

**Міністерство освіти і науки України
Департамент науки і освіти
Харківської обласної державної адміністрації**

**Комунальний заклад
«Харківська гуманітарно-педагогічна академія»
Харківської обласної ради**

Ремзі І.В., Сичов Д.В.

**ДОВІДНИК ДЛЯ СТУДЕНТІВ: ПЕДПРАКТИКА В ЗАКЛАДАХ
ОСВІТИ**



Харків - 2023

УДК 37.037.2: 378
ББК 74. 580. 054

Рецензент:

Єрмаков С.С. – доктор наук з фізичного виховання та спорту, професор, завідувач кафедри спортивних ігор Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди.

Ремзі І.В., Сичов Д.В. Довідник для студентів: педпрактика в закладах освіти: довідник. Х.: ХГПА, 2023. 51 с.

У довіднику розглядаються сучасні аспекти організації занять з педагогічної практики, яка є важливою складовою частиною освітнього процесу бакалаврів з фізичної культури та спорту за спеціалізації Фітнес. Вона забезпечує поєднання теоретичної підготовки майбутніх тренерів з фітнесу з їх практичною діяльністю в педагогічному закладі, сприяє формуванню творчого відношення майбутнього спеціаліста до педагогічної діяльності.

Студенти III курсу академії спеціальності 017 Фізична культура і спорт під час проходження практики відвідують уроки фізкультури в школі, а також самостійно проводять пробні та залікові заняття, виховні заходи з учнями. Такий вид навчально-педагогічної роботи надає студентам можливість спробувати себе в ролі тренера фізичного виховання, навчитися оцінювати, аналізувати та проводити уроки відповідно до педагогічних вимог. Також, це чудова нагода для психологічної адаптації студентів до реальних умов праці.

Рекомендується викладачам загальноосвітніх та педагогічних закладів вищої освіти, інструкторам з лікувальної фізичної культури (ЛФК), для самостійних занять студентів факультетів фізичного виховання зВО.

Затверджено на засіданні науково-методичної ради факультету фізичного виховання та мистецтва. Протокол № 5 від 02.12.2023 р.

Зміст

Вступне слово до студента-практиканта.....	4
Розділ I. Нормативно-правові документи.....	6
Розділ II. Професія – тренер.....	16
Розділ III. Зміст педагогічної практики.....	38
Розділ IV. Оцінювання освітньо-професійної діяльності студентів....	83
Розділ V. Вимоги до звіту.....	88
Зразки оформлення звітної документації.....	97
Термінологічний словник.....	132
Список використаних джерел.....	140

Вступне слово до студента-практиканта

Отже, ви вирушаєте на педагогічну практику і плануєте з іншого боку відкрити для себе шляхетну професію тренера-тренера. За декілька тижнів до практики деканат оголошує перелік шкіл та інших закладів освіти, які можуть прийняти практикантів. Коли наказ про скерування студентів на педагогічну практику сформований, змінити його вже не можна — пам'ятайте про це.

Педагогічна практика починається з настановчої конференції (інструктажу) на факультеті, на якій присутні керівники практики від факультету та від кафедр. Законспектуйте основні організаційні вимоги щодо Вашого перебування у школі та інших закладах освіти, а також перелік звітних документів, які Ви повинні підготувати за підсумком практики. Наприкінці інструктажу керівник педпрактики від факультету зачитує наказ про скерування студентів. Уважно прослухайте його, переконайтеся що Ваше прізвище прозвучало. Також запишіть прізвища своїх керівників від факультету та кафедр. Їхні підписи будуть стояти на звітних документах за підсумком Вашої практики. Якщо Ваші керівники присутні на інструктажі, після його завершення підійдіть до них і обговоріть організаційні моменти. У перший робочий день після інструктажу Ви разом з керівником від факультету вирушаєте до школи або іншого закладу освіти із витягом з наказу, що засвідчує скерування Вас на практику саме туди. На час педагогічної практики Ви стаєте членом тренерського колективу, тож намагайтеся своєю поведінкою і сумлінним ставленням до виконання своїх обов'язків відповідати цьому високому статусу. До Ваших обов'язків входить також виконання навчальних доручень учителя, до якого Вас було прикріплено, керівника класу, у якому Ви проводите виховну роботу, та адміністрації закладу освіти. Зі свого боку вони зобов'язані всебічно сприяти Вам у проходженні педагогічної практики, допомагати навчально-методичним забезпеченням і корисними порадами.

Ваша педагогічна практика буде проходити у декілька етапів, а саме: ознайомлення із внутрішнім розпорядком закладу освіти й вивчення досвіду вчителів; проведення власних пробних та залікових навчальних занять і виховних заходів. Зверніть увагу на те, що про час і місце проведення своїх залікових занять Ви зобов'язані заздалегідь повідомити керівників. На кожний пробний чи заліковий урок або виховний захід Ви готуєте план-конспект, без якого проведення занять не допускається. Погортайте свої конспекти з курсу педагогіки й методики викладання історії, і якщо Ви сумлінно працювали на парах, то знайдете там чимало корисної інформації,

яка допоможе грамотно скласти згаданий план-конспект. Спілкуючись зі школярами, пам'ятайте про те, що Ви відповідаєте за життя і здоров'я учнів. Не влаштовуйте масових екскурсій, як наприклад, поїздка до міста Львова тощо. Такі заходи важко проводити навіть педагогам із великим досвідом. Усі виховні акції варто узгоджувати з класним керівником або завучем із виховної роботи. В останні дні педагогічної практики Ви готуєте звітні документи. Подбайте про їх належне оформлення і про те, щоб на передбачених місцях стояли підписи Ваших керівників практики (від закладу освіти, від факультету, від кафедр).

Пам'ятайте, що своєчасна підготовка документів заощадить Ваші недоспані ночі й нервові клітини. Офіційним завершенням педагогічної практики є підсумкова конференція за участю студентів та їхніх керівників.

Під час її проведення Ви зможете поділитися своїми здобутками і труднощами, які виникали на Вашому шляху.

Бажаємо Вам задоволення від тренерської праці й невичерпного творчого натхнення! Усміхайтесь й несіть учням свій гарний настрій — це перша запорука Вашого успіху.

Розділ I. Нормативно-правові документи

ЗАКОН УКРАЇНИ Про вищу освіту

Цей Закон встановлює основні правові, організаційні, фінансові засади функціонування системи вищої освіти, створює умови для посилення співпраці державних органів і бізнесу з вищими навчальними закладами на принципах автономії вищих навчальних закладів, поєднання освіти з наукою та виробництвом з метою підготовки конкурентоспроможного людського капіталу для високотехнологічного та інноваційного розвитку країни, самореалізації особистості, забезпечення потреб суспільства, ринку праці та держави у кваліфікованих фахівцях.

Стаття 51. Практична підготовка осіб, які навчаються у вищих навчальних закладах.

1. Практична підготовка осіб, які навчаються у вищих навчальних закладах, здійснюється шляхом проходження ними практики на підприємствах, в установах та організаціях згідно з укладеними вищими навчальними закладами договорами або у його структурних підрозділах, що забезпечують практичну підготовку.

2. Керівники підприємств, установ та організацій зобов'язані забезпечити створення належних умов для проходження практики на виробництві, дотримання правил і норм охорони праці, техніки безпеки і виробничої санітарії відповідно до законодавства.

3. Проходження практики студентом здійснюється відповідно до законодавства.

Базою для проходження студентами педагогічної практики можуть бути кафедри фізичного виховання закладів загальної середньої освіти. На навчальну практику студенти усіх форм навчання направляються згідно з розпорядженням декана факультету. Зміст практики визначається наскрізною та силабусами.

Наскрізна програма практики є основним навчально-методичним документом, що визначає мету, зміст і послідовність проведення практик, підведення їх підсумків і містить рекомендації щодо форм і методів контролю якості підготовки (рівень знань, умінь і навичок), які студенти повинні отримати під час проходження практики за кожним освітньо-кваліфікаційним рівнем.

Зміст наскрізної програми практики включає перелік усіх етапів практичного навчання (навчальна та виробнича практики). Наскрізна програма практики складається керівниками практики від факультету або заступником декана з навчальної роботи, обговорюється й погоджується на

засіданні кафедри, науково-методичній комісії факультету, науково-методичній раді та затверджується проректором з навчальної роботи.

Додаток А. Зразок наскрізної програми практики.

Силабус практики – це навчально-методичний документ, який регламентує порядок проведення окремо взятої практики. Зміст педагогічної практики містить: пояснювальну записку; мету та завдання практики; перелік знань, умінь і навичок, яких має набути студент під час практики; зміст практики її структура, періодичність етапів; рекомендовану літературу для ефективного проведення практики; методичні рекомендації щодо виконання конкретних практичних завдань і ведення документації; перелік індивідуальних завдань студентам; вимоги до документації, яка ведеться студентом під час практики; обов'язки студента щодо бази проходження практики; підведення підсумків практики.

Силабус практики складається керівником практики від факультету, обговорюється й погоджується на засіданні кафедри, науково-методичній комісії факультету, науково-методичній раді академії та затверджується проректором з навчальної роботи.

Додаток Б. Зразок робочої програми практики.

2. Організація і керівництво практикою.

2.1. Відповідальність за організацію, проведення і контроль практики покладається на ректора академії. Загальну організацію практики та контроль за її проведенням здійснює проректор з навчальної роботи. Навчально-методичне керівництво практикою здійснює керівник навчальної і виробничої практики академії. Безпосереднє навчально-методичне керівництво та виконання програми практики забезпечують керівники практики від кафедр.

2.2. Організаційні заходи, що забезпечують підготовку та порядок проведення практики:

1) призначення керівників практики від кафедр (для студентів денної та заочної форм навчання);

2) розробка наскрізної і робочої програм практики студентів різних напрямів та спеціальностей усіх освітньо-кваліфікаційних рівнів (для студентів денної і заочної форм навчання).

Програми практики повинні відповідати вимогам галузевих стандартів вищої освіти, урахувати специфіку напряму підготовки (спеціальності). Програми розробляються випусковими кафедрами, погоджуються у встановленому порядку не пізніше ніж за семестр до її початку.

Переглядатися та доопрацьовуватися вони повинні не рідше ніж один раз на п'ять років.

Програми практики повинні містити такі розділи:

- цілі і завдання практики;
- зміст практики; – індивідуальні завдання;
- вимоги до звіту практики;
- підведення підсумків практики.
- оцінювання.

Розділи програми практики повинні включати методичні вказівки (рекомендації) щодо проходження практики, перелік літератури, необхідної документації, різноманітних заходів, що сприяють закріпленню знань, отриманих під час навчання;

3) складання тематики індивідуальних завдань на практику (для студентів денної та заочної форм навчання).

Індивідуальні завдання розробляються керівником практики від кафедри і видаються кожному студенту. Зміст індивідуального завдання повинен враховувати напрям підготовки, фах і спеціалізацію студента, теми курсових і дипломних (магістерських) робіт, конкретні умови та можливості баз практик, відповідати цілям і завданням навчального процесу;

4) підготовка форм звітної документації за результатами проходження практики і повідомлення студентів про систему звітності (подання письмового звіту, виконання індивідуального завдання, підготовка доповіді, повідомлення, виступу тощо) (для студентів денної та заочної форм навчання);

5) визначення баз практики;

6) розподіл студентів за базами.

Студенти денної форми (не більше 20 %) можуть самостійно, за погодженням із керівником практики від кафедри, академії, визначати для себе базу виробничої (педагогічної) практики і пропонувати її для використання;

7) формування пакету документів для проходження виробничої (педагогічної) практики (для студентів денної форми навчання):

– укладання договорів про проведення виробничої (педагогічної) практики між академією та підприємствами, організаціями, установами м. Харкова.

Додаток В. Договір на проведення практики студентів Договір для проходження виробничої практики укладається у двох примірниках – по одному базі практики й університету. Договір із базою практики укладається

керівником практики від університету терміном на один рік. Підписується директором підприємства, установи, організації, з одного боку, ректором Академії – з іншого.

Договір погоджується планово-фінансовим та навчальним відділами академії;

– складання кошторису-калькуляції щодо витрат на проведення практики.

Додаток Д. Кошторис-калькуляція витрат на проведення практики студентів.

Кошторис-калькуляція складається планово-фінансовим відділом університету на основі вказаної в договорі загальної кількості студентів і термінів практики;

8) видання наказу по університету (для організації виробничої (педагогічної) практики студентів денної форми навчання).

Додаток Е. Зразок наказу на проходження практики.

Наказ ректора про проведення практики формує керівник практики від факультету (інституту) не пізніше ніж за два тижні до початку практики. У наказі визначаються місце і терміни проведення практики, склад студентських груп, відповідальний керівник за організацію практики й оформлення підсумкового звіту та її результати. Згідно з наказом перед початком практики керівник практики зобов'язується провести інструктаж із техніки безпеки зі студентами.

Контроль за ходом практики покладається на декана факультету; контроль за виконанням наказу – на проректора з навчальної роботи. Наказ візується деканом факультету, начальниками юридичного, загального, планово-фінансового, навчального відділів, головним бухгалтером, проректором з навчальної роботи. Підписується ректором університету;

9) укладання трудової угоди між університетом і керівником від бази практики (при організації виробничої (педагогічної) практики студентів денної форми навчання).

Трудова угода укладається у трьох примірниках: два зберігається у Замовника й один – у Виконавця. Трудова угода візується планово-фінансовим, юридичним, навчальним відділами університету Затверджується ректором мкадемії.

Додаток Ж. Зразок трудової угоди. Договір, кошторис-калькуляція, трудова угода є необхідним пакетом документів, на основі яких студент проходить виробничу практику;

10) оформлення довідки про здійснення безпосереднього керівництва практикою студентів на кожній базі практики відповідно до кількості вказаної у трудовій угоді (для організації виробничої (педагогічної) практики студентів денної форми навчання).

Додаток З. Зразок довідки. Довідка підписується директором підприємства, установи, організації. На її основі здійснюється оплата керівнику практики від бази практики.

3. Підведення підсумків практики. Окремим пунктом наказу про направлення студентів усіх форм навчання на виробничу (педагогічну) практику є підведення підсумків практики, що передбачає створення комісії для прийняття заліку та дату, до якої студент повинен прозвітуватися про виконання завдань, поставлених програмою практики.

До складу комісії можуть входити: декан, завідувачі кафедр, керівники практики від кафедр, викладачі кафедр. На залік з виробничої (педагогічної) практики студент має представити весь пакет документів, передбачених робочою програмою практики (щоденник практики, результати виконання індивідуального завдання, конспект залікових уроків, письмовий звіт про проходження практики тощо). Комісія приймає залік у терміни, що визначені наказом на практику, (але не пізніше ніж протягом десяти днів після її закінчення за умови, що практика відбувається у межах семестру або протягом перших десяти днів семестру, який починається після закінчення практики).

Диференційована оцінка за виробничу (педагогічну) практику вноситься в заліково-екзаменаційну відомість, індивідуальний навчальний план (залікову книжку) студента та враховується під час визначення розміру стипендій разом з іншими підсумковими оцінками. У разі отримання незадовільної оцінки під час складання заліку студенту надається можливість повторного складання заліку за умови доопрацювання звіту й індивідуального завдання. За умови отримання негативної оцінки з практики під час ліквідації заборгованості комісії студент відраховується з університету. Навчальна практика як пасивна й оглядова, яка відбувається без відриву від навчання не передбачає диференційованої оцінки. У заліково-екзаменаційну відомість, індивідуальний навчальний план, залікову книжку студента вноситься відмітка «зараховано – не зараховано» відповідно до рівня виконання вимог програми практики. Після прийняття заліку з

виробничої (педагогічної, переддипломної) практики (що проводиться згідно з наказом ректора по університету) у студентів денної форми навчання керівник практики від факультету (кафедри) готує звіт про підсумки практики, який подається у навчальний відділ не пізніше, ніж за два тижні після першого складання заліку.

Звіти з навчальної практики (що проводиться згідно з розпорядженням декана по факультету) студентів денної форми навчання зберігаються на факультеті (кафедрі). Звіти з усіх видів практики студентів заочної форми навчання зберігаються на факультеті (кафедрі).

Щоденник студента про проходження практик зберігається на факультеті протягом 3 років після випуску студента ЗВО, решта документації – протягом 1 року після завершення навчання в академії.

4. Матеріальне забезпечення практики. Витрати на практику студентів академії є складником загальних витрат на підготовку фахівців. Керівництво навчальною та виробничою практиками керівнику від кафедри входить у його педагогічне навантаження, яке формується на підставі навчального плану згідно з нормами часу.

РОЗДІЛ II

ПРОФЕСІЯ — ТРЕНЕР

Ця професія завжди була однією з найпочесніших у нашій країні. Вона наповнена великим ідейним змістом, бо тісно пов'язана із розв'язанням головних завдань суспільства. Аналіз світових тенденцій у галузі професійно-педагогічної освіти засвідчує зростання вимог до педагогічного професіоналізму й особистих якостей тренера.

На думку вчених, основними проблемами, які вирішуватимуть учителі в цьому тисячолітті, є:

- постійне ускладнення змісту освіти, гарантування високого рівня освітніх стандартів;
- самостійна постановка й вирішення творчих і дослідницьких завдань;
- ускладнення проблем виховання;
- безперервне оволодіння прогресивними технологіями навчання і виховання, новими досягненнями вітчизняного й зарубіжного досвіду;
- розв'язання складних професійно-педагогічних проблем, які вимагають інтеграції знань, практичних умінь і навичок із таких суміжних з педагогікою наук, як філософія, психологія, медицина, релігієзнавство, економіка, правознавство, кібернетика та ін;
- робота в єдиному інформаційному середовищі, що передбачає раціональне використання інформаційних технологій у навчально-виховному процесі. Усе це може здійснювати лише тренер з високою професійною компетентністю, розвиненими творчими, дослідницькими здібностями, високим рівнем інтелігентності, духовно-морального потенціалу, конкурентноздатності, ерудованості, здібностей до безперервної освіти.

Розглянемо функції тренера і ті вимоги до нього, які зумовлені їх 17 змістом. Дослідження багатьох зарубіжних та вітчизняних учених, котрі ми проаналізували, переконливо доводять, що в освітньому процесі виявляються взаємопов'язані функції (види діяльності) тренера:

- а) діагностична;
- б) орієнтаційно-прогностична;
- в) конструктивно-проектувальна;
- г) організаторська;
- д) інформаційно-пояснювальна;

- є) комунікативно-стимуляційна;
- ж) аналітико-оцінна;
- з) дослідницько-творча.

Діагностична функція (від гр. *diagnosis* - розпізнавання, ви бачення) педагогічної діяльності пов'язана з розпізнаванням і вивченням істотних ознак освіченості, їх комбінування, форм вираження як реалізованих цілей освіти. Оцінка знань, умінь, навичок, вихованості, розвитку учня дає змогу глибше вивчити хід навчально-виховного процесу, встановити причини, що перешкоджають досягненню бажаного ступеня розвитку рис і якостей особистості; визначити фактори, які сприяють успішному здійсненню цілей освіти.

Діагностика можлива за умови спостережливості педагога, спроможності, здатності "вимірювати" знання, уміння, навички, вихованість і розвиток учня, правильно діагностувати педагогічні явища.

Орієнтаційно-прогностична функція. Управління педагогічним процесом передбачає орієнтацію на чітко представлений у свідомості кінцевий результат. Знання суті й логіки педагогічного процесу, закономірностей вікового та індивідуального розвитку учнів дозволяють прогнозувати (гр. *prognosis* - передбачення розвитку чогось, що базується на певних даних), як учні сприйматимуть матеріал, перебуваючи під впливом життєвих уявлень, який учнівський досвід буде сприяти глибшому проникненню в суть явища; що саме учні зрозуміють неправильно.

Педагогічне прогнозування передбачає також бачення тих якостей учнів, які можуть бути сформовані за певний проміжок часу. Ця функція педагогічної діяльності зобов'язує педагога прогнозувати розвиток особистості — розвиток її якостей, почуттів, волі та поведінки, враховувати можливі відхилення в розвитку; прогнозувати хід педагогічного процесу: наслідки застосування тих чи інших форм, методів, прийомів і засобів навчання та виховання.

Конструктивно-проектувальна функція діяльності тренера органічно пов'язана з орієнтаційно-прогностичною. Її суть полягає у конструюванні та проектуванні змісту навчально-виховної роботи, в доборі способів організації діяльності учнів, які найповніше реалізують зміст і викликають захоплення учнів спільною діяльністю. Вона вимагає від педагога вмінь переорієнтовувати цілі й зміст освіти та виховання на конкретні педагогічні завдання; враховувати потреби й інтереси учнів, можливості матеріальної бази, власний досвід та інше; визначати основні та другорядні завдання на кожному етапі педагогічного процесу; добирати види діяльності, підпорядковані визначеним завданням; планувати систему діяльності учнів;

планувати індивідуальну роботу з учнями з метою розвитку їхніх здібностей, творчих сил і обдарувань; відбирати зміст, обирати форми, методи і засоби педагогічного процесу в їх оптимальному поєднанні; планувати систему прийомів стимулювання активності учнів; прогнозувати способи створення особистісно-розвиваючого середовища.

Організаторська функція діяльності педагога потребує умінь залучати учнів до різних видів діяльності й організувати роботу колективу. Для цього учителю, вихователю необхідно вміти розвивати в учнів, вихованців стійкий інтерес до навчання, праці та інших видів діяльності, формувати потребу в знаннях, озброювати основами наукової організації навчальної праці; організувати соціально орієнтовані етичні, трудові, естетичні, екологічні, спортивні та інші виховні заходи; розвивати в учнів ініціативу планувати спільну роботу, вміти розподіляти доручення, проводити інструктаж, координування спільної діяльності; створювати спеціальні ситуації для здійснення вихованцями моральних вчинків. Інформаційно-пояснювальна функція діяльності тренера спричинена базуванням навчання і виховання на інформаційних процесах. Оволодіння знаннями, світоглядними й морально-етичними ідеями є найважливішою умовою розвитку і формування особистості учня. Тренер у цьому випадку виступає не лише організатором педагогічного процесу, а й джерелом наукової, світоглядної і морально-етичної інформації. Тому велике значення у професійній підготовці тренера має глибоке знання предмета, який він викладає, науково-світоглядне переконання педагога. Від того, як сам тренер володіє навчальним матеріалом, залежить якість його пояснення, глибина змісту, логіка викладу, наповненість яскравими деталями і фактами. Ерудований тренер знає найновіші наукові ідеї та вміє доступно донести їх до учнів. Комунікативно-стимуляційна функція педагогічної діяльності пов'язана з великим впливом, що його здійснює на учнів особистісна привабливість учителя, його моральна культура, вміння встановлювати і підтримувати доброзичливі взаємини з учнями, власним прикладом пробуджувати їх до активної навчально-пізнавальної, трудової та інших видів діяльності. Ця функція включає прояв любові до дітей, тепле й турботливе ставлення до них, що в поєднанні характеризує стиль гуманних взаємовідносин. Ця функція досить гостро ставить проблему професійного росту тренера, його сумлінної роботи над підвищенням свого наукового і морально-етичного рівня. Аналітико-оцінна функція діяльності тренера пов'язана з необхідністю аналізувати результат навчально-виховного процесу, виявляти в ньому позитивні риси та недоліки, порівнювати досягнуті результати з поставленими цілями і завданнями, оцінювати ці результати, вносити

необхідні корективи в педагогічний процес, шукати шляхи його вдосконалення, ширше використовувати передовий педагогічний досвід. Дослідно-творча функція педагогічної діяльності має два рівні. Суть першого полягає у творчому застосуванні відомих педагогічних і методичних ідей у конкретних умовах навчання і виховання.

Другий рівень пов'язаний з осмисленням і творчим розвитком того нового, що виходить за межі відомої теорії, певною мірою збагачуючи її. Такими є суть і система функцій педагогічної діяльності та комплекс умінь учителя, зумовлений ними.

Професійно зумовлені вимоги до тренера в педагогіці виражаються термінами “професійна придатність” і “професійна готовність”. Під професійною придатністю розуміють сукупність психічних і психофізіологічних особливостей людини, які необхідні для досягнення успіху в обраній професії. Професійна готовність передбачає психологічну, психофізіологічну, фізичну здатність (тобто професійну придатність) та науково-теоретичну і практичну підготовленість педагога. Провідне місце в підготовці та роботі тренера посідає спрямованість його особистості. Спрямованість особистості педагога – це мотиваційна зумовленість його дій, вчинків, усієї поведінки конкретними життєвими цілями, джерелом яких є потреби, суспільні вимоги тощо.

Можна виділити три основні типи спрямованості, які визначають характер педагогічної діяльності тренера. Практична педагогічна спрямованість особистості – це стійка мотивація формування особистості учня, її всебічного гармонійного розвитку. Саме ця спрямованість вважається гуманістичною. Гуманістична спрямованість особистості тренера означає ставлення до дитини як до найвищої цінності, визнання її права на свободу і щастя, вільний розвиток і прояв своїх здібностей. Вільно реалізувати свої творчі можливості задля себе і оточення людина може лише за наявності віри у свої сили. Остання зміцнюється тоді, коли сприймаються і оцінюються не тільки позитивні риси, а вся особистість у цілому, тобто коли її люблять, поважають її гідність, виявляють гуманність.

Водночас гуманізм не є абсолютизованим усепопощенням і прийняттям недосконалості людини. Педагог повинен ставити перед вихованцем посильні й розумно сформульовані вимоги з метою його подальшого розвитку, тобто здійснювати педагогічний вплив гуманістичного, а не авторитарного характеру. Виявляючи в діалозі, співпраці, партнерстві повагу до учня, толерантність і справедливість, тренер тим самим захищає свободу особистості, продовжує культурну спадщину, творить нові цінності, виступає співучасником зміцнення демократичного ладу.

Педагогічна культура є частиною загальнонародської культури. У ній втілені духовні цінності освіти і виховання (педагогічні знання, теорії, концепції, накопичений педагогічний досвід, професійні етичні норми) та матеріальні (засоби навчання і виховання), а також способи творчої педагогічної діяльності, які слугують соціалізації особистості в конкретних історичних умовах.

Педагогічна культура тренера – системне утворення. Її головними структурними компонентами є: педагогічні цінності, творчий підхід до педагогічної діяльності, досвід створення учителем зразків педагогічної практики з позицій гуманізму.

Показниками високого рівня сформованості педагогічної культури варто вважати:

- гуманістичну спрямованість особистості педагога;
- психолого-педагогічну компетентність і розвинуте педагогічне мислення;
- ґрунтовне знання предмета, який тренер викладає, і володіння педагогічними технологіями;
- досвід творчої діяльності, вміння обґрунтувати власну педагогічну діяльність як систему (дидактичну, виховну, методичну);
- культуру професійної поведінки (педагогічного спілкування, мови, зовнішнього вигляду).

Педагогічна культура в педагогічному процесі виявляється в єдності із загальнокультурними і моральними проявами особистості тренера. Культура зовнішнього вигляду тренера – це його невід’ємна складова. Вона виконує професійну функцію: сприяє вихованню художньо-естетичних смаків учнів та гармонійно уособлює професійну діяльність тренера. Одяг повинен бути естетично витриманим: гарний, в кольоровій гамі переважають помірні насичені барви.

Стиль одягу – діловий, але не сіро-буденний. У манері одягатися знаходять вияв вміння враховувати місце, вік, нагоду, пори року, контингент вихованців та конкретну ситуацію. Із гардероба тренера, який використовується у професійній діяльності, варто вилучити: ультрамодний одяг, незвичайний фасон якого відволікає увагу учнів, одяг занадто яскравих тонів, що стомлює і дратує учнів.

Взуття має бути чисте, відремонтоване, зручне, легке, елегантне. Висота каблука оптимальна, а стукіт каблуків не повинен відволікати уваги учнів.

Вибір прикрас демонструє відчуття міри, смак. Не можна використовувати надто дорогих і яскравих коштовностей, щоб не відволікати

увагу учнів. Волосся має бути завжди чисте, ретельно зачесане. Не допускати надміру експериментів зі своїм волоссям, щоб химерні зачіски і часті зміни кольору не відволікали уваги учнів.

Макіяж повинен гармоніювати з одягом, зачіскою, аксесуарами, прикрасами та віддзеркалювати відчуття міри. Макіяж залежить від погоди, пори року, віку, обставин. Ще однією важливою характеристикою діяльності тренера є його мовна культура.

Мова – найважливіший засіб спілкування тренера з учнями, головний інструмент педагогічної праці. Вона є засобом безпосереднього впливу на свідомість і поведінку учнів. Важливі показники мовної культури педагога – змістовність, логічність, точність, ясність, стислість, простота, емоційна виразність, яскравість, образність, барвистість мовлення, правильна літературна вимова, вільне, невимушене володіння словом, фонетична виразність, інтонаційна різноманітність, чітка дикція, правильне використання логічних наголосів та психологічних пауз; взаємовідповідність між змістом і тоном, між словами, жестами та мімікою.

Важливими у мовленні педагога є постановка голосу, його тон. З учнями треба розмовляти так, щоб вони відчували в мові педагога його волю, душу і культуру.

Манери тренера – це зовнішня форма його поведінки в соціумі: учнівському, батьківському та тренерському колективах. Що досконаліші ці манери, то більша сила їх виховного впливу. Тренер повинен впевнено володіти манерами, які відповідають нормам етикету на даному етапі розвитку людства.

Розглянемо деякі вимоги, що ставляться до манер тренера:

1. Манери педагога ґрунтуються на загальноприйнятих нормах поведінки людей цивілізованого суспільства.

2. Манери тренера повинні бути природними й невимушеними. На це звертає увагу К.Д. Ушинський. Він говорить, що не повинно бути штучності, навмисності. Природними та живими мають бути міміка і жести учителя, вони повинні виражати непідробну зацікавленість у подіях, що відбуваються під час навчання.

3. Манери педагога мають бути гуманістично спрямованими. Відоме гасло медпрацівників «Не зашкодь» можна повною мірою віднести і до професії тренера. Навіть погляд учителів важить надто багато для дітей, щоб його ігнорувати. Тренер не має права зашкодити психіці дитини ні поглядом, ні жестом, ні мімікою, ні словом. В.О. Сухомлинський вважає, що вчителю, перш ніж робити дисциплінарне зауваження учневі, треба лагідно

доторкнутися до його плеча чи покласти руку на голову, заглянувши в очі. Така поведінка тренера буде гуманною.

4.Тренерські манери повинні мати яскраво виражений особистісний характер. Особлива посмішка і жести, стиль спілкування, манери вітатись тощо у кожного свої, тому така своєрідність і вабитиме дітей. В зв'язку з цим необхідно чітко відпрацювати і, можливо, довести до автоматизму свій особливий стиль тренерських манер.

5.Тренерські манери мають бути естетично витриманими. Вихователь не може нехтувати естетикою свого зовнішнього вигляду. У закладах освіти прийнято приходити на роботу в найкращому одязі. Тренер із нечищеним взуттям чи несвіжою носовою хустинкою на уроці виглядає недоречно.

6.Поведінка тренера має бути емоційно стабільною, оскільки учні дуже чутливі до зміни настрою, почуттів. Зайве занепокоєння тренера якоюсь проблемою знаходить своє відображення в зміні емоційного настрою учнів. Педагогу варто ознайомитись із прийомами аутотренінгу та використовувати їх з метою вмілого керування власними емоціями та фізичним станом свого організму. Доречно застосовувати і деякі прийоми системи К. Станіславського, наприклад, прийом зняття «м'язового затиску».

7.Лінія поведінки тренера має йти і від дітей. Тренерське життя вимагає миттєвого реагування: то потрібно бути лагідною, ніжною, співчутливою, то твердою, суворою, непохитною, то терплячою або навіть непомітною людиною. Все це варто виразно демонструвати своєю поведінкою.

8.Тренер не повинен приховувати задоволення від своєї роботи, від спілкування з учнями — він радіє маленьким перемогам, своїм і своїх вихованців. Зауважимо, що деякі педагоги-класики наполягають на тому, що нещасливі люди, невдахи у житті, а точніше ті, хто себе такими вважає, не мають права працювати в школі або інших закладах освіти, оскільки поведінка таких «знедолених» педагогів відкрито про це повідомляє, що негативно впливає на психіку учнів. Найкращий, на думку учнів, тренер веселий, оптимістично налаштований, який вміє доречно пожартувати і разом з дітьми посміятися.

9.Тренерські манери мають визначатися творчістю, що найчастіше виявляється в нестандартних ситуаціях. Схильність до імпровізації, прояв інтуїтивних здібностей допомагає співвідносити власну поведінку з обставинами й адекватно поводитись, знаходячи доречні засоби вербальної та невербальної комунікації.

10.Поведінка тренера має бути дещо розкутою (в розумних межах), що дозволяє привернути до себе учнів. Нерідко дітей переводять до розряду «важких» саме через невміння чи небажання тренера переступити бар'єр,

який відділяє його від учня. Звичайно, про панібратство не може бути й мови, але порушити “стіну холодності” між собою і учнями варто.

Необхідність працювати над удосконаленням своїх манер продиктована самим життям. Ніхто, мабуть, не буде заперечувати, що вихований тренер — найкращий вихователь дітей. Вихованість виявляється саме в манерах, які потрібно повсякчас удосконалювати. Чим вихованіший тренер, тим благородніший вплив на вихованців і продуктивніший кінцевий результат діяльності. Недаремно ж влучно зауважує з цього приводу А. Дістервег: «Покажи мені своїх учнів і я побачу тебе».

Специфіка педагогічної діяльності ставить, як ми вже зазначали, перед учителем ряд вимог до особистості педагога, які в педагогічній науці визначаються як професійно значимі особистісні якості. Останні характеризують інтелектуальну й емоційно-вольову сторони особистості, суттєво впливають на результат професійно-педагогічної діяльності і визначають індивідуальний стиль педагога.

Вчені пропонують різноманітний набір особистісних якостей, важливих для професії педагога. Робляться спроби виділити найсуттєвіші з погляду ефективності педагогічної діяльності. Правомірним, на мою думку, є виділення домінантних, периферійних, негативних і професійно недопустимих якостей. Домінантними вважаються якості, відсутність кожної із яких унеможлиблює ефективне здійснення педагогічної діяльності; периферійними — риси, які не здійснюють вирішального впливу на ефективність педагогічної праці, проте сприяють її успішності; негативними — якості, що призводять до зниження ефективності педагогічної діяльності, а професійно недопустимими — ті, що ведуть до професійної непридатності тренера. Розглянемо склад цих груп особистісних якостей детальніше. Домінантні якості.

1. Гуманність — любов до дітей, уміння поважати їхню людську гідність, потреба і здатність надавати кваліфіковану педагогічну допомогу в їхньому особистісному розвитку. Найбільш важлива якість, яка повинна бути притаманна вчителю — любов до дітей.

Тренер має пі ідходити до кожної дитини з оптимістичною налаштованістю, навіть якщо ризикує помилитися. Водночас він не повинен ідеалізувати їхніх позитивних рис, ігноруючи їх недоліки.

Завдання тренера — “не загубити” жодної дитини, дати кожній можливість розкрити все краще, закладене природою, сім’єю, школою. Для цього він повинен цікавитись кожним учнем як особистістю, важливо бачити в дітях типове й особливе та використовувати систематично індивідуальне навчання. Тренер має пам’ятати, що до кожної дитини в класі треба виявляти

чуйність, щирість, не виділяти надмірною увагою обдарованих і не принижувати моралізаторством слабших.

Правильно організована робота допоможе кожному учневі відчувати себе здібним, потрібним, цікавим для тренера і своїх товаришів. Саме це – надійний стимул подальшої навчальної роботи учнів із захопленням, з відчуттям власної гідності. Кожен школяр для тренера – безцінний дар, це найдорожча і найцінніша істота на землі, за яку він відповідає перед своєю совістю і суспільством.

2. Громадська відповідальність, соціальна активність. Нинішній стан освіти в Україні показує, що одним із його обов'язкових чинників має бути відповідальне ставлення педагога до своїх професійних обов'язків. Серед методів, за допомогою яких у майбутнього педагога формуватиметься відповідальне ставлення до своєї праці, є виховання почуття дисципліни у студента вищого навчального закладу.

При цьому йде мова не про формальну присутність його на різноманітних видах навчальної діяльності, передбачених навчальним планом, чи на заходах, які здійснюються адміністрацією та громадськими організаціями закладів освіти. Мається на увазі така організація навчального процесу, яка б зобов'язувала студента до фахового і професійного росту постійно і систематично.

3. Справжня інтелігентність – високий рівень розвитку інтелекту, освіченість у галузі предмета викладання, ерудиція, висока культура поведінки. Без особистого безпосереднього впливу вихователя на вихованця справжнє виховання, що впливає на характер, неможливе. Лише особистість може впливати на розвиток і визначення особистості, лише характером можна створити характер.

4. Правдивість, справедливість, порядність, чесність, гідність, працьовитість, самовідданість. Важливу роль відіграють особистісні якості педагога, його чутливість до іншої людини, гуманність у помислах і діях. Але це не знижує актуальності такої його риси як вимогливість. Всепрощення, безпринципність, поблажливості до учнів, потурання їхнім слабкостям, байдужість до негативного в їх навчанні, праці та поведінці завдають великої шкоди вихованню особистості. Більшість видатних педагогів обстоювало єдність вимогливості й поваги, бо саме у вимогливості до людини й полягає повага до неї. Обов'язковою нормою в ставленні тренера до учнів є справедливість. Будь-які прояви несправедливості з боку педагога (виділення «улюбленців», необ'єктивне оцінювання знань, необґрунтовані вимоги, безпідставні обвинувачення, упередженість тощо) ранять дитячі душі, обурюють учнів і завдають не виправної шкоди справі навчання й виховання.

Важливою для тренера є позитивна емоційна налаштованість, яка виявляється в умінні залишати за дверима школи неприємні переживання, поганий настрій.

Водночас він не повинен приховувати свого невдоволення чи навіть обурення, якщо учні на те заслуговують. Гнів, як і радість, повинні бути педагогічно спрямовані, не переходити меж, за якими вони стають шкідливими у вихованні. У стосунках з учнями завжди потрібне відчуття міри, неприпустимі крайнощі, що виходять за межі пристойності й педагогічної доцільності.

Тренер завжди має бути твердим, непохитним, послідовним у своїх вимогах і водночас гнучким, здатним переглядати окремі свої рішення і вимоги, якщо це зумовлено конкретними обставинами та інтересами справи. Він є старшим другом, товаришем учнів, але насамперед їхнім наставником, керівником. Тому дружні взаємини учителя й учня не повинні переходити у фамільярність та панібратство. Тренер, якому властиве відчуття міри, рішуче й неухильно вимагає від учнів виконання своїх обов'язків, будучи при цьому розсудливим, спокійним. Він завжди доброзичливий, але не ліберальний, чемний і делікатний, але не улесливий; охочий на похвалу, але не захвалює учнів. 5.Інноваційний стиль науково-педагогічного мислення, готовність до створення нових цінностей і прийняття творчих рішень. 6.Любов до предмета, який викладається, потреба в знаннях, у систематичній самоосвіті. Кожен спеціаліст має поповнювати, поглиблювати та вдосконалювати свої знання.

Щоб успішно вирішувати завдання, які стоять перед учителем, щоб бути для учнів завжди цікавою людиною, треба постійно навчатися самому. Кожен тренер має активно працювати над собою – це запорука професійного успіху. Тренер має обов'язково займатися самовихованням. Двигуном цього процесу є бажання змінити себе і вдосконалитись.

7.Здатність до міжособистісного спілкування, ведення діалогу, переговорів; наявність педагогічного такту, що визначає стиль поведінки учителя, спричиняє упевненість учнів у доброзичливості тренера, його чуйності, доброті, толерантності. Відчуття вчителем учня, усвідомлення своєї ролі в педагогічному процесі і мети своїх виховних дій зумовлює педагогічний такт, сутність якого полягає у творчому вмінні обирати в кожному конкретному випадку таку лінію поведінки, такий підхід (з допомогою слова, вчинків, погляду, тону, жестів, міміки тощо), які оберігають честь і гідність учнівського колективу, кожного учня, не принижуючи і не звеличуючи його честі та гідності. Обов'язкова передумова педагогічного такту – знання індивідуальних особливостей психічного стану,

настрою і переживань учнів. Один і той же засіб виховного впливу може дати різні результати, залежно від того, коли, за яких умов і як його застосовують. У цій справі немає стандартних рецептів.

Периферійні якості.

1. Привітність.
2. Почуття гумору.
3. Артистизм.
4. Мудрість (наявність життєвого досвіду).
5. Зовнішня привабливість.

Сукупність якостей учителя «працює» на його авторитет. Авторитет педагога, як і авторитет представника будь-якої іншої професії, здобувається наполегливою працею. Якщо в межах інших професій звично звучить вислів «визнаний у своїй галузі авторитет», то у педагога може бути лише авторитет особистості.

Тренер – головна фігура педагогічного процесу. Його особистий приклад – могутній фактор виховного впливу. Спілкуючись із учнями, тренер виховує їх не тільки словом, а й всіма якостями своєї особистості. Авторитетний педагог – справжній володар думок і почуттів своєї учнів. У створенні його авторитету важливі такі риси особистості, як ерудиція, глибокі фахові знання, справедливість, толерантність, прихильне ставлення до людей, принциповість, людяність, єдність слова і діла, високе відчуття відповідальності.

Поняття «компетентність» (від лат. *competens* - відповідний, здібний) означає коло повноважень будь-якої посадової особи чи органу; володіння знаннями, досвідом у певній галузі. Під професійною компетентністю педагога розуміють особистісні можливості учителя, які дозволяють йому самостійно й ефективно реалізовувати цілі педагогічного процесу. Для цього потрібно знати педагогічну теорію, уміти застосовувати її в практичній діяльності.

Педагогічна компетентність учителя – це єдність його теоретичної і практичної готовності для здійснення педагогічної діяльності. Зміст психолого-педагогічних знань визначається навчальними програмами. Психолого-педагогічна підготовленість складається із знань методологічних основ і категорій педагогіки; закономірностей соціалізації і розвитку особистості, суті, цілей і технологій навчання та виховання; законів вікового анатомо-фізіологічного і психічного розвитку дітей, підлітків, юнацтва. Вона є основою гуманістично орієнтованого мислення педагога. Психолого-педагогічні і спеціальні (з предмета) знання є необхідною, але недостатньою умовою професійної компетентності.

Практичне розв'язання педагогічних завдань забезпечують уміння й навички, передумовою яких є теоретико-практичні та методичні знання. Педагогічні уміння - це сукупність послідовно розгорнутих дій, що ґрунтуються на теоретичних знаннях. Частина цих дій може бути автоматизованою (навички). Через педагогічні уміння розкривається структура професійної компетентності педагога.

Оскільки розв'язання будь-якого педагогічного завдання зводиться до тріади «мислити — діяти — мислити», що збігається з компонентами (функціями) педагогічної діяльності та відповідними їм уміннями, можна розподілити педагогічні уміння на чотири групи.

1. Уміння «переводити» зміст процесу виховання в конкретні педагогічні завдання: вивчення особистості і колективу для визначення рівня їх підготовленості до активного оволодіння новими знаннями і проектування на цій основі розвитку колективу й окремих учнів; виділення комплексу освітніх, виховних і розвивальних завдань, їх конкретизація і визначення домінантного завдання, що домінує.

2. Уміння побудувати і привести в дію логічно завершену педагогічну систему: комплексне планування освітньо-виховних завдань; обґрунтований відбір змісту освітнього процесу; оптимальний відбір форм, методів і засобів його організації.

3. Уміння виділяти і встановлювати взаємозв'язки між компонентами і факторами виховання, приводити їх в дію: створення необхідних умов (матеріальних, морально-психологічних, організаційних, гігієнічних та інших); активізація особистості школяра, розвиток його діяльності, яка перетворює його із об'єкта в суб'єкт виховання; організація і розвиток спільної діяльності; забезпечення зв'язку школи із середовищем, регулювання зовнішніх незапрограмованих впливів.

4. Уміння облікувати й оцінювати результати педагогічної діяльності: самоаналіз та аналіз освітнього процесу й результатів діяльності тренера; визначення нового комплексу стрижневих і другорядних педагогічних завдань.

Зміст теоретичної готовності тренера виявляється в узагальненому вмінні педагогічно мислити, внаслідок набуття педагогом аналітичних, прогностичних, проєктивних, а також рефлексивних умінь.

Аналітичні уміння складаються з таких компонентів:

- аналізувати педагогічні явища, тобто розчленовувати їх на складові елементи (умови, причини, мотиви, стимули, засоби, форми прояву тощо);
- усвідомлювати роль кожного елемента у структурі цілого й у взаємодії з іншими;

- знаходити в педагогічній теорії положення, висновки, закономірності, які відповідають логіці даного явища;

- правильно діагностувати педагогічне явище;
- формулювати стрижневе педагогічне завдання (проблему);
- знаходити способи оптимального вирішення його.

Прогностичні уміння пов'язані з управлінням педагогічним процесом і передбачають чітке усвідомлення вчителем, який є суб'єктом управління, мети його діяльності, спрямованої на очікуваний результат. Педагогічне прогнозування ґрунтується на достовірних знаннях суті й логіки педагогічного процесу, закономірностей вікового та індивідуального розвитку учнів.

До складу прогностичних умінь учителя входять такі компоненти:

- постановка педагогічних цілей і завдань;
- відбір способів досягнення цілей, завдань;
- передбачення результату;
- передбачення можливих відхилень і небажаних явищ;
- визначення етапів педагогічного процесу;
- приблизна оцінка передбачуваних витрат засобів, праці й часу учасників педагогічного процесу;
- планування змісту взаємодії учасників педагогічного процесу

Педагогічне прогнозування вимагає від учителя оволодіння такими прогностичними методами, як моделювання, висування гіпотез, мисленнєвий експеримент тощо. Проективні вміння забезпечують конкретизацію цілей навчання та виховання і поетапну їх реалізацію. Проективні уміння включають:

- переведення мети і змісту освіти та виховання в конкретні педагогічні завдання;
- обґрунтування способів їх поетапної реалізації;
- планування змісту і видів діяльності учасників педагогічного процесу з урахуванням їх потреб та інтересів, можливостей матеріальної бази, власного досвіду й особистісно-ділових якостей;
- визначення аранжованого комплексу цілей і завдань для кожного етапу педагогічного процесу;
- планування індивідуальної роботи з учнями для розвитку їх здібностей, творчих сил і обдарувань;
- планування системи прийомів стимулювання активності учнів;
- планування розвитку виховного середовища і зв'язків з батьками та громадськістю.

Рефлексивні вміння мають місце під час здійснення педагогом контрольно-оцінної діяльності, спрямованої на себе, на осмислення й аналіз власних дій.

Для педагога важливо встановити рівень результативності (позитивної чи негативної) власної діяльності. У процесі такого аналізу визначається:

- правильність постановки цілей, їх трансформації в конкретні завдання; адекватність комплексу визначених завдань наявним умовам;
- відповідність змісту діяльності вихованців поставленим завданням;
- ефективність застосовуваних методів, прийомів і засобів педагогічної діяльності;
- відповідність застосовуваних організаційних форм віковим особливостям учнів, рівневі їх розвитку, змісту матеріалу тощо;
- причини успіхів і невдач, помилок і труднощів у процесі реалізації поставлених завдань навчання і виховання. Зміст практичної готовності тренера виражається у зовнішніх (предметних) вміннях, тобто в діях, які можна спостерігати.

До них належать організаторські й комунікативні вміння. Нагадаємо, що організаторська діяльність педагога забезпечує залучення учнів до різних видів діяльності й організацію роботи колективу, яка перетворює його із об'єкта в суб'єкт виховання. Організаторські вміння педагога бувають мобілізаційними, інформаційними, розвивальними та орієнтаційними.

Мобілізаційні вміння тренера зумовлені: привертанням уваги учнів і розвитком у них стійкого інтересу до навчання, праці та інших видів діяльності:

- формуванням потреби у знаннях, праці, інших видах діяльності;
- розвитком в учнів навичок навчальної роботи;
- формуванням в учнів активного, самостійного і творчого ставлення до явищ навколишнього середовища шляхом створення спеціальних ситуацій для вияву вихованцями моральних вчинків тощо.

Інформаційні вміння пов'язані не тільки з безпосереднім викладом навчальної інформації, а й з методами її отримання та обробки. Серед них вміння і навички роботи з друкованими джерелами та бібліографування, вміння здобувати інформацію з інших джерел і переробляти її відповідно до цілей і завдань педагогічного процесу.

Інформаційними є також вміння:

- доступно викладати навчальний матеріал із урахуванням специфіки предмета, рівня підготовленості учнів, їх життєвого досвіду й віку;

- логічно правильно будувати процес передавання навчальної інформації, використовуючи різні методи та їх поєднання: розповідь, пояснення, бесіда, проблемний, індуктивний, дедуктивний виклад матеріалу та інші;

- доступно, лаконічно й виразно формулювати питання;
- ефективно використовувати технічні засоби навчання, електроннообчислювальну техніку, наочність;

- оперативно змінювати (у випадку необхідності) логіку і спосіб викладу матеріалу. Розвивальні уміння передбачають:

- визначення «зони найближчого розвитку» (Л.С.Виготський) окремих учнів, класу в цілому; створення проблемних ситуацій та інших умов для розвитку пізнавальних процесів, почуттів і волі учнів;

- стимулювання пізнавальної самостійності і творчого мислення, потреби у встановленні логічних (окремого до загального, виду до роду, посилення до наслідку, конкретного до абстрактного) і функціональних (причини – наслідку, цілі – засобу, кількості – якості, дії – результату) відношень;

- формування і постановку питань, які вимагають застосування засвоєних раніше знань;

- створення умов для розвитку індивідуальних особливостей, здійснення з цією метою індивідуального підходу до учнів. Орієнтаційні вміння спрямовані на формування морально-ціннісних установок вихованців і наукового світогляду; організацію спільної творчої діяльності, яка розвиває соціально значущі якості особистості.

Комунікативні уміння тренера — це взаємопов'язані групи перцептивних умінь, власне умінь спілкування (вербального) та умінь і навичок педагогічної техніки. Перцептивні уміння допомагають розуміти інших (учнів, учителів, батьків).

Для цього необхідно вміти проникати в індивідуальну сутність іншої людини, визначати її ціннісні орієнтації, які виявляються в її ідеалах, потребах, інтересах, у рівні домагань. Крім того, необхідно знати наявні в учня уявлення про себе. Уміння педагогічного спілкування – це уміння розподіляти увагу і підтримувати її стійкість; обирати щодо класу й окремих учнів найдоцільніші способи поведінки і звертань; аналізувати вчинки вихованців, визначати мотиви, якими вони керуються, їхню поведінку в різних ситуаціях; створювати досвід емоційних переживань учнів, забезпечувати атмосферу благополуччя в класі; керувати ініціативою у спілкуванні, ви користовуючи для цього багатий арсенал засобів, які підви

щують ефективність взаємодії. Педагогічна техніка є сукупністю умінь і навичок, необхідних для стимулювання активності як окремих учнів, так і колективу в цілому.

До неї входять уміння обирати правильний стиль і тон у спілкуванні, керувати їх увагою, темпом діяльності, навичками демонстрації свого ставлення до вчинків учнів. Серед умінь і навичок педагогічної техніки особливе місце посідає розвиток мови педагога, що є одним із важливих виховних засобів і містить такі аспекти: правильна дикція, «поставлений голос», ритмічне дихання й розумне поєднання мови з мімікою та жестами. Крім названих, до умінь і навичок педагогічної техніки належать: уміння управляти своїм тілом; регулювати власні психічні стани; викликати «на замовлення» почуття подиву, радості, гніву тощо; володіти технікою інтонування для вираження прохань, вимоги, питання, наказу, поради, побажання тощо.

Професійна компетентність учителя зумовлює його педагогічну майстерність. Соціальна компетентність також є важливим компонентом професіограми тренера. Формування майбутнього тренера як особистості, включення його в суспільне життя як активного дієвого суб'єкта відбувається внаслідок переведення його з позиції об'єкта педагогічного впливу на позицію суб'єкта навчально-професійної діяльності й далі – суб'єкта професійного розвитку.

Цей процес можна поділити на такі етапи: початковий (оволодіння основами знань і суспільним досвідом);

- формуючий (глибока обізнаність, освіченість і світоглядна зрілість);
- професійно-адаптивний (професійна та суспільна активність).

Важливо відмітити факт, що процес соціалізації є безперервним процесом, який триває впродовж усього життя особистості, і період формування професійної педагогічної компетентності майбутнього тренера детермінований різними соціалізаційними процесами.

Студент у процесі навчання формує необхідні уміння, навички, що становлять соціальну компетенцію, при цьому теж соціалізується в новому соціокультурному середовищі. Особливості соціалізації студентської молоді потребують розробки відповідних ефективних педагогічних технологій у навчанні, виважених педагогічних форм, методів, засобів формування професійної соціальної компетентності майбутніх педагогів.

РОЗДІЛ III. ЗМІСТ ПЕДАГОГІЧНОЇ ПРАКТИКИ

Невід'ємною складовою підготовки студента до роботи в закладі освіти є педагогічна практика. Вона здійснюється на ґрунтовній теоретичній основі, що закладається в процесі вивчення всіх предметів теоретичного курсу, передусім таких, як педагогіка, психологія та методика викладання предмета за фахом підготовки студента.

Мета педагогічної практики – удосконалити професійно-педагогічні знання, вміння і навички майбутніх учителів і вихователів підростаючого покоління.

Основні завдання педагогічної практики:

- сприяти виробленню вмінь, навичок та компетентностей, необхідних для майбутньої професії тренера;
 - навчати студентів застосовувати знання, здобуті у вищій школі, в процесі навчання і виховання учнівської молоді;
 - навчатись цілеспрямовано спостерігати за навчальною і виховною діяльністю учителів, студентів-практикантів, аналізувати її; самостійно проводити навчально-виховну та позакласну роботу в школі, практично здійснювати різні види педагогічної діяльності;
 - формувати навички психологічного вивчення учнів, їхніх пізнавальних інтересів, а також взаємин у колективі, з урахуванням вікових та індивідуальних особливостей учнів, працювати з колективом школярів, а також здійснювати індивідуальну виховну роботу;
 - розвивати власні педагогічні здібності, виховувати любов до педагогічної професії;
 - формувати у студентів цілісну наукову картину педагогічної діяльності; розвивати у студентів потребу в самоосвіті і самовдосконаленні професійно-педагогічних знань і умінь;
 - накопичувати досвід творчої педагогічної діяльності, формувати дослідницький підхід до педагогічного процесу;
 - оволодівати основами педагогічної культури сучасного тренера;
 - формувати готовність до педагогічної творчості. Студенти повинні знати:
 - вимоги Державного освітнього стандарту до змістового мінімуму історичної освіти і рівня підготовки випускників закладу освіти з історії;
 - чинні шкільні програми, підручники, методичну літературу з історії;
- процес формування історичних знань;

- методи й методичні прийоми навчання та виховання учнів у процесі вивчення історії як на уроках, так і в позаурочний час;
- основні засоби навчання історії;
- міжпредметні та міжкурсів зв'язки;
- форми організації навчально-виховного процесу з історії;
- систему перевірки й оцінки знань та вмінь учнів;
- форми та методи позакласної роботи з історії;
- прийоми вивчення навчально-виховного процесу, аналіз діяльності учнів, учителів, дирекції школи або інших закладів освіти;
- комплексний підхід до навчально-виховного процесу, до його планування, проведення і аналізу;
- форми та методи організації виховної роботи;
- психологічні особливості учнів різного віку. Студенти повинні вміти:
- застосовувати різні методи та прийоми навчально-виховної діяльності на уроках та в позаурочний час; готувати і проводити уроки різних типів; складати план-конспект уроку історії;
- виготовляти й застосовувати наочні посібники;
- здійснювати перевірку навчальних досягнень учнів;
- оцінювати рівень навчальних досягнень учнів;
- вести методичні дослідження;
- готувати та проводити різнотипні виховні заходи;
- складати конспекти (сценарії) виховних заходів;
- проводити психолого-педагогічні спостереження за окремими учнями та класом у цілому;
- володіти основними прийомами і методами організації колективної та індивідуальної роботи з учнями в навчальній і позакласній діяльності;
- аналізувати різні форми навчально-виховної роботи;
- вести документацію, передбачену програмою практики. Особливу увагу під час педагогічної практики слід приділити опануванню передового досвіду проведення уроку.

Тренер – святе слово. І цим добрим словом ми завжди згадуємо вчителів, які допомогли стати людиною. Сіячі розумного, доброго та вічного – говорять про вчителів. Від них – все найкраще в людині. Про авторитетну людину (спеціаліста) завжди говорять, що в неї були хороші вчителі і звідси пішло прислів'я «дерево та тренер пізнаються за плодом». Суттєва особливість педагогічної праці в тому, що вона з початку і до кінця є процесом взаємодії людей. Це посилює роль особистісних взаємин у педагогічній праці: підкреслює важливість моральних аспектів. Специфічним

є і результат педагогічної діяльності – людина, яка оволоділа певною частиною суспільної культури, здатна до соціального саморозвитку і виконання певних соціальних ролей у суспільстві. Тренерами в широкому розумінні слова називають тих, хто озброює молоде покоління знаннями, уміннями, навичками.

У вузькому значенні слово тренер – це людина, яка одержала спеціальну підготовку і займається навчанням і вихованням учнів у закладах освіти. Ця професія захоплююча, творча; для людини, що її обрала, вона є джерелом постійного зростання і вдосконалення, це велика праця душі. Пам'ятка студенту-практиканту.

1. Від початку й до кінця педагогічної практики студент-практикант є членом колективу школи, користується правами тренера і виконує обов'язки, покладені на нього правилами внутрішнього розпорядку та дирекцією закладу освіти, а саме:

- 1) обов'язки чергового тренера по школі або іншого закладу освіти;
- 2) обов'язки класного керівника (вихователя) свого класу;
- 3) всі інші доручення й обов'язки, які покладаються на нього дирекцією за домовленістю з груповим керівником-методистом.

2. Під час практики студенти безпосередньо підпорядковані своєму груповому керівникові-методисту.

3. З початку і до кінця практики студент зобов'язаний щоденно з'являтися в заклад освіти до початку занять і перебувати там до останнього уроку.

4. Студент-практикант зобов'язаний детально вивчити «Правила для учнів» і в практичній діяльності в школі керуватися цими правилами, вимагати від учнів точного виконання їх.

5. Виховуючи в учнів відповідальність за доручену їм роботу, акуратність в роботі, охайність і ввічливість до інших, практикант є прикладом для учнів. Він повинен:

- 1) при вході в заклад освіти залишити верхній одяг в гардеробі чи тренерській кімнаті;
- 2) з'являтися в школу в чистому одязі, охайним;
- 3) бути ввічливим з учителями (вихователями), обслуговуючим персоналом і учнями;
- 4) обов'язково ввічливо відповідати на привітання учнів при зустрічі з ними поза класом (в приміщенні закладу освіти, на вулиці, в громадських місцях і т. ін.).

З перших днів роботи студент-практикант повинен ознайомитись із традиціями, які склалися в школі, і в своїй роботі дотримуватись цих правил, а саме:

1) називати учнів на «ти» чи на «ви», залежно від того, яке звернення прийнято в тому чи іншому класі;

2) входити в клас після дзвінка для учителів, залишатися в класі до кінця уроку, не входити в клас після того, як урок розпочався, не допускати під час уроку перешіптувань з товаришами, пересаджування з місця на місце і ін.;

3) не допускати в коридорах під час уроку шуму, крику і голосних розмов, а в тренерській кімнаті завжди поводитися тактовно;

4) називати в присутності учнів своїх товаришів-студентів по імені та по батькові.

Робота студента-практиканта.

1.Обсяг і зміст роботи студентів під час педагогічної практики, її цілі й завдання для кожного курсу встановлено програмою.

2.У питаннях підготовки уроків (вибір теми, виготовлення наочних посібників і т. ін.) студент виконує всі вимоги групового керівника-методиста і тренера-предметника даного класу.

3.Теми уроків студентів затверджує груповий викладач-методист, відповідно до програми певного предмета і календарного плану тренера.

4.Вся підготовча робота до проведення уроків здійснюється практикантом за вказівками і за допомогою групового керівника-методиста та тренера-предметника.

5.Остаточний опрацьований конспект уроку практиканта підписують груповий керівник-методист і тренер не пізніше, як за день до проведення уроку. З незатвердженим конспектом студента на урок не допускають.

6.Відповідно до програми практики студенти зобов'язані, крім проведення уроків, вивчати і здійснювати позакласну й позашкільну роботу, зміст якої визначається на початку практики.

Виховна робота входить обов'язково до плану роботи студента-практиканта і систематично виконується ним під керівництвом групового керівника-методиста протягом усього часу перебування студента в закладі освіти.

7.Проводячи роботу за заздалегідь накресленим планом студент:

1) вносить у свій план ті види виховних заходів, які проводитиме в класі й у школі протягом усього часу практики за планами класного керівника;

2) складає під керівництвом групового керівника-методиста конспекти проведення виховних заходів;

3) виконує за вказівками класного керівника, тренера потрібну для наміченого заходу організаційно-підготовчу роботу;

4) студент повинен як мінімум за день до проведення наміченого виховного заходу подати на затвердження свій план-конспект.

Результати проведених позакласних виховних заходів обговорюються. Педагогічна практика проводиться на передвипускному і випускному курсах. Під час практики студенти виконують самостійно основні види навчально-виховної та методичної роботи.

Головним критерієм оцінки результатів педпрактики є рівень сформованості професійно значущих педагогічних та методичних умінь і навичок.

Зміст педпрактики.

1. Ознайомлення студентів із системою роботи закладу освіти:

- вивчення системи роботи вчителів-предметників, вчителів-новаторів, відвідування їхніх уроків;
- ознайомлення зі шкільними кабінетами та їх обладнанням;
- виконання функцій та обов'язків помічника класного керівника, здійснення позакласної виховної роботи;
- складання індивідуального плану виховної роботи з класом відповідно до плану роботи класного керівника із врахуванням інтересів учнів певного класу;
- проведення поточної організаційно-педагогічної роботи (контроль за відвідуванням уроків, організація чергувань тощо);
- підготовка та проведення позакласних виховних заходів;
- ведення класного журналу, оформлення іншої документації, перевірка щоденників тощо;
- участь у роботі з батьками учнів, підготовці та проведенні батьківських зборів.

2. Дослідження учнівського колективу, в якому працюватиме практикант:

- вивчення вікових та індивідуальних особливостей учнів, їхніх нахилів та інтересів, рис характеру, взаємовідносин у класі, спостерігаючи за ходом навчально-виховного процесу; вивчення документації, бесіди з учнями, спостереження за їх поведінкою;
- бесіди з класним керівником; тренерами, які працюють в даному класі, батьками;

- складання психолого-педагогічної характеристики особистості учня.

3. Навчально-методична робота:

- вивчення навчального процесу на основі відвідування уроків різних вчителів з метою вивчення вимог до учнів, різноманітних методів організації пізнавальної діяльності й виховання учнів на уроках, виявлення міжпредметних зв'язків і можливостей їх використання на уроках із свого предмету; відвідування уроків і позаурочних заходів з предмету;

- підготовка та складання планів-конспектів уроків усіх типів із застосуванням різних методів активізації мисленнєвої діяльності учнів;

- проведення уроків у середніх класах;

- психолого-педагогічний аналіз проведених уроків методистом, вчителем, студентами, самоаналіз;

- організація індивідуальної роботи з учнями в позаурочний час, заняття з невстигаючими, перевірка зошитів, контрольних робіт;

- ознайомлення з проведенням факультативів, гуртків з предмету, участь в їх роботі;

- виготовлення наочних посібників та дидактичних матеріалів, оформлення кабінету;

- ознайомлення з методичною роботою зі спеціальності, участь в роботі методоб'єднання.

4. Регулярне відвідування уроків і позакласних виховних заходів, які проводяться студентами групи; у участь в їх обговоренні.

5. Оформлення звітної документації.

Педагогічна практика студентів передвипускного курсу в закладі освіти триває п'ять тижнів. За цей період студенти-практиканти знайомляться із закладом освіти, ведуть спостереження на уроках і позакласних заняттях та виховних заходах і поступово залучаються до самостійної активної педагогічної діяльності.

Педагогічна практика студентів 4-го курсу напрямку підготовки «Історія» триває 5 тижнів. 1 тиждень:

- знайомство із адміністрацією закладу освіти, тренерами історії, класним керівником;

- спостереження та аналіз уроків з різних предметів та виховних 46 заходів у класі, до якого прикріплений студент-практикант;

- ознайомлення з календарним планом тренера-предметника;

- ознайомлення з планом виховної роботи класного керівника;

- спостереження за окремими учнями та класом у цілому, щоб на завершальному етапі практики написати психолого-педагогічну характеристику класу;

- проведення пробних уроків 2 тиждень:

- визначення структури уроків і вибір методів навчання з метою активізації пізнавальної діяльності учнів;

- підготовка робочих планів-конспектів до уроків історії;

- проведення пробних і залікових уроків у закріпленому класі;

- підготовка дидактичного матеріалу;

- участь у роботі кабінету історії;

- взаємовідвідування уроків історії, участь у проведенні аналізу уроків;

- проведення індивідуальних занять з предмету;

- перевірка ведення робочих зошитів з історії;

- робота з класним журналом;

- робота над конкретною методичною темою з навчання історії;

- проведення виховних заходів;

- здійснення психолого-педагогічних спостережень за учнями класу;

- проведення індивідуальних бесід з учнями тощо. 3-4 тижні:

- визначення структур уроків і вибір методів навчання з метою активізації пізнавальної діяльності учнів;

- підготовка робочих планів-конспектів до уроків історії;

- проведення пробних і залікових уроків у закріпленому класі;

- підготовка дидактичного матеріалу;

- участь у роботі кабінету історії;

- взаємовідвідування уроків історії, участь у проведенні аналізу уроків;

- проведення індивідуальних занять з історії;

- перевірка ведення робочих зошитів та щоденників; робота з класним журналом і виставляння оцінок;

- проведення виховних заходів;

- проведення індивідуальних бесід з учнями;

- здійснення психолого-педагогічних спостережень за учнями класу;

- 5 тиждень:

- підготовка і проведення позакласного заходу;

- проведення уроків історії;

- взаємовідвідування уроків історії, участь у проведенні аналізу уроків;

- проведення індивідуальних занять з історії;

- перевірка ведення робочих зошитів;

- оформлення звітності з педагогічної практики з історії, підведення підсумків педагогічної практики в освітній установі.

Робочий день студентів на час проходження педагогічної практики становить не менше 6 годин. Календарний графік роботи студентів повинен бути узгоджений з учителем, класним керівником і доведений до відома керівника практики. На період педагогічної практики в освітній установі в кожній групі один із студентів призначається старостою. В обов'язки старости входить облік відвідування студентами освітньої установи та загальна організація роботи, повідомлення студентів про колективні консультації і семінари, виконання доручень керівників практики тощо.

Студент-практикант зобов'язаний:

- своєчасно виконувати всі види робіт, передбачені програмою педагогічної практики;
- бути зразком організованості, дисциплінованості і працьовитості;
- організувати свою діяльність відповідно до вимог Статуту освітньої установи, підкорятися правилам внутрішнього розпорядку, виконувати розпорядження адміністрації і керівників практики освітньої установи і університету;
- у процесі роботи з учнями показати свою професійну компетентність і педагогічну культуру;
- активно брати участь у житті колективу освітньої установи.

Студенти-практиканти мають право:

- застосовувати теоретичні знання, отримані в університеті, у вирішенні конкретних педагогічних завдань;
- з усіх питань, що виникають у процесі педагогічної практики, звертатися до керівників практики, адміністрації і педагогів освітньої установи;
- вносити пропозиції щодо вдосконалення навчально-виховного процесу, організації практики;
- брати участь в обговоренні питань практики на нарадах і конференціях в університеті та освітній установі; користуватися бібліотекою, інформаційними фондами, послугами навчальних, наукових та інших підрозділів академія. У разі невиконання вимог, студент може бути усунений від проходження практики. Відповідальність за організацію і проведення педагогічної практики покладається на ректора університету. На факультеті за організацію практики відповідає декан, а загальне керівництво здійснює заступник декана з даного виду діяльності (факультетський керівник). З числа найбільш досвідчених викладачів призначаються групові керівники.

Керівник педагогічної практики академія:

- забезпечує чітку організацію, планування та облік результатів практики по академія; підбирає за погодженням із органами управління освітою бази для проведення педагогічної практики; готує і проводить інструктивні й підсумкові наради працівників університету та освітніх установ, що беруть участь в педагогічній практиці; організовує проведення настановчих і підсумкових конференцій на факультетах; координує діяльність усіх кафедр, які залучені до організації й проведення педагогічної практики;

- контролює роботу керівників практики, правильність складання документації для оплати праці працівників освітніх установ, які залучаються до керівництва педагогічною практикою, формує накази про оплату, загальний звіт про педагогічну практику; узагальнює досвід практики, вносить пропозиції щодо її вдосконалення; бере участь у роботі кафедр з обговорення питань педагогічної практики. Факультетський керівник:

- здійснює спільно з керівником педагогічної практики університету й органами управління освітою підбір освітніх установ як бази для педагогічної практики на факультеті;

- розподіляє студентів по базах практики і складає проект наказу про розподіл;

- забезпечує планування, організацію та облік результатів педагогічної практики на факультеті; своєчасне складання документів для оплати праці працівників освітніх установ;

- разом із деканом організовує і проводить настановчі й підсумкові конференції на кожному курсі, організовує виставки за підсумками практики; контролює роботу групових керівників, методистів, викладачів і вчителів, за необхідності відвідує уроки та позаурочні заняття, які проводять студенти, вживає заходів щодо усунення недоліків в організації практики;

- спільно з іншими керівниками педагогічної практики оцінює роботу кожного студента-практиканта;

- вносить пропозиції із вдосконалення практики та участі освітньої установи в її здійсненні, складає загальнофакультетський звіт за підсумками всіх етапів педагогічної практики;

- бере участь в обговоренні питань організації практики на засіданнях кафедр і Ради факультету. Груповий керівник (викладач університету):

- встановлює зв'язок з освітньою установою, веде інструктивно-методичну роботу з його педагогічними кадрами; розподіляє студентів за об'єктами діяльності, затверджує індивідуальні плани,

контролює їх виконання; разом з адміністрацією освітньої установи забезпечує виконання програми практики;

- організовує вивчення студентами досвіду творчої педагогічної діяльності колективу освітньої установи та окремих педагогів; проводить під час практики методичні наради і семінари; своєчасно інформує кафедру, деканат і навчальний відділ про хід практики, випадки грубого порушення трудової дисципліни, невиконання програми практики; аналізує звітну документацію студентів і оцінює їхню роботу з учителями й іншими керівниками практики;

- несе відповідальність спільно з керівником (його заступником) освітньої установи за дотримання студентами правил техніки безпеки; складає документи для оплати праці працівників освітніх установ; вносить пропозиції із вдосконалення практики; складає звіт про педагогічну практику і представляє його факультетському керівникові. Методист за фахом (тренер):

- керує одночасно не більше 10 студентами;
- бере участь у плануванні та організації педагогічної практики, в настановчих і підсумкових конференціях з практики в освітній установі та університеті;

- організовує вивчення досвіду навчально-виховної діяльності тренера-предметника;

- допомагає студентам розробляти і проводити уроки різних типів, забезпечує їх виховний і розвиваючий характер, застосовує різноманітні методи, які активізують пізнавальну діяльність учнів;

- аналізує й оцінює уроки, факультативні й позаурочні заходи студентів з предмету, організовує їх колективне обговорення;

- проводить проблемні семінари, методичні наради із студентами; залучає студентів до роботи в методичних об'єднаннях школи;

- надає науково-методичну допомогу тренерам і викладачам освітньої установи в проведенні роботи зі студентами-практикантами; спільно з учителями та іншими керівниками педагогічної практики оцінює роботу кожного студента-практиканта, рівень його педагогічних здібностей і педагогічної культури;

- своєчасно інформує деканат про хід практики, випадки грубого порушення трудової дисципліни, невиконання програми практики; вносить пропозиції із вдосконалення теоретичної і практичної підготовки студентів.

Методист із педагогіки:

- може керувати практикантами в декількох освітніх установах, але при цьому число студентів не повинне перевищувати чоловік одночасно;
- бере участь у плануванні та організації педагогічної практики, бере участь у настановчих і підсумкових конференціях з педагогічної практики в університеті та в освітній установі;
- забезпечує реалізацію в процесі педагогічної практики основних принципів і закономірностей педагогічної науки; проводить консультації для студентів із питань змісту і творчої організації навчально-виховної роботи; відвідує окремі уроки, позакласні заходи студентів, організовує їх колективний аналіз;
- надає науково-методичну допомогу педколективу освітньої установи; своєчасно інформує деканат і навчальний відділ про хід практики, випадки грубого порушення трудової дисципліни, невиконання програми практики;
- працює в тісному контакті з груповими керівниками, класними керівниками, відповідальним за організацію педагогічної практики в конкретній освітній установі;
- спільно з учителями й іншими керівниками педагогічної практики оцінює роботу кожного студента-практиканта, рівень його педагогічних здібностей і педагогічної культури;
- надає відомості про виховну роботу, яка проводиться, груповому керівникові, здійснює оцінювання навчально-виховної роботи студентів;
- вносить пропозиції із вдосконалення теоретичної і практичної підготовки студентів.

Методист із психології:

- керує одночасно не більше 10 студентами;
- бере участь у плануванні та організації педагогічної практики, у настановчих і підсумкових конференціях з педагогічної практики в університеті та в освітній установі;
- проводить консультації із питань практичного застосування психологічних знань у професійно-педагогічній діяльності студентів;
- відвідує не менше одного уроку або позакласного заходу студента, бере участь в обговоренні, дає психологічний аналіз різним аспектам професійної діяльності студентів;
- своєчасно інформує кафедру, деканат і навчальний відділ про хід практики, випадки грубого порушення трудової дисципліни, невиконання програми практики; • аналізує звітну документацію студентів, бере участь в оцінці діяльності кожного студента, його професійної підготовки;

• вносить пропозиції із вдосконалення теоретичної і практичної підготовки студентів. Керівник закладу освіти:

• сприяє створенню атмосфери доброзичливості, уваги, взаємодопомоги в роботі зі студентами в керованій ним установі;

• залучає студентів до багатопланової педагогічної діяльності, знайомить із завданнями, проблемами, режимом його роботи, правилами техніки безпеки;

• знайомить студентів із майстрами педагогічної праці, успіхами й досягненнями, а також проблемами і труднощами колективу;

• надає можливість практикантам брати участь у роботі педагогічної ради, методичних об'єднань, батьківських комітетів; спільно з груповим керівником закріплює студентів за об'єктами їхньої професійної діяльності;

• відвідує (вибірково) уроки, позаурочні виховні заняття студентів і бере участь в їх обговоренні; проводить нараду на початку і в кінці педагогічної практики;

• вносить пропозиції щодо вдосконалення педагогічної практики. Заступник керівника закладу освіти, відповідальний за педагогічну практику:

• створює обстановку, яка стимулює творчу професійно-педагогічну діяльність кожного студента;

• знайомить студентів з планом виховної роботи освітньої установи;

• допомагає студентам у плануванні, проведенні й аналізі виховної роботи;

• надає допомогу класним керівникам в їх роботі із студентами;

• бере участь у нарадах, які проводить керівник освітньої установи (на початку і в кінці педагогічної практики).

Тренер за фахом: залучає студентів до педагогічної діяльності з дітьми відповідно до завдань педагогічної практики та індивідуального плану студента із навчально-виховної роботи;

• проводить відкриті уроки;

• спільно з груповим керівником допомагає кожному студентові в складанні індивідуального плану педагогічної практики, надає практичну допомогу в підготовці уроків з урахуванням особливостей конкретного учнівського колективу;

• бере участь в аналізі та оцінюванні роботи кожного студента;

• бере участь в нарадах з педагогічної практики, які проводить керівник освітньої установи (на початку і в кінці практики);

• вносить пропозиції із вдосконалення теоретичної та практичної підготовки студентів. Класний керівник (вихователь):

- залучає студентів до педагогічної діяльності з дитячим колективом та окремими учнями відповідно до завдань педагогічної практики і конкретних завдань виховання даного колективу;

- допомагає студентам у плануванні виховної роботи, проведенні колективних творчих справ та інших форм колективної й індивідуальної діяльності;

- присутній на позакласних заняттях, які проводять студенти, і бере участь в їхньому оцінюванні; дає характеристику роботи студентів, оцінює їхню виховну діяльність;

- вносить пропозиції щодо вдосконалення теоретичної і практичної підготовки студентів;

- бере участь у нарадах з педагогічної практики, які проводить керівник освітньої установи (на початку і в кінці практики). Завідувач спеціальною кафедрою:

- забезпечує професійно-педагогічну спрямованість викладання спеціальних дисциплін, високий науково-теоретичний рівень підготовки практикантів до навчально-виховної роботи з предмету, своєчасну розробку програми практики;

- призначає групових і факультетських керівників практики, методистів;

- організовує вивчення й узагальнення передового педагогічного досвіду організації педагогічної практики;

- вживає заходів щодо впровадження досягнень науки і передового педагогічного досвіду в зміст і організацію практики;

- включає в план роботи кафедри аналіз ходу і підсумків педпрактики, вживає заходів щодо її вдосконалення.

Рекомендована література

1. Аспірант України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://mi/intranet/aspirant.com.ua/>
2. Болонська декларація [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [https:// www.mon.gov.ua/ education/higher/bolon/](https://www.mon.gov.ua/education/higher/bolon/).
3. Дзюба П.А. Методика викладання фахових дисциплін у вищій школі: посібник. Д. : Ліра, 2015. 24 с.
4. Калаур І.Р., Чудик Н.О. Програма та методичні вказівки до проходження (педагогічної практики) аспірантами спеціальності 081 – Право (доктор філософії). Тернопіль, 2016. 22 с. URL: [https:// www.tneu.edu.ua/pdf/aspirantura/pravo/pedahohichna_praktyka/work.pdf](https://www.tneu.edu.ua/pdf/aspirantura/pravo/pedahohichna_praktyka/work.pdf).
5. Козлова М.Г. Методика викладання у вищій школі: навчальний посібник. – Одеса: ОНЕУ ротапринт, 2014. 200 с.
6. Методичні матеріали з проведення виховної роботи в університеті. Івано-Франківськ : Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу, 2014. 42 с.
7. Методи навчання та їх класифікація // Сайт «Osvita.Ua» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://osvita.ua/school/theory/780/>
8. Перетяцько В.В., Омелянчик Л.О. Методичні рекомендації до проходження виробничої (асистентської) практики для здобувачів ступеня вищої освіти магістра спеціальностей «Біологія», «Екологія та охорона навколишнього середовища», «Генетика», «Хімія». Запоріжжя : Запорізький національний університет, 2016. 53 с.
9. Теорія та методика навчання фундаментальних дисциплін у вищій школі [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http:// dspace.oneu.edu.ua /jspui/bitstream/123456789/1488/1/Особливості,%20проблеми%20та%20шляхи %20активізації%20самостійної%20роботи%20студентів.pdf](http://dspace.oneu.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/1488/1/Особливості,%20проблеми%20та%20шляхи%20активізації%20самостійної%20роботи%20студентів.pdf).
10. Тернопільська В.І., Коломієць Т.В., Піонтківська І.О. Довідник з виховної роботи зі студентами. Тернопіль, 2014. 264 с.
11. Туріщева Л.В. Творчість у педагогічній діяльності. Х.: Вид. група «Основа», 2010. 128 с.
12. Шевченко О.А., Хозраткулова І.А. Тренінги професійного становлення молодих педагогів. Х.: Вид. група «Основа», 2010. 112 с.

Інформаційні ресурси

1. <http://www.rada.gov.ua> – Офіційний сайт Верховної Ради України
2. Офіційне Інтернет-представництво Президента України. URL: <https://www.president.gov.ua/>
3. Офіційний Єдиний веб-портал органів виконавчої влади України. URL: <http://www.kmu.gov.ua>
4. <http://minfin.gov.ua/> - Офіційний сайт Міністерства фінансів України
5. www.nbu.gov.ua-Офіційний сайт Національного банку України
6. <http://www.ukrstat.gov.ua/> - Офіційний сайт Державної служби статистики України.
7. <http://www.nbu.gov.ua> – Національна бібліотека імені В.І.Вернадського
8. <http://www.library.ukma.kiev.ua/amer> – Американська бібліотека НаУКМА
9. <http://www.loc.gov> – бібліотека Конгресу США
10. <http://www.bl.uk> – Британська бібліотека
11. <http://www/d-nd.de> – Німецька національна бібліотека
12. <http://www.bnf.fr> – Національна бібліотека Франції
13. <http://dev.europeana.eu> – Європейська цифрова бібліотека (Europeana)