



Комунальний вищий навчальний заклад
«ВІННИЦЬКА АКАДЕМІЯ НЕПЕРЕРВНОЇ ОСВІТИ»
21050 м.Вінниця, вул.Грушевського,13, тел./факс 55-65-60,
E-mail: bil@mail.vinnica.ua

Лабораторія педагогічної майстерності та освітніх інновацій

тел. 55-65-69

Друзь Л.В.,
завідувач лабораторії педагогічної майстерності
та освітніх інновацій

МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ НА 2018/2019 Н.Р.

ПЕРШІ КРОКИ ДО ПЕДАГОГІЧНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ

Переступаючи поріг освітнього закладу, молодий спеціаліст сподівається реалізуватися в ньому як фахівець. Саме молодь покликана в майбутньому зміцнювати нашу державу. Багато в чому успіх і результати закладів загальної освіти залежать від роботи з молодими спеціалістами, які охоче й швидко сприймають інновації, незаангажовані. Це важливий складник подальшої результативної роботи та руху вперед.

Однією з важливих проблем у діяльності методичної служби є *робота з молодими педагогами*. Через брак досвіду вони потребують більшої уваги з боку адміністрації закладу з метою з'ясування професійних труднощів і надання їм кваліфікованої допомоги. Молодих педагогів хвилюють багато проблем:

- Як знайти себе в потоці обов'язків і справ, заходів і контактів?
- Як знайти своє місце в педагогічному колективі?
- Що означає «Поставити себе»?
- Як домогтися взаєморозуміння з учнями?
- Як завоювати авторитет?
- Як зустрітися з досвідченими батьками?

Робота з молодими педагогами може здійснюватися в кількох аспектах - професійна адаптація, професійна спрямованість особистості педагога,

підвищення рівня загальнопедагогічної та методичної підготовки, підвищення педагогічної майстерності.

Професійна адаптація.

Молодий вчитель, починаючи свою педагогічну діяльність у школі, нерідко розгублюється. Знать, отриманих у вузі, достатньо, але шкільна практика показує, що початківцям не вистачає педагогічного досвіду. Аналіз шкільної дійсності показує, що навіть при досить високому рівні готовності до педагогічної діяльності, особистісна та професійна адаптація може протікати тривало й складно.

Професійна адаптація молодих педагогів починається з визначення способів подолання проблем (Рис. 1). Протягом навчального року відбувається їхня професійна адаптація, навчання, демонстрація досвіду роботи досвідченими педагогами, майстер-класи, відкриті уроки, наставництво, групове та індивідуальне консультування, тренінги.

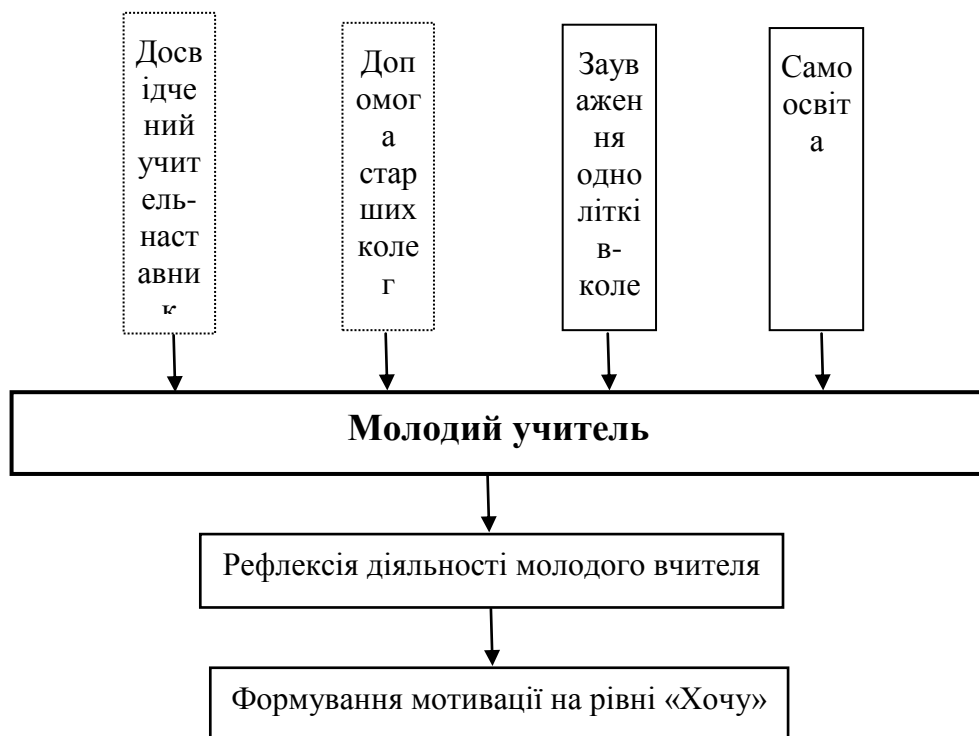


Рис. 1. Професійна адаптація молодих педагогів

Професійна адаптація молодих педагогів відбувається в кілька етапів. *Першим етапом адаптації є знайомство з колективом.* Учитель іде до школи,

яка має стати не тільки місцем його роботи, а й другим домом. Знайомство молодих колег з педагогічним колективом – посвячення – своєрідний ритуал, який відбувається на першому засіданні педагогічної ради. Доцільно запросити вчителів-ветеранів педагогічної праці.

Ознайомлення молодих вчителів із традиціями та здобутками школи проводиться на початку навчального року директором, його заступниками, шкільним психологом, завідувачем бібліотеки, педагогом-організатором, головою профкому. Наступним кроком є знайомство молодих вчителів з матеріалами педагогічного досвіду шкільних вчителів. Це можуть бути альбоми, опис досвіду вчителя, мультимедійні презентації, перегляд сценаріїв відкритих уроків, відеоуроків тощо. Роботу проводить заступник директора.

Дуже важливим є закріплення наставників. Кожний молодий вчитель самостійно обирає собі наставника. Спільно з наставниками молодь готує звичайні робочі та відкриті уроки, які можуть відвідувати всі вчителі школи.

В школі молодий вчитель повинен знайти свій куточок серед уже встановлених і закріплених контактів. Стосунки всередині вчительського колективу є тим чинником, який впливає на молодого співробітника насамперед. Як його сприймає колектив? Чи дозволить повністю інтегруватись? Чи визнає своїм, нехай і не одразу? Подібні запитання хвилюють кожного.

Саме на етапі знайомства із середовищем з'являються перші труднощі, які треба правильно долати. Якщо колектив зустрів нову людину не з широкими посмішками й розкритими обіймами, то це зовсім не означає, що їй не раді. Адже завелика радість може свідчити про нещирість. Колеги ще не знають педагога, тому просто вичікують. Ввійти у колектив не так уже й

важко, треба просто бути собою. Не уподібнюватись повністю, не пристосовуватись до того, що тобі не подобається, а показувати себе справжнього, шануючи при цьому вже закріплені правила.

Для встановлення рівноваги між середовищем та індивідом потрібне бажання обох сторін. Не можна когось пристосувати до себе в односторонньому порядку, треба йти на поступки і самому. Це вже порада для старших учителів, які мають не тільки вчити дітей, а й допомагати стверджуватись у якості вихователя колезі, який тільки-но починає працювати. Досвідчені педагоги, які повинні всіляко допомагати молодому спеціалісту, можуть займати нейтральну позицію. Вони тільки очікують і спостерігають за тим, як покаже себе новий співробітник. Без емоційне сприйняття своєї роботи молодий учитель сприймає зазвичай негативно, адже він не впевнений у собі.

Початківцю не вистачає реального досвіду, який мають колеги і який дозволяє їм краще оцінювати процес навчання. Він хоче реакції. Не обов'язково похвали, можлива й критика, тільки вона має бути конструктивною. Поради та настанови також потрібні молодому педагогу. Водночас завеликий контроль, чіткі рамки, які окреслюють інші, не дають змоги повністю розкритись, показати всі таланти. Навчаючи колег, старші педагоги мають пам'ятати, що самі можуть багато почерпнути в новачків. Ентузіазм, безпосередність, чари молодості, свіжість думки - ці якості, притаманні молодому вчителю, роблять його цікавим для школи. Не треба забувати, що нові віяння корисні, і заганяти молодого вчителя у сформовані роками стереотипи викладання не має сенсу. Головне завдання вчителя - виховувати, а не сліпо виконувати програму того чи іншого курсу.

Другий етап адаптації молодого вчителя - знайомство з учнями, яких навчатиме. Скільки б разів педагог не перечитував «Посадову інструкцію молодого вчителя», він не знатиме всіх своїх справжніх функцій та обов'язків. Не формальних, а реальних. Інструкція радить, що робити, але не

відповідає на запитання: як саме? Вона розглядає дітей загалом, а вчитель повинен бачити в кожному учні особистість, яка прагне в той чи інший спосіб показати себе. Уміти підібрати слова - ось головне в роботі вчителя з учнем.

Заходити перший раз до класу страшно, бо здається, що без досвіду ти ще ніхто, що діти не зможуть сприйняти тебе серйозно, не захотять співпрацювати. Про всі такі занепокоєння треба забути і сказати собі: «Це твій клас, твої діти, яких ти маєш чогось навчити». До кожної дитини можна знайти підхід, якщо добре пошукати. Не треба боятись учнів, не треба їх лякати, треба знаходити точки дотику. Важливо, щоб молодий спеціаліст чітко визначив межу з перших днів. Показав, хто є хто у класі та які в кого права. Водночас треба залишати учням певний діапазон свободи, але яким він буде, визначає сам учитель. Це залежить від того, в якій атмосфері йому комфортно працювати і який стиль викладання він вибере. Педагог має приходити на урок із бажанням не просто викласти матеріал, а навчити учнів. Учитель може багато почерпнути у своїх дітей, треба тільки уважно слухати їх. Навіть дурні репліки мають свій підтекст. Учні показують своє ставлення до вчителя та уроків у різні способи. Для того щоб розуміти їх, треба спостерігати та вивчати. Коли вчитель боїться шуму в класі, він забуває про те, що ідеальна тиша може бути знаком неуваги.

У молодого вчителя знань, отриманих у вузі, достатньо для початку роботи. Проте шкільна практика показує, що йому не вистачає досвіду педагогічної діяльності, а особистісна та професійна адаптація може протікати тривало й складно. Тому для результативної роботи зі стажерами використовують як колективні, так й індивідуальні форми.

Форми роботи з молодими вчителями

Колективні форми роботи. До них належать: методичні об'єднання, методичні оперативки, тематичні виставки, психолого-педагогічні семінари, семінари-практикуми, майстер-класи, педагогічні читання, школа

молодого вчителя, тиждень молодого вчителя, конкурси майстерності молодих педагогів, відкриті уроки.

Відкриті уроки на практиці демонструють особливості використання форм і методів роботи на уроці, а також педагогічних технологій. Урок – основна організаційна одиниця навчального процесу, функція якого передбачає досягнення певної освітньої, виховної й розвивальної мети, тобто дидактичних завдань. Сучасний урок характеризує:

1. Зміст матеріалу, винесеного на урок.
2. Вибір адекватних досліджуваному змісту методів і засобів навчання, які допомагають так організувати пізнавальну діяльність школярів, що заплановані результати навчання будуть досягнуто.
3. Вибір таких форм навчання, які сприятимуть розвитку інтересу школярів до навчання загалом і до предмета зокрема.
4. Об'єктивна оцінка результатів діяльності школярів на уроці має спиратися на досягнення запланованого результату навчання, про які школярам повідомляється на початку уроку.
5. Доброзичлива, ділова атмосфера, що забезпечує творчу співпрацю на рівнях «учитель учень», «учень учень», «учень учитель».

Молодий учитель повинен володіти такими типами уроків:

1. Урок вивчення нового матеріалу.
2. Урок використання умінь й знань на практиці.
3. Урок узагальнення й систематизації знань.
4. Комбінований урок.
5. Контрольний урок.

Індивідуальні форми роботи передбачають діагностування, анкетування, наставництво, консультації, співбеседи, самоосвіту, творчі звіти. Найпоширенішою є система **наставництва**. На допомогу наставникам доцільно створювати тематичні портфоліо, в яких наставники повинні систематично накопичувати матеріали й аналізувати хід роботи зі

своїми підлеглими та вносити потрібні корективи. Разом готуючись до уроків та працюючи над розробкою поурочних планів, наставник дає початківцю *рекомендації й поради*.

Робота наставника з молодим учителем-стажером

1. Складання індивідуального плану роботи стажера з врахуванням його особистісних потреб й можливостей.
2. Взаємовідвідування уроків і позакласних заходів з подальшим їх обговоренням.
3. Відвідування стажером уроків, що проводить наставник.
4. Відвідування та аналіз уроків досвідчених колег.
5. Спільне складання календарно-тематичних планів, конспектів уроків
6. Допомога стажеру в розробці уроків і позакласних заходів.
7. Надання рекомендацій щодо самоосвіти.
8. Ознайомлення стажера з фаховою науково-методичною літературою.
9. Обговорення новинок педагогічної літератури, творчих здобутків інших вчителів.
10. Допомога з важковиховуваними дітьми та їхніми сім'ями.

Важливою є така форма індивідуальної методичної роботи, як *консультації*. Молоді вчителі отримують конкретні поради з питань, які їх цікавлять, а також зразки розробок різних типів уроків. Крім того, протягом певного часу молодому вчителю допомагає голова методичного об'єднання, старші колеги чи адміністрація школи.

Поради старших колег молодому вчителю

- Перед уроком перевіряйте, чи на місці все потрібне, чи немає непотрібних предметів біля дошки, чи чисто в класі.
- Рационально використовуйте кожну хвилину уроку.

- Не витрачайте багато часу для перевірки домашнього завдання. Використовуйте різні форми перевірки. Вводьте систему взаємоперевірки.
 - Поясніть учням мету, завдання уроку.
 - Коли пояснюєте новий матеріал, намагайтеся вичленити проблеми, пропонуйте учням розв'язати їх самостійно.
 - Не спішіть виправляти помилку учня, краще, якщо її виправлять однокласники.
 - Намагайтеся організувати самостійну роботу учнів на уроці — пропонуйте учням більше писати, розв'язувати прикладів.
 - На уроці кожен учень має бути на виду, до кожного шукайте індивідуальний підхід.
 - Під час використання технічних засобів навчання, комп'ютерної техніки, наочності не марнуйте часу, намагайтеся використовувати засоби навчання ефективно.
 - Під час самостійної роботи, усних відповідей не квапте учнів.
 - Використовуйте всі наявні можливості для реалізації принципів розвивального навчання.
 - Звертайте увагу на виховні аспекти уроку: працездатність, бережливість, здібність.
 - Домашнє завдання потрібно давати з поясненням, до дзвоника. Не затримуйте учнів після дзвоника. У 1—7-х класах обов'язково проводьте фізкультхвилинку в середині уроку.
 - Пам'ятайте: кожен урок не повинен бути схожим на попередній.
- Однією із умов успішного професійного зростання молодого вчителя є цілеспрямована та систематична **самоосвіта**. Тільки вона спроможна сформувати справді ерудовану та всебічно розвинену особистість, якою повинен бути освітянин.
- Найчастіше у молодого фахівця виникають труднощі пов'язані зі слабкою методичною підготовкою; недостатнім володінням прийомами й

методами навчання; молодий педагог не може виділити пріоритетні цілі і завдання уроку, що призводить до низької ефективності навчання. Наведемо низку недоліків у роботі молодого педагога, які призводить до зниження ефективності навчання та способи їх подання (Табл. 1).

Таблиця 1.

Недоліки у роботі молодого педагога

Недоліки у роботі молодого педагога	Реакції учнів на недоліки	Способи подолання недоліків
<p>Гостра реакція на будь-які відхилення в поведінці учнів.</p> <p>Загравання перед школярами, прагнення сподобатися.</p> <p>Артистичність у поводженні, невміння знайти правильний тон у стосунках.</p> <p>Невміння зосереджувати увагу не головному, істотному.</p> <p>Невміння співвідносити істотну інформацію зі змістом підручника.</p> <p>Ігнорування самостійної роботи учнів.</p> <p>Невиразність мовлення, невміння правильно розставити акценти в процесі подачі інформації.</p> <p>Невміння спиратися на колектив учнів.</p> <p>Недостатня увага до організації домашнього задання учнів. Механічне перенесення чужого досвіду у свою роботу.</p> <p>Невміння підтримувати увагу. Утруднення в розподілі уваги між усіма учнями.</p> <p>Страх перед урокам.</p>	<p>Відсутність дисципліни й працездатності учні постійно неухважні, галасують.</p> <p>Неприятне ставлення до вчителя.</p> <p>Безвідповідальна поведінка.</p> <p>Несерйозне, неповажне ставлення до вчителя.</p> <p>Пасивне ставлення до сприйняття інформації.</p> <p>Втрата відповідальності й цілеспрямованості.</p> <p>Байдуже ставлення до інформації вчителя.</p> <p>Пасивна поведінка частини учнів.</p> <p>Втрата відповідальності у виконання настанов педагога.</p> <p>Втрата уваги й інтересу до предмета.</p> <p>Пасивна присутність на уроці.</p> <p>Відсутність прагнення оволодіти інформацією.</p> <p>Втрата впевненості в навчання.</p> <p>Відчуття постійного перевантаження.</p>	<p>Постійна конкретизація завдань з урахуванням інтересів і можливостей учнів.</p> <p>Періодична цілеспрямована перевірка вчителем усвідомлення учнями завдань.</p> <p>Творчий підхід до вибору методів навчання відповідно до навчальної ситуації.</p> <p>Активізація навчання школярів різними способами.</p> <p>Прогнозування навчальної інформації з урахуванням залучення до пошуку всіх учнів, правильне розміщення акцентів.</p> <p>Поєднання вимогливості з довірою.</p> <p>Дотримання міри у вимогах.</p> <p>Ретельне обмірковування вчинків.</p> <p>Систематичне спрямування на відбір обов'язкової інформації.</p> <p>Проблематизація навчального матеріалу.</p> <p>Структурування навчальної інформації.</p> <p>Чергування різних видів роботи.</p> <p>Використання різних типів уроків і, з часом, педагогічних технологій</p>

Молодим вчителям під час професійної адаптації важливо враховувати умови підвищення педагогічної майстерності:

1. Наполеглива педагогічна робота молодого вчителя, старанне планування кожного уроку.

2. Самоосвіта. «Учителю потрібен вільний час, щоб обміркувати нові досягнення науки, поповнювати свої знання, узагальнювати набутий досвід, і звичайно ж, читати» (Василь Сухомлинський).

3. Самовиховання. «Пізнай себе – і ти пізнаєш весь світ» (давня мудрість).

4. Самовдосконалення. Його девіз «Сьогодні краще, ніж учора, а завтра краще, ніж сьогодні».

5. Рефлексія (ретроспективна, ситуаційна, перспективна).

Для кращої адаптації молодого педагога пропонуємо тези для аутотренінгу.

Як подолати страх перед уроком

(тези для аутотренінгу)

1. Я ґрунтовно підготувався до уроку.
2. Я спокійний.
3. Настрій у мене гарний, бадьорий.
4. Я продумав усі структуру уроку й усі його компоненти.
5. Я добре знаю всіх учнів, вони дисципліновані, уважні, з повагою ставляться до мене.
6. Я підібрав цікавий матеріал і зможу захопити школярів.
7. Мене легко з учнями.
8. Я цілком володію собою.

Професійна спрямованість особистості педагога.

Американський психолог А. Маслоу вважає: для того, щоб людина повноцінно прожила своє життя, вона має задовольнити п'ять потреб - вищих

і нижчих: самоактуалізація здібностей, талантів; повагу; визнання й оцінка; любов і прихильність; безпеку; фізіологічні потреби.

Якщо звузити цей погляд до життя в професії, то щаслива та людина, якій професія дає задоволення цих потреб. Самореалізація є явищем індивідуальним, зокрема самореалізація в професії вчителя. Проте можна визначити чотири основні типи самореалізації педагогів залежно від типу особистості. Умовно назвемо їх так: організатор, предметник, комунікатор, інтелігент.

Учитель-організатора реалізує свою потребу в лідерстві, домінуванні, розкритті своїх рис вольової, сильної, вимогливої, енергійної людини. Йому легко вдається організувати позакласні заходи, він уміє розбудити в учнів дух колективної зацікавленості, ділової співпраці, відповідальності.

Учитель-предметник реалізує в освітньому процесі свій інтелект, глибокі знання предмета. Він виховує інтелект в учнів засобами свого предмета. Це фахово компетентна й творча людина, віддана свої професії. Вона навчає, зацікавлюючи своїм предметом.

Учитель-комунікатор реалізує в професії вчителя свою потребу в спілкуванні. Йому цікаві люди, він завжди обізнаний з проблемами їхнього особистого життя. Він доброзичливий, чуйний, привабливий, високоморальний. Його вплив на дітей насамперед емоційний, через пошук шляхів сумісності з учнем, через особистий контакт. Йому загалом легко зрозуміти особистість учня, він дружить з ним.

Учитель-інтелігент реалізує в професії свою потребу в духовності, високий моральності, виховання цих рис у дітей. Це людина з високою загальною культурою, високим рівнем інтелекту, постійним духовним пошуком. Її вплив глибоко просвітницький. Вона виховує собою, своїм прикладом.

Звичайно, не можна казати, що якийсь тип кращий або гірший. Кожен має свої переваги і недоліки, кожен необхідний. Кожен учитель через

особливості своєї професії виступає і як предметник, і як комунікатор, і як організатор, і як інтелігент. Ми говоримо про індивідуальні особливості, які дають можливість із меншими витратами сили й часу виконувати якусь із цих функцій.