрібно моделювати, методична підготовка набагато складніша. Основними методами роботи при цьому є **конструюючий експеримент і спостереження**.

Після організаційної, теоретичної, методичної підготовки на основі перспективного плану здійснюється поточне планування вивчення досвіду.

VI. Вивчення перспективного досвіду

У процесі вивчення досвіду роботи використовують такі методи:

- спостереження;
- бесіди з педагогічними працівниками та вихованцями закладу, анкетування;
- відвідування й аналіз різних форм організації освітнього процесу;
- усне опитування з метою визначення рівня знань, умінь, практичних навичок вихованців та рівня їх вихованості;
- проведення практичних, творчих робіт, що підтверджують ефективність досвіду;
- аналіз дитячих робіт.

VII. Узагальнення та аналіз наслідків вивчення досвіду.

Алгоритм узагальнення перспективного педагогічного досвіду.

1. Чітке визначення найменування досвіду, його адреси й автора (групи авторів). Уже в самій назві матеріалу має бути чітко відображено основну характеристику досвіду.
2. Обґрунтування актуальності досвіду, його практична значущість для підвищення якості та результативності освітнього процесу: якою мірою він сприяє вирішенню завдань, поставлених перед закладом освіти, які типові загальні недоліки в педагогічній діяльності допомагає долати.

3. Теоретична база досвіду (ідеї та положення психолого-педагогічної науки, які засвідчують його наукову достовірність).
4. Технологічна карта досвіду (система педагогічних дій, організація, зміст, методи, форми, прийоми навчання та виховання):
 - *визначення мети і завдань такої педагогічної діяльності, що структурує методи, прийоми і форми їх досягнення;*
 - *зміст освітньої діяльності (ціннісно-сміслові орієнтири, добір фактів, аргументів і прикладів, що сприяють глибшому засвоєнню вихованцями матеріалу, його відповідність поставленій меті й завданням);*
 - *форми і методи освітньої роботи, їх оптимальний вибір у зв'язку з поставленою метою і завданнями; технологія їх застосування, способи педагогічної взаємодії з дітьми;*
 - *організація освітнього процесу, способи включення в навчальну, трудову діяльність;*
 - *зв'язок отриманих результатів із визначеною метою, завданнями і способами діяльності педагога і вихованців.*

Необхідно довести, що результати освітнього процесу у певного педагога і групи вихованців залежать від досвіду, який вивчають і пропагують.

Тому варто навести порівняльні показники навчальних досягнень вихованців, динаміку рівня вихованості, навченості, творчі досягнення тощо.

5. Провідна педагогічна ідея: центральна, основна думка, яка витікає з досвіду і передбачає варіативність форм її застосування. Це виділення головного, найбільш суттєвого в діяльності автора досвіду
Результативність, умови і можливості використання такого досвіду.
6. Наприкінці опису перспективного педагогічного досвіду має бути резюме про те, якими є його результати і чим вони відрізняються

від результатів інших педагогів у подібних умовах освітнього процесу.

Описовий матеріал завершують формуванням загальних висновків і рекомендацій, ілюструють необхідними додатками, які підтверджують оцінювання і висновок автора.

На основі зібраного матеріалу робиться висновок про суть досвіду, розкриваються методи, прийоми та технологія дослідження результатів, проводиться педагогічний аналіз зібраного фактичного матеріалу, розкривається причинно-наслідковий зв'язок між явищами.

Форми письмового узагальнення досвіду:

- довідки,
- доповіді, статті,
- методичний бюлетень, альбом, буклет,
- плакат, розкладки, стенд, листівки,
- методичні рекомендації, монографії, посібники.

Опис перспективного педагогічного досвіду повинен бути літературно оформленим, науково обґрунтованим, всебічно розкривати технологію педагогічної праці та її результати.

Усне узагальнення досвіду може бути у формі:

- виступ педагога на педраді, семінарі, засіданні методоб'єднання,
- підготовка відкритого заняття з детальним самоаналізом,
- підготовка творчого звіту: відкрите заняття або фрагмент, повідомлення про свій досвід, методична виставка педагога, проведення майстер-класу,
- проблемний «круглий стіл» з теми досвіду або прес-конференція.

VIII. Поширення перспективного педагогічного досвіду

Усна форма здійснюється у формі лекцій, доповідей, що читають самі педагоги або методисти на педрадах, методичних об'єднаннях, конференціях, семінарах, педагогічних читаннях.

Друкowana форма – це описання досвіду в спеціальних плакатах, буклетах, брошурах, статтях у педагогічних газетах та журналах, видання спеціальних збірників з досвіду роботи.

Наочна форма здійснюється за допомогою організації постійних, епізодичних педагогічних виставок, матеріалів з досвіду роботи, виставок-пересувок у методичних кабінетах, на методичних об'єднаннях, курсах, конференціях, використання технічних засобів (радіо, телебачення, створення фільмів, кінофільмів, фототек, відеозаписів кращих занять та виховних заходів).

Досвід виробляється, формується, а не передається. Його не можна передати з одного середовища в інше без активної дії того, хто його запозичує. Потрібно усвідомити провідну ідею, зміст будь-якого досягнення передових педагогічних працівників і творчо використовувати їхні методи та прийоми, з урахуванням конкретних умов.

Необхідною умовою впровадження досвіду є його широка пропаганда, завдання якої – донести до педагогічного колективу основні ідеї і значення досвіду, сформулювати позитивне ставлення до нього, пробудити бажання використати педагогічні ідеї в своїй практичній роботі.

У процесі впровадження ППД використовують такі форми роботи: школи ППД, опорні школи, творчі групи, науково-практичні конференції, семінари, педагогічні читання, курси підвищення кваліфікації, захист ППД на засіданні педагогічної ради ЗДО, методоб'єднання, тижні педагогічної майстерності, наставництво, відкриті заняття. Найпоширенішими із методів впровадження ППД є розповіді, бесіда, лекція, перегляд відеозаписів занять, плакатів, буклетів, статей, книг.

Основні вимоги щодо оформлення матеріалів ППД

Структура матеріалів перспективного педагогічного досвіду:

1. Титульний лист (додаток 1).
2. Зміст досвіду (додаток 2).
3. Виписка з рішення педагогічної ради закладу дошкільної освіти.
4. Анотація на досвід (додаток 3).
5. Модель організаційно-педагогічної діяльності закладу дошкільної освіти, щодо поширення перспективного педагогічного досвіду (додаток 4).
6. Характеристика на автора досвіду (надається адміністрацією закладу дошкільної освіти) (додаток 5).
7. Опис змісту досвіду.
8. Додаток до досвіду роботи.

Основні вимоги до змісту матеріалів перспективного педагогічного досвіду:

Структура змісту досвіду:

1. **Вступ** (коротке обґрунтування актуальності досвіду, оцінка сучасного стану проблем, ціль роботи над проблемою, взаємозв'язок із сучасними науковими дослідженнями, можливості педагогічного досвіду в усуненні недоліків, утруднень, протиріч масової педагогічної практики).
2. **Нормативно-правова база** (короткий огляд документів з проблеми).
3. **Теоретична основа досвіду** (короткий анотований огляд літератури).
4. **Технологія досвіду** містить у собі наступні компоненти:
 - узагальнені схеми (моделі) реалізації педагогічних ідей у системі навчання, виховання, розвитку;

- формулювання провідної ідеї досвіду (короткий витяг із нормативного документа чи теорії з проблеми);
- формулювання гіпотези педагогічного дослідження (прогнозовані шляхи досягнення результату, обґрунтування цінності досвіду);
- постановка мети і завдань досвіду;
- розкриття сутності досвіду (короткий виклад інформації щодо дослідження проблеми);
- ілюстративний опис узагальнень моделі реалізації досліджуваної технології (форм, методів, прийомів).

5. Результативність досвіду:

- результати анкетування;
- експертна оцінка заняття (педагогічної діяльності в цілому), колегами;
- результати бесід з вихованцями з метою вивчення динаміки реалізації особистісних якостей (мотиви навчальної діяльності, соціальна, пізнавальна, вольова сфера і т. і.);
- рівень сформованості основних компетенцій вихованців.

Результативність діагностичної роботи з вивчення ППД оформляється у вигляді таблиць, діаграм і з коротким аналітичним коментарем.

6. Висновки (розміщуються на окремому аркуші).

У висновках дають оцінку результатам роботи, розкривають можливості їхнього використання, відзначають наукову новизну і соціальну цінність проблеми.

7. Рекомендації

Інноватика. Практика. Досвід.

У рекомендаціях визначають подальші шляхи роботи для більш глибокого вивчення проблеми, приділяючи основну увагу пропозиціям щодо ефективного використання результатів дослідження. Рекомендації повинні носити конкретний характер і бути цілком підтвержені даною роботою. За необхідністю рекомендації можуть спиратися на додаткові матеріали, що приводяться в додатках.

8. Список рекомендованої літератури з проблеми.

9. Вимоги до додатків.

Додатки містять матеріал, що необхідний для розкриття повноти досвіду. У додатках можуть бути включені ілюстрації, дидактичний матеріал, фотографії, описи методик, комп'ютерних програм, авторських програм варіативного компонента, розроблених у процесі виконання роботи, творчі роботи вихованців, а також таблиці, діаграми, що ілюструють результативність досвіду. Варто звернути увагу на обов'язкове включення системи розробок занять з визначеної теми і виховних заходів, що є міні-моделлю, проекцією педагогічних ідей.

Систему розробок занять рекомендується супроводжувати методичним аналізом теми, що складається з наступних компонентів: основна ідея теми, основні змістові напрями теми, основна мета (дидактична, розвиваюча, виховна), основні вимоги до компетентності дітей, методи роботи.

Додатки упорядковуються за необхідності, вони не мають повторювати основного тексту, а доповнювати його.

Додаток 1.

Зразок оформлення титульного листа

Назва установи, де узагальнюється досвід

Назва досвіду

Матеріали ППД

ПІБ автора

Місто – рік

Додаток 2.

Зразок змісту досвіду

Зміст

I. Опис змісту досвіду

1. Вступ
2. Технологія досвіду
3. Результативність досвіду
4. Висновки
5. Список рекомендованої літератури з проблеми

Додаток 1. Модель реалізації педагогічних ідей у системі навчання

Додаток 2. Розробки занять з теми

Додаток 3. Розробки виховних заходів

Додаток 4. Результати діагностики (таблиці, діаграми)

Додаток 5. Творчі роботи вихованців

Додаток 6. Фотоколаж педагогічної діяльності педагога

II. Методична робота педагога (автора досвіду)

1. Методичні заходи щодо поширення педагогічних ідей
2. Участь в обласних, міських методичних формах роботи
3. Видавнича діяльність педагога (автора досвіду)

Додаток 1.

Додаток 3.

Структура анотації

Тема досвіду: _____

Автор досвіду: _____

Адреса досвіду: _____

(назва навчального закладу)

Досвід вивчався в _____ роках

(вказати ким)

Актуальність досвіду. Аргументація необхідності його вивчення і поширення відповідно до освітніх потреб, специфіки освітнього процесу в ЗДО.

Вид досвіду за характером новизни – новаторський чи раціоналізаторський. Виділити властиві тільки автору підходи щодо реалізації змісту освітньої діяльності, використанню модифікаційних форм і методів, які дають високий результат.

Провідна педагогічна ідея досвіду. Необхідно виділити головне, найбільш суттєве у досвіді, виходячи з прогнозованого результату його впровадження, а саме: які позитивні зміни в удосконаленні освітнього процесу, у формуванні навчальної компетентності, вихованні, особистісному розвитку вихованців очікуються.

Технологія досвіду. Цей компонент структури узагальненого матеріалу повинен розкривати характерні для педагога форми, методи, прийоми роботи, основні педагогічні чи управлінські операції, способи удосконалення того чи іншого виду діяльності.

Результативність досвіду. Розкрити вплив характерної для педагога системи організації освітньої діяльності вихованців на гармонійний розвиток особистості.

Рекомендована література з проблеми досвіду.

Додатки: дидактичні матеріали, відеозаписи і т.і.

Додаток 4.

Модель організаційно-педагогічної діяльності ЗДО щодо поширення перспективного педагогічного досвіду

1. Словесні: консультації, засідання міського методичного об'єднання, конференції, педагогічні читання, педради, медіаметоди (радіо, телебачення), аудіоматеріали.

2. Наочні: відеоматеріали, матеріали для роботи з комп'ютером (програми), пропаганда педагогічних ідей через Інтернет, публікації в періодичній пресі, методичні, навчальні посібники, брошури, методичні рекомендації, презентації, ярмарки педагогічних ідей, методичний фестиваль, панорама творчих портретів, методичний вернісаж, педагогічні виставки.

3. Практичні: семінар-практикум, майстер-клас, опорна школа, тренінги і т.і.

Додаток 5.

Основні реквізити і план характеристики на автора досвіду.

1. Назва документа.

2. Анкетні дані (прізвище, ім'я, по батькові, посада в родовому відмінку), рік народження, освіта. Дані реквізити вказуються на аркуші вгорі, у правій частині сторінки, у стовпчик.

3. Текст, де відзначені час роботи в даному ЗДО, ставлення до виконання

посадових обов'язків, рівень професійної майстерності, авторитет у колективі.

4. Дата складання.

5. Висновки (відзначається призначення характеристики).

6. Підпис відповідальної особи і печатка закладу, який видає характеристику.

Джерела:

📖 Закон України «Про дошкільну освіту». [Електронний ресурс]. Режим доступу - <https://zakon.rada.gov.ua/>

📖 І.А.Романюк. План роботи закладу дошкільної освіти: принципи, структура, зміст. Навчальне видання. 2019 рік. ТОВ «Мандрівець». С. 65-68.

📖 Кириченко В. Презентація досвіду як елемент культури/ В.Кириченко, Г.Ковганич// Журнал Методист. 2021 рік. № 9-10. С.46-62.

📖 О.А.Руднік. Виявлення, вивчення, узагальнення й упровадження прогресивного педагогічного досвіду. Настільна книга вихователя-методиста ДНЗ. Вид. група «Основа», 2010. С.280-317.

Інноватика. Практика. Досвід.

📖 Методичні рекомендації щодо вивчення, узагальнення та впровадження ППД [Електронний ресурс]. Режим доступу - <https://college.nuph.edu.ua/>

📖 М.Д.Підоплічко. Методичні рекомендації щодо вивчення, узагальнення та впровадження ППД. [Електронний ресурс]. Режим доступу - <http://oipoppp.ed-sp.net>



Лановенко Алла Олегівна,

к.п.н., консультантка КУ «Центр професійного розвитку педагогічних працівників Вінницької міської ради»

Євроінтеграційний вектор української освіти через призму професійного розвитку педагога

Розпошир удаль зір свій, як і розуму коло...

Григорій Сковорода

Підвищення якості освіти в Україні у контексті євроінтеграційного вектору є важливим кроком на шляху до створення сучасного, конкурентоспроможного суспільства, яке базується на знаннях, інноваціях та розвитку людського потенціалу. Інтеграція України до європейського співтовариства передбачає відповідність європейським стандартам і нормам у всіх сферах, включаючи освіту.

Ключову роль у підвищенні якості освіти відіграють вчителі. Їхня підготовка, професійний розвиток, готовність до впровадження нового та мотивація є важливими для забезпечення ефективного навчання здобувачів освіти, тобто майбутніх фахівців.

З'ясуванню питань професійного розвитку педагогів було присвячено низку заходів, які проводились консультантами Центру професійного розвитку педагогічних працівників Вінницької міської ради. Під час таких онлайн та офлайн зустрічей обговорювались ключові аспекти,

нововведення та проблеми, пов'язані з сьогочасною траєкторією професійного розвитку педагога в умовах постійних змін та викликів сучасної освіти.

Сучасний розвиток суспільства ставить перед педагогами нові виклики та завдання, вимагаючи від них постійного адаптування до змін та безперервного вдосконалення педагогічної майстерності.

У Законі України «Про освіту» безперервний професійний розвиток визначено як безперервний процес навчання та вдосконалення професійних компетентностей фахівців після здобуття вищої та/або післядипломної освіти, що дає змогу фахівцю підтримувати або покращувати стандарти професійної діяльності і триває впродовж усього періоду його професійної діяльності [1]. Тобто «освіта на все життя» замінюється концепцією «навчання впродовж життя». Професійний розвиток педагога - це процес цілеспрямованого формування у педагогічних працівників спеціальних знань, розвиток необхідних навичок та вмінь, що дають змогу підвищувати продуктивність праці, максимально якісно виконувати функціональні обов'язки, освоювати нові види професійної діяльності, поєднуючи декілька видів освіти - формальну, неформальну чи інформальну освіту.

Європейська концепція розглядає формальну, неформальну та інформальну освіту як парадигму освіти протягом усього життя. «Меморандум про безперервну освіту Європейського Союзу» (2000) зазначає, що «континуум безперервної освіти робить неформальну та інформальну освіту рівноправними учасниками процесу навчання» [8].

Відповідно до «Порядку підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників», затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 р. № 800 «педагогічні та науково-педагогічні працівники можуть підвищувати кваліфікацію в Україні та за кордоном, крім держави, що визнана Верховною Радою України державою-агресором чи державою-окупантом».

Педагогічні і науково-педагогічні працівники можуть підвищувати кваліфікацію за різними формами та видами.

Формами підвищення кваліфікації є інституційна (очна (денна, вечірня), заочна, дистанційна, мережева), дуальна, на робочому місці, на виробництві тощо. Форми підвищення кваліфікації можуть поєднуватись.

Педагогічні та науково-педагогічні працівники самостійно обирають конкретні форми, види, напрями та суб'єктів надання освітніх послуг з підвищення кваліфікації [3].

Статистичні дані свідчать, що практично в усіх Європейських країнах неформальна освіта значно переважає формальну. Неформальна освіта гнучка, вона пропонує альтернативні форми навчання, новий зміст, адаптацію до постійних трансформацій. Неформальна освіта - це процес, «вбудований у життя людини». Проте формальну і неформальну освіту не доцільно протиставляти, адже вони комплементарні, тобто доповнюють одна одну.

Формування мережі Центрів професійного розвитку педагогічних працівників почалось відносно недавно і цей процес ще триває. Так само постійно розширюється мережа суб'єктів підвищення кваліфікації, якими можуть бути заклади освіти або їхні структурні підрозділи, наукові установи, інші юридичні чи фізичні особи, (у т. ч. фізична особа – підприємець), що провадять освітню діяльність у сфері підвищення кваліфікації педагогічних та/або науково-педагогічних працівників. Центри професійного розвитку педагогічних працівників та суб'єкти підвищення кваліфікації працюють заради спільної мети – професійного розвитку педагогічних працівників. Консультанти центру повинні ознайомлювати спільноти педагогів з усіма пропозиціями, які є на ринку послуг із підвищення кваліфікації, не виділяючи окремих суб'єктів.

Під час пандемії коронавірусу освітяни стрімко здобували необхідні знання, навички та вміння для переходу на дистанційне або змішане навчання і швидко опановували нові форми, методи, способи та технології навчання для ефективної взаємодії з учнями в умовах тривалого карантину.

Сьогодні увесь світ поступово повертається до звичного очного навчання, але Україна змушена долати ще страшніший, ніж пандемія, виклик - війну...

У складних умовах повномасштабного вторгнення росії в Україну, яке розпочалось 24 лютого 2022 року та триває вже більше ніж 1,5 роки, а війна в Україні триває вже дев'ятий рік, наші освітяни продовжують навчати і вдосконалювати свої педагогічні вміння, працюючи в умовах високого психоемоційного напруження, підвищеного рівня стресу та пліч-о-пліч вчаться долати складнощі провадження освітнього процесу в умовах війни. Учителі вчаться відновлюватись, залишатись у ресурсному стані, розвивають резильєнтність, стресостійкість, адже підтримувати, навчати та виховувати учнів може тільки емоційно стійкий, стабільний та врівноважений педагог.

Протягом багатьох сторіч Україна прагнула здобути незалежність. Більше ніж сторіччя тому, 22 січня 1918 року, таки вдалося проголосити незалежність Української Народної Республіки (УНР). УНР було проголошено «самостійною, ні від кого незалежною, вільною суверенною державою українського народу» Четвертим Універсалом Української Центральної Ради. Але УНР проіснувала всього 3 роки і це був період постійної боротьби за збереження незалежності.

24 серпня 1991 року Верховна Рада Української Радянської Соціалістичної Республіки проголошує Україну незалежною демократичною самостійною державою. Таким чином, майже через сторіччя, Україна відновила свою незалежність та суверенітет.

Сьогодні Україна знову захищає свою незалежність, територію, націю від збройної агресії російської федерації, яка завжди, як свідчить історія, чинила і чинить геноцид українського народу.

Протягом 32 років незалежності від російської федерації Україна прагне сталого розвитку в усіх сферах життя і особливо в освіті.

За часів незалежності України освіта в країні пройшла численні зміни в різних аспектах, включаючи зміни в освітніх програмах, структурі

системи освіти, політиці щодо державної мови та інших мов в навчанні та інше. Незалежна Україна розпочала процес реформування системи освіти, яка на сьогодні кардинально відрізняється від попередньої системи освіти, яка була нав'язана ще за часів Радянського Союзу і нав'язувалась росією протягом усіх років незалежності України. Особливо це стосувалось російської мови, яку вивчали майже в усіх школах України, а також російська мова викладання в закладах освіти була прийнятною протягом 28 років (!!!) до моменту прийняття Закону України «Про забезпечення функціонування української мови як державної», який був ухвалений Верховною Радою України 25 квітня 2019 року. Таке ставлення до державної мови неможливо уявити в жодній країні світу. Але початок війни проти України став ще більшим каталізатором змін у свідомості українців. На сьогодні українці масово переходять на українську мову, а російська мова стрімко втрачає свої минулі позиції. Передбачається, що російська мова повністю зникне з комунікативного простору нашої країни протягом життя двох-трьох поколінь. Українці масово переходять на українську мову в усіх сферах життя і популярність української мови продовжує зростати. Протягом 2022 року користувачі мережі Інтернет переглядали сторінки україномовної Вікіпедії більше ніж 1,5 млрд. разів, а це в рази більше, ніж за усі попередні роки. Історія нині не тільки переписується, а вона переписується українською мовою!

В рамках адміністративної реформи в Україні (2014) була розпочата децентралізація освітньої системи. Освіта стала відповідальністю об'єднаних територіальних громад, що призвело до змін у фінансуванні та управлінні школами. Закон України «Про освіту», прийнятий у 2017 році, у ст. 23 зазначає, що держава гарантує академічну, організаційну, фінансову і кадрову автономію закладів освіти. Наразі заклади освіти все ще знаходяться у перехідному етапі реформи і по-різному використовують надану їм автономію. Переважно це залежить від неготовності керівників закладів освіти ухвалювати самостійні управлінські рішення, пасивності та сподівання на владу, очікування чітких алгоритмів дій від Міністерства освіти та науки України. Зазвичай рівень автономізації залежить від того,

які права передає власник або засновник навчального закладу керівництву школи [6].

Революція Гідності та Євромайдан остаточно визначили європейський вектор зовнішньої політики України, а також подальшу еволюцію української системи освіти. Українська система освіти потребувала реформування, адже за оцінками експертів 35% компетентностей, які формувала тогочасна українська школа були не затребуваними на ринку праці. За експертними оцінками, найбільш успішними та затребуваними на ринку праці будуть фахівці, які вміють навчатися впродовж життя, критично мислити, ставити цілі та досягати їх, ефективно комунікувати, працювати в команді, мати високий рівень емоційного інтелекту, спілкуватися в багатокультурному середовищі та володіти іншими сучасними компетентностями. Відтак у 2012 році спільнота освітніх фахівців на чолі з МОН України почала розробляти концептуальні засади наймасштабнішої реформи середньої освіти в Україні. Завдяки налагодженню тісної співпраці у галузі освіти з низкою європейських держав українськими фахівцями було детально вивчено та проаналізовано освітні системи провідних європейських держав з метою впровадження передового європейського досвіду в освітню систему України.

У результаті такої євро-української колаборації у грудні 2016 року урядом було схвалено Концепцію «Нової української школи», а з 1 вересня 2018/19 навчального року було розпочато довготермінову (до 2029 року) реформу, запровадивши реалізацію Концепції «Нова українська школа» в початковій школі. Нова українська школа (НУШ) - це комплексна реформа освіти, яка запроваджена з метою модернізації навчального процесу та підвищення якості освіти. В основу Концепції НУШ було закладено найкращі підходи і практики провідних освітніх систем Європи, адаптованих до парадигми розвитку освіти в Україні. Головна мета реформування середньої освіти - «створити школу, в якій буде комфортно навчатись і яка даватиме учням не тільки знання, а й уміння застосовувати їх у повсякденному житті, школу, де вчать критично

мислити, експериментувати та не боятися висловлювати власну думку» [5].

Головна ідея НУШ – компетентнісний підхід, тобто під час навчання передаються не тільки знання, а й уміння застосовувати їх в реальних ситуаціях, допомогти кожній дитині якнайкраще розкрити свої здібності і нахили, а також особистісно-орієнтований, діяльнісний, інклюзивний підходи. В основі НУШ закладено також ключовий компонент «педагогіка партнерства», яка передбачає ефективну комунікацію, взаємодію та співпрацю між усіма учасниками освітнього процесу: між учителем, учнем та батьками.

Відповідно було створено нові програми, а також «Державний стандарт початкової освіти» (2018) та «Державний стандарт базової середньої освіти» (2020), перелік компетентностей та вмінь, закладений в обидва Стандарти, базується на «Рекомендаціях Європейського Парламенту та Ради Європейського Союзу щодо формування ключових компетентностей освіти впродовж життя». Все ще знаходиться в розробці «Державний стандарт профільної середньої освіти», адже час для його створення ще є, тому що НУШ у цьому навчальному році «піде» тільки у 6-й клас. Також у січні 2020 року було прийнято Закон України "Про повну загальну середню освіту", який тісно пов'язаний з ключовими ідеями Концепції НУШ.

Окрему увагу привертає розділ Концепції, присвячений опису змін в організації сучасного освітнього середовища. В шкільному житті зростає частка групової, ігрової, проєктної і дослідницької діяльності, відповідно мають бути урізноманітнені варіанти впорядкування освітнього простору. Але основним в цьому напрямку є не тільки технічно-матеріальна база, хоч це також є дуже важливим, а головним є створення дружньої та безпечної для учнів атмосфери, мотивуючої їх до навчання.

На початку впровадження реформи НУШ переважна більшість громадян позитивно сприйняли цю освітню реформу, як свідчать опитування. Хоч і в багатьох «зашорених» педагогів реформа, як і будь-які зміни взагалі, викликали шквал незадоволення та дорікань. На жаль, від

початку повномасштабної війни, яку розпочала росія проти України, призупинилось фінансування та реалізація реформи НУШ у повній мірі. Наразі є дійсно багато проблем з впровадженням реформи, але, попри виклики війни, українські освітяни докладають максимум зусиль для того, щоб реформа НУШ жила і розвивалась. Адже ключова мета реформування загальної середньої освіти це - випускник Нової української школи, всебічно розвинений, відповідальний громадянин, патріот, здатний до ризику та інновацій, спроможний розвивати економіку, конкурувати на ринку праці, вчитися впродовж життя. Саме такі фахівці потрібні Україні для розбудови і розвитку нашої держави.

Кожна країна будує таку систему освіти, яка відповідає її цінностям, рівню технологічного розвитку, пріоритетам та вимогам економічного зростання. У кожній системі освіти європейських країн є свої особливості. Навіть у різних регіонах в межах однієї країни система освіти може відрізнятися.

Значна кількість українських учителів поїхала за кордон, переважно в Європу, після початку війни, рятуючись від російських ракет.

На сьогодні вже багато українських вчителів повернулися з-за кордону, попрацювавши у європейських навчальних закладах і здобувши певний досвід роботи там. Вони дають інтерв'ю та діляться своїми враженнями від роботи вчителем в різних європейських школах. Помітно, що всі їхні відгуки надзвичайно позитивні та дійсно правдиві. Працювати вчителем за кордоном українському вчителю значно легше, ніж в Україні. Європейські вчителі мають чітко визначені обов'язки, години роботи, рівномірні канікули протягом року, гарні умови праці. Вчителі забезпечені всім необхідним для проведення уроків, а також мають учительські кімнати обладнані всією необхідною технікою, яка потрібна для підготовки до уроків.

В освітньому просторі європейської школи учні і вчителі проводять багато часу, плавно поєднуючи навчання з відпочинком. Між уроками є великі перерви, під час яких учні можуть поспілкуватись, відпочити, а також учні багато часу проводять на вулиці. У школах працюють

різноманітні гуртки, спортивні секції переважно безкоштовні, під час яких учні розвивають свої здібності в межах свого навчального закладу, що є досить зручним для учнів та батьків. З такими групами учнів працюють вчителі «продовженого дня». Слід зауважити що, європейський учитель здійснює педагогічну діяльність у стабільно комфортній атмосфері, яка не передбачає виконання завдань, які не входять в його обов'язки або термінових завдань «на вчора». Учителі отримують достойну заробітну плату. Батьки не мають можливості зв'язатись з учителем у будь-який час, ніяких батьківських вайбер-груп для спілкування з учителями не існує і батькам заборонено перебувати на території закладу без вагомої на те причини. Дисципліна досить сувора, запізнення на заняття недопустимо. Учні приходять за 15 хв. до початку занять, якщо учень прийшов за 5 хв. до початку - він вже запізнився і батькам буде повідомлено про запізнення. Усі пропуски занять рахуються погодинно, учень не може пропустити жодного уроку без пояснення батьків.

Кожна європейська система освіти має свої правила та особливості, але всі вони – дитиноцентричні. Здобувачів знань поважають та заохочують думати. На уроках не дається багато фактів та інформації, яку треба завчити. Навчання носить практично-аналітичний характер, адже учні вивчають проблему/тему, досліджуючи різні кейси на основі реальних ситуацій, розбираючи суть проблеми та у формі дискусії, яку модерує вчитель, пропонують можливі рішення того чи іншого практичного завдання/кейсу. Тобто в європейській школі надану інформацію треба зрозуміти, а не завчити, і тоді здобувач освіти зможе дати відповіді на будь-які запитання тестів, контрольних чи екзаменів. Величезну роль у школі відіграє також дитячий психолог, який завжди пропонує дієві методи подолання емоційних зривів учнів. Це лише деякі аспекти з європейської освітньої практики, з якими переключається Концепція НУШ і які поступово впроваджуються в українські школи, змінюючи застарілі підходи, методи та «філософію освіти» в цілому.

Українська система освіти продовжує еволюціонувати, адже євроінтеграційний вектор української освіти включає в себе широкий спектр реформ і змін, спрямованих на гармонізацію освітньої системи

України з європейськими нормами та практиками. Сьогодні в Україні триває війна, країна-агресор росія продовжує вбивати українців, нищити все українське і зрозуміло, що в умовах війни ускладнюється реформування галузі.

Але попри все, реформа середньої освіти в Україні триває та поступово впроваджується навіть в умовах війни! Нові вимоги до системи освіти, до побудови освітніх процесів та освітнього середовища безумовно впливають на вчителя, але вчитель Нової української школи «відкритий до змін, легко опановує нові продуктивні освітні технології та є прихильником творчої професійної діяльності» [5].

Українська система освіти буде розвиватись і надалі, якщо учасники освітнього процесу будуть усвідомлювати те, що впровадження реформ та змін є необхідною умовою для розвитку освіти, а професійний розвиток педагога впродовж життя – є ключовим фактором у забезпеченні максимально якісної освіти, а також швидкої адаптації до змін у сучасному глобальному освітньому середовищі та в освітньому просторі України.

Центр професійного розвитку педагогічних працівників Вінницької міської ради завжди відкритий для вирішення професійних запитів педагогів, допоможе успішно подолати виклики часу, складнощі, які виникають під час війни, вчасно запропонувати саме ті підходи, методи, прийоми та технології, які потрібні учителю в освітньому процесі саме зараз і саме в цих складних умовах.

Проведення заняття у формі тренінгу дозволяє залучити до активностей всіх учасників, почути думку кожного. Послідовність структурних вправ та завдань для психологічного розвантаження дає можливість створити довірливу атмосферу для ефективного навчання. Для усвідомлення та аналізу власних дій, вчинків та мотивів після кожного виконаного завдання необхідно проводити рефлексію. Тема є актуальною для усвідомлення небезпек, які існують в інтернеті та соціальних мережах та шляхи їх подолання.

Джерела:

1. Закон України «Про освіту» // Відомості Верховної Ради України. – 2017. № 38-39. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>.
2. Закон України «Про повну загальну середню освіту» // Відомості Верховної Ради України – 2020. № 31. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/463-20#Text>.
3. Постанова Кабінету Міністрів України «Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників» [Електронний ресурс] // № 800 від 21 серпня 2019р. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2019-%D0%BF#Text>.
4. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 14 грудня 2016 р. № 988-р «Про схвалення Концепції реалізації державної політики у сфері реформування загальної середньої освіти «Нова українська школа» на період до 2029 року» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.kmu.gov.ua/npas/249613934>
5. Концепція «Нової української школи», 2016. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [https:// mon.gov.ua /storage/ app/media/zagalna%20serednya/nova-ukrainska-shkola-compressed.pdf](https://mon.gov.ua/storage/app/media/zagalna%20serednya/nova-ukrainska-shkola-compressed.pdf))
6. Петушкова О. Автономія школи - за чи проти? Українська правда. – 2021 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://life.pravda.com.ua/columns/2021/09/7/245832/>
7. Пуховська Л. Теоретичні засади професійного розвитку педагогів: рух до концептуальної карти / Л. Пуховська // Порівняльна професійна педагогіка : науковий журнал. – 2011. – № 1.
8. Яблоков С. Інтеграція формального, неформального та інформального навчання в навчанні англійської мови. /С. Яблоков// Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології. - 2018. - № 1 (75).



Антонішина Юлія Миколаївна,
консультант КУ «Центр професійного розвитку педагогічних працівників Вінницької міської ради»

Роль супервізії у підтримці та розвитку педагогічних працівників

У системі освіти педагогічні працівники відіграють ключову роль у формуванні майбутнього покоління. Щоб забезпечити якісну освіту, необхідно вдосконалювати професійну компетентність педагогів та підтримувати їх у постійному професійному розвитку. Одним із ефективних інструментів для досягнення цих цілей є проведення супервізії для педагогічних працівників. У даній статті розглянуто необхідність проведення супервізії у професійному розвитку педагогів та її роль у підтримці їхньої ефективності та самооцінки.

Що ж таке супервізія? Відповідно до Типового положення про проведення супервізії впровадження Концепції «Нова українська школа», супервізія - як інструмент професійної підтримки та професійного розвитку, що передбачає комплекс заходів із навчально-методичного супроводу педагогічних працівників закладів дошкільної і загальної середньої освіти в умовах реалізації завдань Нової української школи.

Отже, це процес систематичного спостереження, підтримки та оцінки професійної діяльності педагогічних працівників з метою поліпшення

якості навчання та навчального середовища. Цей процес базується на взаємодії між супервізором та педагогом, що сприяє рефлексії, аналізу та самооцінці педагогічної практики.

Супервізор - це особа, яка має професійний досвід і експертизу у певній галузі та відповідає за проведення супервізії. В контексті педагогічної сфери, супервізором може бути освітній керівник, досвідчений викладач або консультант, який має глибокі знання і розуміння професійних стандартів, методик навчання, ефективного управління класом та підтримки педагогічного процесу.

Супервізор зазвичай має такі характеристики:

- ✓ професійна експертиза: має глибоке розуміння педагогічної теорії та практики, а також володіє досвідом роботи в педагогічній сфері. Він орієнтується на кращі педагогічні практики та стандарти, що допомагають педагогам покращити свою роботу;
- ✓ комунікативні навички: вміє ефективно спілкуватися з педагогами та створювати сприятливу атмосферу для відкритого обговорення. Він вміє слухати, задавати запитання та надавати конструктивний зворотний зв'язок;
- ✓ навички спостереження та аналізу: володіє навичками спостереження за педагогічною практикою, збирання та аналізу даних. Він може виявити сильні сторони та області для вдосконалення педагога, що допомагає побудувати план розвитку;
- ✓ етичність: супервізор розуміє важливість дотримання професійних етичних стандартів у взаємодії з педагогами. Він поважає конфіденційність, виявляє толерантність та почуття справедливості;
- ✓ підтримка та мотивація: виступає як:

- **Партнер педагога**, надаючи підтримку, визнання та мотивацію. Він допомагає педагогові розвиватися, впроваджувати нові ідеї та вирішувати труднощі навичок педагога. Він допомагає педагогу визначити його цілі, розвиває план дій та надає підтримку в процесі досягнення цих цілей.
- **Навчальний керівник**. Супервізор виконує роль навчального керівника, який сприяє педагогічному розвитку. Він надає конструктивний зворотний зв'язок, оцінює навчальні плани та програми, розробляє стратегії для покращення навчального процесу.
- **Експерт**. Володіє експертними знаннями і досвідом у педагогічній сфері. Він надає педагогу підтримку та консультації з питань методики викладання, оцінювання, управління класом та інших аспектів професійної діяльності.
- **Медіатор**. Супервізор може виступати як медіатор, що допомагає вирішувати конфлікти та труднощі, з якими зіштовхнувся педагог. Він сприяє встановленню ефективної комунікації між педагогом та учнями, батьками та іншими сторонами навчального процесу.
- **Дослідник**. Також супервізор може виконувати роль дослідника, проводити спостереження, аналізувати дані та досліджувати педагогічні практики. Він сприяє інноваціям та пошуку нових підходів у навчанні та вихованні.

Ці ролі варіюються залежно від потреб та контексту, але загалом супервізор виступає як партнер педагога, що допомагає йому у підтримці та розвитку професійної практики.

Важливо!!! Робота супервізора передбачає повну конфіденційність та нерозголошення результатів проведення супервізії.

Підтримка професійного зростання

Супервізія є ефективним засобом для підтримки професійного зростання педагогічних працівників. Вона надає можливість обговорювати та аналізувати педагогічні проблеми працівників, допомагає встановлювати і досягати особистих та професійних цілей, розвивати нові навички і вміння, а також оновлювати знання відповідно до сучасних тенденцій у галузі освіти.

Супервізор, як кваліфікований фахівець, надає педагогам індивідуальну підтримку, спрямовану на виявлення їх потенціалу та розкриття його повністю. Через систематичне спостереження за роботою педагога, супервізор може виявити його сильні сторони та допомогти використувати їх на користь навчання і розвитку учнів.

Крім того, супервізія сприяє постійному професійному аналізу та оцінці педагогічної практики. Вона допомагає педагогам розуміти, як їхні методи та стратегії впливають на навчання та розвиток учнів, та вносити необхідні зміни для покращення результатів.

Супервізія може бути індивідуальною та груповою. Індивідуальна супервізія передбачає здійснення одного чи кількох наставницьких циклів (бесіда з планування, спостереження, бесіда з рефлексії, створення плану професійного розвитку) Групові сесії дозволяють обмінюватися досвідом, вчитися один від одного і вирішувати спільні проблеми, що також має велике значення для професійного зростання педагогів. Вони створюють можливість для колективного вивчення і підтримки, що сприяє розвитку та згуртуванню професійної спільноти.

У світі постійних змін у галузі освіти, супервізія є необхідним інструментом для педагогічних працівників. Вона допомагає їм адаптуватися до нових вимог, вирішувати професійні труднощі та досягати вищих результатів у своїй роботі. Проведення супервізії повинно стати постійною практикою, що сприяє постійному професійному зростанню та підтримці якості освіти.

Підтримка ефективності та самооцінки

Супервізія відіграє важливу роль у підтримці ефективності та самооцінки педагогічних працівників. Необхідність досягнення цих цілей підкреслюють наступні аспекти:

- ✓ надає можливість педагогам отримати об'єктивний зворотний зв'язок щодо їхньої педагогічної діяльності. Цей зворотний зв'язок допомагає педагогам бачити свої сильні сторони, а також області, які потребують поліпшення. Він стимулює самооцінку та саморефлексію, що веде до постійного росту та вдосконалення;
- ✓ допомагає педагогам розширювати свій професійний репертуар. Супервізор може пропонувати нові підходи, методи та стратегії навчання, що сприяють розширенню навичок та знань педагога. Це дозволяє педагогу бути більш ефективним у своїй роботі та досягати кращих результатів з учнями;
- ✓ допомагає виявляти та розвивати потенціал педагога. Через спілкування з супервізором, педагог може виявити свої сильні сторони, таланти та особисті ресурси. Супервізор може надати підтримку та ресурси для подальшого розвитку цих потенційних можливостей, що сприяє ефективній педагогічній практиці;
- ✓ стимулює мотивацію педагога та підвищувати його задоволеність професійною діяльністю. Впевненість у власних здібностях, підтримка та визнання, отримані через супервізію, можуть впливати на мотивацію педагога до досягнення високих стандартів та постійного самовдосконалення;
- ✓ дозволяє виявити потреби педагога у підтримці та навчанні. Шляхом спілкування з супервізором педагог може відкрити свої труднощі, обговорити їх та отримати необхідну допомогу. Це допомагає педагогу зрозуміти, які аспекти його роботи потребують удосконалення та які ресурси можуть бути використані для досягнення кращих результатів;
- ✓ сприяє розвитку самосвідомості педагога. Шляхом систематичного аналізу та обговорення своєї педагогічної

практики, педагог отримує можливість критично оцінити свою роботу, виявити свої сильні та слабкі сторони. Це допомагає педагогу зрозуміти, які аспекти його діяльності можуть бути поліпшені, що сприяє його професійному зростанню та розвитку.

Чому педагоги мають бути зацікавлені у проведенні супервізії?

Прихід супервізора не повинен створювати страх або тривогу серед педагогів, адже цей візит має сприяти їх професійному зростанню та розвитку. Педагогам не варто боятися супервізора тому, що він приходить не для критики або виявлення помилок, а для надання підтримки та співпраці. Він допомагає педагогам розвиватися, виявляти їх сильні сторони та розробляти стратегії для покращення їх професійної практики. Супервізор надає зворотний зв'язок, що допомагає педагогам отримати об'єктивну оцінку своєї роботи. Це може виявити сильні сторони та області для вдосконалення, а також спонукати до рефлексії та пошуку нових шляхів розвитку. Також він може поділитися своїм досвідом, знаннями та кращими практиками з педагогами, представити нові ідеї, методики та підходи, що сприятимуть розширенню професійного арсеналу педагога.

А ще супервізія сприяє розвитку самооцінки педагогів. Вони можуть краще усвідомити свої сильні сторони, досягнення та потенціал для розвитку, що позитивно впливає на їх впевненість і самовизначення, що, в свою чергу, сприяє покращенню якості навчання. Через співпрацю з супервізором, педагоги можуть вдосконалювати свої педагогічні навички, працювати над інноваціями та ефективністю своєї роботи, що призводить до покращення навчального процесу та досягнення кращих результатів учнів.

Також супервізія сприяє створенню спільноти практикуючих педагогів, які можуть обмінюватися досвідом, ідеями та найкращими практиками. Це стимулює взаємне навчання та співпрацю між педагогами.

Яким може бути результат супервізії

Результат після проведення супервізії може бути різноманітним і залежить від багатьох факторів, таких як якість супервізії, відкритість та сприйнятливність педагога до змін, контекст роботи та індивідуальні особливості педагога. Ось декілька можливих прогнозованих результатів після проведення супервізії:

- ✓ супервізія може стимулювати до покращення педагогічних навичок та методів, які використовуються педагогом у класі. Вчитель може отримати нові ідеї, стратегії та інструменти, які допоможуть йому стати більш ефективним у своїй роботі;
- ✓ супервізія може спонукати педагога до перегляду своїх підходів та цінностей, що впливають на навчання та виховання. Він може переглянути свої переконання, розширити власне розуміння процесу навчання та знайти нові способи сприяти розвитку учнів;
- ✓ супервізія може підвищити самооцінку педагога та сприяти розвитку його впевненості у власних здібностях. За допомогою зворотного зв'язку та підтримки супервізора, педагог може побачити свої сильні сторони та досягнення, що сприяє покращенню самооцінки та мотивації;
- ✓ розвиток лідерських навичок. Супервізія може сприяти розвитку лідерських навичок педагога, що включає покращення комунікаційних навичок, здатність до співпраці з колегами та здатність вести інших до досягнення спільних цілей.

Отже, підсумовуючи вищевикладене, супервізія є важливим елементом в навчальних закладах освіти і має численні переваги для педагогічних працівників і навчального процесу в цілому.

Це і надання педагогам можливості розвивати свої навички, знання та педагогічні підходи, допомога у впровадженні ефективних педагогічних практик, розвиток умінь аналізувати результати навчання, адаптувати

програми та методики до потреб учнів і досягати кращих результатів навчання.

Педагог може отримати об'єктивну оцінку своєї роботи, зворотний зв'язок від кваліфікованого спеціаліста. Це допомагає педагогам розуміти свої сильні сторони та області для вдосконалення, а також розвивати свою самооцінку.

Дана процедура створює можливість для співпраці та обміну досвідом між педагогами, що дозволяє створити спільноту, де педагоги можуть взаємно підтримувати один одного, обмінюватися ідеями та найкращими практиками.

Супервізія може бути особливо корисною для педагогів, що працюють в інклюзивних навчальних закладах. Вона допомагає розробляти та впроваджувати інклюзивні педагогічні стратегії, адаптувати навчальний процес до потреб учнів відповідно до особливостей розвитку.

Джерела:

- 📖 Типове положення про проведення супервізії впровадження Концепції «Нова українська школа».
- 📖 Наказ МОН від 18.10.2019 № 1313 “Деякі питання організації та проведення супервізії”.



Мельник Тарас Степанович,

консультант КУ «Центр професійного розвитку педагогічних працівників Вінницької міської ради»

Мілітаризація курсу фізики

Від початку повномасштабного вторгнення РФ на Україну ми пройшли всі фази психологічної адаптації до стресу. Спочатку були страх, розпач, гнів і повне нерозуміння, що робити далі. Якщо масовий виїзд сімей з дітьми за кордон спочатку призвів до простого масштабування заміни дистанційної освіти, який вже склався в під час квідних карантинів 2020-2021 років, то подальші психологічні, економічні та воєнні фактори значно погіршили ситуацію.

Українці почали звикати до звуків сирен. Прильоти, руйнування, смерті цивільних ми почали сприймати якось відсторонено, що, зрозуміло, ніяк не торкається тих хто постраждав.

Тільки зараз, потроху в медіа та пресі почали лунає голоси, що потрібно виходити з трансу та починати докорінно змінювати своє світосприйняття.

Вислови

- Війна швидко не закінчиться
- Воювати будуть усі
- Економіку треба ставити на військові рейки
- Не потрібно сподіватись на чийсь допомогу, треба мати все своє
- Ми повинні адаптуватись до викликів швидше ніж ворог

все частіше лунають з вуст медійних зірок та високопосадовців (*).

Той час, який нам подарували герої ЗСУ, освітяни використовували по всякому. Хто розвивав особисті, локальні або регіональні ресурси підтримки дистанційного навчання, впроваджував нові форми та підходи до контролю, методики викладання та оцінювання знань, а хто просто замінив традиційний урок на менш ефективний аватар-урок в ZOOM або MEET та й по всьому.

Мотивовані діти часто відвідуючи закордонну школу, ще умудрялися отримувати українську освіту дистанційно, чим значно себе переважували. А що казати про невмотивованих? Там повне «свято неслухняності». Вчителі без власної системи дистанційної підтримки, канви формульовального оцінювання та принципіального розуміння, що робити, просто загубили цих дітей.

Недостатність соціалізації, втрати емпатійності, байдужість та безпорадність щось змінити призвела до того, що рівень інтелектуального розвитку дітей в середньому по Україні значно впав.

Але зараз не про не завершений НУШ, давно обіцяні зарплати та кадровий голод треба говорити.

Ворог тисне, а ми ще вивчаємо фізику - самий ВПК-овський предмет по старих шаблонах. Чи не спізнюємось ми в розумінні того, що науковець, інженер - наші спасителі. І це не в майбутньому, а вже зараз треба щоб природнича галузь стала провідною у сучасній школі, а ВПК індустрія приватна та велика державна прискорено розвивалася. Історія нікуди від нас не дінеться, мова та пісня буде якщо Україна вистоїть. А проти переважаючого чисельністю, залізом та тотестероном противника можна воювати лише новітніми технологіями та холодним розумом.

А ще, після трансу та забуття, до нас всіх, включаючи малих дітей, повинно прийти повне сприйняття того, що ми на ВІЙНІ з одвічним ворогом-мордором. Довгій та жорстокій. Тому зброя нас не повинна лякати. Треба з нею заочно подружитися та знати її ТТХ та принципи роботи. Кожен, повторюю кожен, повинен розуміти, що прийде час і можливо доведеться її взяти до рук.

Інноватика. Практика. Досвід.

Тому на уроках фізики зараз не можна минати питань історії військової техніки (що, по великому рахунку вже було, бо розвиток нашої науки завжди жорстко прив'язаний до військових потреб) та питань пов'язаних із сучасною, високотехнологічною зброєю.

Нижче, наведемо перелік основних систем озброєнь та пов'язаних із ними тем курсу фізики та окремих питань, які можуть стати дороговказами при підготовці до уроків.

Стрілецька зброя

(рушниці, фузеї, криси, мушкети, карабіни, гвинтівки, пістолі)



Механіка

- Яке значення має довжина ствола?
- Чому нарізна зброя точніша?
- Як визначають швидкість кулі за допомогою механічних, електромагнітних та оптичних методів?

Закони збереження

- Перетворення теплової енергії в механічну.
- Закон збереження імпульсу та віддача.
- Чому куля при попаданні в тверду ціль плавиться?
- Як зменшити віддачу?

Термодинаміка

- Проста тепла машина
- Чому порох, а не нафта?
- Чому клинчить зброя коли довго стріляє?

Оптика

- Яке зображення створюється в оптичному прицілі снайперської гвинтівки?

Автоматизована стрілецька зброя

(автомати, пістолети, кулемети, автоматичні гвинтівки та гармати.)



Аеродинаміка	<ul style="list-style-type: none"> Газорозподільча система перезарядки автомату
Механіка	<ul style="list-style-type: none"> Принцип роботи револьверу
Термодинаміка	<ul style="list-style-type: none"> Навіщо кілька стволів в барабані гармати Гатлінга Навіщо в автоматі цев'йо
Акустика	<ul style="list-style-type: none"> Принцип роботи акустичного наствольного глушника

Ствольна артилерія

(гармати, мортири, гаубиці, міномети, гранатомети)



Кінематика	<ul style="list-style-type: none"> Залежність дальності польоту снаряду від кута нахилення ствола Параболічна та балістична траєкторія. В чому різниця.
------------	---

	<ul style="list-style-type: none"> В чому полягає принцип режиму стрільби «залп» в системі шведської САУ «Archer» (три постріли по черзі – одночасний приліт) Навіщо гвинтова нарізка в гарматах.
Закони збереження	<ul style="list-style-type: none"> В чому основна проблема підготовки гармати до стрільби? Що таке накат гармати.
Акустика	<ul style="list-style-type: none"> Звук пострілу чи вибуху, чому він такий небезпечний
Аеродинаміка	<ul style="list-style-type: none"> Навіщо у міни та гранати хвостове оперіння. Чому керовані набої типу «Ескалібур» зазвичай «б'ють» далі.
Властивості твердих тіл	<ul style="list-style-type: none"> Принцип роботи підкаліберного, кумулятивного, фугасного, осколкового набою. Для чого в сучасних набоях використовують збіднений уран
Властивості газів	<ul style="list-style-type: none"> Навіщо пиж в мисливських рушницях та старовинних гарматах.
Мультитематичне	<ul style="list-style-type: none"> Системи підривників в набоях старовинних та сучасних

Мінна зброя

(міни, міношукачі, трали)





Танки, бронетехніка



Електродинаміка	<ul style="list-style-type: none"> Роль електромагнітної індукції в роботі міношукача.
Термодинаміка	<ul style="list-style-type: none"> Як легко знайти міну на полі після спекотного дня за допомогою тепловізора?
Тиск	<ul style="list-style-type: none"> Як міна спрацьовує на танк але не «бачить» людину.
Властивості газів	<ul style="list-style-type: none"> Яка форма дна броньованого транспорту для мінімізації мінної безпеки.
Мультитематичне	<ul style="list-style-type: none"> Різні види підривачів мін. Чому їх не можна торкатись?

Тиск твердих тіл	<ul style="list-style-type: none"> Прохідність – гусениці, багатоколісність, багатоприводність, інші нестандартні схеми та рушії
Механіка	<ul style="list-style-type: none"> Форма броні
Мультитематичне	<ul style="list-style-type: none"> Захист - броня, композитна броня, активна броня, кінетичні системи захисту Засоби захисту від враження, відділення екіпажу від БК та можливості пожежогасіння та евакуації.
Властивості газів	<ul style="list-style-type: none"> Шнорхель для форсування водних перешкод
Оптика	<ul style="list-style-type: none"> Тепловізійні приціли, триплекси

Ракетне озброєння



Термодинаміка	<ul style="list-style-type: none">• Види РД (ТРД, РРД)• Принцип керованого згоряння палива в РРД двигунах стратегічних ракет
Механіка	<ul style="list-style-type: none">• Принципи роботи ППО.• Що таке гіперзвукова ракета, як її прискорюють
Мультитематичне	<ul style="list-style-type: none">• Види приладів наведення. ІЧ, радіо, радіо-локаційне, оптичне по лазерному сліду, провідне, оптичне по визначенню силуету цілі

Засоби розвідки

(дрони, перископи, біноклі, триплети, бусолі, ІЧ камери, ПНБ)



Закони збереження	<ul style="list-style-type: none">• Чим пояснити напрямок обертання пропелерів дрона
Оптика	<ul style="list-style-type: none">• Оптичні схеми, призначення перископів, біноклів, триплетів, бусолі, прицілів тощо...• Принципи роботи ІЧ камер та ПНБ

РЕР, РЕБ



Електромагнітні хвилі

- Резонанс, та співпадання частот
- Енергія ЕМХ та дальність роботи РЕБ
- В чому небезпека РЕБ

Підводні човни



Гідростатика

- Як керувати пловучістю підводного човна

Гідродинаміка

- Пояснити форму підводного човна

Гідроакустика

- Як підводний човен орієнтується під водою

Електромагнітні хвилі

- Наднизькочастотний зв'язок із підводними човнами

Надводні човни



Гідростатика	<ul style="list-style-type: none"> • Водотонажність • Пловучість
Гідродинаміка	<ul style="list-style-type: none"> • Форма корпусу судна та швидкість • Альтернативні рушії та принципи руху човнів
Механіка	<ul style="list-style-type: none"> • Гальмівний шлях та маса
Електромагнітні хвилі	<ul style="list-style-type: none"> • Основи стелтс технологій

Авіація



Гідродинаміка,	<ul style="list-style-type: none"> • Підйомна сила крила
----------------	---

механіка	<ul style="list-style-type: none"> • Звуковий бар'єр • Основи пілотажу • Парашути
Електромагнітні хвилі	<ul style="list-style-type: none"> • Стелтс технології, переваги та недоліки
Механіка	<ul style="list-style-type: none"> • Гальмівний шлях та маса
Термодинаміка	<ul style="list-style-type: none"> • Турбореактивні двигуни • Ракетні прискорювачі

Ядерна зброя



Мультитематичне	<ul style="list-style-type: none"> • Засоби враження ЯЗ • Історія винайдення та виготовлення
Ядерна фізика	<ul style="list-style-type: none"> • Будова та принцип роботи ЯЗ та ТЯЗ



Воловодівська Жанна Олексіївна,
психолог комунальної установи «Центр професійного розвитку педагогічних працівників Вінницької міської ради»

Емоційна компетентність. Розвиток емоційного інтелекту.

Емоційна компетентність - що це?

Ще в далекому 1912 році німецький психолог Вільям Штерн (William Lewis Stern) запропонував вимірювати інтелектуальні здібності людини за допомогою тепер уже широко відомого коефіцієнта IQ (Intelligence Quotient). Через 83 роки американський психолог Данієл Гоулман (Goleman D.) викликала справжній фурор, заявивши, що важливішу роль, ніж IQ, відіграє коефіцієнт EQ (Emotional Quotient або Emotional Intelligence) - емоційний показник інтелекту. Пов'язано це з тим, що контроль над власними емоціями і здатність правильно сприймати чужі почуття характеризують інтелект точніше, ніж здатність логічно мислити.

Згідно з визначенням Данієля Гоулмана, «емоційна компетентність - це здатність усвідомлювати і визнавати власні почуття, а також почуття інших, для самомотивації, для управління своїми емоціями всередині себе і в стосунках з іншими».

Що ж принципово нового містить в собі поняття «емоційний інтелект»? Відповідь в назві, а саме в поєднанні слів «емоційний» і «інтелект». Він має на увазі 1) як можливість зануритися в свої емоції, щоб усвідомити і відчути їх, 2) так і необхідність раціонального аналізу емоцій і прийняття рішення на основі цього аналізу. Емоції несуть в собі величезний пласт інформації, використовуючи яку, ми можемо діяти значно ефективніше.

Практика показує, що успіху в житті добиваються ті, хто в змозі в критичний момент взяти себе в руки і не піддатися гніву, роздратування або смутку. Цікаво, що, якщо у людини розвинені подібні якості, то вони поширюються на всі життєві ситуації, а не тільки на область, пов'язану з роботою.

За результатами досліджень американських психологів Майєра і Саловея (Mayer J.D., Salovey P.), «люди, що володіють високим рівнем EQ, здатні до більш швидкого прогресу в певних областях і більш ефективному використанню своїх здібностей». Хоча емоції і інтелект зазвичай протиставляються, насправді вони взаємопов'язані, переплетені і дуже часто тісно взаємодіють. І від успіху даної взаємодії безпосередньо залежить успіх людини в багатьох сферах життя.

Основні «інгредієнти» емоційної компетентності

Говорячи про основні складових EQ, можна виділити чотири:

- ✓ самосвідомість (self-awareness);
- ✓ самоконтроль (self-management);
- ✓ емпатія (empathy);
- ✓ навички відносин (relationship skills).

Складова перша. Самосвідомість - головний елемент емоційного інтелекту. Людина з високим ступенем самосвідомості знає свої сильні і слабкі сторони і вміє усвідомлювати свої емоції. Самоусвідомлення означає глибоке розуміння самого себе, своїх потреб і спонукань.

Складова друга. Самоконтроль - це наслідок самосвідомості. Людина, якій властива така риса, як «пізнав себе» й навчилася управляти собою і своїми емоціями. Адже, незважаючи на те, що нашими емоціями рухають біологічні імпульси, ми цілком можемо управляти ними. Саморегуляція є важливою складовою емоційного інтелекту. Вона дозволяє людям не бути «в'язнями своїх почуттів». Такі люди завжди зможуть не тільки приборкати власні емоції, а й направити їх в корисне русло.

Кейс психологічних технік та практик

Якщо перші дві складові емоційного інтелекту - це навички володіння собою, то наступні дві - емпатія і комунікабельність (навички відносин) - відносяться до здатності людини керувати взаємовідносинами з іншими.

Успішна взаємодія з іншими людьми неможлива без емпатії. Це вміння ставити себе на місце іншого, враховувати в процесі прийняття рішень почуття і емоції інших людей.

Комунікабельність - здатність не настільки проста, як багатьом може здатися. Адже це не просто дружелюбність, а дружелюбність з певною метою: спонукати людей в бажаному для людини напрямі. Це вміння налагодити взаємини з іншими людьми таким чином, щоб це було вигідно для обох сторін.

Чим EQ корисний?

Розвинена емоційна компетентність - найважливіша якість хорошого педагога. Якщо людина має високий IQ, але його EQ дуже низький, навряд чи вона зможе бути успішною. Адже робота педагога на 90% складається із спілкування, успіх якого безпосередньо залежить від коефіцієнта емоційного інтелекту.

Дослідження показують, що 2/3 основних компетенцій, необхідних сьогодні ефективному педагогу, відносяться до категорії емоційних компетенцій. Великі педагоги призводять людей в рух за допомогою емоцій. Будучи лідером, Ви можете направляти емоції своєї команди. Якщо Ви керуєте емоціями позитивно, Ваші підопічні починають працювати з захопленням, проявляти свої найкращі здібності. Щоб змусити емоційний фактор працювати, Ви повинні володіти високою емоційною компетентністю, яка визначає Ваше вміння управляти як своїми емоціями, так і емоціями інших людей.

Розвиваємо свій EQ.

Розпізнавання своїх емоцій - перший крок у розвитку EQ. Часто ми зазнаємо труднощів, намагаючись описати словами ті почуття, які відчуваємо. Існують сотні емоцій, у кожної - багато рівнів інтенсивності, так що емоційна усвідомленість - нелегке завдання. Чим чіткіше Ви

навчитеся визначати кожную свою емоцію, тим ширше будуть Ваші можливості по управлінню власною поведінкою.

Для того щоб навчитися легко розпізнавати свої емоції, проведіть наступну роботу. Протягом двох тижнів ведіть свій «Щоденник емоцій». Для цього розділіть свій день на інтервали і записуйте про кожен інтервал 1) що Ви робили і з ким 2) що Ви при цьому відчували, які емоції відчували. Важливо оцінювати (записати) те, що Ви відчуваєте безпосередньо в момент, коли відчуваєте емоцію. Свої почуття намагайтеся зрозуміти, а не міняти їх.

Не існує «правильних» чи «неправильних» почуттів. Вони такі, які є. Будьте чесні з собою. Іноді усвідомлення своїх емоцій досить, щоб розсіяти або збільшити емоційну реакцію.

Отже, першочергове завдання - розпізнати джерело своїх емоцій. Після цього Ви побачите, як відбувається маніпуляція Вашими думками і реакціями.

Потім необхідно проаналізувати причини, які викликають ту чи іншу емоцію. Задайте собі питання: «Чому я так себе відчуваю?», «Що викликало саме таку реакцію?», «Що я отримав (а) або не отримав (а)? Чому? Що завадило?».

Після визначення джерела руйнівних емоцій (а адже саме вони доставляють нам дискомфорт і змушують задуматися, що викликало їх появу), важливо навчитися переходити як мінімум в нейтральний емоційний стан. По можливості згадайте, що викликає у Вас посмішку, відчуття радості, спокою, умиротворення. Зосередьтеся на тому, що Ви хотіли б відчути, а також на те, як би Вам хотілося, щоб ситуація вирішилася:

- ✓ Проговоріть, а краще - пропишіть, що Вам потрібно;
- ✓ Направте свою енергію в інше русло, відверніться;
- ✓ Дотримуйтеся дій, які забезпечать Вам бажаний результат.

Щоб полегшити Вашу роботу, пропонуємо список з 80-и емоцій з книги Марші Рейнольдс «Коучинг: емоційна компетентність» («Outsmart your Brain: How to Use Emotional Intelligence»).

Джерела:

- 📖 Коучинг: емоційна компетентність / Марші Рейнольдс - Пер. з англ. Центра підтримки корпоративного управління і бізнесу - Центр підтримки корпоративного управління і бізнесу- 2003. – С. 92.
- 📖 Компетентність саморозвитку фахівця: педагогічні засади формування у вищій школі / О.О.Біла, Т.Р. Гуменникова, Я.В. Кічук та ін.. – Ізмаїл: ШДГУ, 2007. – 236 с.
- 📖 Шляхами розвитку емоційного інтелекту педагогічних працівників. Постметодика / Новак О.О., 2010. – 41-47 с.