


*На шляху до
педагогічної
майстерності*





*Майстерність викладача не є
якимось особливим мистецтвом, що
вимагає таланту, це спеціальність,
якій потрібно навчитися.*



Успішний викладач має:

- любити дітей;
- бути фахівцем, який знає свій предмет та вміє подати матеріал цікаво, впроваджувати інноваційні методи і форми навчання;
- бути тактовним;
- бути вимогливим, справедливим, високоерудованим, культурним;
- володіти «ІКТ»;
- вміти швидко орієнтуватись в будь-якій ситуації;
- мати чітку дикцію, діловий стиль одягу, застосовувати гумор;
- йти в ногу з сучасністю;
- застосовувати диференційований і індивідуальний підхід до студентів;
- бути послідовним;
- самовдосконалюватись.



Неуспішний викладач :


- не вміє налагоджувати стосунки;
- проявляє грубість, невихованість;
- залежний від настрою;
- неохайний, неорганізований;
- не фахівець;
- принижуючий людську гідність;
- нетактовний;
- відсутні ораторські здібності.



Для того, щоб бути успішним потрібно:

- набувати професійної компетентності;
- займатись самоосвітою;
- бути дисциплінованим;
- любити свою професію і поважати студентів;
- адекватно реагувати на критичні зауваження;
- мати почуття гумору;
- відноситись філософськи до життя;
- навчитися розуміти, слухати і адекватно оцінювати будь-яку ситуацію, у тому числі і конфліктну;
- не допускати конфліктних ситуацій, гасити їх і вирішувати проблеми до їх виникнення.





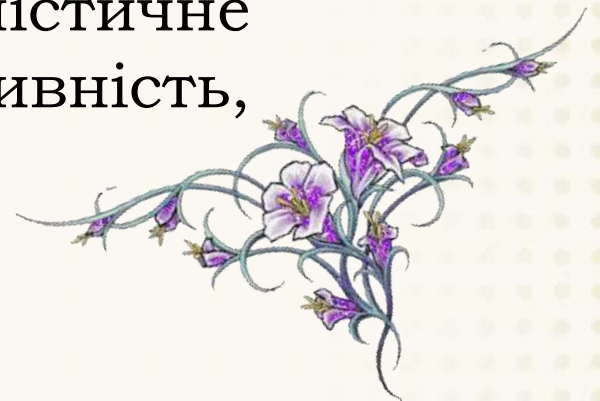
*Майстерність викладача не є
якимось особливим мистецтвом, що
вимагає таланту, це спеціальність,
якій потрібно навчитися.*

А.С. Макаренко



Головні елементи педагогічної майстерності:

- гуманістична спрямованість;
- професійна компетентність;
- здібності до педагогічної діяльності (комунікативність, перцептивні здібності, динамізм особистості, емоційна стабільність) оптимістичне прогнозування, креативність, педагогічна техніка.



Критеріями

майстерності педагога є:

- доцільність (за спрямованістю),
- продуктивність (за результатами),
- діалогічність (характер стосунків з учнями),
- оптимальність (у виборі засобів),
- творчість (за змістом діяльності).





*Дякую
за увагу!*

*Бажаємо успіхів
у співпраці!*





Сучасне заняття





*Сучасне заняття - це
твір мистецтва, де педагог
уміло використовує всі
можливості для розвитку
особистості студента*

«Піраміда навчання»

«Книжки читаються»

Лекція — 5%
засвоєння

Читання — 10%
засвоєння

Відео/аудіо матеріали —
20%
засвоєння

Демонстрація — 30% засвоєння

Дискусійні групи — 50% засвоєння

Практика через дію — 75% засвоєння

Навчання інших і застосування отриманих знань
відразу ж — 90% засвоєння



*Не навчайте студентів
так, як навчали вас, - вони
народились в інші часи.*






Сучасне заняття — це заняття, на якому створено реальні умови для інтелектуального, соціального, морального становлення особистості студента, що допомагає досягти високих результатів у навчанні.

Сучасне заняття – це заняття демократичне. Воно проводиться не тільки для студентів, а разом з ними. Його характеризує не навчання словом, а навчання справою.

Використання наочності під час уроку збільшує запам'ятовування матеріалу **від 14 до 38%**. Експеримент, проведений американськими дослідниками, показав, що використання візуальних засобів під час вивчення слів на **200 %** поліпшує результати. Крім того, така презентація матеріалу забирає **на 40 % менше** часу, вона підсилює усну подачу матеріалу.

Наочність варта не тільки сотень слів, а й утричі ефективніша за одні лише слова





Методи навчання повинні забезпечувати:

- а) мотивацію діяльності кожного студента на кожному етапі заняття;
- б) співпрацю викладача і студентів;
- в) залучення кожного студента до навчальної діяльності;
- г) контроль і самоконтроль.



Загальнопедагогічні вимоги до заняття:

- пріоритет особистості студента;
- триєдина мета заняття;
- врахування індивідуальних особливостей студентів;
- орієнтація на процес навчання;
- педагогічний такт;
- пізнавальна особливість студентів.



Дидактичні вимоги до заняття:

- + раціональне використання часу;
- + єдність словесних і практичних методів навчання;
- + використання активних методів навчання;
- + зв'язок з раніше вивченим матеріалом;
- + формування вмінь у студентів самостійно здобувати знання;
- + здійснення міждисциплінарних зв'язків.



Психологічні вимоги:

- + врахування психологічних особливостей кожного студента;
- + позитивний емоційний настрій викладача і студента;
- + вимогливість і доброзичливість викладача до студентів;
- + педагогічна етика і педагогічний такт.



Гігієнічні вимоги:

- + температурний режим;
- + освітлення приміщення;
- + провітрювання;
- + запобіганню перевантаженню і стомлюваності студентів



Структура сучасного інтерактивного заняття має таку послідовність:

- Мотивація (5% робочого часу)
- Представлення теми та очікуваних навчальних результатів (Приблизно 5% часу)
- Надання необхідної інформації (Приблизно 10% часу заняття).
- Інтерактивна вправа — центральна частина заняття (як правило, 60% часу на занятті)
- Підбиття підсумків, оцінювання результатів заняття (до 15% часу заняття)
- Домашнє завдання та інструктаж до нього. (5% часу).




Критерії ефективності сучасного заняття

- ✚ Навчання через відкриття.
- ✚ Самомотивація студента до виконання тієї чи іншої освітньої діяльності.
- ✚ Наявність дискусій (зіставлення різних точок зору, пошук через обговорення дійсної).
- ✚ Розвиток особистості.
- ✚ Здатність студента проектувати майбутню діяльність.
- ✚ Демократичність, відвертість.
- ✚ Моделювання життєво важливих труднощів та пошук шляхів їх рішення.
- ✚ Дозволяє студентам у колективному пошуку здійснювати відкриття.
- ✚ Студент переживає радість від подолання труднощів навчання.
- ✚ Педагог веде студента шляхом суб'єктивного відкриття, він управляє проблемно-пошуковою або дослідницькою діяльністю студентів.



Якщо хочеш, щоб люди збудували корабель, не наказуй їм іти в ліс та заготовляти деревину. Зроби так, щоб вони полюбили море.

Антуан де Сент-Екзюпері



*Типи занять
та їх структура
Пам'ятка для педагога*





Конструктор заняття

- Так званий конструктор заняття може мати вигляд плану заняття, конспекту, сценарію тощо.
- Обов'язковими елементами конструктора заняття є чітко сформульована мета, завдання, тип та форма проведення заняття, структурні елементи навчальної діяльності, домашнє завдання.



Обов'язковим елементом роботи над проєктом заняття є його доопрацювання після проведення заняття на практиці – внесення певних коректив "свіжими слідами", виправлення методичних помилок, усунення проблемних ситуацій тощо.

Типи занять

Засвоєння нових знань

**Формування та вдосконалення
вмінь та навичок**

**Використання знань,
умінь та навиків**

**Закріплення знань,
умінь та навичок**

**Систематизації й
узагальнення знань**

**Перевірки та коригування знань,
умінь, навичок**



Конструктор заняття

- ✚ **Структура заняття** – сукупність, послідовність та логічний зв'язок елементів, які становлять його модель.
- ✚ Кожне заняття має свою структуру, яка зумовлюється його навчально-виховною метою. В моделі заняття виділяються макроструктуру (етапи конкретного заняття) і мікроструктуру (методичні компоненти кожного етапу).





Заняття засвоєння нових знань

Мета: оволодіння студентами новими навичками, матеріалом та новими способами діяльності.

Структура:

1. Організаційний момент
2. Підготовка до сприйняття матеріалу або актуалізація опорних знань, умінь, уявлень та чуттєвого досвіду.
3. Мотивація навчальної діяльності.
4. Оголошення теми, мети, завдань заняття
5. Вивчення нового матеріалу(первинне засвоєння)
6. Осмислення нових знань, умінь.
7. Закріплення, систематизація та узагальнення.
8. Контрольно-коригувальний етап.
9. Підбиття підсумків заняття.
10. Інструктаж щодо виконання домашнього завдання.



Заняття формування та вдосконалення вмінь та навичок

Мета: закріплення й усвідомлення раніше засвоєного матеріалу (знань, умінь, навичок) і формування нових навичок та вмінь.

Структура:

1. Організаційний момент.
2. Актуалізація опорних знань та їх коригування.
3. Повідомлення теми та мети.
4. Мотивація навчальної діяльності.
5. Вступні вправи (використання вивченого в стандартних умовах).
6. Пробні та тренувальні вправи (використання вивченого в стандартних умовах).
7. Творчі вправи.
8. Підсумки заняття
9. Домашнє завдання.



Заняття закріплення знань, умінь і навичок (заняття повторення)

Структура:

1. Перевірка домашнього завдання; коригування опорних знань, умінь, навичок.
2. Повідомлення теми й мети заняття.
3. Мотивація навчальної діяльності.
4. Загальний інструктаж, усвідомлення учнями алгоритму дій.
5. Самостійне виконання учнями завдань під контролем і за допомогою педагога.
6. Звіт про виконання роботи. Узагальнення й систематизація результатів роботи.
7. Підсумки заняття.
8. Домашнє завдання.



Заняття формування та вдосконалення вмінь та навичок

Мета: повторення та закріплення, уточнення та поглиблення попередньо засвоєних знань, умінь і навичок.

Структура:

1. Повідомлення теми, мети заняття.
2. Мотивація навчальної діяльності.
3. Повторення основних понять теми.
4. Повторення основних закономірностей, правил теми.
5. Виконання практичних завдань на повторення і закріплення основних умінь і навичок.
6. Підсумки заняття.
7. Домашнє завдання.



Заняття систематизації й узагальнення знань

Мета: встановлення рівня оволодіння учнями основних теоретичних знань, повторення, більш глибоке осмислення навчального матеріалу, приведення його до певної системи.

Структура:

1. Повідомлення теми й мети заняття.
2. Мотивація навчальної діяльності.
3. Відтворення та коригування опорних знань.
4. Узагальнення та систематизація понять.
5. Засвоєння провідних ідей і теорій на основі широкої систематизації.
6. Домашнє завдання.



Запам'ятайте!

Проектування заняття є однією з найважливіших функцій педагога, яка повинна займати значну й часову й змістовну частину педагогічної діяльності, являти собою продуману, сплановану й систематичну роботу.

Педагогічне проектування в цілому сприяє постійному самоаналізу діяльності педагога, його творчому й професійному зростанню.



Заняття перевірки та коригування знань, умінь і навичок

Мета: перевірка якості та міцності засвоєного матеріалу, сформованість умінь і навичок; внесення коректив.

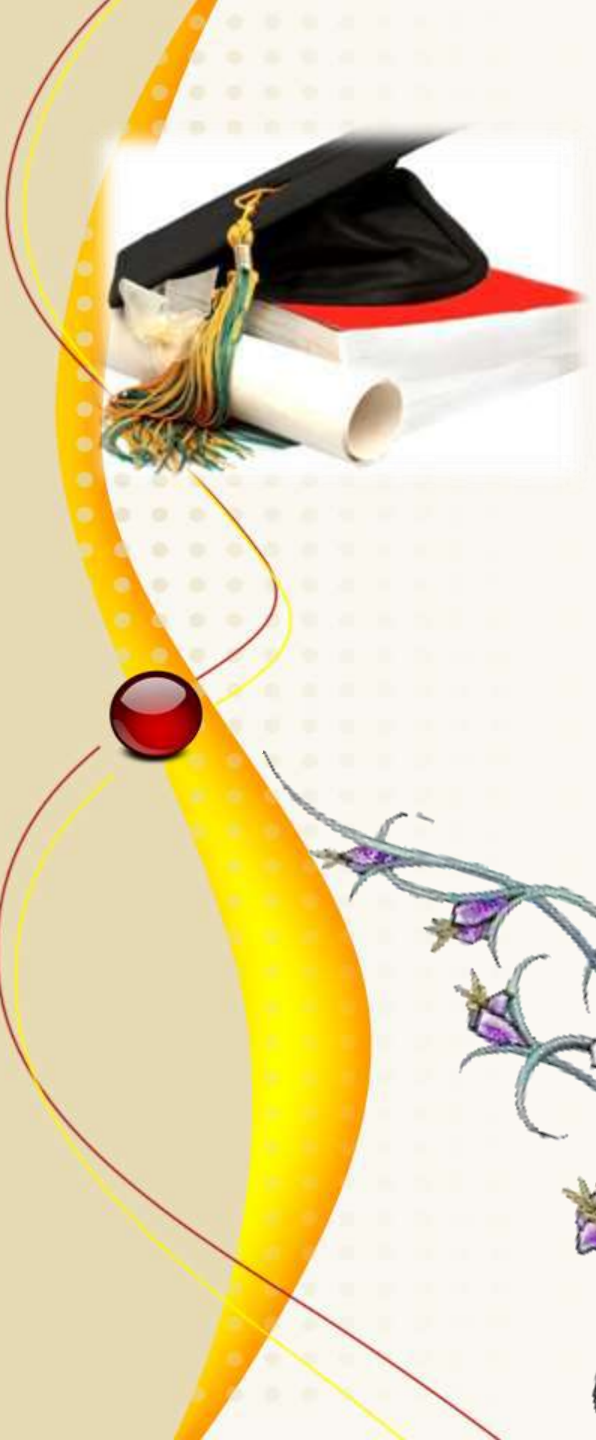
Структура:

1. Повідомлення теми та мети заняття.
2. Мотивація навчальної діяльності.
3. Перевірка знань фактичного матеріалу основних понять.
4. Перевірка глибини усвідомлених умов.
5. Використання знань у стандартних умовах.
6. Використання знань у змінених умовах.
7. Збір виконаних завдань (їх перевірка, оцінювання, аналіз, як правило, виконується до наступного заняття).
8. Підсумки заняття.
9. Домашнє завдання.

*Творчість, майстерність,
досконалість - це насамперед,
наполегливість, наполеглива
праця.*

В. Сухомлинський





*Дякую
за увагу!*






Система роботи з молодими викладачами



Адаптація

- ✚ На **першому етапі** адаптації відбувається ознайомлення молодого викладача з вимогами до професії, його включення в самостійну професійну діяльність, зіставлення рівня готовності до роботи з вимогами навчально-виховного закладу.
- ✚ **Другий етап** пов'язаний із процесом подолання труднощів навчальної діяльності й початком формування майстерності молодого викладача.
- ✚ **Третій етап** – це етап високої адаптованості, він є результатом ефективності діяльності молодого викладача на попередньому етапі. Для цього етапу характерний високий рівень самостійності молодого викладача, його творчий підхід до навчальної діяльності.



Дослідження свідчать, що процес адаптації молодих викладачів до навчальної діяльності значною мірою обумовлений ступенем і характером допомоги, яку молодий викладач отримує від адміністрації навчального закладу, досвідчених педагогів, колег по роботі.





Наставництво – важлива форма науково-методичної роботи в навчальному закладі

- + довірлива бесіда;
- + вивчаємо теоретичний потенціал випускника вузу;
- + складаємо індивідуальний план роботи;
- + відвідування занять наставниками та колегами;
- + спостереження та аналіз занять викладачів-початківців;
- + тематичні пам'ятки, поради.



Відкриті заняття наставників

Адміністрація навчального закладу налагоджує систематичну роботу з наставниками, періодично проводить для них семінари-практикуми, в ході яких розглядаються питання:

складання орієнтованого індивідуального плану викладача-стажиста;

зміст і форми роботи наставника зі стажистом;

навчання стажистів навичок самоаналізу заняття;

форми та методи впровадження досягнень психолого-педагогічної науки і передового досвіду в практичну діяльність молодого викладача;

методика складання проєкту підсумкової характеристики викладача-стажиста;

обмін досвідом, звітування тощо.



Майстер-клас

Останнім часом набуває поширення інша форма керівництва роботою молодих педагогів — участь їх у роботі педагогічної майстерні або майстер-класу.

Для майстер-класу розробляємо тематику занять, на яких використовуємо такі методи, як:

- відкриті уроки викладача-майстра,
- лекції, семінари,
- практичні заняття з проєктуванням педагогічної діяльності,
- індивідуальні та групові консультації,
- заняття-панорами тощо.

Відеозапис занять

Останнім часом для навчання педагогів набуває популярності використання відеозаписів навчально-виховних заходів.

За допомогою відеозаписів навчаємо молодих педагогів:

- майстерності,
- педагогічної техніки,
- педагогічного спілкування тощо



Самоосвіта

Однією з необхідних умов успішного професійного зростання молодого викладача є цілеспрямована й систематична самоосвіта.

Слід підкреслити: саме самоосвіта, бо, за словами Жан-Жака Руссо, тільки вона спроможна сформувати справді ерудовану та всебічно розвинену особистість, якою, без сумніву, повинен бути освітянин.

Самоосвіта викладача-стажиста має суттєве значення для реалізації на практиці раніше отриманої освіти, формування вмінь професійної педагогічної діяльності.



Самоосвіта – це
безперервний процес
саморозвитку та
самовдосконалення



Роль адміністрації навчального закладу у підготовці молодих викладачів

- ✚ збільшення вільного часу молодого педагога;
- ✚ наявність у розпорядженні викладачів бібліотек навчального закладу;
- ✚ функціонування навчально-методичного кабінету, який є організуючим центром науково-методичної роботи з педагогічними працівниками.





Перелік неодноразово апробованих нами на практиці завдань, які обов'язково виконує молодий спеціаліст протягом першого року роботи в навчальному закладі:

розробка календарно-тематичного планування з урахуванням особливостей групи і навчальних програм

розробка циклу тестових завдань для проміжного й тематичного контролю;

розробка технологічної картини навчальних заходів за однією з тем навчального курсу з урахуванням результатів вхідного контролю;

розробка циклу різнорівневих контрольних робіт для проміжного й тематичного контролю;

розробка програми ліквідації прогалин у знаннях студентів з урахуванням вхідного контролю;

розробка планів занять різних типів;



Школа молодого викладача

Педагогічна майстерність – це високе мистецтво навчання й виховання, доступне кожному педагогові, що постійно удосконалюється.

Це:

- + єдність знань;**
- + методичних умінь;**
- + мовної культури;**
- + педагогічної техніки;**
- + такту;**
- + стилю спілкування;**
- + оптимізму.**

Ініціатива і творчість молодих

У практику роботи школи увійшли так звані декади молодого викладача (в лютому-березні кожного року) **«Ініціатива і творчість молодих»**.

Вони включають такі заходи:

- ✓ відвідування відкритих занять, позакласних заходів молодих спеціалістів,
- ✓ проведення ділових та інтелектуальних ігор, «круглих столів»,
- ✓ проведення диспутів, конференцій, конкурсів, які обов'язково завершуються підбиттям підсумків стажування та святом для молодих педагогів.



Проблемний семінар

Найвищою формою самоосвіти педагога є проблемний семінар, тобто організаційна форма наукової роботи з кадрами.

Саме проблемний семінар — найбільш вдала форма навчання педагогів, яка поєднує перспективний педагогічний досвід, набутий багатьма педагогами, з результатами наукових досліджень, спонукає педагога шукати шляхи вирішення реальних педагогічних завдань та розв'язання ситуацій.





Підсумки стажування

Підсумки стажування підбиваємо, як правило, на нараді при директорові щороку в червні. Враховуючи їх, керівництво навчального закладу разом з наставником планує навчально-методичну роботу стажиста на другий та третій роки.

Програма підвищення загальнопедагогічного і методичного рівнів стажистів у цей період диференціюється залежно від наслідків стажування за перший рік і результатів діагностування.



Діагностування, анкетування

Діагностування проводимо в квітні-травні кожного навчального року з метою оцінювання роботи молодого викладача. Починаючи з кінця першого й початку другого року роботи, активно залучаємо молодих педагогів до методичної роботи, плануємо їм конкретні завдання, за можливості залучаємо їх до роботи творчих груп.

Вивченню запитів, інтересів, можливостей молодих викладачів сприяє цілеспрямоване їх анкетування.

Заохочення

Важливим у роботі з молодими викладачами є заохочення, використання моральних стимулів — колективних і особистих.

Це: подяки, грамоти, подарунки, матеріальні винагороди, надання додаткових днів відпочинку під час канікул, врахування успіхів у роботі під час атестації тощо.

Всі ці заходи сприяють кращій адаптації молодого спеціаліста в педагогічному колективі.





Внутрішній контроль (1 рік)

Оглядовий контроль необхідний для загального ознайомлення з професійним рівнем роботи молодого викладача, його проводимо після 2 – 3 тижнів його роботи в навчальному закладі шляхом відвідування 3 – 4 занять з однієї теми. Це дає можливість оцінити рівень ділових якостей педагога, ефективність організації навчально-виховного процесу.

Запобіжний контроль проводимо у жовтні, визначаємо можливі помилки у подальшій роботі викладача і намагаємось запобігти їм.



Внутрішній контроль (II рік)

У квітні перевіряємо, як молодий викладач працює над усуненням недоліків, реалізацією пропозицій, рекомендацій, висловлених у ході здійснення оглядового та запобіжного контролю.





Внутрішній контроль (II, III рік)


На **другий** рік роботи молодого спеціаліста
плануємо

персональний контроль, який передбачає вивчення
всієї системи діяльності викладача.


На **третій** рік здійснюється:

- фронтальний,
- тематичний
- узагальнюючий контроль.






Під час організації контролю визначаємо його мету, розробляємо план перевірки, обираємо форми та методи контролю. Висновки за результатами контролю включають:



терміни ліквідації недоліків і, якщо необхідно, терміни повторного контролю за виконанням рекомендацій



рекомендації, пропозиції щодо вдосконалення навчально-виховного процесу та ліквідації недоліків, прорахунків



об'єктивну оцінку цього стану



констатацію фактичного стану справ

*Дякую
за увагу!*

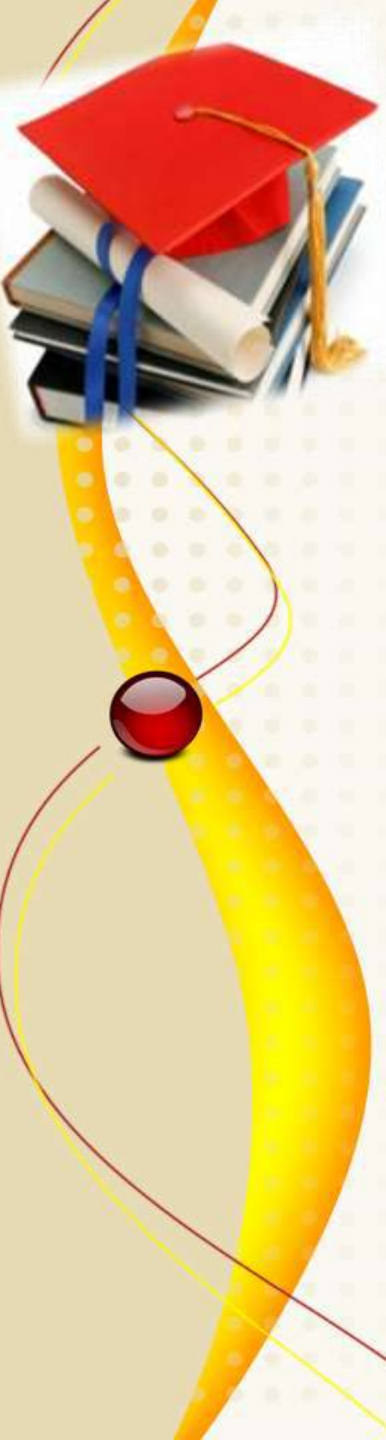




*Дива в освіті творять
не комп'ютери, а вчителі
Крег Барретт*

Шляхи особистісного та фахового зростання викладача






Основним завданням сучасної освіти є формування особистостей, які будуть навчатися протягом усього життя:

- ◆ оновлювати свої знання,
- ◆ постійно підвищувати свою кваліфікацію, опановувати нові види діяльності тощо.

Сьогодні суспільству потрібна творча й активна особистість.





Я знаю представників багатьох спеціальностей, але немає - я в цьому переконаний - людей більш допитливих, невгамовних, більш одержимих думками про творчість, як учителі

В. Сухомлинський

Піреба вірити, що кожен з нас здатний стати неповторним, унікальним, високим майстром професійної педагогічної праці, і потрібно, щоб кожен з нас умів розкривати свої сили і можливості, надихатися.

Ян Амос Коменський

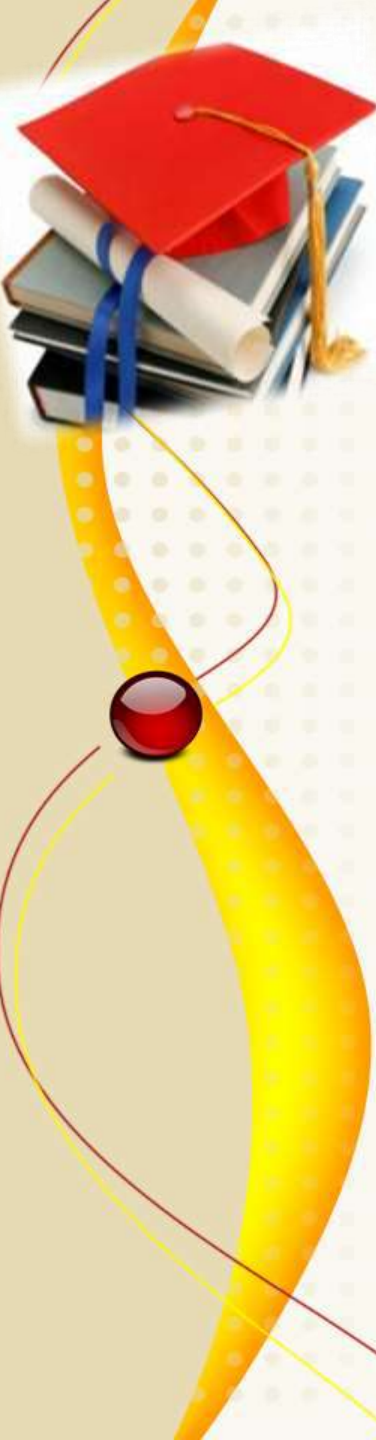




Сучасний викладач відповідно має:

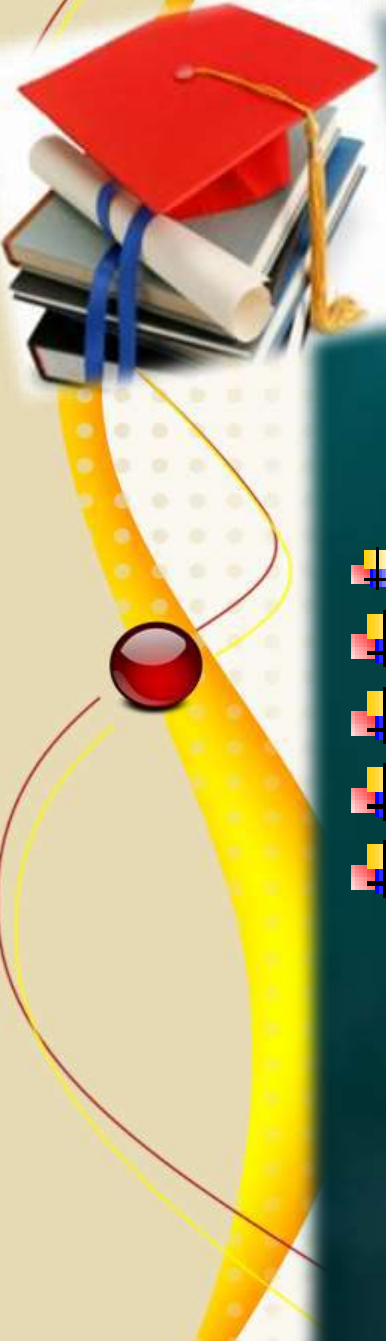
- ◆ об'єктивно оцінювати свої можливості як педагога нової формації, знати свої слабкі та сильні професійні якості;
- ◆ володіти загальною культурою інтелектуальної діяльності, культурою поведінки, спілкування, зокрема педагогічного, орієнтуватися в сучасних інтеграційних процесах, у тенденціях розвитку світового освітнього простору.










Педагогічним працівником повинна бути особа з високими моральними якостями, яка має відповідну педагогічну освіту, належний рівень професійної підготовки, здійснює педагогічну діяльність, забезпечує результативність та якість своєї роботи, фізичний та психічний стан здоров'я якої дозволяє виконувати професійні обов'язки в навчальних закладах вищої освіти.





Функції викладача вищої школи:

-  організаторська;
-  інформаційна;
-  трансформаційна;
-  орієнтовно-регулятивна;
-  мобілізуюча.



Вимоги до особистості викладача

1. Усвідомлення свого громадянського обов'язку
2. Досконале володіння своїм предметом
3. Майстерне володіння методикою викладання
4. Педагогічна вираженість
5. Розумна любов до студентів
6. Ерудованість
7. Творчий підхід до справи
8. Високі моральні якості
9. Уміння володіти власною емоційно-вольовою сферою
10. Педагогічна спостережливість і уважність
11. Натхнення та інтуїція
12. Досконале володіння мовою і мисленням
13. Оптимізм
14. Педагогічний такт
15. Здоров'я і зовнішній вигляд



**ПРОФЕСІЙНО-ПЕДАГОГІЧНЕ
САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ВИКЛАДАЧА**

**Удосконалення
професійно-
значущих рис і
якостей**

**Самоосвіта
(оволодіння
досягненнями
наук)**

**Вивчення і
узагальнення
передового
педагогічного
досвіду**

**Науково-
методична
робота**

**Зміни в
особистості**


**Застосування знань в практичній
роботі**

**Особистісне
зростання,
гармонізація
особистості**

**Застосування
на практиці
досягнень
науки**

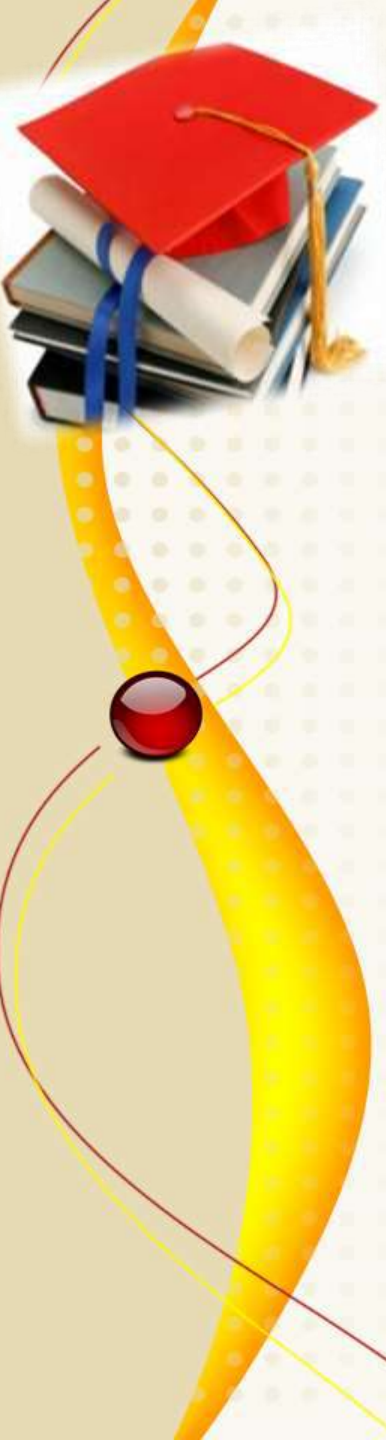
**Упровадження
передового
педагогічного
досвіду**

**Застосування
результатів
науково-
методичної
роботи**



Шляхи постійного самовдосконалення сучасного викладача:

1. Оволодіння передовим педагогічним досвідом, пошуковою дослідницькою роботою.
2. Систематичне вивчення філософської та психолого-педагогічної літератури, законодавчих актів держави про освіту, виховання та навчання; зустрічі з новаторами; участь у роботі методичних об'єднань, семінарів, конференцій, педагогічних читань тощо.
3. Ознайомлення з педагогічною пресою, радіо, телебаченням, Інтернетом, різноманітних зустрічей, конференцій тощо
4. Ознайомлення із національною системою виховання, що втілює виховну мудрість українського народу, його кращих учених, прогресивні традиції українців у родинному вихованні, виховне значення українських народних звичаїв, традицій, свят, обрядів.
5. Науково-методична робота.
6. Самоосвіта - це самостійно надбані знання з урахуванням особистих інтересів і об'єктивних потреб вищої школи
7. Високий рівень володіння комунікативними технологіями
8. Одним із сучасних методів професійного самовдосконалення є метод "портфоліо".



Без творчого викладача не може бути ні нового вузу, ні нового суспільства, ні вільної України, а незалежна Україна як повітря, як води потребує навчального закладу, який хоч на крок ітиме попереду суспільства. Нового за змістом, за системою і технологією навчання та виховання — чесної та добродійної, що дасть країні покоління чесне, мудре, порядне, працююче, яке ніколи не зречеться своєї державності, своєї історії, не зречеться святих істин, справедливості.

Філософія освіти для ХХІ століття:

Кожна людина повинна прагнути і досягти високих рівнів професійної компетентності, виявити свою індивідуальність, реалізувати свій освітній потенціал в межах певної професії.



*Дякую
за увагу*



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Рогатинський аграрний фаховий коледж

„ЗАТВЕРДЖУЮ”
Директор коледжу
_____ І.В.Тринів
28.08.2019р.

П О Л О Ж Е Н Н Я
про Школу молодого педагога

Розглянуто і схвалено на
засіданні педагогічної ради
Протокол № 1 від 28.08. 2019 р.

Рогатин
2019

I. Загальні положення

- Школа молодого педагога є складовою частиною системи підвищення кваліфікації викладачів та майстрів виробничого навчання (далі педагогів) і об'єднує педагогів з вищою та базовою вищою освітою, що мають стаж менше 5 років і кваліфікаційну категорію «спеціаліст» або 9 тарифний розряд.

- Школа молодого педагога – це постійно діюче професійне об'єднання педагогів, створене за ініціативою методичного кабінету.

- Навчання в Школі молодого педагога здійснюється протягом трьох років. В подальшому молодий педагог вдосконалює свою педагогічну майстерність під керівництвом педагога - наставника з відповідної методичної комісії.

II. Мета і завдання Школи молодого педагога

Мета :Формування у молодих педагогів високих професійних ідеалів, потреб в постійному саморозвитку і самовдосконаленні.

Завдання Школи:

- Задовольняти потреби молодих педагогів у неперервній освіті і надавати допомогу у подоланні різних утруднень;
- Сприяти формуванню індивідуального стилю творчої діяльності педагогів;
- Допомогати молодим педагогам впроваджувати сучасні підходи і передові педагогічні технології у навчально-виховний процес.

Функції і обов'язки:

- Організація групових занять для молодих педагогів, проведення практичних семінарських занять, науково-практичних конференцій;
- заслуховування звітів слухачів Школи молодого педагога з питань організації навчальної діяльності і професійної освіти;
- Організація вивчення професійних потреб молодих педагогів, допомога в самовдосконаленні.
- Організація роботи щодо вивчення передового педагогічного досвіду в освітніх закладах.

Права слухачів Школи молодого педагога

- Брати участь у конференціях, творчих і педагогічних майстернях;
- Використовувати матеріальну базу навчального закладу для самоосвіти;
- Одержувати консультативну допомогу від педагога-наставника, методиста, заступника директора з навчальної (виховної) роботи;
- Підвищувати свою кваліфікацію.

Відповідальність

Учасники і керівник Школи молодого педагога несуть відповідальність за виконання поставлених перед ними завдань, функцій і обов'язків.

III. Управління Школою молодого педагога

Для організації роботи Школи молодого педагога призначається керівник із числа досвідчених педагогів, що мають вищу кваліфікаційну категорію чи педагогічні звання або методист коледжу. В річний план роботи включаються графік проведення занять, відкритих занять з певної тематики. Протягом навчального року проводяться один раз в місяць заняття Школи молодого педагога, практичні семінари. До основних форм роботи з молодими педагогами відносяться:

- круглі столи, семінари з науково-методичних питань, творчі звіти педагогів;
- відкриті заняття і позакласні заходи;
- лекції, повідомлення і дискусії з методики викладання дисципліни і виховання;
- рольові та ділові ігри, моделювання навчальних занять, тренінги тощо;
- вивчення передового педагогічного досвіду.

IV. Діловодство

Для відображення роботи Школи молодого педагога зберігаються відповідні документи протягом трьох років, а саме:

- положення про Школу молодого педагога;
- план роботи;
- банк даних про слухачів Школи молодого педагога: кількісний і якісний склад (вік, освіта, спеціальність, педагогічний стаж, рік закінчення вищого навчального закладу);
- звіти про роботу Школи молодого педагога;
- методичні рекомендації до проведення занять.

Розглянуто і рекомендовано для
затвердження на засіданні методичної ради
Протокол № __ від «__» _____ 2019 року

*„Затверджую”
Заступник директора
з навчальної роботи*

_____ *В.О.Вільчик*

_____ *2019р.*

**План роботи
Школи молодого педагога
на 2019-2020 навчальний рік**

*Учитель живе доти, доки вчиться; щойно
перестає вчитися, в ньому помирає учитель.*

Костянтин Ушинський

*Будь майстром, поетом, художником у справі,
яку ти любиш. Немає такої професії, в якій
людина не змогла б дістатися вершини
майстерності.*

В.О.Сухомлинський

Мета Школи молодого педагога – сприяння підвищенню фахового рівня, розвитку творчого потенціалу викладача, удосконаленню майстерності, озброєнню новітніми знаннями, методикою та технологіями навчання.

Основні завдання Школи молодого педагога: створення умов для безперервного вдосконалення фахової освіти і кваліфікації молодих спеціалістів, підвищення їхньої психологічної компетентності, поглиблення знань з теорії та методики навчання і виховання, сприяння оволодінню молодими викладачами основних нормативних документів, вивчення і використання у практиці сучасних досягнень психолого-педагогічної науки та передового педагогічного досвіду, розвиток ініціативи і творчості, новаторських пошуків викладачів, апробація та впровадження нових освітніх технологій та систем.

Основні напрямки роботи Школи молодого педагога:

- розширити сферу знань викладачів в із психолого-педагогічних основ заняття;
- ознайомити їх з елементами педагогічної техніки, опанування якої дасть змогу усвідомлено здійснювати відбір необхідних і найбільш доцільних прийомів роботи на заняттях;
- створити умови для апробації та впровадження нових освітніх технологій та систем;
- творити для викладачів таке методичне середовище, в якому їм би хотілося творити.

І розділ

Молодий спеціаліст стає хорошим учителем, перш за все, дякуючи обстановці творчої праці педагогічного колективу і учнівського.
В.О. Сухомлинський

Список слухачів Школи молодого педагога

№ з/п	Прізвище, ім`я, по батькові викладача	Дисципліна, яку викладає
1.	Романків Ірина Михайлівна	Економічна теорія
2.	Дмитрів Андрій Володимирович	Експлуатація машин і обладнання
3.	Тлущак Юрій Іванович	Спецтехнологія Електрообладнання з основами промислової електротехніки
4.	Москва Людмила Романівна	Всесвітня історія
5.	Макогін Руслан Володимирович	Паразитологія
6.	Мартишин Іван Володимирович	Основи бухгалтерського обліку
7.	Пазюк Галина Василівна	Українська мова і література
8.	Нагірна Лілія Богданівна	Правознавство
9.	Гірняк Леся Омелянівна	Іноземна мова

Коли шляхетна людина вчить і виховує, вона веде, але не тягне за собою, спонукає, але не змушує...

Конфуцій

СПИСОК МОЛОДИХ ВИКЛАДАЧІВ ТА ЇХ НАСТАВНИКІВ

1. Дмитрів Андрій Володимирович - Іванческу Олександр Іларіонович
2. Тлущак Юрій Іванович - Замковий Сергій Іванович
3. Макогін Руслан Володимирович - Благий Роман Степанович
4. Мартишин Іван Володимирович - Мартишин Любомир Іванович
5. Москва Людмила Романівна - Баран Ольга Михайлівна
6. Пазюк Галина Василівна - Лещар Марія Іванівна
7. Романків Ірина Михайлівна - Замкова Галина Павлівна
8. Нагірна Лілія Богданівна - Замкова Галина Павлівна
9. Гірняк Леся Омелянівна - Приплюцька Ганна Василівна

II розділ

Формування вчителя як творчої особистості, здатної до створення якісного нового, значущого для практичної педагогічної діяльності, – одне з найважливіших завдань сучасної науки і практики.

Організаційна робота

1. Скласти план роботи Школи молодого педагога.
2. Провести нараду з питань оформлення навчальної документації. Надати методичні рекомендації молодим викладачам щодо складання навчально-методичних комплексів.
3. Організувати проведення відкритих та позааудиторних заходів молодими викладачами.
4. Організувати спільне відвідування занять досвідчених колег і ретельний їх аналіз.
5. Організувати допомогу молодим викладачам, які атестуються у розробці портфолію.
6. Провести анкетування «Які труднощі виникають?».
7. Надати молодим викладачам рекомендації щодо самоосвіти.
8. Організувати ознайомлення молодих викладачів з науково-популярною літературою.
9. Організувати обговорення новинок педагогічної літератури, творчих здобутків інших викладачів.
10. Опрацювати з молодими викладачами нормативні документи Міністерства освіти і науки України, Міністерства аграрної політики та продовольства України щодо проведення державної підсумкової державної атестації, семестрового контролю, державних екзаменів.

III розділ

Майстерність не є якимось особливим мистецтвом, що вимагає таланту, але це спеціальність, якої треба навчатись, як треба навчити лікаря його майстерності, як треба навчити музиканта.

А.С. Макаренко

Тематика занять

I заняття

ВЕРЕСЕНЬ

Творчість, майстерність, досконалість – це, насамперед, наполеглива праця.

В.О. Сухомлинський

1. Обговорення плану роботи Школи молодого педагога на 2019-2020 навчальний рік.

(Замкова Г.П. – зав.навчально-методичним кабінетом)

2. Основні напрями діяльності викладача ВНЗ:

- Посадова інструкція викладача коледжу.
- Обов'язки куратора академічної групи.
- Загальна культура викладача.
- Організація навчально-методичної та виховної роботи викладачів ВНЗ I-го рівня акредитації.

(Замкова Г.П. – зав.навчально-методичним кабінетом)

3. Практичне заняття.

Методичні поради:

- Основні документи щодо організації навчально-виховного процесу.
- Правила заповнення журналів академічних груп.

(Замкова Г.П. – зав.навчально-методичним кабінетом)

4. Анкетування молодих викладачів з метою вивчення їх запитів для поліпшення їх умов праці.

- Співбесіда з молодими викладачами на тему: „Мій портрет”

(Бартків М.В. – методист)

II заняття

ЖОВТЕНЬ

Урок – це дзеркало загальної педагогічної культури вчителя, мірило його інтелектуального багатства, показник його світогляду, його ерудиції.

В. О. Сухомлинський

1. Вимоги до сучасного заняття.

- Форми організації навчального процесу. Загальні рекомендації щодо проведення занять.
- Вибір раціональних методів викладу нового матеріалу
(Замкова Г.П. – зав.навчально-методичним кабінетом)

2. Лекція у навчальному процесі. Основні вимоги до сучасної лекції. Методика проведення семінарських, практичних, лабораторних занять.

(Замкова Г.П. – зав.навчально-методичним кабінетом)

Пазюк В.Р. – зав.відділенням.

Благий Р.С. – зав.відділенням)

3. Практичне заняття:

- складання конспекту заняття (різного виду);
- формулювання мети заняття;
- опанування навичок ведення навчальної документації
(Замкова Г.П. – зав.навчально-методичним кабінетом)

4. Домашнє завдання:

- відвідати заняття досвідчених викладачів з наступним аналізом;
- опрацювати літературу: В.Онищук „Типи і структура уроків”.

III заняття ЛИСТОПАД

Найголовніше заохочення і найсильніше (та не завжди дійове) покарання в педагогічній практиці - оцінка. Це найгостріший інструмент, використання якого потребує величезного вміння і культури.

В.Сухомлинський

1. Розгляд системи опитування студентів і учнів, перевірка їх знань, умінь і навичок. Критерії оцінювання навчальних досягнень студентів. Ознайомлення з Положенням про оцінювання навчальних досягнень студентів.

(Замкова Г.П. – зав.навчально-методичним кабінетом)

2. Особливості 12 бальної та 5 бальної шкали оцінювання навчальних досягнень студентів.

*(Баран О.М. – зав.відділенням;
Гладун М.С. – зав.відділенням)*

3. Методична панорама „Ефективні форми і методи контролю навчальних досягнень студентів”.

(Бартків М.В. – методист)

4. Гра-тренінг „Домашні завдання” (кожен учасник представляє свої варіанти завдань відповідно до вимог диференціації та індивідуалізації).

(Добровлянська Н.В. – практичний психолог)

5. Практична робота: допомога при складанні та оформленні документації з підсумкового контролю знань (оформлення екзаменаційних білетів, завдань для диференційованого заліку).

IV заняття

ГРУДЕНЬ

*Виховання – велика справа:
воно вирішує долю людини.*

В. Белінський

1. Круглий стіл: „Етична компетентність сучасного викладача”.

*(Вергун Т.С. – соціальний педагог;
Добровлянська Н.В. – практичний психолог)*

2. Методична порада „Валеологічні вимоги до організації навчально-виховного процесу”.

*(Мельниченко Г.Б. – викладач медичної
справи)*

3. Консультація „В.Сухомлинський – молодому викладачу: сто корисних порад”.

(Замкова Г.П. – зав.методкабінетом)

4. Індивідуальні консультації, інструктажі, настанови.

V ЗАНЯТТЯ

СІЧЕНЬ

*Росте нове покоління, яке до
неймовірного здатне змінювати світ.*

Д.Тарскот

1. Сайт - обличчя закладу. Інтернет-ресурси – вимога сучасності.

(Драган З.Б – викладач інформатики)

2. Можливості використання сайту закладу.

(Приплюцька Г.В – викладач німецької мови)

3. Порядок розміщення матеріалів дисципліни на сайті закладу.

(Петращук В.М. – викладач спецдисциплін)

4. Апробація молодими викладачами можливостей розміщення матеріалів на сайті закладу.

(Веркалець Р.В. – викладач комп'ютеризації)

5. Індивідуальні консультації

VI заняття

ЛЮТИЙ

Слід постійно пам'ятати, що треба передавати учневі не тільки ті чи інші знання, але й розвивати в ньому бажання і здатність самостійно, без вчителя, засвоювати нові знання.

К. Ушинський

1. Самостійна робота як важлива складова навчальної роботи студентів (організація, методичне забезпечення, контроль). Ефективність дидактичних матеріалів при активізації пізнавальної діяльності студентів і учнів.

(Іванческу О.І. – викладач спецдисциплін)

2. Методичне забезпечення самостійної роботи. Методичні проблеми самостійної роботи.

(Антоняк Б.В. – викладач спецдисциплін)

3. Практичне заняття: опрацювання пам'ятки для самостійної роботи з підручником.

(Замкова Г.П. – зав.навчально-методичним кабінетом)

VII заняття

БЕРЕЗЕНЬ

Замало бути обізнаним у нових ідеях, потрібно знати, де можна використати ці ідеї, вміти з ними поводитись, а не лише захоплюватись.

Майкл Фурман

1. Інформаційні технології сучасності в педагогічній діяльності викладача

(Замкова Г.П. – зав.навчально-методичним кабінетом)

2. Практикум „Веб-квест – інтернет-технології”

(Веркалець Р.В. – викладач комп'ютеризації)

3. Індивідуальні консультації.

VIII заняття

КВІТЕНЬ

Бути гарним педагогом – це бути справжнім реформатором майбутнього життя України, бути апостолом правди і науки.

С.Русова

- 1. Особистість викладача та його роль в організації навчально-виховного процесу, „Педагогічні стратегії розвитку інноваційної особистості”.**
(Замкова Г.П. – зав.навчально-методичним кабінетом)
- 2. Готовність викладача до проведення занять.**
(Добровлянська Н.В. – практичний психолог)
- 3. Самоосвіта та підвищення кваліфікації викладача-початківця.**
(Притика Л.Я. – викладач укр.мови і літ.)
- 4. Критерії аналізу і оцінювання особистості та діяльності викладача. Створення портфоліо викладача.**
(Бартків М.В. – методист)
- 5. Тестування „Перевірте свої можливості”.**
(Бартків М.В. – методист)
- 6. Групові, індивідуальні консультації, інструктажі.**

IX заняття

ТРАВЕНЬ

Досвіченим стає той педагог, який уміє аналізувати свою працю.

В. Сухомлинський

- 1. Творчий звіт викладачів-початківців „Мої педагогічні знахідки”**
(Слухачі Школи молодого педагога)
- 2. Анкетування викладачів**
(Замкова Г.П. – зав.навчально-методичним кабінетом)
- 3. Година мрій „Ідеальне заняття”.**
(Слухачі Школи молодого педагога)

**Керівник
Школи молодого педагога:**

Г.П.Замкова

ПОЛОЖЕННЯ ПРО НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНИЙ КОМПЛЕКС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

1. Загальні положення

1.1. Дане Положення розроблено як складова системи управління якістю і встановлює однакові вимоги до змісту й оформлення навчально-методичних комплексів (НМК) навчальних дисциплін, передбачених навчальними планами, за якими проводиться підготовка фахівців в коледжі

1.2. Передбачений Положенням обсяг навчально-методичного забезпечення навчальної дисципліни є однією з умов, що дозволяють досягти необхідної якості освітньої діяльності, ефективно організувати самостійну роботу студента й зберегти спадкоємність у викладанні навчальних дисциплін.

1.3. Вимоги Положення є обов'язковими для усіх відділень коледжу.

1.4. НМК є інтелектуальною власністю викладача (колективу викладачів) та майновою власністю коледжу

1.5. При зміні викладачів, які викладають відповідну навчальну дисципліну, НМК передається його авторами у присутності голови циклової комісії.

2. Структура навчально-методичного комплексу

2.1. *Навчально-методичний комплекс (НМК)* – це сукупність нормативних та навчально-методичних матеріалів на паперовій та/або в електронній формах, необхідних і достатніх для ефективного виконання студентами робочої програми навчальної дисципліни, передбаченої навчальним планом підготовки студентів відповідного освітньо-кваліфікаційного рівня за напрямом підготовки (спеціальністю).

НМК повинен забезпечити всі основні етапи педагогічного процесу - повідомлення навчальної інформації і її сприйняття, закріплення й удосконалення знань, умінь і навичок, їх застосування й контролю, та основних функцій освітнього процесу - освітньої, виховної та розвиваючої. НМК розроблюються для всіх навчальних дисциплін відповідно до навчального плану.

2.2. **Навчально-методичний комплекс включає:**

2.2.1. Титульну сторінку

2.2.2. Зміст;

2.2.3. Витяг з ОКХ;

2.2.4. Витяг з ОПП;

2.2.5. Структурно-логічну схему (міжпредметні зв'язки);

2.2.6. Робочу програму навчальної дисципліни

2.2.7. **Навчально-методичні матеріали (НММ) для лекцій:**

- підручники / навчальні посібники, розроблені викладачами
- конспекти (тексти, схеми) лекцій у паперовій та/або електронній формі (електронний підручник/навчальний посібник/інтерактивний комплекс, файл зі

змістом матеріалу, що викладається на лекціях, файл із роздатковими матеріалами);

- *питання, тести й завдання* за окремими темами лекцій (змістовими модулями навчальної дисципліни) для самоконтролю студентів;

- *список основної і додаткової літератури*, рекомендованої студентам, за темами лекцій.

- *госарій* (тлумачний словник термінів - упорядкований перелік спеціальних термінів, зміст яких вимагає пояснення, що зустрічаються в тексті лекцій навчальної дисципліни, за темами лекцій або за абеткою.

- *Методичні вказівки (рекомендації) для студентів щодо самостійного вивчення навчальної дисципліни* - комплекс рекомендацій і роз'яснень, що забезпечують студентам оптимальну організацію вивчення дисципліни.

До змісту методичних вказівок (рекомендацій) слід включити:

- поради із планування й організації часу, необхідного для вивчення навчальної дисципліни;

- опис послідовності дій студента при вивченні змісту навчальної дисципліни;

- рекомендації щодо використання матеріалів НМК;

- рекомендації щодо роботи з літературою;

- поради із підготовки до поточного, проміжного та підсумкового контролю;

- банк тестів;

- роз'яснення до виконання домашніх завдань (прикладні завдань та їх рішень);

- список рекомендованої літератури.

2.2.8. Методичні вказівки (рекомендації) для виконання практичних, семінарських занять, які містять:

- план занять, де зазначено тему, обсяг аудиторних годин за кожною темою та перелік питань, які підлягають розгляду;

- короткий теоретичний коментар до кожної теми, що допомагає студентам ознайомитися із сутністю питань, обговорюваних/досліджуваних на семінарському/практичному занятті, які дозволяють вивчити їх глибше;

- питання, що виносяться на обговорення та список літератури із зазначенням конкретних сторінок, необхідної для цілеспрямованої роботи студента при підготовці до семінару (список літератури оформлений відповідно до правил бібліографічного опису);

- тексти ситуацій для аналізу, умови завдань тощо, які розглядаються на семінарських практичних заняттях;

- список рекомендованої літератури.

2.2.9. Методичні вказівки (рекомендації) для викладачів, які проводять семінарські / практичні заняття, що визначають методику проведення занять, порядок розв'язування задач, запропонованих студентам, варіанти тем рефератів, есе та організацію їх обговорення, методику аналізу обговорення ділових ситуацій тощо.

2.2.10. Методичні вказівки (рекомендації) щодо виконання лабораторних робіт

- план виконання лабораторних робіт із зазначенням тем, обсягу аудиторних годин за кожною темою;
- короткий теоретичний коментар за кожною темою, що дозволяє студентові зрозуміти суть явищ які досліджуються на лабораторному занятті;
- перелік питань вхідного контролю;
- посилання на додаткові НММ, що допомагають студентам ґрунтовно підготуватися до лабораторної роботи;
- мета та завдання кожної лабораторної роботи, методика її виконання;
- шкала оцінювання;
- порядок захисту.

2.2.11. Методичні вказівки (рекомендації) для викладачів, які керують виконанням лабораторних робіт, що визначають методику проведення занять, організацію їх виконання та контролю отриманих знань і умінь.

2.2.12. Методичні вказівки (рекомендації) для виконання курсової роботи (проекту) включають:

- тематику курсових робіт;
- короткі загальні й НММ за темою роботи із зазначенням додаткової літератури, використання якої дозволяє глибше вивчити окремі питання, які розглянуті в курсовій роботі;
- вихідні дані;
- методику виконання курсової роботи (порядок виконання розрахункової частини роботи, графічної частини, методику аналізу отриманих результатів);
- порядок оформлення пояснювальної записки, графічної частини;
- порядок захисту і перелік контрольних питань;
- шкалу оцінювання курсової роботи (проекту), яка повинна включати бали за повноту та правильність виконання кожного розділу роботи, оформлення пояснювальної записки та графічного матеріалу, захист.

2.2.13. Методичні вказівки (рекомендації) для викладачів, які керують курсовою роботою (проектом) - визначають методику керівництва курсовою роботою, проведення консультацій, контролю виконання та захисту курсової роботи (проекту).

2.2.14. НММ для поточного, проміжного й підсумкового контролю

- контрольні питання за кожною темою навчальної дисципліни відповідно до робочої програми;
- перелік тем та зразки рефератів, есе;
- завдання для контрольних робіт, що дозволяють визначити засвоєння окремих тем навчальної дисципліни;
- завдання для модульного контролю;
- контрольні завдання для підсумкового контролю;
- завдання для залишкового контролю навчальних досягнень студентів (комплексні контрольні роботи).

2.2.15. Навчально-методичне та матеріально-технічне забезпечення навчальної дисципліни

- навчальні й навчально-методичні засоби дистанційного навчання;
- матеріали для мультимедійного супроводу;
- тренінгові комп'ютерні програми;
- комп'ютерні лабораторні практикуми (віртуальні лабораторні роботи);
- контрольні-тестові програми;
- навчальні відеофільми;
- аудіозаписи, інші матеріали, призначені для передачі телекомунікаційними каналами зв'язку;
- використовувані технічні засоби;
- програмне забезпечення тощо.

3. Порядок розробки НМК

3.1. НМК розробляє викладач (колектив викладачів), які забезпечують викладання змісту навчальної дисципліни відповідно до навчального плану підготовки студентів відповідного освітньо-кваліфікаційного рівня за напрямом (спеціальністю).

3.2. Викладач (колектив викладачів),-розробники НМК, є відповідальними за його якісну підготовку.

3.3. Навчально-методичні матеріали, що включаються в НМК, повинні відповідати сучасному рівню розвитку науки, техніки та технології передбачати логічно послідовний виклад змісту навчального матеріалу, використання сучасних методів і технічних засобів навчального процесу, що дозволяють студентам глибоко освоювати навчальний матеріал і набувати умінь.

3.4. Розробка НМК здійснюється у такій послідовності:

- розробка і затвердження робочої програми навчальної дисципліни;
- розробка конспекту лекцій та укладання глосарію;
- розробка вказівок (рекомендацій) проведення практичних/семінарських/лабораторних занять;
- підготовка вказівок (рекомендацій) до самостійної роботи;
- підготовка вказівок (рекомендацій) до виконання курсових робіт (проектів);
- розробка засобів діагностики за усіма видами навчальних робіт із дисципліни;
- розробка вказівок (рекомендацій) викладачам;
- оформлення документації НМК;
- апробація матеріалів НМК у навчальному процесі;
- коригування (оновлення) матеріалів НМК.

3.3. Усі навчально-методичні матеріали дисципліни розробляються відповідно до затвердженої робочої програми.

Заняття спрямований на високі кінцеві результати, на підвищення рівня якості й ефективності навчання, на всебічний розвиток особистості.

Заняття — це цілісна система психологічної взаємодії викладача, студентів за допомогою засобів навчання на основі співробітництва в обмеженому просторі та часі.

Заняття є відносно самостійна ланка у системі відповідно обраної освітньої технології згідно поставлених виховних та розвиваючих цілей та навчальної мети отримати якісні результати навчання, розвитку, виховання студентів

На занятті викладач розвиває навчальну, пізнавальну діяльність студентів і керує нею, здійснюючи мотивацію, стимулювання, організацію, контроль, оцінювання діяльності, озброює студентів прийомами самостійної роботи, формує навички самоконтролю та самоосвіти.

Заняття будується на основі:

- програмних вимог;
- урахування можливостей студентів;
- урахування можливостей викладача, його творчого потенціалу.

Кожне заняття має таке**дидактичне призначення:**

- засвоєння нових знань;
- формування умінь і навичок;
- контроль і оцінювання знань та ін.

На занятті комплексно розв'язуються завдання:

- освіти;
- розвитку;
- виховання.

Зміст навчального матеріалу відповідає основним принципам:

- науковість;
- зв'язок із життям;
- системність;
- наступність;

Заняття має раціональну структуру. Застосовуються різноманітні форми проведення заняття.

- Заняття набуття нових знань;
- Заняття вироблення умінь та навичок;
- Заняття систематизації та узагальнення знань;
- Заняття корекції знань;
- Заняття контролю знань;
- Комбіноване заняття.

Часто використовуються нестандартні та інтерактивні форми проведення заняття:

- Заняття-гра;
- Заняття-шоу;
- Заняття-проект;
- Заняття-турніри;
- Заняття-конференція;
- Заняття-змагання;
- Заняття-чемпіонати;
- Заняття-екскурсія(подорож);
- Заняття-семінар;
- Заняття-лекція;
- Заняття-аукціон;
- Заняття-вікторина;
- Заняття-акваріум;
- Заняття однієї проблеми; та інші.

Формування мети заняття

Мета навчального заняття передбачає реалізацію трьох функцій: навчальної, розвиваючої та виховної.

Навчальна функція покликана забезпечити засвоєння студентами наукових знань, формування вмінь і навичок.

Лекційні заняття:

- оволодіти знаннями;
- засвоїти властивості, закони;
- усвідомити значення, роль;
- засвоїти особливості;
- ознайомитися з принципами організації, дій, улаштування, змістом;
- засвоїти інформацію;
- сформулювати поняття, уявлення;
- систематизувати знання;
- розширити знання, сферу, область;
- узагальнити знання, новий матеріал;
- закріпити знання, новий матеріал;
- завершити вивчення.

Семінарські заняття:

- систематизувати та поглибити знання за темою, розділом;
- узагальнити закон;
- поглибити уявлення, сутність;
- залучити до аналітичної діяльності;
- залучити до творчої діяльності;
- поглибити знання;
- розширити знання, сферу, область;
- завершити формування, дослідження, вивчення;
- залучити до самостійного оперативного рішення.

Практичні заняття:

- сформувати навички в техніці виконання;
- навчити новому способу дії;
- оволодіти навичками;
- відпрацювати навички, прийоми;
- сформувати професійні уміння;
- засвоїти уміння самостійно використовувати знання, навички;
- сформувати чітке уявлення про послідовність;
- закріпити відомі способи дій;
- сформувати уміння застосовувати знання в комплексі;
- залучити до творчої діяльності.

Лабораторні заняття:

- експериментально підтвердити теоретичні положення;
- набути навички роботи з лабораторним обладнанням, приладами;
- оволодіти методикою експериментальних досліджень.

Контроль навчальних досягнень студентів:

- провести контроль знань;
- перевірити рівень засвоєння знань;
- установити взаємозв'язок, залежність, рівень знань.

ТИПИ УРОКІВ

(згідно наказу МОН України №408 від 20.04.2018 року)

Основними формами організації освітнього процесу є **різні типи уроку:**

- формування компетентностей;
- розвитку компетентностей;
- перевірки та/або оцінювання досягнення компетентностей;
- корекції основних компетентностей;
- комбінований урок.

Також формами організації освітнього процесу можуть бути

- екскурсії,
- віртуальні подорожі,
- уроки-семінари,
- конференції,
- форуми,
- спектаклі,
- брифінги,
- квести,
- інтерактивні уроки (уроки-суди», урок-дискусійна група,
- уроки з навчанням одних учнів іншими), інтегровані уроки,
- проблемний урок,
- відеоуроки,
- прес-конференції, ділові ігри тощо.

Засвоєння нового матеріалу можна проводити на лекції, конференції, екскурсії і т. д.

**Плани занять оформлюються на кожен вид заняття
(лекційне, семінарське, практичне, лабораторне)**

План заняття _____

Тема: _____

Мета: _____

Вид заняття: _____

Засоби навчання: _____

Література: _____

Хід заняття

1. Організаційна частина _____
 2. Повідомлення теми, мети та основних завдань _____
 3. Актуалізація опорних знань студентів і контроль вихідного рівня знань _____
 1. Мотивація навчальної діяльності студента _____
- Структурні елементи заняття, які забезпечують досягнення дидактичної і виховної мети. Їх зміст і послідовність _____
2. Підведення підсумків заняття _____
- Завдання для самостійної роботи студентів _____

Методичні рекомендації викладачам щодо заповнення планів занять
Орієнтовна структура лекційного заняття

1. Організаційна частина заняття
2. Повідомлення теми, мети заняття
3. Актуалізація опорних знань студентів
4. Мотивація навчальної діяльності.
5. Усвідомлення нових знань (вивчення нового матеріалу або засвоєння нових знань).
- 6 План лекції
1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
7. Узагальнення та систематизація вивченого матеріалу
8. Підведення підсумків заняття
9. Завдання для самостійної роботи студентів

Орієнтовна структура практичного заняття

1. Організаційна частина
2. Повідомлення теми, мети заняття
3. Актуалізація опорних знань і контроль вихідного рівня знань студентів.
4. Мотивація навчальної діяльності
5. Формування вмінь і навичок студентів (закріплення вмінь і навичок або перевірка вмінь і навичок)

Зміст основної частини заняття (перелік практичних завдань)

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____

6. Поточний контроль виконання роботи
7. Узагальнення та систематизація вмінь і навичок
8. Підведення підсумків заняття
9. Завдання для самостійної роботи студентів

Орієнтовна структура лабораторного заняття

1. Організаційна частина
2. Повідомлення теми, мети заняття
3. Актуалізація опорних знань і контроль вихідного рівня знань студентів
4. Мотивація навчальної діяльності
5. Інструктаж

Методичні рекомендації до виконання

6. Самостійне виконання студентами завдань лабораторної роботи

Зміст основної частини заняття (зміст завдання)

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____

7. Поточний контроль виконання роботи, консультативна робота
8. Захист звітів про роботу
9. Підведення підсумків заняття
10. Завдання для самостійної роботи студентів
11. Прибирання робочих місць

Орієнтовна структура семінарського заняття

1. Організаційна частина
2. Повідомлення теми, мети заняття
3. Актуалізація опорних знань студентів
4. Мотивація навчальної діяльності
5. Вступне слово викладача
6. Зміст основної частини заняття (перелік питань семінару)

Заслуховування рефератів, обговорення доповідей, рецензування відповідей студентів тощо

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____

8. Заключне слово викладача
9. Підведення підсумків заняття.
10. Завдання для самостійної роботи студентів

Тренінг „Розвиток комунікативних умінь і навичок педагогів”

Мета тренінгу: ознайомлення та оволодіння педагогами прийомами ефективного спілкування через ігрові методи навчання та техніку активного слухання.

Звдання тренінгу:

- розширення можливостей установлення контакту в різних ситуаціях спілкування;
- відпрацювання навичок розуміння себе, інших людей, а також взаємин між людьми;
- оволодіння навичками активного слухання;
- активізація процесу самопізнання і самоактуалізації;
- розширення діапазону творчих здібностей.

На чому ґрунтуються будь-які уміння та навички?

ЗНАННЯ

То ж які знання, з яких галузей, про які поняття має мати людина, щоб мати розвинені комунікативні уміння та навички?

Ведучий. Спілкування людей один з одним – надзвичайно складний і тонкий процес. Неefективність у спілкуванні може бути пов’язана з повною чи частковою відсутністю того чи іншого комунікативного уміння. Труднощі, які виникають при спілкуванні у конкретній ситуації, можуть бути викликані недостатнім самоконтролем, наприклад, через невміння справитися з первантаженням, імпульсивністю, агресією і т.д. Кожний з нас вчиться володіти собою у ході всього свого життя, здобуваючи досвід, який часто будується на помилках і розчаруваннях.

Мозковий штурм „Спілкування”

Мета: Визначити рівень знань педагогів щодо феномену спілкування.

Ведучий звертається до групи з запитанням: “З якими поняттями, емоціями пов’язане для вас поняття спілкування?”. Всі варіанти відповідей фіксуються на дошці або на аркуші А-1. Після цього пропонує поділити названі риси на конструктивні і деструктивні. В ході мозкового штурму учасники можуть висловитися щодо різних класифікацій рис.

Час - 10хвилин, обладнання: А-1, дошка.

Мозковий штурм „Чинники ефективного спілкування”

Мета: Визначити чинники ефективного спілкування.

Ведучий звертається до групи з запитанням: „Які на вашу думку є чинники ефективного спілкування?”. Всі варіанти відповідей фіксуються на дошці або на аркуші А-1. Після цього пропонує поділити названі риси на суб’єктивні та об’єктивні. В ході мозкового штурму учасники можуть висловитися щодо різних класифікацій рис.

Час – 10 хвилин, обладнання: А-1, дошка.

Ведучий. Численні дослідження показують, що успіх людини, яка працює в сфері постійного спілкування, на 80 відсотків залежить від його комунікативної компетентності.

Непродуктивність у спілкуванні може бути пов’язана з відсутністю комунікативних навичок спілкування, з труднощами практичної їх реалізації (стомлення, неуважність, умови діяльності, особливості ситуації й ін.). На підтвердження сказаного ведучий аргументовано апелює по тих випадках, коли учасники дискусії „пропускали” висловлювання інших чи спотворювали предметні позиції при відтворенні розмови по пам’яті. Можна також послатися на приклади, узяті в Д.Карнегі, І.Атватера, про те, як важливо бути уважним слухачем.

Можна виділити такі **невербальні канали комунікації**:

- очі і контакт з допомогою погляду;
- обличчя і лицьова експресія;
- жести;
- пози;
- тактильні відчуття (торкання);
- дистанція під час спілкування.

Інструкція: Вашій увазі пропонується методика на визначення ступеня виразності уміння слухати іншу людину.

Перед Вами 16 запитань, на кожне з яких Ви можете відповісти твердженням "так" чи "ні". Варто пам’ятати, що "правильних" чи "неправильних" відповідей не буває. Головне, намагайтеся відповідати чесно, не намагайтеся зробити позитивне враження, відповіді повинні відповідати дійсності. Вільно та щиро висловлюйте свою думку. У цьому випадку Ви зможете краще дізнатись про себе.

Заздалегідь дякуємо Вам!

1. Чи терпляче Ви чекаєте, доки інший закінчить говорити і дасть Вам можливість висловитися?
2. Чи поспішаєте Ви прийняти рішення до того, як зрозумієте сутність проблеми?
3. Чи слухаєте Ви лише те, що Вам подобається?
4. Чи заважають Вам слухати співрозмовника Ваші емоції?
5. Чи відволікаєтеся Ви, коли співрозмовник висловлює свої думки?

6. Чи запам'ятовуєте Ви замість основних моментів бесіди які-небудь несуттєві?
7. Чи заважають Вам сприймати інформацію упередження?
8. Чи припиняєте Ви слухати співрозмовника, коли з'являються труднощі в розумінні його думки?
9. Чи займаєте Ви негативну позицію щодо співрозмовника?
10. Чи завжди Ви слухаєте співрозмовника?
11. Чи ставите Ви себе на місце того, хто говорить, щоб зрозуміти, що змусило співрозмовника говорити саме так?
12. Чи приймаєте Ви до уваги той факт, що у Вас із співрозмовником можуть бути різні погляди на предмети обговорення?
13. Чи припускаєте, що у Вас і у Вашого співрозмовника може бути різне розуміння змісту уживаних слів?
14. Чи намагаєтеся Ви з'ясувати причини, що викликали суперечку, наприклад, різні точки зору, постановка питання і тому подібне?
15. Чи уникаєте Ви погляду співрозмовника у бесіді?
16. Чи виникає у Вас бажання перервати співрозмовника і вставити своє слово за нього, чи випередити його з висновками?

Обробка результатів. (Підраховується кількість відповідей)

Інтерпретація

- 6 балів і нижче свідчать про низький ступінь виразності уміння слухати інших, про спрямованість у ході спілкування на себе (тобто задоволення своїх домагань поза залежністю від інтересів партнера). Знижено чутливість в оцінці поточної ситуації - коли мовчати і слухати, а коли говорити. Необхідне навчання навичкам ефективного слухання
- від 7 до 10 балів - середній ступінь виразності уміння слухати співрозмовника. Дане уміння скоріше виявляється ситуативно і залежить від особистісної значимості (зацікавленості) в отримуваній інформації. Є необхідність в удосконаленні навичків та прийомів активного слухання.
- 10 балів і більше свідчать про явно виражені уміння слухати інших незалежно від особистої значимості отримуваної інформації. Така людина є ефективним співробітником (якщо в основі діяльності лежить спілкування з людьми).

З метою виявлення рівня комунікабельності педагогам пропонується дати відповідь на питання тесту на професійно-педагогічну товариську (В. А.Кан-Калік, Н.Д.Нікандров)..

Хід роботи

Інструкція. Відповідно до вашої думки дайте відповідь "так", "ні" чи "іноді" на наведені нижче питання.

1. Вас чекає звичайна чи ділова зустріч. Чи вибиває вас з колії її очікування?
2. Чи ви не відкладаєте візит до лікаря доти, доки вже не зможете терпіти?

3. Чи викликає у вас стурбованість чи незадоволення доручення виступити з доповіддю, повідомленням, інформацією на якійсь нараді, зборах чи інших заходах?

4. Вам пропонують поїхати у відрядження до міста, де ви ніколи не були. Чи ви докладете максимум зусиль, щоб уникнути відрядження?

5. Чи любите ви ділитися своїми переживаннями з будь-ким?

6. Чи дратуєтесь ви, коли незнайома людина на вулиці звернулася до вас з проханням (показати дорогу, назвати час, відповісти ще на якесь питання)?

7. Вірите ви, що існує проблема "батьків і дітей", і що людям різних поколінь важко розуміти один одного?

8. Чи посоромитесь ви нагадати знайомому, що той забув повернути вам гроші, які позичив кілька місяців тому?

9. У ресторані чи в їдальні вам принесли неякісну страву. Чи ви промовчите?

10. Опинившись віч-на-віч з незнайомою людиною, ви не вступите з нею в бесіду і вважатимете обтяжливим, якщо першим заведе розмову вона. Чи це правда?

11. Чи боїтеся ви брати участь в якійсь комісії з розгляду конфліктних ситуацій?

12. У вас є власні суто індивідуальні критерії оцінки творів мистецтва, літератури, культури і жодних "чужих" думок з цього приводу ви не приймаєте. Це так?

13. Почувши десь "в кулуарах" висловлювання явно помилкової точки зору з добре відомого вам питання, ви промовчите і не вступатимете в суперечку?

14. Чи викликає у вас досаду чиєсь прохання розібратися в тому чи іншому службовому питанні або навчальній темі?

15. Чи охочіше ви викладаєте свою точку зору (думку, оцінку) в письмовому вигляді, ніж в усній формі?

Обробка результатів

За кожне "так" нараховується 2 бали, "інколи" -1 бал, "ні" - 0 балів. Підраховується загальна кількість балів.

Аналіз результатів

30-28 балів. Ви явно некоммунікбельні, і це ваша біда, бо насамперед від цього страждаєте ви самі. Але й близьким вам людям нелегко. На вас складно покластися у справі, яка вимагає від виконавців групових зусиль. Намагайтеся бути більш товариським, контролюйте себе.

28-24 бали. Ви замкнені, небалакучі, віддаєте перевагу самотності, і тому у вас, напевне, мало друзів. Нова робота і необхідність нових контактів хоч і не викликають у вас паніку, але надовго виводять з рівноваги. Ви знаєте цю особливість свого характеру і буваєте незадоволені собою. Але не обмежуйтеся лише таким незадоволенням, ви здатні змінити ці особливості характеру. Невже не буває так, що при якомусь сильному захопленні ви раптом матимете повну коммунікбельність? Варто лише розворушитися.

23-19 балів. Ви у певній мірі є товариські і в незнайомому оточенні відчуваєте себе досить впевнено. Нові проблеми вас не лякають. І все ж з новими людьми ви сходитеся з обережністю, в суперечках і дискусіях берете участь неохоче. У ваших висловлюваннях часом дуже багато сарказму без будь-якого приводу на те. Ці недоліки можна виправити.

18-14 балів. Ви комунікабельні, допитливі, охоче слухаєте цікавого співрозмовника, досить терплячі в спілкуванні з іншими, відстоюєте власну точку зору без зайвої запальності. Без неприємних переживань ідете на зустріч з новими людьми. Водночас ви не полюбляєте гамірних компаній, екстравагантні вчинки і багатослів'я викликають у вас роздратування.

13-9 балів. Ви досить товариські (часом, напевне, аж занадто). Допитливі, балакучі, полюбляєте висловлюватися з різних питань, що часом викликає роздратування оточуючих. Охоче знайомитеся з новими людьми. Полюбляєте бути в центрі уваги, нікому не відмовляєте в проханнях, хоч і не завжди можете їх виконати. Буває, спалахуєте, але швидко заспокоюєтеся. Чого вам не вистачає, то це посидючості, терпіння і відваги при зустрічі з серйозними проблемами. Але, при бажанні, ви можете примусити себе не відступати.

8-4 бали. Ви, напевне, "хлопець-друга". Товарищність б'є з вас джерелом, ви завжди в курсі всіх справ. Любите брати участь у всіх дискусіях, хоча серйозні теми можуть викликати у вас мігрень чи навіть хандру. Охоче берете слово з будь-якого питання, навіть якщо маєте про нього поверхове уявлення.

Завжди відчуваєте себе у "своїй тарілці". Беретесь за будь-яку справу, хоча далеко не завжди можете довести її до кінця. Тому керівники і колеги ставляться до вас з певною обережністю і сумнівами. Поміркуйте над цим.

Менше ніж 3 бали. Ваша комунікабельність має хворобливий характер. Ви говорливі, багатослівні, втручаєтесь у справи, які жодним чином вас не стосуються. Беретесь робити висновки про проблеми, в яких зовсім некомпетентні. Часто буваєте необ'єктивні. Серйозна робота не для вас. Людям - і на роботі, і вдома, і взагалі будь-де, - складно з вами. Вам треба попрацювати над собою і своїм характером. Насамперед виховайте у себе терплячість і стриманість, намагайтеся ставитись з повагою до людей і, нарешті, подумайте про своє здоров'я, такий "активний" стиль життя не минає безслідно.

Обговорення

Встановлюється, який рівень є найоптимальнішим у спілкуванні вчителя та учнів, вчителя й інших учасників педагогічного процесу.

Є одне невеличке слово, використання якого значно обмежує рівень комунікативності

Вправа „Заборона говорити \"ні\"

Коли ми говоримо: "Так" – усе наше тіло теж говорить "так" і розслаблюється. Відповівши кілька разів "так", наш співрозмовник реально відчуває симпатію до нас, бажання спілкуватися далі.

Один з учасників ставить іншому запитання, на яке той не має позитивної відповіді. Інший учасник повинен виразити свою незгоду таким чином, щоб не використовувати слів "ні", "не" (наприклад: „Чи не могли б ви покласти ноги на стіл?” — „Боюся, що це шокує інших людей у кімнаті”).

Ви представник компанії з розповсюдження товарів повсякденного попиту, ваше завдання продати цій людині ваш товар та якщо вдасться завербувати його до спільної діяльності.

Ви представник певного кандидата у народні депутати. Ваше завдання отримати позитивну відповідь від людини щодо майбутнього вибору вашого кандидата.

Ви директор навчального закладу і вам треба вмовити конкретну цю людину на посаду заступника директора

Професійне спілкування педагога є комунікативною взаємодією його з учнями, батьками, колегами, спрямованою на встановлення сприятливого психологічного клімату, психологічну оптимізацію діяльності, стосунків. Воно забезпечує передання через викладача учням людської культури, допомагає у засвоєнні знань, сприяє формуванню ціннісних орієнтацій під час обміну думками.

Спілкування викладача передбачає високу його культуру, яка засвідчує вміння педагога реалізовувати свої можливості у спілкуванні з іншими людьми, здатність сприймати, розуміти, засвоювати, передавати зміст думок, почуттів, прагнень у процесі навчання і виховання.

Обмін інформацією і ставленням співбесідників один до одного характеризує комунікативний аспект спілкування

Головними ознаками спілкування педагога є:

- особистісна орієнтація співрозмовників (здатність бачити і розуміти співрозмовника),
- рівність психологічних позицій співрозмовників (недопустиме домінування педагога у спілкуванні, він повинен визнавати право учня на власну думку, позицію),
- проникнення у світ почуттів і переживань, готовність прийняти точку зору співрозмовника (спілкування за законами взаємної довіри, коли партнери вслухаються, розділяють почуття одне одного, співпереживають, має особливий педагогічний ефект),
- нестандартні прийоми спілкування (відхід від суто рольової позиції вчителя).

Психологічний портрет педагога, налаштованого на особистісно-орієнтоване спілкування:

- відкритість, доступність, створення для студентів можливостей висловлювати свої думки і почуття;
- справедливість, довіра до студентів, визнання їх неповторності, гідності;
- зацікавленість життям студентів, увага до їхніх проблем;
- емпатійне розуміння (здатність бачити поведінку студента його ж очима, відчувати його внутрішній світ);
- готовність завжди допомогти студентам.

Вправа „Конверт проблем” (40 хв.)

Мета: сформулювати запити молодих педагогів на методичний та організаційний супровід їх діяльності у шкоді.

Хід вправи

Попросити учасників на невеликих аркушах паперу сформулювати **одну свою проблему** і покласти його у конверт, який знаходиться у центрі кола, де сидять учасники. Пізніше кожен витягне з набору питань якийсь одне і спробує дати пораду. Якщо виникнуть проблеми щодо порад, слід звернутись до усіх по допомогу.

До уваги ведучого Поради повинні бути конкретними і дієвими. Добре було б, якщо б їх було декілька, щоб людина сама робила вибір.

Конкурс педагогічної майстерності

„Педагогічна невдаха – це не я”

Педагог, вчитель, вихователь – довірена особа суспільства, якій воно ввіряє найдорожче і найцінніше – дітей, свою надію, своє майбутнє. Серед вічних професій викладацька посідає особливе місце: вона початок усіх професій. Від особистості педагога, його професійної майстерності залежить, якими стануть у майбутньому студенти, адже головне призначення викладача – навчити бути людиною.

Творча діяльність людини в будь-якій із галузей життя неможлива без наявності міцних знань основ наук, узагальнених умінь та навичок, певних позитивних якостей розуму і характеру, почуттів і переконань. Перед кожним новим поколінням життя ставить усе складніші завдання, для розв’язання яких потрібний усе вищий рівень освіченості.

Тому щорічно у Рогатинському аграрному фаховому коледжі проводиться конкурс педагогічної майстерності „Педагогічна невдаха – це не я!”. Під час конкурсу викладачі мають змогу проявити творчість, компетентність, яскраво продемонструвати грані свого педагогічного таланту.

Мета конкурсу: активізація творчої діяльності педагогів; формування творчого підходу до педагогічної діяльності.

Завдання:

- розвиток і вдосконалення загально педагогічних умінь і навичок;
- формування професійно-педагогічних умінь;
- застосування та поглиблення теоретичних знань, отриманих у процесі навчання у РАФКу з курсів педагогіки, психології, основ педмайстерності, методики.

В конкурсі беруть участь всі викладачі коледжу (для зручності створюємо 4 групи).

Умови проведення

Конкурс складається з 4 етапів:

- 1 етап – тестування з педагогіки та психології;
- 2 етап – пропонується кожній групі виконати певне творче завдання;
- 3 етап – „Моє педагогічне кредо” (мій девіз);
- 4 етап – „Коли діти зводять з розуму...” (розгляд педагогічних ситуацій)

1 етап

(тестування з педагогіки, психології)

Завдання 1 групи

1. Визначте, чи правильним є твердження: „Передовий педагогічний досвід – це породжена радикально новою педагогічною ідеєю навчально-виховна, організаційно-педагогічна діяльність”?

2. Права і свободи, передбачені Конвенцією про права дитини:

- а) культурні;
- б) громадянські права;
- в) делеговані;
- г) політичні права;
- д) екологічні?

3. Укажіть, які саме технології відображають модель навчально-виховного та управлінського процесів у навчальному закладі, об’єднують в собі їх зміст, форми і засоби:

- а) освітні технології;
- б) педагогічні технології;
- в) технології навчання (виховання).

4. Вчення про створення, оцінювання, освоєння і використання педагогічних новацій – це:

- а) педагогічна аксіологія;
- б) педагогічна інноватика;
- в) педагогічна інновація;
- г) педагогічна імпровізація.

5. Визначте, чи правильним є твердження: „Суть інтерактивного навчання полягає у тому, що навчальний процес відбувається за умови постійної, активної взаємодії всіх учасників”

Завдання 2 групи

1. Визначте, чи правильним є твердження: „Навчально-виховний заклад, діяльність якого побудована на оригінальних (авторських) ідеях і технологіях відповідає інноваційному навчальному закладу”?

2. Укажіть, хто з перелічених педагогів є батьком проектної технології:

- а) Л. Левін;
- б) П. Блонський;
- в) С. Шацький;
- г) В. Кішпатрик;
- д) Дж. Дьюї?

3. Нормативні акти, якими керувалась Верховна Рада України, приймаючи Закон "Про охорону дитинства":

- а) Конвенція про права дитини;
- б) Декларація прав дитини;
- в) Загальна Декларація прав людини;
- г) Конституція України.

4. Відповідно Конвенції ООН дитиною вважається особа до:

- а) 18 років;
- б) 16 років;
- в) 14 років?

5 Відповідно до законодавства про освіту існують такі форми навчання:

- а) екстернат;
- б) відкрита;
- в) очна;
- г) заочна;
- д) вечірня?

Завдання 3 групи

1. Що таке критичне мислення:

- а) вміння все критикувати;
- б) полемічні якості;
- в) спроможність бачити проблему і шляхи її вирішення;
- г) відмова від усіх форм вчорашнього досвіду.

2. Із поданого переліку оберіть параметри, що відповідають провідним засадам, на яких базується концепція Програми розвитку дітей «Росток» (виберіть одну правильну відповідь):

- а) особистісний підхід до кожного учасника педагогічного процесу;
- б) інтегрований підхід до навчання і виховання;
- в) екологізація навчання і виховання;
- г) всі відповіді правильні;
- д) творча діяльність учнів та вчителів;
- е) пріоритет розвиваючого навчання.

3. До загальноосвітніх навчальних закладів системи загальної середньої освіти належать:

- а) ліцей;
- б) школа соціальної реабілітації;
- в) технікум;
- г) коледж;
- д) гімназія.

4. Визначте, чи правильним є твердження: „Інтерактивна модель навчання дозволяє подати великий обсяг інформації за короткий час у структурованому вигляді великій кількості учнів”?

5. Вищу юридичну силу має :

Виберіть одну правильну відповідь

- а) Закон;
- б) Постанова Кабінету Міністрів України;
- в) Указ Президента України.

Завдання 4 групи

1. Розвиток мовлення передбачає:

- а) Використання мовлення як інструмента мислення;
- б) Бажання вчитися, йти до школи;
- в) Наявність власних зусиль для подолання труднощів у розв'язанні завдань.

2. Працюючи з агресивною дитиною, необхідно:

- а) демонструвати модель агресивної поведінки;
- б) демонструвати модель неагресивної поведінки;
- в) не зважати на потреби дитини.

3. Характерні особливості розвивальних ігор:

- а) Завдання не мають широкого діапазону труднощів;
- б) Кожна гра являє собою комплекс завдань;
- в) Необхідно вимагати і домагатися, щоб дитина з першого разу виконала завдання.

4. Укажіть, ким було вперше вжито щодо навчально-виховного процесу термін „педагогічна технологія”:

- а) Йоганн-Генріх Песталоцці;
- б) Ян-Амос Коменський;
- в) Жан-Жак Руссо;
- г) Джеймс Саллі

5. Укажіть педагогічні технології, які мають значну практичну цінність в навчально-виховному процесі:

- а) технологія модульного навчання;
- б) технологія групової навчальної діяльності;
- в) технологія проблемного навчання;
- г) технологія проектного навчання.

2 етап

- 1 група:** відкрити формулу педагогічного успіху.
- 2 група:** скласти рецепт вічної молодості педагога.
- 3 група:** намалювати портрет ідеального студента.
- 4 група:** створити проєкт коледжу майбутнього.

3 етап

„Моє педагогічне кредо” (мій девіз).

4 етап

„Коли діти зводять з розуму...” (розгляд педагогічних ситуацій)

Підведення підсумків, нагородження переможців.

Презентація 1.



На шляху до педагогічної майстерності



Презентація 2.



Сучасне заняття



Презентація 3.



Типи занять та їх структура Пам'ятка для педагога

Презентація 4.



Система роботи з молодими викладачами





*Дива в освіті творять
некомп'ютери, а вчителі
Крег Барретт*

Шляхи особистісного та фахового зростання викладача





**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ
ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
НАУКОВО-МЕТОДИЧНИЙ ЦЕНТР ВФПО
РОГАТИНСЬКИЙ АГРАРНИЙ ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ**

**ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТОК
ПЕДАГОГІЧНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ**
(З досвіду роботи навчально-методичного кабінету)

КОНКУРС “Педагогічний ОСКАР–2022”

НОМІНАЦІЯ 1. Інновації науково-методичного забезпечення освітньої діяльності та управління закладу фахової передвищої освіти



2021



Укладачі: Замкова Галина Павлівна, завідувач навчально-методичного кабінету;
Бас Олеся Мирославівна, Кобута Ірина Богданівна, методисти;
Замковий Сергій Іванович, викладач спецдисциплін, кваліфікаційна категорія «спеціаліст вищої категорії»

Рецензент: Вільчик Володимир Омелянович, заступник директора з навчальної роботи

У методичному посібнику висвітлено досвід роботи навчально-методичного кабінету Рогатинського аграрного фахового коледжу з питань професійного становлення молодого викладача.

Розкрита сутність та складові педагогічної майстерності: професійна компетентність, педагогічна техніка, культура, педагогічний такт та імідж викладача, структуру методичної роботи з молодими викладачами, форми розвитку творчої активності, подано методичні та діагностичні матеріали.

Особлива увага приділена роботі Школи молодого педагога, організації стажування, наставництва молодих спеціалістів, ролі методичних формувань у процесі професійного становлення викладачів-початківців.

Методичний посібник призначений для методистів навчально-методичних кабінетів закладів фахової передвищої освіти.

Рекомендовано методичною радою

Протокол № _____ від “ _____ ” _____ 2021 р.



ЗМІСТ

Вступ	4
I. Формування та розвиток педагогічної майстерності:	
1. Методична робота з молодими викладачами коледжу	8
2. Школа молодого педагога	13
3. Організація наставництва з молодими викладачами	19
4. Самоосвіта як процес удосконалення творчої компетентності викладача	23
II. Додатки	
Додаток 1	29
Додаток 2	32
Додаток 3	41
Додаток 4	45
Додаток 5	50
Додаток 6 (презентації)	61
Висновки	64
Перелік використаних літературних і документальних джерел	66

***Педагоги не можуть успішно когось учити,
якщо в цей же час ретельно не вчать самі.***

Алі Аншероні



***Молодий спеціаліст стає хорошим
учителем завдяки обстановці творчої праці
педагогічного і учнівського колективів.***

В.Сухомлинський

***Усе, що робиться з любов'ю, приречено на
успіх. Успіх – це гармонійне пристосування
нашого «я» до оточуючих нас обставин, які
постійно змінюються.***

Н.Хілл

Вступ

Сучасна доба ставить нові вимоги до викладача. Немає потреби переконувати когось у тому, що добре організована підготовка фахівців – найважливіше завдання кожної держави.

Нова освітня ситуація, що склалася в Україні у зв'язку з орієнтиром на європейський освітній простір, внесла суттєві корективи в пріоритети, зміст і напрями методичної роботи з молодими викладачами. Нині увага посилено спрямовується на підвищення рівня методичної культури педагогів, професійного самовдосконалення, впровадження ними інноваційних технологій.

Суспільству потрібен викладач-професіонал з високою науково-теоретичною, методичною, психолого-педагогічною, теоретичною і практичною підготовкою, здатний до безперервного навчання, творчості і постійного самовдосконалення. Тому, в сучасних умовах модернізованих змін в освітньому просторі всіх рівнів важливого значення набуває підвищення ефективності методичної роботи, яка має ґрунтуватися на досягненнях психолого-педагогічної науки, перспективного педагогічного досвіду і бути спрямованою на підвищення фахової майстерності педагогічних працівників, на розвиток творчого потенціалу кожного викладача.

Видатний чеський мислитель і фундатор наукової педагогіки Ян-Амос Коменський наголошував на тому, що професія педагога є найпочеснішою під сонцем, а тому найкращі з-поміж людей нехай будуть педагогами. Отже, педагог повинен бути високоосвіченою людиною, любити свою справу, бути працьовитим, ентузіастом, сповненим життям, діяльним і чуйним.

В.О.Сухомлинський, видатний український педагог, засновник гуманістичної новаторської педагогіки вважав, що професія педагога є особливою, близькою до науково-дослідної. Педагог має аналізувати факти, передбачати наслідки виховного впливу, інакше він перетвориться на ремісника. Хороший педагог повинен любити своїх учнів, відчувати радість від спілкування з ними, має добре знати свій предмет, педагогіку та психологію, досконало володіти методикою викладання навчального предмета.

Портрет сучасного викладача (очима студентів), такого, якого б хотів бачити поруч з собою студент, яким він його себе уявляє:

➤ **ПРОФЕСІЙНИМ.** Сучасний викладач повинен, насамперед, добре розбиратися у своєму предметі.

➤ **КРАСИВИМ.** Адже, як відомо, за зовнішнім виглядом зустрічають. І не важливо, скільки коштує ваш костюм або сукня, але вона має вам личити, бути зручною, гармонійною і нести радість. Ми ж виховуємо смаки наших підопічних і милуємо їхні очі.

➤ **РОЗУМЮЧИМ.** Викладач не тільки не принижує студентів, не „тролить” студентів, але справжній педагог ще й вміє нормально ставитися до тих, хто з якихось причин не любить його предмет. Це ази.

➤ **КОМУНІКАБЕЛЬНИМ, ЧЕСНИМ, БЛАГОРОДНИМ, РІЗНОСТОРОННИМ.** Наприклад, педагог веде блог, вирощує виноград, займається туризмом або викладає в коледжі ... Чи все це відразу.

➤ **ДОРΟΣЛИМ.** Яким завгодно, але дорослим, таким, що вже дозрів. Хороший викладач рівня своїм студентам, навіть якщо різниця у віці у них кілька десятків років. Він якісно доросліший.

➤ **РОЗУМНИМ.** Він не обов'язково повинен бути інтелектуалом. Напевно, важливо не бути обмеженим, розуміти, що за межами розуміння викладача залишається ще дуже і дуже багато. І бажано хотіти туди йти разом зі своїми студентами. Або хоча б не заважати їм пройти цей шлях самим. Бувають хороші викладачі дуже скромних здібностей, які зовсім не хапають з неба зірок і прекрасно усвідомлюють це. Зірки хапають їхні вихованці!

➤ **ПОБЛАЖЛИВИМ.** Не буде вважати, що студентські роки повинні бути повністю присвячені навчанню. Він спокійно ставиться до формальностей, яких так багато в студентському житті, розуміє, що у небажання вчитися може бути безліч причин. І не всі вони підлягають негайному викоріненню. Загалом, багато спускає на гальмах, інакше йому не протриматися і не зосередитися на головному. Він не смикає студентів через дрібниці і сам через них не смикається.

➤ **ЛЮБЛЯЧИМ.** Так, колеги, якщо щоранку ви кажете: „Піду знову до своїх яйцеголових!” – Довго ви на цьому місці не протянете. На цій роботі не треба намагатися будь-якими способами одержати вищу категорію, не потрібно складати „липові” плани, ставити себе вище тих, кого ви навчаєте. Тут потрібно просто любити свою справу. Модель сучасного викладача передбачає готовність до застосування нових освітянських ідей, здатність постійно навчатися, бути у постійному творчому пошуку. Важливою є особистісна мотивація кожного педагога. Актуальною є думка А.Дістервега: „Як ніхто не може дати іншому того, що не має сам, так не може розвивати, утворювати і виховувати інших той, хто сам не є розвиненим, вихованим і освіченим. Він лише до тих пір здатний насправді виховувати й утворювати, поки сам працює над своїм вихованням”.

Кожна ступінь освіти носить свій функціональний тягар і не менш важливий та складний у фаховій передвищій та професійній освіті.

Завдання педагога в коледжі не лише дати професійні знання, вміння та навички, а й постійно прищеплювати й примножувати любов до обраної професії, навчити студентів долати труднощі й пожинати гарні плоди своєї праці, вміти отримувати задоволення від своєї праці, що несе добро й красу людям.

З початком педагогічного життя педагоги-початківці стикаються з різноманітними навчально-виховними проблемами, які виникають вже під час практичної реалізації професійних знань. Перед ними постають такі питання:

- Як подолати труднощі у взаєморозумінні з студентами?
- Як стати взірцем для своїх студентів?
- Як визначити для себе формулу успіху?
- Як сягнути вершин педагогічної майстерності?

Для того, аби знайти відповіді на ці питання, слід чітко визначити, які риси повинні бути притаманні викладачу XXI століття. Вони складається з наступних якостей:

➤ Успішний викладач – це викладач, який на високому рівні володіє предметними та психологічними знаннями, якому притаманні високопрофесійні якості; здібний допомогти своїм студентам знайти шлях до самореалізації, самопізнання, допомогти студентам стати самостійними, творчими та впевненими у собі.

➤ Сучасний викладач має бути комунікативним, ерудованим, володіти логічно перспективним мисленням, проєктивними вміннями, адаптаційними та організаційними; інноваційними знаннями та навичками, успішний викладач повинен керуватися у своїй роботі вміннями контролю та самоконтролю, навичками дослідницької діяльності студентів.

➤ Успішний викладач постійно знаходиться у творчому пошуку, ні на мить не зупиняється на досягнутому, чітко визначає нові цілі, оперативно аналізує помилки та недоліки своєї праці і з великим натхненням рухається разом з студентами до високих досягнень науки, щомиті робить все, аби бути цікавим своїм студентам, відкриває щоразу для них скарби освітніх просторів.

➤ Успішний викладач має бути уважним до своїх студентів, терплячим, ввічливим, артистичним, справедливим, цілеспрямованим, оригінальним, знахідливим, вимогливим до студентів та до себе, креативним, впевненим у собі.

Всі ці якості складають модель успішного викладача, але, крім цього, щоб досягти успіху, треба навчитись мріяти про значне та велике, бути готовим брати на себе відповідальність, вміти планувати своє майбутнє.

Професійне становлення особистості педагога – довготривалий процес. Від того, як пройдуть перші роки викладача-початківця, залежить стабільність педагогічних кадрів, їх якісний склад, результативність навчально-виховного процесу в коледжі. Це добре розуміє колектив Рогатинського аграрного фахового коледжу. Тому й визначили одним з пріоритетних напрямів

методичної роботи з педагогічними кадрами – становлення молодого педагога. Завдяки продуманій, цілеспрямованій діяльності методичного кабінету склалася оптимальна ефективна система роботи з молодими педагогічними працівниками, яка має глибокий зміст, творчий характер, сприяє професійному становленню початківців і закріпленню їх в навчальному закладі.



**Педагогічні
працівники
підвищувати
педагогічну
культуру...**

**та науково-педагогічні
зобов'язані постійно
професійний рівень,
майстерність, загальну**

Закон України

„Про освіту”

Рогатинський аграрний фаховий коледж – це моноліт творчих, обдарованих, талановитих і працьовитих людей зі сталими традиціями. Особливістю цього колективу є те, що в ньому гармонійно поєднується майстерність досвідчених викладачів з новими ідеями педагогів-початківців. Така співпраця дозволяє педколективу постійно рухатись вперед до нових творчих злетів.

Час від часу колектив поповнюється молодими педагогами. Переступаючи поріг навчального закладу, молодий спеціаліст сподівається реалізуватися в ній як фахівець.

Чи підготовлений молодий педагог до роботи з студентами?

Як зорієнтуватися в роботі?

Що робити для вдосконалення навчально-виховного процесу?

Врешті-решт, у кого про що запитати?

Перша зустріч директора коледжу з молодим викладачем значною мірою визначає всю наступну роботу. Саме під час цієї зустрічі молодий педагог має відчуття, що його чекали в педагогічному колективі, що він потрібен навчальному закладу. Завдання керівника коледжу – ознайомити початківця з історією коледжу, її традиціями, з'ясувати його плани, уявлення про майбутню роботу. Перша бесіда закладає підґрунтя для наступних професійних контактів. Вона повинна показати молодому викладачу, що він може розраховувати на доброзичливість і кваліфіковану підтримку. Педагогічний колектив – це друга школа молодого викладача, школа формування його майстерності, творчої індивідуальності.

Завтра заняття... Впевненість, радість, приємні емоції домінують над тихенько прихованими хвилюваннями. Чимало труднощів та складних ситуацій постануть на педагогічному шляху молодого викладача. Досвідчені педагоги кажуть: „Усе ще попереду: радощі і труднощі, успіхи і переживання...”

Початок професійної діяльності молодого викладача у навчальному закладі пов'язаний з такими проблемами, як:

- пошук власного портрету. Цей процес не повинен виключати наслідування, особливо на початку роботи. Адже основні прийоми і методики викладання є спільними. Головне, щоб стиль відповідав рисам характеру та був природнім;

- сприйняття молодого викладача студентами. Небажання студента сприймати людину, що не набагато старша від нього, як викладача, студент не прощає йому тих помилок, які простив би викладачеві зі стажем;

- спілкування з аудиторією. Молодий викладач дуже добре підготовлений теоретично, але йому не вистачає досвіду у взаємодії та спілкуванні з аудиторією;
- усвідомлення специфіки організації навчально-виховного процесу для студентів різних форм навчання;
- формування та розвиток власного професіоналізму шляхом самоосвіти;
- впровадження модернізованих систем навчання з рейтинговою оцінкою знань і сформованих умінь студентів, застосування нетрадиційних форм і методів психолого-педагогічної роботи зі студентами;
- постійне оновлення напрямів професійної підготовки, основами яких молодий викладач також має оволодіти.

Все це вказує на необхідність створення умов для ефективного входження молодого викладача до повноцінної педагогічної діяльності. Досвідчені викладачі циклових комісій вважають своїм обов'язком передати молодшим колегам знання і досвід, підтримати і навчити їх.

Молоді педагоги не залишаються наодинці зі своїми проблемами.

Робота з молодими викладачами організована так, щоб навчити їх:

- проектувати, конструювати навчальний матеріал, моделювати педагогічний процес, спрямовувати навчальну діяльність студентів на основі психологічних уявлень;
- перетворювати наукову інформацію у навчальний матеріал, доступний розумінню студентів, пробуджувати інтерес до навчальної дисципліни, розвивати творчу активність студентів;
- спостерігати, сприймати психологічний стан студентів, визначати особливості стосунків у студентському колективі, здійснювати моніторинг;
- здійснювати емоціонально-вольовий вплив на студентів, виявляючи організованість, цілеспрямованість, стійкість, самостійність, ініціативність;
- ставити завдання, інструктувати студентів, координувати їхню діяльність, співробітничати у навчальному процесі;
- регулювати взаємини з студентами, їхніми батьками, колегами, керівниками;
- зовнішньо виражати емоції (мімікою, жестами, тоном), мати лінгвістичні здібності, які полягають у правильній артикуляції, дикції, багатстві усної мови;
- засвоювати і поповнювати знання, аналізувати, узагальнювати, порівнювати, визначати головне, логічно мислити, використовувати дедуктивні й індуктивні методи мислення;
- вивчати особливості студентів, окремих груп, колективів, фактори впливу на хід навчально-виховного процесу;
- брати участь у експериментальній, творчій роботі, аналізувати результати, ступінь ефективності.

Підготовку спеціалістів забезпечують педагогічні працівники, об'єднані в циклові комісії. Роботу циклових комісій координує і контролює методична рада коледжу. Завдання методичної ради коледжу – докласти

максимум зусиль до забезпечення успішної адаптації молодого спеціаліста, допомогти у його становленні як педагога, формуванні власного стилю, творчого підходу до своєї діяльності.

Методична рада коледжу, методичний кабінет опікуються розвитком педагогічної та професійної майстерності викладачів, їх загальної культури, створенням мотивації і умов для професійного вдосконалення.

Методичною радою коледжу розроблений зміст і визначені напрями методичної роботи в цілому і з молодими викладачами зокрема, виходячи із завдань, що стоять сьогодні перед науково-педагогічними працівниками фахових передвищих навчальних закладів України, з урахуванням особливостей безперервної ступеневої підготовки фахівців, розробки та запровадження стандартів освіти, науково-методичного забезпечення навчального процесу, виходячи з інноваційних технологій та можливостей їх реалізації в умовах навчального закладу.

Зміст методичної роботи реалізується за технологічним, педагогічним, управлінським видами діяльності.

Формування методичної культури, розвиток методичної майстерності, вдосконалення професійних здібностей викладачів коледжу відбувається завдяки самоосвіті, навчально-методичній роботі, дослідній роботі, проходженню курсової підготовки, що створює умови для безперервної післядипломної освіти викладачів, формування педагогічної майстерності, особистої і професійної культури згідно Положення.(Додаток1)

Серед основних функцій системи роботи з молодими викладачами провідне місце посідає планування. Розроблений річний план роботи з молодими спеціалістами, який є основою організації праці з ними. (Додаток 2)

Науково-методична та практична підготовка з молодими викладачами забезпечується через:

- проведення семінарів-практикумів, консультацій, співбесід;
- розробку методичних рекомендацій, пам'яток, алгоритмів, анкет, планів, сценаріїв методичних заходів;
- створення картотеки „Організація роботи з молодими викладачами”;
- добір науково-методичної літератури.

Змістовна робота проводиться за основними напрямками діяльності:

- здійснення заходів щодо вивчення нормативних, інструктивно-методичних матеріалів Міністерства освіти і науки України;
- поглиблення науково-теоретичної підготовки щодо методики викладання предмета;
- поповнення знань з психології;
- організація та методика проведення позааудиторної роботи з предмета;
- організація виховної роботи;
- науково-методична робота з вивчення та визначення шляхів впровадження надбань кращого досвіду в практику.

Молодий викладач повинен приділяти значну увагу розвитку власних здібностей, поглибленню знань, формуванню необхідних педагогові вмінь:

- розглядати навчання, виховання в розвитку та їх діалектичному зв'язку і єдності;
- зосередити увагу студентів і зацікавити новим матеріалом;
- враховувати вікові й психологічні особливості студентів, рівень їх розвитку, забезпечувати індивідуальний і диференційований підхід;
- будувати свої відносини зі студентами на гуманній, демократичній основі;
- поєднувати теорію і практику у викладанні навчальної дисципліни;
- вивчати і використовувати в своїй роботі досягнення науки і техніки;
- досконало володіти українською мовою;
- критично мислити і мати чітку громадянську позицію, органічно поєднувати слова, переконання і справи;
- володіти традиційними й інноваційними технологіями навчання.

Методична робота викладача сприяє його професійному зростанню, розвитку загально-педагогічної і методичної культури. Для цього у коледжі створені всі умови: кожен викладач має комп'ютеризоване робоче місце, бібліотека передплачує усі необхідні періодичні видання.

У навчально-методичному кабінеті до послуг викладачів видання: „Фахова перед вища освіта”, „Освіта.Технікуми. Коледжі”, „Проблеми освіти”, „Нові технології навчання”, „Освітня траєкторія”, „Аграрна освіта”, „Педагогічна майстерність”.



Оформлені стенди та тематичні виставки: „Атестація педагогічних працівників”, „Інноваційні технології навчання”, „Увага: цікавий досвід”, „Наші здобутки”, „На допомогу молодому викладачеві”, „На допомогу кураторові групи”, „Методична рада інформує”.



Методисти коледжу систематично проводять індивідуальні бесіди – консультації з викладачами, розробляють рекомендації щодо оформлення навчальної документації. (Додаток 3)

Викладачі-початківці персонально



одержують матеріали, де зібрано рекомендації щодо організації на проведення навчальних занять, поради для спілкування зі студентами, основні види навчально-методичної документації, орієнтована структура та методи проведення занять. (Додаток 4)

Це стає основою індивідуальної ланки викладача-початківця „Скарбничка методичних надбань”, яку потім поповнюють власними матеріалами з питань методики викладання дисципліни.

Викладачі-початківці залучаються до роботи у творчих групах, до виступів на педагогічних радах, семінарах, педагогічних читаннях, приймають участь в регіональних та обласних олімпіадах, конференціях.





2. Школа молодого педагога

Будьте майстрами, поетами, художниками у справі, яку ви любите. Немає такої професії, в якій людина не змогла б дістатися вершини майстерності.

В.О.Сухомлинський

В коледжі створена „Школа молодого педагога”, основною метою якої є індивідуальна та колективна методична допомога педагогам-початківцям, розвиток та удосконалення професійних знань, умінь і навичок.

Мета роботи Школи молодого педагога – прищепити випускникам ВНЗ бажання до творчої педагогічної діяльності, що поєднує постійну працю над своїм інтелектуальним і духовним збагаченням; надати допомогу педагогам-початківцям в оволодінні професійною майстерністю, в адаптації до навчально-виховного процесу в коледжі.

Планування роботи „Школи молодого педагога” здійснюється на основі діагностичних досліджень педагогічної діяльності молодих спеціалістів через діагностичні карти. Метод діагностування дає можливість об'єктивно визначити індивідуальні потреби педагога, що окреслює напрямки роботи з молодими викладачами.

Діагностична карта педагога

№ п/п	Критерії діагностування	Працюю над даним питанням	Хочу познайомитись	Володію питанням	Можу поділитися
1	Методи і прийоми навчання на різних етапах заняття. Класифікація методів та прийомів навчання				
2	Освітні технології навчання: - проблемне навчання; - особистісно орієнтовне навчання; - диференційоване навчання				
3	Форми організації навчальної діяльності студентів на занятті: робота в парах, у малих групах, індивідуальна робота				
4	Методика формування				

	творчої особистості				
5	Форми і методи тематичного контролю знань				
6	Загальні питання педагогіки та педагогічної психології, психологічні основи навчально-виховного процесу				
7	Виховна мета навчально-виховного процесу, проблеми, досягнення: - робота з студентами, які потребують особливої уваги - робота з батьками				
8	Інші питання методики, педагогіки, психології, з якими є потреба ознайомитися				

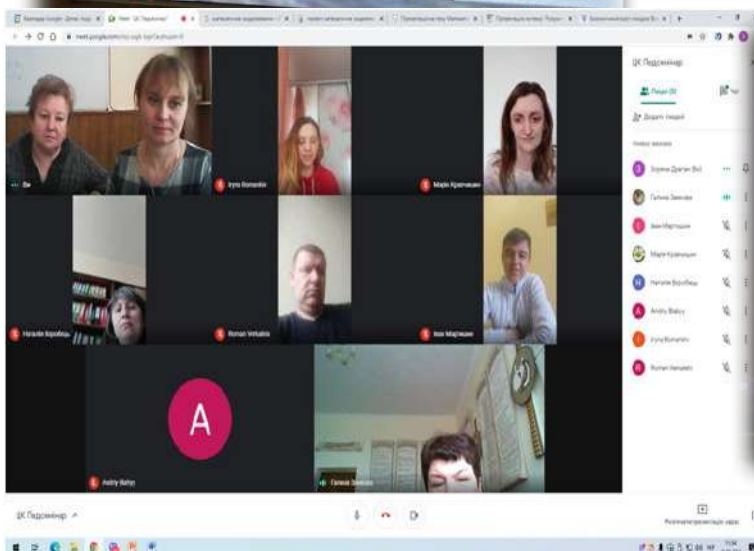
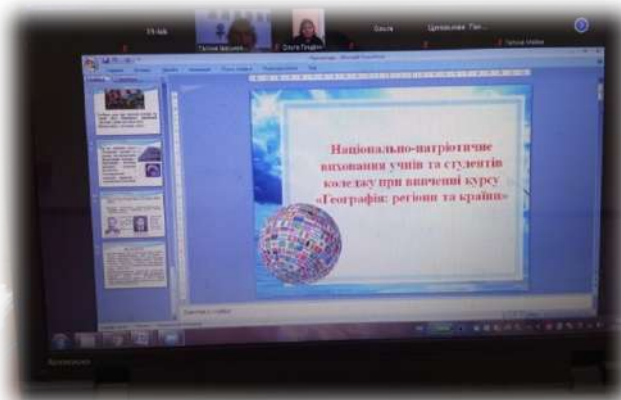
Слухачі раз на місяць протягом трьох років відвідують заняття Школи, де досвідчені викладачі сприяють ознайомленню молодих викладачів з організацією навчальної, методичної, виховної роботи фахових передвищих навчальних закладів, проводять з ними теоретичні та практичні заняття, діляться власним педагогічним досвідом.



У роботі з молодими викладачами використовуються як традиційні, так і нові ефективні форми і методи навчання: дискусії, майстер-класи, „мозковий штурм”, семінари, виставки-презентації, ділові ігри, колоквиуми, конкурси, „мікрофон” та ін.

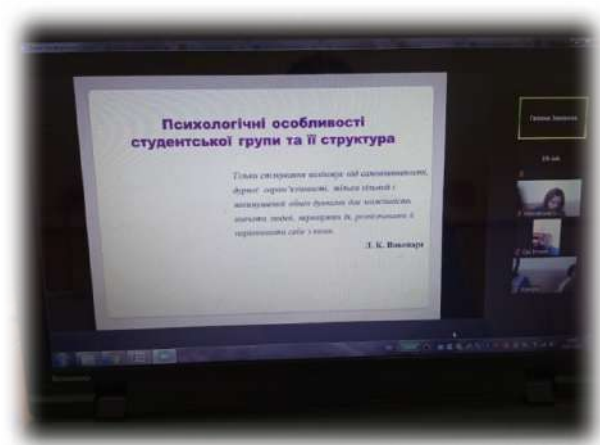


На зміну традиційним формам методичної роботи в коледжі поступово приходять сучасні. Передаючи молодим викладачам власний досвід, залучаючи їх до участі в методичних заходах, наставники, голови циклових комісій і методисти коледжу водночас на практиці знайомлять з інноваційними технологіями навчання. (Додаток5)





Ефективною формою проведення занять з молодими викладачами є дискусійний клуб, на засіданні якого відбувається вільний обмін думками, враженнями від перших успіхів, пошук шляхів подолання труднощів і перешкод. Водночас педагоги на практиці вивчають методику проведення дискусії, дебатів, фронтального опитування, бесіди. Темати різноманітні. Наприклад: „У кому чи в чому причини незадовільної успішності окремих студентів?“, „Куратор групи – наставник, порадник чи контролер?“.



Тематика засідань охоплює різноманітні напрями організації навчально-методичної роботи: організація самостійної роботи студентів, науково-дослідної і пошукової роботи, вивчення і впровадження новітніх технологій навчання, використання ефективних форм і методів контролю знань студентів, вивчення і використання інформаційно-комунікаційних технологій, удосконалення навиків роботи з різним програмним забезпеченням

Розв'язок нестандартних педагогічних ситуацій на заняттях Школи молодого педагога – улюблена справа багатьох його членів. При цьому досить часто приклади нестандартних ситуацій добирають вони як з педагогічної літератури, так і з власного досвіду. Конфлікти діяльності, конфлікти поведінки, конфлікти взаємин та шляхи їх усунення розглядаються з участю методиста і практичного психолога. (Додаток 6)



Кожен з нас завжди повинен пам'ятати народну мудрість: „Перш, ніж грюкати дверима, подумай, як потім знову зайдеш до аудиторії”. Молоді викладачі вчатья запобіганню конфліктних ситуацій завдяки правильній психологічній тактиці в спілкуванні зі студентами, уникненню протистояння з ними.

Останнє заняття кожного року навчання – ділова гра, основна мета якої – показати на досвіді роботи українських та зарубіжних педагогів-новаторів, що навіть обдарованій людині треба багато попрацювати, щоб виробити у собі здатність бути справжнім педагогом.

робота

впливає
молодих
першої
атестації



які

Ефективна,
результативна
Школи
позитивно
на підготовку
спеціалістів до
педагогічної
і курсової
підготовки.
Велика роль
відводиться
методичним
оперативкам,
проводяться
щокварталу з

метою ознайомлення молодих педагогів із змістом нормативних, інструктивно-методичних документів, перспективним досвідом, інноваційними технологіями навчання і виховання, новинками науково-методичної, педагогічної літератури.

На сьогодні створена психологічна служба для викладачів, яка діє в рамках Школи молодого педагога та індивідуальних консультацій.



3. Організація наставництва з молодими викладачами

***Відкрити у кожній людині творця,
поставити її на шлях самобутньо-творчої,
інтелектуально-повнокровної праці - це***



завдання стає нині першочерговим у практичній роботі навчального закладу.

В.О.Сухомлинський

Досить ефективно організовано в коледжі наставництво. Мотивацією до роботи є слова Григорія Сковороди: 'Хто хоче вчити інших, сам має багато вчитись'. Методисти переконані, що у становленні молодих педагогів важливу роль відіграють старші колеги. В основу організації наставництва у коледжі покладено висновки педагога Г. Льюїса, який розглядає наставництво „як систему відносин і ряд процесів, коли одна людина пропонує допомогу, пораду і підтримку іншій” і визначає такі особливості наставництва в колективі:

- гнучкість в організації (може здійснюватися у найрізноманітніший спосіб і в будь-якій ситуації);
- має індивідуальний характер;
- дозволяє ефективно адаптуватися до професії, причому на будь-якому етапі професійної кар'єри;
- спрямоване на підвищення професіоналізму;
- може здійснюватися в різних формах: координуючій, стимулюючій, керуючій;
- є методом надання підтримки в процесі здобуття педагогічного наставництва;
- є формою професійного навчання, що передбачає зворотний зв'язок.

З огляду на особливості наставництва визначені вимоги до молодих педагогів:

- знання методики викладання дисциплін;
- володіння новинками в галузі психології і педагогіки;
- комунікабельність;
- творчість у вирішенні різних завдань;
- постійне прагнення до самовдосконалення.

У коледжі багато років плідно і самовіддано працюють його випускники – сьогодні досвідчені педагоги: директор коледжу Тринів І.В., завідувачі відділеннями Гладун М.С., Благий Р.С., викладачі: Шквирков Я.Я., Петращук В.М., Майка Г.І., Воловчак Л.В.

Поруч з досвідченими педагогами сьогодні працюють 6 випускників коледжу – викладачів-початківців, які не мають досвіду роботи за фахом і потребують поради, підтримки, консультативної допомоги наставників. Організовується наставництво мудрих педагогів для молодих викладачів та майстрів виробничого навчання. Особливу увагу слід приділити питанням організації стажування. Адже процес адаптації молодих викладачів до навчальної діяльності значною мірою залежить від того, хто буде поруч із молодим педагогом, стане його наставником, підтримає його, допоможе знайти правильне рішення в складних ситуаціях, повірити у власні сили.

Як показує практика, формальне „прикріплення” молодого викладача до наставника, примусове вивчення педагогом-початківцем досвіду старшого

колеги, який інколи не володіє високим рівнем комунікативності чи не має бажання допомогти молодому фахівцеві набути досвіду, знижує ефективність наставництва. Тому адміністрація коледжу, перш ніж призначити наставників, знайомиться з результатами анкетування потенційних наставників і молодих викладачів, які працюватимуть перший рік і ще не мають наставників.

Досить часто відповіді на запитання співпадають: наставник і молодий викладач з числа випускників коледжу „обирають” один одного. Коли наставниками педагогів-початківців є їх викладачі, куратори груп в минулому, яких вони добре знають і поважають, тому постійно відчують їх емоційну і психологічну підтримку, їх співпраця є найбільш результативною.

„Прикріплення” наставників до педагогів-початківців, які не є випускниками навчального закладу, не знають своїх потенційних наставників, здійснюється з урахуванням навчальних дисциплін, які викладатимуть, спільності інтересів, особливостей характерів, темпераменту, а також віку і статі та результатів анкетування. Тільки після проведення методистами, головами циклових комісій під керівництвом завідувача методичним кабінетом, директор коледжу видає наказ про призначення наставників з числа викладачів-методистів, спеціалістів вищої кваліфікаційної категорії.

Обмін педагогічним досвідом збагачує практику навчання й виховання як наставників, так і молодих викладачів, сприяє розвитку педагогічної думки, будучи найнадійнішим критерієм істинності, вироблених педагогікою.

Традиційно проводяться декади, методичні тижні наставників. У планах засідань передбачені виступи молодих викладачів з теоретичних питань, відкриті заняття на заключному етапі стажування. При проведенні засідань значного поширення набули сучасні форми організації методичної роботи: ділові ігри, соціально-психологічні, соціально-комунікативні тренінги, проблемні семінари, круглі столи, диспути, дебати, методичні посиденьки, методичні ринги тощо.



Використання таких форм значною мірою поліпшує співпрацю наставників і педпрацівників, викликає жвавий інтерес у молодих педагогів, створює мотивацію підвищення їхньої кваліфікації, професійної компетентності.

Обов'язковим структурним елементом допомоги педагога з досвідом педагогічної роботи є практична робота:

- складання календарно-тематичного плану з урахуванням навчальних програм та особливостей групи;
- розробка різнорівневих тестів, завдань контрольних робіт;
- підготовка планів-конспектів уроків різних типів;
- розробка сценаріїв позааудиторних заходів;
- моделювання уроку або його фрагменту;
- розв'язання педагогічних ситуацій;
- самоаналіз навчального заняття;
- презентація „Мої перші успіхи” тощо.

Досить актуальним у навчанні молодих викладачів залишається відвідування занять наставників, а також підготовка власних відкритих заходів.

Молоді викладачі обов'язково відвідують заняття у своїх колег, аналізують їх, спільно виробляють методичні рекомендації щодо удосконалення навчальних занять.

Варто зазначити, що до відвідування занять молодих викладачів готують. Викладач, який проводитиме дане заняття, попередньо знайомить молодих колег з темою, метою, завданнями даного заняття, методами і прийомами, які будуть використовуватись для їх вирішення. Після відкритого заняття проводиться обговорення у формі диспутів, десятихвилинних есе, „вільного мікрофону”, „Які з побачених на занятті методів і прийомів роботи будуть використані в особистій практиці в найближчий час?”.

У методичному кабінеті на допомогу молодим спеціалістам створено розділ „Шлях до майстерності”, де зібраний матеріал, що знайомить молодого викладача з досвідом роботи кращих викладачів коледжу, методичними рекомендаціями та пам'ятками з таких питань:

- Як організувати роботу над індивідуальною науково-методичною проблемою?;
- Як домогтися дисципліни на занятті?;
- Що потрібно знати до початку заняття?;
- Як проаналізувати власне заняття?;
- Як організувати свою самостійну роботу?;
- Як опрацювати науково-методичну літературу?;

Це дало можливість створити в колективі творчу атмосферу, дружню і згуртовану роботу директора, наставників, голів циклових комісій, пробудити в молодих викладачів інтерес до творчості, прагнення досягти кращих результатів, отримати визнання в колективі.

Розроблена:

Пам'ятка для наставника

1. Разом зі стажистом глибоко проаналізуйте навчальні програми та пояснювальні записки до них.

2. Надайте допомогу стажисту у складанні робочої навчальної програми, звернувши особливу увагу на підбір матеріалу для систематичного повторення, практичних і лабораторних робіт, екскурсій.
3. Надавайте допомогу у підготовці до занять (особливо перших), першої зустрічі з студентами. Найбільш складні теми розробляйте разом зі стажистом.
4. Озбройте стажиста методикою здійснення тематичного обліку знань, проведення залікових занять.
5. Разом підбирайте і готуйте дидактичний матеріал, наочні посібники, тексти задач, вправ, контрольних, самостійних, залікових робіт.
6. Відвідуйте заняття стажиста з наступним детальним аналізом, запрошуйте його на свої заняття, разом їх обговорюйте.
7. Надавайте допомогу у підборі методичної літератури та організації самоосвітньої роботи.
8. Діліться досвідом, доброзичливо показуючи зразки роботи.
9. Надавайте допомогу своєчасно, з терпінням, наполегливо. Ніколи не забувайте відмічати досягнення в роботі стажиста.
10. Вчіть не копіювати, не сподіватись на готові розробки, а виявляти особистий педагогічний почерк.
11. Намагайтеся залучати стажиста до методичної роботи, поступово підводьте його до інноваційної діяльності.
12. Намагайтеся створити атмосферу творчої співпраці.

Педагогічне наставництво дає можливість управляти процесом професійного становлення молодого педагога, допомагає досвідченому викладачу працювати з молодим спеціалістом у тісному контакті, за якого передача останнім знань, умінь і навичок, їхніх професійних здібностей, набуття педагогічної майстерності є найбільш ефективними.



4. Самоосвіта як процес удосконалення творчої компетентності викладача

**Формальна освіта допоможе
вам вижити, а**

самоосвіта приведе вас до успіху.

Джимі Рон

Однією з умов успішного професійного зростання молодого викладача є створена цілеспрямована та систематична робота із самоосвіти.

Самоосвіта – це в першу чергу цілеспрямована, пізнавальна діяльність педагога з оволодіння загальнолюдським досвідом, методологічними та спеціальними знаннями, професійними вміннями і навичками, необхідними для удосконалення педагогічного процесу. Поза самоосвітою та саморозвитком ідея компетентнісного, особистісного та професійного зростання викладача є нездійсненою.

Самоосвіта викладача є основною формою підвищення професійної педагогічної творчої компетентності, яка складається з удосконалення знань та узагальнення педагогічного досвіду шляхом цілеспрямованої самоосвітньої роботи.

Самоосвіта – це сукупність декількох „само”:

- **самооцінювання** – вміння оцінювати свої можливості;
- **самооблік** – вміння брати до уваги наявність своїх якостей;
- **самовизначення** – вміння вибирати своє місце в житті, суспільстві, усвідомити свої інтереси;
- **самоорганізація** – вміння знайти джерело пізнання й адекватні своїм можливостям форми самоосвіти, планувати, організовувати робоче місце та діяльність;
- **самореалізація** – реалізація особистістю своїх можливостей;
- **самокритичність** – вміння критично оцінювати переваги та недоліки власної роботи;
- **самоконтроль** – здатність контролювати свою діяльність;
- **саморозвиток** – результат самоосвіти.

В основу організації самоосвіти педагогічних працівників в коледжі покладено такі принципи:

1. Систематичність і послідовність самоосвіти через впровадження індивідуальних, колективних та цільових методів самовдосконалення викладачів і контроль їх професійного зростання.
2. Направленість самоосвіти на практичну діяльність педагога у відповідності до сучасних трансформацій суспільства, реформування системи освіти, розвитку технологій.
3. Комплексність самоосвіти через врахування психолого-педагогічних аспектів освітньої діяльності, а саме: педагогічна рефлексія, професійне вигорання, освітній тайм-менеджмент.

Колективні форми роботи (на курсах інститутів підвищення кваліфікації, в інститутах післядипломної освіти, в методичних об'єднаннях, лекторіях тощо), спрямовані на підвищення кваліфікації і теоретичного рівня викладачів, необхідно поєднувати з самоосвітою. Тільки в органічному поєднанні колективних та індивідуальних форм роботи може бути успішне вирішення

проблеми систематичного розширення світогляду і підвищення ділової кваліфікації кожного педагога.

Найважливішими напрямками самоосвітньої роботи з предмету можуть бути:

- вивчення нових програм та підручників, розуміння їх особливостей та вимог;
- вивчення додаткового наукового матеріалу;
- самостійне розв'язання задач, організація лабораторних і практичних робіт, дослідів та вправ;
- вивчення технічних засобів навчання, комп'ютера.

В галузі методики варто приділяти особливу увагу прийомам диференційованого навчання, розвитку розумової діяльності студентів, самостійності, практичних навичок та встановленню зв'язку урочних і позаурочних занять з свого предмета.

Педагогічна самоосвіта здійснюється різними засобами: систематичне вивчення новинок художньої, спеціальної і педагогічної літератури, при цьому робляться нотатки, складаються конспекти або тези. Багато викладачів мають спеціальні картотеки, які допомагають використовувати необхідний матеріал. Самоосвіта дає ефективні результати у тому випадку, коли вона здійснюється цілеспрямовано, рівномірно й систематично. Корисно скласти індивідуальний план самоосвіти. Як показує досвід, викладач в змозі виділити на підвищення кваліфікації 7-9 годин на тиждень (виключаючи безпосередню підготовку до занять). В ці години входить і відвідування методичних об'єднань, лекторіїв, музеїв, екскурсій, диспути, практикуми, проблемні семінари та інші види колективної й індивідуальної роботи, спрямованої на вивчення наукової літератури і передового досвіду кращих викладачів.



Ми все частіше стикаємося з невідповідністю нашої педагогічної діяльності новітнім вимогам: трансформується суспільство, реформується освіта, розвиваються прогресивні технології. В цьому напрямі наш навчальний заклад створив онлайн-сервіси для обміну досвідом з питання самоосвіти, серед яких:

- поштова скринька методичного кабінету: „Для викладача”;
- сторінки ЦК на сайті коледжу;
- використовуються також соціальні мережі „Фейсбук”, „Інстаграм”, тощо.

Обґрунтування необхідності самоосвітньої діяльності:

- формування навичок безперервного навчання;
- орієнтація на формування ключових компетентностей, які дадуть змогу студентам успішно самореалізуватися у життєвому просторі;

- перехід на технології ІКТ, запровадження „електронного навчання” і „електронного оцінювання”;
- підтримка індивідуалізованого та самостійного навчання;
- партнерство та співробітництво в організації освітньої діяльності;
- орієнтація змісту освіти на інтегративність подання матеріалу;
- інтегративність змісту освіти.

У зв'язку з стрімким розвитком інформаційно-комунікаційних технологій, активним їх впровадженням у всі сфери людської діяльності та освітньою реформою у середній освіті, на перший план виходить формування у студентів однієї з ключових компетентностей, таких як інформаційно-цифрова. Зрозуміло, що ІКТ-компетентність викладача має відповідати викликам часу. Компонентами ІКТ-компетентності можна вважати готовність викладача до:

- пошуку і відбору додаткової інформації для навчання з врахуванням можливості мережі інтернет, розмноження навчальних матеріалів, сканування, цифрового фотографування і відеозапису;
- використання готових мультимедійних розробок з освітньою і виховною метою;
- представлення освітньої інформації з використанням різних прикладних комп'ютерних програм (Word, Paint, PowerPoint, Publisher та ін.);
- розробки комп'ютерних тестів, систем рейтингової оцінки знань студентів на основі стандартних комп'ютерних програм і програм-оболонки;
- створення баз даних і власних інтернет-ресурсів навчального призначення;
- управління навчальним процесом за допомогою стандартних і спеціальних програм;
- участі в роботі мережеских об'єднань викладачів, інтернет-конференцій з метою підвищення свого професійного рівня та обміну досвідом;
- виготовлення дидактичного комп'ютерного матеріалу.

Процес формування ІКТ-компетентності у викладачів нашого коледжу відбувся і триває саме завдяки самоосвіті та взаємодопомозі.



Одним із наріжних моментів розвитку суспільства є можливість та бажання людини до саморозвитку. Світ розвивається семимильними кроками: з'являються нові галузі знань (наприклад, „зелена” енергетика), „електронні” уряди, реальна участь громади в управлінні місцевими бюджетами, сучасні технології дають можливість „тримати світ у долоні”, готуються і видаються

підручники, що оживають за допомогою відповідної програми гаджета. У цьому інформаційному вирі викладачу варто не лише триматися на плаву, а впевнено показувати напрям руху студентській молоді. Добре, що у багатьох з нас є академічні знання, професійний досвід – це надійний фундамент, на якому можна звести „розумний будинок” сучасної освіти.

На сьогодні ми маємо велику кількість можливостей для професійного вдосконалення. Найбільше ресурсів для цього зосереджено у глобальній мережі „Інтернет”.

Ці ресурси можна поділити на дві великі групи:

- освітні ресурси, на яких можна отримувати знання online;

- ресурси, на яких можна отримати запрошення на семінар, тренінг, майстер-клас, конференцію тощо.

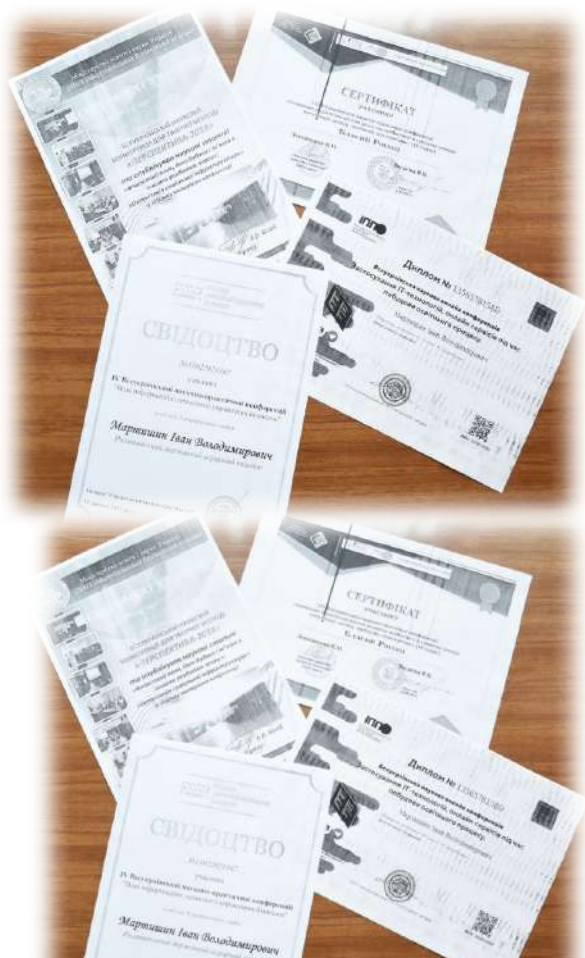
До першої групи слід віднести найпопулярніші освітні ресурси: „Prometheus” – український громадський проект масових відкритих онлайн-курсів, метою якого є безкоштовне надання доступу до курсів університетського рівня всім бажаючим, а також надання можливості публікувати та розповсюджувати такі курси провідним викладачам, університетам та компаніям.



Ще один із провідних ресурсів із найбільшою базою безкоштовних курсів з різних напрямків знань – Coursera.org; „На урок”, „Всеосвіта”, „Освіторія” та ін.(фото)



До другої відносяться сайти, групи в соціальних мережах, які розсилають інформацію про проведення offline/online конференцій, форумів, тренінгів, курсів, публічних лекцій.



Окремим пунктом необхідно виділити наукову роботу викладача, яка неабияк дозволяє вдосконалюватись професійно (в конкретній галузі знань).

З психологічної точки зору викладачу необхідно постійно займатися самоосвітою, оскільки специфіка викладацької праці така, що педагоги:

- знаходяться в становищі людей, завдання яких повідомляти істину, яку вони нерідко інтерпретують відповідно до своїх поглядів, що склалися за десять і більше років до моменту її повідомлення;

- мають обмежені в порівнянні зі студентами часові можливості для отримання інформації;

- мають порівняно обмежене коло спілкування, зі своїми однолітками і нерідко обмежене професійними інтересами середовище спілкування.

В результаті нерідко картина світу, що є у викладача, може не відповідати реаліям, що змінилися, а отже, і істотно розходитися з картиною світу, що сприймається його студентами. Тому самоосвіту викладача слід розуміти двояко: з одного боку, як постійне поповнення професійної і загальнокультурної інформації, з іншого – як постійне оновлення індивідуального соціального досвіду в найширшому плані.

Причини, що заважають самоосвіті, які частіше всього називають викладачі:

- нестача часу;
- власна інерція;
- низький рівень заробітної плати;
- оцінювання праці викладача суспільством.

Отже, самоосвіта – це комплекс формування творчих та креативних здібностей і компетентностей викладача, при врахуванні того, що одні здатні удосконалюватися самостійно, а іншим потрібна допомога. І ми намагаємось створити всі умови, щоб зацікавленість у саморозвитку була постійною. Якщо говорити про рівень володіння професійними компетентностями: комунікативними, предметними, соціальними, математичними та іншими, то суспільство саме до професії педагога ставить завжди найвищі вимоги, не говорячи вже про особисті якості: доброзичливість, справедливість, толерантність, а зараз йому потрібно ще вирішувати проблеми світу цифрових технологій: плагіат, онлайн-цитування, інформаційне перевантаження. Тому сьогодні без самоосвіти і самовдосконалення аж ніяк не можна.

Основною метою педагогічної самоосвіти стає залучення педагога до творчого пошуку, експерименту, дослідження і найголовніше – поєднання досягнень науки з практикою в повсякденній діяльності. Самостійна робота над собою не легка. Але труднощі, з якими викладач постійно стикається, приступаючи до самовдосконалення, ні в якому разі не повинні його лякати. З часом вони долаються: легше та доступніше стає читання наукової літератури, проведення лекцій, усних виступів та письмових оформлень своїх думок, простіше стає орієнтуватися у потоці наукової інформації, легше вирішується завдання оволодіння практичними вміннями. Поступово формується

переконавання, що самовдосконалення – це не тільки обов’язкова, але й цікава справа.

Важко уявити викладача, який би зовсім не займався самовдосконаленням. Але часом при цьому вирішуються досить обмежені завдання, які пов’язані з підготовкою до наступних занять, написанню матеріалів для лекцій, тощо. Мова повинна йти про більш віддалену перспективу, причому кожний викладач повинен вміти „програмувати” самого себе, власні знання на кілька років вперед.

Перший крок в досягненні ефективності самовдосконалення складається в умілому виборі мети, в постанові перед собою конкретних завдань на певні періоди, тобто в програмуванні роботи.



ВИСНОВКИ

Немає іншої професії, яку називають найкрасивішими словами: висока, благородна, почесна, душевна, прекрасна. Немає іншого професіонала, до якого пред’являють стільки вимог: він повинен бути чесним, правдивим, компетентним, люблячим свою країну, студентів, психологом людської душі, помічником своїх підопічних, другим „батьком”, морально стійким, вимогливим, добрим, строгим, готовим до компромісу. Він повинен бути Першим...

Успіхи педагогічної праці значною мірою зумовлені розвитком професійних здібностей та професійними знаннями, вміннями, навичками, тобто професійним становленням молодого педагога. Адже важливою професійною якістю особистості викладача є його методична вправність, під якою треба розуміти постійний творчий пошук, безперервне удосконалення своїх знань і майстерності. Методична робота Рогатинського аграрного фахового коледжу направлена на створення умов, у яких молоді педагоги можуть проявити педагогічну творчість та систематично працювати над розвитком педагогічної майстерності.

Так, організована робота працівників методичного кабінету, керівників навчальних закладів, членів методичного активу з молодими викладачами допомагає викладачам-початківцям домагатися успіхів у педагогічній праці, розвивати свій творчий потенціал.

Результати контролю методичної і навчальної роботи молодих викладачів другого і третього років навчання, їх досягнення в навчально-виховній, науково-дослідній, методичній роботі свідчать про те, що розроблена і впроваджена в коледжі система роботи з педагогами-початківцями є дієвою і ефективною. На третьому році навчання викладачі беруть активну участь у тижнях циклових комісій, декаді молодого викладача вже як організатори олімпіад, конкурсів, учасники брейн-рингів, методичних семінарів, круглих столів, науково-практичних конференцій; проводять відкриті заняття; беруть участь у різноманітних виставках. Молоді викладачі і як куратори студентських груп мають високий рейтинг і користуються авторитетом і повагою в колективі навчального закладу. Запорукою успіху молодих викладачів стала їх сумлінна самостійна робота, наполеглива праця викладачів-наставників, досвідчених колег – усіх учасників процесу підготовки педагогів-початківців до самостійної творчої педагогічної діяльності.

Інтелектуально розвинені, духовно багаті, молоді викладачі володіють високим рівнем знань, здатні самостійно приймати важливі рішення, передбачати можливі наслідки своїх дій як для себе особисто, так і для суспільства; постійно розвиваються самі і тим самим забезпечують можливості для розвитку своїх студентів. Саме це є основним результатом сумісної роботи кожного молодого викладача і колективу в цілому.





Перелік використаних літера⁶⁵ их і документальних джерел

1. Кайдалова Л.Г., Щокіна Н.Б., Вахрушева Т.Ю. Педагогічна майстерність викладача: навч. посіб. Харків : вид-во НФаУ, 2009.
2. Ковальчук Л.О. Основи педагогічної майстерності: Навч. посібник. – Львів: Видав. центр ЛНУ імені Івана Франка, 2007.
3. Мороз О.Г., Омеляненко В.Л. Перші кроки до майстерності. – К.: Товариство „Знання” України, 1992.
4. Отич О. М. Основи педагогічної майстерності викладача професійної школи: підручник. Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2014.

5. Педагогічна майстерність: Підручник / за ред. І.А. Зязюна. К., 2008.
6. Педагогічна майстерність: Хрестоматія / За ред.. І.А. Зязюна. К., 2008.
7. Тевлін Б.Л. Професійна підготовка вчителів. –Х.: Вид. група „Основа”, 2006.
8. Школа молодого вчителя / Упоряд. М.Голубенко. – К.: Вид. дім „Шкіл. Світ”: Вид Л. Галіцина, 2005.
9. Щербань П., Щербань П. Педагогічна культура — основа успішної педагогічної діяльності // Освіта. — 22-29 січня 2003.

