

СЕМІНАР

Тема: Самоосвіта педагога як умова підвищення його професійної компетентності.

Мета: підвищення професійної компетентності методистів, ознайомлення з основними формами методичної роботи, спрямованої на підвищення мотивації педагогів до самоосвіти, із структурою процесу управління самоосвітою педагога, засобами стимулювання та заохочення педагогів до самоосвіти.

Учасники: методисти комунальної установи «Нижньосірогозький районний методичний кабінет».

ПЛАН

1. Вступна частина

1.1. Мотивація вибору теми семінару.

1.2. Постановка мети і завдань семінару

II. Основна частина.

2.1. Мозковий штурм. Прийом «Вільний мікрофон».

Мета: розкрити сутність поняття «самоосвіта», мотиваційні чинники самоосвіти, основні завдання самоосвітньої діяльності педагога.

2.2. Робота в парах. Метод «Незакінчене речення»: «Складові самоосвіти».

Мета: розширити сферу спілкування, активізувати процес мислення, дати визначення основних складових самоосвіти

2.3. Робота в парах. Метод «Синтез думок».

Мета: розширити сферу спілкування, активізувати процес мислення, визначити основні напрями самоосвітньої роботи, форми методичної роботи, спрямованої на підвищення мотивації педагогів до самоосвіти.

2.4. Інформаційний блок «Структура управління самоосвітою педагога» (мультимедійна презентація).

2.5. Мозковий штурм. Прийом «Чарівна скринька»

Мета: розкрити засоби стимулювання самоосвіти педагога.

2.6. Інформаційний блок «Методико-педагогічні заходи щодо стимулювання самоосвіти педагогів»

III. Підсумкова частина

3.1. Вправа «Подарунки»

Мета: підвищення групової підтримки, створення позитивної атмосфери.

3.2. Рефлексія. Прийом «Все у твоїх руках».

Мета: визначити враження методистів від семінару.

Хід семінару

I. Вступна частина.

1.1. Мотивація вибору теми семінару.

Учитель - основна дійова особа у реформуванні сучасної освіти. Змінюються орієнтири освіти – змінюється й сам вчитель, змінюється мета й завдання його освітянської діяльності. Сучасний педагог має бути готовим до змін, а тому доволі актуальною є проблема неперервної освіти, спрямованої на професійне становлення, вдосконалення педагогічної майстерності й підвищення кваліфікації.

Сучасні вимоги до педагога на перше місце ставлять систематичну самостійну роботу з розвитку професійної компетентності, поглиблення його теоретичних знань та практичних умінь. Отже, проблема самоосвіти стає все більш актуальною. Завданням методичних служб на даному етапі є максимальне використання творчого потенціалу педагогів, яких, за твердженням В. Пікельної, сьогодні треба повернути від виконавчої дисципліни до дисципліни самостійного творчого мислення. Відмітною ознакою самоосвіти педагога є те, що результатом його роботи виступає розвиток учнів, як наслідок особистісного самовдосконалення й професіонального. Тому вчитель має постійно оновлюватися, розвиватися індивідуально.

Як відомо, ставлення педагогів до методичної роботи взагалі, й до самоосвіти зокрема, неоднозначне, а тому **головним завданням методичної служби є створення стійкої мотивації професійного самовдосконалення**. Адже, як вважає К.Д. Ушинський, "учитель живе до тих пір, поки він учиться, коли він перестає учитися, у ньому вмирає вчитель".

За словами В.О. Сухомлинського немає людей більш допитливих, неугамовних, більш одержимих думками про творчість, як учителі. Оскільки творчість – це діяльність, результатом якої є щось якісно нове, неповторне, оригінальне і навіть суспільно-унікальне, то кожного керівника закладу чи методиста турбує питання: як сформувати здібність до самостійної творчої

роботи, і як підтримувати світоч творчості, щоб він якомога довше не згасав, і давав плоди.

Отже, для того, щоб навчати, вчителю самому необхідно постійно навчатись. Прагнення до знань, психологічна готовність педагога до об'єктивної потреби навчатись протягом своєї педагогічної кар'єри є безперечним гарантом його професійного становлення. Самоосвіта визнається одним із найефективніших шляхів розвитку професійної компетентності, який зумовлює наступність, послідовність післядипломної освіти педагога.

Загальновідома істина: добитися успіху може лише той вчитель, який постійно знаходиться на сучасному рівні знань, вільно адаптується до нових тенденцій життя.

Тому тема сьогоднішнього семінару – «Самоосвіта педагога як умова підвищення його професійної компетентності»

1.2. Постановка мети і завдань семінару.

Сьогодні ми з Вами на семінарі розкриємо сутність поняття «самоосвіта», основні завдання самоосвітньої діяльності педагога, шляхи, мотиваційні чинники самоосвіти, розглянемо складові системи самоосвіти педагога, напрями і форми самоосвітньої роботи, структуру управління самоосвітою педагога.

II. Основна частина.

2.1. Мозковий штурм. Прийом «Вільний мікрофон».

- Як ви розумієте, що таке самоосвіта?
- Якими чинниками мотивується самоосвіта?
- Назвіть, які на вашу думку, шляхи самоосвіти?
- Які основні завдання самоосвітньої діяльності педагога?

(орієнтовна відповідь у додатку I)

2.2. Робота в парах. Метод «Незакінчене речення»: «Складові самоосвіти».

Систему самоосвіти вчителя можна розглядати як сукупність складових: самооцінка, самооблік, самовизначення, самоорганізація, самореалізація, самокритичність, самоконтроль, саморозвиток.

Вам необхідно, працюючи в парах, дати визначення складовим самоосвіти.

(орієнтовна відповідь у додатку 2)

2.3. Робота в парах. Метод «Синтез думок».

- При доборі змісту та форм роботи педагогу необхідно брати до уваги такі аспекти самоосвіти:

- предметом вивчення можуть стати нові наукові ідеї, найактуальніші педагогічні проблеми, які ще не пройшли перевірку масовою шкільною практикою, а результатом самоосвітньої роботи має стати вивчення педагогом теоретичної проблеми та визначення шляхів її практичного застосування у шкільній практиці;

- предметом самостійного вивчення може виступати передовий педагогічний досвід, який ще не здобув належного теоретичного узагальнення, а результатом має бути вироблення в педагогів готовності до подальшого осмислення виявлених педагогічних фактів;

- зв'язок самоосвіти з практичною діяльністю педагогів.

- Вам необхідно, працюючи у парі, дати відповідь на питання, які ж основні напрями самоосвітньої роботи, форми методичної роботи, спрямованої на підвищення мотивації педагогів до самоосвіти.

Учасники об'єднуються у пари. Кожна пара отримує листок, на якому записане завдання (для кожної пари різне) і дає відповідь. Потім передають свій варіант іншій парі (перша пара - другій, друга – першій), які доповнюють його своїми думками, підкреслюють те, з чим не погоджуються. Коли допрацьований аркуш повертається до «хазяїв», кожна пара презентує своє, з урахуванням доповнень і зауважень.

(завдання для пар і відповіді у додатку 3)

2.4. Інформаційний блок «Структура управління самоосвітою педагога».

Самоосвіта вчителя є необхідною умовою професійної діяльності та зростання педагога. Здібність до самоосвіти не формується у педагога разом з отриманням диплому педагогічного ВНЗ. Ця здібність визначається психологічними і інтелектуальними показниками кожного окремого вчителя, але не в меншій степені ця здібність формується в процесі роботи з джерелами інформації, аналізу, самоаналізу, як моніторингу своєї діяльності, так і колег.

На жаль, для багатьох вчителів, які вже працюють у школі, але не мають досить розвинених професійно значущих якостей, характерною є криза професійної компетентності. У зв'язку з цим актуальним є питання про забезпечення росту професійної компетентності в процесі педагогічної діяльності вчителя.

З 80-90 років XX століття в управлінні роботою педагогічними кадрами стало вважатися негативним втручання керівників школи у цей процес. Все віддано на розсуд учителя. Але, як показує досвід, самоосвітня робота більше за інше потребує цілеспрямованого управління.

У сучасних школах стали традиційними такі організаційні форми роботи з учителями, як методичні об'єднання, семінари, педагогічні читання, конференції, консультації тощо. У їх проведенні накопичено різноманітний досвід, але інтерес до них все більше знижується. Серед причин такого становища, по-перше, є захоплення різноманітними формами організації роботи з педагогічними кадрами, що призвело до їх механічного набору, до послаблення зв'язку між ними, що порушило цінність усієї цієї роботи і понизило її якість, по-друге, у наведеному переліку форм організації методичної роботи з педагогічними кадрами немає тієї яка б забезпечувала системо утворюючий зв'язок і цілісність – немає керівництва самоосвітою педагогів.

Отже, думка, що самоосвіта – це неконтрольований, не планований процес, який не підпорядковується керівництву з боку адміністрації, є помилковою.

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 самоосвітній праці вчителя;
- комплексне вивчення психолого-педагогічних і науково-методичних проблем;
- відповідність змісту самоосвіти рівню підготовки педагога, його інтересам та нахилам.

За своєю *структурою процес педагогічного управління* представляє собою декілька послідовних етапів, зміст яких пов'язаний з підготовкою, здійсненням і підведенням підсумків діяльності.

Педагогічне управління самоосвітою, як і будь-яке управління взагалі, носить циклічний характер. Розглянемо як змістовно наповнені основні етапи цього процесу.

Перший етап, інформаційно-аналітичний, передбачає збір і аналіз інформації з питання підвищення компетентності вчителів, рівня їх професійної підготовки. На першому етапі заступник директора складає і використовує у повсякденній роботі «Індивідуальну картку вчителя». На цьому ж етапі складається і координується план індивідуальної роботи з учителем. Аналіз результатів роботи педагога щодо його самовдосконалення робляться поетапно.

Проводять тестування, опитування, анкетування тощо, метою яких є з'ясувати як вчителі організовують свою самоосвіту і що заважає чи допомагає їм у цьому.

Обізнаність членів адміністрації з проблемами над якими самостійно працюють вчителі (або з яких потребують допомоги) дає їм змогу ефективніше планувати, організовувати, контролювати цей процес.

Другий етап, прийняття управлінського рішення, про підвищення компетентності вчителів, через залучення їх до участі в роботі всіх ланок системи підвищення кваліфікації педагогів; визначення професійних запитів і

потреб учителів щодо професійного вдосконалення, з'ясування запитів про різні форми підвищення кваліфікації.

На другому етапі важливо нагадати або (якщо вчитель молодий) познайомити педагогів з поширеними формами підвищення кваліфікації педагогів. Тут же вивчається думка педагогів щодо різних форм самоосвітньої діяльності. Цю інформацію доречно використовувати при плануванні роботи по керівництву самоосвітньою діяльністю вчителів. Крім того слід з'ясувати, які причини є поштовхом до самоосвіти педагогів. Серед них можуть бути такі: якісна підготовка до навчальних занять; бажання підвищити свою ерудицію; намагання знайти новинки зі своєї спеціальності; бажання підвищити свою кваліфікаційну категорію; переоцінка себе у сфері праці й побуту; бажання підняти свій авторитет перед колегами; внутрішнє бажання знати більше; обмеженість знань; бажання робити як всі; наслідування прикладу колег; вимога адміністрації тощо. Керівництво школи повинно знати фактори, що впливають на необхідність самоосвіти вчителів, враховувати їх при налагодженні планомірного процесу підвищення компетентності педагога. На цьому етапі управлінського циклу проводиться самоаналіз діяльності вчителем, взаємоаналіз роботи колегами, аналіз роботи адміністрацією. Результати такої роботи покладаються в основу визначення цілей і прогнозування результатів самоосвітньої діяльності, що є основною задачею третього етапу.

Третій етап має на меті постановку цілей і прогнозування результатів щодо підвищення компетентності вчителів, з'ясування з учителями їх бажань і важливих для них форм підвищення професійної компетентності. Третій етап передбачає з'ясування кола проблем, якими цікавляться педагоги, які хвилюють їх, такими можуть бути: проблеми викладання предмету, методики роботи класного керівника, вузькі питання виховання, суспільно-політичні, морально-правові питання та інші. На цьому етапі створюється еталон (модель) ефективної творчої діяльності педагога, педагогічного колективу.

Четвертий етап – планування дій адміністрації щодо управління самоосвітньою діяльністю. Процес складання перспективного і оперативного планів роботи з організації самоосвітньої діяльності педагогів школи доцільно відобразити у такій послідовності:

1. Облік програм соціального розвитку суспільства, держави, прогнозів науково-теоретичного і науково-практичного спрямування демографічних і соціальних даних;
2. Урахування результатів попередніх років;
3. Прогнозування мети, завдань, основних напрямів роботи з педагогічним колективом, окремими вчителями, громадськими, науковими, методичними, культурними та іншими організаціями і центрами;
4. Координація, погодження планів з громадськими організаціями, управліннями загальної середньої освіти. Закладами післядипломної освіти.

П'ятий етап – організація діяльності вчителів, з метою їх професійного вдосконалення в процесі практичної діяльності, керівництво роботою методичних кабінетів, методичної ради, методичних об'єднань, творчих груп, організація семінарів за різними видами підвищення компетентності вчителів, розробка змісту діяльності творчих лабораторій з нових освітніх проблем та методик. П'ятий управлінський етап передбачає залучення всього педагогічного колективу і кожного його члена окремо до творчої теоретико-практичної співпраці з метою підвищення їх теоретичних знань і практичних навичок.

Шостий етап – регулювання і коригування проведеної роботи, індивідуальна робота з вчителями в напрямку розвитку їхньої професійної і громадської свідомості. Шостий етап керівництва передбачає регулювання і корекцію в системі управління самоосвітою педагога. Здійснюється аналіз роботи проведеної заступником директора, з'ясовуються позитивні і негативні моменти в організації тих чи інших методичних заходів, їх результативність. Здійснюється самоаналіз роботи кожного з управлінців і кожного вчителя. Визначається рівень досягнення поставлених цілей. За результатами аналізу визначаються нові завдання щодо подальшого

підвищення компетентності педагога, перспектив його професійного і кар'єрного росту.

Сьомий етап – аналіз результатів керівництва процесом самоосвіти вчителя, виявлення позитивного в цій роботі, корекція недоліків. Таким чином, наповнений конкретним змістом і формами проведення роботи, управлінський цикл приводить до конкретних позитивних результатів.

Форми і методи керівництва самоосвітою педагога:

- систематичне пояснення ролі самоосвітньої роботи, організація виступів вчителів з питань обміну досвідом самоосвіти;
- індивідуальні бесіди представників адміністрації з педагогами про основні напрями самоосвіти;
- спільне обговорення керівниками та педагогами методів вивчення важливих розділів і тем програми;
- розробка окремих рекомендацій з метою підвищення педагогічної ефективності уроків та занять;
- надання допомоги вчителям та керівникам гуртків в узагальненні свого досвіду, підготовці доповідей з проблем педагогіки;
- стимулювання найбільш підготовлених учителів та керівників гуртків до науково-дослідницької роботи;
- комплектування та поповнення бібліотечного фонду літературою з питань самоосвіти та самовдосконалення, а також новинками психолого-педагогічної літератури;
- проведення циклів лекцій, групових та індивідуальних консультацій, семінарів;
- систематичне підведення підсумків самоосвітньої роботи педагога (співбесіди, звіти на педрадах і засіданнях методичних об'єднань);
- визначення завдань і змісту самоосвіти на новий навчальний рік, аналіз якісних підсумків навчально-виховного процесу.

Система самоосвітньої роботи педагога передбачає поточне і перспективне планування; підбір раціональних форм та засобів засвоєння і збереження інформації; оволодіння методикою аналізу і способами

узагальнення свого та колективного досвіду; поступового освоєння методів дослідницької та експериментальної діяльності.

План самоосвіти педагога повинен містити:

- перелік літератури, яку планується опрацювати;
- визначені форми самоосвіти;
- термін завершення роботи;
- передбачувані результати (підготовка доповіді, виступ на засіданні МО, поурочне планування, опис досвіду роботи, оформлення результатів у вигляді звітів і т.д.)

Матеріал, зібраний в процесі самоосвіти, доцільно розподіляти на окремі теми і зберігати у вигляді карток, спеціальних зошитів, тематичних папок, особистого педагогічного щоденника. Важливе значення в процесі самоосвітніх знань має вміння працювати з літературними джерелами: робити висновки, складати конспекти, тези прочитаного, розгорнутий план та анотацію.

В методичному кабінеті на допомогу педагогам у їхній самоосвітній діяльності повинен формуватися банк матеріалів: списки рекомендованої для самостійного опрацювання літератури; матеріали з ППД; різні варіанти планів з самоосвітньої діяльності; тексти доповідей; зразки рефератів за наслідками самоосвітньої діяльності; взірці конспектів літературних джерел; новинки психолого-педагогічної літератури.

Одним із важливих видів самостійної діяльності педагога є його індивідуальна робота над шкільною науково-методичною темою (проблемою). У процесі індивідуальної роботи над науково-методичною темою (проблемою) вчитель вивчає джерела науково-методичної інформації, досвід педагогів-новаторів, аналізує власну педагогічну діяльність з метою подолання недоліків у ній або удосконалення сильних сторін діяльності, теоретичного узагальнення й осмислення власного досвіду.

2.5. Мозковий штурм. Прийом «Чарівна скринька».

- Ефективність самоосвіти педагогів залежить від характеру методичної служби в школі, районі, перед якою стоять завдання створити педагогу

умови для інтелектуального, соціального, і духовного розвитку, самореалізації особистості та досягти оптимальної реалізації впливу самоосвіти на розвиток особистості педагога.

- Напишіть на смужках паперу, які Ви вважаєте **найефективніші засоби стимулювання самоосвіти педагога** і покладіть ці смужки у «Чарівну скриньку».

(після того як всі методисти покладуть у скриньку свої відповіді, ведучий семінару достає по одній смужці і зачитує те, що на них написано)

2.5 Інформаційний блок «Методико-педагогічні заходи щодо стимулювання самоосвіти педагогів» (мультимедійна презентація)

Для заохочення педагогів до інноваційної діяльності треба дбати про:

- зовнішні стимули, пов’язані з матеріальним заохоченням;
- мотиви зовнішнього самоствердження (шляхом оцінки оточення);
- проведення об’єктивної атестації;
- мотиви особистісної самореалізації, які передбачають можливість особистісного росту;
- надання максимально широкої ініціативи без зайвої опіки та формалізму.

Розглянемо *класифікацію методико-педагогічних заходів щодо стимулювання самоосвіти викладачів*

I група - спрямована на підсилення практичного напрямку самоосвіти:

- навчальні семінари на базі відкритих навчальних занять;
- вирішення проблемних педагогіко – дидактичних завдань;
- інструктивно – методичні консультації й наради;
- уроки – тренінги;
- співбесіди з викладачами.

II група - спрямована на підсилення наукового напрямку самоосвіти. До неї входять:

- психолого – педагогічні семінари;
- презентації педагогічних новинок;

- проблемні семінари;
- педагогічні читання.

III група - передбачає колективну творчість:

- круглий стіл;
- випуск методичного бюлетеня;
- творчі майстерні.

IV група - заохочує вчителів до активної творчої діяльності включає:

- предметно – методичні тижні;
- узагальнення педагогічного досвіду;
- ділові ігри;
- конкурси професійної майстерності.

V група - сприяє оприлюдненню індивідуальних наробок. Це:

- публікація методичних знахідок;
- творчі звіти;
- майстер – клас.

Окрім того, ефективність процесу самоосвіти, багато в чому, залежить від диференційований підходу до роботи з різними категоріями вчителів на основі створення нової модульної системи в організації науково-методичних об'єднань, яка б знизилася розрив між рівнями методичної майстерності вчителів.

III. Підсумкова частина.

3.1. Вправа «Подарунки».

Методисти на маленьких листочках (у формі квіток) роблять для кожного в групі анонімні «подарунки» — дарують психологічні риси.

Наприклад: «Маріє, я дарую тобі терпіння», або «Тетяно, прийми у подарунок сміливість у спілкуванні з учнями».

Після отриманих «подарунків» члени групи обмінюються враженнями.

3.2. Рефлексія. Прийом «Все у твоїх руках».

- На аркуші паперу обведіть руку. Кожен палець – якась позиція, по якій треба висловити свою думку:

- ✓ «Великий» - для мене було цікавим...
- ✓ «Вказівний» - з цього питання я одержав конкретну допомогу...
- ✓ «Середній» - мені не сподобалося...
- ✓ «Підмізинний» - моя оцінка психологічної атмосфери.
- ✓ «Мізинець» - хотілося б ...

(учасники семінару пишуть свої враження від семінару і здають без коментування)

- Дякую всім методистам за плідну співпрацю. І закінчити наш семінар хочу словами американського поета і філософа Ральфа Уолда Емерсона:

Якщо ви боїтесь, що вас поб'ють,
Вважайте себе побитим.
Якщо ви гадаєте, що ви не можете,
Ви не зможете ніколи.
Якщо ви вважаєте, що програєте,
Ви вже програли.
Тому що в усьому світі ми бачимо,
Що успіх починається з волі людини -
Усе залежить від стану розуму.
Якщо ви будете вважати, що вас лишать позаду,
Це так і буде.
Ваші думки повинні летіти високо,
Щоб дати можливість вам піднятись.
Перш ніж ви зможете отримати перемогу,
Ви повинні бути впевнені у собі.
Найсильніший і найшвидший
Не завжди перемагає у життєвих битвах.
Рано чи пізно перемога дістається тому,
Хто вважає, що він це зможе

Список використаних джерел

1. Жорова І.Я., Кузьмич Т.О., Назаренко Л.М..Самоосвіта педагога як умова підвищення його професійної компетентності: методичні рекомендації. – Херсон: РІПО, 2012. – 48 с.
2. Пікельна В.С. Управління школою. / В.С. Пікельна. – Х.: Видав.гр. «Основа», 2004. – 220 с.
3. Радченко А.Є. Професійна компетентність учителя. / А.Є. Радченко. –Х. : Вид.група "Основа", 2006. -126 с.