

КЗ «Полтавський Палац дитячої та юнацької творчості Полтавської  
міської ради»

**Методична розробка**  
**«Створення умов для професійного розвитку педагогів**  
**Палацу ДЮТ»**

Виконала:

методистка

Наталія ХОРИЩЕНКО

ПОЛТАВА - 2022

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП .....</b>	<b>3</b>
<b>Розділ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕДАГОГА.....</b>	<b>5</b>
1.1. Професійний розвиток педагога: сутність і зміст.....	5
1.2. Особливості професійного розвитку педагогів .....	8
1.3.Методологічні підходи та принципи управління професійним розвитком педагогів.....	11
<b>Розділ 2. СТВОРЕННЯ УМОВ ДЛЯ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕДАГОГІВ В КЗ «ПОЛТАВСЬКИЙ ПАЛАЦ ДИТЯЧОЇ ТА ЮНАЦЬКОЇ ТВОРЧОСТІ ПОЛТАВСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ».....</b>	<b>16</b>
2.1. Професійний розвиток педагога-позашкільника в Палаці ДЮТ.....	16
2.2. Форми і методи професійного розвитку педагогів Палацу ДЮТ.....	20
<b>ВИСНОВКИ.....</b>	<b>24</b>
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ .....</b>	<b>27</b>
<b>ДОДАТКИ .....</b>	<b>31</b>

## ВСТУП

За умов реформування освітньої галузі під впливом євроінтеграційних процесів проблема формування у педагогів готовності досягати професійного успіху набуває нового філософського та суспільного осмислення. Сучасному педагогу необхідно мати ґрунтовні знання з предмета, який він викладає, розуміти основи педагогіки та психології, менеджменту та маркетингу, розвивати здібності до організації науково-дослідницької діяльності, виявляти потребу до самовдосконалення. За всієї цінності освітніх інновацій, які втілюють в освітнє середовище останніми десятиліттями, педагога як людину, особистість, його життєві мрії, плани, майже не беруть до уваги. Внаслідок цього навіть у спеціалістів високого рівня кваліфікації подекуди виникає почуття безтурботності, консерватизму, розчарування в професії, знецінення результатів професійної діяльності. Тому, на мій погляд, необхідно розвивати нові напрями управління професіоналізмом педагога, присвячені не лише питанням оцінювання ефективності його педагогічної діяльності, але й формуванню професійно важливих якостей для досягнення професійно-особистісного успіху, кар'єрного зростання. Лише таким чином можна буде не лише розв'язати проблему «невідповідності між суспільною роллю та соціальним статусом педагога», але й забезпечити умови для активного прояву багатства інтелектуальної, емоційної, соціальної сфер його особистості [17].

**Постановка проблеми.** У ХХІ столітті актуальним є пошук ефективних засад професійного розвитку особистості в умовах швидкого оновлення знань та вимог до кожної професії, появи нових сенсів і понять, які виникають у людини в результаті впливу середовища професійної підготовки та власних зусиль фахового саморозвитку.

**Мета роботи** – з'ясування умов для професійного розвитку педагога в Комунальному закладі «Полтавський Палац дитячої та юнацької

творчості Полтавської міської ради», місця і ролі наукового підходу до формування загальнолюдських і професійно значущих цінностей педагогічних фахівців Палацу ДЮТ.

**Завдання роботи:**

- огляд останніх досліджень і публікацій в галузі професійного розвитку педагогічних працівників на етапі реалізації державної Концепції «Нова українська школа»;

- аналіз досвіду роботи КЗ «Полтавський Палац дитячої та юнацької творчості Полтавської міської ради» зі створення умов для професійного розвитку педагогів.

## **Розділ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕДАГОГА**

### **1.1. Професійний розвиток педагога: сутність і зміст.**

Розвиток – це процес і результат внутрішніх якісних і кількісних змін, фізичних і духовних сил людини (фізичний розвиток, соціальний, психічний, духовний); процес, в якому поступове накопичення кількісних змін призводить до настання якісних. Будучи процесом оновлення, народження нового і відмирання старого, розвиток є поняттям, протилежним регресу, деградації [22].

Проблема розвитку особистості має високу соціальну значимість, у зв'язку з чим, незмінно знаходиться в центрі уваги і викликає інтерес не тільки у громадськості, а й у вчених усього світу.

Однією з основних областей широкої сфери розвитку людських ресурсів багато фахівців вважають професійний розвиток особистості, який зазвичай ототожнюють з прогресивним розвитком людини: дозріванням, формуванням, самовдосконаленням, саморозвитком [22].

Існують різні визначення цього поняття, які доповнюють одне одного. Етимологія поняття професійний розвиток йде від лат. *profiteor* («оголошую своєю справою»). Це процес, що характеризує динаміку незворотних змін особистості, її основних мотиваційних потреб, когнітивних, емоційно вольових компонентів під час професіоналізації.

Термін «професійний розвиток» вчителя відноситься до міждисциплінарних понять і в різних областях знань розглядається через призму особливих акцентів. «Професійний розвиток» включає в себе напрямок професійного вибору, лінію побудови кар'єри, наявність професійних досягнень, задоволеність від процесу і результатів праці, зміну або стабільність робочого місця, професії [22].

Педагогіка розглядає професійне становлення особистості як процес вирішення професійно значущих завдань - пізнавальних, комунікативних,

моральних, під час якого фахівець опановує необхідний комплекс пов'язаних з його професією ділових і моральних якостей. Вчені, які займаються проблемою професійного розвитку, зазначають, що розвиток професіонала відбувається в результаті систематичного удосконалення, розширення та підкріплення спектра знань; розвитку особистісних якостей, необхідних для освоєння нових професійних знань, навичок і умінь (Є.Климов). Під час розвитку особистості відбувається і становлення її цілісності. На думку К.Левітана, ця цілісність представляє собою спрямованість, яка дозволяє забезпечити безперервність, наступність всіх періодів розвитку особистості, а також розкриття необхідних відсутніх якостей особистості.

В.Ігнатова сутність професійного розвитку визначає як «безперервний процес накопичення і прояву «потенційного» в особистості (єдність можливого і здійсненого, потенційного та актуального), що сприяє розширенню і поглибленню її зв'язків з навколишнім світом, суспільством, іншими людьми, самим собою і забезпечений спадковими, психологічними, соціальними і педагогічними факторами». Шлях «становлення особистості» забезпечується «вихованням, навчанням, освітою, самоосвітою, педагогічною підтримкою, супроводом, корекцією, організованою соціалізацією» [22]. Саме тому професійний розвиток в педагогіці пов'язують не з формальністю або обов'язком, а способом мислення, корисною звичкою. У зв'язку з цим, останнім часом говориться про необхідність професійного розвитку протягом усього життя.

У професії вчителя не менш важливо знати нові тенденції, тому що це одна з професій, яка націлена на майбутнє: на своє майбутнє як професіонала; на майбутнє своїх учнів, які мають адаптуватися в житті. Напевно не випадково важливою вимогою в професійному розвитку вчителя є його професійний саморозвиток. Учитель має прагнути до постійного вдосконалення як особистісних якостей, так і професійних. По

суті справи професійний розвиток учителя – це усвідомлення відповідальності за все, що відбувається з ним і його учнями; намагання активно сприяти або протистояти зовнішнім обставинам; планування і цілепокладання своєї професійної діяльності; зміни самого себе для досягнення бажаного результату.

М.Поташник відзначає, що як би вчитель сам не дбав про свій професійний розвиток, скільки б не думав про нього, як би ретельно сам не проектував його, він не зможе скористатися зовнішніми джерелами, які йому пропонує заклад освіти. Таким чином, управління в закладі освіти, керівництво педагогічним колективом є необхідними факторами професійного розвитку будь-якого вчителя [22].

Одним з найбільш поширених способів професійного розвитку є підвищення кваліфікації. Метою підвищення кваліфікації є оновлення теоретичних і практичних знань, у результаті чого педагог оволодіває новими методами вирішення професійних завдань, підвищує свій професійний рівень, що особливо важливо в мінливих умовах і вимогах суспільства.

Підсумовуючи різні погляди на цю проблему, категорію професійного розвитку можна визначити як процес закономірної зміни, що включає кількісні і якісні перетворення в професійній діяльності в контексті життєвого розвитку.

Розвиток особистості відображає суттєві зміни в об'єктивній реальності педагога. Сполучення цих двох слів вже створює специфічний когнітивний зміст. Цей факт змушує нас говорити про значний позитивний вплив професійного розвитку на діяльність педагогів і успішність вихованців. Український дослідник С.Синенко вважає, що для формування здатності педагога набувати якості, знання і навички, необхідні для успішної діяльності в новому оточенні, кожна країна має розробити власну стратегію з трьома головними напрямками:

- забезпечення відповідного соціального захисту педагога і матеріальної захищеності;
- удосконалення базової освіти вчителя;
- підтримка постійного навчання педагога до завершення його професійної кар'єри [22].

Дослідження вказують на те, що професійний розвиток педагогів є довготривалим процесом, пов'язаним з удосконаленням їх професійної діяльності та забезпеченням успішності учнів.

## **1.2. Особливості професійного розвитку педагогів.**

Процес здобуття освіти – одне з найважливіших і складних людських прагнень. В одному із відомих висловлювань йдеться: «Освіта – це те, що робить одна людина - вчитель, який стоїть перед класом і передає інформацію студентам, котрі готові та спроможні сприймати цю інформацію» [19].

В умовах переходу економіки до ринкових відносин, якісних змін у сфері науки, техніки і технологій, розвитку демократичних соціально-політичних процесів, розширення можливостей самореалізації особистості сфера освіти дорослих отримує новий імпульс до розвитку. Усвідомлення особистої відповідальності педагога за власний професійний розвиток не виключає можливості та необхідності управління цим процесом. Управління професійним розвитком розглядається як один з аспектів педагогічного менеджменту поряд з управлінням персоналом та управлінням якістю освіти.

Процес управління є циклічним і безперервним, полягає в послідовному виконанні його циклів: «мета – дія – результат – нова мета». Головною метою управління професійним розвитком на думку фахівців є сприяння найбільш повній реалізації особистісного та професійного потенціалу педагогів. Управлінню необхідно постійно стимулювати і



підтримувати головне внутрішнє джерело розвитку системи - активність педагогічних кадрів [22].

Функції управлінської діяльності в області професійного розвитку педагогів – це не що інше, як функції менеджменту: планування, організація, координація, стимулювання і контроль професійної діяльності.

Особливе місце серед педагогів займають педагоги-позашкільники. Відповідно до цього актуалізується проблема формування потреби в самоосвітній діяльності як важливого чинника творчих здібностей особистості й необхідності пошуку шляхів її розв'язання. Для ефективного здійснення педагогічної діяльності недостатньо знати предмет та методику його викладання. Важливо, щоб педагог був готовий до постійних змін, мав бажання вдосконалюватися, був зацікавлений у підвищенні свого фахового рівня відповідно до вимог часу.

Сучасний педагог повинен, крім глибокої фахової підготовки, володіти сучасною комунікативною методикою і застосовувати сучасні освітні технології в процесі навчання [19].

Процес професійного розвитку педагогів фіксується зростанням професійної кваліфікації. О. Аврутіна виділяє два види кваліфікації – формальну і фактичну [22]. Формальна кваліфікація, на думку авторки, відображає певний мінімум знань, умінь і навичок, який необхідний педагогам для реалізації освітнього процесу. У формальній кваліфікації є підтвердження у вигляді сертифіката або посвідчення, і не враховуються фактичні знання і уміння педагога, який може знати більше, ніж наказано кваліфікаційними вимогами. Важливо відзначити, що саме зміни у фактичній кваліфікації – один із змістів процесу професійного розвитку педагогічних кадрів, вони пов'язані з ефективністю педагогічної праці.

Звернемось до специфіки професійного розвитку педагога. Важливо зрозуміти, які показники його фактичної кваліфікації необхідно

враховувати.

За останні 10-15 років змінилося ставлення до якості освіти: якісною визнається така освіта, яка повноцінно виконує свої фундаментальні функції – культуровідповідного, людиноутворюючого, наукоємного і високотехнологічного процесу [22].

У зв'язку з цим змінилося і розуміння педагога-професіонала. А.Маркова сформулювала визначення вчителя-професіонала як того, «хто має високий рівень професійної діяльності, свідомо змінює і розвиває себе під час здійснення праці, що вносить індивідуальний і творчий внесок у професію, який знайшов своє індивідуальне призначення, що стимулює в суспільстві інтерес до результатів своєї професійної діяльності та підвищує престиж своєї професії в суспільстві» [12].

Професійний розвиток педагогічних кадрів – важливий фактор в управлінні якістю освіти, але в діяльності освітньої системи цей фактор часто стає вторинним. Однак в режимі інтенсивного розвитку професійний розвиток педагогічних кадрів стає вирішальною умовою зростання соціальної ефективності освіти [22]. Професія вчителя спонукає педагога вчитися все життя.

Проектування спільної діяльності педагогів та учнів є головним компонентом змісту всієї педагогічної діяльності. Педагогічне проектування спирається на всю структуру особистості педагога, його індивідуальну культуру і, головне, досвід професійної діяльності. Узагальнимо це специфічне поняття професійної діяльності педагога поняттям «професійна компетентність» [22]. Наявність компетентності визначається за здатністю педагога переносити досвід власної діяльності в умови нової проблемної задачі.

А.Маркова виділяє кілька видів професійної компетентності педагога:

- спеціальну – володіння професійною діяльністю на високому рівні;

- соціальну – володіння прийомами професійного спілкування, співпрацею;
- особистісну – володіння способами самовираження і саморозвитку;
- індивідуальну – володіння способами самореалізації та розвитку індивідуальності в рамках професії, готовність до професійно-особистісного росту [12].

Спостерігаючи за динамікою професійного розвитку педагогів, А.Маркова доходить висновку, що залежність професійної компетентності від часу (стажу педагогічної роботи) не лінійна, причому в загальному випадку спостерігаються чотири типові елементи: зростання з наростаючим кроком, зростання з убутним кроком, спад і стагнація (статус-кво або «нульове зростання») [22].

Управління розвитком професійної компетентності педагогічного колективу спирається на традиційну структуру методичної служби школи (в нашому випадку Палацу ДЮТ). Зрозуміло, що для управління професійним розвитком педагогічних кадрів небажані не тільки спад, а й тривала, непередбачувана за результатами стагнація саморозвитку педагогів. Саме в блокуванні можливостей спаду, тривалих станів стагнації і забезпеченні умов прогресивного, стабільного професійного саморозвитку педагогів і полягає завдання управління професійним розвитком педагогічних кадрів [22].

### **1.3.Методологічні підходи та принципи управління професійним розвитком педагогів**

Як методологічна підстава будь-якого педагогічного дослідження виступає категоріальний апарат наукової філософії. Цілком очевидно, що розробка такої фундаментальної проблеми, як забезпечення всебічних умов розвитку професійної діяльності педагога, неминуче апелює до методологічного потенціалу цієї науки і використання його евристичних

можливостей в контексті вивчення визначеної проблематики [22].

Загальнонаукову методологію пізнання складноорганізованих об'єктів (а саме таким і є професійна діяльність педагога) являє собою системний підхід. У загальній схемі способів вивчення діяльності системний підхід цінний тим, що він задає нову орієнтацію дослідження об'єкта. Сутність системного підходу до дослідження об'єктивної реальності полягає в тому, що об'єкти пізнання вивчаються як системи. Більшість авторів, що займаються розробкою теорії систем (В.Афанасьєв, І.Блауберг, М.Каган, В.Садовський, А.Уйомов, Е.Юдін та ін.), підкреслюють, що система є впорядкованою безліччю елементів, яка утворює «сталу єдність і цілісність, що мають інтегральні властивості та закономірності» [22].

Системний підхід до розвитку професійно-педагогічної діяльності як об'єкта управління будується «на основі врахування закономірностей, тенденцій, конкретних умов і перспектив соціально-економічного розвитку суспільства, рівня розвитку учнів і вчителів, їхніх потреб, інтересів і схильностей» [22], дозволяє визначити якісний склад структури професійної діяльності вчителя, її місце та роль в системі педагогічної освіти.

Дослідження процесу розвитку професійної діяльності педагога спирається також на методологію особистісно-діяльнісного підходу, основи якого були закладені в психології роботами Б.Ананьєва, Л.Виготського, А.Леонт'єва, С.Рубінштейна, де особистість розглядалася як суб'єкт діяльності, яка сама, формуючись в діяльності та в спілкуванні з іншими людьми, визначає характер цієї діяльності та спілкування. Особистісний підхід означає орієнтацію при конструюванні та здійсненні педагогічного процесу на особистість як мету, суб'єкт, результат і головний критерій його ефективності. процес професійного розвитку педагога неминує супроводжується визнанням унікальності його

особистості, її інтелектуальної та моральної свободи, права на повагу. Реалізація особистісного підходу створює умови для саморозвитку особистості педагога, її творчого потенціалу. Під час професійного розвитку відбувається формування структури професійних мотивів і усвідомлення їх особистістю, в результаті чого встановлюється особистісний сенс діяльності (за А.Леонтьєвим), що призводить до перетворення і самої діяльності, і мотиваційної сфери особистості [22].

Реалізація названих вище підходів до професійного розвитку педагога здійснюється у взаємодії з культурологічним підходом. Культура при цьому розуміється як специфічний спосіб людської діяльності. Освоєння особистістю культури передбачає освоєння нею способів творчої діяльності. Це обумовлює особливу соціокультурну цінність педагогічної діяльності. Будь-який суттєвий результат педагогічної діяльності певним чином впливає на розвиток професійної культури педагога. У процесі педагогічної діяльності оновлюються цінності, удосконалюються зразки культури педагога, змінюються її якісні і кількісні характеристики. Володіння вчителем системою способів і прийомів, що складають технологію педагогічної діяльності, є одним з показників сформованості педагогічної культури [22].

У своєму дослідженні О.Онаць підкреслює, що розвиток вчителя відбувається під час його професійної діяльності у системі взаємодії з іншими суб'єктами навчального закладу і є складовою загального процесу формування професійної «Я-концепції» вчителя. На цій підставі методологічною основою професійного розвитку педагога обрано психологічну теорію діяльності (Л.Виготський, П.Гальперін, С.Рубінштейн), а провідними науковими підходами – функціональний, полісуб'єктний та особистісний [22]. Теоретичну основу професійного розвитку педагога, на якій здійснюються науково-методичні основи управління його розвитком у навчальному закладі, складають положення

андрагогіки (науки про навчання дорослих) та педагогічної акмеології (науки про шляхи досягнення професіоналізму).

Застосування функціонального підходу дає змогу трактувати професійний розвиток педагога як процес творчого вдосконалення його особистості під час виконання професійних функцій, а управління розвитком – як процес визначення тактики виконання функціональних обов'язків. Полісуб'єктний підхід надає можливість враховувати єдність процесів взаємодії педагога з іншими суб'єктами освітнього процесу навчального закладу. Особистісний підхід дає змогу розкривати професійний розвиток педагога як сукупність його психофізіологічних та соціологічних особистісних утворень, виражати професійні якості через педагогічні здібності.

Зазначені вище підходи сприяють реалізації принципів – керівних положень, що відображають загальні закономірності процесу розвитку. В.Краєвський відзначає, що принципи - вказівки на те, як досягти бажаних результатів [22]. У нашому випадку принципи визначають стратегію і тактику професійного розвитку педагога. На підставі зробленого аналізу наукових досліджень та враховуючи досвід загальноприйнятої практики фахового удосконалення педагогів закладів освіти, визначаємо такі принципи щодо професійного розвитку педагогів [22]:

- демократизму – цей принцип передбачає гуманне ставлення до педагогів, повагу до їхньої думки;

- рівності - суть цього принципу полягає в тому, що педагоги рівні перед адміністрацією навчального закладу незалежно від соціального стану, статі тощо;

- багатовекторності – це розуміння того, що інтереси закладу освіти, особистості педагога не обмежуються якимось певним коридором, це широкий спектр, керівник відповідає за колектив, за реалізацію всіх його можливостей;

- системного аналізу – передбачає дослідження об'єкта, з одного боку, як єдиного цілого, а з іншого боку - як частини більшої системи, в якій об'єкт, що аналізується, перебуває з рештою систем в певних відносинах;

- безперервності андрагогізму – впливає з того, що освіта є багатогранним і багатофакторним процесом, який не обмежується ні часовими, ні віковими рамками; освіта дорослих триває впродовж усього життя;

- гнучкості – означає здатність плану змінювати свій напрямок при мінливих умовах діяльності і мати певні резерви; принцип обґрунтовує наявність механізму зміни планових величин, тобто їхнє можливе корегування для адаптації в змінних обставинах;

- цілісності – потребує розглядати систему як об'єкт, як цілісне явище; дає змогу розв'язувати завдання, такі як збір даних про матеріали тощо;

- адаптивності – передбачає діалогічну взаємодію на засадах взаємоприспосовування між керівником і педагогічним працівником, під час якої керівник дізнається про професійні потреби педагога та з більшою ефективністю може використовувати професійний потенціал педагога, а педагог усвідомлює соціально-значущі цілі закладу освіти;

- створення освітнього середовища розглядається як фактор, необхідний для успішного процесу професійного розвитку педагогів.

## **Розділ 2. СТВОРЕННЯ УМОВ ДЛЯ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕДАГОГІВ В КЗ «ПОЛТАВСЬКИЙ ПАЛАЦ ДИТЯЧОЇ ТА ЮНАЦЬКОЇ ТВОРЧОСТІ ПОЛТАВСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ»**

### **2.1. Професійний розвиток педагога-позашкільника в Палаці ДЮТ.**

Освіта – це наука й мистецтво збагатити людей різного віку знаннями та засобами, що допоможуть їм розвиватися та зростати професійно. Вищого рівня професійної освіти – творчої майстерності – неможливо досягти без кваліфікованого високоосвіченого педагога-новатора. Такий професіонал сприяє й спонукає особистість до розвитку. Педагог-професіонал - це організатор навчальної роботи з виконання творчих завдань, виявлення ініціативи, самостійності. Для того щоб стати професіоналом, педагогічні працівники КЗ «Полтавський Палац дитячої та юнацької творчості Полтавської міської ради» постійно вдосконалюються, навчаються, розвиваються.

У перші роки роботи педагогу дуже важливо мати підтримку як досвідчених колег, так і таких самих молодих педагогів. Вони потребують не контролю, а порад, розуміння й навчання на практиці.

Одним із напрямів навчальної роботи у Палаці ДЮТ є організація методичної роботи з молодими фахівцями, адже сучасній освіті потрібен професійно-компетентний, творчий педагог, здатний оперативно долучатися до інноваційних процесів. Однією із форм підвищення кваліфікації молодих педагогів, які мають стаж педагогічної роботи до 3-х років, є робота школи молодого педагога «Сходинки до майстерності» (Додаток 1), мета якої – розвиток професійних якостей молодих педагогів, збагачення їх системи знань і вмінь. Головними завданнями в роботі ШМП «Сходинки до майстерності» є:

- ознайомлення з нормативно-правовою базою позашкільної освіти;



- поглиблення знань з теорії, практики, методології навчання та виховання, розвитку вихованців;
- формування і розвиток професійних компетенцій педагогів;
- організація та проведення індивідуальних консультацій;
- створення сприятливих умов для якісної адаптації молодих педагогів в колективі;
- допомога молодим фахівцям у виробленні в них індивідуального стилю педагогічної діяльності.

Педагогам-початківцям надається допомога у розробці навчальних програм, плануванні навчально-виховної роботи, складанні планів-конспектів занять, з питань методики проведення занять, форм і методів виховної роботи в гуртку, розробці сценаріїв виховних заходів, створенні методичних куточків. Найбільш ефективною формою роботи з молодими фахівцями залишаються індивідуальні консультації з різних питань освітньої діяльності. Під час їх проведення враховуються як індивідуальні особливості, так і рівень підготовки кожного молодого педагога. Гарною традицією в закладі стало відвідування педагогами-початківцями занять та виховних заходів досвідчених колег за профілем гуртка.

Соціальний запит держави на педагогічні кадри високого рівня професійної майстерності зумовлює пошук методичною службою Палацу ДЮТ оптимальних форм, методів, засобів для підвищення професійної компетентності педагогів в умовах закладу позашкільної освіти. З цією метою працює школа педагогічної майстерності «Світоч» (Додаток 2), яка об'єднує педагогів з високою творчою активністю, з високими результатами педагогічної діяльності і має на меті створити умови для самореалізації кожного учасника в їх професійному поступі.

Пріоритетними напрямками діяльності ШПМ «Світоч» є:

- пошук ефективних форм, методів організації освітнього процесу;
- вироблення оригінального педагогічного стилю;

- розробка, моделювання, апробація, корекція та реалізація освітніх технологій;
- формування мотиваційної, теоретичної та практичної готовності педпрацівників до модернізації змісту освітнього процесу в закладі;
- створення умов для самоосвіти та саморозвитку педагогів;
- ознайомлення з досягненнями психолого-педагогічної науки, перспективним педагогічним досвідом з питань розв'язання поставлених проблем.

Активно працює в нашому закладі координаційно-методична рада, діяльність якої спрямована на удосконалення змісту, форм і методів навчання та виховання дітей, забезпечення високої якості освітнього процесу шляхом упровадження нових педагогічних технологій в роботу керівника гуртка, навчальних програм нового покоління, педагогічних інновацій, розвиток професійної компетентності педагогічних працівників, їх загальної культури, створення мотивації і умов для професійного вдосконалення.

Щорічно в нашому закладі проводиться конкурс-огляд методичних куточків «Методична панорама» (Додаток 3).

Педагоги Палацу ДЮТ беруть участь і самі проводять майстер-класи з різних питань позашкільної освіти для відпрацювання практичних навичок за різними методиками і технологіями з метою підвищення професійного рівня і обміну передовим досвідом, розширення власного кругозору. Адже майстер-класи схожі на курси підвищення кваліфікації для тих, хто вже відбувся як фахівець, але хотів би дізнатися більше. Майстер-клас для професіоналів – це можливість познайомитися з новою технологією, новими методиками і авторськими напрацюваннями. А це означає крок вперед у своїй справі.

Згідно із Законом України «Про освіту» педагогічні та науково-педагогічні працівники зобов'язані постійно підвищувати професійний

рівень, педагогічну майстерність, загальну культуру. Модель сучасного педагога передбачає готовність до застосування нових освітянських ідей, здатність постійно навчатися, бути в постійному творчому пошуку. Ці якості не видаються додатком до диплома про педагогічну освіту, а формуються завдяки щоденній педагогічній праці.

Самоосвіта педагога – це провідна форма вдосконалення професійної компетентності, що полягає в засвоєнні, оновленні, поширенні й поглибленні знань, узагальненні досвіду шляхом цілеспрямованої, системної самоосвітньої діяльності, спрямованої на саморозвиток і самовдосконалення особистості, задоволення власних інтересів і об'єктивних потреб освітнього закладу [11].

В Палаці ДЮТ створено умови для здійснення самоосвітньої роботи педагогічного колективу. Це, насамперед, вивчення потреб педагогів у самоосвіті; надання необхідних консультацій з питань самоосвіти, самовиховання; визначення утруднень у діяльності та шляхів їх подолання; інформування педагогів про новий педагогічний досвід, актуальні питання теорії та практики педагогіки (підбір літератури, організація демонстрування успіхів колег); урізноманітнення форм роботи з педагогами.

Методистами закладу започатковано такі нові для нас форми роботи як щомісячний випуск методичного бюлетеню з різних питань позашкільної освіти та робота методичного коворкінгу з питань цифрової грамотності «ТИ МОЖЕШ. Крапка».

В своїй самоосвітній діяльності педагоги Палацу ДЮТ співпрацюють з такими суб'єктами підвищення кваліфікації як: Полтавська академія неперервної освіти імені М.В.Остроградського, Громадська організація «ЕдКемп Україна», ТОВ «2На Урок», ГО «ФОНД ПІДТРИМКИ ІНФОРМАЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТУДЕНТІВ», ГО «Платформа ОСВІТИ», ГО «Прометеус», ТОВ «Всеосвіта» тощо.

## 2.2. Форми і методи професійного розвитку педагогів Палацу

### ДЮТ

Традиційними для педагогів Палацу ДЮТ залишаються форми курсової підготовки, які здебільшого проходять в Полтавській академії неперервної освіти ім. М.В.Остроградського.

Сьогодні вирішення педагогічних проблем вимагає інтеграції знань, практичних умінь і навичок суміжних наук, зокрема психології, економіки, правознавства, релігієзнавства, культурології тощо. Широке впровадження інформаційних технологій в освітній процес вимагає підвищення і власної інформаційно-комунікаційної компетентності педагога, адже ми працюємо з дітьми, які «народилися з гаджетами в руках» [5].

Щоденні реалії та виклики майбутніх змін поставили перед педагогами Палацу ДЮТ необхідність їх передбачення й відповідної підготовки. Зокрема з'ясування компетентностей, які варто сформувати і розуміння їх впливу як на педагога, так і на весь педагогічний колектив в цілому. Саме тому потреба в професійному саморозвитку для кожного педагога набуває актуального значення, адже це тісно пов'язано з особистісним розвитком. Тож, багато педагогічних працівників Палацу ДЮТ створюють індивідуальні плани професійного розвитку (Додаток 4).

Однією з форм підвищення кваліфікації педагогів нашого закладу на сучасному етапі є участь у вебінарах. Подібні форми отримання важливої інформації є невід'ємною частиною формування індивідуального освітнього маршруту в міжкурсовий період.

Інформацію з потрібних тем, використовуючи можливості мережі Інтернет, педагоги отримують зі свого робочого місця або домашнього комп'ютера.

Професійний розвиток педагогічних працівників Палацу ДЮТ здійснюється і за рахунок участі педагогів у професійних конкурсах,

зокрема «Джерело творчості» та «Мозаїка творчої майстерності».

Активно педагоги Палацу ДЮТ приймають участь в міських та обласних семінарах, методичних об'єднаннях, що дає їм можливість познайомитися з досвідом роботи інших, а також презентувати реалізацію власного освітнього маршруту.

Серед сучасних технологій, що використовуються педагогами Палацу ДЮТ для професійного розвитку, є метод проєктів. На даний час в КЗ «Полтавський Палац дитячої та юнацької творчості Полтавської міської ради» реалізуються 11 освітніх проєктів, а саме: «Зберемо воєдино всю нашу родину»; «Я відкриваю світ»; «ЕКО-стрім»; «Лідер. Патріот. Громадянин»; «Той, хто бере, - наповнює долоні, той, хто дає, - наповнює серця»; «Бути здоровим - це модно, бути успішним - це класно, бути творчим - це актуально»; «Територія творчості»; «Скарби народного мистецтва»; «Пошук, творчість, успіх!»; «Чарівний світ мистецтва»; «Екскурсійна діяльність». Ця технологія дає можливість як вихованцям, так і педагогам практично використовувати набуті знання в реальних життєвих ситуаціях, сприяє розвитку їх комунікативних вмінь і навичок.

Для впровадження якісно нових форм роботи з педагогами в КЗ «Полтавський Палац дитячої та юнацької творчості Полтавської міської ради» широко використовуються інноваційні технології:

1. Розвивального навчання, які ґрунтуються на конструюванні знань, мотивації та інтенсифікації педагогічного спілкування-діалогу. Ці технології сприяють подоланню психологічних перешкод у досягненні мети, розширенню меж доступності навчання, забезпечують творчу активність, самостійність і професійний розвиток педагогів-практиків. Формами реалізації технологій розвивального навчання у методичній роботі нашого закладу є ділові ігри («Серце віддаю дітям... А чи варто?», «Керівник гуртка - актор... Керівник гуртка-актор?»), презентації власного педагогічного досвіду («Панорама педагогічних ідей», «Я роблю це так»,

«Піраміда фахових думок»).

2. Проблемного навчання, які передбачають створення методичних навчально-проблемних ситуацій та стимулювання керівника гуртка до пошуку шляхів вирішення цих завдань, спонукають педагогів до пошукової діяльності. Основні форми роботи у цьому напрямі - це проблемні лекції, семінари-дискусії, евристичні діалоги, інтерактивні вправи.

3. Психолого-педагогічні, які забезпечують психологічний супровід науково-методичної роботи з педагогічними кадрами Палацу ДЮТ.

4. Технологія педагогічної діяльності, яка залучає керівника гуртка до вироблення власного алгоритму дій у педагогічній праці (моніторинг – проблема – педагогічний консилиум – шляхи вирішення, напрямки реалізації цілей – форми роботи – аналіз результативності – вироблення рекомендацій, програм, напрацювань), спонукає до створення авторських методичних напрацювань, вибору власних шляхів вирішення педагогічних завдань.

5. Інтерактивні педагогічні технології. Найбільш практичні та дієві інтерактивні методи та вправи роботи з педагогами Палацу ДЮТ:

- метод «Мозкового штурму» базується на теоретичних засадах творчого мислення, спрямованого на продукування нових педагогічних ідей;

- метод логічного оперування передбачає використання основних операцій мислення, зокрема – об'єднання явищ, функцій, подій, ідей для одержання нового. Це – синтез, аналіз, інтеграція, спрощення, моделювання, наслідування відомих явищ для створення, вироблення нових методик.

Використання інтерактивних методів у роботі з педагогами нашого закладу сприяє тому, що кожен керівник гуртка стає активним і зацікавленим учасником професійних зібрань, виявляючи при цьому

власну творчість у вирішенні певних педагогічних проблем. Крім того, інтерактивна діяльність передбачає організацію і розвиток такого спілкування, яке приводить до взаєморозуміння, взаємодії, до сумісного вирішення загальних, але важливих для кожного учасника завдань. Саме завдяки інтерактивним формам та методам роботи керівник гуртка набуває певного практичного досвіду, який створює можливість особистісного контакту між педагогами.

## ВИСНОВКИ

Вибір Україною стратегічних напрямів, спрямованих на розвиток людського потенціалу зумовлює пошук нових підходів до реалізації завдань освітянської галузі, пов'язаних із професійним зростанням педагога і зміцненням його соціального статусу.

Завдяки діяльності педагога відбувається реалізація державної політики щодо формування інтелектуального, духовного та професійного потенціалу нації. Педагог як суспільний діяч і просвітник має відігравати активну роль у суспільних змінах. Проте і він потребує підтримки на державному рівні, адже успіх його діяльності залежить від багатьох чинників, серед яких не останнє місце посідає громадське визнання [17].

В сучасній ролі педагогу потрібно вміти поєднувати як особистісні, так і професійні інтереси, піклуватися про саморозвиток і на підставі здобутих нових технологічних умінь та навичок будувати освітній процес. Тому виключно важливого значення набуває систематична робота з підвищення кваліфікації педагогічних кадрів, формування в них готовності до інноваційної діяльності, активізації творчого потенціалу. Традиційне ставлення до педагога як виконавця в Палаці ДЮТ поступово змінюється у бік визнання його права на вільний вибір змісту, програм, форм післядипломного навчання та свободу педагогічної діяльності загалом.

Відтак сучасний педагог КЗ «Полтавський Палац дитячої та юнацької творчості Полтавської міської ради» - партнер, співучасник, суб'єкт управлінської діяльності, від рішення якого залежить визначення певних пріоритетних напрямів розвитку нашого закладу позашкільної освіти. Водночас він є носієм інноваційної культури мислення, трансформатором загальнолюдських і національних цінностей, орієнтиром у соціокультурному просторі.



Вивчення робіт вітчизняних і зарубіжних дослідників свідчить про те, що професійний розвиток педагогів знаходиться під пильною увагою освітян і дослідників всього світу. Виявлено, що професійний розвиток тісно пов'язаний з рівнем кваліфікації. Так, педагоги з низьким рівнем кваліфікації демонструють відносно нижчий рівень співучасті в навчальній діяльності, ніж педагоги з високим кваліфікаційним рівнем. Цей факт доводить, що, по-перше, керівники гуртків відіграють роль у навчальній діяльності вихованців лише в умовах якісної освіти. По-друге, професійний розвиток специфічно співвідноситься з різними аспектами: навчальним змістом, ситуаціями, особистостями тощо. По-третє, процес професійного розвитку може бути обов'язковим або умовним. Окрім того, професійний розвиток має суттєвий вплив на поведінку керівника гуртка, його очікування і навчальну діяльність. Отже, професійний розвиток педагогів можна визначити як довготривалий складний процес якісних змін у викладанні, спрямований на удосконалення професійної діяльності в освітньому середовищі та забезпечення успішності вихованців. Слід додати, що ефективність професійного розвитку педагогів Палацу ДЮТ багатокomпонентна і передбачає лідерство, знання, доступні ресурси, високий рівень співпраці, відповідне оцінювання роботи і підтримку, регулярний контроль навчальної діяльності педагога.

З упевненістю можна сказати, що в КЗ «Полтавський Палац дитячої та юнацької творчості Полтавської міської ради» створено всі умови для професійного розвитку педагогів.

У педагогіці є аксіома: інтелект формується інтелектом, характер виховується характером, особистість формується особистістю, успішні діти виховуються успішним педагогом.

Словесник Євген Ільїн відзначає: «Посередній вчитель викладає, гарний - пояснює, видатний - показує, великий – надихає» [22].

Уміння і бажання навчатися – це той фундамент, який закладається педагогам Палацу ДЮТ. Керівники гуртків усвідомлюють, що вони самі беруть безпосередню участь в удосконаленні педагогічної науки, є співавторами, винахідниками нових методів навчання, є ініціаторами та реалізаторами ідей модернізації змісту освіти. Адже не можна якісно організувати освітній процес, не беручи до уваги напрацювання педагогів-практиків, а спираючись лише на теорію.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бугайчук А. В. Новий учитель. Перепідготовка [Текст] / А. В. Бугайчук. - Київ : Шк. світ, 2018. - 88 с. - (Бібліотека “Шкільного світу”). - Бібліогр.: с. 79.
2. Винничук Р. Культурологічна парадигма професійного розвитку особистості: аксіологічний аспект [Текст] / В. Винничук // Українська професійна освіта. - 2017. - № 2. - С. 78-84. - Режим доступу: <http://dspace.pnpu.edu.ua/handle/123456789/8963> (дата звернення 22.02.2022). - Назва з екрану.
3. Віаніс-Трофименко К.Б. Підвищення професійної компетентності педагога [Текст] / К. Б. Віаніс-Трофименко, Г. В. Лісовено. - Харків : Вид. група “Основа”, 2007. - 176 с. - (Бібліотека журналу “Управління школою” ; вип. 7 (55)). - Бібліогр. в кінці розділів.
4. Гревцева Т. Професійний розвиток учителя - неперервний [Текст] / Т. Гревцева // Українська мова і література в школах України. - 2019. - № 9. - С. 63.
5. ЕдМапа професійного зростання. Індивідуальний план професійного розвитку для педагогів [Текст] // Шкільний світ. - 2021. - № 9/10. - С. 20-26.
6. Ілляхова М.В. Безперервний професійний розвиток науково-педагогічних працівників у контексті розвитку європейського освітнього простору [Текст] / М. В. Ілляхова // Вісник Національного університету “Чернігівський колегіум” імені Т. Г. Шевченка / Нац. ун-т “Чернігівський колегіум” імені Т. Г. Шевченка. - Чернігів, 2019. - Вип. 1 (157). - С. 55-60. - (Педагогічні науки).
7. Качан О.А. Розвиток професійної майстерності педагога в умовах нової соціокультурної реальності [Текст] / О. А. Качан, М. Ю. Лисенко // Фізичне виховання в рідній школі. - 2019. - № 2. - С. 38-43; № 3. С. 18-23.

8. Ковганич Г. Проектування індивідуальної освітньої програми. Семінар-тренінг для професійного розвитку педагога [Текст] / Г. Ковганич, К. Марченко // Завуч. - 2020. - № 11/12. - С. 70-81.

9. Крута О. М. Мобільний вчитель - успішний вчитель [Текст] / О. М. Крута // Шкільному психологу. Усе для роботи. - 2020. - № 8. - С. 12-16.

10. Кучерявий О. Закономірності й принципи професійно-культурного розвитку вчителя [Текст] / О. Кучерявий // Естетика і етика педагогічної дії : зб. наук. праць / голов. ред. Г. І. Сотська ; Ін-т пед. освіти і освіти дорослих НАПН України, Полтав. нац. пед. ун-т імені В. Г. Короленка. - Київ ; Полтава, 2020. - Вип. 22. - С. 21-31. - Режим доступу: <http://dspace.pnpu.edu.ua/handle/123456789/16313> (дата звернення 02.03.2022). - Назва з екрану.

11. Ляшенко Т. Акмеологічні умови особистісно-професійного розвитку педагогів [Текст] / Т. Ляшенко // Завучу. Усе для роботи. - 2018. - № 19/20. - С. 42-44.

12. Маркова А. К. Психологія труда учителя: кн. для учителя / А. К. Маркова. – М.: Просвещение, 1993. – 192 с.

13. Мартинець Л. Філософський зміст професійного розвитку вчителя [Текст] / Л. Мартинець // Витоки педагогічної майстерності : зб. наук. праць / Полтав. нац. пед. ун-т імені В. Г. Короленка ; гол. ред. М. І. Степененко. - Полтава, 2016. - Вип. 18. - С. 206-211. - (Педагогічні науки). - Режим доступу: <http://dspace.pnpu.edu.ua/handle/123456789/7710> (дата звернення 22.02.2022). - Назва з екрану.

14. Мартинець Л. А. Професійний розвиток учителів у вітчизняній та світовій практиці [Текст] / Л. А. Мартинець // Освіта та розвиток обдарованої особистості. - 2017. - № 10. - С. 10-15.

15. Міхал І. Професійний розвиток учителя. Індивідуальні форми методичної роботи [Текст] / І. Міхал // Сучасна школа України. - 2018. - січ. (№ 1). - С. 25-36.

16. Назаренко В. С. Професійний успіх педагога як соціально-педагогічна проблема [Текст] : наук.-метод. посібник. Ч. 1 / В. С. Назаренко, Л. М. Назаренко, С. Ф. Одайник. - Харків : Основа, 2015. - 96 с. - (Бібліотека журналу "Управління школою" ; вип. 7 (151)). - Бібліогр. в кінці розд.

17. Назаренко В. С. Професійний успіх педагога як соціально-педагогічна проблема [Текст] : наук.-метод. посібник. Ч. 2 / В. С. Назаренко, Л. М. Назаренко, С. Ф. Одайник. - Харків : Основа, 2015. - 80 с. - (Бібліотека журналу "Управління школою" ; вип. 8 (152)). - Глосарій: с. 77-79. - Бібліогр.: с. 70-74 (53 назв.)

18. Нападій Т. 5 кіл розвитку. Професійне зростання педагога [Текст] / Т.Нападій // ENGLISH: Додаток до газ. "Шк.світ". - 2019. - № 6. - С. 49-53.

19. Педагогічна майстерність у професійному розвитку вчителя [Текст] // Педагогічна освіта і освіта дорослих: європейський вимір : збірник наук. праць / АПН України, Ін-т пед. освіти і освіти дорослих. - Київ ; Хмельницький, 2008. - С. 416-526.

20. Ткаченко А. В. Головні підходи до аналізу феномену професійного розвитку особистості [Текст] / А. В. Ткаченко // Методика навчання природничих дисциплін у середній та вищій школі ( XXII Каришинські читання ) : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., (Полтава, 18-19 трав. 2017 р.) / за ред. М. В. Гриньової ; НАПН України, Полтав. нац. пед. ун-т імені В. Г. Короленка, Ін-т пед. освіти та освіти дорослих НАПН України [ та ін.] . - Полтава, 2015. - С. 211-213. - Режим доступу: <http://dspace.pnpu.edu.ua/handle/123456789/9580> (дата звернення 02.03.2022). - Назва з екрану.

21. Туріщева Л.В. Професійний розвиток педагога: психологічний аспект [Текст] / Л.В.Туріщева. - Харків : Вид. група “Основа”, 2006. - 144 с. - (Бібліотека журналу “Управління школою” ; вип. \* (44)).

22. Управління професійним розвитком учителів : навч.-метод. посіб. / Л. А. Мартинець. - Вінниця : ДонНУ, 2016. - 87 с.

## ДОДАТКИ

Додаток 1

Комунальний заклад «Полтавський Палац дитячої та юнацької творчості  
Полтавської міської ради Полтавської області»

РОЗГЛЯНУТО ТА УХВАЛЕНО  
на засіданні координаційно-  
методичної ради протокол  
№ 1  
«31» серпня 2017 року

ЗАТВЕРДЖЕНО  
Директор Комунального закладу  
«Полтавський Палац дитячої та  
юнацької творчості Полтавської  
міської ради Полтавської області»  
В.Д. Дрозд  
«17» вересня 2017 року



### **ПОЛОЖЕННЯ** **про школу молодого педагога** **«СХОДИНКИ ДО МАЙСТЕРНОСТІ»** **Комунального закладу «Полтавський** **Палац дитячої та юнацької творчості** **Полтавської міської ради Полтавської** **області»**

Полтава-2017

**ПОЛОЖЕННЯ**  
**про школу молодого педагога «СХОДИНКИ ДО МАЙСТЕРНОСТІ»**  
**Комунального закладу «Полтавський Палац дитячої та юнацької**  
**творчості Полтавської міської ради Полтавської області»**

**1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ**

1.1. Школа молодого педагога «Сходинки до майстерності» (далі – ШМП) є однією з форм підвищення кваліфікації молодих педагогів, які мають педагогічний стаж роботи до трьох років.

1.2. ШМП створюється за наявності трьох і більше молодих педагогів.

1.3. ШМП підпорядковується у своїй діяльності заступнику директора з навчально-виховної роботи.

**2. МЕТА, ЗАВДАННЯ ТА ЗМІСТ ДІЯЛЬНОСТІ ШКОЛИ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА**

2.1. Метою діяльності ШМП є розвиток професійних якостей молодих педагогів, збагачення їх системи знань і вмінь.

2.2. Основними завданнями ШМП є:

- вивчення інтересів та професійних потреб молодих педагогів;
- надання допомоги педагогам у розвитку та підвищенні професійної майстерності;
- проведення семінарів-тренінгів, практикумів, дискусій з актуальних питань позашкільної освіти, майстер-класів, спрямованих на розвиток професійної компетентності молодих педагогів;
- вивчення та впровадження сучасних педагогічних технологій, форм і методів роботи в практику;
- стимулювання мотивації молодих педагогів до неперервного професійного вдосконалення, сприяння активізації самоосвітньої діяльності педагогів.

2.3. Змістом діяльності ШМП є:

- ознайомлення з нормативно-правовою базою позашкільної освіти;
- поглиблення знань з теорії, практики, методології навчання та виховання, розвитку вихованців;
- підвищення рівня професійної компетентності педагогів;
- формування і розвиток професійних компетенцій педагогів;
- організація та проведення індивідуальних та групових консультацій;
- здійснення моніторингу діяльності молодих педагогів.



### **3. ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОТИ ШКОЛИ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА**

- 3.1. Робота ШМП ведеться під керівництвом досвідченого педагога.
- 3.2. Діяльність ШМП здійснюється згідно з планом, що розробляється на поточний навчальний рік.
- 3.3. План роботи ШМП розробляється її керівником за участю молодих педагогів, обговорюється на засіданні координаційно-методичної ради, затверджується директором закладу.

### **4. ПРАВА ТА ОБОВ'ЯЗКИ МОЛОДИХ ПЕДАГОГІВ**

- 4.1. Учасники ШМП мають право:
  - брати участь у розробленні плану роботи ШМП;
  - користуватися послугами методичного кабінету в закладі;
  - відвідувати заняття досвідчених педагогів.
- 4.2. Обов'язки учасників ШМП:
  - регулярно відвідувати заняття ШМП;
  - систематично займатися самоосвітою.

### **5. ДОКУМЕНТАЦІЯ ШМП**

- 5.1. Положення про ШМП.
- 5.2. Аналіз роботи ШМП за попередній навчальний рік.
- 5.3. План роботи на поточний навчальний рік.

Комунальний заклад «Полтавський Палац дитячої та юнацької творчості  
Полтавської міської ради Полтавської області»

РОЗГЛЯНУТО ТА УХВАЛЕНО  
на засіданні координаційно-  
методичної ради протокол  
№ 1  
«31» серпня 2017 року

ЗАТВЕРДЖЕНО  
Директор Комунального закладу  
«Полтавський Палац дитячої та  
юнацької творчості Полтавської  
міської ради Полтавської області»  
  
В.Д. Дрозд  
«11» березня 2017 року

**ПОЛОЖЕННЯ**  
**про роботу Школи педагогічної майстерності**  
**«Світоч»**  
**Комунального закладу «Полтавський Палац дитячої**  
**та юнацької творчості Полтавської міської ради**  
**Полтавської області»**

м. Полтава

*Наздоганяй тих, хто попереду,  
а не чекай тих, хто позаду.*

*Аристотель*

### **Пояснювальна записка**

На етапі реформування системи освіти, позашкільної зокрема, особливу роль відіграє професійний потенціал педагогів, здатних до системного й конструктивного мислення, швидкої орієнтації в інформаційному просторі, ефективної професійної діяльності. Соціальний запит держави на педагогічні кадри високого рівня професійної майстерності зумовлює пошук методичними службами оптимальних форм, методів, засобів для підвищення професійної компетентності педагогів в умовах позашкільного навчального закладу.

**Головною метою** діяльності Школи педагогічної майстерності «Світоч» є пошук ефективних форм, методів організації навчально-виховного процесу, вироблення оригінального педагогічного стилю, розробка, моделювання, апробація, корекція та реалізація освітніх технологій, презентація та поширення результатів діяльності позашкільного навчального закладу.

#### **Завдання** Школи педагогічної майстерності «Світоч»:

- сформувати мотиваційну, теоретичну та практичну готовність педагогічних працівників до модернізації змісту навчально-виховного процесу в позашкільному навчальному закладі;
- добирати оптимальні форми, методи, засоби для підвищення професійного потенціалу педагогів;
- створювати умови для самоосвіти й саморозвитку педагогів;
- створювати умови для презентації передового педагогічного досвіду.

#### **Пріоритетними напрямками** діяльності ШПМ «Світоч» є:

- опрацювання науково-методичної літератури з визначених проблем;
- ознайомлення з досягненнями психолого-педагогічної науки, перспективним педагогічним досвідом з питань розв'язання поставлених проблем;
- освоєння і практичне застосування теоретичних положень із визначеної проблеми;
- вивчення і втілення в практику ППД;
- моделювання, апробація інноваційних технологій;

- підготовка рекомендацій, методичних посібників, дидактичних матеріалів тощо.

Школа педагогічної майстерності об'єднує педагогів з високою творчою активністю, з високими результатами педагогічної діяльності і має на меті створити умови для самореалізації кожного учасника в їх професійному поступі.

**Педагогічна майстерність** — комплекс властивостей особистості педагога, що забезпечує самоорганізацію високого рівня професійної діяльності на рефлексивній основі

**Властивості педагогічної майстерності:**

- гуманістична спрямованість діяльності педагога;
- професійні знання, вміння та навички;
- педагогічні здібності;
- педагогічна техніка.

**Структура педагогічної майстерності.**

**1) Гуманістична спрямованість** (ідеали, інтереси, ціннісні орієнтації)  
- спрямованість на іншу людину (дитина - центр уваги педагога), утвердження найвищих духовних цінностей, моральних норм поведінки та взаємовідносин . Це виявлення професійної ідеології педагога, його ціннісного ставлення до педагогічної діяльності, її змісту, мети, засобів, суб'єктів.

**2) Професійна компетентність:** знання , вміння , навички , критичні погляди і оцінки, постійне самовдосконалення, високий рівень загальної культури .

**3) Педагогічні здібності:** комунікативність, перцептивність (розуміння інших), динамізм особистості (активність, гнучкість впливу), емоційна стабільність (саморегуляція) , оптимістичне прогнозування ( віра в позитивне в кожній людині, у перспективу її розвитку), креативність (творчість) тощо.

**4) Педагогічна техніка** - форма організації поведінки педагога.

**Шляхи формування педагогічної майстерності:**

- самовиховання загальної та педагогічної культури (потреба, самопізнання, планування, реалізація, контроль, корекція);
- засвоєння професійних знань, вмінь, навичок;
- громадська активність;
- педагогічна практика;
- вивчення передового педагогічного досвіду.

## ПОЛОЖЕННЯ ПРО ШКОЛУ ПЕДАГОГІЧНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ «СВІТОЧ»

### 1. Загальні положення.

1.1. Дане Положення визначає нормативно-правові, змістовно-діяльнісні основи функціонування Школи педагогічної майстерності «Світоч» (далі – ШПМ «Світоч»).

1.2. ШПМ «Світоч» – це базовий майданчик, діяльність якого передбачає підвищення професійної майстерності педагогічних працівників, розвиток творчого потенціалу сучасного педагога-позашкільника, стимуляція педагогів до педагогічної новатики з метою перенесення конкретного педагогічного досвіду в свою педагогічну практику, презентацію та поширення результатів діяльності позашкільного навчального закладу.

1.3. У своїй діяльності ШПМ «Світоч» керується Законами України “ Про освіту ”, “ Про позашкільну освіту ”, Положенням про позашкільний навчальний заклад та іншими нормативно-правовими актами України в галузі освіти, цим Положенням.

### 2. Мета, завдання та напрями діяльності ШПМ «Світоч».

2.1. Метою діяльності ШПМ «Світоч» є створення умов для досягнення педагогами бажаного рівня професійної компетентності, прагнення до фахового зростання та вдосконалення педагогічної майстерності.

2.2. Основними завданнями ШПМ «Світоч» є:

- здійснення науково-методичного супроводу професійної діяльності педагогів;
- удосконалення фахової компетентності та педагогічної майстерності педагогів – слухачів ШПМ «Світоч» ;
- ознайомлення педагогів з інноваційними педагогічними технологіями;
- формування загальної інформаційної культури педагогів;
- створення організаційно-методичних умов для пошуку власних оригінальних підходів до вирішення проблем оновлення освіти;
- розвиток творчого потенціалу сучасного педагога-позашкільника, удосконалення його методичної культури.

2.3. ШПМ «Світоч» працює протягом навчального року за визначеним планом роботи і графіком проведення занять. План складається керівником ШПМ «Світоч» та затверджується директором закладу.

2.4. Слухачами ШПМ «Світоч» є педагогічні працівники Палацу.

Заняття проводять методисти, практичний психолог, керівники гуртків-методисти, досвідчені педагоги, а також молоді педагоги, які мають певні досягнення у роботі.

2.5. Організаційно-методичними формами діяльності ШПМ «Світоч» можуть бути:

- презентація матеріалів з досвіду роботи;
- семінари-практикуми, тренінги, майстер-класи тощо;

- практичні вправи;
- моделювання навчальних занять, виховних заходів;
- обговорення та рецензування педагогічних проєктів;
- консультації (індивідуальні та групові);
- самостійна робота слухачів щодо опрацювання відповідної літератури та застосування в навчально-виховному процесі окремих методів, прийомів, засобів, форм роботи, елементів інноваційних технологій та ін.

2.6. Керівник ШПМ «Світоч» :

- організовує роботу ШПМ «Світоч» і несе відповідальність за стан і результати діяльності школи;
- формує план роботи ШПМ «Світоч», подає його на затвердження та організовує роботу з його виконання;
- підтримує ініціативи, інноваційний пошук педагогічних працівників - слухачів школи;
- сприяє розвитку педагогічної творчості серед слухачів.

2.7. ШПМ «Світоч» звітує про результати своєї діяльності на координаційно - методичній раді, педраді.

### **3. Документація ШПМ «Світоч»:**

3.1. Положення про ШПМ «Світоч».

3.3. План роботи ШПМ «Світоч».


3.4. Матеріали роботи (виступи, презентації, фото- та відеоматеріали тощо).

3.5. Звіт-аналіз про роботу ШПМ «Світоч».

СХВАЛЕНО  
координаційно-методичною радою  
Комунального закладу «Полтавський  
Палац дитячої та юнацької творчості  
Полтавської міської ради»  
Протокол № 1  
від «26» серпня 2021р.

ЗАТВЕРДЖЕНО  
рішенням педагогічної ради  
Комунального закладу  
«Полтавський Палац дитячої та  
юнацької творчості Полтавської  
міської ради»

Протокол № 5  
від «06» вересня 2021р.

Голова педради  
  
Валентина ДРОЗД



## Положення

про конкурс-огляд методичних куточків  
керівників гуртків Комунального закладу  
«Полтавський Палац дитячої та юнацької  
творчості Полтавської міської ради»  
«*Методична панорама*»

м. Полтава, 2021

## **1. Загальні положення**

1.1. Це положення визначає принципи та механізми проведення конкурсу – огляду методичних куточків керівників гуртків Комунального закладу «Полтавський Палац дитячої та юнацької творчості Полтавської міської ради».

1.2. Конкурс-огляд методичних куточків «Методична панорама» проводиться на початку нового навчального року з метою підведення підсумків методичної роботи керівників гуртків закладу за минулий рік.

1.3. *Основною метою* конкурсу-огляду є активізація і вдосконалення освітньої діяльності та навчально-методичної роботи керівників гуртків.

1.4. *Головні завдання* конкурсу-огляду:

- визначення ролі методичного куточка в системі роботи керівника гуртка;
- виявлення кращої творчої продукції методичної діяльності керівників гуртків закладу;
- поповнення інформаційного банку методичних доробок, зорієнтованих на підвищення професійної компетентності педагогічних працівників;
- популяризація матеріалів, наявних в методичних куточках, серед всіх учасників освітнього процесу.

## **2. Учасники конкурсу-огляду**

У конкурс-огляді методичних куточків «Методична панорама» беруть участь керівники гуртків, стаж роботи яких у Палаці ДЮТ перевищує 1 рік, за умови ознайомлення з Положенням про конкурс-огляд та отримання відповідних консультацій щодо створення та наповнення куточка матеріалами від методистів-кураторів відділів.

## **3. Умови проведення конкурсу-огляду**

3.1. Відповідно до наказу по Палацу ДЮТ про проведення конкурсу-огляду методичних куточків керівників гуртків «Методична панорама» створюється комісія у складі:

- директора закладу;
- заступника директора з навчально-виховної роботи;
- завідувачів відділів;
- методистів-кураторів відділів;
- керівників гуртків – методистів;



- художніх керівників.

3.2. Огляд методичних куточків керівників гуртків відділів закладу проводиться на початку жовтня поточного навчального року за окремим графіком, складеним методистами-кураторами відділів спільно з керівниками гуртків та погодженим із завідувачами відділів.

3.3. Кількість матеріалів, представлених на конкурс-огляд, не обмежується.

3.4. Вимоги до методичної продукції, представленої на конкурс-огляд:

- методична продукція керівника куртка повинна бути представлена безпосередньо за минулий навчальний рік та мати практичну спрямованість;
- оформлена згідно сучасних вимог;
- допускаються методичні матеріали в електронному вигляді.

*Методичні куточки керівників гуртків включають:*

- розроблені педагогами навчальні програми;
- методичні розробки з тем програми;
- плани-конспекти навчальних занять;
- методичні рекомендації (з досвіду роботи керівника гуртка);
- тести, анкети, положення;
- сценарії виховних та масових заходів, творчих постановок, ігрових програм, виставок, майстер-класів;
- наочні посібники, роздатковий, дидактичний та демонстраційний матеріал;
- презентації;
- портфоліо керівника гуртка;
- навчальні матеріали для роботи з вихованцями в дистанційному форматі;
- нова література за профілем роботи гуртка;
- тематичні добірки за напрямками:
  - «Безпека життєдіяльності вихованців»;
  - «Цивільний захист»;
  - «Проектна діяльність»;
  - «Дитяче самоврядування»;
  - «Національно-патріотичне виховання»;
  - «Правове виховання»;
  - «Екологічне виховання»;
  - «Робота з батьками»;
  - «Здоровий спосіб життя»;
  - «Булінг»;
  - «Профорієнтація»;
  - «Методична тема керівника гуртка».

3.5. За результатами огляду методичних куточків керівників гуртків методисти-куратори відділів складають відповідні довідки, які заслуховуються на засіданні КМР.

3.6. Підсумки конкурсу підводяться за рішенням всіх членів комісії з перевірки, результати оголошуються на загальних педагогічних зборах.

3.7. Переможці конкурсу-огляду нагороджуються грамотами Палацу ДЮТ, грошовою винагородою (згідно кошторисних призначень на поточний навчальний рік за рішенням адміністрації).

3.8. Матеріали переможців рекомендуються до участі у міському етапі Всеукраїнського конкурсу «Джерело творчості» в номінації «Керівник гуртка» (за наявності даної номінації) та в обласному конкурсі «Мозаїка творчої майстерності» серед педагогів ЗПО на кращі методичні розробки художньо-естетичного напрямку.

## Індивідуальний план професійного розвитку

<i>№</i>	<i>Перелік компетентностей</i>	<i>Заходи, що допоможуть сформувати й розвинути визначені компетентності</i>	<i>Орієнтовні терміни виконання заходів</i>
1	Здатність спілкуватися іноземними мовами	- Онлайн-навчання; - онлайн-курси; - платформа онлайн-курсів Прометеус	Червень-серпень, 2022
		Практика з носіями мови	за наявності
2	Інклюзивна компетентність, створення безпечного й інклюзивного освітнього середовища, особливості (специфіка) інклюзивного навчання	Самоосвіта (ознайомлення з нормативними, інформаційними й методичними матеріалами з теми)	Постійно
		Студія онлайн-освіти EdEra	Вересень-листопад, 2022
		Курси підвищення кваліфікації при ПАНО ім. М.В.Остроградського	Відповідно до графіка ПАНО
		Вебінари освітніх платформ “На урок”, “Всеосвіта”, “Освіторія” з теми	За оголошенням про проведення
		Заходи MiniEdCamp	За наявності відповідної тематики
3	Соціально-емоційна компетентність	Самоосвіта (ознайомлення з інформаційними та методичними матеріалами з теми)	Постійно

		Студія онлайн-освіти EdEra	Вересень-листопад, 2022
		Сайт “Психологія для професіоналів”: запропоновані на сайті матеріали та послуги спрямовано на підвищення професійної компетентності психологів, педагогів, фахівців сфери “людина - людина”	За наявності оновлення методичних і практичних матеріалів
		Заходи МініEdCamp	За наявності відповідної тематики
4	Фінансова грамотність	Самоосвіта (ознайомлення з інформаційними та методичними матеріалами з теми)	Постійно
		Курси підвищення кваліфікації при ПАНО ім. М.В.Остроградського	Відповідно до графіка ПАНО
5	Цифрова компетентність, інформаційно-комунікативні й цифрові технології в освітньому процесі, зокрема електронне навчання, інформаційна та кібернетична безпека	Самоосвіта (ознайомлення з інформаційними та методичними матеріалами з теми)	Постійно
		Курси підвищення кваліфікації при ПАНО ім. М.В.Остроградського	Відповідно до графіка ПАНО
		- Курси із цифрової грамотності для вчителів (Національна онлайн-платформа із цифрової грамотності); - цифрова освіта	Відповідно до термінів виходу навчальних матеріалів

		Методичний коворкінг Палацу ДЮТ “ТИ МОЖЕШ. Крапка”	Березень- травень, 2022
		Вебінари освітніх платформ “На урок”, “Всеосвіта”, “Освіторія” з теми	За оголошенням про проведення