

Поради викладачу – початківцю, наставникам, методистам через призму фінського досвіду роботи з молодими педагогами. Сучасно, актуально, необхідно.

Досвід Фінляндії з питань роботи з молодими педагогами - початківцями можливо адаптувати в ЗП(ПТ)О провідниками якого є методисти.

Чого навчатися викладачам – початківцям а також тим хто прийшов працювати в систему ПТО і не має досвіду.

Головне в педагогічній діяльності «

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

В.О. Сухомлинський

1. Завжди є вибір для молодого педагога:

А) певний час надають підтримку колеги з більшим досвідом;

Б) якщо вирішують, що мають достатньо знань і вмінь, щоби самостійно рухатися кар'єрним шляхом;

В) є такі, що відчують достатньо впевненості й сил, щоби на початку кар'єри мати автономію у викладанні.

Так “У школах Фінляндії здебільшого добре організована робота, коли старші вчителі опікуються молодшими. Але є ті, у яких молоді вчителі 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 вчителям на початку їхньої кар'єри”.

1. Вивчати досвід європейських колег

<https://nus.org.ua/articles/nastavnytstvo-j-mentorstvo-dlya-vchyteliv-yak-tse-pratsyuye-u-finlyandiyi/>

2. Знати про наступне:

- **шляхи професійного розвитку викладача;**
- **способи підтримки викладача - початківця;**
- **наставництво з боку колег, поради щодо рефлексії;**
- **інструменти для професійного розвитку.**

Супервізія -

<https://nus.org.ua/news/mon-rozrobylo-polozhennya-pro-superviziyu/> **В МОН розробили Положення про супервізора**

Ключові функції супервізора: консультативна; наставницька;
функція фасилітатора (модератора)

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 видається 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.

Інструменти для наставництва.

Наставництво в Україні почало відновлюватися з прийняттям Закону «Про загальну середню освіту» Молоді викладачі мають знати про наставництво і його значення в просуванні власної кар'єри.

Успішне наставництво (також має місце) у Фінляндії відбувається через підхід “рівний рівному” й передбачає:

- зростання й розвиток вчителя (викладача) – це спільна мета і для наставника, і для самого вчителя - початківця;
- якісний зворотний зв'язок;
- чіткі дедлайни;
- поради: лаконічні твердження, що легко засвоюються.

Три елементи зворотного зв'язку на період наставництва:

1.Нейтральне описове спостереження

2.Інтерпретація, що ґрунтується на спостереженні

3.Оцінний коментар, заснований на попередніх елементах:

- “Я” – висловлювання;
- 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 коледжу 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;переїмати досвід наставника щодо передових методів і форм роботи; удосконалювати свій загальноосвітній і культурний рівень;

Документи, які регламентують наставництво

До документів, які регламентують діяльність наставників, відносяться:

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 закінченні 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 Україні. Це простір для обміну досвідом і рефлексії для групи педагогів. Це 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 вчителі 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?
- 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 проходив відповідні тренінги запам'ятали методи пов'язані з ідентичністю молодого фахівця. (зі спогадів учасників)_Ми мали можливість подумати про себе як про вчителя, застосувати метафору та пояснити її. З'ясувати наше 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 вчителя, 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 в школах (стаття 23 закону “Про повну загальну середню освіту”). “Навіть позаздрила тому, наскільки професія вчителя користується повагою та довірою у фінському суспільстві. Маючи майже повну автономію, фінські вчителі 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”.

Супервізія -

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

В МОН розробили Положення про супервізора

<https://nus.org.ua/wp-content/uploads/2018/12/SUPERVIZIYA-POLOZHEN-N-2.pdf>

Супервізія як інструмент професійної підтримки та професійного розвитку, що передбачає комплекс заходів із навчально-методичного супроводу педагогічних працівників. Супервізор для молодого викладача суиієва допомога в професійному становленні та набуття практичного досвіду. Консультант, наставництво, фасилітатор (модератор). Молодий спеціаліст може звернутися до адміністрації, методиста,голови методичної комісії щодо призначення супервізора.

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.

<https://vseosvita.ua/news/piznavalna-motyvatsiia-metafora-v-pedahohi-chnii-diialnosti-42391.html>

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”).**

Для молодих освітян ефективним може бути ефективною формою набуття досвіду – ШМВ. Причини: неготовністю випускників ВНЗ до практичного розв’язання соціально-педагогічних і психологічних проблем зі здобувачами освіти, батьками, громадянськістю; недостатньою орієнтацією у навчальних планах і програмах; низьким рівнем обізнаності молодих працівників у сфері педагогічних технологій; неготовністю брати активну участь у загальному функціонуванні закладу освіти; низькою спроможністю молодих педагогів у формуванні навчальної мотивації в здобувачів освіти; низьким рівнем знань та практичних навичок щодо особливостей у роботі з обдарованими, гіперактивними учнями, дітьми з обмеженими можливостями тощо.

Навчально-плануюча та інша документація викладачам предметів ЗСО

1. Навчальні програми з предметів які викладає.
2. Календарно-тематичне планування за діючими програмами
3. Плани уроків. (онлайн,офлайн)
4. Програмні підручники (електронні підручники, посібники)
5. Графіки роботи в онлайн режимі (дистанційне навчання)
6. Авторські блоги , сайти для здобувачів освіти.(предметне середовище)
7. Сертифікати курсів підвищення кваліфікації (з першого року роботи)
8. Індивідуальний план методичної роботи на поточний н.р.
9. Цифрові застосунки якими користується викладач .(онлай – середовище викладання предмету та оцінювання)
10. Методичні авторські - розробки (за власним бажанням)

11. Комплексно – методичне забезпечення уроків (інструкції, пам'ятки, алгоритми, шаблони для виконання завдань, приклади практичних завдань в офлайн - онлайн режимі.)

**Ст 23. Закону України Про педагогічну інтернатуру.
(Витяг з Положення)**

...Основним завданням педагогічної інтернатури є:

створення системи професійно-педагогічної адаптації інтерна до умов педагогічної діяльності, формування сприятливого мікроклімату та відчуття соціально-психологічного комфорту, встановлення доброзичливих взаємовідносин із учасниками освітнього процесу;

набуття фахових компетентностей, педагогічної майстерності, формування професійної готовності інтерна до самостійної педагогічної діяльності;

формування поваги до професії і сумлінного ставлення до трудової діяльності;

формування інституту наставництва у закладах освіти, розвиток професійних спільнот педагогічних працівників.

Рекомендовані джерела для самостійного опрацювання

- Дистанційне навчання молодим педагогам.

<https://college.pdmu.edu.ua/structure/methodological-work/distanciynе-navchannya---poradi-vikladachu>

<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>

https://urst.com.ua/pro_povnu_zagalnu_serednyu_osvitu/st-23

- **Супервізія -**

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

МОН . Положення про супервізора

- Блог «Викладачу суспільних дисциплін». Сторінка .»Викладачам – початківцям»

https://wirasuspnauk.blogspot.com/p/blog-page_12.html