

Поради викладачам – початківцям, наставникам, методистам через призму фінського досвіду роботи з молодими педагогами в ЗП(ПТ)О

Муха Н.О. методистка НМЦ ПТО

Освітнянський досвід роботи з молодими педагогами - початківцями у Фінляндії можливо адаптувати в ЗП(ПТ)О провідниками якого є голови методичних комісій і методисти. Чого навчатися викладачам – початківцям а також тим педагогам з досвідом, які прийшли вперше працювати в систему ПТО?

«Дайте дитині пережити щасливу хвилину – і успіх вам гарантовано»

Сухомлинський В.О.

Порада-1. Головне в педагогічній діяльності. Завжди є вибір для молодого педагога: коли певний час можуть надавати підтримку колеги зі значним досвідом; якщо молодий спеціаліст вирішує, що має достатньо знань і вмінь, щоби самостійно рухатися кар'єрним шляхом; є початківці, що відчувають достатньо впевненості й сил, щоби на початку кар'єри мати автономію у викладанні. Так "...У школах (закладах професійної освіти) Фінляндії здебільшого добре організована робота, коли старші викладачі опікуються молодшими. Але є ті, у яких молоді спеціалісти самотужки мають освоюватися в професії. Це питання активно обговорюється в освітянських колах, і всі учасники освітнього процесу погоджуються, що підхід до супервізії потрібно переглянути, щоби забезпечити кращу підтримку молодим викладачам на початку їхньої кар'єри..." Порада-2. Вивчати досвід європейських колег. Порада-3. Знати про наступне: є різні шляхи професійного розвитку викладача; способи підтримки викладача - початківця; про наставництво з боку колег, завжди бути налаштованим на рефлексію. Порада-4. Цікавитися інструментарієм для професійного, індивідуального розвитку. Супервізія має велике значення. Ключові функції супервізора: консультативна; наставницька; функція фасилітатора (модератора – Визначити для себе, яку допомогу можливо отримати від супервізора). Порада-5. Ознайомитися з чинним законодавством з питань методичного супроводу педагога – початківця. Актуальною сьогодні є стаття 23 Закону України «Про повну загальну середню освіту. Педагогічна інтернатура. 1. Особи, які не мають досвіду педагогічної діяльності та приймаються на посаду педагогічного працівника, протягом першого року роботи повинні пройти педагогічну інтернатуру. Положення про педагогічну інтернатуру затверджується центральним органом виконавчої влади у сфері освіти і науки. 2. Педагогічна інтернатура організовується відповідно до наказу керівника закладу освіти, що оприлюднюється в день призначення особи на посаду педагогічного працівника. Педагогічна інтернатура має передбачати заходи, що забезпечать здобуття та/або вдосконалення професійних компетентностей і педагогічної майстерності протягом першого року професійної діяльності педагогічного працівника, зокрема: супровід та підтримка у педагогічній діяльності з боку досвідченого педагогічного працівника (педагога-наставника); різні форми професійного розвитку (відвідування навчальних занять, опрацювання відповідної літератури тощо). 3. Виконання обов'язків педагога-наставника покладається на педагогічного працівника з досвідом педагогічної діяльності, як правило, не менше п'яти років за відповідною спеціальністю (такою самою або спорідненою предметною спеціальністю або спеціалізацією). 4. Відповідно до рішення керівника закладу освіти педагогічному працівникові за виконання обов'язків педагога-наставника призначається доплата у

граничному розмірі 20 відсотків його посадового окладу (ставки заробітної плати) в межах фонду оплати праці закладу освіти. Наставництво в Україні почало набувати сенсу з прийняттям Закону «Про загальну середню освіту». Молоді викладачі мають знати про наставництво і його значення у розбудові індивідуальної траєкторії професійної діяльності, просуванні власної кар'єри. Успішне наставництво (також має місце) у Фінляндії і відбувається через реалізацію підходу «рівний рівному». А отже передбачає: зростання й розвиток педагога – це спільна мета і для наставника, і для самого - початківця; якісний зворотний зв'язок; чіткі дедлайни; лаконічні твердження, що легко засвоюються. Важливі три елементи зворотного зв'язку на період наставництва: нейтральне описове спостереження; інтерпретація, що ґрунтується на спостереженні; оцінний коментар, заснований на попередніх елементах. Чітке формулювання цілей та критеріїв для всіх учасників; обов'язки молодого фахівця в процесі наставництва. Кандидатура молодого фахівця для закріплення наставника розглядається на засіданні відповідної методичної комісії та затверджується наказом. У період наставництва молодий спеціаліст зобов'язаний: вивчати нормативно-правові документи, що визначають його службову діяльність, особливості діяльності ЗП(ПТ)О та функціональні обов'язки за посадою; виконувати план професійного становлення у встановлені терміни; постійно працювати над підвищенням професійної майстерності, опановувати практичні навички із займаної посади; переймати досвід наставника щодо передових методів і форм роботи; удосконалювати свій загальноосвітній і культурний рівень, методичну компетентність. Документи, які регламентують наставництво: Положення про наставництво. Наказ керівника навчального закладу про організацію наставництва. Спільні плани роботи викладачів-початківців та викладачів-наставників. Методичні рекомендації та огляди щодо передового досвіду проведення роботи з наставництва. По закінченню терміну наставництва молодий спеціаліст протягом 10 днів здає наступні документи: звіт молодого фахівця про виконану роботу; план професійного становлення з оцінкою наставника і відгук з пропозиціями щодо подальшої роботи молодого фахівця. Процес адаптації молодого фахівця до педагогічної діяльності можна вважати закінченим, якщо: проведення занять стало звичним, робота не викликає почуття страху, невпевненості; показники якості навченості здобувачів освіти і рівень навчальних досягнень відповідають критеріям оцінювання. Групове наставництво у Фінляндії і в Україні. Це простір для обміну досвідом і рефлексії для групи педагогів що відбувається через відвідування уроків одне одного, спільне обговорення і групову рефлексію. На основі взаємодії за принципом «наставник-підопічний»: активна співпраця, інтерактивні вправи, багато обговорень, коли учасники самі роблять висновки й усвідомлюють цілі вправ, які виконують. Змішана група: початківці працюють із більш досвідченими вчителями (5–10 осіб у групах); Кожна сесія протягом року має якусь конкретну або загальну тему (наприклад: ресурси інтерактивного навчання, робота над освітньою програмою, розвиток методів навчання). Зустрічі по 1,5–2 години 6–8 разів на рік. Наставник стежить за розкладом, розподіляє час між усіма порівну. Конфіденційність та етика обговорення – без критичних зауважень, поважаючи позицію кожного. Участь добровільна, оцінок немає. Має бути відкрита й довірлива атмосфера; чіткі правила та домовленості для групи. У фінів є важливою рефлексія під час роботи з молодими педагогами. « Цибулькова модель» включає різні рівні рефлексії (зовнішні і внутрішні). Модель складається з рефлексії щодо середовища – з чим я працюю? (чим я займаюсь?), потім – щодо поведінки – що я роблю?, компетентності – у чому я компетентна (компетентний)?, переконання – у що я вірю?, ідентичності – хто я?, (у своїй роботі) місії – що мене надихає?, (з чим більш масштабним я відчуваю зв'язок?) Важливим є інструментарій розвитку молодого викладача. Хто проходить

відповідні тренінги запам'ятали методи пов'язані з ідентичністю молодого фахівця. (зі спогадів учасників)»...Ми мали можливість подумати про себе як про педагога, застосувати метафору та пояснити її. З'ясувати ставлення до викладання та до освітнього середовища. Ознайомилися з різними підходами та аспектами, пов'язаними з педагогічним супроводом діяльності вчителя. Як надавати підтримку на різних етапах професійного розвитку вчителя. Обговорили роль наставників. Дізналися про основні принципи групового наставництва та рефлексії педагога, про інструменти професійного розвитку. Як успішно надавати зворотний зв'язок". Учасники - тренери фінсько-українських тренінгів стверджують що питання наставництва в українській освіті потребує нових підходів з огляду на запровадження педагогічної інтернатури (стаття 23 закону "Про повну загальну середню освіту"). "Навіть позаздрили тому, наскільки професія педагога користується повагою та довірою у фінському суспільстві. Маючи майже повну автономію, фінські фахівці надзвичайно відповідально та усвідомлено підходять до вибору педагогічних рішень, працюють як практики-дослідники, системно аналізуючи та вдосконалюючи власну професійну діяльність. І ніхто їх до цього "не підштовхує", не змушує". Практична порада -5. Цікавими є метафори в освіті .В умовах глобальної інтеграції освітнього процесу, міжпредметних зв'язків - використання молодими викладачами на уроках метафор значно підвищить інтерес до навчання здобувачів освіти. Метафора є перенесенням властивостей одного предмета на інший предмет за принципом їхньої певної подібності. Приклади метафор: ходить осінь по траві, чорна душа, хвилюється море, бушує буревій, сонце сміється.(Придумати далі – завдання тим хто навчається):сприяють розумінню складних понять; допомагають по-новому подивитися на досвід та утворення смислу; дають змогу використовувати третю особу для розкриття своїх думок;через практику (уявлення і проговорення метафори) можна краще зрозуміти бачення себе як вчителя.створюють потенціал для зміни власних переконань і практики. Як утворюються метафори? Засобом творення метафори може бути:колір ("яскраві враження", "білий світ");розмір ("гора з плечей");форма ("рука правосуддя");функція ("красива справа");місце знаходження "дно життя");емоційні враження ("свіжа душа");персоніфікація "веселий дощ"). Обов'язкова навчально-плануюча та інша документація викладачам предметів ЗСО. Навчальні програми з предметів які викладає. Календарно-тематичне планування за діючими програмами. Плани уроків. (онлайн,офлайн). Програмні підручники (електронні підручники, посібники). Графіки роботи в онлайн режимі (дистанційне навчання).Авторські блоги, сайти для здобувачів освіти.(предметне середовище).Сертифікати курсів підвищення кваліфікації (з першого року роботи).Індивідуальний план методичної роботи на поточний навчальний рік. Цифрові технології якими користується викладач.(онлай – середовище викладання предмету та оцінювання). Методичні авторські - розробки (за власним бажанням). Комплексно – методичне забезпечення уроків (інструкції, пам'ятки, алгоритми, шаблони для виконання завдань, приклади практичних завдань в офлайн - онлайн режимі, розробки практичних робіт).

Рекомендовані джерела для самостійного опрацювання

Досвід європейських колег. Фінляндія
<https://nus.org.ua/articles/nastavnytstvo-j-mentorstvo-dlya-vchyteliv-yak-tse-pratsyuje-u-finlyandi-i/>

Організація наставництва з молодими педагогами

<http://www.palsosnitsa.com.ua/wp-content/uploads/2018/11/%D0%A0%D0%B5%D0%BA%D0%BE%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%B4%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%97-%D1%89%D0%BE%D0%B4%D0%BE-%D0%BE%D1%80%D0%B3%D0%B0%D0%BD%D1%96%D0%B7%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%97-%D0%A8%D0%9C%D0%9F.pdf>

Положення про педагогічну інтернатуру (МОН. Наказ. 25.10.2021 № 1128)

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1670-21#Text>

Супервізія . Положення МОН про супервізора -

<https://nus.org.ua/news/mon-rozrobylo-polozhennya-pro-superviziyu/>

Сайт НМЦ ПТО (в соціальних мережах). Блог «Викладачу суспільних дисциплін». Сторінка »Викладачам – початківцям» https://wirnasusp nauk.blogspot.com/p/blog-page_12.html

Метафори та їх значення в освіті.

<https://vseosvita.ua/news/piznavalna-motyvatsiia-metafora-v-pedahohichnii-diialnosti-42391.htm>