

Методичні рекомендації

Форми та методи роботи задля підвищення якості підготовки кваліфікованих робітників

У системі професійно-технічної освіти нині спостерігаємо, що метою навчання є формування високого рівня інтелекту учня, а розвиток його особистісних якостей є завданням другорядним. Такий підхід є помилковим, оскільки оволодівши значним багажем знань, оцінити їх значущість здатна лише розвинена особистість, яка орієнтується на високі цінності та ідеали. Саме тому викладання дисциплін у професійно-технічних навчальних закладах має бути спрямованим не лише на оволодіння учнями деяким обсягом знань, умінь і навичок, а й на розвиток психічних, фізичних, інтелектуальних, етичних та інших сфер особистості.

Особлива увага має приділятися індивідуальному підходу до кожного учня задля розкриття його задатків і здібностей, створенню умов для реалізації обдарованості й таланту. Причому цей підхід не повинен мати вигляд ланцюжкової реакції: спочатку здобування знань, потім вироблення навичок, потім виховання особистості й, нарешті, розвиток творчих здібностей, обдарованості. Все це необхідно виконувати паралельно, в єдиній системі: навчаючись, здобуваючи міцні знання, учень виховується, розвивається, формується як ініціативна, наполеглива, творчо активна самостійна особистість.

З метою забезпечення індивідуалізації навчання педагогічним працівникам необхідно врахувати під час:

1. Подачі та сприйманні навчального матеріалу – подачу матеріалу частинами; виділення головного, підведення підсумків кожної частини. Повторне пояснення змісту та складності окремих питань в ході викладання. Видачу диференційованих завдань для самостійного вивчення матеріалу. Організацію додаткових занять для „слабких” учнів.

2. Закріплення та удосконалення знань, вмінь – закріпленню матеріалу, який слабо засвоєний при первинному сприйнятті. Збільшенню кількості повторень для „слабких” учнів. Диференціювання домашніх завдань.

3. Застосування знань, формування вмінь та навичок – виконання завдань, диференційованих за змістом, складністю, темпом виконання, ступенем вимог (з поступовим ускладненням для „слабких” учнів). Диференціювання методів роботи учнів: для „слабких” – за зразком, запропонованим планом; для „сильних” – розвиток творчого мислення, самостійності. Видавання допоміжних завдань для „слабких” учнів та додаткових – для „сильних”. Організацію бригадних форм роботи учнів (однорідні та неоднорідні бригади).

Залучання кращих учнів до керівництва учнівським колективом. Організацію взаємодопомоги.

4. Контролю та оцінювання – більш частий контроль „слабких” та малоактивних учнів. Вимоги до „слабких” учнів: обґрунтувати відповіді та дії. Використання „перспективних” оцінок при контролі знань та вмінь „слабких” учнів. Чітку аргументацію оцінки, зазначення шляхів підвищення якості знань та вмінь. Використання „навідних” питань при перевірці знань та вмінь „слабких” учнів. Урахування якості особистості та суб’єктивних умов навчання учнів. Доручення „сильним” учням окремих контрольних функцій виробничого навчання.

Педагог завжди спрямований на відкрите педагогічне спілкування (манера спілкування стримана), активний в організації взаємовідносин у групі як колективного, так і парного (вчитель - учень), бачить бар’єри у спілкуванні, розуміє їх причини, бачить шляхи уникнення і подолання, розуміє і сприймає кожного учня, адекватно оцінюючи його недоліки і достоїнства, усвідомлює власні помилки і прорахунки. Майстерний педагог відчуває потребу та вміє шукати і знаходити конструктивні виходи із екстремальних, емоційно забарвлених ситуацій. Ідеальний педагог виховує кожного учня особистістю, розуміючи принципи залежності розвитку особистості учня від особистості вчителя, плекає у вихованцях отримання позитивних почуттів від навчання, вміло лаштує ланцюги взаємозалежності колективу і особистості у навчанні, завжди людяний, чуйний і тактовний.

З метою забезпечення доброзичливої атмосфери та позитивного мікроклімату під час проведення занять необхідно:

1. Намагатися рідше робити зауваження. Уникати частих „відчитувань”, які нервують учня, підривають його впевненість в собі та більш перешкоджають, ніж допомагають майстру.

2. Перш ніж критикувати за помилку, постаратися відшукати в роботі учня будь-що позитивне, вдале.

3. При першій нагоді надати учневі можливість самому виправити помилку.

4. Якщо помилка допущена внаслідок недостатніх вмінь або недостатнього розуміння, не виносити її на обговорення колективу. Це деморалізує учня.

5. Зауваження щодо якості роботи робити в тактовій формі. Щонайгірше в таких випадках діє грубий окрик. Грубість – вивіска неосвіченості. Треба пам’ятати: зміст зауваження адресований розуму учня, але проходить він через серце.

6. Похвала – невід’ємна частина роботи майстра. Вона окрилює учня. Будь-який, навіть незначний, але добутий з певними зусиллями успіх, гідний похвали. Особливо корисно похвалити учня в кінці дня. Тоді він йде додому з почуттям успішно виконаного обов’язку та свідомістю, що майстер допоміг йому в роботі.

7. Виправлення помилки повинно мати форму не покарання, а звичайного завдання, яке учень повинен виконати, щоб успішно оволодіти

професією.

Успіх виробничого навчання значною мірою залежить не тільки від правильного визначення його мети і змісту, а й від засобів досягнення цієї мети, тобто від методів навчання, вступного інструктажу в навчально-виробничих умовах, у майстернях і лабораторіях училищ, на підприємствах.

Майстер виробничого навчання, конкретизуючи і поглиблюючи теоретичні знання, набуті учнями на уроках спецтехнології, демонструє нові операції і прийоми трудової діяльності, організовує тренувальні вправи для перевірки доступності і посиленості нової навчальної інформації – проводить вступний інструктаж.

З метою уникнення недоліків, які зустрічаються при проведенні занять виробничого навчання, а саме під час:

1. Вступного інструктажу:
 - неправильне визначення структури інструктажу;
 - матеріал інструктажу не пов'язаний з матеріалом спеціальних предметів та попередніх уроків виробничого навчання;
 - дублювання матеріалу спеціальних предметів;
 - не проведення або проведення методично та технічно неправильно показ трудових прийомів, дій, рухів та пояснення технологічного процесу;
 - не використання або використання методично неправильно навчально-інструкційної та технологічної документації;
 - не використання або використання педагогічно неправильно наочного приладдя, технічних засобів навчання;
 - не проведення або проведення тільки шляхом усного опитування закріплення вступного інструктажу;
 - не оголошення критеріїв оцінки наступних навчально-виробничих робіт;
 - не видача завдання з самостійної роботи учням або при виконанні комплексних робіт не повідомлення норми часу (виробітку).
2. Поточного інструктажу:
 - відсутність чіткої системи вправ учнів;
 - відсутність чіткої системи в організації поточного інструктування майстром учнів;
 - не застосування методичних засобів розвитку у учнів самостійності та технічного мислення;
 - не врахування невикористання учнями навчально-інструкційної та технологічної документації;
 - не взяття до уваги порушення учнями організації робочих місць;
 - не звернення уваги на порушення учнями правил техніки безпеки;
 - не виконання міжопераційного контролю якості виконуваних робіт.
3. Заключного інструктажу:
 - не проведення або проведення формально, – майстер, готуючись до уроку повинен:

проаналізувати підсумки попередніх занять, уточнити зміст, тему та мету наступного уроку;

визначити структуру уроку та час, відведений на кожний його елемент; вивчити технічну та методичну літературу, а також матеріали з передового досвіду роботи, нової техніки, технології;

намітити навчально-виробничі роботи, які учні будуть виконувати на уроці;

намітити методи та методичні прийоми проведення уроку; визначити типові помилки, яких допускаються учні під час вправ, намітити міри їх попередження;

визначити домашнє завдання учням;

скласти план уроку та конспект вступного інструктажу (при необхідності);

перевірити справність обладнання, інструментів та приладів;

підготувати до уроку матеріали, заготовки, навчальну та технічну документацію, на очні приладдя;

приготуватися до показу на уроках трудових прийомів.

Примітка. Зміст та порядок підготовки майстра до уроку багато в чому залежить від періоду навчання, змісту навчального матеріалу, досвіду майстра, складу групи.

Учительська діяльність має творчий характер. Навчання і виховання не може здійснюватися за готовими рецептами. Щоб визначити правильні засоби педагогічного впливу на колектив чи особистість, доводиться проводити глибокі всебічні дослідження кожної конкретної педагогічної ситуації та добирати певні педагогічні засоби. Необхідні знання для роботи з учнівським колективом, з окремими учнями накопичуються під час вивчення курсів педагогіки і психології, основ педагогічної майстерності, а практичний досвід педагогічних досліджень і застосування одержаних знань – у процесі проходження різних видів педагогічної практики.

Педагог не повинен зупинятися в науковому, духовному, ідейному зростанні, не можна вказувати дорогу іншим, зупинившись самому. Найвідточеніша педагогічна техніка мертва, якщо вчителю нічого сказати іншим. Потрібно пам'ятати, що потенціал учителя дуже високий порівняно з потенціалом учня, але різниця потенціалів між ними зменшується. Соціальні дослідження показують, що 60 – 70% учнів досить добре знають нові досягнення науки, техніки, культури. Нелегко і непросто в наш час підтримувати контакт з учнями. Тому важливим обов'язком адміністрації ПТНЗ є збереження часу і сил педагога, це слід робити і самому вчителю.

Методичний день викладача

Педагогічна творчість викладача впливає на розвиток учня. Адже плекати талант – це велика відповідальність, але разом із тим – відчуття радості успіху за свою працю, за перші учнівські «сходінки» у світ великої науки.

Саме тому в навчальних закладах повинні створюватись умови для творчого зростання, постійного підвищення освітнього та кваліфікаційного рівня, удосконалення майстерності викладача через проведення методичної роботи в училищі.

Умови надання методичного дня

Права та обов'язки суб'єктів навчально-виховного процесу визначено законом України „Про освіту” та Положенням про загальноосвітній навчальний заклад, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 14 червня 2000 р. № 964.

Методичний день надається адміністрацією професійно-технічного навчального закладу за поданням методиста або голови методичної комісії з метою його використання для самоосвіти роботи в бібліотеках та інших інформаційних центрах (Положення про методичну роботу в професійно-технічному навчальному закладі).

Методичний день: вихідний чи вільний день?

Уміння займатися самоосвітою – це отримання багатогранної універсальної освіти, яка дозволяє адаптуватись у зміні соціально-економічних умов. Тому головною метою надання методичного дня є створення необхідних умов для підвищення педагогічної майстерності, удосконалення методичної підготовки викладача.

Упродовж методичного дня викладач займається самоосвітою, а саме:
вивченням законодавчих актів і нормативних документів з питань освіти й виховання;

тематичним плануванням;

оволодінням конкретними педагогічними технологіями, їх адаптацією до своїх умов;

вивченням передового педагогічного досвіду;

ознайомленням з новинками науково-педагогічної літератури;

розробкою методичних матеріалів зі свого предмета, а також позакласної роботи;

розробкою індивідуальних планів для учнів;

відвідуванням бібліотек;

роботою в методичному кабінеті.

Виходячи із вищевказаного, методичний день не є для викладача додатковим вихідним днем.

Обов'язки викладача в методичний день

бути присутнім або брати участь у роботі всіх громадських, раніше спланованих заходів в училищі й поза ним;

при необхідності замінити відсутніх викладачів;

бути на чергуванні в навчальному закладі.

Отже, адміністрація навчального закладу має право викликати викладача на роботу, якщо в його методичний день проводяться раніше сплановані заходи в училищі й поза ним, а викладач не має права відмовитись від проведення замінь, поставлених у його методичний день.

(„Положення про методичну роботу в професійно-технічному навчальному закладі”, п. 4.3. „Педагогічні працівники мають право”, абзац 2).

Контроль дотримання режиму методичного дня

Контроль дотримання режиму методичного дня здійснюють заступник директора з навчально-виробничої роботи та заступник директора з навчальної роботи, а саме:

дають індивідуальні рекомендації викладачам із тем їх самоосвіти;
допомагають у складанні індивідуальних програм самоосвіти;
організують та проводять діагностику результатів роботи викладачів і підвищення їх педагогічної майстерності.

Педагогічні працівники училища мають подати заступнику директора з навчальної роботи приблизний план розробки методичних матеріалів (обговорених на засіданні методичних комісій).

Методист НМЦ ПТО

М.П. Пелипчук