

## СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Бондаренко Н. В. Компетентнізація шкільної освіти: українська версія / Н. В. Бондаренко // Science and society: Proceedings of the 13<sup>th</sup> International conference (July 19, 2019). Accent Graphics Communications & Publishing. – Hamilton, Canada, 2019. – P. 124–135.
2. Бондаренко Н. В. Українська нова школа у контексті світових трендів освіти / Н. В. Бондаренко // Science progress in European countries: new concepts and modern solutions : papers of the 7<sup>th</sup> International Scientific Conference (May 31, 2019). – Stuttgart, Germany : ORT Publishing, 2019. – P. 304–316.
3. Бондаренко Н. В. Розвиток життєвих компетентностей старшокласників засобами підручника української мови / Н. В. Бондаренко, С. В. Косянчук // Проблеми сучасного підручника. – Київ : Педагогічна думка, 2018. – Вип. 21. – С. 44–56.
4. Косянчук С. В. Аксиологічний підхід до становлення моральної особистості старшокласників / С. В. Косянчук // Україна, українська мова – світ XXI століття у діалозі культурно-мовних, морально-громадянських цінностей особистості та педагогічних систем. – Київ : Педагогічна думка, 2019. – С. 193–200. URL: <http://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/717961> (дата звернення: 03.04.2020).
5. Локшина О. І. Європейська довідкова рамка ключових компетентностей для навчання впродовж життя: оновлене бачення 2018 року / О. І. Локшина // Український педагогічний журнал. – 2019. – № 3. – С. 21–30.

6. Уроки PISA-2018 : методичні рекомендації / кол. авт. : Д. В. Васильєва, М. В. Головка, Ю. О. Жук, О. Г. Козленко та ін. – Київ : Педагогічна думка, 2020. – 96 с.

7. Федоров А. В. Словарь терминов по медиаобразованию, медиапедагогике, медиаграмотности, медиакомпетентности / А. В. Федоров. – Таганрог : изд-во Таганрог. гос. пед. ин-та, 2010. – 64 с.

8. A Communigie from the Horizon Project Retreat. – 2012. URL: <http://www.nmc.org/pdf/2012-Horizon-Project-Retreat-Communigie.pdf> (дата звернення: 03.04.2020).

9. Coiro J. Handbook of research on new Literacies / J. Coiro, M. Knobel, C. Lankshear, D. Leu (eds.). – Mahwah, NJ: Erlbaum, 2008.

10. Leu D. J. Jr. Research on instruction and assessment of the new literacies of online reading comprehension / D. J. Jr. Leu, J. Coiro, J. Castek etc. // Comprehension instruction: Research based best practices / C. C. Block, S. Parris, P. Afflerbach (eds.). – New York : Guilford Press, 2008.

11. Masterman L. Teaching the Media / L. Masterman. – London : Comedia Publishing Group, 1985. – 341 p.

12. Worsnop C. M. Media Literacy Through Critical Thinking / C. M. Worsnop // Washington State Office of Superintendent of Public Instruction and NW Center for Excellence in Media Literacy. – 2004. – 60 p.

*Дата надходження до редакції: 07.04.2020 р.*

УДК 378.022

DOI: 10.37026/2520-6427-2020-102-2-59-63

**Світлана МАЙДАНЕНКО,**

*кандидат педагогічних наук,*

*доцент кафедри дошкільної та початкової освіти*

*КЗВО «Дніпровська академія неперервної освіти»*

*Дніпропетровської обласної ради*

## ГОТОВНІСТЬ ПЕДАГОГІВ ДО ІННОВАЦІЙНОЇ МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ В ЗАКЛАДАХ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ

*У статті звернено увагу на те, що традиційна система організації методичної роботи в закладах загальної середньої освіти повною мірою не задовольняє запити сучасної школи, орієнтованої на нове осмислення методичної роботи як важливого чинника реалізації Концепції «Нова українська школа». Доведено, що на сучасному етапі розвитку освіти спостерігається тенденція до затребуваності суспільством інновацій в освіті, що зумовлює необхідність розробки принципово нових підходів до взаємодії педагогічної науки та практики, запровадження сучасних технологій методичного менеджменту.*

**Ключові слова:** методична робота, інноваційна методична робота, традиційна методична робота, інновації, педагогічна культура.

*В статті обращено внимание на то, что традиционная система организации методической работы в учреждениях общего среднего образования в полной мере не удовлетворяет запросы современной школы, ориентированной на новое осмысление методической работы как важного фактора реализации Концепции «Новая украинская школа». Доказано, что на современном этапе развития образования наблюдается тенденция к востребованности обществом инноваций в образовании, что приводит к необходимости разработки принципиально новых подходов к взаимодействию педагогической науки и практики, внедрения современных технологий методического управления.*

**Ключевые слова:** методическая работа, инновационная методическая работа, традиционная методическая работа, инновации, педагогическая культура.

*An innovative organization of methodical work is revealed in the article. It is noted that the traditional system of organizing methodological work in the HSE does not fully satisfy the request of modern new education, the orientation of which is conditioned by the teacher's preparation for pedagogical activity in the context of the New Ukrainian School. The context of public policy and strategy for the development of education in Ukraine is orienting itself to a new understanding of methodical work as an important factor in the implementation of the New Ukrainian School concept. The tendency of demand for innovations in education by the society is increasing, which necessitates the development of fundamentally new approaches to the interaction of pedagogical science and practice, the introduction of modern technologies of methodological management.*

*It is stated that the introduction of innovative organization of methodological work is precisely in the development of teacher's pedagogical culture. The concept proposed by V. K. Buryak is defined by the formula «WE» as an indicator of subject-subject pedagogical activity. The defined concept is a logical continuation of the pedagogy of cooperation and at the same time acts as a new spiral in the dialectical development of innovative pedagogy. Taking this theory as a guideline, it is complemented by such features of the concept of pedagogical culture - a personal formation of the teacher, characterized by humanistic relations with all participants in methodical work in order to create a competitive team, which is dominated by a positive social and psychological climate, effective and efficient. Teachers, as a result, have professional knowledge, teaching techniques, use a computer and are ready to help each student reach their full potential.*

**Key words:** *methodological work, innovative methodological work, traditional methodical work, innovations, pedagogical culture.*

**Постановка проблеми.** XXI століття оголошено ЮНЕСКО «Століттям освіти». Зважаючи на це, теоретики і практики в різних країнах світу впроваджують у життя ідею «освіти для XXI століття», виношуючи і коректуючи нову парадигму освіти з метою приведення освітянської галузі у відповідність до потреб часу.

В умовах реформування національної системи освіти в Україні, сутність і стратегічний напрям якої визначає сьогодні Концепція «Нова українська школа» [3], винятково важливого значення набуває систематична робота з удосконалення процесу підвищення рівня професійної підготовки вчителів закладів загальної середньої освіти. Головна її мета – допомога педагогічним кадрам у реалізації актуальних завдань розвитку, вдосконалення і підвищення професійної майстерності та рівня психологічної підготовки педагогічних кадрів; активізація творчого потенціалу; формування здатності до швидкої адаптації в умовах, що постійно змінюються. Реалізується вона різними шляхами, але основним є організація і проведення на належному рівні методичної роботи з педагогічними кадрами.

Система методичної роботи покликана задовольняти передусім потреби розвитку навчального закладу, а також інтереси педагогічного колективу у постійному підвищенні свого фахового рівня відповідно до сучасних вимог психолого-педагогічної науки та практики.

**Аналіз наукових досліджень і публікацій.** Проблема організації методичної роботи в школі є досить актуальною серед науковців. Зокрема, має місце досить неординарний підхід щодо визначення самої суті цього поняття. Так, якщо одні автори розглядають

поняття «методична робота» як: форму організації підвищення професійності вчителів (Ю. Бабанський, Н. Волкова, В. Кудзоева, Т. Рабченко та інші); умови розвитку педагогічної творчості педагогів (Т. Берсенєва, Л. Білієнко, Н. Дудниченко, В. Загвязинський, С. Максимюк, Є. Повар); допомогу у формуванні наукової організації навчального процесу (Г. Азаріашвілі, В. Головінов, В. Головінова, І. Жерносек, В. Зотова, О. Остапчук); засвоєння досягнень науки і передового досвіду (Г. Гребенюк, О. Деменцев, І. Жерносек, Ф. Касабаєва, К. Кіндрат, Ф. Красовський, Р. Кулдавлетов, В. Лозовецька, М. Нікандров, Є. Петрова), то інші трактують його як організацію підвищення кваліфікації та атестації педагогічних працівників (Т. Абдулаєв, О. Автомонова, В. Бондар, Х. Золотар, С. Мануйленко, О. Овдієнко). При цьому Т. Сорочан зазначає, що в сучасних швидкозмінних умовах «не лише методичні установи та методичні об'єднання, а й безпосередньо методисти мають визначити власну місію в цьому процесі, спрямувати діяльність на забезпечення ефективності реформ» [7]. Таким чином, контекст державної політики та стратегії розвитку освіти в Україні орієнтує на нове осмислення методичної роботи як важливого чинника реалізації Концепції «Нова українська школа».

**Мета статті** – на основі констатувального та формувального експериментів продемонструвати шляхи готовності сучасних педагогів до інноваційної методичної роботи в закладах загальної середньої освіти.

**Виклад основного матеріалу.** Як відомо, традиційна система організації методичної роботи в закладах загальної середньої освіти (*далі* – ЗЗСО) повною мірою не задовольняє запити сучасної школи, орієнтованої на нове осмислення методичної роботи як важливого чинника реалізації Концепції «Нова українська школа». Ефективності методичної роботи, згідно з нашою гіпотезою, можна досягти за умови перебудови традиційного підходу керування методичною роботою на інноваційну, що зумовить формування педагогічної культури вчителів.

Готовність до організації методичної роботи розглядається нами як складне особистісне утворення, що містить знання і вміння оперувати плануванням, керуванням, контролем і корекцією змісту освітньої програми методичної роботи та вміння вирішувати завдання, що виникають у процесі підвищення професійного рівня вчителів ЗЗСО.

У констатувальному та формувальному експериментах загалом узяли участь 97 педагогів ЗЗСО Дніпропетровської області, з яких 30 – керівники методичної роботи та 67 – вчителі. Із числа керівників методичної роботи і вчителів, які брали участь у констатувальному етапі дослідження, були створені експериментальна і контрольна групи. Визначені групи керівників й учителів мали однаково соціально-професійні характеристики, а саме: майже однаковий стаж педагогічної діяльності (10-25 років) та стаж управлінської методичної роботи (5-10 років); серед керівників і вчителів була приблизно однакова кількість чоловіків і жінок однакового віку (від 30 до 57 років). Визначені групи у нашому дослідженні є *незалежними перемінними*.

В експериментальній групі були апробовані заходи зі зміни традиційної готовності до організації методичної роботи на інноваційну. Ця зміна визначається як готовність до наукової організації методичної роботи і виступає у нашому дослідженні *залежною перемінною*.

Критерій готовності до інноваційної організації методичної роботи представлений нами такими структурними компонентами (показниками):

- *мотиваційний показник*: позитивна мотивація і спрямованість керівників на інноваційну організацію методичної роботи, прагнення вчителів брати участь у методичній роботі;

- *змістовний показник знань, умінь і навичок (когнітивний і дієвий)*: знання керівників про технологію наукового управління педагогічним колективом; знання учасників методичної роботи про інноваційну технологію навчання та її роль у професійній діяльності педагога (ступінь усвідомленості, практичної значущості, компетентність, глибина і всебічність знань); умінь керівників ефективно керувати організацією методичної роботи, створювати позитивний соціально-психологічний клімат, упроваджувати педагогічну технологію з розвитку особистості, втілювати інноваційні технології, використовувати ІКТ;

- *особистісний показник*: спрямованість змісту методичної роботи на всебічний розвиток творчої особистості вчителя, формування комунікативних умінь і гуманістичної спрямованості.

Зауважимо, що на завершальному етапі повторного дослідження для визначення результативності запропонованої нами експериментальної програми ми реєстрували статистичні дані про динамічні зміни в показниках (залежні змінні) – *мотиваційному, змістовому (знання, уміння, навички) і особистісному* в усіх учасників методичної роботи, оскільки вони свідчать про рівні готовності ефективно організовувати цю роботу. Логіка дослідження полягала

в тому, що визначення якісних та кількісних змін у структурних компонентах цих показників дозволить простежити динаміку формування педагогічної культури в учителів у процесі їх участі в методичній роботі.

На завершальному етапі дослідження вибірка (незалежна змінна) залишалась такою ж, як і на початковому, тобто не змінилася. У визначенні кількості досліджуваних у кожній із порівнюваних груп ми керувалися теоретичним положенням про «експериментальну вибірку», запропоновану С. Д. Максименком та Е. Л. Носенко [4]. Вибірка «передбачає не менше як 30-35 осіб (зі статистичних міркувань коефіцієнти кореляції, вищі за 0,35, при такій кількості досліджуваних є значущими на рівні 0,05)

Для визначення динаміки змін у досліджуваних контрольній групі (КГ) та експериментальній групі (ЕГ) нами були проведені зрізи на початковому (формульованому) етапі експерименту, безпосередньо у процесі дослідження та після його завершення.

Аналіз та обробка даних проводилася за єдиною програмою в ідентичних умовах із використанням єдиної методики діагностики рівня сформованості готовності ефективно організовувати методичну роботу. Усе це сприяло одержанню вірогідних експериментальних даних.

Дослідження *мотиваційного показника* передбачало виявлення позитивної мотивації та спрямованості учасників експерименту на інноваційну організацію методичної роботи, позитивну мотивацію вчителів брати участь у методичній роботі. Результати представлені нами в таблиці.

Таблиця

**Вибірка мотиваційного показника щодо готовності керівників ефективно організовувати методичну роботу після формульованого експерименту**

Мотиваційний показник	Змінні мотиваційного показника	Частка здійснених виборів			
		ЕГ (у %)		КГ (у%)	
		Вступний зріз	Завершальний зріз	Вступний зріз	Завершальний зріз
<i>Спрямованість мотиву</i>	можливість реалізувати власний творчий потенціал, зокрема упроваджувати нові підходи в управлінні методичною роботою, методи та форми навчання, приймати оригінальні, нестандартні управлінські рішення	23,23	56,87	25,43	32,14
<i>Науково-орієнтований мотив</i>	створення конкурентоспроможної команди; можливість реально використовувати інноваційні стратегії навчання викладачів методичній роботі	34,56	76,85	12,56	14,43
<i>Мотив педагогічної діяльності</i>	можливість створювати умови для забезпечення поваги до особистості викладача, забезпечувати психологічні умови їх розвитку	38,67	87,86	39,04	38,45
<i>Мотив соціальної діяльності</i>	володіння собою у будь-якій ситуації управлінської діяльності	25,98	38,96	26,35	32,19
	можливість впливати на формування свідомості вчителів	32,65	77,68	45,34	42,98
	можливість сприяти процесу гуманізації навчання вчителів у ході методичної роботи	27,19	68,59	28,95	33,33
<i>Мотив психологічного показника</i>	реальний вплив на соціально-психологічний клімат у педагогічному колективі	26,78	75,89	26,42	22,78

Як показали результати дослідження, у 23,6% учасників експерименту змінився *мотив* з індивідуалістичної спрямованості на колективістичну, соціально обумовлену потребу створювати кооперативний стиль організації методичної роботи.

У відповідях учасників експериментальної групи динамічно простежувалася значущість мотивованої дії на підвищення якості взаємодії у навчально-виховному процесі, створення соціально-психологічного клімату, формування конкурентоздатної команди педагогів, якій під силу перебороти будь-які перешкоди у ході виконання педагогічних завдань.

Після формульованого експерименту половина опитаних ЕГ (78,53%) виявили бажання брати участь у методичній роботі. Крім того, значні зміни спостерігалися й у показниках, що виявляють такі мотиви:

а) *науковий мотив*: формуванням спільного освітнього та наукового простору з єдиними вимогами, критеріями, стандартами задля підвищення конкурентоспроможності європейської системи вищої освіти і науки з американською, яка займає провідне місце у світі. Учасники експериментальної групи в бесідах і цілеспрямованих спостереженнях демонстрували мотивовані дії, що демонструють нове бачення освітньої діяльності (76,59% – ЕГ; 32,57% – КГ);

б) *педагогічний мотив*: мотивована дія створювати умови щодо забезпечення розвитку особистості, формування в учителів творчих здібностей. В експериментальних групах учасники відзначили сприятливі умови науково-педагогічного пошуку, апробації новаторських ідей завдяки інтерактивним методам роботи. Такий підхід сприяв позитивному зростанню якісного показника більше ніж на 32,56% в експериментальній групі і майже на 6,48% – у контрольній.

На значущість мотивованої поведінки використовувати методичну роботу для формування педагогічної культури вказала понад половина (54,8%) учасників експериментальної групи, тоді як у контрольній цей показник майже не змінився, зокрема залишився на рівні 27,76%.

Динаміка зміни мотиву *«мотивована дія на організацію самостійної роботи з питань підвищення педагогічної культури»* простежується в експериментальній групі. Учасники ЕГ навчалися контролювати хід виконання плану, здійснювати корекцію з метою вдосконалення організації методичної роботи. Різниця якісного показника складає: на початковому етапі дослідження – 42,86%, а на завершальному – 76,8%. У КГ ці зміни майже не простежуються: відповідно 46,87% – на початковому етапі дослідження та 49,89% – на завершальному.

Як бачимо, наявний певний «розрив» між показниками в контрольній і експериментальній групах. Однак позитивним є той факт, що серед учасників експерименту, які займаються методичною роботою, майже не визначався мотив, орієнтований на власний інтерес до особистісного розвитку і використання управлінської діяльності з метою маніпулювання людьми. В експериментальній групі учасники значну увагу звертали на науковий підхід до управління організації методичної роботи. Як засвідчують дані, значущість цих мотивів у них відзначається на високому рівні, зокрема орієнтація на нову філософію освітньої діяльності – інноваційні технології. Крім того, учасники ЕГ прагнули до створення комфортних умов для розвитку професійної культури й ефективної підготовки педагогів.

Мотив *«переборювання труднощів, пов'язаних із роботою та самовдосконаленням»* став значущим для 66,12% опитаних ЕГ, тоді як у КГ він не змінився й складав 18,67%. Це свідчить про те, що учасники експериментальної групи відзначалися гнучким ставленням до особистості кожного вчителя, враховували його індивідуальні особливості. Більше того, ми майже не знаходили протиріч, які визначалися нами на констатувальному етапі експерименту між «зовнішньою» та «внутрішньою» організацією методичної роботи. На нашу думку, це пояснюється тим, що відповідальні за методичну роботу в ЗЗСО почали підходити до сприйняття «зовнішньої інформації» з новим філософсько-педагогічним осмисленням. Наприклад, для виконання наказів, розпоряджень, рекомендацій вони намагалися створити для вчителів сприятливі умови і не використовували їх для виконання адміністративно-командних наказів.

Також слід зауважити, що серед педагогів ЗЗСО підвищився рівень мотивованої дії до наукової організації в освіті. Анкетування підтвердило, що 58,7% опитаних виявили зацікавленість до керування методичною роботою (цей показник зріс на 34,67% і складає 65,68%). Результати змін простежуються і в організації навчального процесу. Так, 75,92% учасників експерименту почали застосовувати у своїй роботі інноваційні технології, нетрадиційні форми роботи з учнями. Однак при цьому в контрольній групі рівень мотивації до участі в методичній роботі залишився незмінно низьким.

**Висновки.** Таким чином, позитивна динаміка компонентів досліджуваної готовності керівників до інноваційної організації методичної роботи та зростання рівня педагогічної культури в експериментальній групі переконала нас, що запроваджена дослідно-експериментальна програма в умовах позитивного соціально-психологічного клімату, ігрової техніки активізації навчання вчителів новій освітній діяльності, технології комунікативних ситуацій має перспективу й невичерпаний потенціал для якісної зміни в позитивний бік. Дані, зібрані під час експерименту, свідчать, що технологія інноваційної організації методичної роботи має свою логіку, орієнтує на певну мету, завдання й етапи навчання. При цьому взаємодіють дві лінії в організації методичної роботи: *перша* – в логіці забезпечення фахової підготовки керівників до інноваційної організації методичної роботи, що включає етику службових відносин, виявлення «реальних» управлінських проблем у вирішенні конфліктів, що мають місце в будь-якому трудовому колективі, зокрема і вчительському; *друга* – у межах конкретної освітньої діяльності педагогів щодо засвоєння змісту інноваційної технології навчання.

**Перспективи подальших наших досліджень** плануємо спрямувати на виявлення мотивації активної участі педагогів у методичній роботі.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Буряк В. К. Педагогічна культура: теоретико-методологічний аспект / В. К. Буряк. – К. : Деміур. – 2005. – 232 с.
2. Гапоненко Л. О. Теорія і практика підготовки студентів до педагогічного спілкування : монографія / Л. О. Гапоненко. – Дніпропетровськ : Пороги, 1997. – 226 с.
3. Концепція «Нова українська школа». URL: <https://www.kmu.gov.ua/storage/app/media/reforms/ukrainska-shkola-compressed.pdf> (дата звернення: 10.03.2020).

4. Максименко С. Д. Експериментальна психологія : підручник / С. Д. Максименко, Е. Л. Носенко. – К. : Центр навчальної літератури, 2008. – 360 с.

5. Набока Л. Діяльність методиста щодо розповсюдження педагогічних інновацій / Л. Набока // Управління освітою. – 2002. – № 12. – С. 7–12.

6. Організація методичної роботи та її результативність. URL: <http://cpprk-dnz-smila.kl.com.ua/> (дата звернення: 05.03.2020).

7. Сорочан Т. М. Методична робота : підготовка вчителів до реалізації Концепції «Нова українська школа» / Т. М. Сорочан // Методист. – 2018. URL: [http://lib.iitta.gov.ua/710731/1/%D0%A1%D0%BE%D1%80%D0%BE%D1%87%D0%B0%D0%BD\\_%D0%9C%D0%95%D0%A2%D0%9E%D0%94%D0%98%D0%A1%D0%A2\\_05.pdf](http://lib.iitta.gov.ua/710731/1/%D0%A1%D0%BE%D1%80%D0%BE%D1%87%D0%B0%D0%BD_%D0%9C%D0%95%D0%A2%D0%9E%D0%94%D0%98%D0%A1%D0%A2_05.pdf) (дата звернення: 10.03.2020).

Дата надходження до редакції: 15.04.2020 р.

УДК 378.046.4:004 (045)

DOI: 10.37026/2520-6427-2020-102-2-63-67

**Олександра СОЛОГУБ,**  
аспірантка кафедри педагогіки,  
управління та адміністрування  
ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»,  
старший викладач кафедри теорії  
та методик природничо-математичних дисциплін  
і технологій Хмельницького ОППО

## МЕТОДИЧНА СКЛАДОВА РОЗВИТКУ ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАЦІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАСОБАМИ ПРОЛОНГОВАНИХ ДИСТАНЦІЙНИХ ТРЕНІНГІВ

У статті представлено результати науково-дослідної роботи кафедри теорії та методик природничо-математичних дисциплін та технологій Хмельницького обласного інституту післядипломної педагогічної освіти щодо розвитку інформаційно-комунікаційної компетентності педагогічних працівників. Запропоновано дефініцію поняття «пролонгований дистанційний тренінг», проаналізовано методичні аспекти супроводу педагогічних працівників під час проведення тренінгів. Значну увагу приділено формульованню оцінюванню учасників, детально висвітлено використання онлайн-сервісів для забезпечення інтерактивної взаємодії тренера та слухачів на заняттях, що проводяться дистанційно засобами платформ для вебінарів. Зокрема, у статті наведено приклади самооцінювання, взаємооцінювання слухачів, які здійснювалися на пролонгованих дистанційних тренінгах із питань розвитку інформаційно-комунікаційної компетентності працівників методичних служб, а також використання інтернет-ресурсів для проведення рефлексії. Ґрунтовно проаналізовано діагностичні методики дослідження професіоналізму педагогічних працівників, які використовувалися під час навчання, та їх вплив на покращення процесу навчання.

**Ключові слова:** інформаційно-комунікаційна компетентність педагогічного працівника, дистанційний пролонгований тренінг, формульованне оцінювання, інтерактивна взаємодія.

В статті представлені результати науково-дослідницької роботи кафедри теорії та методик естественно-математических дисциплін и технологий Хмельницкого областного института последипломного педагогического образования по развитию информационно-коммуникационной компетентности педагогических работников. Предложено дефиницию понятия «пролонгированный дистанционный тренинг», проанализированы методические аспекты сопровождения педагогов при проведении тренингов. Значительное внимание уделено формирующему оцениванию участников, подробно освещено использование онлайн-сервисов для обеспечения интерактивного взаимодействия тренера и слушателей на занятиях, проводимых дистанционно средствами платформ для вебинаров. В частности, в статье приведены примеры самооценивания, взаимеоценивания слушателей, проводимых на пролонгированных дистанционных тренингах по развитию информационно-коммуникационной компетентности работников методических служб, использование интернет-ресурсов для проведения рефлексии. Основательно проанализированы диагностические методики исследования профессионализма педагогических работников, которые использовались во время обучения, и их влияние на улучшение процесса обучения.

**Ключевые слова:** информационно-коммуникационная компетентность педагога, дистанционный пролонгированный тренинг, формирующее оценивание, интерактивное взаимодействие.