

**Міністерство освіти і науки України
Інститут інноваційних технологій і змісту освіти**

Відділення змісту професійно-технічної освіти

**Організація науково-методичної роботи
у професійно-технічному навчальному закладі
(методичні рекомендації)**

Київ 2009

УДК

Організація науково-методичної роботи у професійно-технічному навчальному закладі (методичні рекомендації). Упорядник Л.М.Павлова. - К: ПТІЗО МОН України, 2009. - 50 с.

Призначений для керівників, методистів, педагогічних працівників, практичних психологів

Упорядник - Л.М. Павлова, методист вищої категорії відділу науково-методичного забезпечення професійно-технічної освіти та інноваційно-педагогічних технологій відділення змісту професійно-технічної освіти Інституту інноваційних технологій і змісту освіти Міністерства освіти і науки України.

Відповідальна за випуск – Н.О.Ковтуненко, начальник відділення змісту професійно-технічної освіти Інституту інноваційних технологій і змісту освіти Міністерства освіти і науки України, кандидат педагогічних наук.

ISBN

Відділення змісту професійно-технічної освіти
Інституту інноваційних технологій і змісту
освіти Міністерства освіти і науки України, 2009

Зміст	Стор.
Передмова	4
Науково-методична робота в ПТНЗ	5
Методист ПТНЗ.....	6
Система науково-методичної роботи з педагогами.....	9
Індивідуальна науково-методична робота педагога.....	10
Колективні форми науково-методичної роботи:	
групова та масова. Методичні комісії	13
Методичні комісії.....	13
Методичні об'єднання.....	16
Школа передового педагогічного досвіду.....	16
Творчі групи педагогів.....	17
Педагогічні читання.....	19
Методичні семінари.....	21
Науково-практична конференція.....	23
Педагогічна виставка.....	24
Методичний кабінет ПТНЗ	24
Регіональні Навчально(науково)-методичні центри (кабінети) професійно-технічної освіти	25
Література	26
Додаток 1	
Вивчення та впровадження передового педагогічного досвіду.....	27
Додаток 2	
Наказ МОН України від 12 грудня 2000 року N 582 м. Київ „Про удосконалення методичної роботи в системі професійно-технічної освіти”.....	32
Положення про методичну роботу в професійно-технічному навчальному закладі.....	34
Додаток 3	
Наказ МОН України від 07.11.2000 № 522 „Про затвердження Положення про порядок здійснення інноваційної освітньої діяльності”.....	39
Положення про порядок здійснення інноваційної освітньої діяльності.....	40

Передмова

Організаційно-правові засади науково-методичної діяльності професійно-технічних навчальних закладів визначаються головним чином законами України „Про освіту”, „Про професійно-технічну освіту”, Положенням про професійно-технічний навчальний заклад, Положенням про організацію навчально-виробничого процесу, Концепцією розвитку професійно-технічної (професійної) освіти в Україні, іншими нормативними документами.

Українська педагогіка за останні десятиріччя в особі вчених Н.Г.Ничкало, І.А.Зязюна, В.В. Рибалки, Т.М.Десятова, В.О.Радкевич та багатьох інших зробила вагомий внесок у наукове обґрунтування теоретико-методологічних основ професійно-технічної освіти, відпрацювання задоволення права особистості на здобуття професійно-технічної освіти відповідно до її покликань, інтересів і здібностей, а також задоволення потреб економіки країни у кваліфікованих і конкурентоспроможних на ринку праці робітниках.

В ефективному вирішенні цих завдань мають стати головні напрями подальшого розвитку системи професійно-технічної освіти - організаційно-педагогічний, методичний, технічний, спрямовані на реалізацію змісту і завдань ступеневої професійно-технічної освіти відповідно до державних стандартів професійно-технічної освіти з конкретних професій..

Відповідно до Положення про професійно-технічний навчальний заклад, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 5 серпня 1998р. №1240, Положення про організацію навчально-виробничого процесу у професійно-технічних навчальних закладах, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 30.05.2006р. №419 та зареєстрованого в Міністерстві юстиції України від 15 червня 2006 р. №711/12585, до напрямів діяльності професійно-технічних навчальних закладів (ПТНЗ) належать: навчально-виробнича, навчально-виховна, навчально-методична, фінансово-господарська, виробничо-комерційна. Навчально-виробничий процес у ПТНЗ здійснюється відповідно до вимог державних стандартів професійно-технічної освіти з конкретних професій, нормативно-правових актів, навчально-методичних документів професійно-технічної освіти.

Останні десятиріччя значно підвищилися вимоги до професійно-технічної освіти як рівноправного інституту в загальній системі освіти, відповідно до чого постало питання щодо переосмислення стратегічних питань оновлення або реформування діяльності ПТНЗ. При цьому головним залишається визначення, що професійно-технічна освіта – це спеціально організована діяльність, яка має яскраво виражену власну специфіку впливу на учня, підготовку його до робітничої діяльності, що дає їй певні переваги перед іншими засобами навчання і виховання.

Професійно-технічна освіта України представлена 919 професійно-технічними навчальними закладами, якими охоплюється 430087 учнівської молоді (станом на 01.09.2008 р.). Майже 50 тисяч високопрофесійних інженерно-педагогічних працівників, майстрів виробничого навчання готують висококваліфіковані робітничі кадри для ринку праці України.

До педагогічних працівників ПТНЗ та установ професійно-технічної освіти (ПТО) належать викладачі, вихователі, майстри виробничого навчання, старші майстри виробничого навчання, інструктори виробничого навчання, методисти, практичні психологи, соціальні педагоги, керівники ПТНЗ та інші працівники, які беруть безпосередню участь у навчально-виховній роботі. Діяльністю у ПТНЗ та установах ПТО можуть займатися особи, які мають відповідну педагогічну освіту та професійно-педагогічну підготовку, моральні якості і фізичний стан яких дає змогу виконувати обов'язки педагогічного працівника.

На удосконалення педагогічної майстерності спрямована науково-методична робота у навчальному закладі.

Науково-методична робота в ПТНЗ

Головна умова діяльності ПТНЗ - підготовка конкурентоспроможних на ринку праці висококваліфікованих робітничих кадрів для народного господарства - досягається шляхом професійної компетентності педагогічних працівників ПТНЗ. **Професійна компетентність педагога** – це достатній рівень кваліфікації та професіоналізму, здатність:

- вибирати найоптимальніші рішення;
- аргументовано заперечувати некоректні рішення;
- володіти критичним мисленням;
- постійно оновлювати знання;
- застосовувати оптимальні рішення в конкретних умовах.

Підвищення фахової майстерності педагогів ПТНЗ та установ ПТО, їх професійної компетентності відбувається шляхом **налагодження і подальшого удосконалення науково-методичної роботи** у ПТНЗ та установ ПТО. А саме:

- формування професійної педагогічної культури;
- нарощування професійних і світоглядних знань;
- продукування нових педагогічних ідей, технологій;
- узагальнення та поширення перспективного педагогічного досвіду.

Система науково-методичної роботи навчального закладу покликана:

- розвивати та оновлювати зміст навчання;
- задовольняти інтереси педагогічного колективу у постійному підвищенні фахового рівня;
- удосконалювати навчально-виховний процес;
- впроваджувати інноваційні педагогічні та виробничі технології у навчальний процес.

Науково-методична робота у ПТНЗ має сприяти удосконаленню навчально-виробничого, виховного процесу, програмно-методичному оновленню, запровадженню інноваційних форм і методів діяльності, підвищенню майстерності педагогічних працівників; вимагає залучення педагогів-практиків до творчої діяльності; дослідно-експериментальної роботи; формування нових підходів щодо організації науково-методичної роботи. Головним залишається завдання - задовольнити потреби викладачів, майстрів виробничого навчання ПТНЗ в оволодінні передовими технологіями навчання і виховання.

Отже, у професійно-технічному навчальному закладі має бути створена система підвищення кваліфікації педагогічних кадрів, яка покликана розвивати творчий потенціал сучасного педагога, вдосконалювати його методичну культуру.

Основними принципами організації методичної роботи у професійно-технічному навчальному закладі є:

- демократизація та гуманізація навчального процесу;
- цільовий підхід до організації методичної роботи відповідно до програмних цілей професійно-технічного закладу та напрямків його діяльності;
- організація роботи з педагогічними кадрами на основі потреб та реального рівня професійної компетентності.
- системність та систематичність;
- науковість;
- оперативність та мобільність;
- прогностичність та випереджувальний характер;
- оптимальне поєднання індивідуальних і колективних форм;
- пріоритет знань та моральних цінностей.

Основними завданнями методичної роботи є:

- організаційно-методичне забезпечення програм розвитку професійно-технічного навчального закладу;

- удосконалення змісту, форм і методів навчання та виховання учнівської молоді, забезпечення єдності, органічного взаємозв'язку загальноосвітньої та професійної підготовки учнів і слухачів на основі принципів гнучкості, наступності, прогностичності, ступневості професійно-технічної освіти;
- розвиток педагогічної та професійної майстерності педагогічних працівників, їх загальної культури, створення мотивації і умов для професійного вдосконалення;
- інформаційне забезпечення педагогічних працівників з проблем педагогіки, психології, інформування про досягнення науки передового педагогічного та виробничого досвідів;
- організаційно-методична допомога у розвитку педагогічної творчості, експериментально-дослідницькій роботі, впровадженні результатів наукових досліджень, передового досвіду, педагогічних технологій тощо;
- створення комплексно-методичного забезпечення предметів і професій, розробка та видання навчальних, методичних посібників, рекомендацій, наочних засобів навчання;
- забезпечення інтеграції навчального процесу, науки і практики;
- підготовка до атестації педагогічних працівників.

Зазначена робота має здійснюватися за принципом неперервності. Тому потрібно врахувати, що організаційну й науково-методичну роботу з підвищення кваліфікації педагогічних кадрів професійно-технічних навчальних закладів також здійснюють науково(навчально)-методичні центри(кабінети) в областях, інститути післядипломної педагогічної освіти, кафедри вищих навчальних закладів тощо.

Але все має починатися безпосередньо з самого закладу, методичні працівники якого (методисти, практичні психологи та інші) мають сприяти плеканню інженерно-педагогічних кадрів з високим рівнем професіоналізму, інноваційним творчим стилем аналітичного мислення.

Методист ПТНЗ

Відповідно до сучасних вимог методист професійно-технічного навчального закладу має досконало володіти комунікативними та організаційними здібностями, методами науково-дослідної та експериментальної роботи; вміти розробляти пропозиції щодо підвищення ефективності навчально-виробничої та виховної роботи, створювати і працювати з творчими групами з розробки інноваційних соціально-педагогічних технологій, цільових комплексних та інших освітніх програм; запроваджувати ефективні форми навчально-виробничої, виховної, суспільно-масової, просвітницької роботи; вивчати, узагальнювати та поширювати кращий педагогічний досвід; розробляти власні методичні рекомендації, програми, посібники з проблем професійно-технічної освіти, підтримувати постійні зв'язки з методичними службами різних установ та педагогами інших типів навчальних закладів.

Відповідно до зазначеного, методист професійно-технічного навчального закладу має оволодіти знаннями:

- з основ методичної роботи і методики педагогічних досліджень;
- сучасних досягнень техніки, психолого-педагогічної, методичної науки і досвіду роботи педагогічних колективів інших ПТНЗ як свого регіону, так і України;
- щодо потреб і вимог до створення системи підвищення кваліфікації педагогічних кадрів.

Якщо враховувати, що головним показником педагогічної майстерності є рівень творчого підходу - це вивчення і запровадження досвіду інших педагогів, відпрацювання особистої концепції (авторська методика), створення нової концепції навчання, виробничої діяльності, виховання (педагогічні інновації) і дослідницький рівень педагогічної діяльності,

- методисти професійно-технічного навчального закладу мають:
 - вміти вивчати і аналізувати роботу членів колективу;
 - провести анкетування, тестування, статистичну обробку даних;
 - описати педагогічний факт або явище;

- вміти написати реферат, підготувати рецензію на статтю, книгу;
- вміти узагальнити досвід свій і своїх колег, підготувати науково-методичну доповідь тощо.

У своїй роботі методичні служби, методисти навчального закладу мають використовувати різні форми і методи діяльності, серед яких: семінари, практичні заняття, дискусії, конференції, конкурси – захисти тощо. Пріоритетами мають стати зв'язки з науковими установами, вищими навчальними закладами, укладання з ними угод щодо спільної діяльності за визначеною проблематикою. Велику роль відіграє підготовка друкованої продукції з методики організації навчання, виробничої практики, виховання учнівської молоді, а також з узагальнення кращого досвіду професійної практики.

Плануючи методичну роботу з інженерно-педагогічними кадрами, необхідно вивчити і проаналізувати попит і потреби кожного педагога, майстра виробничого навчання. Зробити це можна за наступною схемою:

1. Педагог професійно-технічного навчального закладу.

Який склад педагогів за їх віком, базовій освіті, професійного досвіду, стажем роботи у навчальному закладі. Які мотиви їх професійної діяльності, які професійні цінності вони вважають головними. На які групи можливо поділити педагогів?

2. Методист професійно-технічного навчального закладу.

У чому виявляється педагогічна майстерність педагога. Чим відрізняється професійна діяльність методиста від діяльності його колег. Які якості, крім професійної компетентності і особистих якостей, потрібні методисту. Чи володіють методисти знаннями щодо дослідницької роботи, чи можуть запроваджувати на практиці різні методи дослідження.

3. Педагогічний колектив професійно-технічного навчального закладу.

Які формальні і неформальні зв'язки і рішення існують у педагогічному колективі. Які форми професійного і неформального спілкування мають місце у зазначеному колективі. Чи існують загальні цінності і мета. Яким є педагогічний потенціал колективу. Які конфлікти бувають у колективі і як вони вирішуються. Як оцінити рівень розвитку колективу та перспективи цього розвитку.

4. Педагог у системі підвищення кваліфікації кадрів.

Коли, де, чому і як підвищували свою кваліфікацію педагоги. Чи стали наслідки навчання значущими для педагогів. У чому виявилась самоосвітня діяльність педагогів, які її наслідки. Хто і чому з педагогів закладу навчився на курсах підвищення кваліфікації. Чи існує зв'язок між рівнем професійної кваліфікації педагога і індивідуальними досягненнями його учнів.

Кожний методист професійно-технічного навчального закладу має оволодіти досягненнями науки, в першу чергу, педагогіки, психології, вміти визначити шляхи вирішення проблеми діяльності педагогічного колективу; оволодівати перспективним досвідом в т. ч. роботи з педагогічними кадрами; усвідомлювати основні вимоги до розробки системи методичної роботи; чітко визначити шляхи організаційно-методичного забезпечення, функціонування методичної роботи в закладі. При цьому має враховувати:

1. Вивчення професійної компетентності педагогів та використання цих результатів при розробці методичної роботи. Аналіз результатів методичної роботи за минулий рік.
2. Планування методичної роботи на рік: визначення мети та завдань, змісту та форм, часу і місця проведення, визначення керівників творчих груп, тощо.
3. Шляхи реалізації завдань: підготовка наказу про організацію методичної роботи, про затвердження керівників методичних комісій, розробка програми надання допомоги у плануванні всіх форм методичної роботи, визначення проблем і практичних завдань діяльності творчих груп, шкіл перспективного педагогічного досвіду тощо.
4. Забезпечення санітарно-гігієнічних умов, належного рівня матеріально-технічного стану, стимулювання активності педагогічних кадрів, достатнього рівня інформаційного

насичення методичних заходів, спрямованості методичної роботи у наданні адресної, диференційованої допомоги кожному педагогу і достатньої її гнучкості та динамізму.

5. Встановлення творчих зв'язків з науковими та методичними закладами, організаціями, що можуть сприяти підвищенню рівня методичної роботи в закладі.
6. Сприяння створенню творчих лабораторій керівників творчих об'єднань, експериментальної роботи тощо.
7. Вивчення процесу методичної роботи та внесення в неї при потребі відповідних коректив.
8. Оцінка ефективності методичної роботи.

Щоб охопити членів педагогічного колективу методичною роботою, посилити їх відповідальність, на початку навчального року готується наказ про організацію навчально-методичної роботи з педагогічними кадрами, який доводиться до відома усіх керівників методичних комісій. Кожний педагог повинен працювати у визначеному для себе напрямку, вдосконалюючи свою педагогічну майстерність. У пошуку форм методичної роботи, її пріоритетних напрямів важливо використовувати диференційований підхід, враховувати побажання і запити кожного педагога.

З метою підвищення ефективності методичної роботи у закладі, адміністрації необхідно посилити контроль, періодично аналізувати стан роботи з педагогічними кадрами на засіданнях педагогічної, методичної рад, ширше практикувати проведення творчих звітів керівників методичних комісій, педагогічних працівників, організувати виставки творчих доробок, сприяти науково - методичному росту педагогів, заохочувати творчість, ініціативу у педагогічній праці, проводити

заходи щодо підвищення якості навчально-виробничого та навчально-виховного процесу.

З метою подальшого піднесення ефективності методичної роботи слід зосередити увагу на таких питаннях:

1. Забезпечення системи роботи з педагогічними кадрами у закладі. Охоплення кожного педагога методичною роботою. Створення проблемних семінарів, динамічних груп, у яких передбачати співпрацю у парах з досвідченими педагогами над певною проблемою. У малочисельних педагогічних колективах можливо створювати постійно діючий семінар для всіх педагогічних працівників, загальною темою якого має стати провідна науково-методична проблема закладу, актуальні питання організації навчально-виховного процесу.
2. Організація методичної роботи на діагностичній основі, наближення її до потреб і запитів педагогічних працівників.
3. Заміна форм педагогічних, методичних, виробничих нарад із традиційно - інформативних на організаційно діяльні, де думка кожного є обов'язковою складовою колективного рішення, що впливає на стратегію і тактику розвитку колективу.
4. Посилення психолого - педагогічної, етичної, правової підготовки педагогічних кадрів, а також оволодіння ними комп'ютерною технікою.
5. Практична спрямованість методичних заходів (моделювання, конструювання занять, їх окремих етапів, захист планів, розробок складних нововведень тем, ділові ігри, аналіз ситуації, розв'язання завдань підвищеної складності).
6. Оволодіння та впровадження у навчально - виробничий, виховний процес інноваційних технологій, що передбачає створення нових зразків діяльності педагогів, які сприяли б їхньому професійному зростанню та виводили на принципово новий, якісний фаховий рівень.
7. Залучення педагогів до участі в різних проектах, експериментах, до написання авторських програм, методичних розробок, статей та публікацій, що є безпосереднім виявленням творчого потенціалу кожного, прямим шляхом самоспостереження і саморегуляції педагогічного працівника.

8. Забезпечення системності у плануванні, організації методичної роботи з прогнозуванням кінцевого результату (теми занять логічно, послідовно взаємопов'язані, виходять із науково-методичної проблеми).
9. Розвиток самоосвіти педагогів з метою збагачення, поповнення знань, робота над методичною темою, завершенням яких є узагальнені матеріали, співбесіда, звіт, виступи на педагогічній, методичній радах, конференціях, педагогічних читаннях, методичному об'єднанні.
10. Піднесення загальнокультурної підготовки педагога, розширенні його світогляду, інтелекту (мистецькі дні, літературне кафе тощо).
11. Організація своєчасної систематичної педагогічної поінформованості шляхом:
 - проведення оглядів новин фахової, психолого-педагогічної, методичної літератури;
 - ведення картотеки, випуску сигналів, бюлетенів;
 - підготовки списків літератури відповідно до теми занять методичних заходів тощо.
12. Тісна співпраця з науково-дослідними інститутами, вищими навчальними закладами, різними недержавними центрами психолого-педагогічного спрямування.
13. Аналіз ефективності навчально-методичної роботи за критеріями:
 - розвиток творчої активності педагогічних кадрів (чи багато педагогів в творчих групах, майстер-класах, чи з'явилися авторські школи, збільшився інтерес до науки, змінився якісний склад педкадрів);
 - рівень теоретичної і методичної підготовленості педагогічних працівників, їхньої педагогічної культури;
 - запровадження досягнень психолого-педагогічної науки та перспективного педагогічного досвіду в своїй практичній діяльності, інтерес до інноваційних педагогічних технологій, удосконалення форм і методів роботи на заняттях;
 - зменшення витрат часу на самоосвіту педагога, уміння педагогів аналізувати свою роботу;
 - підвищення рівня знань, умінь і навичок учнів, високі показники участі у конкурсах фахової майстерності, оглядах, фестивалях.

Система науково-методичної роботи з педагогами

У ПТНЗ склалась певна **система науково-методичної роботи з педагогами, а саме: індивідуальна; групова; масова.** Така робота має бути органічною складовою діяльності педагога: відбувається за місцем роботи і є тією лабораторією, без якої неможливе ефективне застосування інших форм роботи, спрямованих на підвищення його фахової кваліфікації.

Система підвищення кваліфікації педагогічних кадрів – це складний комплекс різноманітних форм і методів навчання, виховання педагогічних кадрів, один із компонентів науково-методичної роботи, який:

- інформує про результати наукових досліджень і передовий педагогічний досвід у галузі педагогіки, психології, теорії викладання конкретних навчальних предметів;
- ознайомлює педагогів із застосуванням методів навчально-виховної роботи;
- надає практичну допомогу педагогам в удосконаленні їх професійної підготовки.

На сучасному етапі розвитку ПТО науково-методична робота в ПТНЗ має вестися за такими основними напрямками :

- 1) удосконалення змісту науково-методичної роботи, забезпечення її національної спрямованості відповідно до економічних, політичних, соціально-культурних умов розбудови ПТО; розвиток традиційних і пошук нових високоефективних форм і змісту науково-методичної роботи;
- 2) удосконалення методики формування та діяльності єдиних дослідницьких колективів, які об'єднують дослідників з числа педагогів, учнів і вчених;
- 3) спрямування науково-методичної роботи на створення оптимальних умов для загальноосвітньої, загально-технічної, професійно-теоретичної та професійно-

- практичної підготовки, на всебічний розвиток талановитої учнівської молоді, реалізацію її творчих професійних запитів;
- 4) поглиблення філософсько-педагогічних знань, що спрямовані на відродження та розвиток національної професійно-технічної освіти (професійної школи) в Україні, вивчення педагогами теорії і методики навчання та виховання, психології, етики, естетики, поглиблення науково-теоретичної знань з конкретних предметів (дисциплін) та методики їх викладання з урахуванням вимог Закону України „Про мови”;
 - 5) вивчення діалектики та принципів розбудови української національної професійно-технічної освіти (професійної школи); забезпечення педагогічних кадрів надбаннями української етнопедагогіки, науки, культури; вивчення питань теорії і досягнень науки, інновацій з конкретних предметів (дисциплін); володіння сучасною науковою методологією;
 - 6) глибоке вивчення та практична реалізація програм і положень навчальної літератури (підручників, посібників, методичних рекомендацій тощо), розуміння їх особливостей і вимог з позицій формування національної професійно-технічної освіти та вимог державних стандартів професійно-технічної освіти з конкретних професій;
 - 7) освоєння та практичне застосування теоретичних положень загальної дидактики, методів і прийомів активізації навчальної діяльності учнів (слухачів) і формування в них наукового світогляду, виходячи з вимог етнопедагогіки;
 - 8) систематична інформація про нові методичні рекомендації, публікації щодо змісту та методики навчально-виховної роботи, глибоке вивчення відповідних державних, нормативних і галузевих документів;
 - 9) впровадження в практику роботи педагогічних колективів досягнень етнопедагогіки, психології та окремих методик, передового педагогічного досвіду, передусім зважаючи на впровадження у діяльність педагогічного колективу зразків національної культури і традицій, досягнень психолого-педагогічної науки;
 - 10) інформування педагогічний колектив про впровадження в практику роботи педагогічних колективів міжнародного досвіду професійної підготовки учнівської молоді та дорослого населення;
 - 11) удосконалення системи професійної орієнтації учнів загальноосвітніх навчальних закладів, слухачів (учнів) ПТНЗ та дорослого населення;
 - 12) удосконалення системи виховної роботи в навчальному закладі та у позаурочний час; удосконалення методики мотивації здорового способу життя, свідомого ставлення учня до занять фізичною культурою, переконаності в необхідності фізичних вправ для зміцнення здоров'я, активного відпочинку, підвищення працездатності, уміння застосувати їх у подальшому житті;
 - 13) пошуки інноваційних методів управлінської роботи в навчальних закладах;
 - 14) сприяння комп'ютерній грамотності педагогічного колективу, керівників ПТНЗ та удосконалення програмного забезпечення навчального процесу;
 - 15) удосконалення методики роботи з соціальними партнерами;
 - 16) впровадження безбар'єрної професійної освіти;
 - 17) впровадження основ культури гендерної рівності у навчально-виховному процесі тощо.

Індивідуальна науково-методична діяльність педагога

Індивідуальна науково-методична діяльність педагога спрямована на усвідомлену, цілеспрямовану, планомірну та безперервну роботу щодо вдосконалення його теоретичної та практичної підготовки, необхідної для практичної діяльності.

Найважливішою індивідуальною формою науково-методичної роботи є **індивідуальна робота над науково-методичною темою (проблемою) та самоосвіта педагогів, а саме:**

- опрацювання літератури;
- вивчення та творче застосування досягнень передового педагогічного досвіду;
- аналіз та узагальнення власного досвіду;
- удосконалення практичної підготовки з питань різноманітних завдань навчального характеру;
- проведення семінарів, консультацій, лекцій тощо.

Питома вага застосування цих форм роботи неоднакова. Насамперед береться на озброєння педагога індивідуальна робота над літературою: аналіз всіх джерел науково-методичної інформації з даної теми, отриманих в процесі курсової перепідготовки, підвищення кваліфікації, участь в роботі семінарів тощо; вивчення джерел і читання літератури з даної теми; вивчення досвіду педагогів-новаторів тощо.

Педагог таким чином набуває навичок аналізу своєї педагогічної діяльності, навчається прийомам науково-дослідної роботи, набуває вміння оформлення та подання результатів індивідуальної роботи над науково-методичною темою (проблемою). Найбільш значущі результати індивідуальної роботи педагога можуть бути подані як матеріали для обговорення на засіданнях методичних комісій, семінарах, педагогічних читаннях, науково-практичних конференціях, а в окремих випадках можуть стати основою для виступу педагогів як лекторів. Таким чином, індивідуальна робота над науково-методичною темою (проблемою) ПТНЗ стає фактором, спрямованим на удосконалення системи підвищення кваліфікації педагогічних кадрів в цілому.

Індивідуальну роботу над науково-методичною темою (проблемою) доцільно оформляти в письмовому вигляді та на електронному носії, наприклад, у вигляді **реферату за структурою:**

1. Обґрунтування доцільності вибору індивідуальної теми (проблеми), виходячи з науково-методичної теми (проблеми) ПТНЗ.
2. Короткий аналіз літератури з даної теми.
3. Опис особистого досвіду в рамках обраної теми.
4. Вплив роботи над темою на наслідки і результати особистої педагогічної діяльності з конкретного предмету (дисципліни тощо).
5. Висновки з результату індивідуальної роботи над науково-методичною темою (проблемою).

Одним із важливих завдань науково-методичної роботи в ПТНЗ є надання допомоги педагогам в удосконаленні їх навичок щодо раціональної організації самостійної роботи у здобутті нових і поглибленні набутих знань; така допомога має **озброїти педагогів:**

- знаннями самостійної роботи над літературою;
- вмінням складати конспекти, готувати реферати, доповіді;
- вмінням писати статті, методичні розробки;
- володінням методикою проведення нескладної експериментальної роботи;
- здатністю аналізувати власний, а також вивчати досвід кращих педагогів.

Розвиток творчої активності в галузі самоосвіти тісно пов'язаний з питанням формування та закріплення активної життєвої позиції. Аналітичний підхід педагога до своєї діяльності, вміння самостійно оцінювати результати своєї праці спонукають до постійного поповнення знань, необхідних у педагогічній діяльності. Саме тому велика роль у підвищенні кваліфікації належить **самоосвіті педагога.**

Самоосвіта педагога ПТНЗ – це самостійно надбанні знання, з урахуванням особистих інтересів і об'єктивних потреб професійно-технічної освіти, із різних джерел – додатково до тих, що отримані в базових навчальних закладах. Результат самоосвіти педагога віддзеркалюється на розвитку учня (слухача), а не тільки самовдосконалення в особистому та професійному плані.

Самоосвіта педагога здійснюється за наявності таких ознак:

1. Самоосвіта як процес пізнання передбачає не просте закріплення професійних знань або засвоєння вже відомої наукової інформації, а має за мету придбання нових наукових, методичних знань і практичних навичок.
2. Самоосвіта повинна бути неперервною, поповнення і оновлення нових знань має здійснюватися на підставі попередньої професійної підготовки педагога. Систематичність і неперервність цієї діяльності регулюються планами та програмами самоосвіти.
3. Самоосвіта має сприяти оволодінню педагогом засобами застосування професійних знань в його практичній діяльності.

В основу організації самоосвіти педагога покладені такі принципи:

- систематичність і послідовність самоосвіти;
- зв'язок самоосвіти з практичною діяльністю педагога;
- взаємозв'язок наукових і методичних знань у самостійній підготовці педагога;
- комплексне вивчення психолого-педагогічних і науково-методичних проблем;
- відповідність змісту самоосвіти рівню підготовки педагога, його інтересам і нахилам.

Складаючи індивідуальний план самоосвіти, педагог має чітко визначити мету, спрямовану на глибоке та свідоме оволодіння знаннями, усвідомлювати необхідність обраної теми, правильно визначити матеріали для самостійних занять, дотримуватися систематичності та послідовності в самостійній роботі, здійснювати постійний самоконтроль.

Працюючи над науково-методичною темою (проблемою), педагоги використовують не тільки рекомендації педагогічної теорії, особистий практичний досвід, а й багатий досвід педагогічного колективу навчального закладу. На педагогічних і методичних радах, засіданнях методичних комісій йде науково-методичний пошук, під час якого педагоги отримують багату інтелектуальну поживу для роздумів, вчать аналізувати процес навчання та виховання.

Вивчення досвіду організації самоосвіти педагогів дає підстави виокремити низку вимог до її організації, а саме:

1. Зв'язок самоосвіти з практичною діяльністю педагога. Результатом самоосвітньої роботи педагога має стати поліпшення якості викладання предмета, виховання та розвиток учнів за допомогою свого предмета.
2. Систематичність і послідовність самоосвіти, неперервний характер роботи, постійне ускладнення змісту та форм самоосвіти. Для педагогів-практиків принцип неперервності має проявлятися в трьох напрямках: теоретична підготовка зі своєї спеціальності; практичне удосконалення методів навчання та виховання учнів; вивчення результатів свого психолого-педагогічного впливу на учнів (слухачів).
3. Комплексний підхід до добору змісту й організації обраної теми з самоосвіти. Впровадження принципів комплексності дає педагогам змогу не замикатися на одній галузі знань (наприклад, методичній), а орієнтуватися на вивчення різних галузей науки: педагогіки, психології, фізіології, соціології, філософії, політології та інше, а також нових виробничих технологій, матеріалів, на досягнення науки і техніки.
4. Індивідуальний характер самоосвіти - найгнучкіша форма отримання знань педагогом. Сутність індивідуалізації полягає в тому, що зміст, форми та методи самоосвіти мають бути підпорядковані особливостям особистості педагога, наявності в нього професійно-вагомим якостей, умовам його педагогічної роботи, його реальним можливостям, спрямованості його професійних інтересів, ступеню свідомості щодо необхідності самоосвіти для себе та користі її для практичної педагогічної роботи. Індивідуальний характер самоосвіти не виключає і колективних форм роботи.
5. Гласність і наочність результатів самоосвітньої роботи в педагогічному колективі навчального закладу, міста, області, країни. Саме цим створюються можливості для об'єктивного аналізу досягнень і недоліків у навчально-виховній та навчально-

виробничій роботі ПТНЗ з позицій сучасних вимог обміну досвідом, зближення з наукою, що допоможе самому педагогу краще зрозуміти сутність своєї роботи.

6. Створення у навчальному закладі певних умов спонукає звертання педагогів до нових наукових досягнень і фактів кращого педагогічного досвіду. Цьому сприяє відвідування та аналіз відкритих уроків, показ позакласної роботи з учнями (слухачами), напрацювання етичних і профорієнтаційних бесід, виступи перед виробничниками, соціальними партнерами тощо.
7. Завершеність самоосвітньої роботи на кожному її етапі (участь у семінарі, інформація на засіданні методичної ради, складання реферату або доповіді, участь у педагогічних читаннях, науково-практичних конференціях, публікація у фаховому виданні тощо).

Колективні форми науково-методичної роботи: групова та масова.

Методичні комісії

У системі науково-методичної роботи ПТНЗ реалізуються її колективні форми роботи. Колективні форми поділяються на групові та масові. Групові форми – це методичні комісії; школи передового педагогічного досвіду; творчі групи. Групові форми мобільні та динамічні, об'єднують педагогів за інтересами, в них створюються оптимальні умови для обміну досвідом роботи, творчих дискусій, виконання конкретних практичних завдань.

Одна із організаційних форм групової науково-методичної роботи в системі підвищення кваліфікації педагогічних кадрів - **методична комісія**.

Методичні комісії створюються за напрямками роботи і тісно пов'язані з іншими колективними та індивідуальними формами підвищення кваліфікації:

- самоосвітою;
- наставництвом;
- семінарами;
- школами передового досвіду;
- педагогічними читаннями;
- науково-практичними конференціями тощо.

Методична комісія створюється в ПТНЗ за наявності трьох і більше педагогів (викладачів, майстрів виробничого навчання) однієї спеціальності. Дотримання предметного принципу при організації методичних комісій педагогів є однією з важливих умов їх успішної діяльності, але такий підхід вимагає великої кількості методичних комісій та складної системи координації їх діяльності. Тому традиційно методичні комісії ПТНЗ мають таку тематику:

- методична комісія викладачів суспільно-гуманітарного напрямку;
- методична комісія природничо-математичного напрямку;
- методична комісія викладачів і майстрів виробничого навчання інфраструктурного напрямку;
- методичні комісії викладачів і майстрів виробничого навчання галузевих напрямів (будівельної галузі, верстатників, легкої промисловості, сфери послуг тощо);
- методична комісія класних керівників тощо.

Зміст і спрямування діяльності методичних комісій визначається навчальними планами і програмами, новаторськими ідеями, впровадженням інноваційних педагогічних і виробничих технологій у навчальний процес. Методичні комісії здійснюють науково-методичне забезпечення викладання відповідного предмета, ведуть творчу пошукову, теоретичну та експериментальну роботу з навчальної дисципліни. При методичній комісії можуть створюватися тимчасові або постійні творчі групи та лабораторії на громадських засадах.

При визначенні складу методичних комісій враховуються умови роботи конкретного ПТНЗ, починаючи з кількості викладачів і майстрів виробничого навчання. Нечисленні за кількістю педагогів методичні комісії зустрічаються з чималими труднощами у своїй роботі. Методичні комісії з великою кількістю (7-15 осіб) педагогів мають різновіковий склад, з різним рівнем теоретичної підготовки, практичним досвідом роботи; це

створює сприятливі умови для обміну думками, досвідом, дає змогу уникнути перевантаження окремих педагогів дорученнями. Водночас це не позбавляє можливості організовувати індивідуальну роботу з педагогами, враховувати їхні особисті інтереси та потреби.

Керівником методичної комісії на 2 роки обирається досвідчений, ініціативний, творчий педагог, член методичної ради закладу.

До плану роботи методичних комісій мають включатись такі питання:

- створення умов для постійного підвищення освітнього та кваліфікаційного рівнів педагогів, оновлення їх професійних і загальноосвітніх знань, збагачення духовного та інтелектуального потенціалу педагогічних кадрів;
- вивчення питань з теорії предмета, освоєння його наукової методології;
- ознайомлення з новими програмами та підручниками; виявлення їх особливостей і вимог, вивчення нових складних програмних тем з використанням додаткового наукового матеріалу;
- поглиблення вивчення методики викладання певного навчального предмета; випереджувальний розгляд питань методики вивчення найскладніших розділів програми з демонстрацією відкритих уроків;
- здійснення заходів щодо трансформації у педагогічну практику передового педагогічного досвіду;
- вивчення положень дидактики, теорії виховання, спроба їх практичного використання;
- вивчення вікової педагогічної психології, психолого-педагогічних особливостей різних вікових груп;
- інформація про нові книги, публікації, статті, методичні рекомендації в педагогічних виданнях щодо змісту та методики навчально-виховної роботи;
- систематичне вивчення стану знань, умінь і навичок учнів з даного предмета (дисципліни);
- позакласна робота з учнями (слухачами) з даного предмета (дисципліни) тощо.

Розроблення та проведення заходів з підвищення рівня навчально-виховного процесу, обговорення питань теорії та практики, навчання та виховання, організація обміну досвідом роботи, впровадження досвіду кращих педагогів з даного предмета (дисципліни), ознайомлення з новинками педагогічної науково-методичної та науково-популярної літератури, програмним інформаційно-комунікативним забезпеченням, у тому числі мультимедійними навчальними засобами тощо – таким є неповний перелік справ, які виконують методичні комісії професійно-технічного навчального закладу.

Оптимальний вибір варіанта змісту та організаційних форм науково-методичної роботи методичних комісій забезпечується з урахуванням:

- наявних директивних і нормативних документів, перспектив розвитку навчального закладу;
- стану навчально-виховного процесу та наслідків окремих напрямів діяльності навчального закладу, у тому числі ефективності науково-методичної роботи, діагностуванням діяльності педагогічних кадрів навчального закладу, їх особистих якостей, наслідків роботи;
- умов і специфіки функціонування навчального закладу, особливостей навчального року (тип навчального закладу, традиції, специфіка тощо);
- якісного складу педагогічних кадрів, їх запитів, інтересів тощо.

Велике значення в діяльності методичних комісій відіграє чітке планування їх роботи. Надаємо один із варіантів багаторічної практики планування роботи методичної комісії:

Розділ 1. „Підсумки роботи методичної комісії за минулий навчальний рік”:

- коротка характеристика виконання навчальних програм;
- характеристика засвоєння учнями (слухачами) програмного матеріалу;

- розкривається динаміка змін прогалин у знаннях, уміннях і навичках учнів (слухачів).

Розділ 2. „Завдання методичної комісії у новому навчальному році”:

- формулювання основних напрямів роботи;
- формулювання завдань;
- перелік за тематикою засідань і заходів методичної комісії.

Розділ 3. „Виставки, презентації, конкурси, майстер-класи, дискусії тощо”. Це види діяльності, що забезпечують:

- органічне поєднання теоретичних знань з практичними завданнями;
- взаємодію досвідчених і молодих педагогів;
- використання як наукових досягнень, так і методичних знахідок практичних працівників.

Розділ 4. „Календарний план роботи методичної комісії”. У ньому наводиться вибірка всіх засідань методичної комісії та запланованих заходів із зазначенням дати проведення та відповідальної особи.

У плані роботи методичної комісії орієнтовно можуть бути заплановані такі види діяльності:

- засідання, присвячені обговоренню змісту нових програм;
- дискусії по нових методичних посібниках і новинках педагогічної літератури;
- бесіди за „круглим столом” про нові фільми, літературу, що відображають національну педагогіку, професійну освіту, навчальні заклади тощо;
- вивчення нормативних документів і методичних рекомендацій Міністерства освіти і науки України;
- практичні, індивідуальні та групові заняття з обговоренням вимог до уроку за умов розбудови української національної школи;
- проведення відкритих уроків і взаємовідвідування різних форм навчальної діяльності;
- індивідуальна та групова робота щодо виготовлення дидактичного матеріалу;
- індивідуальна та групова робота з підготовки завдань для учнів (слухачів), які виявляють підвищений інтерес до предмета;
- обговорення рекомендацій щодо змісту самостійних занять;
- розроблення тематики різних творчих робіт учнів (слухачів);
- розподіл доручень членам методичної комісії з урахуванням інтересів для систематичного короткого огляду нових літературних видань і періодики;
- визначення матеріалів, які протягом навчального року кожен педагог (викладач, майстер виробничого навчання) передасть у методичний кабінет навчального закладу (доповіді, методичні розробки, дидактичний матеріал, аналітичні таблиці, новостворені програмні засоби тощо);
- доручення, які члени методичної комісії мають виконати в процесі науково-методичної роботи навчального закладу;
- різні види діяльності щодо вивчення якості знань, умінь і навичок учнів, аналізу причин відставання окремих учнів (слухачів) у навчанні, подолання елементів формалізму в роботі.

Окремі сучасні дослідники пропонують нову організаційно-функціональну модель науково-методичної роботи у навчальному закладі, в основу якої покладено блочно-модульний підхід за трьома напрямками (блоками) діяльності:

- 1) **пізнавальна діяльність.** Формування свідомості педагогів, відкритої для вирішення освітніх проблем: вивчення нових педагогічних ідей і технологій. Вирішення цих завдань буде реалізовано найбільш ефективно через такі традиційні форми науково-методичної роботи, як:
 - теоретичні семінари;
 - педагогічні читання;
 - семінари-практикуми;
 - методичні оперативки;
 - групові методичні консультації;

- індивідуальна науково-методична консультація;
- робота над індивідуальною науково-методичною темою;
- самоосвіта тощо;

2) тематична діяльність. Визначення шляхів вирішення актуальних проблем, які постали перед педагогічним колективом навчального закладу: розроблення нових педагогічних (виробничих) ідей і технологій та їх адаптація, впровадження в педагогічну практику. Члени педагогічного колективу мають оволодівати практичними вміннями та навичками інноваційної педагогічної (виробничої) діяльності.

Періодичність засідань методичних комісій у педагогічному колективі навчального закладу чітко не регламентується. Пріоритетний зміст засідань має бути таким:

- обмін досвідом роботи педагогів;
- розгляд інструктивно-методичних листів і нормативних документів;
- організація творчих дискусій;
- проведення практичних занять і ділових ігор;
- взаємовідвідування уроків і виховних заходів;
- огляд літератури тощо.

Методичні об'єднання

Функції методичної комісії виконують і методичні об'єднання, які охоплюють голів і кращих педагогів методичних комісій даного фаху кількох навчальних закладів або навчальних закладів регіону (міста (села), району, області) – **регіональні методичні об'єднання педагогів за окремим фахом**. У змісті науково-методичної роботи методичної комісії навчального закладу, методичного об'єднання навчальних закладів є суттєві відмінності. Методичні комісії стоять найближче до кожного педагога, охоплюють невелику кількість педагогів одного фаху одного навчального закладу. До складу методичних об'єднань входять педагоги, які добре обізнані з новинками сучасної науки за фахом і здатні мультиплікувати свої знання – виступати перед своїми колегами з кваліфікованою лекцією чи доповіддю з тих чи інших сучасних наукових проблем за фахом. З огляду на це методичні об'єднання - фахові, мають переважно методичний характер і на своїх засіданнях розглядають:

- актуальні проблеми методики;
- обмін досвідом роботи;
- напрацювання методики вивчення окремих складних тем програми тощо.

У роботі регіональних методичних об'єднань з окремого фаху помітну роль відіграють лекції з наукових проблем за фахом педагогів методичного об'єднання, лекції з суміжних наук, педагогіки та психології. Значне місце відводиться доповідям, що висвітлюють досягнення передового педагогічного досвіду, проведенням відкритих уроків, груповим формам роботи.

Школа передового педагогічного досвіду

Однією з групових форм науково-методичної роботи в професійно-технічній освіті є „**школа передового педагогічного досвіду**”, яка створюється за наявності в педагогічному колективі одного або кількох педагогів-майстрів педагогічної праці, носіїв передового досвіду. Школа передового педагогічного досвіду сприяє передачі цього досвіду, його набуття іншими педагогами.

Школи передового педагогічного досвіду можуть бути на рівні одного навчального закладу або охоплювати кілька навчальних закладів. Охоплення педагогів кількох навчальних закладів школою передового педагогічного досвіду підвищує:

- рівень творчої роботи педагогів;
- ефективність педагогічної праці;
- якість навчально-виховного процесу;
- ефективність пошуку інноваційних форм і методів навчання тощо.

Школи передового педагогічного досвіду сприяють удосконаленню вже відомих, а також в освоєнні нових методів і засобів педагогічної праці, охоплює не лише окремі

сторони педагогічної діяльності, а й поширюється на всю науково-методичну систему роботи педагога.

Широко використовуваними методами навчальної роботи у школах передового педагогічного досвіду (далі – школа) є такі:

- відвідування педагогами-слухачами уроків своїх колег з різних навчальних закладів;
- співбесіда керівника школи з педагогами-слухачами; роз'яснення керівником школи суті особливостей його досвіду роботи, коментування змісту та методів проведення уроків, відвідування їх педагогами-слухачами;
- практичні заняття, в процесі яких слухачі вчаться застосовувати досвід, що вивчається;
- відвідування керівником школи уроків у педагогів-слухачів школи з метою ознайомлення з їх рівнем роботи та надання їм допомоги у застосуванні набутого під час навчання в школі передового педагогічного досвіду;
- обговорення книг і статей, зміст яких відповідає змісту досвіду, що вивчається, тощо.

У школі передового педагогічного досвіду застосовують „домашні завдання” для слухачів в період між заняттями. Домашні завдання включають:

- відпрацювання відповідної літератури;
- підготовку та проведення уроків або позаурочних заходів із застосуванням задалегідь визначених методів або прийомів роботи.

Мета домашніх завдань – закріплювати ті знання, які слухачі отримують у школі передового педагогічного досвіду, прищеплювати слухачам уміння застосовувати на практиці даний досвід, готувати їх до кращого розуміння та засвоєння тих питань, які будуть опрацьовані на наступних заняттях школи передового педагогічного досвіду.

Роботу школи передового педагогічного досвіду можна розділити на три основні етапи:

1-ий етап: співбесіда або вступне заняття керівника школи із слухачами. У такій бесіді керівник школи у загальних рисах ознайомлює слухачів із своїм досвідом роботи, з його особливостями, розповідає про переваги застосованих ним методів, характеризує перспективність своєї педагогічної діяльності, націлює слухачів на те, що підлягає вивченню.

2-ий етап: слухачі відвідують уроки (теоретичні, практичні) у керівника школи і наочно знайомляться з його досвідом. Усвідомленню досвіду допомагають бесіди на кожному занятті після відвідування уроків або позаурочних заходів.

3-ій етап: коли слухачі в основному вивчили досвід керівника школи та інтенсивно вчаться його застосовувати, суттєву роль відіграє відвідування керівником уроків у слухачів. Це допомагає слухачам уникати помилок при застосуванні досвіду, виробити свій індивідуальний педагогічний почерк, який найповніше відповідав би їх особливостям і можливостям.

Школи передового педагогічного досвіду, як правило, працюють упродовж навчального року з періодичністю 1-2 рази на місяць на 1-му етапі роботи школи; на 2-3 етапах періодичність проведення занять зменшується.

Ефективність роботи шкіл передового педагогічного досвіду залежить від кількості слухачів школи. Досвід показує, що, оптимальна кількість слухачів має становити 3-5 осіб. Це дозволяє керівнику школи передового педагогічного досвіду систематично вести роботу не тільки з усією групою слухачів, а й з кожним окремо, відвідувати в усіх слухачів по кілька уроків, що є надзвичайно важливим в оволодінні досвідом.

Творчі групи педагогів

Серед різних форм методичної роботи частіше використовується така групова форма науково-методичної роботи, як **творчі (проблемні, ініціативні, профільні) групи педагогів.**

Чинником готовності педагога до свого професійного удосконалення, теоретичної діяльності є мотивація. Мотиваційну сферу готовності до творчої діяльності становлять потреби педагогів у її здійсненні та форми їх конкретизації: інтереси, цілі, прагнення. **Інтерес** – це: емоційний вираз потреби, вагомий чинник у здійсненні будь-якої діяльності; найважливіший стимул збагачення знань, розширення світогляду. Наявність інтересу – головна психологічна передумова позитивного ставлення до творчої діяльності, запорука успішної діяльності творчої групи.

Головним завданням творчих груп є розроблення рекомендацій на основі вивчення досягнень науки і пробне впровадження їх у практику, пошук ефективних шляхів застосування результатів наукових досліджень, створення передового досвіду. На практиці функціонують два типи творчих груп:

- робота над упровадженням результатів наукових досліджень (над відповідною науково-методичною проблемою (темою);
- робота над вивченням і впровадженням відомого в регіоні передового педагогічного досвіду.

Творчі групи – це організовані невеликі колективи передових, найдосвідченіших педагогів, які поглиблено вивчають розв'язану педагогічною наукою проблему та забезпечують творче впровадження в практику навчальних закладів висновків і положень науки. Це своєрідна форма залучення педагогів і керівників навчальних закладів у творчу діяльність щодо запровадження у навчальний процес досягнень педагогічної науки та передового педагогічного досвіду. Творча група не дублює роботу методичного кабінету навчального закладу чи методичної комісії, або методичного об'єднання, які сприяють підвищенню кваліфікації педагогічних кадрів на всіх напрямках. Творча група зосереджується на глибокому і всебічному випереджальному вивченні досягнень педагогічної науки з однієї науково-методичної проблеми і стає провідником її впровадження у навчальну практику. Робота творчої групи над однією проблемою дає змогу її членам поглиблено вивчити рекомендації педагогічної науки, апробовуючи їх, вносити необхідні корективи, створювати досвід її реалізації, цілеспрямовано впливати на навчально-виховний процес.

Необхідність створення творчих груп зумовлена тим, що всьому педагогічному колективу важко відразу перебудувати свою роботу в напрямі запровадження в практику досягнень педагогічної науки. Тому необхідно, щоб хтось із членів педагогічного колективу прокладав шлях, розробляв і апробував на практиці рекомендації, в яких було б чітко вказано, що і як слід робити.

Творча група створюється на добровільних засадах з найбільш досвідчених і теоретично підготовлених педагогів, які виявили інтерес і бажання вести роботу над відповідною науково-педагогічною проблемою. Творча група може складатися з 3-10 осіб, оскільки невеликий склад такої групи забезпечує контактність, постійний обмін думками, мобільність. Керівництво творчою групою здійснює визначений педагогічним колективом педагог або керівник (один із керівників) навчального закладу.

Алгоритм діяльності творчої групи з питань упровадження в педагогічну практику досягнень педагогічної науки або галузей науки орієнтовно може бути таким:

1. Глибоке вивчення науково-педагогічної літератури з проблеми, засвоєння існуючого досвіду, консультації з науковцями.
2. Розроблення моделей, схем, рекомендацій, порад з упровадження в практику досягнень науки. Структура рекомендацій, розроблених творчою групою, має складатися із:
 - короткого обґрунтування актуальної проблеми;
 - розкриття сутності основних положень, ідей, рекомендацій, форм, прийомів, методів роботи;
 - визначення завдань методичних служб, категорій педагогічних кадрів щодо впровадження в практику даних рекомендацій.

3. Створення та пробне впровадження передового педагогічного досвіду з розробленої проблеми; апробація рекомендацій, запропонованих творчою групою.
4. Поширення набутого досвіду:
 - виступ з лекціями про створений досвід;
 - пропаганда в засобах масової інформації;
 - демонстрація досвіду на практиці;
 - консультування при проведенні семінарів-практикумів;
 - науково-практична конференція тощо.

Розроблені творчою групою рекомендації, включаючи основні теоретичні положення, ідеї та висновки, мають бути подані в зрозумілій педагогам формі для впровадження. Вивчаючи рекомендації, кожен педагог навчального закладу має ясно і чітко уявляти собі, що потрібно упроваджувати, які мають бути практичні висновки, чим вони відрізняються від наявних рекомендацій, які сфери та масштаби впровадження нових рекомендацій, який потрібен інструментарій для цього, можливі наслідки застосування рекомендацій на практиці.

Творчі групи можуть формуватися на різних рівнях управління методичною роботою – від творчої групи методичної комісії навчального закладу до регіонального навчально(науково)-методичного центру (кабінету) або відповідного підрозділу інститутів післядипломної педагогічної освіти. З метою попередження дублювання та паралелізму, забезпечення наслідування, досягнення максимальної ефективності роботи творчих груп науково-методичні служби визначають їх конкретні завдання, координують плани з урахуванням регіональних умов, рівня педагогічних кадрів, специфіки викладання навчальних предметів, розглядають діяльність груп на своїх засіданнях, надають допомогу шляхом проведення інструктивно-методичних нарад, консультацій, обміну досвідом, залучення в творчі групи педагогів з інших навчальних закладів, науковців.

Результативність дослідницько-експериментальної роботи творчої групи визначається на основі результатів упровадження досягнень науки та передового педагогічного досвіду в масову педагогічну практику.

Створення, організація та діяльність творчої групи визначається в планах роботи навчального закладу, методичного кабінету, науково-методичних підрозділів координуючих підрозділів регіону тощо.

Педагогічні читання

Масові форми науково-методичної роботи сприяють збагаченню інтересів, духовних і професійних потреб педагогічних кадрів, допомагають у виробленні позицій із важливих педагогічних проблем сучасності, виступають як форми виявлення та узагальнення передового педагогічного досвіду. Вони сприяють удосконаленню знань педагогів, створенню єдності поглядів, вимог і дій педагогічних колективів навчальних закладів із важливих педагогічних проблем.

До масових форм науково-методичної роботи належать:

- педагогічні читання;
- конференції;
- семінари і практикуми;
- педагогічні виставки тощо.

Педагогічні читання – форма науково-методичної роботи колективного вивчення та обговорення актуальних науково-методичних проблем. Це своєрідне підбиття підсумків роботи колективу навчального закладу над певною науково-методичною проблемою і виступає як форма виявлення та узагальнення найкращого педагогічного досвіду.

Педагогічні читання навчального закладу є першим етапом регіональних педагогічних читань. Їх готує методична рада навчального закладу, визначає тип їх підготовки, теми доповідей і виступів, організовує консультації, бібліографічні огляди, виставки літератури та напрацювань педагогів. Усі заплановані доповіді та виступи, як правило, проходять апробацію в методичних комісіях даного навчального закладу. До

проведення педагогічних читань доцільно організувати педагогічну виставку, на якій висвітлюватимуться наслідки роботи педагогічного колективу над реалізацією завдань науково-методичної проблеми, матеріали про створений досвід, викладені основні ідеї доповідей і виступів на педагогічних читаннях. На педагогічні читання запрошуються науковці з доповідями з даної науково-методичної проблеми та заслуховуються доповіді практичних педагогічних працівників, досвід роботи яких дістав визнання даного педагогічного колективу. Найкращі доповіді, які висвітлюють досвід автора з рекомендаціями щодо його впровадження у навчальний процес, рекомендуються на наступний етап педагогічних читань.

Педагогічні читання є масовою формою самодіяльності педагогів, важливим засобом залучення їх до вивчення, узагальнення та поширення передового педагогічного досвіду, розроблення на цій основі актуальних питань педагогів.

Доречно також організувати **психолого-педагогічний семінар** для членів педагогічного колективу, який сприяє поглибленню знань з питань теорії педагогіки, психології, ознайомленню з кращим педагогічним досвідом. Тематика цих семінарів передбачається річним планом закладу, що дає можливість кожному педагогу заздалегідь ознайомитися з нею. Семінари можуть проводитись у формі лекцій або окремих доповідей, повідомлень, практичних занять тощо.

Педагогічний консиліум об'єднує педагогів окремого циклу предметів навчального закладу, інтегруючи роль належить методисту. В такому об'єднанні педагогічні працівники мають можливість виробити узгоджену єдину систему психолого-педагогічних заходів, єдиних вимог до предметів певного профілю. Його мета - створення і збереження комфортного клімату в колективі.

Школа професійної майстерності планує постійне зростання педагогів і об'єднує їх навколо актуальних проблем творчого зростання. В рамках закладу розглядаються найскладніші питання розвитку професійно-технічної освіти, засвоюються і та створюються нові технології навчання і виховання в умовах ПТНЗ. Алгоритм діяльності такої школи: нова ідея - творчий розвиток ідеї – відкриті заняття – аналіз наслідків роботи.

Школа професійної майстерності може також створюватись окремо для педагогів, які мають утруднення у реалізації своїх творчих планів. Алгоритм її діяльності: аналіз утруднень - вичлення і постановка проблеми; самоосвіта - тренувально-практичні заняття без учнів; моделювання, рольова гра, педагогічна діяльність - створення власного досвіду.

Школа перспективного досвіду – передбачає роботу певної групи педагогів навколо найбільш досвідчених. Заняття проводиться періодично в різних формах, але переважає лекція, семінар-практикум.

Педагогічна майстерня - ефективна форма передачі знань, умінь, обміну досвідом роботи з проблем навчання і виховання учнів, яка заснована на практичних діях, пов'язаних єдиним педагогічним завданням.

Майстер-клас – це разова форма роботи, коли майстер відвідує інші заклади з метою передачі своєї майстерності шляхом колективного показу прийомів роботи. Творчі мікрогрупи, добровільні об'єднання двох-трьох педагогів можуть діяти поки не вичерпається необхідність взаємного спілкування. Мотиви об'єднання можуть бути :взаємна симпатія, спільний інтерес до якоїсь проблеми циклу предметів.

Інтелектуальною формою професійного навчання педагогів професійно-технічних навчальних закладів є **дискусії**. Цю форму можна розглядати, як стимулюючий засіб діяльності педагогів, за допомогою якого відбувається зацікавлений колективний пошук оптимальних, розрахованих на перспективу, педагогічних рішень. Кожна дискусія вимагає серйозної підготовки, яка включає вибір і оголошення теми, визначення мети колективного пошуку педагогічної істини, вибір лідерів переддискусії, створення ініціативних груп з метою вироблення колективної думки з проблеми, опрацювання програми і методики проведення мікродосліджень, відпрацювання інструкцій для експертів, лідерів мікрогруп,

оформлювачів аудиторії, а також складання загальної схеми дискусії, підготовка музичного оформлення аудиторії тощо.

Користуються також попитом така форма як **методичний ринг**, яка сприяє удосконаленню знань педагогів, дає можливість виявити їх загальну ерудицію; **ділова гра** - це репетиція педагогічної діяльності, котра дає змогу практично програти будь-яку конкретну ситуацію відповідно до мети, що дозволяє глибше проникнути у психологію стосунків між педагогами та учнями, зрозуміти, що визначає ці взаємини, простежити процедуру створюваної ситуації в динаміці, побачити її ніби "зсередини"; **творчі звіти** - презентація роботи педагога за міжквартальний період, демонстрація знань, умінь, навичок володіння методикою проведення занять, показ дидактичних матеріалів.

Доцільно з метою удосконалення педагогічної майстерності, підвищення фахового рівня, виявлення творчих, талановитих працівників проводити тиждень перспективного педагогічного досвіду та тиждень молодого педагога. Програмою тижнів можуть передбачатися такі нетрадиційні форми надання методичної допомоги працівникам:

- день відкритих занять досвідчених педагогів;
- панорама педагогічних знахідок (нестандартні заняття);
- творчі зустрічі молодих педагогів з їх наставниками за "круглим столом";
- виставки напрацьованих матеріалів;
- творчі виставки учнів;
- конкурси, ярмарки педагогічної творчості;
- панорами методичних знахідок;
- проблемні семінари;
- консультації-практикуми;
- презентація педагогічних новинок;
- методичні сесії тощо.

Як підтверджує досвід роботи підвищенню ефективності роботи педагогічних колективів сприяє такий захід як "мозкова атака". Він спонукає до інтенсивного, творчого розв'язання проблем, які виникають у процесі діяльності педагогів. У пошуках істини учасники цього заходу глибоко обговорюють обрану проблему чи гіпотезу, нові ідеї, виявляють свої творчі здібності, розвивають творче мислення, виявляють емоційний підйом, інтелектуальний розвиток.

Методичні семінари

Методичні семінари проводять методичну підготовку педагогів, підвищують їх кваліфікацію, дають можливість орієнтуватися у сучасних наукових проблемах, ознайомлюватися з досвідом інших інженерно-педагогічних працівників. Проводиться семінар один раз на місяць, може діяти в рамках однієї проблеми до двох років, завершальним етапом має бути науково-практична конференція.

Семінари теоретичні та семінари-практикуми: - це форми науково-методичної роботи, спрямовані на підвищення кваліфікації педагогічних працівників відповідно до нових досягнень психолого-педагогічної науки і передового педагогічного досвіду.

Семінари в рамках навчального закладу мають своїм завданням дати:

- методологічну підготовку педагогічним кадрам з тим, щоб вони мали змогу самостійно оцінювати явища та факти;
- найбільш важливу та актуальну інформацію з питань педагогічної теорії, досягнень сучасної науки, техніки і культури;
- перспективи подальшого розвитку науки та її практичного застосування;
- розширені та поглиблені знання з педагогіки та психології;
- методики викладання предмета за фахом з урахуванням найновіших досягнень цих наук і рівня підготовки педагогів-слухачів.

Семінари націлюють педагогів також щодо змісту їх роботи на вдосконалення знань, практичних навичок і вмінь у період між курсами підвищення кваліфікації.

Семінари можуть охоплювати весь педагогічний колектив навчального закладу, а також можуть бути розраховані на роботу лише з певною категорією педагогів. Зміст роботи семінарів різноманітний. Їх характерною особливістю є органічне поєднання теорії та практики.

Тематика проведення семінарів добирається колективом навчального закладу. Згідно з наміченою тематикою розробляється план на кожен семінар:

- тема;
- питання, які підлягають розгляду;
- література, рекомендована для опрацювання. Список літератури має бути невеликий, у тому числі література, яку учасники семінару можуть дістати. Якщо до списку включені книги, необхідно вказати назви розділів або сторінки, що підлягають опрацюванню.

Усі учасники семінару мають готуватися з усіх питань, що передбачені планом. Не варто допускати в роботі семінару такого порядку, за яким питання для виступів розподіляються задовго до проведення семінару. Це призводить до того, що до семінару готувалися лише окремі учасники. За такої організації роботи семінар мало сприятиме.

Поряд із розглядом питань теорії семінарські заняття можуть передбачати опрацювання практичних завдань. Наприклад, виконання молодими педагогами практичних завдань, які вимагали б розгляду та розв'язання задач ситуативного характеру з питань виховання, дидактики, психології тощо.

Семінари проводяться з певною періодичністю впродовж навчального року, їх заняття проходять в різних формах – лекції, практичні заняття, відвідування уроків, екскурсії на виробництво, широкий обмін досвідом з проблем, що досліджуються. У заняттях семінару для мобілізації уваги слухачів та інтенсивного засвоєння навчального матеріалу варто застосовувати:

- технічні засоби навчання;
- методи ігрового моделювання;
- аналіз конкретних педагогічних і управлінських ситуацій тощо.

Доповненням до семінарського заняття є організація тематичної виставки: основної та додаткової літератури, досвід педагогів тощо.

Проблемні семінари – одна з форм підвищення кваліфікації педагогічних кадрів у міжкурсовий період, розраховані на групове опрацювання окремої важливої та складної проблеми.

Проблемний семінар – організаційна форма науково-методичної роботи з кадрами, які об'єднані спільними інтересами з конкретних питань діяльності навчального закладу та прагненням до вдосконалення існуючої практики відповідно до рекомендацій науки. Він забезпечує всебічне вивчення відповідної наукової теми (проблеми) і формує особисту позицію та практичну готовність учасників проблемного семінару до використання результатів наукових досліджень.

Успішному розвитку проблемних семінарів сприяє використання при розробленні їх змісту даних, здобутих суміжними з педагогічною науками, наприклад: виробництво, сім'я, система масових комунікацій тощо. Організація проблемних семінарів вимагає уважного відбору:

- літератури з проблеми;
- форм і методів проведення занять на семінарі;
- завдань для самостійної роботи над доповіддю (рефератом); тощо.

Наприклад, добір змісту проблемного семінару молодих педагогів здійснюється на основі вивчення професійних потреб і труднощів у роботі молодих педагогів, що дало підставу встановити - більшість молодих педагогів потребують: удосконалення постановки навчального процесу; удосконалення методики застосування наочних посібників і технічних засобів навчання; удосконалення проведення виховних заходів через предмет; володіння прийомами аналізу процесу тощо. Добір змісту проблемного семінару під визначені

труднощі молодих педагогів дає змогу встановити, як впливає оволодіння молодими педагогами методикою аналізу уроків досвідчених педагогів на якість їх роботи; як взаємо відвідування уроків молодих педагогів діє на самооцінку та самоаналіз уроків з метою їх самовдосконалення.

Широкий вибір проблематики, науково-практичний характер інтеграційних теоретичних знань, загостреність на вирішенні конкретних педагогічних завдань, залучення суміжних наук, які збагачують світогляд, розвивають творче мислення педагога, - це тільки деякі змістовні аспекти становлення та успішного розвитку проблемних семінарів.

Науково-практична конференція

Науково-практична конференція – форма внутрішньої науково-методичної роботи навчального закладу є своєрідним підбиттям підсумків роботи педагогічного колективу навчального закладу над актуальними науково-методичними проблемами, вона виступає формою виявлення та узагальнення найкращого практичного педагогічного досвіду і має науково-практичний характер.

Науково-практичні конференції бувають кількох типів:

- **міжпредметного характеру;** дає змогу більш повно і багатогранно репрезентувати передовий досвід педагогів, їх досягнення у галузі самоосвіти;
- **з окремих тем;** дає змогу детальніше показати різні шляхи та рівні розв'язання тієї чи іншої теми;
- **з окремих проблем;** дає змогу обговорити принципові питання з методики, які мають відношення до різних тем, встановити глибинні зв'язки між окремими темами.

Залежно від типу науково-практичної конференції визначається методика її проведення:

- на між предметній науково-практичній конференції ведучий у вступному та заключному словах систематизує інформацію, отриману з доповідей і під час обговорення;
- на тематичній науково-практичній конференції ведучий аналізує доповіді та виступи, по-можливості глибоко розкриває головну тему;
- на проблемній науково-практичній конференції ведучий оцінює представлені доповіді та виявляє те нове, що може зустрітися у виступах практиків, чітко формулює питання, над якими потрібно працювати у майбутньому.

Матеріали доповідей, рекомендацій науково-практичної конференції збираються у збірник та публікуються окремою брошурою в кількості, яку визначає педагогічний колектив. Збірник матеріалів має бути розповсюджений серед профільних навчальних закладів і переданий у регіональний навчально-методичний центр професійно-технічної освіти.

Науково-практичні конференції у навчальному закладі проводяться не рідше одного разу на рік з актуальних питань розвитку педагогічної науки і практики. Тематика їх визначається педагогічним колективом.

Досвід проведення науково-практичних конференцій в рамках навчального закладу дає можливість:

- за відносно короткий час ознайомити педагогічні кадри навчального закладу з результатами педагогічних досліджень. У роботі науково-практичної конференції беруть участь представники методичних об'єднань, шкіл передового педагогічного досвіду, творчих груп, які сприяють оперативній передачі отриманої науково-практичної інформації;
- підготувати збірники доповідей (або тез), наукову інформацію про наслідки досліджень і рекомендації щодо запровадження наукових ідей у практичну діяльність, розглянуті науково-практичною конференцією, довести до відома всіх навчальних закладів відповідного регіону;
- значно підвищують авторитет заходу та позитивне ставлення до розглянутих питань, завдяки участі у роботі науково-практичної конференції провідних учених-педагогів,

керівників регіональних управлінь освіти і науки, керівників і провідних методистів регіональних навчально-методичних центрів;

- апарату регіональних управлінь освіти і науки, навчально-методичних центрів координувати плани педагогічних досліджень, ефективно здійснювати керівництво цим процесом, враховуючи критичні зауваження та пропозиції, висловлені на науково-практичній конференції;
- підвищити роль науки і відповідальність учених-педагогів і педагогів-практиків за впровадження результатів наукових досліджень у педагогічну практику.

Педагогічна виставка

Педагогічна виставка (постійно діюча) – це одна з форм пропаганди та впровадження передового педагогічного досвіду у навчальну практику. Її завдання – показ досягнень педагогічного колективу навчального закладу у справі пропаганди нових зразків навчально-виховної роботи та науково-методичної діяльності педагогів, поширення передового педагогічного досвіду.

На педагогічних виставках можуть експонуватися:

- досягнення педагогічного колективу;
- пропаганда найефективніших методів навчання та виховання;
- система роботи найкращих педагогів навчального закладу;
- діяльність батьківських та учнівських органів самоврядування;
- інноваційні педагогічні та виробничі технології;
- презентації соціальних партнерів навчального закладу тощо.

На виставці можуть бути репрезентовані різні документальні та ілюстративні матеріали: тематичне планування роботи методичних комісій, методичних об'єднань, методичної ради, матеріали науково-практичних конференцій і педагогічних читань, стіннівки тощо.

Роботу з керівниками методичних комісій професійно-технічного навчального закладу проводить **методична рада даного навчального закладу**. Роботу з керівниками методичних рад професійно-технічних навчальних закладів регіону та головами регіональних фахових методичних об'єднань проводить (координує) навчально(науково)-методичний центр (кабінет) професійно-технічної освіти у АР Крим, областях, м. Києві та м. Севастополі. Роботу з керівниками навчально(науково)-методичних центрів (кабінетів) професійно-технічної освіти в АР Крим, областях, м. Києві та м. Севастополі проводить відділення змісту професійно-технічної освіти Інституту інноваційних технологій і змісту освіти Міністерства освіти і науки України.

Для голів методичних рад і методичних об'єднань за фахом перед початком навчального року і під час зимових канікул проводяться семінари та наради, завдання яких – підбити підсумки науково-методичної роботи у навчальних закладах регіону за попередній період, визначити завдання на майбутнє, обмінятися досвідом роботи, скоординувати плани роботи.

Методичний кабінет ПТНЗ

Організуючим центром методичної роботи у навчальному закладі є **методичний кабінет**.

Основними завданнями методичного кабінету є:

- надання допомоги педагогічним працівникам у підвищенні їх науково - методичного рівня та педагогічної майстерності;
- координація змісту, форм і методів самоосвіти та колективної роботи педагогічних працівників щодо підвищення їх кваліфікації на вирішення актуальних проблем навчання і виховання;

- пропаганда і впровадження сучасних досягнень психолого - педагогічної науки, перспективного педагогічного досвіду, інноваційних технологій організації навчально - виховного процесу.

У методичному кабінеті повинні бути:

- основні законодавчі акти про освіту, зокрема про професійно-технічну освіту;
- якісний і кількісний склад педагогічних кадрів;
- досягнення психолого - педагогічної науки, перспективного педагогічного досвіду;
- навчальні плани, програми;
- видавничі матеріали регіональних центрів(кабінетів) професійно-технічної освіти, управління освіти, методичного кабінету;
- матеріали атестації педагогічних кадрів;
- матеріали про перспективний педагогічний досвід;
- педагогічна, науково - методична література, педагогічні, методичні журнали, газети, анкети, схеми, пам'ятки, плани, методичні рекомендації, програми, розробки занять;
- документація методичних комісій, об'єднань (методичний паспорт, діагностична карта,
- плани роботи, мікродослідження з методичної проблеми над якою працює методична комісія, об'єднання, програми, тексти виступів педагогічних працівників на засіданні методичних комісій, результативність їх роботи;
- матеріали роботи творчих груп, шкіл передового досвіду інших динамічних груп;
- план навчання керівників методичних комісій, графік проведення методичних заходів з педагогічними працівниками тощо.

Доречно оформити стенди або папки: "Здобутки педагогів закладу", "Заняття. Яким йому бути?", "На діагностичній основі", "З досвіду роботи методичної комісії", "Самоосвіта - основна форма підвищення кваліфікації ", "Молодому педагогу". " По сходінках майстерності ", "Вчимося у своїх колег ", "Мислимо, діємо, працюємо творчо", " Заняття різні та незвичайні" тощо.

Створення атмосфери зацікавленості у рості педагогічної майстерності має спонукати методистів професійно-технічних навчальних закладів удосконалювати рівень методичної роботи. Це здійснюється, якщо: ця робота організована нестандартно, яскраво, живо, цікаво, з урахуванням індивідуальних запитів і можливостей педагогів; вона приносить педагогам відчутну практичну допомогу, тобто має безпосередній вихід на навчально-виховний процес; відчутна на рівні підготовленості учнів, їх ставлення до занять, до педагога; задовольняє більш широкі духовні, естетичні, моральні та інші запити педагога; створює умови виникнення людських контактів та творчого спілкування з колегами, об'єднує цілеспрямованістю до спільної мети; постійно користується увагою адміністрації закладу:стимулюється, контролюється, враховується при підведенні підсумків роботи за півріччя, рік.

Регіональні Навчально(науково)-методичні центри (кабінети) професійно-технічної освіти

Науково-методична робота професійно-технічної освіти у регіоні координується регіональним Навчально(науково)-методичним центром (кабінетом) професійно-технічної освіти. Діяльність центрів (кабінетів) має здійснюватися за такими основними напрямками:

- науково-методичне забезпечення системи професійно-технічної освіти;
- трансформування наукових ідей у педагогічну практику, науково-методична підтримка інноваційної діяльності в освітній галузі, наукові пошуки та експериментальна робота, яку проводять педагогічні працівники ПТНЗ;
- інформаційно-методичний супровід навчальних закладів і педагогічних працівників;

- консультування педагогічних працівників з проблем сучасного розвитку виробництва, освіти, науки, техніки, організації навчально-виробничого, навчально-виховного процесу, досягнень психолого-педагогічних наук.

Основними завданнями діяльності центрів (кабінетів) мають бути:

- створення умов розвитку педагогічної майстерності, творчої ініціативи педагогічних працівників, удосконалення форм і методів підвищення їх кваліфікації;
- координація діяльності методичних кабінетів навчальних закладів, циклових методичних комісій (об'єднань) навчальних закладів;
- моніторинг якості навчання, рівня знань, умінь і навичок з професійної та загальноосвітньої підготовки;
- здійснення організації апробації та моніторингових досліджень навчально-методичного забезпечення професійно-технічної освіти, підручників, навчальних посібників та іншої навчальної літератури для професійно-технічних навчальних закладів;
- надання науково-методичної допомоги навчальним закладам, які здійснюють експериментально-дослідну та інноваційно-освітню діяльність;
- вивчення потреб і надання практичної допомоги молодим спеціалістам та іншим педагогічним працівникам, у тому числі в період підготовки їх до атестації; участь у роботі атестаційних комісій;
- організація і науково-методичне забезпечення роботи з резервом працівників і керівних кадрів професійно-технічних навчальних закладів;
- впровадження сучасних виробничих, освітніх систем і технологій, інтерактивних методів організації навчання і виховання;
- вивчення, узагальнення та впровадження в педагогічну практику досвід використання інноваційних технологій і сучасних форм організації навчально-виробничого, навчально-виховного процесу;
- формування електронної бази даних щодо перспективного педагогічного досвіду та інноваційної діяльності педагогічних колективів і окремих працівників, створення сучасних науково-методичних матеріалів, фондів навчальної, довідкової, методичної, психолого-педагогічної, наукової, науково-популярної, художньої та іншої літератури і періодичних педагогічних видань;
- проведення масових заходів, спрямованих на поширення інформації щодо дослідно-експериментальної, науково-пошукової роботи та інноваційної діяльності навчальних закладів і окремих педагогічних працівників;
- висвітлення в засобах масової інформації інноваційної діяльності педагогічних колективів та окремих педагогічних працівників і проблем розвитку професійно-технічної освіти.

У процесі реалізації покладених завдань регіональний Навчально(науково)-методичний центр (кабінет) професійно-технічної освіти має взаємодіяти з регіональними центром зайнятості населення, центром практичної психології і соціальної роботи, інститутом післядипломної педагогічної освіти, вищими навчальними закладами, творчими спілками, громадськими установами та організаціями тощо.

Література

1. **Беспалько В.П.** Слагаемые педагогической технологии. - М., 1989.
2. **Бугай Н.І.** Методична освіченість інженерно-педагогічних кадрів та структурно-функціональна модель методичної служби професійно-технічних навчальних закладів. Науково-методичний збірник: «Професійно-технічна освіта: інноваційний досвід, перспективи». Випуск 1.-К.:Фенікс, 2005.-С. 196-204.
3. **Бугай Н.І.** Методична робота в професійно-технічному навчальному закладі: проектування методичного заходу. Методичні рекомендації для методичних служб ПТНЗ

4. **Бугай Н.І.** Роль методичної служби навчального закладу в технологізації оформлення педагогічного досвіду. Методичні рекомендації для методичних служб ПТНЗ України. Випуск 1.-К.: НМЦ ПТО М О Н України, 2006.- С.28-39.
5. **Васильєв И.Б., Девятьярова Т.А.** Личность и деятельность инженера-педагога в контексте современных требований // Професійна освіта: теорія і практика. Науково-методичний журнал.-Харків: ХОНМЦ ПТО, №1-2 (11-12), 2000.-С.164-178.
6. **Жорносек І.П.** Науково-методична робота в навчальних закладах системи середньої освіти: Монографія. – К.: 2000. – 124 с.
7. **Законодавство України про освіту.** Збірник законів. – К.: Парламентське видавництво, 2002. – 159 с. – (Бібліотека офіційних видань).
8. **Козловська І.М.** Теоретичні та методичні основи інтеграції знань учнів професійно-технічної школи. Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора педагогічних наук. – К.: 2001. – 461 с.
9. **Мышление учителя.** Личностные механизмы и понятийный аппарат / Под ред. Ю.Н.Кулюткина, Г.С.Сухобской.- М, 1990. - С.79-81.
10. **Організація методичної роботи у позашкільних навчальних закладах** (методичні рекомендації). Упорядники Л.І.Ковбасенко, Л.М.Павлова- Книга методиста. - ПП „Торгсінг плюс” Харків, 2006. - 671с.
11. **Професійна освіта: Словник:** Навч. посіб. / Уклад. С.У. Гончаренко та ін., За ред. Н.Г.Ничкало. – К.: Вища школа, 2000. – 380 с.
12. **Уварова Н.М., Сергеева Т.А., Максимченко Т.В.** Технологія оформлення педагогического опыта. - М.: «Интеллект-Центр», 2003. - 112 с.

Додаток 1

Вивчення та впровадження передового педагогічного досвіду

Основні типи педагогічного досвіду (див. Схема 1.):

- 1) **масовий досвід** включає в себе досвід педагогів-початківців та педагогів із чималим стажем роботи, які працюють в рамках норм, рекомендацій і намагаються вносити від себе щось нове у методику викладання;
- 2) **передовий досвід**, використання якого обумовлює досягнення власних резервів у навчанні, буває двох видів: **направлений на удосконалення та реформаторський. Реформаторський передовий досвід** торкається самої суті педагогічної системи – її цілей, усталених стереотипів, вступає в конфлікт з діючими нормами. Цей досвід часто називають новаторським, а педагогів, які створили такий досвід, педагогами-новаторами;
- 3) **інноваційний досвід**, який створюється найчастіше в штучних умовах сприятливого середовища для його використання.

Педагог-суперпрофесіонал	Інноваційний педагогічний досвід
Педагог-дослідник	Інноваційний педагогічний досвід: створюється педагогічними спільнотами як “модель”, яка потім переноситься в практику за наявності певних сприятливих умов
Педагог-новатор	Передовий педагогічний досвід: може удосконалювати практику й кардинально міняти її

Педагог-майстер навчання	виробничого	Масовий педагогічний досвід: його носіями можуть бути інженерно-педагогічні кадри різного професійного рівня
Педагог-майстер навчання	виробничого	Особистий педагогічний досвід
Педагог-початківець (стажер)		Педагогічний досвід відсутній

Схема 1. Типи педагогічного досвіду в залежності від педагогічної компетентності

Стратегія роботи з вивчення та узагальнення передового досвіду має спиратися на системний підхід, сутність якого полягає в більш повному описанні побудови системного об'єкту, законів його функціонування та розвитку з метою управління ним.

Система, в якій здійснюються педагогічні процеси, називається педагогічною системою. Пізнання її сутності, взаємозв'язків і залежностей її елементів означає реальне управління навчально-виховним процесом. **Педагогічна система являє собою сукупність таких взаємопов'язаних елементів:**

- цілі;
- зміст;
- методи;
- дидактичні процеси;
- результат;
- педагог;
- учні (слухачі).

Чимало невдалих спроб скористатися чужим педагогічним досвідом пояснюється тим, що підхід до його вивчення та впровадження був локальним, аспектним, а не системним. Використання окремих елементів чужої практики, сигналів, творчих книжок, нових форм організаційної роботи тощо у своїй діяльності призводить до їх відторгнення власною педагогічною системою викладача або її руйнації.

Кожний передовий досвід містить чимало факторів, здатних забезпечити успіх у навчанні. Та лише за умови, що педагогу вдасться виокремити ті елементи, які можна назвати модулями, та ввести у свою систему роботи, стає можливим досягнення позитивних результатів.

Самі автори педагогічного досвіду не завжди здатні чітко представити його у вигляді певної педагогічної технології. Науковці провели такий експеримент перед викладачами поставили задачу узагальнити різні аспекти своєї професійної діяльності та проаналізувати власний досвід з метою передачі колегам. Це викликало деякі психологічні труднощі. Осмислити власні методичні знахідки змогли 6,4 % опитаних. Ця статистика справедлива і для педагогів-новаторів. Ознайомлення з їхніми книгами, методичними розробками викликає чимало протиріч – матеріалу для роздумів багато, але вибудувати його в чітку технологію дуже складно. А причиною цього є те, що більшість педагогів:

- не можуть проаналізувати власну діяльність, бо не мають ні теоретичного бачення педагогічної діяльності, ні бачення механізму навчальної діяльності, ні цілісного бачення етапу виявлення досвіду (мети, результату тощо);
- не можуть подолати міцну прив'язку до змісту свого предмету;
- не мають проекту організації навчального процесу, а тому не можуть по елементах оцінити свою діяльність, виділити досвід;
- не володіють рефлексією як методом виявлення досвіду;
- володіючи високим рівнем професіоналізму, вирішують проблемні педагогічні ситуації інтуїтивно, тому не можуть відтворити роздуми, які привели до ефективного вирішення професійних задач;
- не відчують власних недоліків і шукають причину в учнях;

- не мають теоретичних засобів (критеріїв), які дозволили б дослідити власну діяльність, власний досвід;
 - не можуть підібрати слова для описання досвіду: розмовною мовою не напишеш, а науковою – складно;
 - не знають якими мають бути структура описання досвіду та логіка його викладення;
 - не можуть підібрати назву досвіду, бо торкаються багатьох питань;
- не мають часу на записування досвіду;

Аналіз труднощів оформлення педагогічного досвіду показав, що для здійснення його технологізації педагогу необхідна підтримка й допомога методиста-технолога, а також щоденна самоосвіта з таких питань:

- **системне бачення механізму** педагогічної діяльності;
- **мета й результати** оформлення досвіду;
- **загальні технології роботи** з досвідом і технології кожного етапу досвіду;
- **рефлексія** як основний метод роботи над досвідом;
- **комплекси засобів** (схем, алгоритмів тощо), які застосовуються для виявлення, вивчення та узагальнення досвіду;
- **теоретичні знання**, що забезпечують наукову основу педагогічної знахідки – “родзинки” педагогічної діяльності.

Розглянемо технологізацію найскладнішого типу досвіду – передового. Методист або методист-технолог, якщо він ставить перед собою задачу зробити передовий педагогічний досвід доступним для масового впровадження, повинен увиявити технологічний ланцюг своєї діяльності в такій послідовності:

1) **виявлення досвіду**. Це можна зробити кількома шляхами, наприклад:

- методист помічає, що результати роботи певного викладача вирізняються на фоні результатів, які досягли його колеги. Отже, варто виявити причини й, можливо, розпізнати в них передовий досвід;
- методисту надходить інформація про цікаві знахідки викладача або сам викладач звертається до методиста із своїми напрацюваннями;
- методист шукає досвід під реальні проблеми в педагогічному колективі;
- методист розробляє діагностичні анкети для викладачів і майстрів виробничого навчання з метою виявлення їхніх індивідуальних проблем, напрацювань, педагогічних знахідок тощо;

2) **вивчення досвіду**. Методика вивчення педагогічного досвіду складається з кількох етапів:

- виявлення причин появи досвіду;
- аналіз суперечностей, що призвели до появи досвіду. Для цього необхідно з'ясувати для кого даний досвід є важливим, поставити питання про його співвідношення з потребами практики;
- виявлення ідеї досвіду;
- аналіз технологічного забезпечення реалізації ідеї досвіду;
- аналіз умов, що забезпечують найбільшу ефективність даного досвіду.

Результатом етапу вивчення досвіду стає кваліфікаційний текст, який будується за індуктивним методом викладення: від конкретних фактів до узагальнення та виявлення закономірностей;

3) **узагальнення передового педагогічного досвіду, створення нормативного тексту**.

Особливе місце в узагальненні передового досвіду належить порівнянню його з еталоном. Створення еталону з конкретної навчально-виховної проблеми вимагає спеціального проектування та експериментальної перевірки. Науковий підхід дозволяє перевести обґрунтування досвіду з практичного рівня на психолого-педагогічний, що є головним завданням методичної служби. На цьому етапі методист пише остаточний нормативний текст за таким планом:

- назва досвіду;
- анотація;

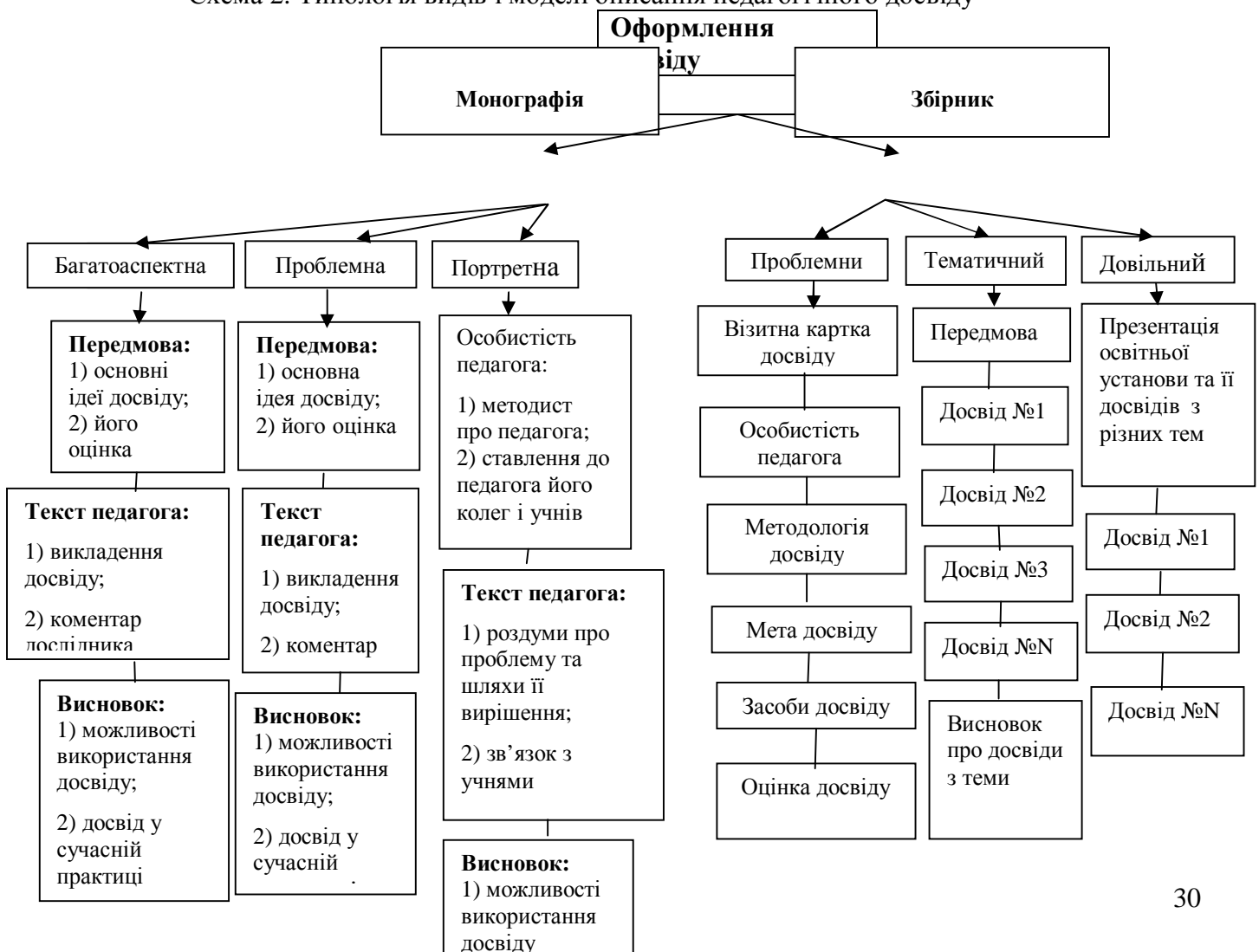
- умови виникнення та формування досвіду;
- для кого призначений даний досвід;
- у чому новизна досвіду;
- як побудований досвід із технологічної точки зору;
- позиція педагога, його ціннісні орієнтації та принципи діяльності;
- аналіз суперечностей, які розв'язуються даним досвідом;
- ідея досвіду;
- який ступінь готовності практики відносно ідеї досвіду;
- реалізація ідеї (описання педагогічної технології);
- ефективність використання даного досвіду;
- проблеми, які даний досвід ставить перед педагогом;
- рекомендації щодо використання педагогічного досвіду в діяльності інших педагогів.

Коментар методиста в нормативному тексті є структурною системою аргументації особливостей педагогічного досвіду. При підготовці до розповсюдження педагогічного досвіду необхідно його враховувати адаптивність до сучасної практики і готовність викладачів сприйняти даний досвід, що передбачає:

- усвідомлення невідповідності власної діяльності діючим вимогам, прагнення вийти із складної ситуації та отримати бажаний результат;
- формування проблемного мислення;
- оволодіння методикою вивчення передового досвіду.

Важлива роль відводиться методисту і в допомозі автору оформити досвід у привабливий для читача популярний текст. Науковці пропонують кілька моделей такого оформлення (див. Схема 2.). Їх структуру можна використовувати як зразок, наповнюючи своїм змістом;

Схема 2. Типологія видів і моделі описання педагогічного досвіду

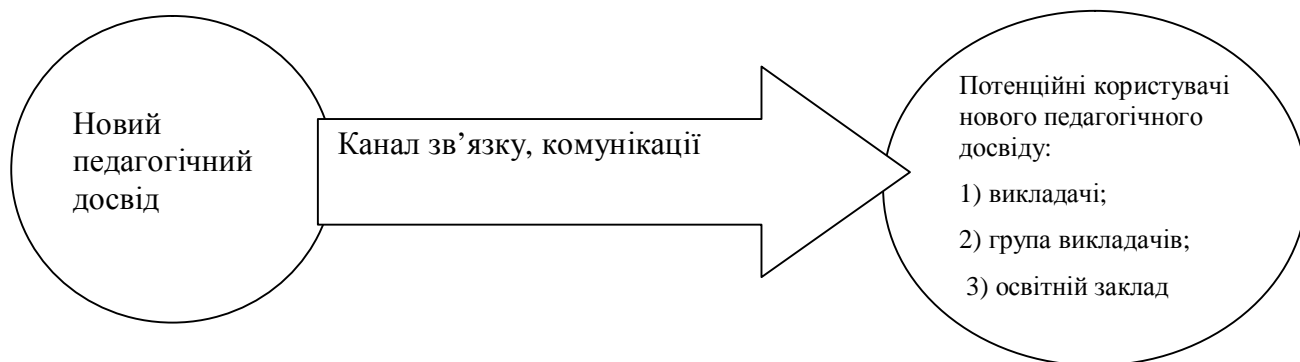


4) впровадження та розповсюдження нового педагогічного досвіду .

Це складний процес, який має організувати методист, а саме:

- **ознайомити з новим** педагогічним досвідом викладачів навчального закладу;
- **зацікавити** педагогічний колектив новими технологіями;
- **проаналізувати ставлення педагогічного колективу** до нового педагогічного досвіду, наприклад за такою шкалою:
 - дуже негативне;
 - досить негативне;
 - байдуже;
 - досить позитивне;
 - дуже позитивне;
- **провести апробацію нового** педагогічного досвіду:
 - з окремими педагогами, які позитивно ставляться до нового досвіду;
 - через створення експериментального майданчика – спеціально спланованого й організованого простору зі спеціально підготовленими педагогами;
 - паралельна робота за традиційною схемою та новою тощо;
- **провести остаточне впровадження нового** педагогічного досвіду, наслідками якого може бути:
 - впровадження та наступне постійне використання нового педагогічного досвіду;
 - повна відмова від нового педагогічного досвіду;
 - впровадження нового педагогічного досвіду, але через деякий час відмова від його використання;
 - відмова від нового педагогічного досвіду і його впровадження лише через деякий час.

Схема 3. Модель впровадження педагогічного досвіду



Головна задача методиста – допомогти всім учасникам правильно оцінити результати кожного етапу, оскільки відомо, що не всі члени одного педагогічного колективу однаково сприймають новий досвід та здатні подолати психологічні бар'єри, що виникають при зустрічі з чимось новим.

Для подолання психологічних труднощів важливо змінити стереотипи професійної свідомості. Науковці пропонують методистам кілька порад, якими варто скористатися під час впровадження нового педагогічного досвіду:

- **залучайте найбільш консервативних** педагогів у роботу з впровадження нового педагогічного досвіду на стадії оформлення цього досвіду;
- **завчасно надавайте повну інформацію** про впровадження нового досвіду, щоб “попередити саботаж з боку консерваторів”;
- **не можна** на шляху впровадження нового педагогічного досвіду **обминати супротив**, який може мати різні форми, наприклад:
 - прямої відмови;
 - “партизанської війни”;

- показного погодження, а на ділі – жодної кроку назустріч тощо;
- **прислухуйтеся до критичних зауважень;**
- **будьте готові до повернення попереднього порядку роботи** після успішного впровадження нового педагогічного досвіду, шукайте цьому причину і ніколи не полишайте своїх спроб.

Вітчизняна педагогіка має чимало наробок, присвячених вивченню та узагальненню педагогічного досвіду, і методична служба повинна спиратися на ґрунтовне й глибоке знання теорії та технології його розпізнавання, вивчення, узагальнення та розповсюдження.

Додаток 2

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

НАКАЗ

від 12 грудня 2000 року N 582 м. Київ

ПРО УДОСКОНАЛЕННЯ МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ В СИСТЕМІ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ

В умовах нового етапу реформування професійно-технічної освіти України пов'язаного з прийняттям Закону України «Про професійно-технічну освіту», інших нормативно-правових актів в галузі професійно-технічної освіти значно зростає роль методичної роботи і методичних установ в системі професійно-технічної освіти.

На цей час в Україні сформувалась мережа методичних установ різних типів організаційно-структурних рівнів (центральної, Автономної Республіки Крим, обласних та міських науково-методичних і навчально-методичних центрів, навчально-методичних кабінетів, методичних кабінетів та лабораторій професійно-технічної освіти у складі обласних інститутів післядипломної освіти), яка в цілому задовольняє потреби професійно-технічних навчальних закладів і педагогічних працівників.

Науково-методичним центром професійно-технічної освіти Міністерства освіти і науки України, методичними установами різних рівнів та професійно-технічними навчальними закладами проведена значна робота щодо оновлення змісту освіти, інформаційного та методичного забезпечення навчально-виробничого і навчально-виховного процесу, впровадження нових технологій форм і методів професійної підготовки учнів, розповсюдження передового педагогічного та виробничого досвіду.

Але поряд з конструктивними процесами в організації методичної роботи спостерігаються негативні тенденції:

- недостатня координація роботи методичних установ усіх рівнів, відсутність єдиної системи в роботі, невизначеність у розподілі функцій між організаційно-структурними рівнями;
- рівень знань працівників методичних установ професійно-технічної освіти не завжди відповідає сучасному стану педагогічної науки у зв'язку з недосконалістю змісту курсового підвищення кваліфікації для них та неможливістю фінансового забезпечення систематичного проходження підвищення кваліфікації;
- послаблена увага до питань методичної роботи органів управління освітою та взаємодія методичних установ та Інституту педагогіки і психології професійної освіти Академії педагогічних наук України.

-

Враховуючи вищезазначене **НАКАЗУЮ:**

1. Затвердити Положення про методичну роботу у професійно-технічному навчальному закладі (додаток 1).

2. Департаменту розвитку професійно-технічної освіти (Томашенко В.В.), Науково-методичному центру професійно-технічної освіти Міністерству освіти і науки України (Судаков Є.М.), Міністерству освіти Автономної Республіки Крим, управлінням освіти обласних, Київської та Севастопольської міських державних адміністрацій здійснити роботу щодо:

- приведення структури та штатів методичних установ у відповідь до загальнодержавних та регіональних потреб у науково-методичне забезпечення на основі аналізу змісту, результативності діяльності методичних установ та фінансових можливостей;
- перетворення ще існуючих навчально-методичних кабінетів, лабораторій професійно-технічної освіти у навчально-методичні центри професійно-технічної освіти згідно наказу Міністерства освіти України від 31.07.98 р. за № 284 «Про затвердження Положення про Республіканський (Автономна Республіка Крим), обласний, Київський Севастопольський міський навчально-методичний центр професійно-технічної освіти».

3. Науково-методичному центру професійно-технічної освіти Міністерства освіти і науки України (Судаков Є. М.):

3.1. Спільно з Центральним інститутом післядипломної педагогічної освіти, Донецьким інститутом післядипломної освіти інженерно-педагогічних працівників та Інститутом педагогіки і психології професійної освіти України розробити зміст курсового підвищення кваліфікації для на. категорій:

- заступників начальників управлінь освіти облдержадміністрацій здійснюють регіональне управління професійно-технічною освітою;
- керівників методичних установ професійно-технічної освіти, і заступників та керівників структурних підрозділів;
- методистів методичних установ обласного рівня;
- методистів професійно-технічних навчальних закладів;
- резерву керівних кадрів.

3.2. Спільно з Центральним інститутом післядипломної педагогічної освіти АПН України організувати систематичне курсове підвищення кваліфікації: вищезазначених категорій працівників.

3.3. Організувати підвищення кваліфікації керівників методичних та їхніх заступників у міжкурсовий період у формі постійно діючих семінарів практикумів, визначити їх періодичність та базу для їх проведення.

3.4. Створити систему інформаційного забезпечення методистів і забезпечити координацію їх роботи.

3.5. Забезпечити роботу методичних установ в частині змісту, організаційних форм і методів роботи, розроблення нестандартних форм плануючої та плануючої документації.

3.6. Вивчити позитивний досвід роботи методичних установ, здійснювати наукове узагальнення.

Матеріали досвіду широко висвітлювати у фахових журналах та газетах, представляти на тематичних виставках.

4. Бюро відділення професійно-технічної освіти Науково-методичної Міністерства освіти і науки України до 1 липня 2001 року розглянути питання формування науково-методичної служби професійно-технічної освіти України як єдиної системи методичних установ різних рівнів.

5. Керівникам регіональних методичних установ.

5.1. Проаналізувати зміст, форми і методи роботи її планування та звіт і вжити заходів щодо їх вдосконалення.

5.2. Створити умови для здійснення безперервної освіти методистів методичних установ у міжкурсовий період без відриву від виробництва, використовуючи для цього

найбільш прийнятні форми з урахуванням місцевих умов: семінари-практикуми, проблемні семінари, інструктивно-методичні наради, лекції, лекторії, колоквиуми, методичні читання, дні інформації, дні самоосвіти тощо.

6. Контроль за виконанням наказу покласти на заступника Міністра Огнев'юка В.О.

**Міністр
В.Г. КРЕМЕНЬ**

**Додаток 1
до наказу МОН України
від 12 грудня 2000 року N 582 м. Київ**

ПОЛОЖЕННЯ

про методичну роботу в професійно-технічному навчальному закладі

1. Загальні положення

1.1. Методична робота в професійно-технічному навчальному закладі здійснюється згідно з Конституцією України, Законами України „Про освіту”, „Про професійно-технічну освіту”, „Про загальну середню освіту”, даним Положенням, Статутом навчального закладу, іншими нормативно-правовими чи в галузі освіти.

1.2. *Методична робота* — це заснована на досягненнях науки та передового досвіду система аналітичної, організаційної, діагностичної, пошукової, дослідницької, науково-практичної, інформаційної діяльності з метою удосконалення професійної компетентності педагогічних працівників та підвищення ефективності навчально-виховного процесу.

1.3. Основні принципи методичної роботи:

- демократизація та гуманізація навчального процесу;
- цільовий підхід до організації методичної роботи відповідно до програмних цілей професійно-технічного закладу та напрямків його діяльності;
- організація роботи з педагогічними кадрами на основ потреб та реального рівня професійної компетентності.
- системність та систематичність;
- науковість;
- оперативність та мобільність;
- прогностичність та випереджувальний характер;
- оптимальне поєднання індивідуальних і колективних форм;
- пріоритет знань та моральних цінностей.

1.4. Основними завданнями методичної роботи є:

- організаційно-методичне забезпечення програм розвитку професійно-технічного навчального закладу;
- удосконалення змісту, форм і методів навчання та виховання учнівської молоді, забезпечення єдності, органічного взаємозв'язку загальноосвітньої та професійної підготовки учнів і слухачів на основі принципів гнучкості, наступності, прогностичності, ступневості професійно-технічної освіти;
- розвиток педагогічної та професійної майстерності педагогічних працівників, їх загальної культури, створення мотивації і умов для професійного вдосконалення;
- інформаційне забезпечення педагогічних працівників з проблем педагогіки, психології, інформування про досягнення науки передового педагогічного та виробничого досвідів;
- організаційно-методична допомога у розвитку педагогічної творчості, експериментально-дослідницькій роботі, впровадженні результатів наукових досліджень, передового досвіду, педагогічних технологій тощо.

- створення комплексно-методичного забезпечення предметів і професій, розробка та видання навчальних, методичних посібників, рекомендацій, наочних засобів навчання;
- забезпечення інтеграції навчального процесу, науки і практики;
- підготовка до атестації педагогічних працівників.

2. Організаційна структура методичної роботи

2.1. Структура методичної роботи складається із взаємопов'язаних взаємодіючих елементів, які відповідають цілям і завданням, що стоять перед професійно-технічним навчальним закладом та втілюються у різних методах і засобах.

2.2. У професійно-технічному навчальному закладі здійснюється колективна та індивідуальна методична робота.

Основою у виборі форм методичної роботи є різні методи діагностичного вивчення рівня професійної компетентності педагогічних працівників.

2.3. Колективні форми методичної роботи використовуються з метою вироблення єдиного підходу до вирішення певних проблем, обговорення актуальних питань організації навчально-виховного процесу, аналізу результатів колективної діяльності, вивчення і поширення кращого педагогічного досвіду, науково-технічної та педагогічної інформації.

Колективними формами методичної роботи є: педагогічна рада, методичні комісії, інструктивно-методичні наради, теоретичні та практичні семінари, школи професійної майстерності, передового досвіду, науково-практичні конференції, педагогічні читання тощо.

2.3.1. Педагогічна рада

Педагогічна рада — вищий колегіальний орган професійно-технічного навчального закладу, який координує питання навчально-виховної, навчально-методичної і навчально-виробничої діяльності.

Педагогічна рада визначає основні напрямки і завдання, конкретні форми роботи педагогічного колективу та приймає рішення з основних принципів питань діяльності професійно-технічного навчального закладу.

Головою педагогічної ради є директор професійно-технічного навчального закладу.

До складу педагогічної ради входять керівники професійно-технічного навчального закладу, старший майстер, викладачі, майстри виробничого навчання, методист, психолог, вихователі, інші працівники професійно-технічного навчального закладу, представники громадських установ, роботодавці - замовники кадрів, батьки. Склад педагогічної ради затверджується наказом директора професійно-технічного навчального закладу.

Робота педагогічної ради проводиться відповідно до плану, який складається, як правило, на навчальний рік та затверджується на першому засіданні педагогічної ради.

Педагогічна рада скликається не рідше одного разу на два місяці. При необхідності можуть проводитись позачергові засідання. Педагогічні ради можуть проводитись за нетрадиційними формами: захист інновацій, рада-диспут, рада-конференція тощо. З питань, які обговорюються, виносяться рішення з визначенням термінів і виконавців, а також осіб, що здійснюють контроль за їх виконанням.

Педагогічна рада має право виносити рішення при наявності не менше двох третин її членів. Рішення педагогічної ради приймається більшістю голосів. При рівності голосів ухвальним є голос голови педагогічної ради. Рішення педагогічної ради вступає в дію тільки після його затвердження головою ради.

Організацію роботи з виконання рішень та рекомендацій педагогічної ради здійснює голова ради. З найбільш важливих рішень педагогічної ради видаються накази. Інформація про результати виконання попередньо прийнятих рішень заслуховується на чергових засіданнях ради. Діловодство педагогічної ради веде секретар, який обирається з членів ради терміном на навчальний рік та працює на громадських засадах. Протоколи засідань підписуються головою та секретарем. У протоколі фіксується його номер, дата засідання, кількість присутніх, порядок денний, короткий зміст виступів, пропозицій, зауважень та прийняте

рішення. До протоколу додаються матеріали з питань, що обговорювались. Протоколи засідань педагогічної ради зберігаються у справах професійно-технічного навчального закладу протягом десяти років.

2.3.2. Методичні комісії професійно-технічних навчальних закладів

Методичні комісії створюються при наявності трьох та більше викладачів, майстрів виробничого навчання певного предмета (професії) або споріднених предметів (груп професій).

У випадку, коли в професійно-технічному навчальному закладі менше трьох викладачів або майстрів виробничого навчання певного предмету (професії), створюються міжпредметні (міжпрофесійні) циклові комісії. Методичні комісії створюються на навчальний рік і проводять засідання, як правило, щомісяця.

Керівництво роботою методичних комісій здійснюють голови комісій, які обираються з найбільш досвідчених викладачів, майстрів виробничого навчання.

Персональний склад методичних комісій, а також голови комісії затверджуються наказом директора професійно-технічного навчального закладу на початок навчального року.

Керівники закладу є членами методичних комісій відповідно до профілю їх викладацької діяльності.

Визначення змісту, форм і методів роботи методичної комісії залежить від конкретних умов роботи професійно-технічного навчального закладу та здійснюється з урахуванням індивідуальних можливостей педагогічних працівників.

План роботи методичної комісії розробляється на навчальний рік за результатами попередньої діяльності педагогічного колективу та на основі аналізу підсумків діагностичного вивчення професійної компетентності педагогічних працівників.

У необхідних випадках до роботи методичних комісій залучаються працівники наукових установ, вищих навчальних закладів, загальноосвітніх шкіл, спеціалісти підприємств-замовників кадрів та інші особи.

Основним змістом роботи методичних комісій є:

- розробка, розгляд робочої навчально-програмної документації, її аналіз, внесення коректив (в обсязі регіонального компоненту) у навчальні програми;
- оновлення змісту навчання і виховання, забезпечення взаємозв'язку загальноосвітньої і професійної підготовки учнів та слухачів, внесення відповідних коректив до робочих навчальних планів і програм, поурочно- тематичних планів;
- вивчення і використання в навчальному процесі нових педагогічних і виробничих технологій, передового досвіду навчання та виховання, аналіз результатів цієї роботи;
- проведення роботи з комплексно-методичного забезпечення навчально-виробничого процесу засобами навчання, розробка методичних рекомендацій з ефективного використання дидактичних матеріалів, створення необхідних засобів навчання тощо;
- аналіз стану і результатів навчально-виробничого та навчально-виховного процесів, якості знань, умінь і навичок учнів, рівня їх вихованості і професійної культури;
- аналіз результатів перевірок професійно-технічного навчального закладу, внутрішнього контролю, розробка пропозицій та рекомендацій з поліпшення викладання окремих навчальних дисциплін;
- організація наставництва, надання допомоги молодим педагогічним працівникам у підготовці і проведенні уроків, позаурочних заходів, організація взаємовідвідування занять, відкритих уроків та їх обговорення;
- організація та проведення конкурсів, олімпіад з предметів та професій, семінарів-практикумів, позанавчальних виховних заходів тощо. В роботі методичних комісій можуть застосовуватись різні нетрадиційні форми: круглі столи, діалоги, методичні консиліуми, тренінги тощо.

На засіданні методичної комісії ведеться протокол, в якому записується його номер, дата засідання, прізвища присутніх, порядок денний, стислий зміст виступів, пропозицій, зауважень. До протоколу додаються матеріали з розглянутих питань.

2.3.3. Інструктивно-методичні наради проводяться керівниками професійно-технічних навчальних закладів з метою інформування педагогічних працівників, оперативного вивчення та обговорення нормативних актів, документів, окремих поточних питань, доведення конкретних навчально-виробничих, навчально-виховних завдань, а також поточного інструктажу педагогічних працівників.

2.3.4. Проблемні семінари, семінари-практикуми, лекторії, школи передового досвіду організуються з метою поглибленого навчання найбільш важливих питань навчально-виховного процесу, пропаганди та впровадження конкретного передового досвіду і проводяться диференційовано залежно від поставлених завдань, складу педагогічних працівників, рівня їх професійної компетентності.

2.3.5. На науково-практичних конференціях та педагогічних читаннях обговорюються актуальні педагогічні проблеми, система роботи кращих навчальних закладів, педагогічних працівників, заслуховуються доповіді та інші матеріали з окремих питань педагогічної теорії та практики, підводяться підсумки та обговорюються результати експериментальної і дослідницької роботи, яка здійснюється в професійно-технічному навчальному закладі.

2.4. Індивідуальні форми методичної роботи використовуються для задоволення особистих потреб і конкретних запитів педагогічних працівників, їх вибір залежить від рівня освіти, професійної компетентності, специфіки діяльності, індивідуальних можливостей та інших характеристик педагогічних працівників.

Індивідуальними формами методичної роботи є наставництво, консультації, самоосвіта, стажування тощо.

2.4.1. Самоосвіта керівних та педагогічних працівників включає підвищення рівня знань за фахом, загальної та професійної культури, вивчення передового педагогічного досвіду, участь у науковій роботі, проведення відкритих уроків, підготовка рефератів і доповідей тощо.

Самоосвіта є обов'язковим елементом розвитку професійної компетентності педагогічних працівників, які вільно обирають форми, методи і засоби навчання.

2.4.2. До індивідуальних форм методичної роботи керівників, методиста відноситься індивідуальна методична допомога педагогічним працівникам професійно-технічного навчального закладу, яка включає:

- системне вивчення та аналіз роботи викладачів, майстрів виробничого навчання, класних керівників, вихователів та інших працівників;
- надання допомоги педагогічним працівникам у виборі форм та методів навчання і виховання учнів, в удосконаленні методики проведення навчальних занять і позаурочних заходів;
- персональне проведення відкритих уроків, інших занять, індивідуальних і групових консультацій, надання допомоги викладачам і майстрам виробничого навчання у розробці навчально-програмної документації (на основі типової), методичних рекомендацій, дидактичних матеріалів та інших педагогічних засобів навчання;
- виявлення, вивчення та узагальнення передового досвіду роботи педагогічних працівників;
- надання допомоги у самоосвіті, підготовці доповідей та виступів на конференціях, педагогічних читаннях, проведенні експериментально-дослідницької роботи, запровадженні у навчально-виховний процес результатів наукових досліджень, передового педагогічного досвіду, інноваційних технологій.

3. Організація та планування методичної роботи

3.1. Загальну організацію методичної роботи в професійно-технічному навчальному закладі здійснює директор. Безпосереднім організатором методичної роботи є методист або

заступник директора, в обов'язки якого входить організація даної роботи з педагогічними працівниками.

Конкретну методичну роботу з різними категоріями педагогічних працівників відповідно до специфіки їх діяльності проводять заступники директора, старший майстер у межах своїх функцій.

3.2. В організації методичної роботи та її плануванні враховуються актуальні завдання розвитку системи професійно-технічної освіти, програмні цілі навчальних закладів.

3.3. Планування методичної роботи — це система заходів, що забезпечує її безперервність, впорядкованість, визначеність, відповідність потребам навчально-виховного процесу та особистим запитам педагогічних працівників.

3.4. Реалізації програмних цілей професійно-технічного навчального закладу та методичної роботи сприяє робота за єдиною науково-методичною проблемою.

3.5. Методична робота на рік планується на підставі аналізу діяльності педагогічного колективу у вигляді самостійного розділу річного плану роботи професійно-технічного навчального закладу.

План методичної роботи розробляється методистом за участю заступників директора, старшого майстра, обговорюється на педагогічній раді, затверджується директором професійно-технічного навчального закладу.

3.6. Виконання плану методичної роботи узагальнюються у звіті, який методист подає директору професійно-технічного навчального закладу.

3.7. З метою забезпечення належних умов для організації та проведення методичної роботи в професійно-технічному навчальному закладі створюється методичний кабінет.

Методичний кабінет є центром методичної роботи професійно-технічно-навчального закладу, де зосереджуються інформаційні, навчально-методичні, нормативні матеріали, матеріали кращого досвіду педагогічних працівників, зразки плануючої та звітної документації, дидактичних, наочних матеріалів тощо.

Основними функціями методичного кабінету є:

- створення умов для підготовки педагогічних працівників до навчальних занять і позаурочних заходів;
- проведення індивідуальних та колективних форм методичної роботи з педагогічними працівниками;
- надання допомоги педагогічним працівникам і керівникам професійно-технічного навчального закладу у роботі з самоосвіти, індивідуальній методичній роботі, експериментально-дослідницькій діяльності;
- узагальнення, пропагування та поширення кращого педагогічного досвіду;
- інформаційне забезпечення педагогічних працівників з проблем професійно-технічної освіти, педагогіки, психології, накопичення і систематизація методичної інформації.

3.8. Робота методичного кабінету ведеться під керівництвом методиста і знаходить відображення в розділі „Методична робота і підвищення кваліфікації” плану роботи професійно-технічного навчального закладу на рік.

3.9. Діяльність методичного кабінету передбачає:

- організацію заходів щодо підвищення педагогічної майстерності педагогічних працівників (семінарів, шкіл передового досвіду, лекцій, курсів педагогічного і технічного мінімуму, індивідуальних і групових консультацій тощо);
- організацію педагогічних читань і науково-практичних конференцій;
- організацію постійно діючих і тимчасових виставок з метою поширення передового досвіду педагогічних працівників; пропагування результатів науково-дослідницької діяльності, новинок науково-методичної літератури, досягнень педагогіки, психології, техніки і технології;
- ознайомлення педагогічних працівників з необхідною періодичною, навчальною, методичною літературою для підготовки до занять, позаурочних заходів, виступів, доповідей на педагогічних читання та конференціях.

3.10. Оснащення методичного кабінету

Оснащення і оформлення методичного кабінету повинно створювати необхідні умови для ефективної підготовки викладачів і майстрів виробничого навчання до занять та позаурочних заходів, індивідуальної методичної роботи і самоосвіти, а також для проведення масових методичних заходів.

Для оперативного використання в методичному кабінеті зосереджуються, систематизуються і експонуються нормативні та інструктивні матеріали, необхідні для організації навчального процесу; навчальна документація, педагогічна, методична література, дидактичні матеріали тощо.

4. Права та обов'язки учасників методичної роботи

4.1. Участь у методичній роботі є професійним обов'язком для всіх педагогічних працівників.

Результативність методичної роботи враховується при проведенні атестації педагогічних працівників і є підставою для матеріального та морального заохочення.

4.2. Керівник професійно-технічного навчального закладу, його заступники вивчають та аналізують стан методичної роботи, її результативність, створюють умови для підвищення фахового рівня педагогічних працівників, забезпечують участь всіх педагогічних працівників у методичній роботі.

4.3. Педагогічні працівники мають право:

- користуватися нормативно-правовою, навчальною та науково-методичною документацією з питань професійної діяльності, яка надходить в методичний кабінет і бібліотеку, наявним довідково-інформаційним фондом у встановленому порядку;
- використовувати для самоосвітньої роботи в бібліотеках та інших інформаційних центрах „методичний день”, який може надаватися адміністрацією професійно-технічного навчального закладу за поданням методиста (голови методичної комісії);
- брати участь у опитуванні, анкетуванні, надавати пропозиції адміністрації професійно-технічного навчального закладу щодо удосконалення змісту методичної роботи;
- виїжджати у творчі відрядження з метою вивчення та обміну досвідом роботи;
- звертатись за допомогою до методиста, керівника професійно-технічного навчального закладу, його заступників, старшого майстра для вирішення питань підвищення своєї професійної компетентності;
- брати участь у методичних заходах обласного і державного рівня з відшкодуванням витрат на відрядження за основним місцем роботи;
- проходити стажування і підвищувати свою кваліфікацію.

Додаток 3

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Н А К А З

№ 522 від 07.11.2000

Зареєстровано в Міністерстві юстиції України
26 грудня 2000 р. за N 946/5167

Про затвердження Положення про порядок
здійснення інноваційної освітньої діяльності

Відповідно до п.3 Положення про Міністерство освіти і науки, затвердженого Указом Президента України від 07.06.2000 N 773/2000, з метою встановлення порядку здійснення інноваційної освітньої діяльності

Н А К А З У Ю:

1. Затвердити Положення про порядок здійснення інноваційної освітньої діяльності (додається).

2. Структурним підрозділам Міністерства освіти і науки України, Міністерству освіти Автономної Республіки Крим, Головному управлінню освіти і науки Київської міської державної адміністрації, управлінням освіти і науки обласних, Севастопольської міської державних адміністрацій, ректорам, директорам вищих навчальних закладів, закладів післядипломної освіти забезпечити організацію інноваційної освітньої діяльності, у тому числі розпочатої на підставі Положення про експериментальний педагогічний майданчик, відповідно до норм цього Положення.

3. Наказ Міністерства освіти України від 25.11.99 р. № 399 "Про затвердження Положення про порядок здійснення інноваційної освітньої діяльності" скасувати як такий, що не пройшов державної реєстрації у Міністерстві юстиції України.

4. Контроль за виконанням наказу покласти на заступника Міністра Огнев'юка В.О.
Міністр В.Г.Кремень

Затверджено

Наказ Міністерства освіти і науки України
7 листопада 2000 р. № 522

Зареєстровано в Міністерстві юстиції України
26 грудня 2000 р. за N 946/5167

Положення про порядок здійснення інноваційної освітньої діяльності

Це Положення розроблено відповідно до чинного законодавства України, зокрема Законів України "Про освіту", "Про загальну середню освіту", "Про наукову і науково-технічну діяльність", "Про авторське право і суміжні права", "Про науково-технічну інформацію", "Про наукову і науково-технічну експертизу", з метою впорядкування інноваційної освітньої діяльності у системі освіти (далі - інноваційна освітня діяльність).

1. Загальні положення

1.1. Інноваційною освітньою діяльністю є розробка, розповсюдження та застосування освітніх інновацій.

1.2. Освітніми інноваціями (далі - інновація) є вперше створені, вдосконалені або застосовані освітні, дидактичні, виховні, управлінські системи, їх компоненти, що суттєво поліпшують результати освітньої діяльності.

1.3. Інноваційна освітня діяльність здійснюється на всеукраїнському, регіональному рівнях та на рівні окремого навчального закладу. Рівень інноваційної освітньої діяльності визначається її змістом (розробка, розповсюдження чи застосування інновації), а також масштабністю змін, що вносяться у систему освіти внаслідок застосування запропонованої інновації.

1.4. Інноваційна освітня діяльність всеукраїнського рівня може здійснюватись у системі освіти України. Вона передбачає апробацію інновацій та експериментальну перевірку продуктивності і можливості застосування у системі освіти:

- освітніх, дидактичних систем;
- державних стандартів освіти, базового компонента змісту дошкільної освіти, інваріантної складової змісту загальної середньої освіти, змісту професійно-технічної освіти, нормативної частини змісту вищої, післядипломної освіти.

1.5. Інноваційна освітня діяльність регіонального рівня може здійснюватись у системі освіти окремого регіону (Автономної Республіки Крим, області, міст Києва або Севастополя) і передбачає:

- апробацію інновацій, розроблених у ході експериментів регіонального рівня;

- експериментальну перевірку продуктивності і можливості застосування інновацій (крім тих, що зазначені у п.1.4 цього Положення).

1.6. Інноваційна освітня діяльність на рівні окремого навчального закладу передбачає:

- застосування інновацій;
- експериментальну перевірку продуктивності і можливості застосування інновацій (крім тих, що зазначені у п.1.4 цього Положення) у вищих навчальних закладах, закладах післядипломної освіти.

1.7. Умовами здійснення інноваційної освітньої діяльності є:

- дотримання майнових і немайнових прав фізичних та юридичних осіб, які ведуть інноваційну освітню діяльність, учасників навчально-виховного процесу, збереження їх життя і здоров'я;

- дотримання фізичними та юридичними особами, які ведуть інноваційну освітню діяльність, своїх майнових і немайнових зобов'язань, вимог державних стандартів освіти;

- керованість інноваційної освітньої діяльності;
- готовність керівників та працівників дошкільних закладів освіти, навчальних закладів, органів управління освітою до інноваційної освітньої діяльності;
- економія ресурсів, потрібних для здобуття освіти, здійснення освітньої діяльності та управління освітою.

2. Розробка інновацій у системі освіти

2.1. Розробка інновацій у системі освіти передбачає їх опис і перевірку продуктивності та можливості застосування шляхом постановки формульованого експерименту.

2.2. Описом інновації є обґрунтування запропонованих ідей та підходів, чітке і повне розкриття їх змісту.

2.3. Формульованим експериментом у системі освіти (далі - експеримент) є науково поставлене, кероване перетворення освітньої практики в умовах, спеціально створених на основі нових ідей та підходів.

2.4. Відповідно до пунктів 1.3 - 1.6 цього Положення у системі освіти проводяться експерименти всеукраїнського, регіонального рівнів та експерименти в окремому вищому навчальному закладі, закладі післядипломної освіти.

2.5. Інноваційна ініціатива

2.5.1. З інноваційною ініціативою може виступити фізична або юридична особа (особи), що виявляє намір удосконалити або оновити освітню практику, експериментально перевірити продуктивність і можливість застосування нових ідей та підходів у системі освіти.

2.5.2. Інноваційна ініціатива може виявлятися шляхом:

- погодження питань проведення експерименту в окремому вищому навчальному закладі, закладі післядипломної освіти з його керівником, органами громадського самоврядування;

- складання заявки на проведення експерименту всеукраїнського або регіонального рівня та її подання до відповідного органу управління освітою.

Інноваційна ініціатива наукового працівника (працівників) або науково-дослідної установи (далі - наукової установи) Академії педагогічних наук України (далі - АПН України) може виявлятися шляхом складання заявки на проведення експерименту всеукраїнського рівня та її подання до Президії АПН України.

2.5.3. Заявка має містити:

- інформацію про її автора (авторів), за потреби - про наукового керівника експерименту (адреса, телефон, місце роботи, посада, кваліфікаційна категорія, педагогічне, вчене звання, науковий ступінь);

- формулювання теми дослідно-експериментальної роботи;

- визначення мети і завдань, гіпотези дослідно-експериментальної роботи;
- опис інновації;
- визначення термінів та етапів проведення експерименту;
- визначення бази проведення експерименту (перелік дошкільних закладів освіти, навчальних закладів);
- опис наявного і потрібного забезпечення експерименту (організаційного, науково-методичного, дидактичного, кадрового, матеріально-технічного, фінансового), його кошторис;
- пропозиції щодо змісту і термінів здійснення контролю за ходом експерименту.

До заявки додаються:

- підтвердження згоди на проведення експерименту дошкільних закладів освіти, навчальних закладів, а також органів управління освітою, засновників, яким вони безпосередньо підпорядковані (листи до органу управління освітою, що розглядає заявку, або до АПН України);
- експериментальні навчальні плани, програми, книги (їх рукописи), за якими здійснюватиметься навчально-виховний процес;
- інші експериментальні матеріали.

2.5.4. Форма заявки встановлюється органом управління освітою, до якого вона подається, або Президією АПН України.

2.5.5. Заявка на проведення експерименту всеукраїнського рівня подається до Міністерства освіти і науки України (далі - Міністерство освіти і науки).

До Міністерства освіти і науки подаються також експериментальні навчальні плани, програми виховання та навчання дітей у дошкільних закладах освіти, програми з предметів інваріантної складової змісту загальної середньої освіти, змісту професійно-технічної освіти, дисциплін нормативної частини змісту вищої та післядипломної освіти, навчальні книги.

Заявка на проведення експерименту всеукраїнського рівня наукового працівника (працівників) або наукової установи АПН України може подаватися до Президії АПН України.

2.5.6. Заявка на проведення експерименту регіонального рівня подається до Міністерства освіти Автономної Республіки Крим (далі - Міносвіти Автономної Республіки Крим), відповідного управління освіти і науки обласної, Київської або Севастопольської міських державних адміністрацій.

2.5.7. Експертиза заявки на проведення експерименту всеукраїнського рівня, експериментальних матеріалів здійснюється відповідною комісією Науково-методичної ради з питань освіти Міністерства освіти і науки (далі - Науково-методична рада).

Експертиза заявки на проведення експерименту всеукраїнського рівня наукового працівника (працівників) або наукової установи АПН України, що подається до її Президії, здійснюється АПН України.

2.5.8. Експертиза заявки на проведення експерименту регіонального рівня здійснюється експертною комісією, що утворюється органом управління освітою, до якого подається заявка.

2.5.9. Експертиза заявки, експериментальних матеріалів здійснюється у порядку, установленому Міністерством освіти і науки.

2.5.10. Експертиза заявки на проведення експерименту всеукраїнського рівня наукового працівника (працівників) або наукової установи АПН України, поданої до її Президії, здійснюється у порядку, установленому АПН України.

2.5.11. Термін розгляду заявки становить не більше трьох місяців від дати її надходження.

2.5.12. Згідно з висновками експертизи заявки її автор може:

- доопрацювати заявку та експериментальні матеріали, що додаються до неї;

- подати доопрацьовану заявку до відповідного органу управління освітою або до Президії АПН України для проведення її повторної експертизи.

2.5.13. Автор заявки може оскаржити висновки експертизи у Міністерстві освіти і науки. У цьому разі відповідний орган управління освітою створює експертну комісію у новому складі для повторного розгляду відхиленої заявки.

У разі повторного відхилення заявки її подальша експертиза не проводиться.

2.5.14. Термін повторного розгляду заявки становить не більше трьох місяців від дати її надходження.

2.5.15. Орган управління освітою може виявити інноваційну ініціативу шляхом складання галузевої або регіональної інноваційної програми.

2.5.16. Інноваційна програма визначає мету, завдання, об'єкти, зміст, етапи, учасників та прогнозовані результати інноваційної освітньої діяльності.

2.5.17. Орган управління освітою забезпечує обговорення інноваційної програми громадськістю та організовує її виконання.

2.6. Прийняття рішення про організацію та проведення експерименту

2.6.1. Рішення про організацію та проведення експерименту всеукраїнського рівня приймає Міністерство освіти і науки.

2.6.2. Рішення про організацію та проведення експерименту регіонального рівня приймає Міносвіти Автономної Республіки Крим, відповідне управління освіти і науки обласної, Київської або Севастопольської міських державних адміністрацій.

2.6.3. Рішення про організацію та проведення експерименту всеукраїнського або регіонального рівня приймається на підставі висновків експертизи заявки.

Рішення про організацію та проведення експерименту всеукраїнського рівня може прийматися на підставі відповідного подання Президії АПН України.

До подання додаються:

- програма дослідно-експериментальної роботи;
- кошторис експерименту;
- пропозиції щодо бази його проведення;
- підтвердження згоди на проведення експерименту дошкільних закладів освіти, навчальних закладів та органів управління освітою, засновників, яким вони безпосередньо підпорядковані;

- експериментальні навчальні плани, програми, книги (їх рукописи), за якими здійснюватиметься навчально-виховний процес, інші експериментальні матеріали;

- пропозиції щодо змісту і термінів здійснення контролю за ходом експерименту.

2.6.4. Після отримання висновку експертної комісії про доцільність проведення експерименту автор заявки подає програму дослідно-експериментальної роботи на затвердження до відповідного органу управління освітою або до Президії АПН України.

2.6.5. Після отримання висновку експертної комісії про доцільність проведення експерименту або відповідного подання Президії АПН України орган управління освітою:

а) спільно з автором заявки або АПН України визначає:

- базу проведення експерименту (за погодженням з дошкільними закладами освіти, навчальними закладами, де передбачається провести експеримент);

- характер і межі змін у їх діяльності, навчально-виховному процесі;

- терміни проведення експерименту;

- кошторис експерименту;

- осіб, відповідальних за проведення експерименту і його результати, їх повноваження щодо контролю за ходом дослідно-експериментальної роботи;

б) виділяє потрібні для проведення експерименту кошти, за потреби спільно з автором заявки залучає юридичних та фізичних осіб, що здійснюватимуть фінансове, матеріально-технічне, інформаційне забезпечення експерименту;

в) за потреби погоджує питання фінансування, матеріально-технічного забезпечення експерименту з іншими органами державної виконавчої влади, відповідними

місцевими органами управління освітою, засновниками дошкільних закладів освіти, навчальних закладів;

г) за потреби укладає угоди з:

- автором заявки, науковим керівником експерименту, виконавцями дослідно-експериментальної роботи;

- юридичними та фізичними особами, що забезпечуватимуть експеримент.

2.6.6. На підставі висновків експертизи заявки, домовленостей та укладених угод або подання Президії АПН України відповідний орган управління освітою видає наказ про організацію та проведення експерименту всеукраїнського або регіонального рівня (за потреби - спільний з іншими органами державної виконавчої влади). Цим наказом дається дозвіл на проведення експерименту, затверджуються програма дослідно-експериментальної роботи і кошторис експерименту, надається статус експериментальних дошкільним закладам освіти, навчальним закладам, а також устанавлюються:

- база проведення експерименту;

- юридичні та фізичні особи, що забезпечуватимуть експеримент;

- обсяги та джерела фінансування експерименту;

- особи, відповідальні за проведення і результати експерименту, їх повноваження щодо контролю за ходом дослідно-експериментальної роботи;

- порядок звітування про хід і результати дослідно-експериментальної роботи.

За потреби цим наказом:

- затверджуються експериментальні навчальні плани,

індивідуальні штатні розписи експериментальних дошкільних закладів освіти, навчальних закладів;

- дається дозвіл на використання у навчально-виховному процесі експериментальних навчальних програм, книг, інших матеріалів, що пройшли відповідну експертизу.

До наказу додаються:

- програма дослідно-експериментальної роботи і кошторис експерименту;

- перелік дошкільних закладів освіти, навчальних закладів, яким надається статус експериментальних;

- форма звіту про хід і результати експерименту.

2.6.7. Дошкільним закладам освіти, навчальним закладам, на базі яких проводитиметься експеримент, надається статус експериментальних відповідного рівня.

2.6.8. Статус експериментального не змінює підпорядкування, тип, рівень акредитації, форму власності дошкільного закладу освіти, навчального закладу.

2.6.9. На період проведення експерименту відповідний орган управління освітою надає автору заявки, експериментальним дошкільним закладам освіти, навчальним закладам, а також органам управління освітою, засновникам, яким вони безпосередньо підпорядковані, право вносити передбачені програмою дослідно-експериментальної роботи зміни у:

- зміст освіти;

- методи, форми організації навчання та виховання;

- організацію навчально-виховного процесу, режим роботи дошкільних закладів освіти, навчальних закладів;

- систему управління дошкільним закладом освіти, навчальним закладом;

- штатний розпис (право вводити додаткові штатні одиниці);

- форми комплектування, підготовки та перепідготовки кадрів, оплати їх праці (право встановлювати доплати до посадових окладів і ставок працівникам, які виконують експериментальну роботу).

За потреби відповідні рішення погоджуються з органами управління освітою, засновниками, яким безпосередньо підпорядковані експериментальні дошкільні заклади освіти, навчальні заклади.

2.6.10. Рішення про організацію та проведення експерименту в окремому вищому навчальному закладі, закладі післядипломної освіти приймає його керівник або органи громадського самоврядування.

2.7. Проведення експерименту

2.7.1. Експеримент всеукраїнського або регіонального рівня проводиться за наказом органу управління освітою відповідно до затвердженої цим наказом програми дослідно-експериментальної роботи.

2.7.2. Експеримент в окремому вищому навчальному закладі, закладі післядипломної освіти проводиться за рішенням його керівника або органів громадського самоврядування відповідно до чинного законодавства.

2.7.3. Поточний контроль за ходом експерименту всеукраїнського або регіонального рівня в межах своїх повноважень здійснюють керівники експериментальних дошкільних закладів освіти, навчальних закладів та органи управління освітою, засновники, яким вони безпосередньо підпорядковані.

2.7.4. Загальний контроль за ходом експерименту всеукраїнського або регіонального рівня здійснює орган управління освітою, що видав наказ про його проведення.

Загальний контроль за ходом експерименту, що проводиться за наказом, виданим на підставі відповідного подання Президії АПН України, здійснюється Міністерством освіти і науки спільно з АПН України.

Орган управління освітою, Президія АПН України:

- заслуховує звіти автора заявки та наукового керівника експерименту про хід і результати дослідно-експериментальної роботи;

- проводить експертизу результатів експерименту, розроблених за його підсумками інновацій.

2.8. Прийняття рішень про розширення бази, внесення змін до програми дослідно-експериментальної роботи, припинення, завершення експерименту

2.8.1. Рішення про розширення бази, внесення змін до програми дослідно-експериментальної роботи, припинення, завершення експерименту всеукраїнського або регіонального рівня приймає орган управління освітою, що видав наказ про його організацію та проведення.

2.8.2. Рішення про розширення бази експерименту може прийматися у разі, якщо отримані результати дослідно-експериментальної роботи потребують додаткової перевірки.

2.8.3. Рішення про внесення змін до програми дослідно-експериментальної роботи, припинення експерименту можуть прийматися у разі:

- невиконання наказу про організацію та проведення експерименту, програми дослідно-експериментальної роботи;

- отримання негативних результатів експерименту;

- недотримання виконавцями дослідно-експериментальної роботи визначених цим Положенням умов здійснення інноваційної освітньої діяльності.

2.8.4. Ініціювати розширення бази експерименту всеукраїнського або регіонального рівня може автор заявки (за потреби - спільно з науковим керівником експерименту).

2.8.5. Ініціювати внесення змін до програми дослідно-експериментальної роботи, припинення експерименту можуть:

- орган управління освітою, що видав наказ про організацію та проведення експерименту всеукраїнського або регіонального рівня;

- АПН України (щодо експерименту, що проводиться за наказом, виданим на підставі відповідного подання Президії АПН України);
- орган управління освітою, засновники, яким безпосередньо підпорядкований експериментальний дошкільний заклад освіти, навчальний заклад;
- юридичні та фізичні особи, які ведуть дослідно-експериментальну роботу, забезпечують експеримент;
- учасники навчально-виховного процесу в дошкільних закладах освіти, навчальних закладах, де проводиться експеримент.

2.8.6. З обґрунтованими пропозиціями щодо розширення бази, внесення змін до програми дослідно-експериментальної роботи, припинення експерименту юридичні та фізичні особи можуть звертатися до:

- органу управління освітою, що видав наказ про організацію та проведення експерименту всеукраїнського або регіонального рівня;
- Президії АПН України (щодо експерименту, що проводиться за наказом, виданим на підставі її подання);
- органів управління освітою, засновників, яким безпосередньо підпорядковані експериментальні дошкільні заклади освіти, навчальні заклади;
- керівника, органів громадського самоврядування дошкільного закладу освіти, навчального закладу, де проводиться експеримент.

2.8.7. Відповідний орган управління освітою, Президія АПН України, засновники, керівник дошкільного закладу освіти, навчального закладу у двомісячний термін розглядають цю ініціативу, за потреби проводять експертизу ходу і результатів дослідно-експериментальної роботи.

2.8.8. Рішення про внесення змін до програми дослідно-експериментальної роботи, розширення бази, припинення, завершення експерименту приймаються на підставі висновків експертизи його ходу і результатів.

2.8.9. Експертиза ходу і результатів експерименту всеукраїнського або регіонального рівня здійснюється експертною комісією, що розглядала заявку на проведення цього експерименту, у порядку, установленому Міністерством освіти і науки.

Експертиза ходу і результатів експерименту всеукраїнського рівня, що проводиться за наказом, виданим на підставі відповідного подання Президії АПН України, здійснюється АПН України в установленому нею порядку.

2.8.10. Експертиза підсумків експерименту всеукраїнського або регіонального рівня проводиться протягом трьох місяців після його завершення.

2.8.11. Для проведення експертизи ходу і результатів експерименту всеукраїнського або регіонального рівня, його підсумків, інновації автор заявки (за потреби - спільно з науковим керівником експерименту) складає і подає до відповідного органу управління освітою звіт про хід і результати дослідно-експериментальної роботи.

Звіт про хід і результати дослідно-експериментальної роботи, що проводиться за наказом, виданим на підставі відповідного подання Президії АПН України, подається до АПН України.

2.8.12. Порядок звітування про хід і результати дослідно-експериментальної роботи встановлюється органом управління освітою, що видав наказ про організацію та проведення експерименту.

Порядок звітування про хід і результати дослідно-експериментальної роботи, що проводилася за наказом, виданим на підставі відповідного подання Президії АПН України, встановлюється АПН України.

2.8.13. Експертиза інновації, розробленої в ході експерименту в окремому вищому навчальному закладі, закладі післядипломної освіти, здійснюється відповідною комісією Науково-методичної ради протягом трьох місяців від дати її надходження до Міністерства освіти і науки в установленому ним порядку.

2.8.14. Автор заявки, інновації може оскаржити висновки експертизи ходу і результатів експерименту всеукраїнського або регіонального рівня, інновації у Міністерстві освіти і науки. У цьому разі відповідний орган управління освітою створює експертну комісію у новому складі для повторного розгляду ходу і результатів дослідно-експериментальної роботи, інновації. Її висновки є остаточними та оскарженню не підлягають.

2.8.15. Повторна експертиза ходу і результатів експерименту, інновації здійснюється у тримісячний термін від дати надходження відповідної скарги.

2.8.16. На підставі висновків експертизи ходу і результатів дослідно-експериментальної роботи, інновації або подання Президії АПН України відповідний орган управління освітою протягом місяця видає наказ про розширення бази, припинення, завершення експерименту всеукраїнського, регіонального рівнів. Цим наказом:

- обґрунтовується рішення про розширення бази, припинення або завершення експерименту;

- надається статус експериментальних дошкільним закладам освіти, навчальним закладам, що залучаються до проведення експерименту;

- знімається статус експериментальних із дошкільних закладів освіти, навчальних закладів, де проводився експеримент;

- оцінюється робота учасників експерименту.

2.8.17. Авторам заявок, науковим керівникам експериментів, педагогічним, науково-педагогічним, науковим, керівним працівникам системи освіти, які розробляють (розробили) інновації, може надаватися творча відпустка тривалістю до 3 місяців. Творча відпустка надається для складання звіту про результати дослідно-експериментальної роботи, написання монографічного дослідження, наукових праць, підручників, посібників, інших матеріалів.

2.8.18. Після завершення (припинення) експерименту відносини між його учасниками, у тому числі майнові, регулюються чиним законодавством та угодами, які вони уклали.

2.8.19. Право на інновації виникає, здійснюється, передається та охороняється відповідно до чинного законодавства.

3. Розповсюдження та застосування інновацій у системі освіти

3.1. Розповсюдженням інновацій у системі освіти є забезпечення доступу до них освітян шляхом:

- зберігання інформації про інновації;
- поширення інформації про інновації;
- підготовки освітян до застосування інновацій.

3.2. Інновації розповсюджуються у системі освіти за рішенням Міністерства освіти і науки.

3.3. Рішення про розповсюдження інновацій у системі освіти приймається за підсумками їх апробації.

3.4. Апробацією інновацій (далі - апробація) є масова перевірка доцільності їх застосування у системі освіти.

Апробація здійснюється шляхом вибіркового та керованого розповсюдження і застосування інновацій освітянами.

3.5. Апробації підлягають інновації, розроблені як у системі освіти України, так і в інших галузях народного господарства або за кордоном.

3.6. Апробація проводиться на всеукраїнському та регіональному рівнях.

3.7. Прийняття рішення про апробацію

3.7.1. Рішення про апробацію всеукраїнського рівня приймає Міністерство освіти і науки на підставі:

- висновків експертизи інновації;

- подання Президії АПН України про апробацію інновації, розробленої в ході експерименту, що проводився АПН України, а також інновації, розробленої в іншій галузі народного господарства України або за кордоном;

- подання Міносвіти Автономної Республіки Крим, відповідного управління освіти і науки обласної, Київської або Севастопольської міських державних адміністрацій про апробацію інновації, розробленої в ході експерименту регіонального рівня.

3.7.2. Рішення про апробацію регіонального рівня приймає Міносвіти Автономної Республіки Крим або управління освіти і науки обласної, Київської чи Севастопольської міських державних адміністрацій на підставі висновків експертизи інновації.

3.7.3. Після прийняття рішення про апробацію відповідний орган управління освітою:

- визначає її базу, обсяги фінансування;
- виділяє або залучає потрібні для організації та проведення апробації кошти;
- організовує виробництво потрібних для проведення апробації матеріалів;
- організовує підготовку освітян до проведення апробації;
- визначає осіб, відповідальних за проведення і результати апробації, їх повноваження щодо контролю за її ходом.

3.7.4. На підставі прийнятого рішення за наявності потрібних для апробації матеріалів і коштів відповідний орган управління освітою:

- за потреби укладає з автором інновації угоду, що регулюватиме відносини сторін з апробації;

- спільно з автором інновації готує рекомендації щодо організації та проведення апробації, узагальнення її підсумків;

- видає наказ про апробацію.

Цим наказом:

- встановлюються база і терміни проведення апробації;

- за потреби затверджується індивідуальний штатний розпис дошкільних закладів освіти, навчальних закладів, де проводитиметься апробація;

- затверджується кошторис апробації;

- визначаються особи, відповідальні за проведення та результати апробації, їх повноваження щодо контролю за її ходом;

- встановлюється порядок звітування про хід і результати апробації.

До наказу додаються:

- перелік дошкільних закладів освіти, навчальних закладів, де проводитиметься апробація;

- кошторис апробації (за потребою);

- рекомендації щодо організації та проведення апробації;

- форма звіту про хід і результати апробації.

3.8. Проведення апробації

3.8.1. Апробація проводиться за наказом відповідного органу управління освітою згідно з рекомендаціями щодо її організації та проведення.

3.8.2. Поточний контроль за ходом апробації здійснюють:

- керівники дошкільних закладів освіти, навчальних закладів, де проводиться апробація;

- органи управління освітою, засновники, яким вони безпосередньо підпорядковані.

3.8.3. Загальний контроль за ходом апробації здійснює орган управління освітою, що видав наказ про її проведення.

3.9. Прийняття рішень про розширення бази, припинення апробації

3.9.1. Рішення про розширення бази, припинення апробації приймаються органом управління освітою, що видав наказ про її проведення.

3.9.2. Рішення про розширення бази апробації може прийматися, якщо отримані результати апробації потребують додаткової перевірки.

3.9.3. Рішення про припинення апробації може прийматися у разі:

- невиконання наказу про апробацію;
- отримання незадовільних результатів апробації;
- недотримання учасниками апробації визначених цим Положенням умов здійснення інноваційної освітньої діяльності.

3.9.4. Ініціювати розширення бази, припинення апробації можуть:

- автор інновації;
- орган управління освітою, що видав наказ про апробацію;
- юридичні та фізичні особи, які проводять апробацію, здійснюють її забезпечення;

- учасники навчально-виховного процесу, керівники та працівники дошкільних закладів освіти, навчальних закладів, де проводиться апробація.

3.9.5. З обгрунтованими пропозиціями щодо розширення бази, припинення апробації юридичні та фізичні особи можуть звертатися до:

- керівників дошкільних закладів освіти, навчальних закладів, де проводиться апробація;

- органів управління освітою, засновників, яким вони безпосередньо підпорядковані;

- органу управління освітою, що видав наказ про апробацію.

3.9.6. Орган управління освітою, що видав наказ про апробацію, у двомісячний термін розглядає ініціативу з розширення бази або припинення апробації, за потреби здійснює узагальнення її поточних результатів.

3.9.7. Рішення про розширення бази, припинення апробації приймаються на підставі узагальнення її поточних результатів.

3.9.8. Узагальнення поточних результатів апробації здійснюється органом управління освітою, що видав наказ про її проведення.

3.9.9. Узагальнення поточних результатів апробації здійснюється згідно з рекомендаціями про її організацію та проведення.

3.9.10. Узагальнення поточних результатів апробації всеукраїнського рівня здійснюється на підставі звітів про її хід і результати, що складаються Міністерством освіти і науки Автономної Республіки Крим, управліннями освіти і науки обласних, Київської та Севастопольської міських державних адміністрацій.

3.9.11. Узагальнення поточних результатів апробації регіонального рівня здійснюється на підставі звітів про її хід і результати, що складаються:

- керівниками дошкільних закладів освіти, навчальних закладів, де проводиться апробація;

- органами управління освітою, засновниками, яким безпосередньо підпорядковані навчальні заклади.

3.9.12. Звіти про хід і результати апробації подаються до органу управління освітою, що видав наказ про її проведення.

3.9.13. Порядок звітування про хід і результати апробації встановлюється органом управління освітою, що видав наказ про її проведення.

3.9.14. На підставі узагальнення поточних результатів апробації відповідний орган управління освітою протягом місяця готує наказ про розширення бази або припинення апробації.

Цим наказом:

- обгрунтовується рішення про розширення бази або припинення апробації;
- оцінюється робота учасників апробації;
- за потреби встановлюється можливість і доцільність застосування інновацій освітянами.

3.10. Прийняття рішення про масове розповсюдження інновації у системі освіти

3.10.1. Рішення про масове розповсюдження інновації у системі освіти приймає Міністерство освіти і науки.

3.10.2. Рішення про масове розповсюдження інновації у системі освіти приймається на підставі висновків експертизи результатів її апробації.

3.10.3. Орган управління освітою, що видав наказ про апробацію, у тримісячний термін після її завершення узагальнює результати апробації і подає матеріали на експертизу. Міносвіти Автономної Республіки Крим, управління освіти і науки обласних, Київської та Севастопольської міських державних адміністрацій подають матеріали з узагальнення результатів апробації до Міністерства освіти і науки.

3.10.4. Експертиза результатів апробації здійснюється протягом трьох місяців відповідною комісією Науково-методичної ради.

3.10.5. Експертиза результатів апробації здійснюється у порядку, установленому Міністерством освіти і науки.

3.10.6. За підсумками експертизи результатів апробації автору інновації може надаватися право:

- доопрацювати інновацію;
- подати доопрацьовану інновацію до Міністерства освіти і науки для проведення її повторної експертизи.

3.10.7. Автор інновації може оскаржити висновки експертизи результатів апробації у Міністерстві освіти і науки. У такому випадку Міністерство освіти і науки створює експертну комісію у новому складі для повторного розгляду результатів апробації. Висновки повторної експертизи результатів апробації оскарженню не підлягають.

3.10.8. Повторна експертиза результатів апробації здійснюється у тримісячний термін від дати надходження відповідної скарги.

3.11. Зберігання інформації про інновації та їх застосування у системі освіти

3.11.1. Інформація про інновації, їх розробку (експерименти) та апробацію зберігається органами управління освітою у спеціальних банках освітньої інформації на різних носіях.

3.11.2. Інновації застосовуються освітянами згідно з рекомендаціями Міністерства освіти і науки.

3.11.3. Відносини з розповсюдження інновацій у системі освіти регулюються чинним законодавством та угодами, які укладають автори інновацій з юридичними і фізичними особами.

4. Фінансування інноваційної освітньої діяльності

4.1. Фінансування інноваційної освітньої діяльності здійснюється органами управління освітою, іншими юридичними та фізичними особами.

4.2. Фінансування інноваційної освітньої діяльності може здійснюватися за рахунок коштів державного та місцевих бюджетів, спеціальних коштів, а також інших джерел, не заборонених чиним законодавством.