

**Вища педагогічна освіта, грудень 2022 р.
Педагогічна практика під час здобуття вищої
педагогічної освіти, наставництво студентів-
практикантів на шляху до вчителювання**

Експерти у сфері освіти
Аня Хурінайнен-Косунен
Рія Палмквіст
Фінляндія

Школа як організація, що навчається: разом до ефективного та якісного навчання, професійний розвиток учителя, наставництво нового вчителя

Вебінар 1

5 грудня 2022 р.

15:45-16:20

Як створити позитивну шкільну культуру, що базується на співпраці?



Школа як організація, що навчається

- Це організація експертів – наявність усіх здібностей та навичок для використання
- Спільна робота: планування та впровадження, командна робота, спільне навчання
- Вчимося одне в одного – групове наставництво та індивідуальне наставництво
- Розвиваємося разом:
 - різні освітні середовища (школа, поза школою, цифрові);
 - різноманітні методи навчання та викладання, методи, орієнтовані на учнів;
 - різноманітні методи оцінювання;
 - благополуччя учнів, підтримка;
 - співпраця з батьками;
 - ІКТ-навички, цифровізація тощо
- → орієнтація на майбутнє

● ● Новий учитель у школі

Перші роки роботи (=період знайомства з професією=приблизно перші два роки) – найважливіші роки в кар'єрі вчителя.

У школі має бути сформована шкільна культура, яка сприяє розвитку та співпраці.

Кожен має відчувати себе рівноправним членом шкільної організації.

Новий учитель у новій школі - сприяння рівності та співпраці

Мета полягає в тому, щоб

- новий вчитель відчув себе бажаним, прийнятим і рівноправним членом робочої команди/співробітником;
- створити умови для співпраці, коли знання, компетентності та навички кожного використовуються як новими, так і досвідченими вчителями;
- усі були у виграшній ситуації – взаємовигідна співпраця



Новий вчитель у новій школі – сприяння співпраці та рівності

Практики, що сприяють зміцненню співпраці та рівності

1. На початку навчального семестру: знайомство нового вчителя зі шкільною діяльністю та роботою - один учитель і директор
2. Індивідуальне наставництво – в робочій парі: досвідчений учитель або один учитель із команди і новий вчитель - триватиме протягом усього навчального року
3. Групове наставництво, колегіальне наставництво - триватиме протягом усього навчального року
4. Командна робота - щотижневі зустрічі
5. Спільне викладання - щодня, щотижня



Принципи організації, що навчається

- 1. Системне мислення** - спільна робота; кожен є частиною цілого та робить внесок у діяльність і результати школи.
- 2. Самостійне управління** - мета полягає в тому, щоб використовувати особисті якості кожного як частину організації та її навчання. У кожного має бути особисте бажання вчитися.
- 3. Внутрішні моделі**, які повинні з'явитися в організації, що навчається, в результаті обговорень, відкрита операційна культура. Як переконання та припущення впливають на навчання людини?
- 4. Формування загального бачення**: всі організації повинні мати спільну мету та бачення.
Загальне розуміння може бути досягнуто шляхом відкритого обговорення та спільної роботи.
- >прихильність цінностям і баченню!
- 5. Командне навчання** в результаті спільних інновацій, діалогу та скоординованих дій (Сенге, 1990)

Як перетворити школи на організації, що

● ● навчаються? (ОЕСР, 2016)

Ось інтегрована модель, що складається з семи всеосяжних, «орієнтованих на дії» вимірювань, які показують, як перетворити школи на організації, що навчаються:

- 1) розвиток і поширення цінностей та бачення школи для всіх;
- 2) створення та підтримка можливостей для безперервного навчання всіх співробітників;
- 3) сприяння командному навчанню та співпраці між усіма співробітниками;
- 4) формування культури вишукувань, інновацій та досліджень;

● ● Як перетворити школи на організації, що навчаються? (ОЕСР, 2016)

5) впровадження систем для збору та обміну знаннями, систем навчання;

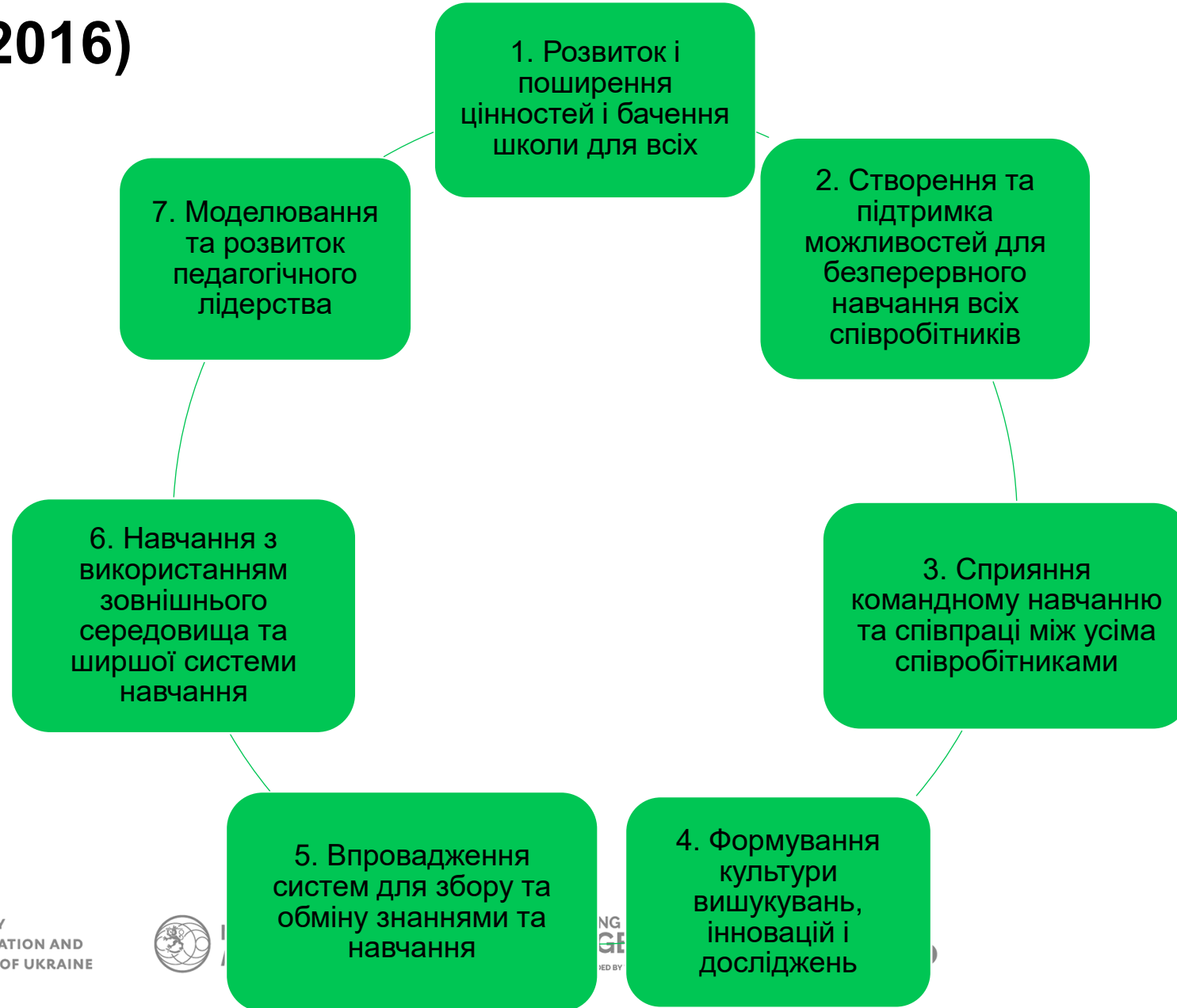
6) навчання з використанням зовнішнього середовища та ширшої системи навчання;

7) моделювання та розвиток педагогічного лідерства.

(Андреас Шлейхер, ОЕСР, 2016)

Як перетворити школи на організації, що навчаються?

(ОЕСР, 2016)



● ● **Ключовим елементом організації, що навчається, є команда або професійна навчальна спільнота (ПНС)**

- Завдяки команді або ПНС уся організація навчається.
- Регулярно проводить зустрічі, ділиться досвідом і спільно працює над поліпшенням навичок викладання.
- Команда повинна бути досить маленькою
 - (4-8 учасників)



● ● Чим займаються групи ПНС?

Основне завдання – сприяти співпраці, рівності, формуванню шкільної культури, розробці освітньої програми, добробуту учнів, підтримці, оцінюванню, ІКТ тощо

1. Є лідер групи.
2. Визначаються педагогічні цілі роботи.
3. Вносяться пропозиції для вчителів щодо освітньої програми та шкільної культури.
4. Зустрічі проводяться регулярно, наприклад, раз на два тижні або раз на місяць.
5. Організуються заходи щодо поліпшення повсякденної шкільної діяльності.
6. Готується звіт про досягнення.
7. Проводиться оцінювання роботи

Приховані знання

- В школі багато прихованих знань.
 - У командах приховані знання стають відкритими, і досвідом можна ділитися.
 - Завдяки командному управлінню інформація та знання надаються всій організації, стають доступними для всіх.
 - Приховані знання для нових вчителів
- > жодної прихованої інформації, жодних секретів

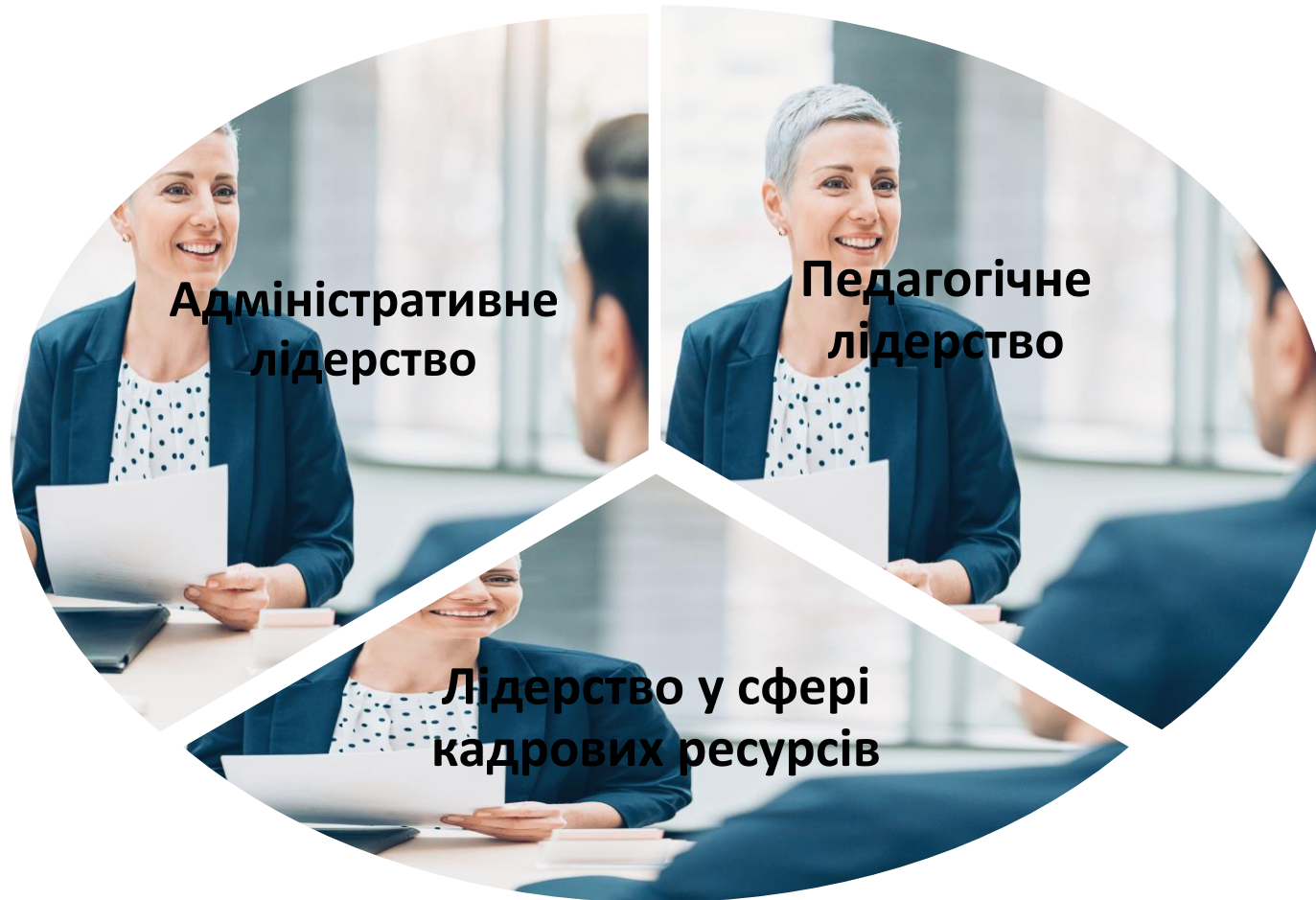
Лідерство (управління) – директори шкіл – спільне лідерство

Три способи зрозуміти лідерство у школі

1. Адміністративне лідерство – структури управління та керівництва, управління фінансами
2. Широке педагогічне лідерство – спільне лідерство
3. Лідерство у сфері кадрових ресурсів



Спільне лідерство – директор школи



● ● Основні завдання педагогічного лідерства

1. Полягає в підтримці

- навчання та розвитку учнів,
- викладацької діяльності вчителів, співпраці, прихильності, участі, командної роботи, спільного навчання тощо;
- професійного розвитку вчителів, у тому числі підвищення кваліфікації,
- всієї шкільної культури (освітньої програми, оцінювання, підтримки, добробуту учнів тощо)

2. Полягає у виконанні

- освітньої програми з учителями та іншим персоналом

3. Полягає в керуванні

- операційною культурою та стратегією школи;
- базовим баченням школи




СХЕМА ОРГАНІЗАЦІЇ, ЩО НАВЧАЄТЬСЯ

Приклад (word-документ)

Виконавча команда: директор + керівники команд

Кількість учасників: близько 6-8

Вчителі початкових класів

1-2 класи: один вчитель

3-4 класи: один вчитель

Учителі середньої школи: 5-9 класи: один або два вчителі з кожної предметної групи

Учителі іноземних мов: один учитель

Природничі науки (біологія, географія, фізика, хімія, математика): один-два учителі

Суспільні науки: один учитель

Мистецтво та фізкультура, праця: один-два вчителі

● ● Професійні навчальні спільноти (ПНС), приклади команд

- Група з розроблення освітньої програми оновлює та розвиває шкільну освітню програму
- Група з питань шкільної культури - оновлює план щоденних заходів
- Група з педагогічних питань - тримає в центрі уваги бачення та місію школи
- Група з питань оцінювання - оновлює річний план оцінювання та форми звітів
- Група з питань ІКТ – сприяє вдосконаленню ІКТ-пристроїв та компетентностей
- Група з питань освітнього середовища - розробляє різні освітні середовища
- Група з бібліотечних питань – розвиває бібліотечні послуги, замовляє нові КНИГИ ТОЩО

● ● Професійні навчальні спільноти (ПНС)

- Група із забезпечення добробуту учнів - стежить за добробутом учнів та оновленням заходів, створенням мереж
- Група із забезпечення добробуту вчителів/персоналу – організовує заходи для вчителів
- Група з питань шкільного харчування - розробляє шкільне меню
- Група з питань співпраці між школою та батьками - розвиває співпрацю та організовує заходи
- Група з питань переходу – планує та здійснює перехід

● ● Як часто зустрічаються ці команди/групи

У Фінляндії: обов'язкове спільне планування (одна година на тиждень)

- це частина роботи вчителя.

Школи можуть самі вирішувати, як використовувати цей час.

Наприклад:

Виконавчі групи можуть зустрічатися раз на тиждень (керівники груп + директор).

Зустрічі класних керівників - приблизно два рази на місяць, зустрічі вчителів-предметників - раз на місяць.

Засідання тематичних груп (ПНС) - приблизно два рази на місяць.

Раз на місяць збирається весь викладацький склад

● ● Як виглядає топ-команда?

Учасники топ-команди

- дивляться в одну сторону = хороша співпраця,
 - робота просувається гладко та добре,
 - конфлікти вирішуються,
 - особистих конфліктів немає, сперечаються тільки питання
- > При цьому створюються спільні простори потоків, які породжують нове мислення та інновації



Характеристики ТОП-КОМАНДИ

- Загальноприйняті цілі та зміст - річний план проведення нарад
- Залученість і загальна відповідальність
- Рівність і повага
- Хороший командний дух
- Використання компетентностей, здібностей, знань і досвіду учасників



Характеристики топ-команди

- Відкритий і чесний зворотний зв'язок - пряма взаємодія, хороший діалог
- Взаємна довіра, впевненість і повага
- Взаємне почуття безпеки
- Соціальна чутливість: здатність сприймати почуття та невербальні повідомлення інших людей
- Справжнє право говорити - команда може розвивати взаємодію, примітка: екстраверт, домінування, інтроверт...

(Jari Salminen, J-Impact Oy, Multiprint Oy 2014)



● ● **Гарний і справедливий директор школи,
який не забуває про своє благополуччя ->
гарні вчителі та учні, які не забувають про
своє благополуччя!**

