

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
МАРІУПОЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ
КАФЕДРА ПЕДАГОГІКИ ТА ОСВІТИ**

До захисту допустити:
Завідувач кафедри

Голюк О.А.
(підпис) (ПІБ завідувача кафедри)
«_____» _____ 2025 р.

**«ОРГАНІЗАЦІЙНО-МЕТОДИЧНИЙ СУПРОВІД
ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ МОЛОДИХ УЧИТЕЛІВ
У ЗАКЛАДІ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ»**

Кваліфікаційна робота здобувача
вищої освіти другого
(магістерського) рівня вищої освіти
ОПП «Менеджмент. Управління
закладом загальної середньої освіти»
Голощапова Олександра
Науковий керівник:
доктор. пед. наук, професор
Задорожна-Княгницька Л.В.
Рецензент:
Панічева Н.М., заступник директора з
навчально-виховної роботи Ліцею № 309
Дарницького району м. Києва

Кваліфікаційна робота
захищена з оцінкою _____ Секретар ЕК _____
«_____» _____ 2025 р.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	2
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОРГАНІЗАЦІЇ РОБОТИ З МОЛОДИМИ ПЕДАГОГАМИ У ЗАКЛАДІ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ.....	7
1.1. Визначення базових понять дослідження.....	7
1.2. Наукові підходи до вирішення проблеми роботи з молодими педагогами у закладі загальної середньої освіти.....	22
Висновки до розділу 1	27
РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЙНО-МЕТОДИЧНІ УМОВИ УСПІШНОЇ АДАПТАЦІЇ МОЛОДИХ ПЕДАГОГІВ У ЗАКЛАДАХ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ.....	29
2.1. Сутність та завдання методичної роботи з молодими педагогами у закладі загальної середньої освіти.....	29
2.2. Організаційні умови роботи з молодими педагогами у закладах загальної середньої освіти	43
Висновки до розділу 2	55
РОЗДІЛ 3. МЕТОДИЧНИЙ СУПРОВІД МОЛОДИХ ПЕДАГОГІВ У ЗАКЛАДІ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ.....	58
3.1. Досвід організації роботи з молодими педагогами у Комунальному закладі «Магдалинівська загальноосвітня школа I-III ступенів Магдалинівської районної ради Дніпропетровської області».....	58
3.2. Методичні рекомендації щодо організації роботи з молодими педагогами у закладах загальної середньої освіти.....	67
Висновки до розділу 3	75
ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ.....	77
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	80
ДОДАТКИ.....	88

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Завдання, які ставить перед загальною середньою освітою концепція Нової української школи, а також сучасний етап суспільного розвитку, потребують суттєвих трансформацій у професійній діяльності педагогів. Учитель сьогодні має бути не лише передавачем знань, а й активним патріотом, новатором, генератором ідей та справжнім агентом змін у своїй спільноті. Водночас стає дедалі помітнішою й болючішою проблема розриву між масштабними викликами нашої доби та реальним рівнем готовності молодих педагогів до ефективної професійної роботи, особливо в умовах воєнного часу. Ця невідповідність проявляється фактично у всіх ланках та сферах освітньої системи, від початкової до старшої школи.

Державні нормативні документи, що визначають стратегічний курс розвитку української освіти, зокрема Закон України «Про освіту» (2017), Концепція реалізації державної політики у сфері реформування загальної середньої освіти «Нова українська школа на період до 2029 року», одностайно наголошують: сучасне суспільство очікує від учителя закладу загальної середньої освіти не лише бездоганного володіння фахом, а й високого рівня творчої, соціальної та професійної активності. Педагог ХХІ століття має постійно вдосконалюватися, бути здатним до безперервного навчання упродовж усього життя та динамічно й своєчасно реагувати на зміни.

У ситуації швидких та глибоких трансформацій, яких нині зазнає українська школа, особливо важливим стає переорієнтування всієї освітньої системи на дитиноцентризм, тобто на врахування індивідуальних потреб, інтересів і потенціалу кожної дитини. У таких умовах молодим педагогам нерідко буває непросто, а інколи й практично неможливо, без зовнішньої підтримки з боку колективу закладу загальної середньої освіти швидко адаптуватися до нових вимог, засвоїти сучасні методики та інтегрувати їх у свою щоденну роботу.

Втім, цю проблему можна ефективно розв'язати шляхом цілеспрямованого та системного управління процесом професійного становлення молодих учителів. Один із ключових інструментів у цьому напрямі - організація продуманої й цілеспрямованої методичної роботи в закладі загальної середньої освіти та створення сприятливого професійного середовища. Таке середовище має не лише надавати необхідні знання та навички, а й створювати умови для обміну досвідом, наставництва, мотиваційної підтримки та професійного зростання кожного молодого фахівця.

Проблематику адаптації молодих фахівців до умов професійної діяльності вивчали такі дослідники, як Б. Докторів, І. Кон, С. Рязанова. Питання, пов'язані з труднощами, що виникають у педагогів на етапі становлення їхньої професійної кар'єри, досліджували К. Абульханова-Славська, О. Глотова, В. Сластьонін, С. Вінман, Л. Йоханнессен, Т. Мак-Канн, Д. Майстер. Значну увагу феномену наставництва приділено в працях зарубіжних учених, серед яких К. Крем, Д. Олієн, С. Керрол, Є. Горшкова, О. Бухаркова, К. Джанантоніо. У цих дослідженнях науковцями уточнено зміст поняття «наставництво», проаналізовано його історичну еволюцію, подано класифікацію функцій наставника молодого педагога, а також детально розглянуто специфіку взаємодії між наставником та молодим спеціалістом.

Подібні до зазначених вище аспектів роботи з молодими вчителями розробляють і вітчизняні науковці, серед яких варто відзначити В. Андрущенко, І. Зязюна, В. Кременя, В. Кудіна, О. Крушельницьку, Н. Ничкало, В. Олійника, В. Поліщука, Т. Сорочан та інших. Проте більшість праць зазначених вище науковців зосереджена переважно на традиційних підходах до організації роботи з молодими педагогами, без належного урахування специфічних завдань, які постали у зв'язку з упровадженням Концепції Нової української школи та соціально-політичними викликами, зокрема збройною агресією РФ проти України.

Аналіз наукової літератури та вивчення практичного досвіду свідчать, що з одного боку, існує достатнє наукове підґрунтя для дослідження проблеми підвищення професійної майстерності молодих учителів у закладах загальної середньої освіти. З іншого боку, виявлено низку суттєвих суперечностей, зокрема, між:

– високими вимогами сучасного суспільства до рівня підготовленості молодих педагогів та незадовільним рівнем реалізації цього завдання в реальних умовах освітнього середовища;

– визнанням важливості успішного професійного старту молодого вчителя як запоруки його подальшого професійного зростання та недостатнім рівнем теоретичної розробленості проблеми професійного розвитку вчителів-початківців у системі загальної середньої освіти;

– розумінням наставництва як ефективного механізму професійного становлення молодих педагогів та відсутністю сучасної нормативної, теоретичної і технологічної основи для повноцінного функціонування інституту наставництва у школах.

Отже об'єктивна суспільна необхідність удосконалення професійної діяльності молодого вчителя відповідно до нормативних документів Міністерства освіти і науки України, вимог сучасної школи до вчителя, а також очевидна недостатня розробленість досліджуваної проблеми обумовили тему кваліфікаційної роботи: **«Організаційно-методичний супровід професійно-педагогічної діяльності молодих учителів у закладі загальної середньої освіти».**

Мета дослідження: розробити й обґрунтувати організаційний супровід підвищення професійної майстерності молодих учителів у закладі загальної середньої освіти.

Завдання дослідження:

1. На основі аналізу актуальних наукових джерел із теми дослідження уточнити зміст базових понять «професійно-педагогічна діяльність», «молодий педагог», «наставництво», «онбординг».

2. Висвітлити зміст та сутність наукових підходів до вирішення проблеми роботи з молодими педагогами у закладі загальної середньої освіти.

3. Визначити стан організації методичної роботи у системі роботи з молодими педагогами у закладі загальної середньої освіти (на основі результатів констатувального експерименту).

4. Розробити організаційний супровід професійно-педагогічної діяльності молодих педагогів закладу загальної середньої освіти.

Об'єкт дослідження – процес управління педагогічним колективом закладу загальної середньої освіти.

Предмет дослідження – організаційний супровід підвищення професійної майстерності молодих педагогів закладу загальної середньої освіти.

Для досягнення поставленої мети та розв'язання завдань дослідження було використано комплекс взаємодоповнюючих **методів**.

Теоретичні методи включали: аналіз і синтез наукових джерел з обраної проблематики, опрацювання філософської, психолого-педагогічної літератури та чинного нормативно-правового законодавства у сфері освіти, що дало змогу визначити теоретичні засади дослідження. Також застосовувалися методи індукції та дедукції – для виокремлення ключових складників організаційного супроводу розвитку професійної майстерності молодих педагогів; методи порівняння, класифікації, систематизації та узагальнення теоретичних відомостей.

Емпіричні методи охоплювали: опитування у формі анкетування та інтерв'ювання, проведення колективних і індивідуальних бесід, тестування, використання методу незакінчених речень. Крім того, здійснювався аналіз річних планів методичної роботи закладів загальної середньої освіти з питань підтримки молодих педагогів, а також контент-аналіз ділової та нормативно-методичної документації. Застосування цих методів дало змогу з'ясувати особливості управління процесом професійного розвитку педагогів-початківців у шкільному середовищі.

Практичне значення одержаних результатів полягає у розробленні методичних рекомендацій щодо організації роботи з молодими педагогами у закладах загальної середньої освіти; отримані результати можуть бути використані в практиці діяльності закладів освіти щодо адаптації та розвитку професіоналізму вчителів – молодих спеціалістів. Розроблені методичні матеріали з організації роботи у закладах загальної середньої освіти з молодими педагогами можуть бути використані у межах навчальних дисциплін «Теорія та практика управління в освіті», «Інноваційна діяльність керівника закладу освіти», «Управління початковою освітою», «Інституційний аудит у закладах загальної середньої освіти», що викладаються здобувачам магістерського ступеня за ОП «Менеджмент. Управління закладом загальної середньої освіти».

Апробація результатів дослідження. Основні положення й результати дослідження відображено в 2 публікаціях автора, з яких 1 – у збірнику тез Всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю «Нова українська школа: траєкторія поступу», 28 грудня 2023 р. та 1 науковій статті у збірнику наукових праць «Магістерські студії психолого-педагогічного факультету Маріупольського державного університету», а також результати здійсненого дослідження було представлено на науково-методичному семінарі «Педагогічна майстерня майбутнього фахівця» кафедри педагогіки та освіти МДУ.

Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до кожного з них, загальних висновків, списку використаних джерел (71 найменування), 3 додатків на 13 сторінках. Робота містить 2 таблиці, 2 рисунки. Загальний обсяг роботи становить 98 сторінок, з яких основного тексту – 79 сторінок.

РОЗДІЛ 1.

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОРГАНІЗАЦІЇ РОБОТИ ЩОДО ПІДВИЩЕННЯ ПРОФЕСІЙНОСТІ МОЛОДИХ ПЕДАГОГІВ У ЗАКЛАДІ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ

1.1. Визначення базових понять дослідження

Дослідження проблематики організації роботи з молодими педагогами в умовах закладу загальної середньої освіти неможливе без чіткого визначення та глибокого усвідомлення змісту ключових понять, що становлять концептуальну основу наукового пошуку. До таких базових категорій належать: «професійна педагогічна діяльність», «молодий педагог», «наставництво». Розгляд і уточнення цих понять дає змогу сформулювати спільне розуміння теоретичних засад дослідження та вибудувати логічну структуру аналізу.

Поняття «професійно-педагогічна діяльність» має багатогранний зміст і розглядається в науковій літературі з різних позицій - філософської, психологічної, педагогічної. У його основі лежить філософське трактування діяльності як особливого виду відносин між суб'єктом та об'єктом, у процесі яких відбувається не лише перетворення самого об'єкта, а й трансформація суб'єкта завдяки його активній позиції та цілеспрямованій діяльності. Такий процес спрямований на задоволення потреб суб'єкта та передбачає його постійну взаємодію з навколишнім світом, що перебуває у динамічному розвитку та безперервних змінах [4, с. 32].

З психологічної точки зору, професійно-педагогічна діяльність може бути охарактеризована як складна система взаємодії особистості з реальністю, де педагог виступає активним творцем умов для навчання й виховання, впливаючи на розвиток учнів та одночасно збагачуючи власний професійний досвід.

У науковому обігу існує велика кількість інших визначень зазначеного терміна, кожне з яких акцентує увагу на певних його аспектах. Узагальнене

тлумачення діяльності як феномена людського буття подають М. Каган, В. Лекторський, В. Швирьов та інші дослідники. Вони розглядають діяльність як фундаментальну основу існування особистості, як специфічну форму активного ставлення цієї особистості до навколишньої дійсності. Зміст діяльності у цілому полягає у свідомому, цілеспрямованому перетворенні світу з метою його вдосконалення та створення суспільно значущих результатів. Таким чином, розкриття сутності поняття «професійно-педагогічна діяльність» дозволяє зрозуміти її як комплексний процес, у якому поєднуються трансформація освітнього середовища, розвиток здобувачів освіти і професійне зростання самого педагога. Саме таке розуміння поняття «професійно-педагогічна діяльність» стане підґрунтям для подальшого аналізу поняття «молодий педагог» та категорії «наставництво», що є невід'ємними складовими досліджуваної проблеми [24; 33; 41].

Найбільш повно та всебічно охопити специфіку й багатогранність професійної діяльності можливо лише за умови її комплексної оцінки, яка здійснюється з позицій різних рівнів наукового пізнання – методологічного, науково-теоретичного та практичного. Кожен із цих рівнів відкриває особливий кут зору на сутність діяльності, у тому числі й професійної, та дає змогу сформулювати більш глибоке і системне уявлення про неї:

- на загальному методологічному рівні увага акцентується насамперед на тому, що професійна діяльність виступає як характерна, виключно людська форма активності, яка вирізняє людину з-поміж інших живих істот і є вираженням її здатності до свідомої праці, саморозвитку та перетворення навколишньої дійсності;

- на науково-теоретичному рівні розгляду феномену діяльність інтерпретується значно ширше – як багатоплановий процес, складне суспільне явище, інтегрована система, що охоплює взаємодію між людьми, технологічні підходи, методи творчого пошуку й самореалізації (тобто діяльність, зокрема й професійна) постає не лише як сукупність дій, а як цілісне утворення, що розвивається у просторі й часі, поєднуючи закономірності науки, техніки та

людської культури);

– прикладний рівень пізнання орієнтує дослідників і практиків на безпосереднє розв'язання конкретних завдань, які виникають у реальних умовах (іншими словами діяльність розглядається насамперед як спосіб ефективного виконання вузькоспеціалізованих функцій, професійних обов'язків чи робочих операцій, що потребують сформованих практичних умінь, високого рівня навичок і професійної майстерності) [2].

Найчіткіше прикладна цінність професійної діяльності простежується на прикладному рівні, адже ця діяльність забезпечує вирішення конкретних життєвих і виробничих ситуацій.

Відомий психолог О. Леонтьєв у своїх працях підкреслював, що професійна діяльність є складною, цілеспрямованою та багатоступеневою активністю людини. На його думку, вона пов'язана з формуванням смислотвірних мотивів, вибудовуванням системи ціннісних орієнтацій і прагненням досягти певного результату у вигляді професійного продукту, який має значення як для особистості, так і для суспільства [12].

Разом із тим серед багатьох форм і різновидів професійної діяльності особливий інтерес у межах даного дослідження викликає саме професійна педагогічна діяльність. У цілому науковці потрактовують це поняття як специфічний вид соціальної активності, що спрямований на передачу від покоління до покоління накопиченої людством культури та досвіду, на створення умов для повноцінного розвитку особистості й підготовки її до виконання визначених суспільством соціальних ролей. Педагогічна діяльність, не обмежується лише передачею знань, – вона є процесом формування професійно значущого продукту, який безпосередньо впливає на якість людського потенціалу [36].

У ширшому й глибшому контексті поняття педагогічної діяльності осмислює В. Ортинський. Він зазначає, що ця діяльність – це складний і багатофункціональний процес, у межах якого відбувається опосередкування та контроль інформаційних потоків, зберігається та відтворюється культура,

формується суспільна свідомість. Важливою її функцією є також регуляція розвитку ключових сфер життя суспільства – економічної, духовної, соціальної. Зрештою, педагогічна діяльність у трактуванні В. Ортинського постає як універсальний механізм забезпечення цілісного розвитку суспільства, його стабільності та поступу [].

У цілому для науковців характерне сласне тлумачення поняття «професійна діяльність». Такі тлумачення подано в таблиці 1.1.

Таблиця 1.1

Визначення поняття «професійна діяльність»

Визначення	Автор
Системний феномен, у структурі якого вирізняються чіткі функціональні елементи й засоби їх взаємодії	І. Блауберг
Соціономічна виконавська метадіяльність	Ю. Кулюткін
Система, що самостійно розвивається	З. Диянова
Спільна дослідницька діяльність педагога і тих, хто навчається	Т. Акбашев
Практичне мистецтво	Г. Сухобська
Комунікативний організаторський процес	Л. Уманський
Процес розв'язання нескінченних педагогічних задач	Г. Коджаспірова, А. Коджаспіров
Технологія педагогічної праці	Н. Кузьміна
Особливий вид соціальної суспільно-корисної діяльності, спрямований на професійний розвиток молодих педагогів через системну цілеспрямовану організовану взаємодію з усіма учасниками педагогічного та управлінського процесу	С. Безсонова

Представники особистісно орієнтованої педагогіки тлумачать професійно-педагогічну діяльність як таку, що базується на принципах співпраці, яка водночас виступає необхідною умовою для саморозвитку всіх учасників освітнього процесу [75]. Така діяльність розглядається як

фундамент і водночас простір професійного становлення педагога, що має висхідний, поступальний характер [4, с. 34].

Паралельно з професійним становленням відбувається й саморозвиток молодого педагога. Основною метою цього процесу є поступовий рух до досягнення стану «акме» – найвищої точки професійної діяльності, де розкривається педагогічна майстерність.

У цьому контексті надзвичайно важливим є розгляд компонентної структури професійно-педагогічної діяльності, яка являє собою складну, багаторівневу та динамічну систему. Вона включає такі елементи:

1. Мета професійної педагогічної діяльності – виховання гармонійної особистості, здатної жити у злагоді із собою, суспільством і природою, залучення до культурних цінностей. Іншими словами, педагогічна діяльність має місію формувати людину як особистість, сприяти її самовизначенню в культурному просторі.

2. Зміст педагогічної діяльності – організація освітнього процесу, спрямованого на засвоєння учнями соціального та культурного досвіду, що є основою їхнього розвитку. Сюди ж належить і самоорганізація діяльності самого педагога.

3. Засоби педагогічної діяльності – наукові знання (як теоретичні, так і практичні), навчальні тексти, результати спостережень учнів, а також допоміжні інструменти (технічні, графічні, комп'ютерні тощо).

4. Результат педагогічної діяльності – розвиток особистості учня, його інтелектуальне зростання та становлення як суб'єкта освітнього процесу.

5. Суб'єкт педагогічної діяльності – сам педагог, що володіє ключовими інструментами впливу: особистісними якостями, знаннями, вміннями, емоціями та волею.

6. Об'єкт педагогічної діяльності – здобувач освіти, який водночас виступає і суб'єктом, і об'єктом цього процесу. Адже навчання є результативним лише тоді, коли воно поєднується з елементами самонавчання і самовиховання. Більше того, освітній процес впливає не тільки на учня, але

й на самого педагога, розвиваючи одні його риси й поступово трансформуючи інші [53].

Таким чином, структуру професійно-педагогічної діяльності можна представити у вигляді таких складових:

- мета (має соціальний характер, повинна бути динамічною та свідомо сприйнятою усіма учасниками освітнього процесу);
- зміст (визначене коло знань, умінь, навичок і компетентностей, які молодий педагог розвиває завдяки постійному самовдосконаленню, навчанню, вихованню та професійній діяльності; цей зміст закріплюється в Положенні про роботу з молодими педагогами у закладі загальної середньої освіти);
- об'єкти й суб'єкти професійно-педагогічної діяльності (молодий педагог, який з одного боку є об'єктом підтримки й опіки з боку адміністрації, а з іншого – активним суб'єктом складної системи саморозвитку та саморегуляції, якою є заклад освіти);
- засоби (матеріальні ресурси й предмети, що забезпечують умови для професійного зростання молодих педагогів);
- форми організації (різні види діяльності в освітньому середовищі: наставництво, семінари-практикуми, тренінги, майстер-класи, методична підтримка тощо);
- функції та засади освітнього процесу (принципи, на яких базується робота конкретного закладу загальної середньої освіти, а також очікуваний результат цілеспрямованої діяльності з професійного розвитку молодих педагогів) [4, с. 34–35].

Професійний розвиток молодого фахівця відбувається у певному середовищі. Його якість і результативність безпосередньо залежать як від змістових характеристик, так і від кількісних показників. Складність адаптації молодого фахівця до професійної діяльності та необхідність розроблення й упровадження системної роботи адміністрації закладу освіти щодо ефективного «входження» педагога у професійну діяльність обумовили

обумовлюють необхідність визначення поняття «онбордингу».

Поняття «онбординг» є новим для більшості закладів освіти, однак необхідність його упровадження на сучасному етапі функціонування закладів загальної середньої освіти вже не підлягає сумніву.

Онбординг у сучасному менеджменті визначається як багатокomпонентний процес входження нового працівника в організацію, який охоплює знайомство з корпоративною культурою, оволодіння основними процедурами, а також навчання професійним та «м'яким» навичкам взаємодії. Грамотно побудований онбординг забезпечує швидку інтеграцію молодого фахівця в колектив і сприяє його продуктивності вже з перших етапів кар'єри. А. Василик і К. Мурза підкреслюють, що процес адаптації є ключовим елементом організаційної соціалізації, адже результативність входження працівників у нове професійне середовище безпосередньо залежить від ефективного планування посадових функцій, професійної діяльності, а також оцінювання рівня їхньої підготовки та сформованості комплексу компетентностей [24].

У наукових працях онбординг розглядається як динамічний і багатоетапний процес, для якого важливими є зрозумілість, чітка структура та логічна послідовність. Узагальнюючи підходи до його організації, представлені в дослідженнях Р. Винничука, С. Гладуна, О. Груздева, Н. Любомудрової, В. Гойчука, Л. Ремньової та С. Хмелевського, доцільно виокремити низку ключових висновків. Найбільш узагальнюючий комплексний підхід до розуміння процесу онбордингу запропонував О. Груздев, який розглядає онбординг як систему, що охоплює різні етапи та аспекти, роблячи її універсальною та придатною до адаптації в різних організаціях. Інші науковці здебільшого зосереджуються на окремих, вузьких елементах процесу онбордингу, акцентуючи на роботі з молодими фахівцями, зокрема в умовах кризових ситуацій. Попри відмінності у трактуваннях, науковці сходяться на думці, що онбординг є тривалим процесом, який розпочинається ще до першого робочого дня і може тривати декілька місяців.

Водночас усі вони наголошують на необхідності індивідуального підходу, який враховує особливості особистості працівника та специфіку його майбутньої роботи.

У сучасних організаційних практиках простежується тенденція до зростання структурованості й технологізації програм онбордингу. Разом із тим значна увага приділяється індивідуалізації цього процесу, що враховує рівень професійних компетентностей новачка, його попередній досвід та особисті потреби. Емпіричні дослідження підтверджують ефективність застосування таких інструментів онбордингу [15;26; 64], як:

- наставництво (менторство);
- тренінги й навчальні сесії;
- впровадження програм самонавчання;
- використання інформаційних матеріалів;
- проведення спеціалізованих адаптаційних заходів.

Поєднання зазначених методів у комплексі створює синергетичний ефект, що сприяє оптимізації процесу інтеграції нових працівників в організаційне середовище та підвищує результативність їх професійної адаптації.

Сучасні програми онбордингу молодих педагогів у закладах загальної середньої освіти мають бути максимально гнучкими, динамічними та зорієнтованими не лише на професійну, а й на психологічну підтримку молодих фахівців. Важливо забезпечити оптимальний баланс між швидкістю входження молодого вчителя в освітній процес та глибиною його інтеграції в професійне середовище та педагогічний колектив закладу загальної середньої освіти [; ;].

Структуру онбордингу молодих фахівців представлено на рис. 1.1 (стор. 15).

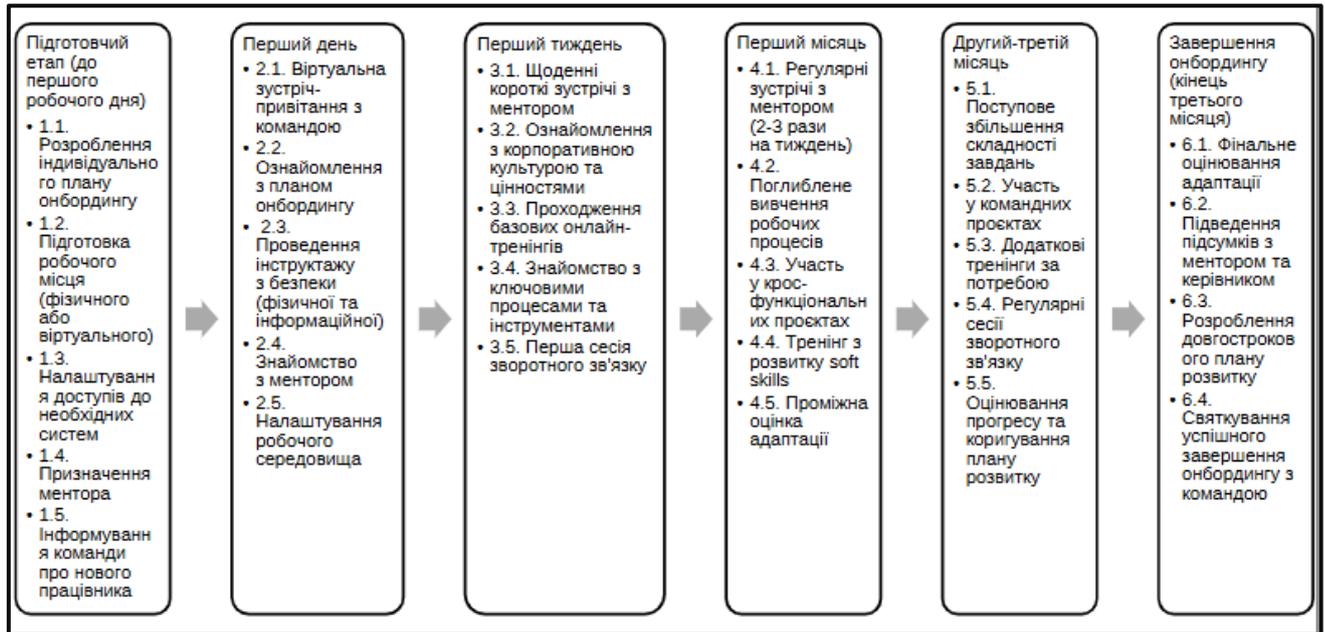


Рис. 1.1. Структура онбордингу молодих педагогів

Організація роботи з молодими педагогами у закладі загальної середньої освіти може здійснюватися двома основними шляхами: через вертикальну взаємодію молодого педагога з адміністрацією закладу освіти або через горизонтальні зв'язки між структурними підрозділами, що перебувають на одному організаційному рівні. Вертикальна взаємодія ґрунтується на системі вказівок і наказів, які формують ієрархічний «ланцюг команд». Натомість горизонтальна взаємодія спирається на безпосередні зв'язки та співробітництво вчителів, керівників методичних об'єднань, які займають однакові позиції у структурі закладу освіти [14, с. 34].

Основними формами горизонтальної взаємодії виступають: взаємна підтримка та допомога з боку педагогів; діяльність оперативних груп, тобто тимчасових колективів, створених у закладі освіти для виконання конкретних професійних завдань; робота комісій, які функціонують як постійні робочі органи; проведення спільних зборів за участю представників різних підрозділів закладу освіти [4, с. 32].

Аналіз наукових джерел з проблеми організації роботи з молодими педагогами у закладах загальної середньої освіти засвідчив наявність різних підходів до трактування поняття «молодий педагог». Поряд із наведеними

раніше визначеннями у вжитку зустрічаються й інші. Зокрема, існує офіційне формулювання, за яким «молодий педагог» – це «особа, стосовно якої здійснюється наставництво». Окрім цього, поширені скорочені й більш формальні варіанти: «підопічний», «молодий фахівець», «стажер», «інтерн», «початківець». Поряд з ними у практиці застосовуються й неофіційні назви – «новачок», «підшефний», «протеже» [4, с. 36].

У цьому контексті особливого значення набуває періодизація життєвого розвитку особистості, адже початковий етап професійного становлення відіграє ключову роль у формуванні молодого педагога. Науковці характеризують цей період по-різному:

- як ефективне «входження» у професію та досягнення професійної ідентичності (К. Юнг);
- як етап постановки чітких цілей у професійному та особистісному вимірах (Ш. Бюлер);
- як знаходження власної стійкої позиції у вибраній сфері діяльності (Дж. Сьюпер);
- як формування індивідуального стилю роботи в межах обраної професії (Є. Климов) [48].

Досить дискусійним у визначенні поняття «молодий педагог» залишається питання вікових меж, у яких доцільно використовувати цей термін. Так, В. Радул вважає, що період молодого педагога охоплює вік від 18 до 25 років, адже саме в цей час відбуваються найвідчутніші зміни та спостерігаються високі результати розвитку інтелектуальних функцій [59, с. 131]. Натомість інші науковці, зокрема Б. Дьяченко та М. Сметанський, розширюють ці рамки, розглядаючи професійне становлення молодого вчителя у ширшому віковому діапазоні.

Цікавим і доречним є визначення А. Чернишової, яка трактує поняття «молодий фахівець» як «випускника будь-якого професійного освітнього закладу, який працює за спеціальністю не більше трьох років або взагалі не має такого досвіду» [4, с. 37]. Виходячи з цього, у межах нашого дослідження

молодий педагог розуміється як випускник закладу вищої педагогічної освіти, який розпочинає професійну діяльність та перебуває на етапі життєвого й кар'єрного самовизначення.

Уточнення змісту поняття «молодий педагог» важливе й з огляду на міжнародний досвід. У багатьох західних країнах терміни «вчитель-початківець» (*novice teacher*) та «новий вчитель» (*new teacher*) використовуються як синоніми й означають випускника університету, що розпочав педагогічну практику [17]. Водночас останнім часом поняття «новий вчитель» у вітчизняному освітньому контексті пов'язується із запитом школи на якісно новий тип педагога та реалізацією ініціативи МОН України «Нова українська школа», яка передбачає, що «нова школа потребує нового вчителя – агента змін» [11].

Певне розуміння поняття «молодий фахівець» закладене у чинній державній нормативній базі. Молодь, яка працює на підприємствах, в установах, в закладах освіти, а також в різноманітних організаціях, має специфічний трудовий статус, визначений нормативно-правовими актами України, основними серед яких є:

- Кодекс законів про працю України;
- Закон України «Про зайнятість населення» від 1 березня 1991 року № 803-ХІІ (далі – Закон № 803);
- Закон України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» від 5 лютого 1993 року № 2998-ХІІ (далі – Закон № 2998);
- Закон України «Про забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем з наданням дотації роботодавцю» від 4 листопада 2004 року № 2150-ІV;

Порядок працевлаштування випускників закладів вищої, у тому числі й педагогічної освіти, підготовка яких здійснювалась за державним замовленням, відбувається відповідно до чинних документів, основними з яких є:

- Положення про сприяння в працевлаштуванні випускників державних 38 вищих навчальних і професійних навчально-виховних закладів України, затверджене наказом Міністерства освіти України від 23 березня 1994 року № 79;
- Постанова Кабінету Міністрів України від 22 серпня 1996 року № 992 (далі – Порядок № 992);
- Положення про порядок бронювання на підприємствах, в організаціях і установах робочих місць для працевлаштування громадян, які потребують соціального захисту, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 27 квітня 1998 року № 578;
- Положення про працевлаштування випускників Національної академії державного управління при Президентові України, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 14 квітня 2004 року № 468);
- Перелік професій та спеціальностей, за якими роботодавцям може надаватися дотація для забезпечення молоді першим робочим місцем, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 19 березня 2008 року № 223.

Порядок і терміни надання дотацій роботодавцям для забезпечення молоді першим робочим місцем після здобуття вищої чи професійно-технічної освіти визначені наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 25 лютого 2008 року № 82. Відповідно до Кодексу законів про працю України (ч. 2 ст. 197), молодими спеціалістами вважаються випускники закладів професійної освіти, в яких підприємства, установи чи організації заздалегідь заявили потребу, і які отримують роботу за фахом щонайменше на три роки. При цьому вікових обмежень нормативною базою не встановлено, що свідчить про те, що термін «молодий» стосується не віку, а рівня професійного досвіду [4, с. 38–39].

Таким чином, поняття «молодий у професії» фактично ототожнюється з терміном «початківець». Подібний підхід закріплений і в п. 4 Положення про сприяння працевлаштуванню випускників державних закладів вищої та

професійної освіти. У п. 6 цього документа зазначено, що випускник, який отримав направлення на роботу і працевлаштований на його підставі, вважається молодим спеціалістом протягом трьох років із моменту підписання трудового договору із замовником (період інтернатури до цього строку не входить).

У п. 2 «Порядку працевлаштування випускників закладів вищої освіти, підготовка яких здійснювалася за державним замовленням» подано більш конкретизоване визначення терміна «молодий фахівець»: це випускники закладів вищої освіти, які здобули кваліфікацію фахівця відповідного освітньо-кваліфікаційного рівня та були працевлаштовані за направленням, і вважаються молодими спеціалістами протягом трьох років з моменту підписання трудового договору із замовником [58].

Таким чином, у нормативно-правовому аспекті основними критеріями віднесення до категорії молодого фахівця виступають: здобутий рівень освіти; стаж роботи, що не перевищує трьох років; наявність державного замовлення на підготовку. Втім, на практиці таке визначення терміну «молодий педагог» є досить обмеженим. Це пов'язано, зокрема, з тим, що трудова діяльність може розпочинатися ще під час навчання на старших курсах або відтерміновуватися; підготовку педагогів здійснюють не лише державні, а й приватні заклади вищої освіти; крім того, система державного замовлення на підготовку вчителів нині фактично відсутня. Унаслідок цього молоді педагоги позбавлені можливості користуватися пільгами, передбаченими законодавством.

Відповідно, молодий педагог закладу загальної середньої освіти – це педагогічний працівник, який є здобувачем освіти (передвищої або вищої) або випускником педагогічного вишу, який розпочинає професійну діяльність за спеціальністю та має стаж роботи у сфері педагогіки не більше трьох років [4, с. 39].

Важливим результатом наукових досліджень є висновок про нерозривний взаємозв'язок у професійній діяльності різних рівнів розвитку

людини – професійного, особистісного, соціального, індивідуального та суб'єктного (Е. Зеєр, Л. Мороз, Л. Корнєєва, Л. Пуховська, І. Хоржевська та ін.) [20]. Науковці трактують професійний розвиток як поступове просування людини до рівня професіоналізму, тоді як професіоналізацію – як процес формування спеціаліста-професіонала. Для розроблення ефективної технології професійного становлення молодих педагогів особливу цінність мають визначені дослідниками внутрішні чинники досягнення професійного акме, зокрема:

- мотивація досягнень;
- активність, що забезпечує найвищу продуктивність у трудовій діяльності;
- чітке професійне цілепокладання та поступальний розвиток кар'єрної траєкторії;
- прагнення досягти максимально можливого рівня власних здібностей; високі домагання та мотивація самореалізації;
- уміння мобілізувати наявні професійні ресурси, зосереджуватися на поставлених цілях, відновлювати сили після психологічних навантажень, а також зберігати й примножувати досягнуті результати [4, с. 46].

Професіоналізація завершується досягненням професіоналізму, що проявляється у високих об'єктивних показниках виконання професійних обов'язків, тоді як професійний розвиток не має завершеності та продовжується далі у вигляді творчого збагачення діяльності новими завданнями, методами й результатами [15].

У сучасній науковій інтерпретації «становлення» розглядається як філософська категорія, що відображає спонтанність і мінливість явищ, їхнє постійне перетворення, набуття нових властивостей і форм у процесі розвитку та поступове наближення до певного стану. Загальним для більшості підходів є визначення становлення як тривалого процесу особистісних змін, що відбуваються у ході професійної діяльності (Т. Кудрявцев) [38, с. 67].

Дослідники підкреслюють, що цей процес характеризується тривалістю,

послідовністю кількісних і якісних змін, які спрямовують особистість до досягнення професійної зрілості й компетентності. Водночас існують різні акценти у співвідношенні понять «становлення» та «розвиток»: одні вчені надають перевагу становленню (С. Попов), інші – розвитку (В. Слободчиков). Відтак «професійне становлення» доцільно розглядати як складову професійного розвитку молодих педагогів у межах діяльності закладу загальної середньої освіти [36].

Цінним для нашого дослідження є доробок науковців, які аналізують проблеми професійного зростання та формування компетентності молодих учителів (Г. Беленька, Т. Лопухіна, Н. Маковецька, Т. Маркотенко). Зокрема, у працях Н. Гавриш, В. Докучаєва та О. Сущенко запропоновано модель професійно компетентного педагога, що демонструє інтегративну єдність суб'єктної й професійної компетентностей [5, с. 78].

Таким чином, професійний розвиток молодих педагогів у закладах загальної середньої освіти варто розглядати як складний, багатокомпонентний і цілісний процес особистісно-професійних змін, зумовлених взаємодією зовнішніх і внутрішніх факторів професійно-педагогічної діяльності.

Аналіз наукових засад цього процесу дозволив сформулювати такі ключові положення, що стали основою нашого дослідження:

- професійний розвиток молодих педагогів у закладі загальної середньої освіти є відкритою, динамічною, нелінійною системою, яка має власні ресурси для саморозвитку у взаємодії з навколишнім середовищем і спрямована на досягнення стану «акме»;

- взаємозв'язок і взаємодія структурних компонентів процесу забезпечують цілісність системи та її перехід у більш організований і оптимальний стан;

- прогнозований результат професійного розвитку – формування компетентного педагога – може бути досягнутий за умови впровадження технології наставництва [26].

1.2. Наукові підходи до вирішення проблеми роботи з молодими педагогами у закладах загальної середньої освіти

Якісний професійний розвиток молодих учителів у закладах загальної середньої освіти може відбуватися лише завдяки поступовому набуттю ними практичного досвіду, що здійснюється за умови належного методичного супроводу та застосування спеціальних розвивальних технологій у закладі освіти. Обґрунтовуючи зміст і сутність зазначеного вище супроводу, вітчизняні науковці підкреслюють важливість формування цілісної системи наукових підходів. У науково-методичній літературі поняття «підхід» трактується у кількох значеннях:

- як спосіб погляду на об'єкт;
- як принцип загальної стратегії діяльності;
- як засіб, метод чи інструмент перетворення та організації діяльності [13].

У межах нашого дослідження важливим є застосування комплексу наукових підходів до організації роботи з молодими педагогами, серед яких: акмеологічний, аксіологічний, системний, синергетичний, компетентнісний, особистісно зорієнтований, технологічний.

Акмеологічний підхід ґрунтується на висновках наукових досліджень Б. Ананьєва, О. Анісімова, Є. Богданова, О. Бодальова, В. Вакуленка, А. Деркача, В. Максимової, А. Маркової, В. Петрусинського, А. Рахімова, І. Семенова, С. Степанова та інших учених. Ключові категорії зазначеного вище підходу – людина, розвиток, діяльність, результативність, творчість і професіоналізм. Ці категорії слугують основою для визначення феноменології людського розвитку та досягнення найвищих особистістю творчих результатів [15].

Професійне становлення молодих учителів з позицій акмеологічного підходу трактується як процес формування особистості, спрямованої на досягнення вершин професійного розвитку та професійної майстерності. Дослідження закономірностей і технологій розвитку професіоналізму як акме-

форми гармонійної взаємодії різних видів діяльності дозволяє розглядати людину як суб'єкта творчої, навчально-пізнавальної та професійної активності, що спирається на принципи суб'єктності та самообумовленості її існування у світі [4].

Професійне становлення молодого фахівця тісно пов'язане з формуванням його ціннісних орієнтирів та пріоритетів. З огляду на це процес розвитку фахівця у бідь-якій сфері професійної діяльності неможливо розглядати поза межами аксіологічного підходу. Цей підхід розглядає людину як динамічну систему, яка постійно вдосконалюється, змінюється та набуває у професійній діяльності нових особистісних і значущих професійних рис, що створює широкі можливості для безперервного розвитку.

Теоретичні засади аксіологічного підходу до вирішення проблеми професійного зростання молодих педагогів у закладах загальної середньої та вищої освіти розробили Г. Батищев, Т. Бутківська, Г. Вижлецов, Г. Дьяур, І. Зязюн, І. Ісаєв, М. Казакіна, А. Кірьякова, Т. Піроженко, К. Попельські, О. Сілін, О. Сухомлинська, О. Сущенко, Н. Ткачова, О. Хуторської та інші вчені, які сформувавши цілісну систему професійних цінностей. Зокрема, Д. Леонт'єв виділяє такі групи цінностей особистості:

- етичні (чесність, порядність, доброта тощо);
 - цінності міжособистісного спілкування (чуйність, вихованість, життєрадісність);
 - цінності професійної самоактуалізації (ретельність, наполегливість, результативність у роботі);
 - індивідуалістичні (відповідальність, незалежність, конформізм тощо)
- [40, с. 13–14].

Таким чином, застосування аксіологічного підходу у вирішенні проблеми організації роботи з молодими учителями у закладах загальної середньої освіти полягає у трансформації колективних професійних і соціально значущих цінностей фахівців-початківців у систему особистих пріоритетів молодого педагога. Науковці наголошують, що цей процес сприяє

усвідомленню основних критеріїв ефективної діяльності та переходу до вищого рівня професійного становлення [4].

Системний підхід до організації роботи з молодими педагогами, у свою чергу, спирається на положення загальної теорії систем і методи системного аналізу. Його концептуальні засади розроблено у працях науковців різних галузей, зокрема: філософів (О. Авер'янов, В. Афанасьєв, В. Блауберг, М. Каган, О. Уємов, А. Цофнас, Г. Югай, Е. Юдін та ін.), психологів (І. Бех, С. Клепко, Ю. Колягін, В. Семиченко та ін.) і педагогів (Ю. Бабанський, В. Беспалько, Т. Ільїна, Н. Кузьміна, Н. Нікандров, В. Садовський, Л. Спирін, М. Фрумкін та ін.).

Перевага системного підходу полягає в тому, що він дозволяє аналізувати явища не окремо, як ізольовані одиниці, а у взаємозв'язку та взаємодії їхніх складових. Виявлення ключових тенденцій і закономірностей у межах цих взаємин дає змогу досліджувати об'єкт як цілісну систему, що характеризується: наявністю кількох елементів (не менше двох); певною структурою; інтегративними властивостями [16].

У педагогіці системний підхід до розгляду певних явищ спрямований на виявлення їхньої цілісності, встановлення різних типів зв'язків між їхніми елементами та інтеграцію їх у єдину науково-теоретичну модель [2, с. 305]. Застосування цього підходу до вивчення проблем організації роботи з молодими вчителями у закладі загальної середньої освіти означає розгляд процесу управління педагогічним колективом закладу освіти як цілісної системи. Водночас теорія систем допускає можливість зосередження уваги лише на одному з аспектів чи напрямі дослідження, за умови чіткого визначення цілісності об'єкта, що розглядається. Виконання цієї вимоги забезпечує єдність у розумінні результатів та дає змогу оцінити їх практичну значущість.

Компетентнісний підхід до вирішення проблеми організації роботи з молодими педагогами у закладі загальної середньої освіти науковці визначають як такий, що виходить за межі орієнтації лише на знання і

передбачає набуття цілісного досвіду: уміння молодого фахівця розв'язувати життєві проблеми, виконувати ключові соціальні ролі та демонструвати компетентності. Цій проблематиці присвятили свої дослідження І. Беха, Н. Бібик, О. Глузман, О. Локшиної, В. Лугового, Н. Нагорної, С. Ніколаєвої, О. Овчарук, Н. Побірченко, О. Пометун, О. Савченко, В. Химинець, Л. Хоружої, А. Ярошенко та інших науковців [4, с. 30].

Поняття компетентності (competence) науковці трактують як динамічне поєднання знань, умінь, практичних навичок, способів мислення, професійних, світоглядних і громадянських рис, а також морально-етичних цінностей. Саме така сукупність елементів людської діяльності визначає здатність людини до успішного виконання професійної діяльності, продовження навчання та відображає результати здобуття особистістю освіти на певному рівні [37].

Компетентнісний підхід орієнтується на розвиток у молодих педагогів професійних компетентностей, формування яких здійснювалося протягом їхнього навчання у закладах професійної освіти. Реалізація цього підходу зосереджує увагу на вмінні молодого фахівця ефективно застосовувати набуті знання в умовах динамічних педагогічних ситуацій задля досягнення максимальної користі для здобувачів освіти і забезпечення високої якості освітнього результату.

Для нашого дослідження значущим є також використання методологічних положень особистісно-зорієнтованого підходу, розробленого у працях Г. Балла, І. Беха, Л. Божович, Г. Васяновича, Л. Виготського, В. Давидова, О. Дубасенюк, І. Кона, Г. Костюка, Н. Лейтеса, О. Леонтьєва, С. Максименка, О. Пехоти, С. Підмазного, В. Рибалки, В. Семиченка, Б. Федоришина, Н. Червякова та інших. Центральним у цьому підході є розгляд особистості як мети, суб'єкта, результату та головного критерію ефективності освітнього процесу. Основою у зазначеному контексті виступає визнання унікальності кожної особистості, її права на інтелектуальну й моральну свободу, повагу, а також створення в освіті сприятливих умов для

природного розвитку здібностей і реалізації творчого потенціалу (В. Ортинський) [47, с. 15–16].

У межах дослідження організації роботи з молодими педагогами в закладах загальної середньої освіти застосування особистісно-зорієнтованого підходу дозволяє поєднати професійний розвиток із розширенням індивідуальних пізнавальних можливостей та накопиченням особистого досвіду. Такий підхід передбачає надання молодому вчителю психолого-педагогічної підтримки у його становленні як професіонала, у перебігу його самовизначення, самореалізації та формування якостей активного суб'єкта власної діяльності [4, с. 31].

Зважаючи на предмет дослідження, одним із провідних методологічних орієнтирів організації роботи з молодими вчителями у закладах загальної середньої освіти визначено також технологічний підхід, обґрунтований у працях В. Беспалька, Л. Богомолової, А. Вербицького, М. Гриньової, Т. Ільїної, В. Кларіна, С. Мезенцевої, Н. Наволокової, О. Пехоти, І. Підласого, О. Рогачової, Г. Селевка, О. Сущенко, Н. Тализіної, Н. Шуркової та інших науковців.

Технологічний підхід у теорії та практиці управління закладом загальної середньої освіти розглядається як соціально-інженерна концепція, у межах якої робота з молодим педагогом постає як ретельно спроектований процес із чітко визначеними та заздалегідь запланованими результатами. У контексті організації роботи з молодими педагогами в закладах загальної середньої освіти він орієнтує діяльність на її оптимізацію, вдосконалення, підвищення ефективності, інструментальності та інтенсивності. Саме завдяки цьому підходу стала можливою розроблення технології організаційно-методичного супроводу молодих педагогів, спрямованої на досягнення конкретного результату - поступового наближення молодого фахівця до професіоналізму або його досягнення [24, с. 31].

Таким чином, визначення зазначених вище методологічних підходів до організації роботи з молодими вчителями у закладах загальної середньої

освіти слугувало основою для виокремлення та характеристики ключових понять дослідження, що сформували його понятійний апарат.

Висновки до першого розділу

Аналіз та системне узагальнення результатів дослідження, поданих у першому розділі кваліфікаційної роботи, дали можливість не лише окреслити основні положення дослідження, а й сформулювати низку ґрунтовних висновків. Насамперед, поняття «професійно-педагогічна діяльність» слід розглядати як основу процесу професійного становлення та подальшого розвитку молодого педагога. Цей вид діяльності виступає особливою формою соціально значущої та суспільно корисної праці, яка спрямована на забезпечення професійного зростання вчителя-початківця. Воно реалізується через системну, цілеспрямовану й організовану взаємодію молодого фахівця з усіма учасниками освітнього та управлінського процесів, а також із представниками управлінських структур, що створює цілісну платформу для формування й розвитку педагогічної майстерності молодого фахівця.

Дослідження проблематики професійного становлення та розвитку педагогів, які розпочинають свою діяльність у закладах загальної середньої освіти, здійснено з урахуванням низки сучасних наукових підходів, зокрема: особистісно-діяльнісного, суб'єктного, акмеологічного, аксіологічного, системного, компетентнісного та технологічного. Кожен із цих підходів забезпечує власний ракурс аналізу, а їхнє поєднання формує комплексне уявлення про специфіку розвитку молодого вчителя.

Поняття «організація роботи з молодими педагогами у закладі загальної середньої освіти» трактується як багаторівнева, інтегрована характеристика змін, що відбуваються у сфері особистісного й професійного розвитку педагога. Ці зміни зумовлені поєднанням зовнішніх чинників (середовище закладу, методична підтримка, вимоги суспільства) та внутрішніх факторів (професійні наміри, мотивація, рівень самоорганізації). Таким чином, організація роботи виступає як складний динамічний процес, що формує

педагогічну індивідуальність молодого спеціаліста.

На основі глибокого аналізу теоретичних напрацювань встановлено, що одним із ключових чинників у забезпеченні ефективності роботи з молодими педагогами є надання організаційно-методичного супроводу. Він виступає важливим інструментом підтримки, який забезпечує професійне самовдосконалення та зростання молодого вчителя. Важливою формою такого супроводу є наставництво, яке визначається як суб'єкт-суб'єктна взаємодія між педагогом-початківцем і досвідченим учителем. Наставництво передбачає спільну діяльність, спрямовану не лише на передачу знань чи методичних прийомів, а й на взаємний розвиток прикладних професійних компетентностей. У цьому процесі молодий педагог отримує можливість поступово інтегруватися в професійну спільноту, розширювати власні знання та вдосконалювати практичні навички, що сприяє цілеспрямованому й результативному професійному зростанню.

РОЗДІЛ 2.

ОРГАНІЗАЦІЙНО-МЕТОДИЧНІ УМОВИ УСПІШНОЇ АДАПТАЦІЇ МОЛОДИХ ПЕДАГОГІВ У ЗАКЛАДАХ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ

2.1. Сутність та завдання методичної роботи з молодими педагогами у закладі загальної середньої освіти

Аналіз сучасних наукових джерел, що стосуються проблеми професійного становлення молодих педагогів та організації роботи з ними у закладах загальної середньої освіти, дав змогу зробити висновок, що процес удосконалення професійної майстерності молодих фахівців має здійснюватися з урахуванням певних закономірностей. Серед найбільш значущих можна виокремити такі:

- результативність як адаптаційного процесу, так і професійного становлення молодого педагога безпосередньо залежить від соціально-економічних процесів, що відбуваються у державі, та від рівня розвитку суспільства загалом;
- формування професійної майстерності молодих учителів тісно пов'язане зі змінами, що відбуваються в як у закладі освіти, так і в освітній системі у цілому;
- важливим чинником виступає вплив системи освіти вищого рівня на визначення змісту та характеру професійного зростання педагогів у конкретному закладі освіти;
- організація роботи з молодими педагогами має ґрунтуватися на врахуванні державних, регіональних і місцевих законодавчо-нормативних документів у галузі освіти;
- ефективність діяльності із забезпечення професійного розвитку молодих педагогів визначається як внутрішніми факторами (мотивація молодих педагогів, їхні індивідуальні можливості, готовність до змін), так і зовнішніми (умови праці у закладі освіти, методична підтримка,

адміністративна політика);

- важливу роль відіграє постійний моніторинг перебігу та результатів роботи з молодими педагогами з боку адміністрації закладу освіти;

- організація професійного зростання молодих педагогів закладів загальної середньої освіти має узгоджуватися з актуальними суспільними потребами;

- розвиток молодого педагога безпосередньо залежить від умов, у яких він працює та реалізує свою діяльність;

- важливим чинником адаптації молодих педагогів є співпраця у педагогічному колективі, адже професійне зростання реалізується у процесі взаємодії з колегами, наставниками та учнями;

- ефективність професійного розвитку перебуває у взаємозв'язку з індивідуальними здібностями, інтересами та можливостями молодого педагога;

- становлення фахівця залежить від оптимального вибору й доцільного поєднання різноманітних форм, методів і технологій, які найбільш результативні у конкретних умовах та ситуаціях;

- професійний розвиток має поступальний, незворотний характер, відбувається поетапно та циклічно;

- мотивація молодого вчителя виступає визначальним чинником його професійного зростання;

- рівень організації професійної діяльності молодого педагога безпосередньо впливає на ефективність його становлення та розвитку;

- психологічний клімат у педагогічному колективі є одним із ключових чинників, від якого залежить якість і результативність професійного зростання молодих педагогів [26].

З огляду на вищезазначені закономірності, провідною метою організації роботи з молодими педагогами у закладах загальної середньої освіти виступає забезпечення їхнього поступового професійного зростання, створення умов для підвищення рівня фахової підготовки та надання кожному вчителю

широких можливостей для вдосконалення власних компетентностей на основі їхніх потреб та запитів. Важливим завданням у цьому процесі є також формування в молодих педагогів здатності прогнозувати результати своєї професійної діяльності та планувати подальші кроки розвитку. Для досягнення цієї мети керівник закладу освіти щороку затверджує структуру діагностичної, консультативної й просвітницької роботи з педагогами-початківцями. Побудова такої структури здійснюється на діагностично-прогностичній основі, що передбачає використання спеціально розроблених анкет та інших інструментів вивчення потреб молодих учителів. При визначенні змісту методичної роботи важливо враховувати її випереджальний характер, спрямований на прогнозування майбутніх завдань та можливих труднощів [66].

У межах нашого дослідження особливе значення має осмислення сутності методичної роботи в умовах функціонування Нової української школи. Відповідно до Концептуальних засад реформування загальної середньої освіти в Україні, саме в цьому контексті має здійснюватися розвиток ключових професійно значущих особистісних якостей педагога, оновлення системи його цінностей, удосконалення та збагачення знань, а також формування здатності ефективно застосовувати набуті знання і вміння на практиці [НУШ].

Методична робота в закладі загальної середньої освіти у сучасному її розумінні виконує не лише функцію підтримки професійного становлення педагога, а й забезпечує супровід освітніх практик і впровадження педагогічних інновацій, що виступають потужним чинником розвитку освітніх систем на різних рівнях. Цей процес включає науково-методичне обґрунтування інновацій, використання сучасних педагогічних технологій, організацію системного моніторингу результативності діяльності закладів освіти, а також відстеження ефективності освітніх практик і нововведень. При цьому пріоритетним завданням методичної роботи залишається забезпечення високого рівня професіоналізму педагогічних кадрів, що визначає якість

освітнього процесу в цілому [70].

Схематично систему методичної роботи з молодими педагогами в закладі загальної середньої освіти відображено на рис.2.1.

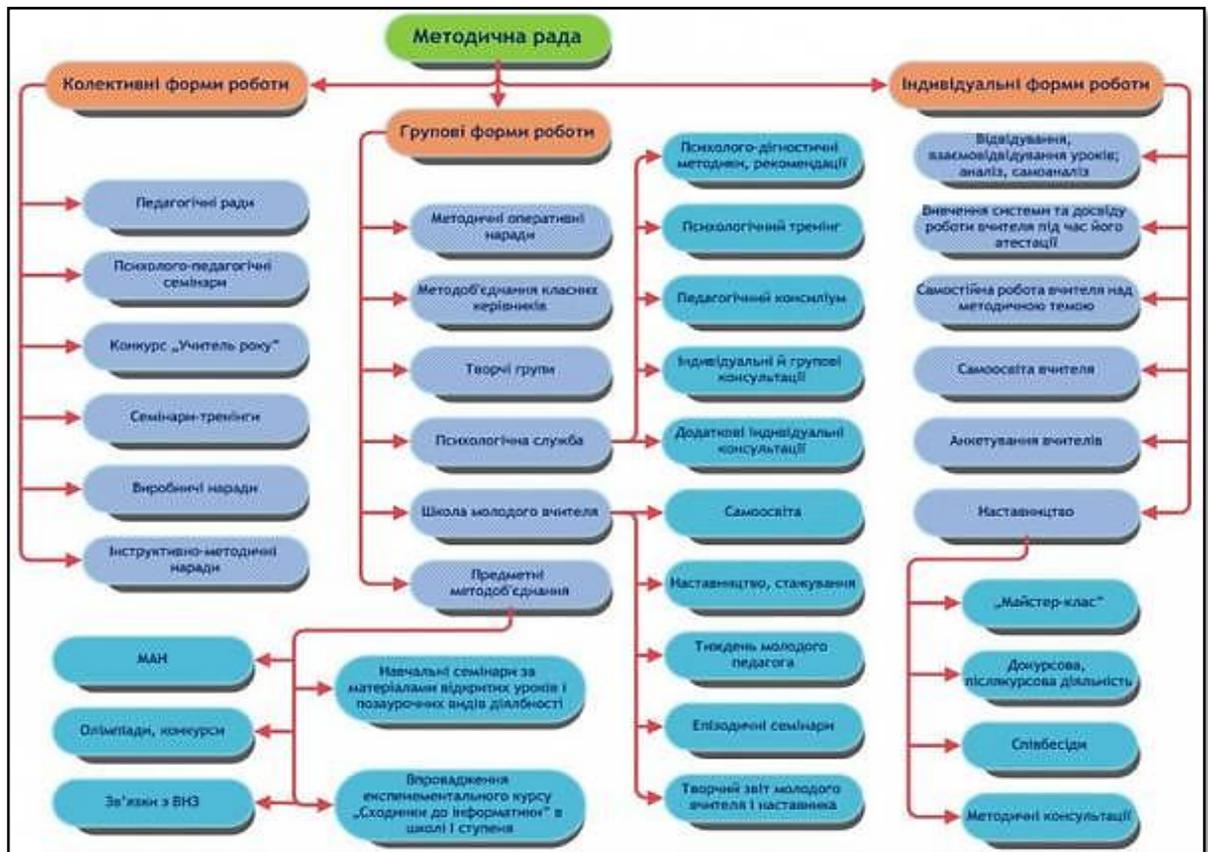


Рис. 2.1. Система методичної роботи з молодими педагогами у закладі загальної середньої освіти

Українські вчені (зокрема, В. Олійник, М. Кириченко, О. Отич, Т. Сорочан, О. Бондарчук, Н. Діденко, Л. Сергеева, Н. Клокар, В. Сидоренко, М. Скрипник та інші), аналізуючи завдання методичної роботи крізь призму реалізації основних положень Концепції Нової української школи, наголошують на багатофункціональному характері цієї діяльності у закладі загальної середньої освіти. Вони виділяють низку ключових функцій методичної роботи, серед яких: розвивальна; навчальна; інформаційна; прогностична; супровідна; дослідницька; аналітична; узагальнювальна; експертна; фасилітативна; контролінгова [46].

Змістову наповненість зазначених вище функцій представлено в таблиці

2.1.

Таблиця 2.1

Функції методичної роботи з молодими педагогами у закладі загальної середньої освіти

Функція методичної роботи	Зміст та значення функції методичної роботи
Розвивальна	<p>Функція виявляється в тому, що система методичної роботи у закладі загальної середньої освіти сприяє як особистісному й професійному розвитку педагогів, так і розвитку освітніх практик. При цьому розвиток розуміється як набуття нових кількісних та якісних показників, які засвідчують новий рівень розвитку об'єкта або суб'єкта. Дана функція виявляється також у тому, що методична робота умотивовує педагогів до саморозвитку [13].</p>
Навчальна	<p>Функція є традиційною й забезпечує набуття педагогами закладу освіти нових знань, що є складовою будь-якої компетентності і лежать в основі більш високого рівня професійної педагогічної діяльності. Активне ставлення молодого педагога до власного навчання приходить на зміну пасивному сприйманню знань у готовому вигляді. Молоді фахівці здобувають знання різними способами, зокрема й у спільній з педагогами-наставниками освітній діяльності. Саме тому в сучасній методичній роботі, що здійснюється у закладах загальної середньої освіти, посилюється тенденція запровадження тьюторства, менторства(консультування та наставництва). Більш затребуваними стають консультанти, експерти – тобто фахівці, які по-глиблено опанували конкретну тему та</p>

Продовження табл. 2.1

	<p>методи педагогічного та управлінського консалтингу і можуть працювати в цьому напрямі з іншими педагогами. Така спільна робота дає підстави для розуміння сутності навчальної функції як мотивації педагогів до постійної роботи над собою, організаційного, змістового та технологічного забезпечення безперервної освіти педагогів [66].</p>
Інформаційна	<p>Функція підкреслює провідну роль методичної роботи в обігу інформації, створенні професійних мереж комунікації. Зазначений процес містить у собі значну кількість під процесів: збирання, обробки, аналізу, узагальнення, систематизації, розповсюдження інформації, визначення оптимальних інформаційних потоків, використання технічних засобів для роботи з інформацією тощо [39].</p>
Прогностична	<p>Функція передбачає прогнозування процесів розвитку окремих освітніх систем або напрямів, обґрунтування, розроблення та реалізацію відповідних моделей. Ця функція ґрунтується на випереджувальному характері процесу розвитку освіти в цілому та окремих напрямів її модернізації зокрема. У контексті надання методичної допомоги молодим педагогам прогностична функція забезпечує формування індивідуальної траєкторії професійного зростання молодих педагогів, удосконалення їх педагогічної майстерності [13].</p>
Супроводжувальна	<p>Функція реалізується за технологією організаційно-методичного супроводу, відповідно якої здійснюється всебічне вивчення проблеми, обговорення ідей, визначення етапів діяльності щодо вирішення проблеми, постановка проміжних цілей для кожного етапу, добір адекватних -</p>

Продовження табл. 2.1

	<p>методів, координація діяльності всіх учасників, аналіз та апробація результатів. Організаційно-методичний супровід методичної роботи з молодими педагогами у закладі загальної середньої освіти є професійною педагогічною взаємодією суб'єктів освітньої діяльності, необхідними умовами якої є добровільність і партнерство, визначальними ознаками – особистісний і професійний розвиток керівників і учасників освітнього процесу, а результатом – якісно новий рівень освіти [41].</p>
Дослідницька	<p>Функція ґрунтується на розумінні значення наукових досліджень для розвитку педагогічної практики. Як правило, науковий доробок стає надбанням педагогів-практиків у системі методичної роботи. Вона забезпечує впровадження результатів наукових досліджень, а з іншого – кращий досвід набуває в цій системі наукового обґрунтування і стає надбанням науки. У цій системі педагогічна практика стає об'єктом наукових досліджень і збагачується сама завдяки отриманим результатам наукового пошуку. Таким чином, методична робота поєднує науковий потенціал учених, науково-педагогічних працівників з практичним досвідом методистів, що є важливою умовою інтеграції педагогічної науки і практики в процесі розвитку професіоналізму керівників і педагогічних працівників [70].</p>
Аналітична	<p>Функція забезпечує її високу наукоємність, оскільки саме від аналізу явищ, окремих складових, фактів та зроблених на цій основі висновків залежить прогнозування освітніх процесів, ухвалення рішень, які їх забезпечують. У контек-</p>

	<p>сті забезпечення зростання професійної майстерності молодих педагогів розуміння узагальнювальної функції методичної роботи ґрунтується на аналізі молодим педагогом власної діяльності. Таке узагальнення дозволяє систематизувати різні ознаки педагогічних явищ та освітніх процесів, наочно представити відповідні тенденції, виявити кращі зразки досвіду [65].</p>
Експертна	<p>Функція сприяє поглибленому опрацюванню певного напрямку забезпечення якості освіти і дозволяє коректно оцінити наявний стан освітньої практики у процесі експертизи, яка здійснюється в ході атестації, контролю, моніторингу тощо. Здійснюючи експертизу професійної діяльності молодого педагога, вчитель-наставник виокремлює для себе ті елементи діяльності педагога-початківця, що потребують корекції та уваги [63].</p>
Фасилітативна	<p>Функція передбачає сприяння особистісно-професійному розвитку всіх суб'єктів методичної роботи на основі сучасних суспільних та освітніх цінностей, ґрунтовних знань, оволодіння дидактикою навчання дорослих, технологіями професійної взаємодії [22].</p>
Контролінгова	<p>Функція поєднує управлінську та організаційну діяльність суб'єктів методичної роботи. Контролінг являє собою комплексну систему управління, спрямовану на координацію взаємодії різних структур управління та контролю їхньої ефективності, а також забезпечення інформаційно-аналітичної підтримки процесів підготовки та прийняття управлінських рішень. Контролінг є складним, багатоплановим процесом і містить у собі управління ризиками,</p>

	<p>інформаційне забезпечення, управління системою ключових показників, стратегічне, тактичне та оперативне планування, а також систему менеджменту якості. Отже, контролінг може розглядатися як орієнтована на досягнення цілей інтегрована система інформаційної, аналітичної та методичної підтримки процесів планування, контролю, аналізу, прийняття управлінських рішень щодо всіх функціональних сфер діяльності організації [64].</p> <p>Складовими контролінгу є: визначення цілей діяльності; відображення цілей у критеріях та показниках; вимірювання та контроль діяльності за встановленими показниками; виявлення та аналіз причин відхилень фактичних показників від планових; прийняття управлінських рішень щодо оптимізації діяльності системи. Цільовим завданням контролінгу є створення системи ухвалення, реалізації, контролю та аналізу управлінських рішень [64].</p>
--	---

На основі узагальнення змісту функцій методичної роботи з молодими педагогами у закладі загальної середньої освіти побудовано відповідну схему (рис. 2.2, с. 49).

У межах організації методичної роботи з молодими колегами керівник закладу загальної середньої освіти може використати такі усталені напрями роботи:

1) здійснення заходів щодо поглиблення психолого-педагогічних знань, методології освіти, вивчення директивних матеріалів, нормативних документів Міністерства освіти і науки України, внутрішніх документів закладу освіти;

2) організація науково-методичної роботи з вивчення та узагальнення передового педагогічного досвіду, визначення шляхів його творчого

використання;

3) поглиблення науково-теоретичної підготовки з навчального предмету, який викладає молодий педагог, а також методики викладання цього предмету, поповнення знань із суміжних предметів та/або дотичних освітніх галузей;

4) здійснення заходів щодо підвищення освітнього, науково-методичного та культурного рівня молодих вчителів;

5) постійне поглиблення знань з теорії, практики та методики виховання, психології, етики та професійної деонтології, аналізу програмних документів з питань організації освітнього процесу та виховної роботи у закладах загальної середньої освіти, розвиток у молодих учителів професійних компетентностей;

6) проведення семінарів-практикумів, майстер-класів, консультацій, співбесід, інших форм індивідуальної та групової роботи з педагогами – молодими фахівцями;

7) розроблення методичних рекомендацій, пам'яток, алгоритмів, анкет, планів, сценаріїв методичних заходів;

8) добір науково-методичної літератури, матеріалів по організації роботи з молодими спеціалістами, які поглиблюють та розширюють фахові компетентності й допомагають молодим педагогам адаптуватися до умов педагогічної праці [3].

Адміністрація закладу загальної середньої освіти повинна приділяти особливу увагу першій зустрічі з молодим педагогом. Зазвичай вона відбувається індивідуально у формі знайомства «Давайте познайомимось» або ж під час засідання педагогічної ради. Водночас керівнику методичного об'єднання варто організувати окремі бесіди з молодими вчителями відповідного фаху. На початковому етапі кожному педагогу надається методична папка, що містить пам'ятки, поради та рекомендації, покликані допомогти зробити перші кроки у професійній діяльності [44].

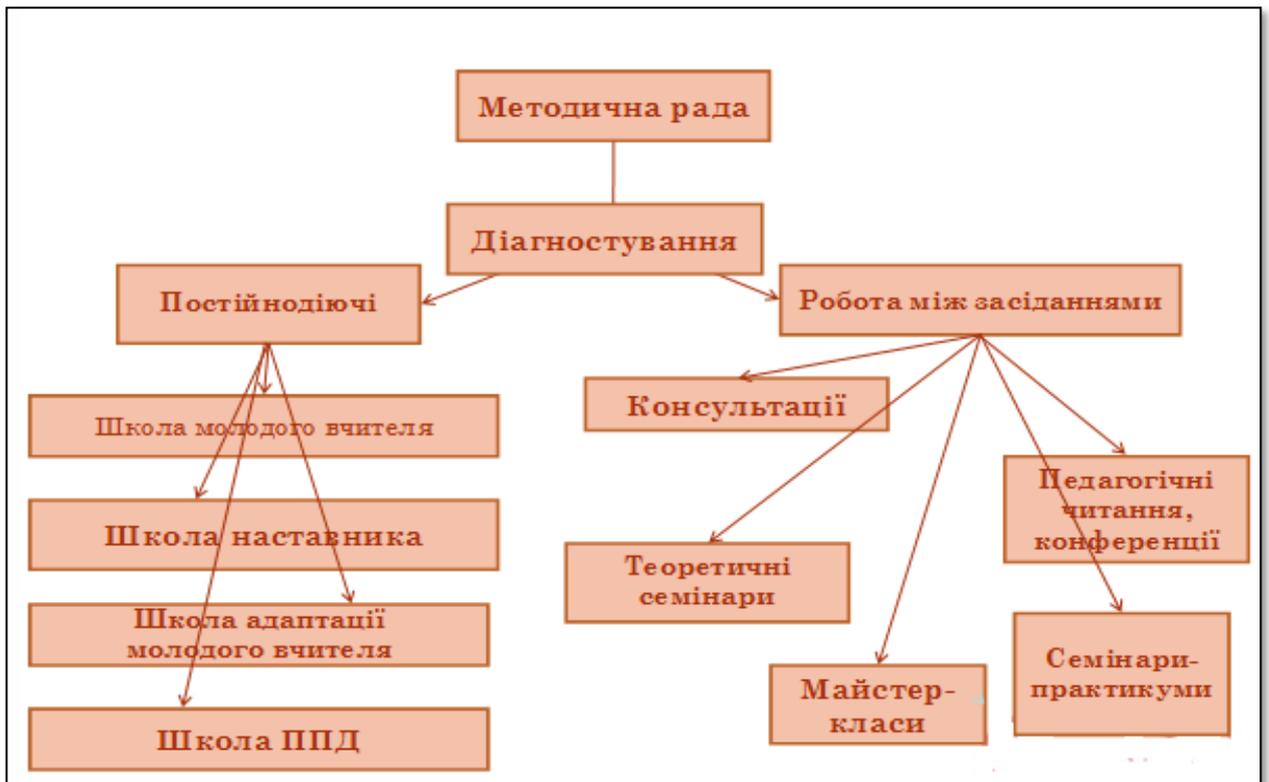


Рис. 2.2. Схема методичної роботи з молодими педагогами у закладі загальної середньої освіти

Однією з найбільш поширених і традиційних форм методичної роботи з молодими вчителями у багатьох закладах загальної середньої освіти виступає «Школа молодого педагога». У межах функціонування такої школи новопризначені вчителі мають можливість відвідувати уроки та позакласні заходи, які організовують директор школи або досвідчені педагоги. Молодим спеціалістам надаються індивідуальні консультації, вони беруть участь у практичних заняттях, де відпрацьовується моделювання та аналіз освітніх і виховних заходів, створюються зразки дидактичних матеріалів, проводяться співбесіди з керівником «Школи молодого вчителя» та головами методичних об'єднань [18].

Програма такої школи зазвичай включає лекції, тренінгові заняття, презентації, що проводяться відповідно до річного плану або на запит учасників. Тематика може охоплювати різні напрями, зокрема: «Вчитель – вічний учень», «Професійна компетентність педагога», «Толерантність як

складова професійної майстерності», «Покликання вчителя як висока місія», «Розв'язання педагогічних ситуацій», «Методика запам'ятовування Д. Бено», «Стилі й моделі педагогічного спілкування», «Як виховати особистість?», «Молодому вчителю на замітку», «Мозковий штурм», «Сучасний урок очима молодих педагогів» тощо [36].

Водночас, організовуючи методичну підтримку молодих учителів, варто враховувати, що структура методичної роботи має будуватися на основі результатів діагностичних досліджень. Такі дослідження повинні виявляти мотиви професійної діяльності педагогів, труднощі, з якими вони стикаються, та їхні професійні інтереси. Важливо, щоб діагностика включала як побажання молодих учителів щодо підвищення професійної компетентності, так і оцінки їхньої педагогічної діяльності з боку адміністрації, колег, батьків та старшокласників. Основним результатом таких досліджень має стати визначення провідних мотивів професійного зростання, пріоритетних напрямів удосконалення педагогічної майстерності та рівня сформованості професійної компетентності вчителів [16].

За підсумками проведеної у закладі освіти діагностики формуються гнучкі тимчасові професійні об'єднання педагогів, які створюються з урахуванням виявлених потреб та особливостей їхньої діяльності. Такі об'єднання можуть мати різний характер, зокрема:

- кваліфікаційні – відповідно до педагогічного стажу або рівня кваліфікації;
- за змістом професійних труднощів, з якими стикаються вчителі;
- за рівнем розв'язання проблем (рутинний, селективний, адаптаційний, інноваційний);
- проблемні групи, орієнтовані на опрацювання окремих аспектів удосконалення педагогічної діяльності;
- за професійними інтересами педагогів [56].

Таким чином, замість постійно діючих структур методичної роботи, таких як методичні об'єднання, школи підвищення педагогічної майстерності,

творчі групи тощо, доцільно створювати тимчасові професійні об'єднання, які виникають на діагностичній основі та функціонують для досягнення конкретних завдань, визначених результатами аналізу. Їхня тимчасовість пояснюється тим, що з часом змінюються професійні інтереси, труднощі, проблеми та рівень кваліфікації педагогів [33].

Діяльність вищезгаданих груп реалізується у кількох основних напрямках, серед яких можна виокремити:

1) опрацювання науково-педагогічної літератури з актуальних питань, вивчення передового педагогічного досвіду, проведення консультацій із науковцями, що сприяє досягненню високого рівня професійної компетентності;

2) створення моделей, схем, методичних рекомендацій і порад щодо практичного використання наукових здобутків, адаптація розробок науковців до конкретних умов закладу освіти, класу чи окремого педагогічного колективу;

3) апробація рекомендацій, сформованих на основі теоретичних положень, їх коригування у процесі практичної реалізації та формування власного досвіду з обраної проблеми;

4) популяризація отриманих результатів, поширення напрацьованого досвіду через лекції, виступи, публікації у пресі;

5) активна участь у підготовці та проведенні семінарів-практикумів, педагогічних читань, науково-практичних конференцій та інших заходів, спрямованих на підвищення рівня професійної майстерності молодих учителів [6].

Важливе місце у процесі професійного становлення та подальшого зростання молодого вчителя, а також у підвищенні його педагогічної майстерності займає наставництво. У науковій і практичній площині воно трактується як ефективний механізм передачі знань, умінь та навичок молодому спеціалістові від більш досвідченого колеги. Зазвичай наставником виступає висококваліфікований педагог, який має значний досвід роботи в

закладі та здатен поступово вводити новачка в особливості професійної діяльності [59].

Отже, наставництво охоплює такі завдання: забезпечення комфортної адаптації молодих учителів у педагогічному колективі; підтримка їх професійного зростання та кар'єрного розвитку; оцінювання діяльності педагогів-початківців у період входження в професію [61].

До основних функцій учителя-наставника належать:

- професійно-освітня (надання допомоги молодому педагогу в удосконаленні професійних навичок, підвищенні науково-методичної підготовки, розвитку педагогічного такту, уваги та спостережливості);
- виховна (формування ціннісних орієнтацій і стимулювання потреби до самоосвітньої діяльності);
- мотиваційна (наставник, уважно вивчивши здібності, інтереси й ставлення молодого спеціаліста до колективу, має стати для нього прикладом і мотиватором для самовиховання та швидкої інтеграції в колектив);
- самоосвітня (постійне професійне вдосконалення самого наставника з метою надання актуальної допомоги молодому вчителю у сфері педагогіки, психології, методики викладання спеціальних дисциплін) [45].

Педагогічне наставництво, що здійснюється в межах методичної роботи, передбачає також розвиток у молодих учителів високих моральних якостей, креативності та самостійності, а також зміцнення професійних цінностей. Спілкуючись із досвідченим колегою, початківець не лише переймає його прийоми, методи та професійні зразки, але й поступово формує власний стиль педагогічної діяльності [17].

Наставництво, що реалізується в межах організації методичної роботи з молодими педагогами у закладах загальної середньої освіти, надає адміністрації можливість керувати процесом адаптації та професійного становлення вчителя-початківця. Цей процес проходить кілька послідовних етапів:

- навчально-підпорядкований (досвідчений педагог передає знання,

демонструє власний професійний досвід і сприяє формуванню практичних умінь та навичок молодого колеги);

- репродуктивно-співвиконавчий (наставник і молодий учитель працюють разом, розробляючи систему уроків, плануючи позакласні заходи, спільно моделюючи освітній процес);

- творчо-лідерський (молодий педагог набуває власного стилю професійної діяльності) [44].

Таким чином, методична робота з молодими вчителями у закладі загальної середньої освіти виступає цілісною педагогічною системою, яка не лише забезпечує розвиток молодих педагогів, а й постійно вдосконалюється сама. Її значення полягає у супроводі освітніх практик та інновацій, що сприяє загальному розвитку освіти. Сучасна система методичної роботи орієнтується на стратегічну мету – досягнення нового, вищого рівня якості освіти, передбаченого Концепцією Нової української школи.

2.2. Організаційні умови методичного супроводу молодих педагогів у закладах загальної середньої освіти

Методичний супровід молодих педагогів у закладах загальної середньої освіти розглядається як особлива педагогічна технологія. Її сутність полягає у формуванні мережевого, диференційованого освітнього простору, у межах якого відбувається партнерська взаємодія між педагогами на засадах людиноцентризму, гуманізму, фасилітативності та індивідуалізації. У такому середовищі учителі мають можливість постійно розвиватися професійно, обираючи індивідуальні траєкторії навчання.

Українські науковці (О. Савченко, Т. Сорочан, О. Часнікова та ін.) трактують технологію методичного супроводу як відкриту педагогічну систему, яка забезпечує досягнення поставлених цілей завдяки чіткій логіці дій, змісту й методів. Вона орієнтована на розв’язання проміжних завдань та досягнення заздалегідь визначеного результату, сприяє активній участі педагогів в освітньому процесі, враховує їхні інтереси та освітні потреби.

Науковці наголошують на тому, що методичний супровід передбачає фасилітативну підтримку духовного, професійного та особистісного розвитку молодих педагогів, стимулює їхню творчу ініціативу, індивідуалізує процес професійного зростання й допомагає кожному фахівцю досягти професійної вершини [1].

Формування цілісної системи методичного супроводу молодих педагогів у закладах загальної середньої освіти повинно спиратися на принципи науковості, прогностичності, гнучкості, мобільності, випереджувального характеру методичного забезпечення, безперервності, а також на положення андрагогіки, гуманізму, акмеології та менеджменту. Дотримання цих засад забезпечує перетворення процесу професійного становлення молодих педагогів на партнерську взаємодію, своєрідну творчу лабораторію для спільного пошуку й упровадження освітніх інновацій у практичну діяльність [27].

У сучасній науці система розглядається як сукупність певних характеристик. Найчастіше дослідники наголошують на таких її ключових рисах:

- система є цілісним утворенням взаємопов'язаних елементів;
- вона функціонує у взаємодії з навколишнім середовищем;
- кожна система, як правило, входить до складу системи вищого порядку;
- її елементи водночас можуть виступати самостійними системами нижчого рівня [24].

Л. Гаврилова підкреслює, що будь-яка система має ґрунтуватися на сукупності принципів. Серед ключових дослідниця визначає такі: цілісність як закономірність; структурованість та ієрархічну впорядкованість; взаємозалежність системи із середовищем; багатоваріантність її опису [9].

Зміст методичного супроводу професійного становлення молодих педагогів вибудовується відповідно до їхніх індивідуальних запитів і потреб, мотиваційних чинників, рівня професійної компетентності, сформованих

умінь та педагогічної майстерності, а також наявного соціального, професійного й особистісного досвіду [52].

У межах методичної роботи закладу загальної середньої освіти удосконалення професійної майстерності молодих учителів може реалізовуватися за такими напрямками: дорадницьким; коучинговим; предметно-методичним; професійно-кваліфікаційним; інформаційно-комунікаційним; моніторинговим; психолого-мотиваційним.

Зупинимося детальніше на кожному з них.

Дорадницький напрям методичного супроводу передбачає надання молодим педагогам кваліфікованих порад, консультацій, інформаційної допомоги й роз'яснень з боку досвідчених методистів для подолання професійних труднощів та ефективного вирішення робочих завдань. Особливістю цього напрямку є можливість самостійного вибору молодим учителем (або за підтримки методиста чи педагога-наставника) проблемного поля для консультування. Воно зазвичай стосується найбільш суперечливих чи малопродуктивних аспектів професійної діяльності, особистісного розвитку чи мотиваційної сфери. Результатом такої взаємодії стає збагачення педагога новими професійно значущими знаннями, формування акме-мотивації до постійного самовдосконалення, а також розширення спектра компетентностей, що виходять за межі здобутих у процесі навчання у закладі вищої педагогічної освіти [44].

Коучинговий напрям (від англ. *coaching* – наставляти, тренувати, надихати) методичного супроводу професійного розвитку молодих педагогів спрямований на індивідуальну підготовку кожного вчителя до досягнення важливих для нього професійних цілей. Він передбачає мобілізацію внутрішнього потенціалу, розвиток необхідних навичок і здібностей, оволодіння сучасними освітніми технологіями й ефективними стратегіями для досягнення значущих результатів. Педагогічний коучинг ґрунтується на таких принципах:

- системність та узгодженість освітнього процесу на вертикальному і

горизонтальному рівнях;

- поєднання формальної, неформальної й інформальної освіти, навчальної, практичної та самоосвітньої діяльності;
- орієнтація на професійні потреби педагогів [66].

Професійно-кваліфікаційний напрям методичного супроводу молодих педагогів закладу загальної середньої освіти зосереджується на наданні адресної диференційованої підтримки вчителям. Він включає рекомендації й методичний супровід неперервного професійного розвитку на всіх етапах становлення вчителя, сприяє підвищенню кваліфікації та розвитку предметних компетентностей відповідно до спеціальності. Це забезпечує якісне виконання професійних обов'язків відповідно до стандартів та дозволяє педагогу під час атестації отримати відповідний тарифний розряд, кваліфікаційну категорію чи педагогічне звання [46]. Акцентуємо на тому, що рівень професійної кваліфікації молодого педагога визначається не лише підготовкою у закладі вищої педагогічної освіти, а й сформованим комплексом компетентностей. У сучасному суспільстві неможливо один раз досягти остаточного рівня професійної досконалості, тому постійне підвищення кваліфікації постає як важлива умова смислового, змістового й технологічного збагачення професійної діяльності [25, с. 225].

Предметно-методичний напрям методичного супроводу молодих вчителів зосереджений на їх підтримці в організації освітнього процесу відповідно до соціокультурних викликів та вимог певної освітньої галузі Державного стандарту. Він охоплює:

- оновлення теоретичних, технологічних і методичних аспектів діяльності вчителя, зокрема ознайомлення з різновидами сучасного уроку, особливостями його проведення, інноваційними методиками викладання, законами й закономірностями педагогіки, методами оптимізації освітнього процесу з урахуванням потреб усіх його учасників;
- концептуалізацію нових дидактичних ідей та їх практичне впровадження у професійну діяльність шляхом використання результатів

психолого-педагогічних досліджень, кращих педагогічних практик, зразків перспективного досвіду, пошуку шляхів удосконалення програм, методик і технологій навчання;

– створення, апробацію, упровадження й поширення авторських педагогічних продуктів (концепцій, моделей, методик, систем, технологій), формування індивідуального творчого стилю та власної професійно-педагогічної системи [57].

Методичний менеджмент професійного розвитку молодих педагогів здійснюється через:

1) розроблення та поширення нових освітніх ідей і технологій, які визначають зміст, принципи, структуру й методи навчання та виховання, що їх презентують педагоги-майстри;

2) організацію постійно діючих семінарів, методичних нарад, консультацій, майстер-класів, вебінарів, творчих аукціонів, фестивалів, ділових та рольових ігор, психолого-педагогічних брейнстормінгів;

3) діяльність авторських шкіл за участю молодих педагогів [19].

Інформаційно-комунікаційний напрям методичного супроводу молодих педагогів спрямований на розвиток їхньої інформаційної компетентності. Він забезпечує підтримку професійного розвитку вчителів шляхом створення інтегрованої інформаційно-технологічної інфраструктури післядипломної педагогічної освіти (освітні сайти, електронні каталоги, навчальні портали, інформаційні бази даних, інтернет-ресурси тощо) [7]. Особливого значення цей напрям набув у період воєнного часу, коли дистанційне навчання стало необхідною умовою освітнього процесу.

Психолого-мотиваційний напрям методичної роботи з молодими педагогами в закладах загальної середньої освіти передбачає проведення психолого-андрагогічної діагностики на основі положень соціоніки та кваліметрії. Така діагностика включає в себе комплекс корекційних і рефлексивних процедур, прийомів і методів, що дають змогу відстежувати, вимірювати й аналізувати динаміку професійного становлення молодого

вчителя, рівень сформованості його педагогічної майстерності, особистісні характеристики, систему мотиваційно-ціннісних орієнтацій, а також професійний поступ. Завдяки використанню діагностичних інструментів актуалізуються професійно значущі риси молодого педагога, його індивідуальні здібності, освітні потреби, особливості інтелектуальної саморегуляції, баланс конвергентних і дивергентних умінь, пізнавальний стиль та ціннісні орієнтири [34].

Діагностика професійного розвитку молодих педагогів здійснюється через застосування таких методів:

- емпіричних (анкетування, тестування, співбесіда тощо);
- обсерваційних (самопостереження);
- праксиметричних (аналіз результативності діяльності, оптимізація управління освітнім процесом);
- реконструкції перспективного педагогічного досвіду;
- аналізу методичних продуктів професійної діяльності;
- експертної оцінки та самооцінки [26].

Таким чином, психолого-мотиваційний напрям методичного супроводу становлення й зростання молодих учителів реалізується через визначення їхніх освітніх потреб. Початкова діагностика мотивів, рівня підготовки й потреб молодих педагогів створює необхідні умови для професійного розвитку, сприяє критичному осмисленню власних результатів, формуванню стабільної професійної позиції та культури, а також прагненню досягти найвищих професійних результатів [63].

Важливе місце в організації методичного супроводу займають організаційно-педагогічні умови, які забезпечують його ефективність. У науковій літературі поняття «умова» трактується в кількох значеннях:

- як необхідна обставина, що забезпечує або сприяє здійсненню певного процесу [7, с. 156];
- як «педагогічна умова» - чинник, який прискорює чи гальмує розвиток педагогічних явищ, процесів і якостей особистості [52, с. 97];

- як «організаційно-педагогічна умова» - різновид педагогічних умов, що визначає специфіку організації освітнього процесу (у зазначеному контексті вона охоплює сукупність можливостей для цілеспрямованого добору змісту, проектування форм навчання, а також здійснення моніторингу й корекції елементів педагогічної системи з метою досягнення навчальних цілей) [63].

До організаційно-педагогічних умов, що забезпечують ефективність методичного супроводу професійного становлення й розвитку молодих педагогів у закладах загальної середньої освіти, науковці відносять:

1) розроблення та реалізацію індивідуальної програми професійного розвитку молодого вчителя в межах освітнього закладу;

2) застосування технологій професійного зростання педагогів на основі наставництва;

3) формування у колективі позитивної психологічної атмосфери, яка сприяє творчій партнерській взаємодії [9].

Розглянемо ці умови детальніше.

1. Формування сприятливого психологічного клімату в колективі. Однією з ключових умов професійного розвитку молодих учителів є створення позитивної психологічної атмосфери, яка відображає рівень сприйняття та задоволеності педагогів різними аспектами професійного спілкування і взаємодії. На важливості позитивного психологічного клімату наголошують у своїх дослідженнях Н. Мансуров, Г. Моченов, Т. Лапіна, В. Неймер, В. Шепель та ін. Вчені визначають його як стійкий емоційно-психологічний настрій колективу, що формується у процесі відображення умов праці та міжособистісної взаємодії [32].

За Т. Пономаренко, основними індикаторами сприятливого психологічного клімату виступають: взаємини з колегами; ставлення до професійної діяльності; можливості для професійного розвитку; авторитет керівника; задоволеність умовами та оплатою праці; відсутність страху втратити робоче місце. Позитивний мікроклімат у педагогічному колективі має першочергове

значення, оскільки згуртованість і налагоджена взаємодія працівників напряду впливають на результативність діяльності закладу освіти [55].

Створення такого клімату можливе за умови командного стилю управління. Науковці (Т. Зінкевич-Євстигнєєва, Д. Фролов, О. Янко та ін.) визначають поняття педагогічна команда через наявність командного духу, відсутність руйнівних конфліктів, високий рівень мотивації та активності педагогів. Розглядаючи роль та значення такої команди, Г. Гертер і Х. Оттл підкреслюють значення взаємної поваги, культури відкритої комунікації, готовності до конструктивної критики й відповідей на неї, уміння вирішувати конфлікти шляхом компромісу, а не адміністративного тиску, а також відкритості у спільній діяльності [10].

Такий підхід до організації методичної роботи з молодими вчителями в закладі загальної середньої освіти дозволяє:

- перевести діяльність керівника школи з оперативного рівня на стратегічне управління;
- активніше залучати педагогічний колектив до процесу професійного становлення та розвитку молодих колег;
- забезпечувати колегіальність прийняття рішень шляхом делегування функцій оперативного управління на різні рівні;
- підвищувати відповідальність усіх учасників освітнього процесу за якість наданих освітніх послуг;
- зміцнювати горизонтальні зв'язки в колективі;
- розкривати різні здібності педагогів і максимально реалізовувати їх у спільній діяльності;
- формувати прагнення кожного працівника до розвитку та процвітання закладу, у якому він працює [56].

Створене таким чином освітнє середовище здатне забезпечити стабільний професійний розвиток молодих учителів і сприяти розкриттю їхнього потенціалу.

2. Упровадження наставництва як технології професійного розвитку

молодих педагогів. В умовах зростання складності педагогічної діяльності та розширення функцій учителя більшість молодих фахівців, які щойно здобули вищу педагогічну освіту, часто виявляються не зовсім готовими до практичних викликів, з якими стикаються у професійній діяльності, і потребують як методичної, так і психологічної підтримки. Для ефективного професійного становлення педагогам-початківцям необхідна науково обґрунтована та чітко структурована система індивідуальної методичної допомоги, яку здатні їм надати досвідчені колеги. З огляду на зазначене, на думку М. Зембицької, наставництво є одним із найрезультативніших способів підвищення професійної компетентності вчителя, активізації процесу становлення молодого спеціаліста та формування стійкої мотивації до саморозвитку і самореалізації [23].

Запровадження наставництва у школах забезпечує:

- розвиток ключових професійних компетентностей молодих педагогів для успішного виконання їхніх обов'язків;
- зменшення плинності кадрів;
- набуття наставниками управлінського й педагогічного досвіду, що сприяє їхньому подальшому професійному й кар'єрному зростанню [8].

Важливо, що наставництво не потребує відриву від основної роботи: тобто молодий учитель має проходити навчання безпосередньо в процесі своєї професійно-педагогічної діяльності, продовжуючи виконувати всі посадові обов'язки [20].

Ефективність діяльності наставника визначається насамперед характером і змістом взаємин, що складаються під час його взаємодії з молодим педагогом. Робота досвідченого вчителя полягає не у формальному інструктуванні чи наказах, а у вмінні слухати, ставити запитання, допомагати бачити перспективи професійного зростання. Для результативного спілкування важливо враховувати індивідуальні особливості як молодого спеціаліста, так і самого наставника, а також володіти методами побудови ефективних стратегій комунікації та педагогічного впливу. Наставництво має

на меті виховання висококваліфікованого спеціаліста, гармонійно розвиненої, культурної та моральної особистості.

3. Розроблення та впровадження індивідуальної програми професійного розвитку молодого педагога. Основним завданням наставників, які беруть на себе функції підтримки, є створення умов для професійного становлення вчителів-початківців та надання допомоги кожному з них з урахуванням їхніх здібностей, інтересів і можливостей [60].

В. Кремень трактує індивідуалізацію в освіті як організацію освітнього процесу відповідно до особистісних особливостей учнів, що вимагає адаптації методів і форм педагогічної роботи до індивідуальних потреб задля всебічного розвитку особистості [36].

На думку О. Пехоти, індивідуалізація професійного становлення молодих педагогів може здійснюватися на трьох рівнях:

- індивідуальному, що передбачає врахування психофізіологічних властивостей (темпераменту, особливостей пізнавальних процесів, емоційно-вольової сфери, стану здоров'я, мотивації, яка переважає тощо) та їх самокорекція;
- особистісному, що передбачає формування системи професійно значущих відносин у різних ситуаціях педагогічної діяльності, ціннісних орієнтацій (ставлення до учнів, колег, професії), а також розвиток важливих для роботи особистісних якостей;
- суб'єктному, що передбачає набуття молодим педагогом системи знань і практичних навичок, що забезпечують здатність до саморегуляції, самоосвіти та професійного саморозвитку, що гарантує стабільність професійного зростання [55].

Дослідники наголошують, що саме активна, цілеспрямована та стратегічно обґрунтована позиція молодого вчителя щодо власної професійної діяльності виступає ключовим чинником мобілізації його внутрішніх ресурсів для розвитку. Програму професійного становлення й зростання можна розглядати як довготривалий, послідовний, конструктивний та раціонально

спроєктований план, що ґрунтується на певній ідеології, характеризується стійкістю до змін і невизначеності зовнішнього середовища, супроводжується постійним моніторингом реалізації та орієнтований на досягнення кінцевого успіху [69].

Таким чином, індивідуальна програма професійного становлення й розвитку молодого педагога є ефективним інструментом професійної діяльності, який забезпечує творчий підхід, визначає довготривалі, послідовні та концептуально обґрунтовані кроки, спрямовані на досягнення високого рівня професійної майстерності. Вона реалізується за трьома основними напрямками: змістовим (через освітні програми); діяльнісним (шляхом використання педагогічних технологій); процесуальним (через організацію різних форм спілкування) [5].

Індивідуальна програма професійного зростання спирається на характерологічні особливості особистості, її ціннісні орієнтири, професійну підготовку, спрямованість і попередній досвід. Її реалізація передбачає кілька ключових етапів:

- діагностику адміністрацією закладу освіти спільно з керівником методичного об'єднання рівня професійної підготовки, спрямованості та вираженості особистісних якостей і цінностей молодого вчителя;

- визначення та фіксацію самим педагогом (за рекомендаціями наставника) індивідуальних напрямів розвитку у вигляді плану дій (схеми, матриці, символічної чи тезової моделі тощо);

- формування системи мотиваційних впливів для активізації професійної діяльності молодих педагогів відповідно до окреслених напрямів розвитку;

- проєктування молодим учителем власної професійної діяльності (постановка цілей, вибір тематики, прогнозування результатів і форм їх презентації, складання плану роботи, добір засобів і методів, розробка системи контролю та оцінювання діяльності) [58].

Метою програми професійного розвитку для молодих вчителів є

формування їхнього власного стилю викладання. Це дає змогу педагогам з різними індивідуальними рисами, як-от темперамент або особливості нервової системи, переважаючи професійні інтереси тощо досягти успіху в роботі, компенсуючи при цьому свої слабкі сторони. Процес професійного становлення молодих педагогів у школах управляється на чотирьох рівнях:

- адміністративному (стратегічному), що здійснюється керівництвом закладу освіти.
- командному (тактичному), що передбачає взаємодію всередині педагогічного колективу;
- наставницькому (технологічному), що передбачає роботу з досвідченими колегами-наставниками.
- оперативному (самоуправлінському), що передбачає власну роботу над собою.

Професійний розвиток молодих вчителів ділиться на три основні етапи, що відповідають різним рівням контролю та підтримки. Зазначені етапи представлено в таблиці 2.2.

Таблиця 2.2

Етапи професійного розвитку молодих педагогів

Етап	Функції адміністрації на наставника в межах етапу	Діяльність молодого педагога
Етап жорсткого контролю	Адміністрація: здійснює постійний контроль за діяльністю педагога. Колектив: сприяє налагодженню взаєморозуміння. Наставник: допомагає вирішити міжособистісні проблеми та подолати стрес.	Виконує вказівки керівництва

Продовження табл. 2.2

Етап керованої свободи	<p>Адміністрація: спільно з вчителем коригує індивідуальну програму розвитку.</p> <p>Колектив: допомагає навчитися сприймати різні погляди та думки.</p> <p>Наставник: орієнтує вчителя як на загальновизнані норми, так і на творчий підхід.</p>	працює згідно з індивідуальною програмою
Етап довіри	<p>Адміністрація: надає можливість для творчої реалізації ідей.</p> <p>Колектив: допомагає розв'язувати робочі питання та справлятися зі стресовими ситуаціями.</p> <p>Наставник: допомагає знайти власний стиль викладання.</p>	Працює, орієнтуючись на досвід провідних спеціалістів та власну професійну інтуїцію

Таким чином, успішність професійного розвитку молодих вчителів залежить від злагодженої системи управління. Вона забезпечує тісну взаємодію між досвідченими та молодими педагогами, що зрештою покращує результати роботи всього закладу.

Висновки до розділу 2

Організація методичної роботи з молодими педагогами є ключовим завданням для закладів загальної середньої освіти. Розв'язання цієї проблеми можливе через створення спеціальних організаційно-педагогічних умов, які сприяють ефективному професійному зростанню молодих фахівців. Ці умови забезпечують їхній плавний перехід від початківця до досвідченого спеціаліста.

Успішне професійне становлення молодих вчителів залежить від кількох критично важливих умов:

- безперервність професійного розвитку (освіта вчителя не закінчується з отриманням диплома. вона має тривати протягом усього його професійного життя. цей безперервний процес включає підвищення кваліфікації, участь у семінарах, вебінарах, тренінгах, а також самоосвіту);

- співпраця з досвідченими колегами (налагодження тісної взаємодії між початківцями та досвідченими педагогами є основоположним. це дає змогу молодим вчителям отримувати практичні поради, переймати кращі практики та адаптуватися до реальних умов освітнього процесу);

- діалоговий обмін досвідом (створення відкритої платформи для обговорення проблем, успіхів і невдач сприяє взаємному збагаченню; діалог допомагає молодим педагогам усвідомити, що вони не самотні у своїх труднощах, а досвідчені колеги можуть запропонувати ефективні шляхи їх вирішення);

- особистісна спрямованість (професійний розвиток має враховувати індивідуальні потреби та особливості кожного педагога. це означає, що підвищення кваліфікації повинно бути персоналізованим і відповідати його інтересам та кар'єрним цілям).

Визначення особливостей професійного становлення молодого вчителя дозволяє ефективно моделювати та управляти цим процесом. Таке управління здійснюється через систему методичної роботи школи, яка охоплює всі ключові напрями педагогічної діяльності: навчання (розвиток знань, умінь і навичок, необхідних для якісного викладання навчальних предметів); виховання (формування особистісних якостей, які є невід'ємною частиною професії вчителя); спілкування (розвиток комунікативної сфери, що є критично важливою для взаємодії з учнями, колегами та батьками).

Сутність системи управління професійним розвитком молодих вчителів полягає у створенні й упорядкуванні комплексу організаційно-педагогічних умов. Успіх цього процесу залежить від таких чинників, як:

- індивідуальна програма розвитку (розроблення та реалізація персоналізованої програми професійного зростання для кожного молодого

педагога. ця програма враховує його сильні сторони та зони росту, сприяючи цілеспрямованому розвитку);

– технологія наставництва (впровадження системи наставництва, де досвідчені вчителі беруть на себе роль менторів. це забезпечує практичну підтримку та передачу досвіду безпосередньо в процесі роботи);

– сприятлива психологічна атмосфера (створення в колективі атмосфери довіри, взаємодопомоги та підтримки. позитивний психологічний клімат є фундаментом для вільного обміну ідеями та подолання професійних труднощів).

РОЗДІЛ 3.
МЕТОДИЧНИЙ СУПРОВІД МОЛОДИХ ПЕДАГОГІВ
У ЗАКЛАДАХ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ

**3.1. Досвід організації роботи з молодими педагогами у
Комунальному закладі «Магдалинівський ліцей
Магдалинівської районної ради Дніпропетровської області»**

У комунальному закладі «Магдалинівська ліцей Магдалинівської районної ради Дніпропетровської області» створено цілісну систему роботи з молодими педагогами, що забезпечує їхню успішну адаптацію до професійної діяльності, сприяє їхньому професійному становленню та подальшому розвитку. Вибудувана в закладі освіти модель співпраці з педагогами-початківцями дає можливість скоротити період входження в професію та мотивує до творчого зростання. Такий результат досягається завдяки комплексному методичному супроводу, коли використання різних форм роботи допомагає ефективно розв'язувати професійні завдання.

Найінтенсивніше професійне зростання молодих спеціалістів відбувається саме на початковому етапі після завершення навчання у закладі вищої освіти. Адміністрація школи виконує управлінські функції, спрямовані на підтримку процесу адаптації та розвиток професійної компетентності вчителів. (табл. 3.1).

Таблиця 3.1

**Функції методичної роботи з молодими педагогами у
Магдалинівському ліцеї**

Функція	Зміст діяльності
Діагностична	Діагностування особистісних якостей та здібностей молодих педагогів, вивчення результатів їхньої діяльності.
Професійно-освітня	Допомога в підвищенні рівня загальнонаукової, фахової та методичної підготовки, вдосконалення професійних умінь та навичок.
Оцінювально-прогностична	Діагностування рівня сформованості професійної компетентності та прогнозування напрямів її розвитку.
Аналітична	Аналіз інструктивних документів щодо особливостей викладання навчальних предметів; аналіз шкільної документації, яка характеризує професійну діяльність молодих педагогів.
Організаційно-координувальна	Забезпечення умов для професійного розвитку і спрямування дії зовнішніх та внутрішніх чинників.
Регулятивно-корекційна	Аналіз діяльності молодого педагога та внесення оперативних змін.
Контрольовальна	Отримання інформації щодо динаміки розвитку професійної компетентності молодих педагогів, здійснення контролю за станом розвитку професійної компетентності.

Підвищення професійної майстерності молодого педагога розглядається адміністрацією Магдалинівської загальноосвітньої школи I–III ступенів як процес визначення стратегії та тактики досягнення необхідного рівня кваліфікації вчителів-початківців. Відповідно, довгострокові завдання методичної роботи щодо підтримки молодих учителів визначають

стратегічний напрям, а поточні завдання виступають тактичними кроками в їхній адаптації та формуванні професійних компетентностей.

У період входження в професію ключовим завданням методичної роботи є вироблення в молодих спеціалістів узагальненого способу педагогічної діяльності, який стане основою подальшого професійного зростання. Розвиток компетентності педагога охоплює три основні сфери: професійно-змістову, професійно-діяльнісну та професійно-особистісну. Відповідно, методична підтримка у зазначеному вище закладі освіти організовується за трьома напрямками:

- предметно-логічним (визначення та планування змісту діяльності);
- структурно-діяльнісним (побудова й організація педагогічної діяльності);
- організаційно-комунікативним (планування форм і видів професійного спілкування).

Робота з молодими педагогами у закладі освіти розпочинається ще під час їхньої першої зустрічі з адміністрацією. У ході цієї бесіди вчителі-початківці отримують необхідну інформацію про заклад, його традиції, Статут та Правила внутрішнього розпорядку. Водночас адміністрація намагається з'ясувати інтереси, уподобання й потреби новопризначених педагогів, щоб визначити, яку саме підтримку варто надати кожному та як найефективніше використати їхній потенціал.

На початку навчального року методична рада визначає серед пріоритетних напрямів роботи з педагогічними кадрами саме підтримку молодих спеціалістів, орієнтовану на розвиток їхніх творчих здібностей і підвищення професійної майстерності. Практична реалізація цієї діяльності починається з видання наказу «Про організацію роботи з молодими педагогами». У ньому за кожним молодим чи малодосвідченим учителем закріплюється наставник, завдання якого – надати методичну допомогу в розв'язанні першочергових проблем, допомогти подолати труднощі професійної адаптації та підтримати мотивацію до педагогічної діяльності.

Досвід роботи з молодими вчителями у Комунальному закладі «Магдалинівська загальноосвітня школа I–III ступенів» свідчить, що випускники педагогічних закладів вищої освіти зазвичай мають достатню фахову підготовку, однак часто відчують нестачу знань і практичних навичок у методичній діяльності, роботі з учнівським колективом, веденні шкільної документації, взаємодії з батьками та в організації дистанційного навчання.

Ефективність професійної діяльності молодого педагога визначається не лише рівнем його підготовки й особистими якостями, а й тим, у який колектив він потрапляє, які умови праці та побуту для нього створено, яку методичну підтримку він отримує та наскільки стимулюється його ініціативність і творчість. З цією метою у школі функціонує Школа молодого вчителя. Її завдання полягають у наданні початківцям необхідної допомоги з оволодіння методикою викладання свого предмета, а також у формуванні вмінь застосовувати у практичній діяльності надбаня сучасної психолого-педагогічної науки.

Необхідність створення Школи молодого вчителя зумовлена низкою факторів, серед яких:

- недостатня підготовленість випускників педагогічних вишів до практичного розв'язання соціально-педагогічних та психологічних проблем у роботі з учнями, батьками та громадськістю;
- слабка орієнтація у змісті навчальних планів і програм;
- невміння або небажання активно долучатися до загальної діяльності закладу освіти;
- труднощі у формуванні навчальної мотивації школярів;
- обмежені знання та практичні вміння щодо роботи з обдарованими дітьми, учнями з підвищеною активністю чи з особливими освітніми потребами.

У 2024–2025 навчальному році в межах діяльності Школи молодого вчителя Магдалинівської загальноосвітньої школи I–III ступенів було розглянуто такі теми:

1. Анкетування з питань дидактики та методики викладання, знання нормативної бази; ознайомлення з порядком ведення шкільної документації; проведення години спілкування.
2. «Як зробити урок ефективним», зокрема:
 - методичні поради «Молодий учителю: формуй власний стиль професійної діяльності»;
 - аналіз вибору оптимальних методів викладу нового матеріалу;
 - відвідування й обговорення уроків педагогів-наставників;
 - ділова гра «Моделювання структури уроку відповідно до його типу».
3. Активізація пізнавальної діяльності школярів: виступи молодих учителів із представленням власних методичних підходів.
4. Організація моніторингу освітніх досягнень учнів (методи, прийоми, взаємовідвідування уроків, самоаналіз тощо).
5. Формування пізнавальної мотивації учнів (опрацювання методів і прийомів, відвідування уроків наставників).
6. Використання інформаційних технологій на уроці: ділова розмова «Інноваційні методи та прийоми з моєї методичної скарбнички».
7. Самоосвіта як шлях професійного зростання вчителя (реалізація індивідуального підходу, участь у «Параді відкритих уроків»).
8. Формування ключових компетентностей учнів: обмін досвідом, участь у «Конкурсі молодий учитель».
9. Дискусія «Яким має бути сучасний учитель?»: підбиття підсумків роботи протягом навчального року, визначення шляхів подолання виявлених труднощів.

Протягом поточного навчального року було проведено відкриті уроки та виховні заходи: Є. Гнатішак виховний захід у 7 класі до Дня захисників та захисниць України «Книга пам'яті», урок-розшук «Узагальнення та

систематизація знань з теми «Звичайні дроби» (математика 5-й клас, Є. Антоненкова.). Урок української мови у 6 класі «Прикметник як самостійна частина мови», виховний захід у 8-10 класах «Знавці української мови» (Д. Папазова). Інтегрований урок: українська мова, українське читання, образотворче мистецтво у 4 класі «Л. Глібов «Ластівка і шуліка», виховний захід у 4 класі «Все про електрозбереження».

Моніторинг результатів освітніх досягнень учнів у класах, де викладання окремих предметів здійснюють молоді вчителі, показав наявність проблеми, що потребує особливої уваги в межах методичної підтримки. Йдеться про необхідність удосконалення індивідуальної роботи з учнями, які демонструють середній і початковий рівні знань. Для цього важливо налагодити постійну співпрацю з керівниками методичних об'єднань і наставниками, з'ясувати причини труднощів у навчанні та забезпечувати тісну взаємодію школи й сім'ї задля підвищення результативності освітнього процесу. З огляду на зазначене на засіданнях Школи молодого вчителя обговорювалися питання підвищення якості знань учнів із використанням можливостей дистанційного навчання, а за потреби – надання методичної допомоги педагогам.

Усі молоді спеціалісти працюють під керівництвом досвідчених колег відповідно до чіткого плану. Навчання у Школі молодого вчителя розраховане на два-три роки. Щомісячні засідання поєднують розгляд як теоретичних, так і практичних питань. Обов'язковими є консультації, надання методичної допомоги, взаємовідвідування уроків як у наставників, так і в інших учителів. Традиційними стали такі заходи, як декада наставника та тиждень молодого вчителя.

Методична робота з молодими педагогами у Комунальному закладі «Магдалинівський ліцей Магдалинівської сільської ради Дніпропетровської області» включає як колективні, так і індивідуальні форми. До колективних форм належать: методична рада, засідання методичних комісій, методичні оперативки, тиждень «Мій перший відкритий урок», семінари-практикуми,

тематичні виставки, Школа молодого педагога. Індивідуальні форми охоплюють: анкетування, діагностування, творчі звіти, наставництво, консультації, співбесіди, самоосвітню діяльність.

Адміністрація та педагогічний колектив школи виходить із того, що становлення молодого вчителя відбувається насамперед у перші роки його професійної діяльності. Саме тому наставником має бути досвідчений колега, здатний підтримати позитивні зміни в роботі вчителя-початківця, допомогти йому знайти правильні рішення у складних ситуаціях, зміцнити віру у власні сили та поділитися досвідом, роблячи його доступним і корисним для молодого фахівця.

Наставництво дозволяє цілеспрямовано керувати процесом професійного зростання вчителя-початківця, забезпечує тісну співпрацю з досвідченим педагогом і створює умови для передачі знань, умінь і навичок, необхідних для формування професійних здібностей і педагогічної майстерності. У спілкуванні з наставником молодий педагог не лише переймає готові зразки й методи роботи, а й поступово виробляє власний стиль діяльності.

Зміст наставницької роботи з молодим педагогом у Магдалинівській ЗОШ охоплює:

1. Розроблення індивідуального плану діяльності молодого вчителя з урахуванням його потреб та можливостей.
2. Взаємовідвідування уроків і позакласних заходів із подальшим аналізом.
3. Спостереження за уроками досвідчених учителів та ґрунтовний аналіз відвіданих уроків.
4. Відвідування молодим педагогом уроків наставника.
5. Спільну підготовку календарно-тематичних планів і конспектів занять.
6. Допомогу у розробленні конспектів уроків і позакласних заходів.
7. Надання порад щодо організації самоосвіти.

8. Ознайомлення з науково-методичною літературою та актуальними онлайн-ресурсами.

9. Обговорення новинок педагогічної літератури та творчих напрацювань колег.

10. Сприяння у роботі з учнями з особливими освітніми потребами та їхніми сім'ями.

11. Залучення молодих учителів до методичної, громадської й організаційної діяльності.

У роботі з молодим учителем важливо враховувати чинники, що сприяють його швидкій адаптації до умов закладу освіти: мотиви вибору професії, рівень фахової підготовки, активність у взаємодії з колективом, організація та умови праці, ставлення колег і адміністрації, а також загальний творчий характер діяльності школи.

Окрім бесід із молодими спеціалістами, обміну думками, спільного моделювання уроків, попереднього їх обговорення, консультувань, колективної підготовки дидактичних матеріалів, огляду та обговорення літератури, у закладі освіти активно застосовуються сучасні форми методичної роботи, серед яких:

- «творчий портрет педагога», що сприяє розвитку ініціативності та творчого самовираження (створення образу свого майбутнього «я – педагога»);

- дискусія (колективне обговорення суперечливих питань та ідей);

- ділова гра, що передбачає моделювання професійних ситуацій, наближених до реальних, із динамічним розвитком подій та ухваленням рішень;

- методичний турнір (пошук нових ідей і способів розв'язання актуальних проблем, з якими стикається молодий педагог у своїй професійній діяльності);

- методичний семінар, що передбачає поєднання теоретичних знань із практичними аспектами педагогічної діяльності;

- практичне заняття, що містить у собі відпрацювання умінь і навичок застосування теорії на практиці;
- «круглий стіл» (відкрите обговорення проблеми з висловленням різних поглядів та пропозицій);
- відкриті уроки, що передбачають демонстрацію кращого досвіду й поширення нових педагогічних ідей;
- взаємовідвідування уроків (обмін досвідом, взаємна підтримка та поширення передових методик).

У перший рік роботи всі молоді педагоги проходять єдину програму підвищення загальнопедагогічного та методичного рівнів. Починаючи з другого року, програма стає диференційованою: її сплановано з урахуванням результатів стажування та діагностування за попередній період.

Діагностування проводиться щороку у квітні–травні для оцінювання діяльності молодого вчителя. Зазвичай воно має форму вільної бесіди одного з представників адміністрації з педагогом у присутності наставника. Попередньо адміністрація та наставник відвідують щонайменше десять уроків молодого спеціаліста (у вересні, листопаді–грудні, березні–квітні), а також позакласні заходи та батьківські збори. За підсумками першого року вчитель-початківець проводить кілька відкритих уроків і виховних заходів.

Однією з ефективних форм наставницької роботи є «консультативний стіл». Для нього заздалегідь визначають коло актуальних питань, наприклад: «Сучасний урок: яким він має бути», «Організація самостійної роботи школярів на уроці», «Робота з обдарованими дітьми», «Індивідуальний та диференційований підхід» тощо.

Однією з умов успішного професійного становлення та зростання молодих учителів у закладі загальної середньої освіти є систематична робота із самоосвіти. З метою надання методичної допомоги молодим фахівцям щодо організації їхньої самоосвітньої діяльності у школі проводяться короткотермінові тематичні семінари, консультації, здійснюється обмін педагогічним досвідом. Найбільш популярні методичні заходи з молодими

колегами (консультації, семінари, дискусії, взаємовідвідування уроків тощо) поєднуються з керівництвом їх самоосвітньою роботою, що передбачає виступи з певних теоретичних питань, захисти проєктів, творчі звіти з самоосвіти.

Зазначені вище форми роботи орієнтують вчителів-початківців на виконання низки важливих завдань, а саме:

- набуття навичок практичної професійно-педагогічної діяльності;
- вдосконалення умінь застосовувати фахові знання, набуті в закладі вищої педагогічної освіти на практиці;
- набуття практичних навичок роботи з дітьми з особливими освітніми потребами;
- оволодіння нетрадиційними (інноваційними) методами навчання, вивчення передового педагогічного досвіду, добір та доцільне використання сучасних засобів навчання, використання інноваційних форм і методів навчання, новітніх педагогічних технологій, дослідження ділових якостей молодого фахівця, рівня його фахової підготовки з метою раціонального планування індивідуальної траєкторії професійного зростання.

Отже, проблема роботи з молодими вчителями розв'язується у Комунальному закладі «Магдалинівська загальноосвітня школа I-III ступенів Магдалинівської сільської ради Дніпропетровської області» є багатоаспектною та вирішується шляхом забезпечення організаційно-педагогічних умов, які сприяють швидкій адаптації та продуктивному професійному становленню молодих фахівців. Система роботи з молодими педагогами у зазначеному закладі освіти спрямовується на забезпечення безперервності процесу професійного становлення; співпраці педагогів-початківців з досвідченими вчителями-наставниками; організації діалогового обміну педагогічним досвідом; реалізації особистісної спрямованості підвищення професійної кваліфікації молодих фахівців.

3.2. Методичні рекомендації щодо організації роботи з молодими педагогами у закладах загальної середньої освіти

Одним із найбільш важливих та пріоритетних напрямів методичної роботи з педагогічними кадрами у закладі загальної середньої освіти вважається забезпечення успішної адаптації, поступового професійного становлення та подальшого зростання молодого вчителя. Саме від того, наскільки вдало організована система підтримки педагогів-початківців, залежить якість їхнього включення у педагогічний колектив, здатність ефективно реалізовувати завдання освітнього процесу та прагнення залишатися у професії.

Завдяки цілеспрямованій і продуманій діяльності адміністрації закладу загальної середньої освіти, досвідчених педагогів-наставників, а також керівників методичних об'єднань цих закладів створюється цілісна, багатогранна та дієва система роботи з молодими вчителями. Така робота повинна мати не лише практичний, але й глибокий змістовний і творчий характер, сприяти професійному зростанню та формуванню стійкої мотивації молодих педагогів до професійної діяльності. Сприятливе для молодих учителів професійне середовище, цілеспрямовано створене у закладі освіти, допомагає закріпити молодих спеціалістів на їхньому першому робочому місці, стимулює їхнє бажання вдосконалюватися та розвивати власні педагогічні здібності.

До основних складових частин системи роботи з молодими педагогами в закладі загальної середньої освіти належать:

1. Науково-методична та практична підготовка керівників закладів загальної середньої освіти, яка забезпечує їхню готовність до організації ефективної взаємодії з молодими педагогами та до надання їм необхідної підтримки.

2. Реалізація принципів диференціації та застосування синергетичного підходу, що дозволяє враховувати індивідуальні особливості, потреби й можливості кожного молодого фахівця.

3. Плановірність і системність організації роботи з новопризначеними вчителями, що передбачає чітко визначені етапи, завдання та очікувані результати.

4. Гнучкість і динамічність структури та форм методичної діяльності, що забезпечує ефективну координацію роботи з молодими педагогами відповідно до сучасних освітніх викликів.

5. Постійний взаємозв'язок та своєчасна корекція процесу професійного розвитку, що сприяє безперервному вдосконаленню педагогічної майстерності молодих учителів.

Особливе значення серед управлінських функцій у системі цілеспрямованої роботи з молодими педагогами належить плануванню. Саме воно визначає узгодженість дій усіх педагогів та вчителів-методистів, дозволяє створювати сприятливі умови для розвитку педагогічного потенціалу початківців. Основна мета діяльності у цьому напрямі полягає у підвищенні фахового рівня молодих учителів, наданні кожному з них широких можливостей для вдосконалення професійної підготовки, а також у формуванні навичок прогнозування та стратегічного планування власної педагогічної кар'єри.

У таблиці 3.2 наведено план роботи з молодими вчителями, розроблений на основі використання позитивного педагогічного досвіду.

Таблиця 3.2

План методичної роботи з молодими учителями

1 рік роботи			Методи
Оглядовий контроль	Оцінити рівень підготовки молодого вчителя, ефективність організації освітнього процесу	Вересень 4 тиждень	Відвідування уроків, співбесіда, діагностування

Попередній контроль	Визначити можливі помилки в роботі молодого вчителя та спланувати роботу щодо їх виправлення	Жовтень	Відвідування уроків, співбесіди
Попередній контроль	Перевірити, як молодий вчитель працює над усуненням недоліків, реалізує надані пропозиції, рекомендації	Квітень	Відвідування уроків, співбесіди, ознайомлення з результатами стажування

Продовження табл. 3.2

2 рік роботи			
Персональний контроль	Вивчення всієї системи діяльності вчителя за будь-який визначений час	Протягом року	Відвідування уроків, моніторинг освітніх досягнень учнів, бесіди з учителем та ін.
4 рік роботи			
Фронтальний контроль	Перевірка знань, умінь, навичок учнів, вивчення шкільної документації, перевірка вихованості учнів класу	Протягом року	Відвідування уроків, моніторинг навчальних досягнень учнів, бесіди з учителем та інше

Плани методичної роботи у закладах загальної середньої освіти обов'язково повинні включати окремий та змістовно наповнений розділ «Робота з молодими вчителями». У цьому розділі мають бути передбачені

конкретні заходи, спрямовані на професійну підтримку, розвиток і становлення новопризначених педагогів. До таких заходів належать:

- проведення інструктивно-методичних нарад та консультацій з молодими педагогами, що дозволяють ознайомити їх із нормативними документами, сучасними підходами до організації освітнього процесу та допомагають зорієнтуватися у специфіці роботи закладу освіти»;

- закріплення за молодими педагогами наставників із числа висококваліфікованих і досвідчених учителів (така форма співпраці сприяє формуванню партнерських стосунків, взаємній підтримці й ефективному обміну практичними знаннями);

- діагностика професійних утруднень, з якими стикаються молоді спеціалісти у своїй щоденній педагогічній діяльності (це дозволяє своєчасно виявити проблеми та надати індивідуальну допомогу);

- допомога у виборі індивідуальної методичної теми й складанні плану самоосвітньої педагогічної дослідницької діяльності (такий підхід стимулює інтерес молодого педагога до наукових досліджень та власного професійного зростання);

- організація взаємовідвідування уроків і позакласних заходів наставників та молодих учителів, що забезпечує обмін досвідом, формує здатність до самоаналізу й вдосконалення методики проведення занять;

- проведення творчих звітів молодих педагогів під назвою «Мої перші педагогічні знахідки», які дають можливість представити власні досягнення, поділитися практичними напрацюваннями та отримати підтримку колег.

Окрему увагу необхідно приділити змістовному наповненню планів засідань методичних об'єднань. У таких планах мають бути передбачені: виступи молодих учителів з актуальних теоретичних питань педагогіки та методики навчання; проведення відкритих уроків, підготовка і презентація творчих проєктів за темами, обраними для поглибленого вивчення; індивідуальні та групові консультації.

Під час проведення засідань методичних об'єднань важливим є

застосування сучасних, інтерактивних і практикоорієнтованих форм організації методичної роботи. Це можуть бути: ділові та рольові ігри, тренінги з розвитку професійних компетентностей, проблемні семінари, круглі столи, диспути та дебати, методичні вечори, інтерактивні методичні ринги тощо. Використання таких форм не лише урізноманітнює методичну роботу, але й створює умови для активного обміну думками, формування критичного мислення та розвитку творчого потенціалу як молодих, так і досвідчених педагогів.

Адміністрація закладу освіти, організовуючи контроль за діяльністю молодих педагогів, насамперед визначає його основну мету, окреслює завдання, складає спеціальну пам'ятку або детальний план вивчення роботи, а також добирає найбільш ефективні форми та методи перевірки. Важливою особливістю цього процесу є не стільки сам факт контролю, скільки коректність аналізу та надання змістовних рекомендацій, які спрямовані на підтримку молодого спеціаліста та допомагають йому вдосконалювати педагогічну майстерність, розширювати власний професійний досвід і формувати індивідуальний стиль роботи.

Серед дієвих форм роботи з учителями-початківцями особливе місце посідають «Школа адаптації молодого вчителя» (для педагогів із досвідом до одного року) та «Школа майстерності молодих учителів» (для другого-третього року педагогічної діяльності). Перша школа має проблемно-тематичний напрям «Формування особистості вчителя як основа розвитку освіти» і покликана допомогти новому фахівцеві впоратися з першочерговими труднощами: опануванням методики викладання, плануванням практичної діяльності, веденням шкільної документації, а також сприяє професійному становленню, вихованню потреби у безперервному навчанні й самоосвіті.

Школа майстерності молодих педагогів, своєю чергою, має на меті вдосконалення процесу формування ключових професійних якостей, розвиток глибоких фахових умінь, вироблення власного педагогічного стилю, підвищення рівня творчої самостійності та майстерності. Її діяльність

розрахована на два роки, протягом яких виділяють кілька послідовних етапів. На кожному з них акцент робиться на поступовому розвитку професійних здібностей, поглибленні знань і навичок, удосконаленні комунікативної та методичної культури молодих спеціалістів.

Перший етап, що триває приблизно півроку, спрямований на розв'язання низки важливих завдань, серед яких: поступове накопичення базових знань і практичних умінь з методики організації навчально-виховної діяльності; попередження та своєчасне усунення найбільш поширених і серйозних недоліків у професійній діяльності педагога-початківця; підготовка необхідних методичних матеріалів, серед яких - різноманітні варіанти поурочних планів, плани-конспекти, добірки дидактичних завдань та інші розробки; вивчення й поглиблення знань про сучасні форми, методи та прийоми організації навчально-виховного процесу, а також їх практичне застосування у взаємодії «учитель - учень»; апробація та активне впровадження у практику різних активних і інтерактивних методів навчання й виховання.

Другий етап передбачає розв'язання завдань іншого рівня, які зосереджені на: закріпленні отриманих на попередньому етапі науково-теоретичних і методичних знань, а також практичних умінь і навичок; поступовому формуванні професійної майстерності молодого вчителя, розвитку його творчої індивідуальності та створенні так званої «індивідуальної лабораторії», де узагальнюються власні педагогічні напрацювання.

Організовуючи роботу з молодими педагогами, слід враховувати кілька принципових вимог, а саме: правильне та чітке визначення змісту діяльності; окреслення реальних перспектив зростання професійної майстерності вчителя; урахування як позитивних, так і негативних якостей молодого спеціаліста, що сприятиме підвищенню ефективності його уроків і виховних заходів.

Раціонально спланувати роботу шкіл молодих учителів допомагає попереднє діагностування, що включає аналіз відвіданих уроків і позакласних заходів, а також результати моніторингу навчальних досягнень учнів. Отримана інформація дозволяє визначити рівень педагогічного розвитку молодих спеціалістів і відповідно скоригувати подальшу роботу з ними.

Зокрема, у випадку слабкої підготовки початківців навчання у школі майстерності орієнтується переважно на більш детальний і поглиблений розгляд тем, що складають зміст першого етапу. Робота з молодими педагогами в цьому напрямі включає: формування внутрішньої мотивації до безперервного професійного зростання та розвитку навичок самоосвітньої діяльності; поглиблення знань і вмінь, необхідних для аналізу навчальних програм та підручників, а також уміння ефективно застосовувати їх у підготовці до занять; накопичення власної бази методичних матеріалів для подальшого використання; визначення проміжних і кінцевих цілей навчання й виховання, а також створення умов для розвитку творчої активності та самостійності учнів.

Однією з найбільш результативних та практикоорієнтованих форм навчання вчителів-початківців вважаються тижні професійної майстерності. Їх головна мета полягає у стимулюванні творчої активності молодих педагогів, у створенні простору для демонстрації власних методичних напрацювань, педагогічних знахідок і перших успіхів у професійній діяльності. Проведення таких заходів дозволяє не лише презентувати досягнення новопризначених учителів, але й сприяє обміну досвідом між колегами, формуванню впевненості у власних силах і розвитку професійної мотивації.

У межах тижня професійної майстерності доцільно організувати різноманітні активності, зокрема: творчі звіти молодих педагогів-стажистів та їхніх наставників, у яких узагальнюються перші результати роботи; відкриті уроки із подальшим колективним обговоренням і самоаналізом, що сприяє розвитку критичного мислення та здатності оцінювати власну діяльність; представлення творчих портретів переможців районних конкурсів молодих

учителів; показові виховні заходи, які дають змогу ознайомитися з досвідом роботи нових класних керівників і перейняти їхні педагогічні знахідки.

Справжньому професійному зростанню молодого вчителя значною мірою сприяє комплексна система підтримки, яка включає кілька важливих складових: створення ефективної системи управління організацією роботи з педагогами-початківцями, орієнтованої на постійне підвищення їхньої професійної компетентності; розроблення чіткої та орієнтовної схеми роботи заступника директора з навчально-виховної роботи, що визначає послідовність заходів і напрямів діяльності з молодими педагогами; результативна діяльність наставників, які надають підтримку, діляться досвідом і сприяють формуванню в учителя власного стилю роботи; активне залучення молодих спеціалістів до участі у міжшкільних та освітніх проєктах, що розширює їхні можливості для професійної реалізації; створення сприятливих умов для самоосвітньої діяльності, яка допомагає молодому педагогу постійно вдосконалюватися й бути відкритим до нових педагогічних ідей; налагодження дієвої системи попереджувального внутрішньошкільного контролю, який не носить карального характеру, а слугує засобом підтримки й орієнтування молодого спеціаліста на підвищення результативності його роботи.

Висновки до розділу 2

У даному розділі представлено цілісну систему організації роботи з молодими педагогами, яка функціонує у Комунальному закладі «Магдалинівська загальноосвітня школа I–III ступенів Магдалинівської районної ради Дніпропетровської області». Показано, що наявність у школі комплексного підходу до методичного супроводу процесу професійного становлення та розвитку педагогів-початківців забезпечує результативне і конструктивне вирішення проблеми їх адаптації та подальшого зростання у професії.

Визначено основні функції адміністрації навчального закладу щодо організації та підтримки професійного розвитку молодих спеціалістів. Серед них: аналітична функція, що передбачає вивчення рівня готовності й труднощів молодого педагога; організаційно-координаційна, яка спрямована на створення системи заходів і узгодження дій усіх учасників освітнього процесу; регулятивно-корекційна, що забезпечує внесення необхідних змін у діяльність молодого фахівця для її вдосконалення; контролююча функція, завдяки якій відстежується динаміка професійного зростання та якість виконання педагогічних завдань.

Окреслено пріоритетні напрями методичної підтримки педагогів-початківців на різних етапах їхнього професійного становлення. Детально описано найрезультативніші форми співпраці наставників з молодими вчителями, серед яких: індивідуальні бесіди та обмін думками, спільне планування та попереднє проведення уроків, систематичні консультації, колективна підготовка дидактичних матеріалів, огляд і аналіз фахової літератури, обговорення книг, розв'язання педагогічних ситуацій, створення «творчого портрета» педагога, дебати, ділові ігри, методичні турніри, практичні заняття, «круглі столи», відкриті уроки й взаємовідвідування занять.

На основі узагальнення досвіду роботи Магдалинівського ліцею розроблено методичні рекомендації щодо організації підтримки вчителів-початківців. Доведено, що успішне професійне становлення молодого педагога можливе за умов: створення ефективної системи управління організацією роботи з молодими вчителями, орієнтованої на постійне підвищення рівня їхньої професійної компетентності; розроблення чіткої орієнтовної схеми діяльності заступника директора з навчально-виховної роботи у напрямі підтримки педагогів-початківців; налагодженої та результативної роботи наставників; активного залучення молодих спеціалістів до різноманітних методичних формувань і колективних заходів; створення сприятливих умов для самоосвітньої діяльності; функціонування системи

внутрішньошкільного попереджувального контролю, який має не каральний, а допоміжний і розвивальний характер.

Таким чином, досвід закладів освіти підтверджує, що комплексна система методичної підтримки є важливим чинником професійного зростання молодих учителів і формування їхньої педагогічної майстерності.

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ

У кваліфікаційній роботі розглянуто актуальну проблему організації роботи з молодими педагогами в умовах закладу загальної середньої освіти. Підсумки проведеного дослідження дозволили зробити низку узагальнень і сформулювати наведені нижче висновки.

1. На основі аналізу філософських та психолого-педагогічних джерел уточнено сутність ключових понять, зокрема: «молодий спеціаліст», «молодий педагог», «наставництво», «онбординг», «організаційно-методичний супровід». Поняття «професійна майстерність» охарактеризовано як складне, багатокomпонентне явище, що відображає інтегральну характеристику особистісно-професійних змін. Ці зміни формуються під впливом сукупності зовнішніх і внутрішніх чинників професійно-педагогічної діяльності. У процесі дослідження встановлено, що базовим поняттям є «наставництво». Його сутність визначено як форму міжособистісної суб'єкт-суб'єктної взаємодії, що відбувається у спільній діяльності наставника та молодого педагога й спрямована на їхній взаємний розвиток, удосконалення прикладних

професійних компетентностей і забезпечення ефективного входження початківця в освітній простір.

2. Систематизовано та схарактеризовано основні наукові підходи до вирішення проблеми організації роботи з молодими вчителями у закладі загальної середньої освіти (акмеологічний, аксіологічний, системний, компетентісний, особистісно-зорієнтований, технологічний). Акмеологічний підхід трактує професійне становлення педагога-початківця як процес розвитку особистості молодого спеціаліста, зорієнтованої на досягнення найвищих рівнів професіоналізму. Аксіологічний підхід виходить із розуміння людини як динамічної системи, яка постійно змінюється, розвивається, набуває нових професійних і особистісно значущих якостей. Це створює умови для постійного професійного вдосконалення й розширює можливості для творчої самореалізації педагога. Системний підхід забезпечує цілісне бачення педагогічних процесів, дає можливість розкрити різноманітні типи зв'язків у межах освітньої діяльності та поєднати їх у єдину науково обґрунтовану картину. Компетентісний підхід акцентує увагу на формуванні в молодих учителів необхідних професійних компетентностей і здатності застосовувати набуті знання та вміння в умовах змінних педагогічних ситуацій, орієнтуючись на досягнення високої якості освітнього результату. Особистісно-зорієнтований підхід дозволив розглядати професійний розвиток педагога в нерозривному зв'язку з індивідуальними пізнавальними можливостями, особистісними цінностями й накопиченням практичного досвіду. Технологічний підхід став основою для розроблення цілісної технології організації роботи з педагогами-початківцями. Він базується на системному методичному супроводі та спрямований на досягнення конкретного результату — поступовий рух молодого педагога до професіоналізму й формування високого рівня педагогічної майстерності.

3. Узагальнено сучасний вітчизняний досвід організації методичної роботи з педагогами-початківцями в закладах загальної середньої освіти. На основі цього було визначено та розкрито організаційно-методичні умови, що

забезпечують підвищення рівня професійної майстерності молодих учителів. Система умов включає кілька взаємопов'язаних компонентів:

- теоретико-цільовий, який охоплює мету та завдання методичної роботи, урахування суспільного замовлення й основні принципи професійного зростання молодих педагогів;
- організаційно-технологічний, що відображає основні етапи впровадження технології методичної підтримки (аналітико-прогностичний, проблемно-пошуковий, операційно-технологічний, рефлексивно-коригувальний);
- рефлексивно-коригувальний, у межах якого уточнено компоненти, критерії, показники та рівні професійного розвитку, а також представлено діагностичні методики й систему рейтингового оцінювання результативності діяльності молодих учителів.

4. Проаналізовано та розкрито практичний досвід організації методичної роботи на прикладі Комунального закладу «Магдалинівська загальноосвітня школа I–III ступенів Магдалинівської районної ради Дніпропетровської області». На його основі зроблено висновок, що організація роботи з молодими педагогами є багатограним і складним процесом, який потребує комплексного підходу. Разом із тим результати проведеного дослідження не дають можливості повністю розв'язати окреслену проблему. Перспективи подальшої науково-педагогічної роботи полягають у пошуку нових, більш ефективних форм і методів організації цього процесу, а також у розширенні застосування інтерактивних технологій, здатних забезпечити якісний професійний розвиток педагогів-початківців.

5. Розроблено й обґрунтовано організаційно-методичний супровід процесу підвищення професійної майстерності молодих педагогів у закладах загальної середньої освіти. Він передбачає: створення та реалізацію індивідуальної програми професійного зростання для кожного педагога-початківця; упровадження технології розвитку на основі наставництва та системної співпраці з досвідченими педагогами; формування сприятливого

психологічного мікроклімату в педагогічному колективі, що базується на принципах взаємоповаги, творчого партнерства й підтримки.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Безсонова О. К. Професійний розвиток молодих педагогів в умовах дошкільного навчального закладу: дис. на здоб. наук. ступ. канд. пед. наук : 13.00.08. Ін-т проблем виховання НАПН України. Київ, 2019.
2. Божко Г. І. Науково-методичне забезпечення й упровадження Болонських ініціатив у процес підготовки професійно компетентних фахівців на психолого-педагогічному факультеті: науково-методичний посібник. Луганськ: Альма-Матер, 2015.
3. Бродовська В.Й., Патрик І.П., Яблонко В.Я. Тлумачний словник психологічних термінів в українській мові: Словник. 2-е видання. К.: ВД «Професіонал», 2015. 224 с.
4. Бусел В. Т. (Ред.) Великий тлумачний словник сучасної української мови. Київ; Ірпінь: ВТФ – Перун, 2019.
5. Василик А., Мурза К. Сучасні підходи до адаптації та організаційної соціалізації персоналу. Галицький економічний вісник . 2020. Т. 64, №3. С. 137–146. DOI: https://doi.org/10.33108/galicianvisnyk_tntu2020.03.137 (дата

- звернення 15.09.2025)
6. Винничук Р., Гладун С. Формування процесу адаптації на робочому місці молодого фахівця покоління Z. Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: економіка і управління. 2020. Т.70, №2. С. 165–170. DOI: <https://doi.org/10.32838/2523-4803/70-2-27> (дата звернення 15.09.2025)
 7. Ворожбіт-Горбатюк В. В. Боярська-Хоменко А. В., Доценко С. О. Предметно-методична компетентність вчителя через призму менторингу в закладі освіти. *Академічні студії. Серія: Педагогіка*. 2021. Вип. 3, № 2. С. 133–139.
 8. Гаврилів Н. Наставництво як вид професійної діяльності: генеза розвитку та становлення. *Сайт Національної бібліотеки ім. В. І. Вернадського*. URL: http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Pippo. (дата звернення 15.04.2025)
 9. Гаврілова Л. Г. Формування професійної компетентності майбутніх учителів музики засобами мультимедійних технологій. (Монографія). Київ: НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2014.
 10. Гриневич Л. (Упор.) Нова школа. Простір освітніх можливостей. Київ. 2016.
 11. Гончаренко С. У. Український педагогічний словник. Київ: Либідь, 2011.
 12. Горова О. Професійна адаптація як соціально-психологічна стратегія особистості в процесі освітніх та суспільних реформ. *Психологічні науки: проблеми і здобутки*. Вип. 1. 2017. с. 39-52. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pnpz_2017_10_5 (дата звернення 25.01.2025).
 13. Денисюк Л. І. Людиноцентризм як основа реалізації сучасних управлінських ідей. URL: [http : portfolio-zolosit.ck.ua/pdf/seminars/2.pdf](http://portfolio-zolosit.ck.ua/pdf/seminars/2.pdf). (дата звернення 15.09.2025)
 14. Дяченко Н. О. Сутність поняття «молодий викладач». Молодий вчений. 2017. № 7. с. 280-284. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2017_7_63 (дата звернення 25.09.2025).
 15. Жерносек І. П. Організація науково-методичної роботи в школі. Х.: Основа, 2016. 128 с.

16. Жигайло Н. І. Роль керівника у формуванні соціально-психологічного клімату в колективі. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*, 2019, №2, С. 374-383.
17. Замятіна О. Л. Професійна адаптація майбутнього вчителя початкової школи у процесі педагогічної практики: дис... кандидата педагогічних наук: 13.00.04. Київський університет імені Бориса Грінченка. Київ, 2021. 292 <https://uacademic.info/ua/document/0421U102088> (дата звернення 05.10.2025).
18. Зембицька М. В. Проблеми підготовки наставників до роботи з учителями-початківцями у США. *Матеріали XIV всеукраїнської науково-практичної конференції. Київ (Україна), 12–13 травня 2021 р.* С. 72–74.
19. Зембицька М. В. Наставництво у системі середньої освіти США як психолого-педагогічна проблема. *Науковий вісник Ужгородського національного університету: Серія “Педагогіка. Соціальна робота”*, 2021, №20, С. 41–44.
20. Зембицька М. В. Педагогічне наставництво у середній освіті США. (Дис. канд. пед. наук). Тернопільський національний педагогічний університет ім. В.Гнатюка, Тернопіль, 2016.
21. Калошин В. Ф. Адаптація молодого вчителя: навч.-мет. посіб. Київ: Шкільний світ, 2013. 128 с. URL: <https://metod.kpkitp.kiev.ua/wp-content/uploads/2019/12/17.pdf> (дата звернення 25.10.2025).
22. Каплуновська О. Тьюторство-дієва форма методичного супроводу педагога. *Дошкільне виховання*. К. 2016. № 3. С. 10-13.
23. Кокун О. М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця: Монографія. Київ: Інформаційно-аналітичне агентство, 2012.
24. Кононко О. Наставництво як форма організації соціального простору початківця. *Практика управління закладами освіти*. 2018. № 9. С. 24-34.
25. Костюк Г. С. Вікова психологія: навчальний посібник. Київ. 2016.
26. Кравець Н. М. Гуманізм і духовні цінності в освіті. URL: conf.vntu.edu.ua/humed/2010/txt/kravec.php. (дата звернення 04.09.2025)

27. Кремень В. Г. Інформаційно-комунікаційні технології в освіті і формування інформаційного суспільства. Інформатика та інформаційні технології в навчальних закладах, 2016. № 6, С.5–9.
28. Кремень В. Г. Енциклопедія освіти. Київ: Хрінком Інтер. 2018.
29. Кузікова С. Б. Психологія саморозвитку: Навчальний посібник. Суми: МакДен. 2021.
30. Кондко В. М. Дидактичні умови формування у студентів професійно-пізнавального інтересу до спеціальних дисциплін. *Соціалізація особистості*, 2020, №2, С. 153-161.
31. Лехкобит Л.М. Методичний супровід формування та розвитку компетентності педагога шляхом самоосвіти: Навчально-методичний посібник Сарни, 2017.
32. Лобза А., Бикова А., Рябуха Т. Розробка програми адаптації для ерсоналу. *Молодий вчений*. 2021. №1 (89). С. 174–178. DOI: <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2021-1-89-36> (дата звернення 02.08.2025)
33. Лук'янченко О. Естетичні засади формування іміджу майбутнього вчителя НУШ. *Актуальні питання гуманітарних наук*. 2022. Вип. 47, № 3. С. 202-205.
34. Любомудрова Н. П., Гойчук В. І. Адаптація персоналу організацій до роботи в умовах воєнного стану. *Міжнародний науковий журнал «Інтернаука»*. 2022. №8(127). DOI: <https://doi.org/10.25313/2520-2057-2022-8-8158> (дата звернення 15.09.2025)
35. Мартинець Л.А. Управління професійним розвитком учителів: навч.-метод. посіб. Вінниця: ДонНУ, 2016. 87 с.
36. Мацкевич Н. М. Формування готовності майбутніх учителів початкової школи до роботи з фізичного виховання: Дис. канд. з фізичного виховання та спорту. Волинський державний університет ім. Лесі Українки. Луцьк. 2021.
37. Методична робота в школі / укл. В. В. Григораш. Х. : Основа, 2019. 304 с.

38. Морозова М. Е. Управління персоналом як стратегічна функція конкурентноздатності вищого навчального закладу. Проблеми освіти: наук-медод. зб. / Інститут інноваційних технологій і змісту освіти МОН України. К., 2015. Вип. 82. С. 52-57.
39. Морозова М.Е. Наставництво як процес формування особистості молодого спеціаліста. *Науковий вісник УМО. Серія : Економіка та управління*. 2016. Вип. 1. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvumo_2016_1_10 (дата звернення 04.04.2025)
40. Олійник, В.В., Кириченко, М.О., Отич, О.М., Сорочан, Т.М., Бондарчук, О.І., Діденко, Н.Г., Сергеева, Л.М., Клокар, Н.І., Сидоренко, В.В., Скрипник, М.І. Проблеми і перспективи розвитку післядипломної педагогічної освіти в умовах розбудови нової української школи. *Наукове забезпечення розвитку освіти в Україні: актуальні проблеми теорії і практики* (до 25-річчя НАПН України). 2017. С. 382-391.
41. Олійник В. В.(Ред.) Інноваційні підходи до організації науково-методичної роботи з педагогічними працівниками в умовах компетентнісно-зорієнтованої освіти. Рівне: ПП Лапсюк, 2022.
42. Осипова Т. Ю. Теоретико-методичні засади підготовки майбутніх учителів до педагогічного наставництва: Дис. д-ра пед. наук. Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського, Одеса. 2016
43. Павелків О., Шалівська Ю. Проблема професійної адаптації молодих педагогів у наукових дослідженнях. *Іноватика у вихованні*. Вип. 11. Т. 2. 2020. С. 187–193. URL: <https://ojs.itup.com.ua/index.php/iiu/article/view/225> (дата звернення 02.11.2025).
44. Павлютенков Є. М. Організація методичної роботи. Харків: Основа, 2015. 80 с.
45. Петрусенко С. Ю. Педагогічні умови професійного становлення молодих учителів у загальноосвітньому навчальному закладі: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. н.: 13.00.04. Південноукраїнський

- державний педагогічний університет імені К.Д.Ушинського. Одеса, 2019. 21с.
46. Пікельна В. С. Управління школою : в 2-х ч. Х. : Основа, 2014. Ч. 2. 112 с.
47. Помиткін Е., Становських З. Психолого-методичний супровід професійної діяльності педагога Нової Української Школи: практичний посібник [за ред. Олени Ігнатович]. Київ: СПОД імені Івана Зязюна НАПН України. 2022.196 с.
48. Пономаренко Т. О. Теоретичні засади культуро-відповідального управління дошкільною освітою: монографія. Луганськ: Видавництво ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка». 2018.
49. Попова О. В. Становлення і розвиток інноваційних педагогічних ідей в Україні в ХХ столітті. Харків: ОВС. 2021.
50. Постанова від 28 березня 2002 р. № 379 «Про затвердження Державної програми «Вчитель». URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/379-2002-%D0%BF>. (дата звернення 15.09.2025)
51. Радул В. В. Становлення соціальної зрілості молодого вчителя (теорія та практика): дис. д-ра пед. наук. Національний педагогічний університет ім. М. П. Драгоманова, Київ. 2018.
52. Розіна Н. В. Роль наставника в побудові індивідуальної освітньої траєкторії молодого вчителя: навчально-методичний посібник. Черкаси, 2021с
53. Сагач О. Зasadничі основи професійної адаптації молодого вчителя: *Науково-педагогічний журнал «Освітні обрії»*. №1(56). 2023. С. 30–33. URL: <https://journals.pnu.edu.ua/index.php/obrii/article/view/7077> (дата звернення 05.11.2025).
54. Самойленко О. Управління професійною адаптацією молодих вчителів до педагогічної діяльності в закладах загальної середньої освіти. *Наукові записки. Серія "Психолого-педагогічні науки"*; (Ніжинський державний університет імені Миколи Гоголя), 2025, №4, 47-57. <https://doi.org/10.31654/2663-4902-2024-PP-4-47-57> (дата звернення 04.04.2025)

55. Сидоренко В.В. Методична діяльність в умовах децентралізації освіти в Україні. *Матеріали IV Міжнародної науково-практичної конференції «Неперервна освіта нового сторіччя: досягнення та перспективи»* Запорізький ОШПО (14-21 травня 2018 р.). URL: <https://drive.google.com/file/d/15cOXwHM3CmhZ4HJ6ts5gIFn2JSgn74P-/view> (дата звернення 15.09.2025)
56. Сидоренко В.В. Інноваційні напрями науково-методичного супроводу професійного розвитку педагогічних працівників у системі післядипломної освіти. Інформаційний збірник для директора школи та завідуючого дитячим садком. К.: РА «Освіта України». 2016. № 7-8(48). С. 22-29.
57. Сидоренко В.В. Положення «Про педагогічний коучинг у системі післядипломної освіти». Донецьк: Витоки, 2014. 63 с.
58. Сидоренко В.В. Реформування системи підвищення кваліфікації керівників навчальних закладів в умовах реалізації концепції «Нова українська школа». *Керівник нової української школи : світоглядно-професійні орієнтири : зб. наук. пр. / В.П. Андрущенко (голова), В.П. Бех (заст. голови), О.В. Алейнікова та ін.: К. НПУ імені М.П. Драгоманова, 2017. С. 148-153.*
59. Сидоренко В.В. Педагогічна майстерність учителя української мови і літератури в системі післядипломної освіти: акме-синергетичний аспект : термінологічний словник-довідник. Донецьк: Каштан, 2013. 100 с.
60. Слиньков В. Н. Персонал та його менеджмент: практичні рекомендації. Київ: КНТ. 2017.
61. Сорочан Т.М. Методична робота: підготовка вчителів до реалізації концепції «Нова українська школа». URL: http://lib.iitta.gov.ua/710731/1/%D0%A1%D0%BE%D1%80%D0%BE%D1%87%D0%B0%D0%BD_%D0%9C%D0%95%D0%A2%D0%9E%D0%94%D0%98%D0%A1%D0%A2_05.pdf (дата звернення 05.09.2025)
62. Сорочан Т. М. Розвиток професіоналізму управлінської діяльності

- керівників загальноосвітніх навчальних закладів у системі післядипломної педагогічної освіти: дис. д-ра. пед. наук. Луганський національний педагогічний університет імені Тараса Шевченка, Луганськ. 2015.
63. . Сотська Г., Тринус О. Професійна адаптація молодого вчителя в сучасних умовах. *Edukacja zawodowa i ustawiczna. Wydawnictwo Akademii specjalnej pedagogiki u Warszawy.* №5. 2020. С. 89–101. URL: https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/731198/1/EZU_5_2020_e-book-91-103.pdf (дата звернення 05.11.25)
64. Ткач А. В. Практика вивчення і розповсюдження передового педагогічного досвіду. *Педагогіка та психологія: збірник наукових праць / за заг. ред. І. Ф. Прокопенка, В. І. Лозової.* Харків : Апостроф, 2012. Вип. 41. 237 с.
65. Шевченко О. А. Організація процесу розвитку професійної компетентності молодого учителя в умовах закладу післядипломної педагогічної освіти. *Педагогічний альманах: збірник наукових праць / редкол. В. В. Кузьменко (голова) та ін.* Херсон: РПО, 2012. Випуск 13. 303 с. С. 204-209.
66. Ходацька О. Досвід роботи «Школи молодого вчителя» як форми професійного розвитку педагога. *Витоки педагогічної майстерності,* 2019, (23), 216–219. <https://doi.org/10.33989/2075-146x.2019.23.183283> (дата звернення 09.09.2025)
67. Яценко С. Л. Педагогічні умови особистісно орієнтованого навчання учнів у гімназії: дис. кандидата пед. наук. Житомир. 2016.
68. Practical Tips for Leaders for a Better Onboarding Process. URL: <http://surl.li/mjisu>
69. Work.ua. Як побудувати процес онбордингу з фокусом на співробітника - кейс Genesis. URL: <http://surl.li/mjivo>
70. How Google Onboards New Hires (And How You Can Easily Replicate It).
71. The People Enablement Platform Zavvy. URL: <https://www.zavvy.io/hr-examples/employee-onboarding-at-google>

ДОДАТКИ

Додаток А

Пакет діагностичних методик на визначення рівня професійної майстерності молодого спеціаліста

Діагностичний опитувальник педагога щодо рівня організації освітнього процесу

Мета: виявлення утруднень педагогічних працівників при організації методичної діяльності.

Термін проведення: серпень-вересень.

Бланк опитувальника

1. Прізвище, ім'я, по батькові _____
2. Який предмет викладає _____
3. Педагогічний стаж _____

Види методичної діяльності	Самооцінка вчителя	
	Відчуваю утруднення	Володію питаннями
1. Цільовий компонент		
Визначення мети уроку		
Визначення мети позакласного заходу		
Визначення мети планування		
Визначення мети будь-якої діяльності		

2. Змістовий компонент		
Засвоєння ідей і понять науки (у рамках предмета, що викладається)		
Оволодіння змістом підручника		
Оволодіння новітніми методичними прийомами, технологіями		
Оволодіння передовим досвідом навчання		
Робота з літературою за спеціальністю		
Робота з літературою з методики		
3. Проектований компонент		
Розподіл матеріалу теми за уроками		
Складання плану, конспекту уроку		
Підбір теоретичного матеріалу до уроку		
Підбір системи задач і вправ		
Підбір діагностичного матеріалу		
Вибір форм і методів навчання		
Вибір структури уроку		

Продовження табл. додатку Б

4. Організаційний компонент		
Постановка мети уроку і забезпечення сприйняття її учнями		
Організація сприйняття того, що вивчається		
Організація осмислення навчальної інформації		
Організація закріплення і застосування на практиці отриманих знань		
Організація власної діяльності на уроці		
Організація колективної діяльності на уроці		
Поєднання індивідуальної і групової діяльності учнів		
Підтримання необхідного темпу уроку		
Організація індивідуально-диференційованого підходу до учнів		
Використання елементів проблемного навчання: створення проблемної ситуації; висування гіпотези; логічний доказ її.		
Навчання учнів: прийомам планування; самоконтролю; прийомам скорочення записів; раціональній витраті часу; умінням висловлювати свою думку;		

прищеплення навчальних навичок, специфічних для даного предмета		
Володіння методикою проведення навчальних занять: перевірка підсумків попередньої роботи; презентація нового матеріалу; практика під керівництвом учителя; незалежна самостійна практика учнів; самоконтроль і самооцінка результатів роботи; узагальнення навчального матеріалу; визначення домашнього завдання; підбиття підсумків заняття		
5. Контрольно-оціночний компонент		
Визначення з кожної теми обов'язкового для учнів обсягу знань, умінь та навичок відповідно до рівнів навчальних досягнень		

Продовження табл. додатку Б

Структурування завдань для тематичної атестації		
Застосування критеріїв оцінювання навчальних досягнень учнів		
Визначення форми проведення тематичної атестації		
Методика проведення різних форм тематичної атестації		
Обґрунтування виставлених оцінок		
Дотримання такту при виставленні оцінок		
Організація корекційної роботи за результатами тематичної атестації		
Форми проведення повторної атестації		
Самоконтроль		

Додаток Б

Аналіз мотивації діяльності педагогів

Мета: проаналізувати провідні мотиви викладацької діяльності педагогічних працівників освітніх закладів.

Термін проведення: вересень-жовтень.

Інформаційний інструктаж:

При оцінці мотивів «значимі для мене самого» проводиться ранжування мотивів від найбільш до найменш значущого. При оцінці мотивів «провідні в нашому колективі» і «мотиви, на які орієнтована адміністрація» виділяються три найбільш значущих (по порядку значущості від 1 до 3).

Бланк опитувальника

Мотиви діяльності.	Значущі для мене самого	Провідні в нашому колективі	Мотиви, на які орієнтується адміністрація
Прагнення до досягнення професійних успіхів.			
Усвідомлення соціальної значущості педагогічної праці.			
Прагнення проявити і утвердити себе в професії.			
Добре ставлення, професійне взаєморозуміння колег.			

Бажання проявити творчість в роботі.			
Можливість самостійно планувати свою діяльність.			
Повага та підтримка з боку адміністрації.			
Прагнення до отримання великої матеріальної винагороди.			

Додаток Б 1

Діагностична анкета для визначення стану методичної підготовки вчителя

Мета: визначити рівень методичної підготовки вчителя.

Термін проведення: вересень-жовтень.

Бланк опитувальника

Прізвище, ім'я, по батькові

Який предмет викладає.....

(Якщо вчитель викладає кілька предметів, то кожний із них досліджується окремо)

Педагогічний стаж..... Стаж викладання даного предмета.....

Самооцінка та оцінка адміністрації здійснюються за шкалою від 1 до 12 балів.

№	Аспекти професійної діяльності	Самооцінка вчителя	Оцінка адміністрації
1	Здійснення індивідуального та диференційованого підходу.		
2	Здійснення міжпредметних зв'язків.		
3	Розвиток пізнавальних здібностей учнів.		
4	Організація самостійної роботи учнів.		
5	Використання інноваційних технологій.		

6	Вибір оптимальних методів навчання.		
7	Вибір оптимальних форм проведення уроків.		
8	Формування в учнів мотивації навчання.		
9	Вивчення передового педагогічного досвіду з предмета.		
10	Реалізація виховної мети уроку.		
11	Реалізація принципів особистісно-орієнтованого навчання.		
12	Реалізація принципів розвивального навчання.		
13	Визначення рівня навчальних досягнень учнів.		
14	Уміння зберегти працездатність учнів.		
15	Уміння підтримати дисципліну учнів на уроці.		
16	Організація робочого місця вчителя.		

Продовження табл. додатку Б 2

17	Організація позакласної роботи з предмета.		
18	Уміння раціонально використовувати час уроку.		
19	Виконання санітарно-гігієнічних вимог до уроку.		
20	Уміння здійснювати самоаналіз уроку.		
21	Володіння методикою роботи з обдарованими дітьми.		
22	Методика організації роботи з учнями з початковим рівнем н.д.		
23	Методика проведення уроків різних типів.		
24	Вміння писати конспекти уроків.		
25	Вміння добирати тексти контрольних робіт.		
26	Ведення тематичного обліку знань.		
27	Володіння вимогами щодо ведення шкільної документації.		
28	Організація групової форми роботи на уроці.		
29	Здатність до самоосвіти.		
30	Бажання працювати.		
	Усереднена оцінка		

1 – 3 балів – низький рівень; 4 – 6 балів – середній рівень; 7 – 9 балів – достатній рівень; 10 – 12 балів – високий рівень.

Додаток Б 2

Діагностична карта педагога

Мета: визначити рівень теоретичних і практичних знань, умінь і навичок для особистісно-орієнтованого підходу у плануванні роботи з підвищення кваліфікаційного рівня педагогічних працівників

Термін проведення: жовтень-листопад.

Бланк опитувальника

1. Прізвище, ім'я, по батькові _____
2. Який предмет викладає _____
3. Педагогічний стаж _____

Теоретичні знання, професійні уміння і навички вчителя	Володію	Володію частково	Не володію
Мотивація навчальної діяльності учнів			
Формування загально навчальних умінь і навичок			
Здійснення міжпредметних зв'язків			
Розвиток логічного мислення			
Диференційований і індивідуальний підхід до учнів			
Організація самостійної роботи, роботи з книгою			
Використання ТЗН, наочних посібників			
Використання краєзнавчого матеріалу			

Попередження перевантаження учнів			
Використання ігрових елементів			
Застосування методів самоконтролю			
Опитування учнів, контроль за якістю знань			
Вибір оптимальних методів навчання			
Використання дидактичного матеріалу			
Впровадження тематичного обліку знань і критеріїв їх оцінки			
Розвиток пізнавальної активності учнів			
Формування наукового світогляду			
Комплексний підхід у виховній роботі на уроці			
Профорієнтаційна робота на уроці			
Робота з розвитку здібностей учнів			
Емоційність та психологічний комфорт уроку			

Продовження табл. додатку Б 3

Використання інноваційних технологій			
Використання інтерактивних методів навчання			
Використання методів особистісно-орієнтованого навчання			
Позакласна робота з предмета.			
Організація робочого місця, НОП			
Використання перспективного педагогічного досвіду			
Уміння зробити самоаналіз уроку			
Уміння забезпечити працездатність і дисципліну протягом уроку			
Бажання займатися науково-дослідницькою роботою			
Яка форма методичної роботи для вас найбільш прийнятна			

Додаток В

Пам'ятка молодому вчителю

1. Вивчай можливості кожного майбутнього вихованця. Пам'ятай: без знання стану здоров'я дітей неможливе правильне навчання і виховання. Виховання має сприяти зціленню дитини від хвороб, набутих у попередні роки.
2. Вступаючи у контакт з дітьми, не варто будувати зверхні взаємини з ними. Пам'ятай: навіть малюк у взаєминах з дорослими певною мірою прагне відстоювати свою незалежність. Від спільних колективних дій учителя та учня залежить успіх справи. Намагайся частіше хвалити, заохочувати вихованців. Вивчай індивідуальні можливості й потреби кожного з них, наполегливо оволодівай методикою педагогічної співпраці. Карай учня лише тоді, коли без цього не можна обійтися.
3. Частіше всміхайся. Пам'ятай: твоя усмішка дітям свідчить про те, що зустріч з ними тобі приємна, усмішка створює в людей загальний позитивний настрій.
4. Плануючи свої перші уроки, подумай:
 - ✓ як учні повинні поводитися на уроці, які звички культурної поведінки для цього слід спеціально виховувати і які з уже наявних треба закріпити. Пам'ятай: якщо педагог не виховує в учнів певної системи корисних звичок, то на їхньому місці найчастіше виникають звички шкідливі. З перших

уроків виробляй у вихованців певний стереотип поведінки, формуй позитивні навички;

✓ які види робіт будуть використані й виконані учнями на уроці, що необхідно зробити для того, щоб завдання вони виконували технічно грамотно, яка спеціальна підготовка для цього потрібна.

✓ Пам'ятай: більшість різних порушень на уроці відбувається через недостатню завантаженість учнів корисною, цікавою роботою. Особливо важливими є два елементи: чого вони навчаються, виконуючи ті чи інші завдання, та до чого привчаться в процесі цієї діяльності.

5. Важливе завдання вчителя — передбачити ситуації, які виникатимуть на уроці. Пам'ятай: помилці легше запобігти, ніж виправити її.

6. Вчися вислуховувати учнів до кінця навіть тоді, коли, на твою думку, вони помиляються чи в тебе обмаль часу. Пам'ятай: кожен вихованець має знати, що ти його вислухаєш.

7. Пам'ятай: основне призначення оцінки — правильно визначити результати навчання учнів, їхні навчальні досягнення, динаміку зміни успішності.

8. Без вимог педагога неможлива організація навчальної та суспільне корисної діяльності учнів. Здебільшого протягом 45 хвилин уроку вчитель ставить перед своїми вихованцями близько 100 вимог. Пам'ятай слова А.Макаренка: «Без щирої, відкритої, переконливої, гарячої й рішучої вимоги не можна починати виховання колективу». Вимоги мають бути послідовними. Слід добиватися обов'язкового їх виконання від усього класу, не забуваючи про повагу до особистості учнів.

9. Наполегливо оволодівай навичками самоаналізу уроку. Пам'ятай слова В.Сухомлинського: «Один із секретів педагогічної творчості й полягає в тому, щоб збудити в учителя інтерес до пошуку, до аналізу власної роботи. Хто намагається розібратися в хорошому й поганому на своїх уроках, у своїх взаєминах з вихованцями, той уже досяг половини успіху».

10. Однією з важливих умов досягнення педагогічної творчості є вміння глибоко аналізувати весь комплекс як своєї навчально-педагогічної діяльності, так і діяльності своїх колег, оцінювати різноманітні аспекти шкільного життя, здійснювати творчий пошук шляхів подолання труднощів у спілкуванні. Пам'ятай: ведення щоденника з перших кроків твоєї педагогічної діяльності дасть змогу активізувати внутрішній діалог із самим собою, сприятиме розвитку педагогічної думки — відвертої, самокритичної, творчої.