

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

До захисту допустити:
В.о. завідувача кафедри
_____ Наталя ВОЄВУТКО
«__» _____ 2021 р.

**«ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОТИ З МОЛОДИМИ ПЕДАГОГАМИ У ЗАКЛАДІ
ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ»**

Кваліфікаційна робота
здобувачки вищої освіти другого
(магістерського) рівня вищої освіти
освітньо-професійної програми
«Менеджмент. Управління закладом
загальної середньої освіти»
Мітько Марини Олексіївни

Науковий керівник:
Задорожна-Княгницька Л. В.,
доктор педагогічних наук,
професор кафедри педагогіки та освіти

Рецензент:
Чайкін М. Г., директор Комунального
закладу «Маріупольська
загальноосвітня школа І-ІІІ ступенів
№26 Маріупольської міської ради
Донецької області»

Кваліфікаційна робота захищена
з оцінкою _____
Секретар ЕК _____
«__» _____ 2021 р.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОРГАНІЗАЦІЇ РОБОТИ З МОЛОДИМИ ПЕДАГОГАМИ У ЗАКЛАДІ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ.....	8
1.1. Визначення базових понять дослідження.....	8
1.2. Наукові підходи до вирішення проблеми організації роботи з молодими педагогами у закладі загальної середньої освіти.....	15
Висновки до розділу 1	21
РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЙНО-МЕТОДИЧНІ УМОВИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ МОЛОДИХ ПЕДАГОГІВ У ЗАКЛАДАХ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ...	22
2.1. Сутність та завдання методичної роботи щодо підвищення професійної майстерності молодих педагогів у закладі загальної середньої освіти	22
2.2. Організаційні умови професійного становлення та розвитку молодих педагогів у закладах загальної середньої освіти.....	33
Висновки до розділу 2	45
РОЗДІЛ 3. МЕТОДИЧНИЙ СУПРОВІД ОРГАНІЗАЦІЇ РОБОТИ З МОЛОДИМИ ПЕДАГОГАМИ У ЗАКЛАДІ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ.....	47
3.1. Досвід організації роботи з молодими педагогами у Комунальному закладі «Кременівська загальноосвітня школа І- ІІІ ступенів імені братів Зосіма Нікольської районної ради Донецької області».....	47
3.2. Методичні рекомендації щодо організації роботи з молодими педагогами у закладах загальної середньої освіти.....	56
Висновки до розділу 3	61
ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ.....	64
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	66

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Завдання Нової української школи, сучасний суспільний розвиток вимагає змін у професійній діяльності педагогів як патріотів, інноваторів, агентів змін. Однак, невідповідність між викликами нашого часу та реальним рівнем готовності молодих учителів до педагогічної діяльності на сучасному етапі розвитку освіти виявляється в усіх її сферах.

Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2021 року, Закон України «Про освіту» (2017), Концепція Нової української школи констатують наявність у суспільстві потреби в педагогах з високим рівнем професіоналізму, творчої соціальної та професійної активності, здатності навчатися протягом життя.

В умовах змін, що їх зараз переживає сфера освіти на межі докорінної зміни орієнтирів на засадах дитиноцентризму, молодим педагогам досить складно без сторонньої допомоги адаптуватися до нових умов професійної діяльності. Однак, питання адаптації молодих педагогів, їхнього професійного розвитку уже в перші роки трудової діяльності можна вирішити шляхом організації цілеспрямованої методичної роботи у закладі загальної середньої освіти.

Проблеми адаптації молодих фахівців до професійної діяльності досліджували С. Рязанова, І. Кон, Б. Докторів; професійні утруднення педагогів на етапі їхнього професійного становлення вивчали С. Вінман, О. Глотова, К. Абульханова-Славська, Л. Йоханнессен, Т. Мак-Канн, Д. Майстер. Достатньо уваги приділяється питанню наставництва у дослідженнях зарубіжних науковців (О. Бухаркова, К. Джанантоніо, Є. Горшкова, К. Крем, С. Керрол, Д. Оліен). Зарубіжні науковці уточнюють поняття наставництва, описують його розвиток, дають класифікацію функцій наставника, відносять наставник – молодий спеціаліст. Схожі проблеми досліджують і вітчизняні науковці: Н. Ничкало, В. Кудін, В. Андрущенко, В. Кремень, І. Зязюн, О. Крушельницька,

В. Олійник, Т. Сорочан та ін. Проте у роботах зазначених науковців висвітлюються, в основному, традиційні підходи до організації роботи з молодими педагогами без урахування тих завдань, що обумовлені реалізацією Концепції Нової української школи.

Таким чином, аналіз актуальних наукових джерел засвідчив наявність наукової основи для пошуку шляхів вирішення проблеми організації роботи з молодими педагогами у закладі загальної середньої освіти та виявив низку суперечностей між:

- сучасними суспільними вимогами до рівня професійної діяльності молодих вчителів та незадовільним станом реалізації завдань методичної підтримки таких учителів;

- визнанням успішного потім кого початку професійної діяльності молодого вчителя ключовою умовою його професійного розвитку та низьким рівнем організації методичної роботи щодо сприяння професійному розвитку молодих спеціалістів у закладах загальної середньої освіти;

- визнанням методичного супроводу ефективним інструментом адаптації молодих педагогів до професійної діяльності та їхнього професійного розвитку та відсутністю теоретичної та інструментальної бази забезпечення організаційно-методичного супроводу цього процесу в закладах загальної середньої освіти.

Таким чином, актуальність теми дослідження **«Організація роботи з молодими педагогами у закладі загальної середньої освіти»** обумовлена об'єктивною необхідністю вдосконалення професійної діяльності молодого вчителя відповідно до соціального запиту, що його відображено у нормативних документах Міністерства освіти і науки України, вимог сучасної школи до вчителя та недостатньою розробленістю досліджуваної проблеми.

Завдання дослідження:

1. На основі аналізу філософських та психолого-педагогічних джерел уточнити сутність понять «молодий спеціаліст», «молодий педагог», «наставництво», «професійна майстерність».

2. Схарактеризувати наукові підходи до вирішення проблеми організації роботи з молодими педагогами у закладі загальної середньої освіти.

3. Узагальнити вітчизняний досвід з організації методичної роботи з молодими педагогами у закладі загальної середньої освіти.

4. Розкрити досвід організації методичної роботи на прикладі Комунального закладу «Кременівська загальноосвітня школа I-III ступенів імені братів Зосіма Нікольської районної ради Донецької області».

5. Розробити методичний супровід підвищення професійної майстерності молодих педагогів закладу загальної середньої освіти.

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

Предмет дослідження – організаційно-педагогічні умови підвищення професійної майстерності молодих педагогів закладу загальної середньої освіти.

Для реалізації мети та вирішення завдань дослідження застосовано такі **методи**:

теоретичні: аналіз та синтез джерел із проблеми дослідження, вивчення актуальної психолого-педагогічної літератури, нормативно-правового законодавства, державних документів, що регламентують діяльність закладів освіти – з метою визначення теоретичних основ дослідження; індукції та дедукції – з метою виокремлення основних компонентів методичної роботи з молодими педагогами; методи порівняння, класифікації, систематизації та узагальнення теоретичних даних;

емпіричні: опитування у вигляді анкетування та інтерв'ювання, колективні й індивідуальні бесіди, аналіз річних планів методичної роботи

закладів загальної середньої освіти з питань організації роботи з молодими педагогами; аналіз ділової, нормативно-методичної документації закладу загальної середньої освіти – для з'ясування особливостей організації роботи з молодими педагогами у закладах загальної середньої освіти.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що: вперше здійснено спробу розкриття досвіду організації роботи з молодими учителями у Комунальному закладі «Кременівська загальноосвітня школа І-ІІІ ступенів імені братів Зосіма Нікольської районної ради Донецької області»; уточнено сутність поняття «методична робота» як однієї з форм взаємодії педагогів школи у спільній професійній діяльності, спрямованій на розвиток професійних компетентностей молодого вчителя протягом перших років його діяльності.

Практичне значення одержаних результатів полягає у розробці науково-методичного супроводу професійної діяльності та професійного розвитку молодих педагогів у закладах загальної середньої освіти; отримані результати можуть бути використані в практиці діяльності закладів освіти щодо забезпечення організаційно-методичного супроводу професійної діяльності молодих спеціалістів. Розроблені методичні матеріали щодо організації роботи з молодими педагогами у закладах загальної середньої освіти можуть бути використані у межах навчальних дисциплін «Теорія та практика управління в освіті», «Інноваційна діяльність керівника закладу освіти», «Управління початковою освітою», що викладаються здобувачам магістерського ступеня за освітньою програмою «Менеджмент. Управління закладом загальної середньої освіти».

Основні положення й результати дослідження відображено в 2 публікаціях автора, з яких 1 збірник тез Всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю «Нова українська школа: траєкторія поступу», 2 квітня 2021 р. та 1 науковій статті у збірнику наукових праць здобувачів освіти й викладачів кафедри педагогіки та

освіти Маріупольського державного університету.

Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до кожного з них, загальних висновків, списку використаних джерел (75 найменувань), 3 додатків на 13 сторінках. Робота містить 2 таблиці, 2 рисунки. Загальний обсяг кваліфікаційної роботи становить 90 сторінок, з яких основного тексту – 63 сторінки.

РОЗДІЛ 1.

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОРГАНІЗАЦІЇ РОБОТИ З МОЛОДИМИ ПЕДАГОГАМИ У ЗАКЛАДІ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ

1.1. Визначення базових понять дослідження

Дослідження проблеми організації роботи з молодих педагогами в закладі загальної середньої освіти неможливе без визначення базових понять дослідження, якими є «молодий педагог», «професійно-педагогічна діяльність», «наставництво». «методична робота». Розглянемо детальніше зазначені поняття.

В основі розуміння поняття професійно-педагогічної діяльності лежить філософське тлумачення цього поняття як відносин між суб'єктом діяльності та її об'єктом з перетворенням цього об'єкту та самого себе за рахунок активності суб'єкта, а також з метою задоволення потреб цього суб'єкта, психологічна характеристика як система взаємодії людини зі світом, що постійно змінюється [4, с. 32].

Разом із тим існує значна кількість інших визначень зазначеного вище поняття. Найбільш загальним з них є визначення діяльності за М. Каганом, В. Лекторським та В. Швиревим. Науковці розуміють діяльність як основу людського способу буття, специфічну форму активного ставлення людини до навколишнього світу, змістом якої є здійснення цілеспрямованого впливу і суспільно корисне перетворення цього світу.

Найбільш повно врахувати всі особливості професійної діяльності дозволяє її комплексна оцінка з позицій різних рівнів наукового пізнання. Так, для загального методологічного рівня розгляду сутності професійної діяльності характерним є її розгляд як специфічно людської форми активності. На науково-теоретичному рівні наукового пізнання діяльність розглядають як процес, явище, систему, взаємодію, технологію, творчість. Для прикладного рівня властиво розглядати діяльність як спосіб вирішення

конкретного прикладного вузькоспеціального завдання, задачі, ситуації, які вимагають певних практичних умінь і навичок [14].

Психолог О. Леонтьєв розглядає професійну діяльність як «цілеспрямовану багатоступеневу активність людини з формування смислотвірних мотивів, ціннісних орієнтацій, спрямованих на результати професійного продукту» [40]. Проте серед різних видів професійної діяльності пріоритетним у межах нашого дослідження є професійна педагогічна діяльність. Таку діяльність В. Сластьонін розглядає як особливий вид соціальної діяльності, «спрямованої на передачу культури та досвіду, накопичених людством, створення умов для особистісного розвитку й підготовки до виконання соціальних ролей, визначених у суспільстві, створення професійно важливого продукту діяльності» [4, с. 32].

У більш широкому контексті педагогічну діяльність розглядає В. Ортинський. На думку науковця, педагогічна діяльність є процесом, у межах якого «опосередковується й контролюється інформаційний обмін, відтворюється культура, відбувається становлення суспільної свідомості, здійснюється регуляція процесу розвитку економічної, духовної та соціальної сфер і загалом суспільства» [47, с. 432].

Таким чином, науковці автори збагатили науку такими характеристиками поняття професійно-педагогічної діяльності:

- соціономічна виконавська метадіяльність (Ю. Кулюткін та ін.);
- система, яка розвивається самостійно (З. Диянова);
- організаторський комунікативний процес (Л. Уманський);
- «технологія педагогічної праці» (Н. Кузьміна) тощо [4, с. 32].

У наукових працях С. Безсонової професійно-педагогічна діяльність розглядається як вид соціальної діяльності, спрямований на професійний розвиток молодих учителів через цілеспрямовану взаємодію з усіма учасниками педагогічного та управлінського процесу. Дослідниця

стверджує, що професійно-педагогічна діяльність є основою професійного розвитку вчителя з висхідним напрямком руху [4, с. 34].

Професійне становлення молодого фахівця відбувається в певному полі, що в межах педагогічної діяльності набуває виду освітнього процесу та залежить від якісних та кількісних показників цього процесу. Організація роботи з молодими педагогами здійснюється шляхом вертикальної та горизонтальної взаємодії. Вертикальна взаємодія (підпорядкування), ґрунтується на вказівках адміністрації. Горизонтальна взаємодія передбачає встановлення горизонтальних зв'язків між підрозділами, які перебувають на одному управлінському рівні і ґрунтується на взаємозв'язках співробітників [14, с. 34].

Формами горизонтальної взаємодії між педагогами закладу загальної середньої освіти є:

- взаємна допомога педагогів;
- діяльність оперативних груп (тимчасових робочих груп, що створюються у закладі освіти для виконання певних професійних завдань);
- робота комісій (постійні робочі групи);
- організація зборів за участю співробітників різних підрозділів закладу освіти [4, с. 32].

У межах реалізації зазначених вище форм відбувається саморозвиток особистості молодого педагога. Ключовою метою цього процесу є його рух до досягнення стану «акме», тобто вершини професійної діяльності.

У зазначеному контексті важливим є питання про компонентну структуру професійно-педагогічної діяльності, яка є складною багаторівневою динамічною системою і містить такі компоненти:

1) Цілепокладання педагогічної діяльності, що полягає у розвитку особистості педагога в гармонії із собою, соціумом і природою, залученні його до цінностей культури.

2) Зміст педагогічної діяльності, що охоплює процес організації освітньої діяльності учнів, спрямованої на засвоєння ними предметного

соціального та культурного досвіду як основи і основної умови розвитку індивіда; процес організації власної діяльності особистості.

3) Засоби педагогічної діяльності, якими є наукові знання; зміст підручників та навчальних й методичних посібників, результати самостійних спостережень здобувачів вищої педагогічної освіти як носіїв знань; технічні, графічні, комп'ютерні засоби навчання.

4) Результат педагогічної діяльності, яким постає індивідуальний розвиток здобувача освіти, його особистісне, інтелектуальне удосконалення, становлення його як особистості, суб'єкта освітньої діяльності.

5) Суб'єкт педагогічної діяльності, тобто педагог, який має вагомні інструменти педагогічного впливу – особистість, знання, уміння, почуття, волю.

6) Об'єкт педагогічної діяльності, що характеризується певною специфікою, оскільки сам учень, є одночасно об'єктом і суб'єктом освітнього процесу. У такому контексті оскільки освітній процес є продуктивним виключно в тому випадку, коли поєднуються усі елементи самовиховання і самонавчання. Саме за таких умов у межах освітнього процесу відбуваються зміни в особистості учня й учителя, в них розвиваючи одні якості й гальмуються інші [53].

Таким чином, структура педагогічної діяльності молодих фахівців може бути представлена комплексом таких складових:

- мета (вона має бути соціальною, динамічною, свідомо прийнятою всіма учасниками процесу);

- зміст (чітко окреслене коло знань, умінь, навичок і компетентностей, які молодий педагог розвиває шляхом постійного самовдосконалення, навчання, виховання та розвитку в межах професійної діяльності, закріплених в Положенні про роботу з молодими педагогами в закладі загальної середньої освіти);

- об'єкти і суб'єкти педагогічної діяльності (молодий учитель завжди має бути об'єктом уваги з боку адміністрації школи, але разом із тим, він є активним суб'єктом особистісної системи (ми розглядаємо в якості такої системи заклад загальної середньої освіти), що саморегулюється та саморозвивається);
- засоби (матеріалізовані предмети, що забезпечують професійний розвиток молодих педагогів);
- форми організації роботи з молодими вчителями;
- теоретико-методологічні засади засади, на яких будується освітній процес [4, с. 34-35].

Проведений аналіз наукової літератури у контексті проблеми організації роботи з молодими педагогами у закладах загальної середньої освіти довів наявність різних точок зору на розуміння поняття «молодий педагог». Окрім наведених вище, використовують й інші визначення цього поняття. Зокрема, існує офіційне визначення поняття «молодий педагог»: «особа, стосовно якої здійснюється наставництво», а також більш стислі формальні позначення – «підопічний», «молодий фахівець», «стажер», «інтерн», «початківець», і неформальні, але вживані на практиці – «новачок», «підшефний», «протеже» [4, с. 36].

У зазначеному контексті важливою є періодизація життєвого становлення й розвитку особистості, оскільки початковий етап є визначальним у становленні особистості молодого педагога.

Спірним у межах визначення поняття «молодий педагог» є питання вікових меж. Зокрема, В. Радул вважає, що «віковий період молодого педагога – це переважно етап від 18 до 25 років, який характеризується найбільш суттєвими змінами за наявності високих результатів розвитку інтелектуальних функцій» [59, с. 131]. Б. Дьяченко та М. Сметанський, визначають ширші вікові межі проблеми професійного становлення молодого вчителя.

Слушною є позиція А. Чернишової, яка дає таке визначення поняття

«молодий фахівець»: «випускник будь-якого професійного навчального закладу, який пропрацював за обраною спеціальністю не більше трьох років або не має такого досвіду» [4, с. 37].

Дослідження поняття «молодий педагог» передбачає уточнення його змістового наповнення. У багатьох західних країнах поняття «вчитель-початківець» (noviceteacher) та «новий вчитель» (newteacher) є синонімами, що вживаються на позначення випускника закладу вищої освіти, який розпочинає повноцінну педагогічну діяльність [17]. Водночас поняття «новий вчитель» останнім часом пов'язується з потребою сучасної школи у новому типі вчителя і з реалізацією Національної освітньої ініціативи Міністерства освіти і науки України «Нова українська школа» («нова школа потребує нового вчителя, який повинен стати агентом змін») [11].

Визначення поняття «молодий фахівець» надано у нормативно-правовій базі з питань освіти. Молодь, яка працює в закладах освіти різних типів, має специфічний трудовий статус, визначений нормативно-правовими актами України, серед яких:

- Кодекс законів про працю України;
- Закон України «Про зайнятість населення» від 1 березня 1991 року № 803-XII (далі – Закон № 803);
- Закон України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» від 5 лютого 1993 року № 2998-XII (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-IV (далі – Закон № 2150).

Відповідно зазначеної вище нормативної бази «молодий у професії» означає «початківець». Так само визначене поняття «молодий фахівець» у Положенні про сприяння в працевлаштуванні випускників державних вищих навчальних і професійних навчально-виховних закладів України. У п. 6 цього Положення зазначено, що випускник закладу вищої освіти, який

працевлаштований на підставі посвідчення про направлення на роботу, вважається молодим фахівцем упродовж трьох років з моменту укладення ним трудового договору із замовником (час навчання в інтернаті в цей термін не входить).

У п. 2 «Порядку працевлаштування випускників закладів вищої освіти, підготовка яких здійснювалась за державним замовленням», подано більш вузьке визначення поняття молодий фахівець: «Випускники вищих навчальних закладів, яким присвоєно кваліфікацію фахівця з вищою освітою різних освітньо-кваліфікаційних рівнів та які працевлаштовані на підставі направлення на роботу, вважаються молодими фахівцями протягом трьох років з моменту укладення ними трудового договору із замовником» [58].

Отже, в нормативно-законодавчому плані базовими критеріями молодого фахівця є такі:

- рівень освіти;
- стаж роботи до 3-х років;
- наявність замовлення на підготовку.

Молодий педагог закладу загальної середньої освіти – це педагогічний працівник, який є студентом або випускником закладу вищої педагогічної освіти, що приступає до професійної діяльності за отриманою спеціальністю і володіє практичним досвідом і стажем роботи за обраною спеціальністю не більше трьох років [4, с. 39].

Суттєвим є висновок науковців про взаємопов'язаність і невідривність у процесі професійної діяльності професіонального, особистісного та соціального, індивідуального та суб'єктного розвитку (І. Хоржевська, Л. Мороз, Е. Зеєр, Л. Пуховська, Л. Корнеєва) [20]. Ці науковці розуміють професійний розвиток як процес руху людини до професіоналізму, а професіоналізацію – як процес становлення професіонала.

Таким чином, аналіз актуальної наукової літератури дозволяє

зробити висновок про те, що професійне становлення та розвиток молодих учителів закладу загальної середньої освіти науковці розуміють як комплекс складних, багатокomпонентних, інтегральних особистісно-професійних змін, обумовлених зовнішніми та внутрішніми впливами професійно-педагогічної діяльності.

Здійснений нами аналіз наукової літератури з проблеми організації роботи з молодими вчителями дав можливість визначити базові положення для нашого дослідження:

- професійне становлення та професійний розвиток молодих учителів закладу загальної середньої освіти є цілісною динамічною відкритою системою, в якій наявні ресурси для саморозвитку кожної особистості молодого педагога на шляху до досягнення «акме-вершин» у професійній діяльності;

- зв'язок і взаємодія між елементами процесу професійного становлення та розвитку молодих учителів уможливорює перехід всієї системи на вищий рівень;

- процес професійного становлення та розвитку молодих учителів матиме прогнозований результат щодо розвитку особистості компетентного педагога за умов цілеспрямованої організації такого процесу [26].

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

Забезпечення успішної професійної адаптації та професійного розвитку молодих учителів закладів загальної середньої освіти можливе лише в результаті оволодіння ними професійним досвідом за умов цілеспрямованого методичного супроводу. В обґрунтуванні сутності й змісту такого супроводу науковці виходять з необхідності формування комплексу наукових підходів.

У науково-методичній літературі поняття «підхід» розглядається у таких значеннях:

- 1) принцип загальної стратегії діяльності;
- 2) погляд, з якого розглядають об'єкт;
- 3) засіб, метод, інструмент діяльності та перетворення об'єкта [13].

У межах нашого дослідження актуальним є такий комплекс наукових підходів до вирішення питання організації роботи з молодими педагогами:

- акмеологічний;
- аксіологічний;
- системний;
- синергетичний;
- компетентнісний;
- особистісно-зорієнтований;
- технологічний.

Акмеологічний підхід обґрунтували А. Деркач, О. Анісімов, Б. Ананьєв, О. Бодальов, Є. Богданов, В. Вакуленко, А. Маркова, В. Максимова, А. Рахімов, В. Петрусинський, І. Семенов, С. Степанов та ін. Основними поняттями цього підходу є: людина, діяльність, розвиток, творчість, продуктивність, професіоналізм [15].

Професійне зростання молодих педагогів з урахуванням положень акмеологічного підходу розглядається як процес формування особистості молодого фахівця, спрямованої на найвищі професійні досягнення. Вивчення технологій розвитку професіоналізму педагога як акме-форми оптимальної взаємодії різних видів його діяльності дає нам можливість розглядати особистість молодого вчителя як суб'єкта творчої професійної діяльності, що базується на ідеях суб'єктності, самообумовленості її діяльності [4].

Оскільки професійне становлення та розвиток молодого фахівця супроводжується формуванням ціннісних орієнтирів, процес професійного зростання не може розглядатися поза контекстом аксіологічного підходу.

Цей підхід базується на розумінні людини як динамічної системи, яка постійно розвивається, змінюється, набуває в процесі професійної діяльності нових особистісних властивостей та професійно значущих якостей, загальних та професійних здатностей, що уможливають постійний професійний розвиток.

Аксіологічний підхід як основу професійного зростання молодого педагога обґрунтували Т. Бутківська, Г. Батищев, Г. Дьяур, Г. Вижлецов, І. Зязюн, М. Казакіна, І. Ісаєв, Т. Піроженко, А. Кірьякова, К. Попельські, В. Сластьонін, О. Сілін, О. Сущенко, О. Сухомлинська, Н. Ткачова, О. Хуторської та ін. Зазначеними науковцями розроблено систему професійних цінностей.

До системи цінностей особистості Д. Леонт'єв включає:

- безпосередні цінності етичного порядку;
- цінності міжособистісного спілкування;
- цінності професійної самоактуалізації;
- індивідуалістичні цінності [40, с. 13-14].

Таким чином, реалізація аксіологічного підходу у процесі професійної адаптації та професійного розвитку молодих учителів закладу загальної середньої освіти забезпечується через переведення професійно та соціально значущих цінностей педагогічного колективу на рівень особистісних ціннісних пріоритетів. «Такий процес має підштовхнути молодого фахівця до розуміння основ і критеріїв ефективної професійної діяльності та переходу на вищий рівень професійного розвитку» [4].

Системний підхід ґрунтується на ідеях теорії систем і системного аналізу. Системний підхід до вивчення наукових явищ розкрито в роботах 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.Бабанкський, В.Беспалько, Т.Ільїна, Н.Кузьміна, Н.Нікандров, В.Садовський, Л.Спирін, М.Фрумкін та ін.).

Цінність системного підходу полягає в тому, що він передбачає

розгляд педагогічних явищ не ізольовано, як взаємодію між різними компонентами цілого, систему відносин у межах провідних тенденцій і основних закономірностей професійної діяльності молодого вчителя, дозволяє вивчати об'єкт як систему, а саме:

- структури;
- наявності складених елементів;
- інтегративних якостей [16].

Системний підхід направлений на розкриття цілісності педагогічних об'єктів, виявлення в них різноманітних типів зв'язків та зведення їх в єдину теоретичну картину [2, с.305]. Реалізувати можливості системного підходу до дослідження проблем професійного зростання вчителя – означає, розглядати освітній процес як систему.

Компетентнісний підхід науковці розглядають як такий, що не зводиться до знаннево орієнтованого компонента, а передбачає набуття цілісного досвіду вирішення життєвих проблем, виконання ключових функцій, соціальних ролей, вияв компетентностей. Означеною проблемою займалися такі науковці, як Н. Бібік, І. Бех, О. Локшина, О. Глузман, Н. Нагорна, В. Луговий, О. Овчарук, С. Ніколаєва, Н. Побірченко, О. Савченко, О. Пометун, Л. Хоружа, В. Химинець, А. Ярошенко та ін. [4, с. 30].

Науковці визначають компетентність (competence) як динамічну комбінацію знань, умінь і практичних навичок, способів мислення, професійних, світоглядних і громадянських якостей, морально-етичних цінностей, що визначає здатність особи успішно здійснювати професійну та подальшу навчальну діяльність і є результатом навчання на певному рівні освіти [37].

Компетентнісний підхід передбачає формування професійних компетентностей у молодих педагогів. У процесі його вивчення слід вертати увагу на необхідність формування здатності молодих учителів застосовувати набуті знання в умовах швидкозмінних педагогічних

ситуацій, максимально залучати наявні ресурси на користь здобувачів освіти та забезпечення освітнього результату.

Важливе значення для нашого дослідження має врахування теоретичних засад особистісно-зорієнтованого підходу, окресленого в працях І. Беха, Г. Балл, Г. Васянович, Л. Божович, Л. Виготського, О. Дубасенюк, В. Давидова, Г. Костюка, І. Кона, О. Леонт'єва, Н. Лейтеса, С.Максименка, С. Підмазного, О. Пехоти, В. Рибалки, Б. Федоришина, В. Семиченка, Н. Червякова та ін. Стрижневою ідеєю цього підходу є спрямованість на особистість молодого вчителя як мету, суб'єкт, результат і головний критерій ефективності його діяльності. Як стверджує В. Ортинський, в основі особистісно-зорієнтованого підходу лежить необхідність визнання унікальності особистості молодого вчителя, його інтелектуальної та моральної свободи, права на повагу та пріоритетність створення в освіті сприятливих умов для природного розвитку задатків і творчого потенціалу особистості [47, с. 15-16].

У контексті дослідження організації роботи з молодими педагогами в закладі загальної середньої освіти, застосування особистісно-зорієнтованого підходу забезпечує визнання професійного розвитку в невідривній єдності з розвитком індивідуальних пізнавальних можливостей, накопиченням професійного досвіду кожним молодим педагогом. Положення цього підходу передбачають надання психолого-педагогічної допомоги молодому педагогу в становленні його як професіонала, життєвому самовизначенні, самореалізації, набутті ним якостей суб'єкта під у процесі життєдіяльності [4, с. 31].

Одним з основних методологічних підходів до вирішення проблеми організації роботи з молодими педагогами у закладі загальної середньої освіти є технологічний підхід. Зазначений підхід обґрунтували Л. Богомолова, В. Беспалько, М. Гриньова, А. Вербицький, В. Кларін, Т. Ільїна, Н. Наволокова, С. Мезенцева, О. Пехота, О. Рогачова, І. Підласий, О. Сущенко, Г. Селевко, Н. Шуркова, Н. Тализіна, та ін.

науковці).

Технологічний підхід є соціально-освітньою ідеологією, відповідно якої освіта виступає як «повністю сконструйований процес із жорстко планованими, фіксованими результатами». Такий процес характеризує спрямованість організації роботи з молодими педагогами у закладі загальної середньої освіти на оптимізацію діяльності педагогічного колективу в цілому та його керівника зокрема, вдосконалення діяльності, підвищення її результативності, інструментальності, інтенсивності. Отже, зазначений підхід дав змогу розробити технологію організації роботи з молодими педагогами на основі методичного супроводу для сприяння розвитку професіоналізму молодих учителів закладу загальної середньої освіти [24, с. 31].

Визначення зазначених вище теоретико-методологічних підходів стало підґрунтям для характеристики основних понять дослідження, що склали його понятійну базу.

Висновки до розділу 1

Аналіз й узагальнення викладених у першому розділі кваліфікаційної роботи результатів дослідження дозволили сформулювати такі висновки.

Поняття «професійно-педагогічна діяльність» є основою професійного становлення та розвитку молодого педагога, як особливого виду суспільно-корисної діяльності, спрямованого на професійну адаптацію та професійний розвиток молодих педагогів через системну цілеспрямованої організованої взаємодії з усіма учасниками освітнього та управлінського процесів.

Дослідження проблеми професійного становлення та розвитку молодого вчителя закладу загальної середньої освіти здійснене з позицій особистісно-діяльнісного, суб'єктного, акмеологічного, аксіологічного, системного, компетентнісного та технологічного підходів. Поняття «організація роботи з молодими педагогами у закладі загальної середньої

освіти» розуміється як багатокомпонентна, інтегральна характеристика особистісно-професійних змін, зумовлених системою зовнішніх та внутрішніх впливів у професійно-педагогічній діяльності.

На підставі аналізу теоретичних розвідок зроблено висновок, що значущу роль у забезпеченні роботи з молодими педагогами відіграє методичний супровід. Однією з його форм є наставництво.

РОЗДІЛ 2.

ОРГАНІЗАЦІЙНО-МЕТОДИЧНІ УМОВИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ МОЛОДИХ ПЕДАГОГІВ У ЗАКЛАДАХ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ

2.1. Сутність та завдання методичної роботи щодо підвищення професійної майстерності молодих педагогів у закладі загальної середньої освіти

Аналіз актуальних наукових джерел з проблеми професійного становлення молодих педагогів у закладах загальної середньої освіти дозволив зробити висновок, що процес підвищення професійної майстерності молодих педагогів підпорядковані низці закономірностей, серед яких найбільш значущими постають наступні:

- залежність успішності професійного становлення молодих педагогів від соціально-економічних процесів у державі та рівня розвитку суспільства;
- професійне становлення молодого педагога нерозривно пов'язаний зі змінами в системі освіти;
- вирішальний вплив систем вищого рівня в галузі освіти на зміст професійного становлення молодих педагогів в умовах конкретного закладу освіти;
- врахування в процесі організації роботи з молодими педагогами загальнодержавних, регіональних та місцевих законодавчо-нормативних положень у галузі освіти;
- врахування внутрішніх та зовнішніх чинників, що визначають ефективність здійсненої роботи з молодими педагогами у закладі загальної середньої освіти;
- моніторинг перебігу та результатів роботи з молодими педагогами у закладі загальної середньої освіти органами управління;
- зумовленість організації роботи з молодими педагогами у закладі

загальної середньої освіти суспільними потребами;

- залежність професійного розвитку молодого педагога від умов, у яких він реалізується;

- професійний розвиток молодих педагогів реалізується в процесі співпраці;

- взаємозв'язок між ефективністю професійного розвитку молодого педагога та його індивідуальними можливостями;

- професійне становлення молодих педагогів залежить від оптимального вибору й поєднання різних форм, методів, технологій, які найкраще працюють у конкретній ситуації і в конкретному місці;

- процес професійного розвитку молодого педагога визначається поступальністю, незворотністю, циклічністю та етапністю;

- залежність ефективності професійного становлення та зростання молодого педагога від його вмотивованості;

- залежність ефективності професійного розвитку молодого педагога від рівня організації його професійної діяльності;

- залежність ефективності професійного розвитку молодого педагога від психологічного клімату в педагогічному колективі [26].

З урахуванням зазначених вище закономірностей, основною метою роботи з молодими педагогами є забезпечення зростання їх фахового рівня, надання кожному вчителю широких можливостей для вдосконалення професійної майстерності. Керівником закладу загальної середньої освіти щороку затверджується план діагностичної, консультаційної та просвітницької роботи з молодими вчителями. Визначення плану такої роботи здійснюється на діагностично-прогностичній основі, яка створює засади для визначення змісту методичної роботи, що має носити випереджальний характер [66].

Для нашого дослідження важливим є розуміння сутності методичної роботи в умовах Нової української школи. Як підкреслено в Концептуальних засадах реформування загальної освіти в Україні, у межах

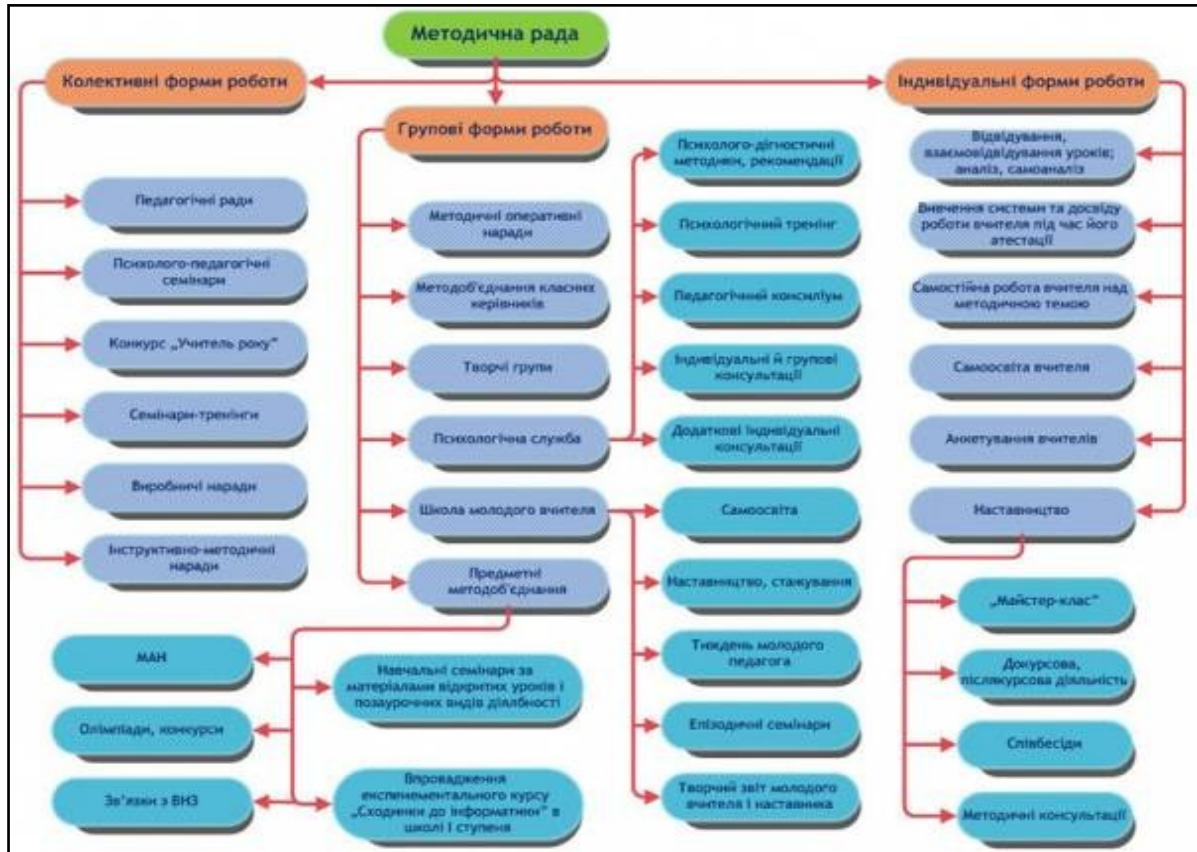
Нової української школи мають розвиватися професійно важливі особистісні якості педагога, формуватися та усвідомлюватися нові цінності, оновлюватися знання, посилюватися здатність педагогів до їх практичного застосування.

Методична робота з молодими педагогами в закладі загальної середньої освіти обумовлює також науковий супровід упровадження новітніх освітніх технологій, які є чинником розвитку закладу освіти у цілому. Цей процес містить у собі наукове обґрунтування сутності та змісту здійснюваної у подальшому роботи, розроблення та апробацію технологій упровадження освітньої діяльності, моніторинг перебігу й результатів діяльності закладів освіти [70].

Структуру методичної роботи в закладі освіти відображено на рис.2.1.

Вітчизняні науковці (В. Олійник, М. Кириченко, О. Отич, Т. Сорочан, О. Бондарчук, Н. Діденко, Л. Сергеева, Н. Клокар, В. Сидоренко, М. Скрипник), які розглядають завдання методичної роботи у контексті реалізації основних положень Концепції Нової української школи, виділяють такі функції методичної роботи у закладі загальної середньої освіти:

- 1) розвивальну;
- 2) навчальну;
- 3) інформаційну;
- 4) прогностичну;
- 5) супроводжувальну;
- 6) дослідницьку;
- 7) аналітичну;
- 8) узагальнювальну;
- 9) експертну;
- 10) фасилітативну;
- 11) контролінгову [46].



P

ис. 2.1. Структура системи методичної роботи в закладі загальної середньої освіти

Розвивальна функція методичної роботи з молодими вчителями в закладі загальної середньої освіти виявляється в тому, що система такої методичної роботи сприяє і особистісному, й професійному розвитку вчителів, а також розвитку освітніх практик, що реалізуються у закладах освіти. Розвиток розуміється науковцями 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].

Освітня функція методичної роботи забезпечує набуття молодими вчителями професійних знань, що є складовою будь-якої компетентності і лежать в основі професіоналізму. Активне ставлення молодого педагога до власної професійної освіти приходить на зміну пасивному сприйманню

знань. 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). Конче необхідними стають консультанти, експерти, тобто фахівці, обізнані у методах педагогічного та управлінського консалтингу, мають здатність працювати в цьому напрямі з іншими педагогами. Така спільна робота дає підстави для розуміння сутності освітньої функції як мотивації педагогів до постійної роботи над собою, організаційного, змістового та технологічного забезпечення безперервної освіти педагогів [66].

Інформаційна функція методичної роботи забезпечує її провідну роль у розумінні сутності та змісту інформаційних потоків, створенні та підтриманні комунікаційних професійних мереж. Зазначений процес містить у собі значну кількість підпроцесів: наприклад, збирання, аналізу, обробки, систематизації, узагальнення, розповсюдження інформації, визначення оптимальних інформаційних потоків, використання технічних засобів для роботи з інформацією тощо [39].

Методична робота виконує й прогностичну функцію. Така функція вкрай важливою, оскільки одним з її завдань є моделювання процесів розвитку окремих напрямів розвитку відкритої освітньої системи, обґрунтування, розробка та реалізація відповідних моделей. Ця функція базується на випереджувальному характері процесу освітнього розвитку в цілому та окремих напрямів її удосконалення зокрема. У контексті надання методичної допомоги молодим педагогам прогностична функція методичної роботи забезпечує формування індивідуальної траєкторії професійного зростання молодих педагогів, удосконалення їх педагогічної майстерності [13].

Супроводжуюча функція методичної роботи в закладі загальної середньої освіти реалізується за технологією організаційно-методичного

супроводу. Такий супровід передбачає наступні етапи:

- 1) вивчення проблеми;
- 2) обговорення ідей;
- 3) визначення етапів діяльності щодо вирішення проблеми;
- 4) постановка проміжних цілей для кожного етапу;
- 5) добір адекватних методів для досягнення поставлених цілей;
- 6) координація діяльності всіх учасників, аналіз та апробація результатів.

Організаційно-методичний супровід роботи з молодими вчителями у закладі загальної середньої освіти є професійною взаємодією суб'єктів освітньої діяльності. Її необхідними умовами є добровільність, партнерство, особистісний і професійний розвиток керівників закладів загальної середньої освіти та учасників освітнього процесу, а якісно новий рівень освіти [41].

Дослідницька функція методичної роботи у закладі загальної середньої освіти базується на розумінні значення результатів наукових досліджень для розвитку конкретного закладу освіти. Педагоги мають розуміти, що їхній науковий доробок стає надбанням усіх педагогів-практиків поза межами закладу освіти. Науково-дослідна робота забезпечує впровадження результатів наукових досліджень та надає наукового обґрунтування інноваційному педагогічному досвіду, який стає надбанням науки. Таким чином, методична робота у закладі загальної середньої освіти єднає науковий потенціал учених, науково-педагогічних працівників, педагогів-практиків із досвідом методистів, і таким чином забезпечує інтеграцію педагогічної науки і практики в процесі розвитку професіоналізму керівників і педагогічних працівників [70].

Аналітична функція методичної роботи в закладі загальної середньої освіти забезпечує її результативність за рахунок того, що забезпечується зростання професійної майстерності молодих педагогів. Отже, розуміння узагальнювальної функції методичної роботи в закладі загальної середньої

освіти ґрунтується на аналізі молодим вчителем власної професійної діяльності. Таке узагальнення дозволяє систематизувати різні ознаки педагогічних явищ та освітніх процесів, наочно представити відповідні тенденції, виявити кращі зразки досвіду [65].

Експертна функція методичної роботи в закладі загальної середньої освіти сприяє поглибленому аналізу конкретного напрямку забезпечення якості освітніх послуг, що їх надає заклад загальної середньої освіти й дозволяє коректно оцінити дійсний стан шкільної практики у межах здійснюваної експертизи, що є складовою частиною атестації педагогічних кадрів та закладу освіти в цілому, контролю за діяльністю молодих педагогів, моніторингу діяльності закладу освіти у цілому тощо. Здійснюючи експертизу професійної діяльності молодого вчителя, керівник закладу загальної середньої освіти виокремлює для себе ті складові професійної діяльності педагога-початківця, які потребують уваги, допомоги або корекції [63].

Фасилітативна функція методичної роботи в закладі загальної середньої освіти передбачає сприяння особистісно-професійному розвитку всіх суб'єктів методичної роботи на основі сучасних соціальних та освітніх цінностей, загальних та професійних знань, оволодіння освітніми технологіями в контексті навчання дорослих, технологіями професійної взаємодії [22].

Контролінгова функція методичної роботи у закладі загальної середньої освіти поєднує управлінську та організаційну діяльність суб'єктів управлінського процесу. Контролінг являє собою систему управління, що спрямовується на координацію взаємодії різних структур управління закладом загальної середньої освіти та контролю ефективності функціонування складових освітнього процесу, а також забезпечення інформаційно-аналітичної підтримки процесів обґрунтування, розроблення, підготовки та прийняття управлінських рішень. Контролінг є складовою управління закладом загальної середньої освіти. Він являє

собою складний процес і містить управління ризиками, інформаційне забезпечення освітнього та управлінського процесів, управління системою ключових показників діяльності закладу загальної середньої освіти, стратегічне, тактичне й оперативне планування, систему управління якістю освітніх послуг, що надаються закладом освіти. Таким чином, контролінг може розглядатися інтегрована система інформаційно-аналітичної та методичної підтримки процесів планування, контролю, аналізу, прийняття управлінських рішень у закладі загальної середньої освіти щодо всіх функціональних сфер діяльності організації, яка орієнтована на досягнення цілей закладу освіти [64].

Складовими контролінгу є:

- визначення цілей діяльності;
- відображення цілей у критеріях та показниках;
- виявлення та аналіз причин відхилень фактичних показників від запланованих;
- вимірювання та контроль діяльності за обґрунтованими показниками;
- прийняття управлінських рішень щодо оптимізації діяльності системи.

Цільовим завданням контролінгу у закладі загальної середньої освіти є створення системи ухвалення, реалізації, контролю та аналізу управлінських рішень [64].

На основі узагальнення змісту функцій методичної роботи, які розглянуто нами вище за текстом, побудовано схему методичної роботи з молодими педагогами у закладі загальної середньої освіти (рис. 2.1).



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

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 та фахових знань, методології освіти, вивчення нормативних документів Міністерства освіти і науки України, внутрішніх документів закладу освіти;

2) організація методичної роботи, метою якої є вивчення передового педагогічного досвіду, його узагальнення, визначення шляхів його творчого використання;

3) поглиблення теоретико-практичної підготовки з навчального предмету, який викладає молодий учитель, та методики викладання цього предмету, поповнення знань із суміжних предметів;

4) здійснення заходів щодо підвищення освітнього, науково-

методичного та культурного рівня молодих вчителів;

5) систематичне поглиблення знань з теорії, практики та методики виховання, психології та педагогіки, етики й деонтології, аналізу програмних документів з питань організації освітнього процесу та виховної роботи, розвиток у молодих учителів загальних та професійних компетентностей;

б) проведення різноманітних форм методичної роботи; добір науково-методичної та психолого-педагогічної літератури, матеріалів по організації роботи з молодими учителями, які поглиблюють та розширюють загальні й фахові компетентності, забезпечують адаптацію молодих спеціалістів до умов педагогічної праці [3].

Великого значення адміністрація закладу загальної середньої освіти має надавати першій зустрічі з молодими педагогом, яка, як правило, відбувається індивідуально у формі «Давайте познайомимось» або на педагогічній раді. Керівникові методичного об'єднання доцільно проводити бесіди з молодими педагогами конкретного фаху окремо. Кожному педагогу надається методична папка з пам'ятками, рекомендаціями, які допоможуть зробити перші кроки у професійній діяльності [44].

Традиційною формою роботи з молодими педагогами у багатьох закладах загальної середньої освіти є «Школа молодого вчителя», у межах якої молоді педагоги залучаються до наступних заходів:

- відвідання уроків і позакласних заходів, що їх проводять досвідчені вчителі;
- отримання індивідуальних консультацій;
- участь у практичних заняттях та тренінгах, на яких здійснюється моделювання та обговорення запропонованих уроків, позаурочних заходів;
- виготовлення зразків дидактичних матеріалів;
- участь у співбесідах з адміністрацією школи та керівниками методичних об'єднань [18].

Організація роботи з молодими вчителями у закладах загальної середньої освіти має будуватися на результатах діагностичних досліджень мотивів праці педагогів, утруднень, професійних інтересів. На основі результатів здійсненої такої діагностики створюються мобільні професійні об'єднання педагогів, до яких можуть залучатися молоді педагоги.

Особливу роль у забезпеченні професійного становлення та подальшого зростання молодого педагога, підвищенні його професійної майстерності відіграє наставництво. Наставництво розглядається науковцями та педагогами-практиками як спосіб передачі навичок і знань молодому фахівцеві від більш досвідченого [59].

Наставницька діяльність містить у собі:

- комфортніший процес адаптації молодих педагогів у педагогічному колективі;
- сприяння кар'єрному зростанню, професійному розвитку вчителів-початківців;
- оцінці діяльності молодих педагогів під час адаптаційного періоду їхньої професійної діяльності [61].

Педагогічне наставництво, що здійснюється в межах методичної роботи в закладах загальної середньої освіти передбачає розвиток у молодих педагогів високих моральних якостей, творчості й самостійності. У процесі спілкування з досвідченим колегою педагог-початківець не тільки переймає досвід, зразки, прийоми праці, а й виробляє власний стиль діяльності [17].

Наставництво, що здійснюється в межах організації методичної роботи з молодими педагогами у закладах загальної середньої освіти, дає можливість представникам адміністрації закладу освіти керувати процесом адаптації та професійного розвитку молодого вчителя.

Отже, методична робота з молодими педагогами, що здійснюється у закладі загальної середньої освіти, є цілісною системою, що покликана забезпечувати професійне становлення та розвиток педагогів Нової

української школи. Методична робота є значущою, оскільки вона забезпечує базу, на якій здійснюється супровід не лише професійного зростання молодих учителів, але й кращих освітніх практик, освітніх інновацій, сприяння розвитку освіти в цілому. Сучасна система методичної роботи в закладі загальної середньої освіти зорієнтована на стратегічну мету забезпечення нового, більш високого рівня якості освіти.

2.2. Організаційні умови професійного становлення та розвитку молодих педагогів у закладах загальної середньої освіти

Організація роботи з молодими педагогами у закладах загальної середньої освіти передбачає професійну взаємодію педагогічних працівників на принципах людиноцентризму, гуманізму, фасилітативності, індивідуалізації, у межах якої відбувається неперервний професійний розвиток молодих фахівців у межах індивідуальної освітньої траєкторії, розробленої для кожного педагога окремо виходячи з досвіду його роботи та професійних потреб.

Вітчизняні науковці, зокрема О.Савченко, Т.Сорочан, О.Часнікова та ін., обґрунтовують технологію роботи з молодими педагогами у закладі загальної середньої освіти як педагогічну систему, складовими якої є: мета, чітка послідовність дій, зміст діяльності, її методи, що спроектовані для досягнення проміжних цілей, прогнозований кінцевий результат. Вітчизняні дослідники наголошують на тому, що методична робота з молодими учителями в закладі загальної середньої освіти забезпечує психолого-педагогічну підтримку професійного розвитку педагогічних працівників, активності, творчої ініціативи, індивідуалізує освітню діяльність, допомагає кожному суб'єкту досягти професійної акме-вершини [1].

Організація методичної роботи з молодими педагогами у закладі загальної середньої освіти має ґрунтуватися на комплексі принципів, а саме:

- науковості;
- прогностичності;
- гнучкості й мобільності;
- випереджувального характеру методичної роботи;
- системності та систематичності;
- неперервності;
- гуманізму.

За врахування зазначених принципів процес професійного розвитку молодих педагогів стає взаємодією рівноправних партнерів, творчою лабораторією спільних пошуків і впровадження освітніх інновацій у професійну діяльність [27].

З огляду на таку широку методологічну базу, що лежить в основі методичної роботи з молодими педагогами у закладі загальної середньої освіти, її слід розглядати як систему [50].

У сучасній науці усталеним є розуміння системи як сукупності певних ознак. Здебільшого дослідники акцентують увагу на таких ключових ознаках системи:

- 1) будь-яка система є елементом системи більш високого порядку;
- 2) система постає як цілісний комплекс взаємопов'язаних елементів;
- 3) система утворює особливу єдність із середовищем;
- 4) елементи системи, виступають як системи більш низького порядку [24].

Деякі науковці, зокрема Л. Гаврилова, стверджують, що будь-яка система має базуватися на комплексі принципів (цілісності як закономірності; структурованості та ієрархічної впорядкованості; взаємозалежності системи й середовища; множинності опису кожної системи) [9].

Змістова наповненість методичного супроводу професійного розвитку молодих педагогів може реалізуватися у таких напрямках:

- дорадницькому;

- коучинговому;
- предметно-методичному;
- професійно-кваліфікаційному;
- інформаційно-комунікаційному;
- моніторинговому;
- психолого-мотиваційному.

Розглянемо ці напрями детальніше.

Дорадницький напрям методичної роботи з молодими педагогами у закладі загальної середньої освіти передбачає надання кеерівником методичного об'єднання кваліфікованої поради, допомоги, роз'яснення, інформаційної підтримки молодим учителям щодо розв'язання професійних завдань, подолання професійних труднощів тощо. Отже, цей напрям роботи з молодими педагогами у закладі загальної середньої освіти пов'язаний із сферою консультацій, які надають досвідчені педагоги. Характерною ознакою такої діяльності є вибір молодим педагогом самостійно або з допомогою методиста проблемного поля для дорадницького супроводу. Таке поле обумовлюється наявністю найбільш суперечливих або непродуктивних моментів у професійно-діяльній, індивідуально-особистій чи мотиваційній сферах професійного розвитку молодого педагога. Результатом консультацій є набуття недосвідченим педагогічним працівником нових професійно значущих знань, сформованість стійкої позитивної мотивації до неперервного професійного розвитку, поглиблення та розширення спектру загальних та професійних компетентностей, сформованих у період навчання у закладі вищої педагогічної освіти [44].

Коучинговий напрям методичної роботи з молодими педагогами у закладі загальної середньої освіти передбачає індивідуальні тренування недосвідчених педагогічних працівників для досягнення значущої для них професійної мети, пошук ресурсів для цього мобілізації внутрішнього потенціалу, розвитку професійних компетентностей, освоєння передових

освітніх технологій з метою отримання професійно значущого результату. При організації роботи з молодими педагогами у закладі загальної середньої освіти слід враховувати комплекс вимог. Отже, коучинг передбачає:

- поєднання формальної, неформальної та інформальної освіти, навчальної, практичної й самоосвітньої діяльності;
- системність, вертикальну і горизонтальну єдність освітнього процесу;
- урахування досвіду роботи, рівня підготовленості та професійних потреб педагогічних працівників тощо [66].

Професійно-кваліфікаційний напрям роботи з молодими педагогами у закладі загальної середньої освіти передбачає надання педагогові-початківцю адресної допомоги, рекомендацій, консультацій з приводу засобів та можливих варіантів неперервного професійного розвитку на всіх етапах професійного становлення, підвищення професійної майстерності, розвитку загальних та професійних компетентностей в інтересах якісного виконання молодим педагогом функціональних обов'язків на рівні професійного стандарту, що уможливорює присвоєння фахівцю під час атестаційних процедур певного тарифного розряду, кваліфікаційної категорії (і/або педагогічного звання). Професійна кваліфікація педагога обумовлюється рівнем професійної підготовки у закладі вищої педагогічної освіти, а також комплексу сформованих професійних компетентностей [25, с. 225].

Предметно-методичний напрям роботи з молодими педагогами у закладі загальної середньої освіти спрямований на надання недосвідченому вчителю цілеспрямованої допомоги в організації та здійсненні освітнього процесу відповідно до соціокультурних викликів, вимог тієї чи іншої освітньої галузі Державного стандарту. Зазначений напрям передбачає:

- оновлення теоретичного, технологічного й методичного складників професійної діяльності педагогічного працівника, що включає

ознайомлення зі структурою, типологією та видами сучасного уроку, методичними особливостями його проведення;

– процес концептуалізації новітніх дидактичних ідей, практичного втілення в педагогічну практику наукових психолого-педагогічних досліджень, результатів наукового пошуку, кращих зразків передового педагогічного досвіду;

– розроблення, апробацію, вивчення й поширення в освітній практиці педагогічного досвіду, що є авторським продуктом [57].

Методичний менеджмент професійного розвитку молодих педагогів здійснюється шляхом:

– розроблення і трансляції новітніх освітніх технологій, нових освітніх ідей, нововведень в освітньому процесі, що стосуються її мети, змісту, принципів, структури, форм, методів, засобів, технологій навчання і виховання, носієм яких є педагог-майстер;

– проведення різних форм роботи (семінари, інструктивно-методичні наради з актуальних питань освіти, консультації, майстер-класи, вебінари, аукціони творчих ідей, фестивалі, ділої і рольові ігри, брейнстормінги тощо);

– організації діяльності авторських шкіл за забезпечення участі в них молодих педагогів тощо [19].

Інформаційно-комунікаційний напрям роботи з молодими педагогами у закладі загальної середньої освіти пов'язаний із розвитком інформаційної компетентності педагогічних працівників. Цей напрям забезпечує інформаційну підтримку професійного становлення та розвитку вчителів-початківців засобами створення інформаційно-технологічної інфраструктури системи неперервної педагогічної освіти (освітні сайти, навчальні освітні портали, інформаційні бази даних, електронні каталоги, Інтернет-ресурси тощо) [7]. Зазначений напрям методичної роботи набуває особливої значущості у з огляду на необхідність здійснювати дистанційне навчання в умовах карантину, пов'язаного з пандемією COVID-19.

Психолого-мотиваційний напрям методичної роботи з молодими педагогами у закладах загальної середньої освіти передбачає психолого-андрагогічну діагностику діяльності педагогів-початківців, що містить у собі комплекс процедур, які дозволяють вимірювати, відстежувати й діагностувати динаміку професійного розвитку фахівців, рівні сформованості педагогічної майстерності, ступінь розвитку особистісних якостей і мотиваційно-ціннісних орієнтирів. За допомогою чітко визначених діагностичних процедур відбувається актуалізація професійно значущих характеристик педагога, його індивідуальних здібностей, освітніх потреб [34].

Діагностичний супровід професійного розвитку молодих педагогів здійснюється за використання таких методів:

- вивчення методичних продуктів професійно-педагогічної діяльності;
- проведення тестування, анкетування, бесід та ін.;
- здійснення постійного самопостереження;
- реконструкції перспективного педагогічного досвіду;
- аналіз ефективності результатів, оптимізація управління освітнім процесом тощо;
- експертно-діагностична оцінка зовнішніх спостерігачів і самооцінки тощо [26].

Отже, психолого-мотиваційний напрям роботи з молодими педагогами у закладі загальної середньої освіти реалізується через вимірювання освітніх потреб. Таким чином, через здійснювану на початку педагогічної діяльності діагностику потреб, мотивів і рівня підготовки молодих педагогів, створюється важлива умова для професійного розвитку особистості [63].

В організації та здійсненні роботи з молодими педагогами у закладі загальної середньої освіти велику роль відіграють організаційно-педагогічні умови, що забезпечать ефективність такого супроводу.

В актуальних наукових джерелах поняття «умова» використовується у межах таких значень:

– власне умова – необхідна обставина, що уможливорює здійснення, створення, утворення чого-небудь або сприяє чомусь [7, с. 156];

– «педагогічна умова», що визначається науковцями як певна обставина, яка впливає позитивно або негативно на формування та розвиток педагогічних явищ, процесів, систем, якостей особистості [52, с. 97];

– «організаційно-педагогічна умова», яка оцінюється науковцями як різновид педагогічних умов, що визначають особливості організації освітнього процесу, пов'язані з сукупністю об'єктивних можливостей для цілеспрямованого відбору, конструювання елементів змісту й організаційних форм навчання [63].

До комплексу організаційно-педагогічних умов, які сприяють реалізації методичного супроводу професійного становлення та розвитку молодих педагогів у закладах загальної середньої освіти науковці відносять такі:

1) розроблення й реалізація індивідуальної програми професійного розвитку молодого педагога в умовах закладу освіти;

2) упровадження технології професійного розвитку молодих педагогів на основі наставництва;

3) створення в колективі сприятливої психологічної атмосфери творчої партнерської взаємодії [9].

Розглянемо більш детально зазначені вище організаційно-педагогічні умови професійного становлення та розвитку молодих педагогів у закладах загальної середньої освіти.

1. Створення в колективі сприятливої психологічної атмосфери. У створенні в колективі сприятливого психологічного клімату, який відбиває рівень сприйняття та ступінь задоволення педагогів різноманітними ракурсами спілкування та взаємодії, науковці вбачають найважливішу з

умов організаційно-педагогічні умови професійного становлення та розвитку молодих педагогів у закладах загальної середньої освіти.

На значущості сприятливого психологічного клімату в колективі акцентують увагу у своїх дослідженнях Н. Мансуров, Г. Моченов, Т. Лапіна, В. Неймер, В. Шепель та ін. Досліджуючи різні аспекти зазначеної категорії, науковці визначають її сутність як домінуючий у конкретному колективі відносно стійкий психічний настрій, що формується на основі психічного відображення умов життя й діяльності в міжособистісній взаємодії членів колективу [32].

Основними ознаками сприятливого психологічного клімату в колективі, на думку Т. Пономаренко, є такі індикатори:

- задоволення умовами праці, робочим графіком та оплатою праці;
- позитивні взаємини з колегами;
- професійний розвиток;
- позитивне ставлення до роботи;
- наявність авторитету керівника;
- побоювання втрати робочого місця.

Позитивний, сприятливий психологічний клімат в колективі закладу загальної середньої освіти висувається на перший план, адже від згуртованості всіх працівників, від їхньої взаємодії залежить ефективність діяльності усього закладу освіти [55].

Формування сприятливого психологічного клімату в педагогічному колективі буде відбуватись успішно за умови командного стилю управління. Змістовим наповненням поняття «педагогічна команда» є: командний дух, відсутність деструктивних конфліктів, висока мотивація та активність педагогів (Т. Зінкевич-Євстигнеєва, Д. Фролов, О. Янко); повага та інтерес педагогічних працівників один до одного, культура відкритої комунікації, готовність конструктивно критикувати запропоновані ідеї та аргументовано відповідати на критику, здатність розв'язувати конфлікти шляхом знаходження компромісу, а не адміністративного утиску,

відкритість тощо (Г. Гертер та Х. Оттл) [10].

Такий підхід до організації методичної роботи з молодими педагогами у закладі загальної середньої освіти дає змогу переорієнтувати керівника школи з оперативного на стратегічне управління; розширити сферу участі педагогічного колективу у професійному становленні та зростанні молодих колег; забезпечити колегіальність схвалюваних рішень за рахунок передачі функцій оперативного управління суб'єктам різних рівнів; підвищити відповідальність усіх членів педагогічного колективу за якість освітніх послуг; посилити горизонтальні зв'язки; сприяє пробудженню різноманітних здібностей педагогічних працівників для їх максимального використання у спільній діяльності, зміцнення прагнення кожного педагога до процвітання закладу освіти, в якому він працює [56]. Таке середовище закладу освіти здатне забезпечити стійкий професійний розвиток молодих педагогів, максимальну реалізацію їхніх потенційних можливостей

2. Упровадження професійного наставництва. З огляду на ускладнення умов професійної діяльності вчителя та розширення його функцій, сучасна молодь, яка отримала вищу педагогічну освіту здебільшого виявляється не пристосованою до реалій дійсності й потребує педагогічної та психологічної підтримки. Для успішного професійного становлення та розвитку молодим педагогам необхідна чітко спланована й науково-обґрунтована система індивідуальної методичної підтримки, яку можуть надати досвідчені педагоги закладу загальної середньої освіти. Саме наставництво є ефективним шляхом підвищення професіоналізму молодого вчителя [23].

Застосування технології професійного становлення та розвитку молодих педагогів у закладі загальної середньої освіти на основі наставництва сприяє забезпеченню розвитку в молодого співробітника професійних компетентностей, необхідних для успішного виконання своїх професійних обов'язків; зниженню плинності кадрів; придбанню

наставниками досвіду управління та навчання молодих педагогів для подальшого професійного та кар'єрного зростання [8].

Важливим аспектом наставництва як умови професійного становлення та розвитку молодих педагогів у закладі загальної середньої освіти є те, що воно (наставництво) не вимагає відриву від робочого процесу. Отже, упродовж усього періоду навчання молодий педагог залишається на робочому місці й продовжує виконувати свої професійні обов'язки [20].

Успішність праці наставника визначена характером і змістом відносин, що виникають під час взаємодії. Його діяльність, як досвідченого педагога, пов'язана зі слуханням, задаванням питань і розкриттям перспектив, а не з інструктажем, наказом і обмеженням. Для ефективного спілкування важливо знати й враховувати індивідуальні особливості молодих фахівців, свої власні, володіти методами побудови оптимальних стратегій комунікації та впливу. Результатом наставництва є розвиток висококваліфікованого фахівця, всебічно розвиненої, моральної, культурної особистості.

3. Розроблення для кожного молодого педагога індивідуальної програми професійного становлення та розвитку. Головна мета діяльності досвідчених педагогів, на яких покладено функції наставників, – забезпечення професійного розвитку молодих педагогів, надання допомоги безпосередньо кожному індивідууму, враховуючи його можливості, схильності, здібності [60].

В. Кремень визначає індивідуалізацію в освіті як планування та здійснення навчання відповідно до індивідуальних особливостей учнів і передбачає пристосування форм та методів педагогічного впливу до індивідуальних особливостей кожного задля забезпечення розвитку особистості [36].

Індивідуалізація професійного становлення та розвитку молодого вчителя, на думку О. Пехоти, може здійснюватися на трьох рівнях:

- індивідуальному, що передбачає врахування та самокорекцію різноманітних психофізіологічних властивостей молодого педагога;

- особистісному, що передбачає формування системи професійно-значущих відносин молодого педагога у різних ситуаціях професійного спілкування як основних ціннісних орієнтацій (ставлення до дитини, до колег по педагогічній взаємодії, до професії педагога тощо), особистісних якостей, значущих для здійснення професійної діяльності;

- суб'єктному, що озброює молодого педагога системою знань, раціональних прийомів самообумовленості й самореалізації, потребою і здатністю регулювати професійний саморозвиток та самоосвіту, забезпечуючи стабільність [55].

Отже, індивідуальна програма професійного становлення та розвитку молодих педагогів являє собою інструмент професійної діяльності, який забезпечує творчий підхід та обумовлює індивідуальний, довгостроковий, послідовний, конструктивний, раціональний, концептуальний плани дій та спрямований на досягнення вершин професійної майстерності. Індивідуальна програма професійного розвитку характеризується трьома напрями реалізації:

- змістовим;
- діяльнісним;
- процесуальним [5].

Індивідуальна програма професійного становлення та розвитку молодих педагогів спирається на властиві особистості якості, систему її ціннісних орієнтирів, результати професійної підготовки та спрямованості, попередній досвід. У програмі індивідуального розвитку молодих педагогів мають бути передбачені такі основні етапи її реалізації:

- діагностування адміністрацією закладу освіти спільно з керівником методичного об'єднання рівня розвитку та ступеня виразності особистісних якостей, ціннісних орієнтацій, рівня професійної підготовки та спрямованості молодого педагога;

– на підставі результатів діагностики визначення й фіксування кожним молодим педагогом за рекомендаціями наставника індивідуальних напрямків розвитку (складання плану дій у схематичній, матричній, знаковій, символічній, тезовій або іншій формі);

– вибудовування системи мотиваційних впливів для професійної діяльності молодих педагогів до напрямків розвитку;

– проектування кожним молодим педагогом індивідуальної професійної діяльності [58].

У системі організації методичної роботи з молодими педагогами у закладі загальної середньої освіти передбачено активне включення усіх учасників педагогічного колективу. Отже, управління професійним становленням та розвитком молодих педагогів відбувається на таких рівнях: адміністративному (стратегічному), командному (тактичному), наставницькому (технологічному) та самоуправління (оперативному) [34].

Отже, успішність та результативність професійного становлення та розвитку молодих педагогів у закладі загальної середньої освіти залежить від системи управлінських впливів, їх спрямованості на забезпечення тісної взаємодії досвідчених та молодих педагогів з метою покращення результатів діяльності закладу освіти, за умови забезпечення професійного розвитку учасників освітньої взаємодії.

Висновки до розділу 2

Проблема організації методичної роботи з молодими педагогами закладів загальної середньої освіти може бути розв'язана шляхом забезпечення організаційно-педагогічних умов, які сприяють продуктивному професійному становленню молодих фахівців. До таких умов належать наступні:

– співпраця педагогів-початківців з досвідченими педагогами;

– системність та систематичність, безперервність процесу професійного розвитку молодих педагогів;

- реалізація особистісної спрямованості підвищення кваліфікації молодих спеціалістів на основі наставництва

- діалогічного обміну досвідом;

Організація роботи з молодими педагогами у закладі загальної середньої освіти передбачає, перш за все діагностику рівня сформованості особистісних якостей педагога-початківці, рівня сформованості його професійної майстерності та фахових компетентностей, визначення на цій основі особливостей процесу професійного становлення та розвитку молодого вчителя. Система зазначеної вище роботи адміністрації школи дає змогу моделювати цей процес і керувати ним через організацію методичної роботи в закладі загальної середньої освіти, що охоплює всі напрями професійної діяльності вчителя, а саме:

- навчання, що передбачає розвиток знань і вмінь щодо викладання навчальних предметів;

- виховання, що має на меті розвиток особистісних якостей педагога-початківця;

- спілкування, що являє собою розвиток комунікативної сфери особистості молодого фахівця.

Сутність організації роботи з молодими педагогами у закладі загальної середньої освіти полягає в упорядкуванні сукупності організаційно-педагогічних умов. Як умови успішного професійної адаптації та професійного розвитку молодих педагогів у закладі загальної середньої освіти визначено такі: розроблення індивідуальної програми професійного розвитку молодого педагога; упровадження професійного наставництва; створення в колективі сприятливої психологічної атмосфери для пришвидшення процесу адаптації та професійного розвитку молодого спеціаліста.

РОЗДІЛ 3.

МЕТОДИЧНИЙ СУПРОВІД ПІДВИЩЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ МОЛОДИХ ПЕДАГОГІВ ЗАСОБАМИ НАСТАВНИЦТВА

3.1. Досвід організації роботи з молодими педагогами у Комунальному закладі «Кременівська загальноосвітня школа I-III ступенів імені братів Зосіма Нікольської районної ради Донецької області»

У Комунальному закладі «Кременівська загальноосвітня школа I-III ступенів імені братів Зосіма Нікольської районної ради Донецької області» розроблено систему роботи з молодими педагогами, спрямовану на їх успішну адаптацію до професійної діяльності, їхнє професійне становлення та розвиток. Система роботи з молодими фахівцями, яка склалася в закладі загальної середньої освіти, дає змогу скоротити адаптаційний період до умов педагогічної діяльності і спонукає молодого педагога до творчого розвитку. Це стало можливим за умови комплексного підходу до розроблення, організації та здійснення методичного супроводу професійного становлення та розвитку молодого педагога, коли комплекс різних форм методичної роботи спрямований на конструктивне розв'язання зазначеної проблеми.

Швидке професійне зростання молодих педагогів відбувається саме на першому етапі після закінчення закладу вищої освіти. Адміністрація закладу освіти реалізує функції управлінської діяльності щодо адаптації та розвитку професійної компетентності вчителів. До таких функцій належать:

- діагностична;
- професійно-освітня;
- аналітична;
- організаційно-координувальна;
- регулятивно-корекційна;

– координувальна.

Сутність зазначених функцій представлено у таблиці 3.1.

Таблиця 3.1

Функції методичної роботи з молодими педагогами Комунальному закладі «Кременівська загальноосвітня школа І-ІІІ ступенів імені братів Зосіма Нікольської районної ради Донецької області»

Функція	Зміст діяльності
Діагностична	Діагностування рівня сформованості особистісних якостей та здібностей молодих педагогів, ступеня оволодіння професійною майстерністю та рівня сформованості процесів низ компетентностей, вивчення результатів професійної діяльності молодих педагогів.
Професійно-освітня	Надання консультативної та методичної допомоги молодим педагогам у підвищенні рівня професіоналізму, загальнонаукової, психолого-педагогічної, фахової та методичної підготовки, вдосконалення професійних умінь та навичок, розвитку професійних та загальних компетентностей.
Аналітична	Аналіз нормативної бази, інструктивних документів щодо особливостей викладання навчальних предметів у закладі загальної середньої освіти; аналіз шкільної документації з проблем організації професійної діяльності молодих педагогів; вивчення результатів діяльності молодих фахівців.
Організаційно-координувальна	Забезпечення організаційно-педагогічних та методичних умов для професійного становлення та розвитку молодих педагогів, спрямування дії зовнішніх та

Продовження табл. 3.1

	внутрішніх чинників на забезпечення професійного
--	--

	становлення та зростання педагогів-початківців.
Регулятивно-корекційна	Регулювання та корекція (внесення оперативних змін) у діяльність молодого педагога на основі аналізу його професійної діяльності.
Контрольовальна	Отримання інформації щодо динаміки розвитку професійної компетентності молодих педагогів, здійснення контролю за станом професійного становлення та розвитку молодого фахівця.

Підвищення професійної майстерності молодого вчителя – це процес визначення стратегії й тактики досягнення заданого кваліфікаційного рівня. З огляду на це, перспективні завдання методичної роботи щодо підтримки діяльності молодих педагогів є стратегією, а поточні – тактикою їхньої адаптації та розвитку комплексу професійних компетентностей.

Пріоритетними завданнями методичної роботи з молодими педагогами у період їх адаптації до професійної діяльності є вироблення в них узагальненого способу цієї діяльності, на основі якого в майбутньому здійснюватиметься професійне зростання вчителя. Розвиток професійної компетентності педагога здійснюється у трьох головних сферах:

- професійно-змістовій;
- професійно-діяльнісній;
- професійно-особистісній.

Тому робота з молодими вчителями починається вже під час їхньої першої зустрічі з директором школи та його заступниками, під час якої молоді педагоги ознайомлюються із закладом освіти, своїми посадовими обов'язками, традиціями колективу, змістом Статуту школи та Правилами внутрішнього розпорядку. У межах зазначеної бесіди з'ясовуються також відомості про нового вчителя (здібності, рівень освіти, нахили, інтереси та мотиви тощо), на підставі чого адміністрація школи вже може зробити висновок щодо рівня підготовленості вчителя до педагогічної діяльності та

ступеня можливої допомоги, яку необхідно йому, надати.

Не випадково одним із пріоритетних напрямів роботи з педагогічними кадрами у школі визначено саме роботу з молодими педагогами. Методична рада школи на початку кожного навчального року розробляє план заходів з учителями-початківцями, спрямовані на забезпечення швидкої адаптації педагогів до професійної діяльності та розвиток їх творчих здібностей, підвищення рівня професійної майстерності.

На початку навчального року директор школи підписує наказ «Про організацію роботи з молодими педагогами». У зазначеному внутрішньому документі за молодими спеціалістами закріплюються вчителі-наставники з метою надання молодим педагогам методичної допомоги у вирішенні професійних завдань, пошуку шляхів вирішення виниклих у професійній діяльності проблем, подоланні труднощів, із якими вчителі-початківці зустрічаються на початку роботи у школі.

Досвід роботи з молодими педагогами у Комунальному закладі «Кременівська загальноосвітня школа I-III ступенів імені братів Зосіма Нікольської районної ради Донецької області» показує, що випускники закладів вищої освіти, які приходять працювати до школи, як правило, мають достатній рівень професійних знань та практичної фахової підготовки, але їм бракує досвіду практичної діяльності, що стосується, зокрема організації методичної роботи, або супроводу діяльності учнівського колективу, шкільного документознавства, комунікативної взаємодії з батьками учнів та громадськістю, організації дистанційного навчання тощо.

Однак адміністрація школи має усвідомлювати, що успіх педагогічної діяльності вчителя-початківця в закладі загальної середньої освіти залежить не тільки від рівня його професійної підготовки й комплексу певних особистих якостей, а й від атмосфери, що панує в педагогічному колективі, ввід ставлення педагогів до молодого колеги,

міжособистісних взаємин, які складаються між ним та іншими педагогами закладу освіти.

З метою кращої адаптації молодого фахівця до професійної діяльності у закладі освіти створено Школу молодого педагога (керівник М.Єрмакова), завданням якої є сприяння професійному становленню фахівця, надання методичної та психолого-педагогічної допомоги молодим педагогам в оволодінні освітніми технологіями, виходячи зі специфіки предмету викладання та особливостей певного класу, того інтелектуального фону, який у ньому створено.

Актуальність організації Школи молодого педагога зумовлена:

- недостатньою готовністю випускників педагогічних закладів освіти до організації продуктивної педагогічної взаємодії з учнями, батьками, громадськістю;
- неготовністю брати активну участь у загальному функціонуванні закладу освіти;
- низькою спроможністю молодих педагогів у формуванні навчальної мотивації в школярів;
- недостатнім рівнем знань та практичних навичок щодо організації інклюзивної освіти тощо.

Протягом 2020-2021 навчального року було проведено відкриті уроки та виховні заходи: Гнатішак Є.С. виховний захід у 7 класі до Дня ліквідатора Чорнобильської трагедії «Книга пам'яті», урок-розшук «Узагальнення та систематизація знань з теми «Звичайні дробі». Математика 5 клас. Антоненкова Є.І. Урок української мови у 6 класі «Прикметник як самостійна частина мови», виховний захід у 8-10 класах «Знавці української мови». Папазова Д.М. Інтегрований урок: українська мова, українське читання, образотворче мистецтво у 4 класі «Л. Глібов. «Ластівка і шуліка», виховний захід у 4 класі «Все про електроенергію».

Результати моніторингу освітніх досягнень учнів у класах, де освітній процес з певних навчальних предметів забезпечують молоді

педагоги, виявили проблему, над якою слід працювати у межах методичної підтримки молодих педагогів. Зазначена проблема стосується удосконалення індивідуальної роботи з дітьми з особливими потребами. У межах вирішення цієї проблеми молодим педагогам слід постійно співпрацювати з керівниками методичних об'єднань та педагогами-наставниками. У межах такої співпраці вчителі-початківці набувають досвіду діагностики причин неспішності школярів, удосконалюють вміння розробляти й упроваджувати заходи взаємодії школи і сім'ї для покращення результатів освітніх досягнень.

На засіданнях Школи молодих вчителів обговорювалися питання підвищення якості знань засобами дистанційного навчання, у разі потреби надати методичну допомогу вчителям.

Молоді вчителі працюють під керівництвом наставників за індивідуальними планами. Такий план розрахований на 2-3 роки. Щомісяця у Школі молодих учителів відбуваються засідання з актуальних для молодих педагогів питань. Важливими формами роботи з учителями-початківцями є бесіди, круглі столи, консультації, взаємовідвідування уроків та позанавчальних заходів не лише у викладачів-наставників, а й інших вчителів з подальшим детальним аналізом відвіданих уроків. У школі традиційними є тиждень молодого вчителя, декада наставника, майстер-класи та коворкінги.

Структура методичної роботи з молодими педагогами у Комунальному закладі «Кременівська загальноосвітня школа І-ІІІ ступенів імені братів Зосіма Нікольської районної ради Донецької області» містить у собі колективні, групові та індивідуальні форми роботи (рис. 3.1).



Рис. 3.1. Форми методичної роботи з молодими вчителями у Комунальному закладі «Кременівська загальноосвітня школа І-ІІІ ступенів імені братів Зосіма Нікольської районної ради Донецької області»

Педагогічний колектив школи вважає, що становлення та професійний розвиток молодого педагога відбувається протягом перших років його діяльності. Тому важливо, щоб педагог-початківець перебував у колективі, де досвідчені педагоги підтримують позитивні зрушення в роботі молодого фахівця, допомагають знайти вихід зі складної професійної ситуації, повірити у свої сили, передають досвід, діляться педагогічними знахідками з недосвідченим педагогом.

У процесі спілкування зі своїми колегами педагог-початківець не просто переймає позитивний досвід, певні зразки педагогічної діяльності,

прийоми праці, а й формує власний педагогічний почерк.

Зміст роботи наставника передбачає:

1. Надання методичної допомоги у складанні індивідуального плану професійного розвитку молодого педагога з урахуванням його потреб і запитів.

2. Взаємовідвідування уроків і позакласних заходів із їх подальшим детальним аналізом.

3. Спільне з молодим педагогом складання календарно-тематичних планів, розроблення конспектів уроків, сценарних планів позанавчальних заходів тощо.

4. Надання методичної допомоги молодому педагогу в розробці уроків, позакласних заходів.

5. Надання рекомендацій щодо покращення освітньої діяльності та щодо засобів самоосвіти.

6. Ознайомлення молодого педагога з науково-методичною літературою та актуальними інтернет-джерелами з актуальної для нього тематики.

7. Обговорення новітніх освітніх технологій, творчих здобутків інших педагогів.

8. Надання допомоги в роботі з «важкими» дітьми та їхніми сім'ями.

9. Залучення молодих педагогів до методичної, громадської та організаційної роботи.

У роботі з молодим педагогом особливу увагу необхідно приділити чинникам, які допоможуть йому швидше адаптуватися до умов освітнього закладу: мотивація вибору його професії, рівень професійної підготовки, ступінь активності у взаємовідносинах з педагогічним колективом; специфіка організації праці тощо.

Для першого року роботи програма діяльності однакова для всіх молодих педагогів. Починаючи з другого року вона диференціюється залежно від результатів стажування за перший рік.

Діагностування результатів стажування проводиться у квітні-травні кожного навчального року. Як правило, воно проводиться у формі комплексу таких заходів:

- відвідання наставником та адміністрацією закладу освіти не менше як 10 уроків молодого фахівця;
- відвідання наставником та адміністрацією закладу освіти батьківських зборів, позакласних заходів тощо, які розробляє та проводить молодий фахівець;
- відвідання відкритих уроків та виховних заходів, які проводить педагог-початківець;
- проведення невимушеної бесіди директора школи або одного з його заступників із молодим педагогом за участі наставника.

Однією з ефективних форм роботи, яку проводять наставники, є «круглий стіл». Для його проведення заздалегідь обирається перелік актуальних для молодого педагога питань («Виклики дистанційного навчання», «Організація самостійної роботи учнів», «Особлива дитина?!», «Індивідуальний підхід на уроці» тощо).

Однією з умов успішного професійного розвитку молодих педагогів є самоосвіта. З метою надання допомоги молодим фахівцям щодо самоосвіти проводиться комплекс заходів, а саме:

- короткострокові зустрічі з фахівцями;
- тематичні семінари;
- групові та індивідуальні консультації;
- обмін досвідом серед ровесників;
- майстер-класи;
- засідання творчих груп тощо.

Отже, проблема організації роботи з молодими педагогами розв'язується у Комунальному закладі «Кременівська загальноосвітня школа I-III ступенів імені братів Зосіма Нікольської районної ради

Донецької області» шляхом забезпечення організаційно-педагогічних умов, які сприяють швидкій успішній адаптації педагогів до професійної діяльності, їхньому продуктивному професійному становленню; сприяють забезпеченню безперервності процесу професійного розвитку; уможливають співпрацю педагогів-початківців з досвідченими педагогами-наставниками на продуктивній основі; забезпечують діалоговий обмін досвідом; сприяють реалізації особистісної спрямованості підвищення кваліфікації молодих спеціалістів.

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

Одним з пріоритетних завдань керівника закладу загальної середньої освіти у межах роботи з педагогічними кадрами є забезпечення професійної адаптації, професійного становлення та зростання молодого вчителя. Завдяки цілеспрямованій діяльності адміністрації закладу освіти, педагогів-наставників, керівників методичних об'єднань в закладах освіти має бути створена ефективна система роботи з молодими педагогами, яка характеризується змістовністю, творчим характером, сприяє професійному становленню вчителів-початківців і закріпленню їх на першому робочому місці в закладі освіти.

Основними складовими частинами системи роботи з молодими педагогами у закладі загальної середньої освіти є:

1. Науково-методична та практична підготовка керівників закладів загальної середньої освіти до роботи з молодими педагогами.
2. Реалізація комплексу принципів (індивідуалізації, диференціації, системності та систематичності, неперервності тощо) в організації роботи з молодими фахівцями.
3. Цілеспрямованість та плановість організації роботи з молодими вчителями.
4. Динамічність структури і гнучкість форм організації методичної

роботи з молодими вчителями.

5. Постійний контроль і корекція професійного зростання молодих педагогів.

Серед основних функцій управління системою роботи з молодими вчителями провідне місце посідає планування. Плани методичної роботи закладу загальної середньої освіти на навчальний рік мають містити розділ «Робота з молодими вчителями», що включає такі заходи:

- проведення інструктивно-методичних нарад-консультацій з молодими педагогами;
- закріплення за молодими педагогами наставників з числа досвідчених вчителів;
- проведення діагностики утруднень молодих педагогів у професійній діяльності;
- надання допомоги молодим педагогам у виборі індивідуальної науково-методичної теми та у складанні плану самоосвіти;
- забезпечення взаємного відвідування уроків, позакласних заходів наставників і молодих учителів;
- проведення творчих звітів молодих педагогів «Мої перші педагогічні добутки».

У планах засідань методичних об'єднань, що діють у закладі загальної середньої освіти, мають бути передбачені презентаційні виступи молодих вчителів з актуальних педагогічних питань, відкриті уроки, захист творчих проектів з теми, обраної вчителем для поглибленого опрацювання, консультування. При проведенні засідань значного поширення мають набути сучасні форми організації методичної роботи: ділові ігри, тренінги, проблемні семінари, круглі столи, диспути, дебати, методичні вечори, методичні ринги тощо.

Адміністрація закладу освіти у перебігу організації контролю за роботою молодих педагогів визначає його мету, розробляє пам'ятку чи план вивчення, обирає відповідні форми і методи контролю. Головною

особливістю контролю за роботою молодих вчителів є коректний аналіз і рекомендації, які допомагають вчителю вдосконалювати свою педагогічну майстерність.

Сучасні форми роботи з молодими фахівцями у закладах загальної середньої освіти може представлено на рис. 3.2.

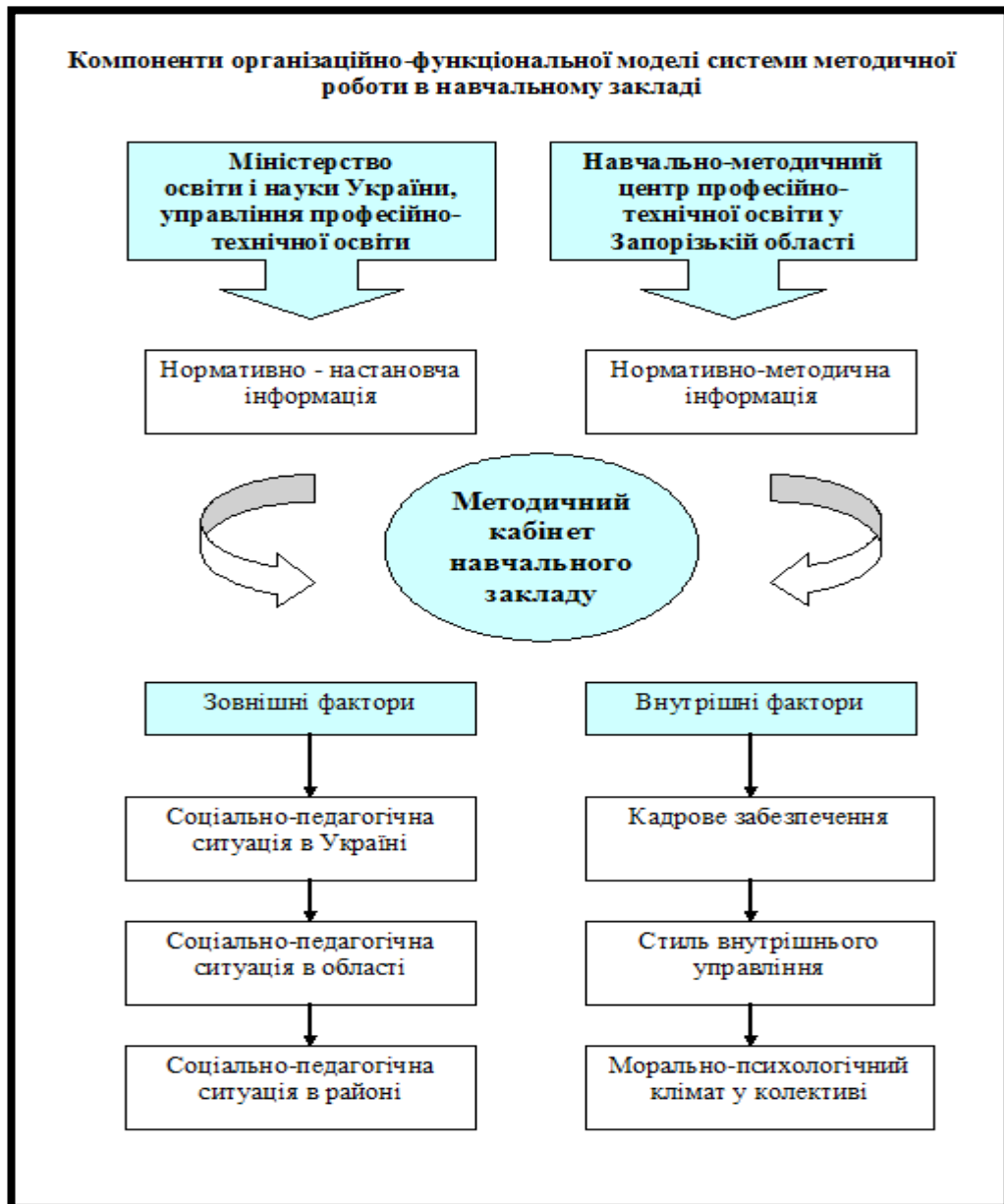


Рис.3.2 Чинники методичної роботи з молодими педагогами

Ефективною формою роботи з молодими вчителями є «Школа молодого вчителя», метою якої є надання допомоги у розв'язанні актуальних завдань щодо методики викладання, розроблення навчальних

програм та здійснення поточного планування своєї практичної діяльності, організації роботи зі шкільною документацією, забезпечення умов для швидкої адаптації та сприяння професійному розвитку молодого педагога, формування потреби у безперервному навчанні. Основним завданням Школи майстерності молодого вчителя є вдосконалення процесу формування основних професійних якостей, вироблення власного стилю роботи, розвиток фахової майстерності.

Школа майстерності молодих спеціалістів має бути розрахована на два роки. В її діяльності по розвитку професійних здібностей вчителів-початківців виділено етапи, представлені в таблиці 3.2.

Таблиця 3.2

Етапи діяльності молодих учителів у межах занять у Школі молодого вчителя

Етап	Зміст етапу
I етап (до 6 місяців)	<ul style="list-style-type: none"> – Накопичення знань і вмінь з методики освітньої роботи, – попередження найбільш серйозних недоліків у професійній діяльності; – підготовка методичних матеріалів; – вивчення, поглиблення, узагальнення й систематизація знань щодо вдосконалення форм, методів і прийомів організації і здійснення освітньої діяльності вчителя і учня; – вивчення, вибір й апробація активних, інтерактивних методів навчання і виховання.
II етап (наступних 1,5 року)	<ul style="list-style-type: none"> – Закріплення отриманих знань, умінь і навичок; – розвиток професійної майстерності, розроблення й апробація власного педагогічного стилю.

Ефективно, раціонально спланувати роботу шкіл молодих вчителів допомагає діагностування, врахування аналізу відвіданих уроків, виховних

заходів у молодих вчителів, результати моніторингу навчальних досягнень учнів. Отримана у межах здійсненої діагностики інформація дає можливість адміністрації, керівникові методичного об'єднання, педагогові-наставнику визначити рівні педагогічного розвитку молодих фахівців та організувати з ними відповідну роботу.

Таким чином, успішній професійній адаптації та професійному розвитку вчителя сприяють такі чинники:

- створення у закладі загальної середньої освіти системи управління роботою з молодими педагогами, забезпечення її спрямованості на підвищення їх професійної компетентності;
- розроблення та реалізація алгоритму роботи заступника директора з навчально-виховної роботи з молодими вчителями;
- забезпечення результативної роботи педагогів-наставників, ретельний підбір кандидатур для цього;
- залучення молодих фахівців до участі в освітніх проєктах;
- створення необхідних організаційно-педагогічних та методичних умов для самоосвітньої діяльності молодих педагогів;
- налагодження ефективної системи попереджувального внутрішньо-шкільного контролю за роботою молодого вчителя.

Як переконує практика діяльності закладів загальної середньої освіти, саме такий комплекс чинників обумовлює успішність роботи з молодими вчителями у закладі загальної середньої освіти.

Висновки до розділу 2

У розділі розкрито систему роботи з молодими педагогами у Комунальному закладі «Кременівська загальноосвітня школа I-III ступенів імені братів Зосіма Нікольської районної ради Донецької області». Доведено, що наявність у закладі освіти комплексного підходу до методичного супроводу професійного становлення та розвитку молодих педагогів сприяє конструктивному розв'язанню проблеми.

Визначено функції директора школи та його заступників щодо забезпечення професійного становлення та зростання молодих педагогів (аналітична, організаційно-координаційна, регулятивно-корекційна, контролююча).

Визначено ключові напрями організаційно-педагогічної підтримки молодих педагогів на різних етапах їхнього професійного становлення та розвитку. Дано характеристику найбільш ефективним формам роботи педагогів-наставників з молодими вчителями (консультації, бесіди, круглі столи, майстер-класи, спільне планування уроків, взаємодивідування уроків та поза навчальних заходів, спільна підготовка дидактичних матеріалів, огляд літератури, обговорення сутності новітніх освітніх технологій, вирішення педагогічних ситуацій, складання творчого портрету педагога, його візитівки, ділова гра, методичний турнір, семінари та практичні заняття тощо).

На основі узагальнення досвіду Комунального закладу «Кременівська загальноосвітня школа I-III ступенів імені братів Зосіма Нікольської районної ради Донецької області» щодо організації роботи з молодими педагогами у закладі загальної середньої освіти розроблено методичні рекомендації. Доведено, що успішній професійній адаптації та професійному розвитку молодого вчителя сприяє комплекс чинників, серед яких найбільш значущими постають: створення у закладі загальної середньої освіти системи управління роботою з молодими педагогами, забезпечення її спрямованості на підвищення їх професійної компетентності; розроблення та реалізація алгоритму роботи заступника директора з навчально-виховної роботи з молодими вчителями; забезпечення результативної роботи педагогів-наставників, ретельний підбір кандидатур для цього; залучення молодих фахівців до участі в освітніх проєктах; створення необхідних організаційно-педагогічних та методичних умов для самоосвітньої діяльності молодих педагогів; налагодження ефективної системи попереджувального

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ

У кваліфікаційній роботі розкрито проблему організації роботи з молодими педагогами у закладі загальної середньої освіти. Результати здійсненого дослідження дають підстави сформулювати такі висновки.

1. Відповідно першого завдання дослідження на основі аналізу актуальних наукових джерел з теми дослідження було уточнено зміст понять «молодий спеціаліст», «молодий педагог», «наставництво», «професійна педагогічна діяльність». Поняття «професійна діяльність» схарактеризовано у кваліфікаційній роботі як складну, багатокomпонентну, інтегральну характеристику послідовних дій педагога, зумовлених системою зовнішніх та внутрішніх впливів, спрямованих на досягнення освітніх цілей. Сутність поняття «робота з молодими педагогами у закладі загальної середньої освіти» уточнено як одну з форм міжособистісної суб'єкт-суб'єктної взаємодії між адміністрацією закладу освіти й педагогом-наставником з одного боку й молодим фахівцем – з іншого, спрямовану на взаєморозвиток загальних та професійних компетентностей молодого педагога та наставника.

2. Відповідно до другого завдання дослідження схарактеризовано наукові підходи до вирішення проблеми організації роботи з молодими педагогами у закладі загальної середньої освіти. Розкрито сутність акмеологічного, аксіологічного, системного, діяльнісного, особистісно-зорієнтованого, компетентнісного, технологічного підходів до організації роботи з молодими вчителями у закладі загальної середньої освіти. Встановлено, що акмеологічний підхід до організації методичної роботи молодими педагогами передбачає розгляд їх професійного становлення як процесу формування особистості педагога-початківця, орієнтованої на найвищі професійні досягнення. Аксіологічний підхід спирається на ідеї про людину як гнучку, динамічну відкриту соціальну систему, яка

постійно розвивається, змінюється, набуває в процесі професійної діяльності нових особистісних та професійно значущих якостей, що забезпечують широкі можливості для неперервного професійного розвитку. Системний підхід до організації методичної роботи з молодими вчителями у закладі загальної середньої освіти спрямований на розкриття цілісності діяльності суб'єкта та об'єкта педагогічної взаємодії, виявлення в межах системи взаємодії адміністрації та молодого вчителя різноманітних типів зв'язків та зведення їх в єдину теоретичну картину. Компетентнісний підхід передбачає розвиток у молодих педагогів загальних та професійних компетентностей, що певним чином сформовані під час професійної підготовки у закладі вищої педагогічної освіти. У процесі впровадження компетентнісного підходу увага зосереджується на здатності молодих педагогів застосовувати набуті знання в умовах швидкозмінних педагогічних ситуацій максимально на користь здобувачів освіти та досягнення освітнього результату. Застосування особистісно-зорієнтованого підходу у процесі організації роботи з молодими педагогами у закладі загальної середньої освіти забезпечило визнання професійного розвитку педагога-початківця в невідривній єдності з розвитком його індивідуальних пізнавальних можливостей, накопиченням професійного досвіду. Технологічний підхід процесі організації роботи з молодими педагогами у закладі загальної середньої освіти дав змогу розробити технологію організації роботи з молодими педагогами на основі методичного супроводу з метою забезпечення сприяння підвищенню рівня професіоналізму молодих педагогів.

3. Відповідно до третього завдання дослідження розкрито організаційно-методичні умови підвищення ефективності методичної роботи з молодими педагогами у закладі загальної середньої освіти, що містить теоретико-цільовий, організаційно-технологічний та рефлексивно-коригувальний компоненти.

Розкрито досвід організації методичної роботи на прикладі

Комунального закладу «Кременівська загальноосвітня школа I-III ступенів імені братів Зосіма Нікольської районної ради Донецької області» щодо організації роботи з молодими педагогами. Зроблено висновок, що організація роботи з молодими педагогами у закладі загальної середньої освіти є складною, багатоаспектною проблемою, що потребує вирішення у межах вертикальних (управлінський вплив) та горизонтальних (взаємодія між педагогами) зв'язків. Подальша робота щодо опрацювання цього напрямку дослідження передбачає пошук нових ефективних форм методичної роботи з метою забезпечення професійного становлення та розвитку молодих педагогів.

4. Відповідно четвертого завдання дослідження розроблено методичні рекомендації щодо організації роботи з молодими педагогами у закладі загальної середньої освіти, що передбачає: розроблення й реалізацію індивідуальної програми професійного становлення та професійного розвитку молодого педагога в умовах закладу загальної середньої освіти; розроблення й адаптацію індивідуальної програми професійного розвитку молодих педагогів на основі наставництва; створення в педагогічному колективі сприятливої психологічної атмосфери для забезпечення швидкої адаптації молодих педагогів до професійної діяльності, творчої взаємодії між усіма учасниками освітнього процесу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абульханова-Славская К. А. Деятельность и психология личности: Монография. Москва: Наука. 2010.
2. Авдеева Н. Н. Ключевые компетентности – новая парадигма образования. Педагогика, 2013, №5, с. 34-39.
3. Акмеология: учебник. изд. 2-е, перераб. / под общ. ред. А. А. Деркача. М.: РАГС, 2016. 424 с.
4. 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.
5. 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, 2005.
6. 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.
7. Бусел В. Т. (Ред.) Великий тлумачний словник сучасної української мови. Київ; Ірпінь: ВТФ – Перун, 2019.
8. Гаврилів Н. Наставництво як вид професійної діяльності: генеза розвитку та становлення. URL: http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Pippo/2009_5/Havryliv.htm.
9. Гаврілова Л. Г. Формування професійної компетентності майбутніх учителів музики засобами мультимедійних технологій. (Монографія). Київ: НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2014.
10. Гертер Г. Работа в команде. Харьков: Гуманитарный центр, 2016.
11. Гриневич Л. (Упор.) Нова школа. Простір освітніх можливостей. Київ. 2016.

12. Гончаренко С. У. Український педагогічний словник. Київ: Либідь, 2011.
13. Гузеев В. В. Преподавание. От теории к мастерству. Москва: НИИ школьных технологий. 2009.
14. Денисюк Л. І. Людиноцентризм як основа реалізації сучасних управлінських ідей. URL: <http://portfolio-zolosit.ck.ua/pdf/seminars/2.pdf>.
15. Деркач А. А. Акмеологические основы развития профессионала. Москва: МОДЭКС. 2014.
16. Джой-Меттьюз Д. Развитие человеческих ресурсов. Москва: Эксмо. 2006.
17. Жегин П. А. Поддержка начинающих учителей: опыт Австралии, Новой Зеландии, Ирландии. Педагогическое образование в России, 2011. №2, С. 238–245.
18. Жерносок І. П. Організація науково-методичної роботи в школі. Х.: Основа, 2016. 128 с.
19. Загривная Т. А. Становление научно-методической компетентности педагогов в процессе профессиональной деятельности: дисс. канд. пед. наук. СПб : РГБ, 2016. 178 с.
20. Зеер Э. Ф. Психология профессий. URL: <http://knigi1.dissers.ru/books/library3/4669-1.php>.
21. Зембицька М. В. Проблеми підготовки наставників до роботи з учителями-початківцями у США. *Матеріали XIV всеукраїнської науково-практичної конференції. Київ (Україна), 12–13 травня 2011 р.* С. 72–74.
22. Зембицька М. В. Наставництво у системі середньої освіти США як психолого-педагогічна проблема. *Науковий вісник Ужгородського національного університету: Серія “Педагогіка. Соціальна робота”, 2011, №20, С. 41–44.*
23. Зембицька М. В. Педагогічне наставництво у середній освіті США. (Дис. канд. пед. наук). Тернопільський національний педагогічний університет ім. В.Гнатюка, Тернопіль, 2016.

24. Зинкевич-Евстигнеева, Т. Команда на рынке: стратегия и методы. Санкт-Петербург: Речь, 2013.
25. Змеев С.И. Андрагогика : основы теории и технологии обучения взрослых М.: ПЕРСЭ, 2013. 207 с.
26. Ильичев Л. Ф. (Ред.). Философский энциклопедический словарь. Москва. 2013.
27. Климов Е. А. Профессиональное самоопределение. Москва: Академия. 2014.
28. Коджаспирова Г. М. Педагогика в схемах, таблицах и опорных конспектах. Москва: Айрис-Пресс, 2018.
29. Кокун О. М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця: Монографія. Київ: Інформаційно-аналітичне агентство, 2012.
30. Колесникова И.А. Педагогическая психология: уч. пособ. для студ. высш. учеб. завед. М.: Академия, 2015. 256 с.
31. Кондаков И. М. Методологические основания зарубежных теорий профессионального развития. *Вопросы психологии*. 2009, №5, С.158–164.
32. Кондратьев М. Ю. Азбука социального психолога-практика. Москва: ПЕР СЭ. 2017.
33. Костюк Г. С. Вікова психологія: навчальний посібник. Київ: Радянська школа. 2016.
34. Кравець Н. М. Гуманізм і духовні цінності в освіті. URL: conf.vntu.edu.ua/humed/2010/txt/kravec.php.
35. Кремень В. Г. Інформаційно-комунікаційні технології в освіті і формування інформаційного суспільства. Інформатика та інформаційні технології в навчальних закладах, 2016. № 6, С.5–9.
36. Кремень В. Г. Енциклопедія освіти. Київ: Хрінком Інтер. 2018.
37. Кремень В. Г. Національний освітній глосарій: вища освіта. Київ: ТОВ «Видавничий дім «Плеяди», 2011.
38. Кудрявцев Т. В. Психологический анализ динамики профессионального самоопределения личности. *Вопросы психологии*, 2013, №3, С. 51–59.

39. Кузікова С. Б. Психологія саморозвитку: Навчальний посібник. Суми: МакДен. 2011.
40. Леонтьев Д. А. Методика изучения ценностных ориентаций. Москва: Смысл. 2013.
41. Кондко В. М. Дидактичні умови формування у студентів професійно-пізнавального інтересу до спеціальних дисциплін. Соціалізація особистості, 2010, №2, С. 153-161.
42. 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. 2011.
43. Методична робота в школі / укл. В. В. Григораш. Х. : Основа, 2019. 304 с.
44. 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.
45. 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
46. 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.
47. Ортинський В. Л. Педагогіка вищої школи: Навчальний посібник. Київ: Центр учбової літератури. 2019.
48. Осипова И. В. Научно-методическое психолого-педагогическое обеспечение непрерывного профессионального образования: Научно-методическое пособие. Екатеринбург: «Филантроп». 2017.

49. Осипова Т. Ю. Функциональные векторы педагогического наставничества. URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/funktsionalnye-vektory-pedagogicheskogo-nastavnichestva>.
50. 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
51. Павлютенков Є. М. Організація методичної роботи. Харків: Основа, 2015. 80 с.
52. Петровский А. Н., Ярошевский М. Г. Краткий психологический словарь. Ростов-на-Дону: Феникс. 2018.
53. 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.
54. Пікельна В. С. Управління школою : в 2-х ч. Х. : Основа, 2014. Ч. 2. 112 с.
55. Пономаренко Т. О. Теоретичні засади культуро-відповідального управління дошкільною освітою: монографія. Луганськ: Видавництво ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка». 2008.
56. Покроєва Л. Д. Організаційно-педагогічні умови функціонування сучасних дошкільних закладів: автореф. дис. канд. пед. наук. Київ. 2011.
57. Попова О. В. Становлення і розвиток інноваційних педагогічних ідей в Україні в ХХ столітті. Харків: ОВС. 2011.
58. Постанова від 28 березня 2002 р. № 379 «Про затвердження Державної програми «Вчитель». URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/379-2002-%D0%BF>.
59. Радул В. В. Становлення соціальної зрілості молодого вчителя (теорія та практика): дис. д-ра пед. наук. Національний педагогічний університет ім. М. П. Драгоманова, Київ. 2008.

60. Рапацевич Е. С. Современный словарь по педагогике. Минск: Современное слово. 2011.
61. Романовская И. А., Хафизуллина И. Н. Представления будущих учителей о проблемах качества образования. Вектор науки ТГУ, 2012. С. 180–183.
62. Сапрыгина Е. М. Представление опыта работы по внедрению «Института наставничества» в рамках профилактической работы с несовершеннолетними, состоящими на профилактических учетах в органах системы профилактики. Волгодонск. 2014.
63. Сериков В. В. Образование и личность. Теория и практика проектирования педагогических систем. Москва: Логос. 2009.
64. 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>
65. 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.
66. Сидоренко В.В. Положення «Про педагогічний коучинг у системі післядипломної освіти». Донецьк: Витоки, 2014. 63 с.
67. 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.

68. 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.
69. Слиньков В. Н. Персонал и его менеджмент: практические рекомендации. Київ: КНТ. 2017.
70. 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
71. 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.
72. 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.
73. 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: РІПО, 2012. Випуск 13. 303 с. С. 204-209.
74. Якуба Е. А. Социальная активность специалиста: истоки и механизмы формирования. Харьков: Вища школа. 2013.
75. Яценко С. Л. Педагогічні умови особистісно орієнтованого навчання учнів у гімназії: дис. кандидата пед. наук. Житомир. 2016.

