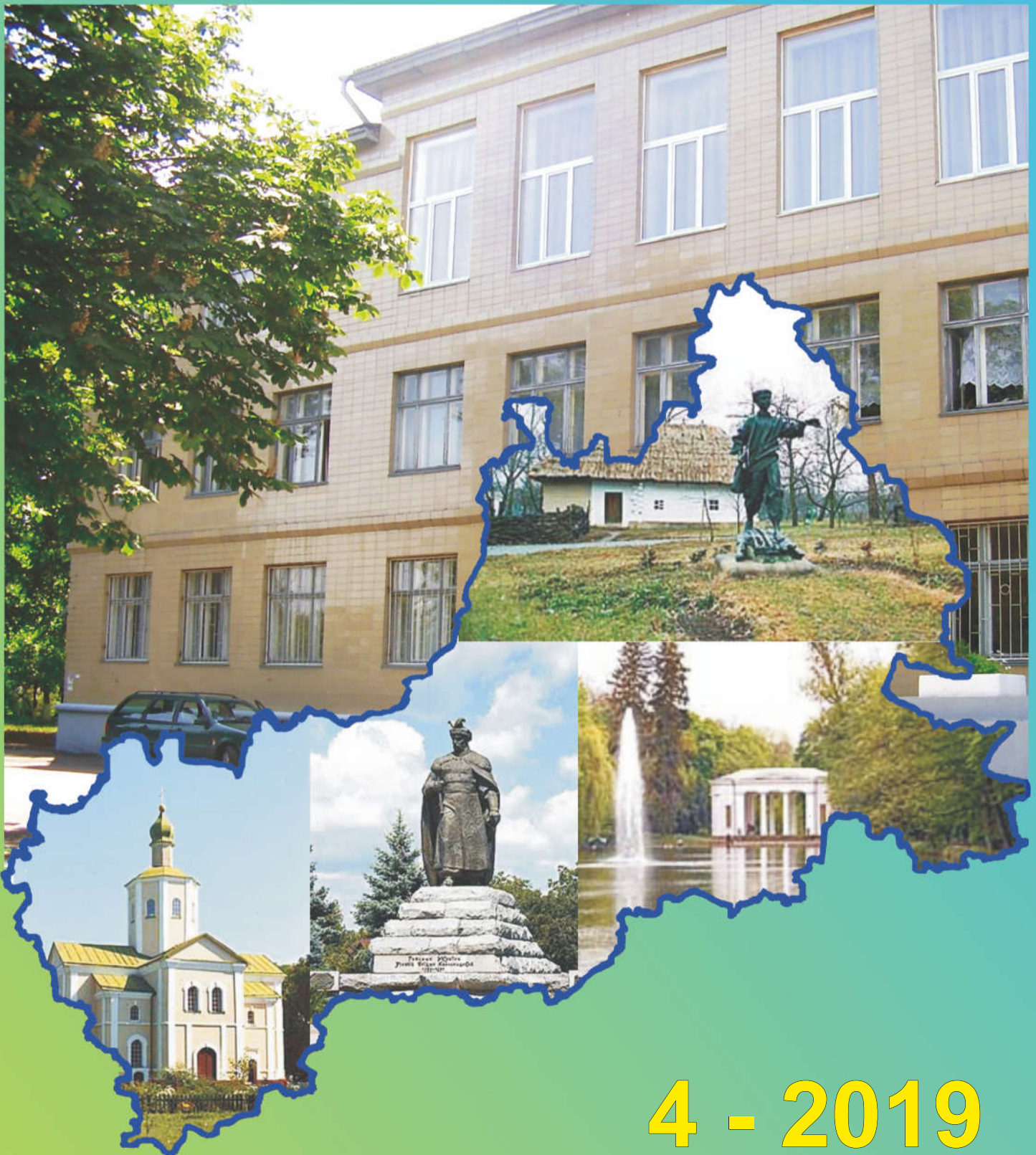


Педагогічний вісник



4 - 2019

ОСВІТА ХХІ СТОЛІТТЯ

Підоплічко М.Д. Презентація здобутків освітан Черкащини на міжнародному рівні.....2
Міжнародний фестиваль педагогічних інновацій:
 головні події і учасники.....4

НАУКА - ШКОЛИ

Литвин І.М. Розвиток інклюзивних умінь учителів - важлива умова успішної соціалізації дітей з особливими освітніми потребами.....7
Норкіна О.В. Підвищення рівня розвитку дослідницької компетентності педагогів засобами інформальної освіти.....9
Теслюк П.В. Діагностика та профілактика аутоагресивних проявів серед учнівської молоді.....12

НОВІ ТРАДИЦІЇ УКРАЇНСЬКОЇ ШКОЛИ

Добровольська Л.Н. Використання ЛЕГО в освітньому процесі початкової школи.....15
Зоря Ю.М. Актуальність STEM освіти в контексті НУШ.....17
Харенко Н.О. Формування емоційного інтелекту і розвиток вміння спілкуватися в учнів Нової української школи.....20
Яременко В.М. Нова Українська школа: як досягти успіху.....22
Хівренок С.М. "Підводна мандрівка". Конспект комплексного заняття в старшій групі з використанням ІКТ.....24
Осіянєнко Н.М. "Зимова мозаїка". Підбір інформаційних та дидактичних матеріалів до тематичних тижнів відповідно до типової освітньої програми, розробленої авторським колективом під керівництвом Р.Б.Шияна.....26

МЕТОДИКА.ДОСВІД

Богославець Г.І. Застосування командного менеджменту в управлінні освітнім закладом.....28
Щербаков А.Г. Інформаційно-освітній проект "Курс: освіта" - крок до діджиталізації інформаційного забезпечення державного управління у галузі освіти України...31
Войцяк Т.В. Впровадження в освітній простір відновних практик як інструментів досягнення порозуміння і налагодження конструктивного діалогу між учасниками освітнього процесу.....34
Кондратюк С.Ю. Оптимальні шляхи підготовки учнів до Всеукраїнської олімпіади з трудового навчання, технологій...38
Бондаренко І.С. Розвиток мовної та мовленнєвої компетентностей учнів на уроках української мови в 5 класі, або секрети успішного уроку.....42
Бабіченко Н.Ю. Партнерство учителя, батьків і дітей в умовах розвитку Нової української школи.....45
Смирнова О.Ю. Застосування методів та прийомів технології критичного мислення на інтерв'юваних уроках хімії...47
Міхно О.Л. Сучасні тенденції професійного розвитку вчителів іноземних мов.....51
Нісаноглу Н.Г. Співбесіда на вакансії вчителя за кордоном...53
Поліщук О.В. Черкащина - мій рідний край. Усний журнал, присвячений даті заснування Черкаської області.....55
Козова Н.А. Написання есе із теми "Екологія мови". Розробка уроку із розвитку зв'язного мовлення.....58
Тертична І.М. До Танаськи по молоко. Розробка уроку позакласного читання з української літератури. 6 клас.....61
Обмокла Т.П. Мрія про небо. Розробка уроку праці для учнів 3 класу.....63
Юрченко С.І. "Пізнай світ та доброту в ньому". Розробка заходу з використанням технології психолого-педагогічного проектування за сферами "Люди", "Культура", "Я Сам" нової Базової програми розвитку дитини дошкільного віку "Я у Світі" для дітей старшої групи.....66

НОВОРІЧНИЙ КАРНАВАЛ ВИХОВНИХ ЗАХОДІВ

Алілуйко Н.П. День Святого Миколая. Розробка виховного заходу для учнів 1-4 класів.....68
Малинко О.М. "Зимова казка". Сценарій новорічного свята для дітей старшої групи.....70
Петрова Т.К. "Щедрий вечір, добрий вечір". Розробка дитячого вертепу для молодшого шкільного віку.....72
Московенко Н.П. Музика мого народу: різдвяно-новорічна обрядовість. Розробка уроку з музичного мистецтва. 4 клас.....75

Засновник журналу:
**Черкаський обласний інститут
 післядипломної освіти педагогічних
 працівників**

Регстраційне свідоцтво
ЧС № 1034 ПР від 20.09.2018

Журнал видається з березня 1995 року
 щоквартально

РЕДАКЦІЙНА КОЛЕГІЯ:

Н.М.Чепурна, ректор КНЗ "Черкаський обласний інститут післядипломної освіти педагогічних працівників Черкаської обласної ради", кандидат педагогічних наук, заслужений працівник освіти України, доцент (головний редактор)

Г.А.Назаренко, проректор з наукової-методичної роботи інституту, професор, доктор педагогічних наук (науковий редактор)

К.М.Криворот (заступник головного редактора)

Н.І.Лісова, проректор з питань зовнішнього незалежного оцінювання та моніторингу якості освіти інституту, кандидат педагогічних наук

Ю.І.Завалевський, в.о. директора Інституту модернізації змісту освіти МОН України, доктор педагогічних наук, професор

Т.В.Черкашина, доктор педагогічних наук

Т.К.Андрющенко, доктор педагогічних наук

С.А.Гаряча, кандидат педагогічних наук

О.В.Волошенко, кандидат педагогічних наук, доцент

В.І.Коновальчук, доктор філософських наук, доцент

Н.М.Степанова, кандидат філософських наук

О.В.Крутенко, кандидат педагогічних наук

Ю.М.Зоря, кандидат педагогічних наук

Технічна редакція та комп'ютерна верстка

В.М.Шемшура

Відповідальний за друк **В.М.Шемшур**

Думка редакції не завжди збігається з думкою автора

Редакція рукописів не рецензує і авторам не повертає

За достовірність фактів, цитат, власних імен, географічних назв та інших відомостей відповідають автори публікацій

Рекомендовано до друку
 вченою радою ОІПОПП
 Протокол № 3 від 30.08.2019
 Підписано до друку 20.11.2019

Папір друкарський №1

Умовн. друк. арк. 4,75

Зам.№1527

Тираж 1000 пр.

Адреса редакції:
 18003, Черкаси, Бидгощська, 38/1,
 КНЗ "ЧОІПОПП ЧОР",

т. +380-472-64-21-78

e-mail: redaktor6@ukr.net

Педагогічний вісник, №4, 2019

Н.Г. Нісаноглу,

викладач англійської мови Таврійського державного агротехнологічного університету

СПІВБЕСІДА НА ВАКАНСІЮ ВЧИТЕЛЯ ЗА КОРДОНОМ

Багато хто з нас проходив співбесіду, можливо, й не раз. Як правило, напередодні призначеного дня готуєш монолог про свій педагогічний досвід і досягнення, впродовж співбесіди намагаєшся справити враження на роботодавця, а потім, хвилюючись, чекаєш на довгоочікувану звістку про прийняття на роботу. Для нас, українців, схема цієї події більш-менш відома, а як це відбувається в Туреччині, і який у мене був досвід спілкування з роботодавцями, я розповім у своїй статті.

Почну з того, що в Туреччині іноземцеві, якщо є бажання, нескладно знайти роботу. Престижні школи, приватні ліцеї, університети й мовні курси запрошують до співробітництва не тільки корінних британців та американців, для кого англійська мова є рідною, а й іноземців із кваліфікацією вчителя англійської мови. Як правило, їм пропонують вести заняття з мовної практики, під час яких учні максимально занурюються в англомовне середовище.

Передусім слід ознайомитися з **оголошеннями вакансій** - найкраще це робити на офіційних сайтах навчальних закладів, які розглядаються як потенційні місця роботи. Найсприятливіший період для пошуку роботи в галузі освіти - навесні, оскільки кадри формуються заздалегідь. Звісно, можна знайти роботу й упродовж навчального уроку, але це відбувається випадково, за умови, що Ви якийсь чином дізналися про те, що хтось із педагогів несподівано звільнився, і терміново потрібен співробітник. Рекомендації знайомих також не відхиляйте - вони можуть надати навіть ту інформацію, яку ніде не оприлюднено.

На момент пошуку роботи я вже працювала в Туреччині вчителем англійської мови. У колективі була дружелюбна атмосфера, система навчання у цього закладі мені подобалася, але, з іншого боку, мене не влаштовувало навчальне навантаження, відсутність кар'єрного зростання й низька заробітна плата. Спочатку я склала ідеальне резюме англійською мовою, висвітивши свої найкращі професійні якості, додала фотографію з легкою посмішкою. Чому фото? Щоб привернути увагу. У цьому випадку я сподівалась, що моє резюме візуально виграватиме на тлі суцільного тексту. Потім я надіслала резюме електронною поштою до кількох навчальних установ, які працевлаштовували іноземців, і чекала на відповіді. Це мало успіх лише один раз - зателефонувала секретарка приватної школи, й ми визначили дату співбесіди. Тепер мені потрібно було потурбуватись про свій зовнішній вигляд - для нас, українських жінок, це є вкрай істотним моментом, тим більше на мене чекала зустріч з інтерв'юером. На той час я вже помітила, що турецькі вчителі в одязі

надають перевагу стилю casual, однак для мене класичний дует строгої блузи зі спідницею-олівцем здавався неперевершеним рішенням.

Школа знаходилася на відстані 50 км від міста - і я вже уявила, скільки часу буду марнувати на дорогу, "записавши" це у список недоліків (як я дізналася пізніше, для викладацького складу виділяли безкоштовний автобус - і це було плюсом). У кабінеті мене з посмішкою зустріла представник адміністрації - жінка середнього віку слов'янської зовнішності. Непогано володіючи англійською, вона розповідала про свою родину, боснійське коріння, бажання знайти фахівця, який би "розговорив" учнів - наша співбесіда була, скоріше, схожа на приємну розмову. Несподіваним було те, що, коли настав момент обговорити заробітну плату, на моє питання відповіли запитанням: "А скільки б Ви хотіли отримувати?" На жаль, мені не обіцяли офіційного працевлаштування, а отже, медичної страховки й інших, передбачених законом, привілеїв. Домовленість про те, що з боку адміністрації буде максимально зроблене все для отримання мною легального статусу, залишилась на словах - мені більше не зателефонували.

Наступна співбесіда відбулася в одному з мережевих навчальних закладів, яких у місті було декілька. Моя знайома знала про мої плани і порекомендувала цю мережу, де вона працювала в одній зі шкіл. За її словами, неабияким плюсом було офіційне працевлаштування й порівняно непогана зарплата. У той день нічого не передвіщало знаменних подій, але серед безлічі авто й дорожніх знаків мої очі віднайшли знайому назву на бігборді, який вказував напрямом, і я вирішила дотримуватися його, щоб дістатися школи. Сам цей заклад не був місцем роботи моєї землячки, але це не мало значення, тому що в цілому правила й система освіти були однаковими. Як з'ясувалося пізніше, в будівлі цієї школи містився й центральний офіс усієї мережі міста - типу "штаб-квартири" на чолі з генеральним директором.

На вході **сек'юриті турецькою** запитав про мету візиту - мій чоловік допоміг пояснити, залишив своє посвідчення особи, і нам було дозволено увійти на територію. На ресепшен теж не були знавцями англійської - і знов я залучила чоловіка. Нарешті, мене повели довгими коридорами до кабінету одного з керівників із прекрасним, до речі, володінням англійською. Це була жінка, у якої, гадаю, було обмаль часу для мене у насичений навчальними справами травень. Тому після нашого короткого шаблонного діалогу на мої додаткові питання щодо ймовірного навантаження й вікових груп

учнів вона відповідала розпливчасто, підсумувавши, що, не знаючи мене як педагога, немає сенсу це обговорювати.

Демо-урок або іншими словами "відкрите" заняття було призначено наступного дня. На ньому я повинна була продемонструвати свої форми роботи, професійні навички, вміння налагодити контакт, як я очікувала, з дітьми. Але, на моє здивування, на мене чекав склад комісії з кількох учителів, які були готові виконати роль умовних учнів. До речі, упродовж уроку присутні час від часу робили помітки на заздалегідь розданих аркушах - вірогідно, це була форма для оцінювання уроку кандидата.

Моє заняття було розраховано на учнів середнього шкільного віку й спрямовано на розвиток навичок говоріння: я використовувала картинку як зображальні опори, подавала певні мовленнєві зразки на дошці. Як релаксаційний момент, я запропонувала "учням" утворити коло й пограти в гру з м'ячем "Ланцюжок", яка зазвичай проходить у форматі "запитання-відповідь". Я навіть не могла уявити, що члени комісії влаштують мені "сюрприз" із випробуванням - раптом дві "дівчинки" почали "галасувати" й "сваритися" у боротьбі за м'яч. Я повинна була не розгубитися, а чинити як педагог мудро - у цьому й полягав "іспит" на витримку, урівноваженість і кмітливість.

Через декілька днів мені зателефонували й призначили час для співбесіди з генеральним директором. Я усвідомлювала всю важливість і відповідальність події, тому дуже нервувала. До кабінету ми зайшли разом - я і жінка, з якою у мене була попередня співбесіда першого дня, але цього разу вона виконувала функції перекладача. Генеральний директор, чоловік поважного віку, сидючи у величезному шкіряному кріслі, спочатку ставив мені типові питання, а потім поцікавився про мій сімейний статус і рід діяльності мого чоловіка. Для нас, українців, ці питання - з категорії "особистого", тому це вкрай мене збентежило.

Ще одним некомфортним моментом було обговорення зарплати, коли керівник не називав фіксованого розміру, а очікував цифр від мене. Це об'єктивно було некоректним, оскільки мене не повідомили ні про робочі години та умови праці, ані функції. І ось, нарешті, мені оголошують навчальне навантаження - 36 годин на тиждень (включаючи суботу як неповний робочий день), і мені нічого не залишається, як, сидючи перед роботодавцями, у стовпчик помножувати кількість годин на мою бажану грошову ставку за урок й озвучувати повну суму за місяць... Це виглядало більше як комедійний спектакль, ніж як серйозна розмова, але я мусила дограти свою роль до кінця з бажанням якомога швидше попроситися.

Ще одна історія пов'язана з одним з найелітніших освітніх закладів двомільйонного міста, в якому я жила. Про вакансію я дізналася з новин спільноти російськомовних жінок на Фейсбукі та одразу зв'язалася з автором поста. У зв'язку з непередбаченим звільненням колеги вона намагалась допомогти керівникові дошкільного закладу, де сама працювала, знайти іноземця з кваліфікацією педагога. Про це місце можна було лише мріяти: по-перше,

близькість розташування до мого помешкання, офіційне працевлаштування, гідна заробітна плата. І щоб не втратити шанс, наступного дня я вже поспішала до "Дитячого університету" - дитсадочка, фасад будівлі якого вирішено в класичних архітектурних традиціях, і це робило його схожим на храм науки.

У холі мене привітно зустріла менеджер з персоналу Есен, яка ознайомилась з моїм документом (дипломом з апостилем, перекладеним турецькою і засвідченим нотаріально) і попросила мене розказати про мій педагогічний досвід. Дізнавшись про те, що я не є безробітною, вона поцікавилась, чому я маю намір залишити місце роботи. Я мотивувала малим навантаженням і незручністю робочого розкладу. Мабуть, Есен була обізнана стосовно розміру заробітної зарплати, яку отримували в моїй освітній установі, тому впевнено додала, що прибутком я буду задоволена порівняно з тим, що маю (цього разу не передбачались "переговори" щодо оплати праці). Стосовно графіка, то робочий день - з 8 ранку до 16.30 по буднях. Кожного дня - тільки по три заняття, решта часу - на підготовку до занять, включаючи виготовлення атрибутів, плакатів, наочності тощо. Потім, розповівши про особливу систему занять у дитсадку, які проводяться за методикою викладання Хелен Дорон, і її прерогативи, менеджер мене запитала, що є найважливішим у навчанні дітей раннього віку. На Батьківщині я декілька років працювала музичним керівником і вчителем англійської з дошкільнятами, тому із власного досвіду знаю, що істотним, але нелегким є вміння утримувати дитячу зацікавленість.

Не знаю, чи влучно я відповіла, але далі Есен запропонувала мені оглянути дитсадок. Ми проходили повз просторі їдальні, учбові кімнати, двері яких було виготовлено зі скла, що дозволяло спостерігати за заняттями. Мене також представили потенційним колегам як кандидата на посаду, і я мала нагоду трохи спілкуватися з ними. Загалом, у мене склалося досить приємне враження від побаченого, але наступного дня я ще мала показати демо-урок. У мене було небагато часу на роздуми, але не щодо цілей заняття, а правильності мого вибору. Всі переваги, перелічені вище, постали на шальці терезів із передбачуваними недоліками: у дитсадку на мене зовсім не чекало удосконалення англійської, у чому недоцільність вибору вже здавалася очевидною. Я написала електронного листа й передусім подякувала людині, яка мені присвятила свій час, вибачилася й коректно пояснила, що, напевно, "Дитячий університет" - не зовсім те, що мені потрібно. Я отримала у відповідь ... "спасибі" зачасне попередження щодо скасування демо-уроку.

Після низки співбесід я залишила на деякий час ідею пошуку кращого місця роботи, втім, мій чоловік, як мимовільний свідок описаних вище подій, запропонував мені відкрити свою власну школу, зі своїми правилами. Й хтозна - можливо, цей проект здійсниться у майбутньому, і вже я чекатиму претендентів для співбесіди.