

Перспективний план роботи ШКОЛИ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА



Методист В.О.Москалюк

МЕТА:

Якісне забезпечення процесу становлення молодого педагога

ЗАВДАННЯ:

- ◆ зорієнтувати молодого педагога в навчально-виховному процесі;
- ◆ надати практичну допомогу в оволодінні його основам;
- ◆ допомогти в соціально-педагогічній адаптації до обраної професії.

НАПРЯМКИ РОБОТИ:

- ◆ здійснення заходів із поглиблення психолого-педагогічних знань, методології навчання, вивчення директивних документів, нормативних та інструктивно-методичних матеріалів МОН України;
- ◆ поглиблення науково-теоретичної підготовки з предмета та методики його викладання (який викладає молодий педагог), поповнення знань із суміжних предметів;
- ◆ ознайомлення з підходами до виховного процесу в школі, до формування всебічно розвиненої особистості на основі традицій національного виховання та особистісно зорієнтованої концепції освіти.



**«Учитель живе доти, доки вчиться;
щойно перестає вчитися,
в ньому помирає учитель»**

Костянтин Ушинський

Положення про Школу молодого педагога Ставчанського професійного ліцею

I. Загальні положення

- 1.1. Дане положення регламентує діяльність Школи молодого педагога Ставчанського професійного ліцею (далі - Школа).
- 1.2. Школа молодого педагога Ставчанського професійного ліцею - це одна з форм підвищення кваліфікації молодих спеціалістів.
- 1.3. Школа створюється при умові роботи в ліцеї молодих педагогів, які тільки розпочали свою педагогічну діяльність та тих, що мають стаж роботи до трьох років.
- 1.4. Школа діє відповідно до Положення про методичну роботу в ліцеї (наказ МОН України від 12.12.2000 №582 «Про удосконалення методичної роботи в системі професійно-технічної освіти») та наказу директора ліцею про організацію методичної роботи в ліцеї продовж навчального року.
- 1.5. У своїй діяльності Школа керується Законами України «Про освіту», «Про професійно-технічну освіту», Положенням про професійно-технічний навчальний заклад та іншими нормативно-правовими актами України в галузі освіти.

II. Мета і завдання

Мета Школи: підвищення професійного рівня молодих педагогів, формування потреби у постійному саморозвитку і самовдосконаленні та сприяння адаптації у колективі.

Завдання Школи:

- допомога молодому спеціалісту в розв'язанні конкретних проблем щодо методики навчання та виховання учнів;
- встановлення відносин співробітництва і взаємодії між молодими фахівцями й досвідченими педагогами;
- впровадження в роботу молодих педагогів сучасних освітніх технологій;
- сприяння формуванню творчого стилю педагогічної діяльності у молодих спеціалістів;
- надання допомоги молодим спеціалістам в оволодінні педагогічною майстерністю через вивчення досвіду роботи досвідчених педагогів навчального закладу.

III. Функції і обов'язки

Діагностична функція – вивчення професійних потреб молодих педагогів, діагностика успішності їх діяльності та результативності.²

Організаційно-методична функція – залучення молодих учителів до підготовки й організації педрад, семінарів, конференцій та інших заходів із проблем освіти; ознайомлення з нормативно-правовими документами, які регламентують діяльність педагога в системі професійно-технічної освіти;

заслуховування звітів молодих спеціалістів про проведenu роботу; ознайомлення з

літературою методичного спрямування .

Навчально-просвітницька функція – взаємовідвідування уроків та позаурочних

заходів із обов'язковим наступним обговоренням та коригуванням діяльності молодого спеціаліста; проведення досвідченими педагогами майстер-класів і навчально-методичних занять

Консультаційна функція – організація та проведення індивідуальних і групових консультацій з питань організації навчально-виробничого та виховного

процесу тощо.

Розвиваюча функція – створення сприятливих умов для розвитку творчого потенціалу молодого спеціаліста, його самоствердження, самореалізації

через забезпечення демократичних засад освітнього процесу, методичної гнучкості щодо поєднання отриманих знань з практикою.

IV. Організація роботи

Школа молодого педагога створюється наказом директора ліцею про організацію методичної роботи в ліцеїпродовж навчального року. Також зазначеним наказом із числа найбільш досвідчених і авторитетних фахівців, які мають вищу кваліфікаційну категорію, призначається керівник Школи. Склад Школи формується на початку навчального року (до 5 вересня) із числа молодих спеціалістів, які мають педагогічний стаж роботи до трьох років. Заняття проводяться один раз на місяць (обов'язкова присутність всіх молодих фахівців) з використанням різноманітних форм роботи (консультації, відвідування уроків і позаурочних заходів, практичні заняття, лекції, тренінги тощо). Проведення занять фіксується протокольнo. Школа працює за планом роботи на навчальний рік, який формує керівник Школи з врахуванням потреб та запитів молодих спеціалістів.

Зазначений план роботи затверджується директором ліцею (заступником з НВР (НМР)) та є складовою плану роботи навчального закладу на навчальний рік.

Навчально-методичний супровід діяльності Школи здійснює навчально-методичний центр професійно-технічної освіти.

V. Права та обов'язки керівника Школи

Керівник Школи молодого педагога здійснює організацію та керівництво всіма видами діяльності Школи і несе відповідальність за результати її роботи, звітуючи адміністрації навчального закладу. Керівник формує склад Школи та розробляє план роботи Школи на навчальний рік, затверджуючи у директора ліцею (заступника з НВР (НМР)).

Заслуховує звіти слухачів Школи молодого педагога за навчальний рік.

Вивчає професійні потреби молодих педагогів, допомагає їм у

самоствердженні. Сприяє розвитку педагогічної творчості та обміну передовим педагогічним і виробничим досвідом, шляхом залучення досвідчених педагогів до участі в засіданнях Школи.

Керівник Школи має право на відвідування й аналіз уроків, позакласних занять слухачів Школи з метою ознайомлення з рівнем їх роботи та надання допомоги .

Керівник Школи веде облік відвідування молодими спеціалістами занять у Школі (журнал відвідування занять Школи молодого педагога).

Керівник відповідає за наявність документації Школи молодого педагога.

Керівник відповідає за навчально-методичне забезпечення діяльності Школи.

Керівник формує банк матеріалів, необхідних для проведення занять з молодими спеціалістами.

VI. Права і обов'язки слухачів Школи молодого педагога

Молодий спеціаліст має право звернутися за порадою чи допомогою до керівника Школи.

Брати участь у проведенні колективних форм роботи.

Використовувати матеріальну базу ліцею для самоосвіти.

Одержувати консультативну допомогу від педагога-наставника.

Вносити пропозиції з удосконалення діяльності Школи.

Брати участь у складанні плану роботи Школи на наступний навчальний рік.

Брати участь у наукових і навчально-методичних конференціях, семінарах і нарадах, презентуючи напрацьований досвід.

Одержувати необхідну для виконання своїх функцій інформацію в заступників директора, методиста; знайомитися з документами з питань забезпечення освітньої і методичної діяльності.

Бути присутніми на заняттях своїх колег (з їхньої попередньої згоди і за погодженням з керівником Школи).

Звертатися з пропозиціями, скаргами, заявами й одержувати відповіді на свої запитання.

Вносити пропозиції керівництву ліцею в письмовому вигляді або у формі виступів на засіданнях педрад, методичних рад з питань удосконалення роботи Школи молодого педагога.

Виконувати основні положення спільного плану взаємодії з керівником Школи.⁴

Відвідувати семінари, тренінги, майстер-класи, які проводять досвідчені викладачі, майстри в/н в рамках Школи, наполегливо оволодівати методикою викладання, вивчати ППД.

Регулярно відвідувати заняття в Школі молодого педагога.

Вивчати нормативно-методичні документи і психолого-педагогічну літературу

з питань організації навчально-виробничого та виховного процесу в ліцеї.

Виконувати індивідуальні плани роботи в Школі в повному обсязі, виконувати доручення керівника Школи в рамках посадових інструкцій.

Брати участь у заходах, організованих Школою.

Дотримуватися трудової дисципліни і Правил внутрішнього трудового розпорядку ліцею.

Систематично підвищувати свою кваліфікацію.

VII. Документація Школи молодого педагога

Положення про Школу молодого педагога.

План роботи Школи на навчальний рік.

Список слухачів Школи.

Протоколи засідань.

Журнал відвідування занять Школи молодого педагога.

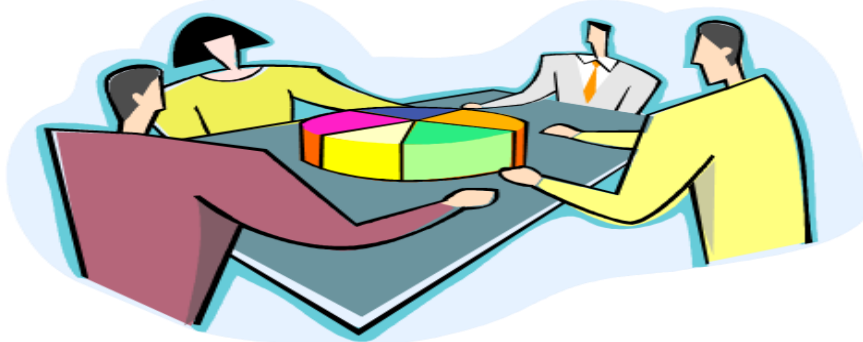
Звіт керівника Школи про проведену роботу продовж навчального року

Становлення професійності молодих фахівців проходить три етапи:

I Адаптація (1-й рік) . На цьому етапі опановують і відпрацьовують спеціальні функції, що складають ядро педагогічної діяльності в даному інноваційному закладі. Молодий учитель відразу починає здійснювати професійну діяльність у досить повній формі, за всіма параметрами, подібно до тієї діяльності, яку демонструють досвідчені фахівці, з різницею тільки в масштабі.



II Стабілізація (2-й рік) . Етап характеризується прагненням фахівця до відтворення діяльності в незмінних прийнятих формах. Цей етап передбачає досконале володіння професійними засобами, чіткість, віртуозність у застосуванні методів роботи.



III Перетворення (3-й рік). Основними характеристиками цього етапу професійної діяльності є розмаїтість, багато компетентність, висока інтенсивність, настанова вчителя на новизну, прагнення до самостійності, створення продуктів самоосвітньої діяльності.



Ставчанський професійний ліцей

План роботи школи молодого педагога



Мета «Школи молодого педагога» – сприяння підвищенню фахового рівня, розвитку творчого потенціалу педагога, удосконаленню майстерності, озброєнню новітніми знаннями, методикою та технологією навчання, полегшити роботу педагога і закохати його в нашу справу.

Основні завдання «Школи молодого педагога»: створення умов для безперервного вдосконалення фахової освіти і кваліфікації молодих спеціалістів, підвищення їхньої психологічної компетентності, поглиблення знань з теорії та методики навчання і виховання, сприяння оволодінню молодими вчителями основних нормативних документів, вивчення і використання у практиці сучасних досягнень психолого-педагогічної науки та передового педагогічного досвіду, розвиток ініціативи і творчості, новаторських пошуків вчителів, апробація та впровадження нових освітніх технологій та систем.

Основні напрямки роботи «Школи молодого педагога»:

- розширити сферу знань учителів із психолого-педагогічних основ уроку;
- ознайомити їх з елементами педагогічної техніки, опанування якої дасть змогу усвідомлено здійснювати відбір необхідних і найбільш доцільних прийомів роботи на уроках;
- створити умови для апробації та впровадження нових освітніх технологій та систем;
- створити для вчителів таке методичне середовище, в якому їм би хотілося творити.

І розділ

"Молодий спеціаліст стає хорошим учителем, перш за все, дякуючи обстановці творчої праці педагогічного і учнівського колективу "

В.О. Сухомлинський

Список слухачів

№ з/п	Прізвище, ім'я, по-батькові вчителя	Предмет, який викладає	Рік роботи	Наставники
1	Біла Анастасія Сергіївна	Викладач фізичного виховання, керівник фізичного виховання	I	Дячук Андрій Петрович
2	Дячук Наталія Сергіївна	Соціальний педагог	III	Петрушка Людмила Миколаївна

II розділ

Формування вчителя як творчої особистості, здатної до створення якісного нового, значущого для практичної педагогічної діяльності, - одне з найважливіших завдань сучасної науки і практики.

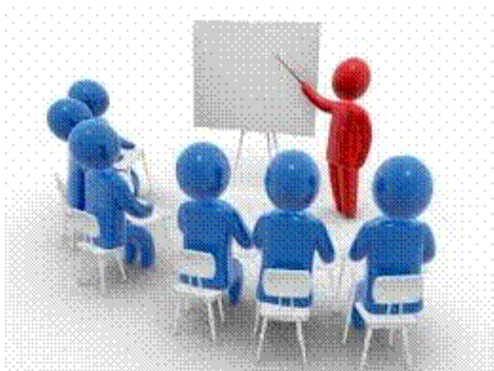
Організаційна робота

1. 1. Скласти план роботи школи молодого педагога.
2. Провести нараду з питань оформлення документації. Надати методичні рекомендації молодим педагогам щодо складання календарно-тематичних планів, щоденного планування, ведення класних журналів, організації робочого дня.
3. Організувати проведення відкритих уроків та позакласних заходів молодими педагогами.
4. Організувати спільне відвідування уроків досвідчених колег і ретельний їх аналіз.
5. Організувати допомогу молодим педагогам у розробці уроків, позакласних заходів. Провести анкетування «Які труднощі виникають?»
6. Надати молодим педагогам рекомендації щодо самоосвіти.
7. Організувати ознайомлення молодих педагогів з науково-популярною літературою.
8. Організувати обговорення новинок педагогічної літератури, творчих здобутків інших вчителів.
9. Опрацювати з молодими педагогами нормативні документи Міністерства освіти України щодо проведення підсумкової державної атестації.

III розділ

«Майстерність не є якимось особливим мистецтвом, що вимагає таланту, але це спеціальність, якої треба навчатись, як треба навчити лікаря його майстерності, як треба навчити музиканта»

А. С. Макаренко



Т е м а т и к а з а н я т ь

I засідання

Вересень

**Творчість, майстерність,
досконалість – це, насамперед,
наполеглива праця.**

Тема. Перші кроки до вершин педагогічної майстерності

1. Знайомство з молодими фахівцями. Час спілкування «Зустріч з ліцеєм. Розповідь про себе». Закріплення наставників.
2. Анкетування. Вивчення запитів молодих спеціалістів у наданні методичної допомоги.
3. Обговорення плану роботи школи молодого педагога.
4. Вивчення нормативних документів про школу, правил для педагога.
5. Інструктаж з планування роботи педагога, класного керівника. Робота з навчальними програмами і пояснювальними записками до них
6. *Практична робота.* Опанування навичок ведення документації.
7. *Консультація.* Рекомендації та поради щодо підготовки молодого педагога до уроку.
8. *Огляд* новинок методичної літератури.

Робота між засіданнями

1. Познайомитись з методичними рекомендаціями методичного кабінету (самоаналіз уроку, вимоги до сучасного уроку і т.д.)
2. Вивчити досвід роботи викладачів ліцею, який є в наявності у методичному кабінеті.
3. Опрацювати статті фахових журналів, газет та інтернет-видань з теми "Урок як основна організаційна форма навчання. Сучасні вимоги до уроку".



II засідання **Листопад**

Урок – це дзеркало загальної педагогічної культури вчителя, мірило його інтелектуального багатства, показник його світогляду, його ерудиції.

В. Сухомлинський

Тема. Урок - головна форма організації навчального процесу

1. *Консультація.* Як подолати страх перед уроком.
2. Методичні вимоги до побудови й проведення сучасного уроку. Структура і методика проведення інтерактивного уроку.
3. *Практична робота.* Моделювання сучасного уроку. Технологічні підходи до проектування уроку.
4. *Гра-тренінг* «Камертон» (кожен учасник представляє шляхи формування мотивації на уроці).
5. *Дискусія* «Як зробити урок ефективним».
6. *Консультація* «Психологічна атмосфера уроку. Мова тіла вчителя на уроці».
7. Рецепт приготування хорошого уроку.

Робота між засіданнями

1. Опрацювання фахової періодики та методичної літератури з теми «Контроль та оцінювання знань учнів».
2. Відвідування уроків досвідчених викладачів та викладачів-слухачів ШМП.
3. Розробити та провести відкритий урок та здати план-конспект.
3. Підготуватися до проведення самоаналізу уроку та аналізу уроків своїх колег.
4. Підготувати есе «Пошук свого уроку».

III засідання

Січень



Найголовніше заохочення і найсильніше (та не завжди дійове) покарання в педагогічній практиці - оцінка. Це найгостріший інструмент, використання якого потребує величезного вміння і культури.

В. Сухомлинський

Тема: Контроль результатів навчально-пізнавальної діяльності учнів

1. Принцип організації діагностики і контролю за навчальною діяльністю учнів.
2. *Методична панорама.* «Ефективні форми і методи контролю навчальних досягнень учнів». Огляд різних видів контролю за навчанням: попередній, біжучий, повторний, тематичний, періодичний, підсумковий, комплексний.
3. *Консультація.* Психологічна складова оцінювання та сприйняття оцінки учня їхніми батьками.
4. Використання різнорівневих завдань з метою формування ключових компетентностей під час контролю.
5. *Ділова гра* «Організація контролю знань» (кожен учасник представляє свої форми проведення контролю знань учнів).
6. *Дискусія* «Якими правилами повинен користуватися викладач для забезпечення оптимальності процесу оцінювання навчальної роботи учнів».
7. *Огляд* педагогічної літератури з теми «Оцінювання і контроль у досвіді викладачів-новаторів».
8. *Тренінг* «Захист від стресів». Робота з психологом.

Робота між засіданнями

1. Анкетування «Які труднощі виникають?»
2. Опрацювати літературу з питання організації позакласної роботи з учнями.
3. Взаємовідвідування уроків та позакласних заходів.
4. Рейд «Які оцінки в твоєму щоденнику, учню?»
3. Проведення позакласних заходів. Підготувати і здати сценарії заходів.



IV Засідання

Березень

*Навчання – це одна із пелюсток тієї квітки,
що зветься навчанням.*

В. Сухомлинський

**Тема: Позакласна робота як одна із форм
організації навчально-виховного процесу**

1. *Круглий стіл.* Обговорення та аналіз виховних заходів, що відвідали.
2. *Доповідь:* «Позаурочна діяльність в ліцеї. Методика організації позаурочної роботи з учнями»
3. *Перегляд презентації:* «формування громадянської компетентності учнівської молоді засобами позаурочної діяльності»
4. *Практична робота.* «Пошуки нових форм позаурочної виховної роботи в ліцеї»

Робота між засіданнями

1. Знайомство з досвідом колег: відвідування позакласних заходів, факультативів, консультацій.
2. Зробити аналіз відвіданих заходів.
3. Взаємовідвідування уроків.
4. Написати реферат «Організація позакласної виховної роботи в групі». (На прикладі однієї з груп, в яких викладаєте.)
5. Опрацювати «Положення про самоосвіту викладача».

V засідання

Травень

Вчитель готується до гарного уроку все життя. Така духовна й філософська основа професії й технології нашої праці: щоб дати учневі іскорку знань, вчителіві необхідно вбрати ціле море світла.

В.Сухомлинський



Тема. Підготовка вчителя до самоосвітньої діяльності як складова його професійного зростання.

1. *Доповідь* «Загальнокультурна та професійна самоосвіта»
2. *Аукціон знань*. Загальні напрями та основні компоненти самоосвітньої діяльності.
3. *Практична робота*. Розробка особистого плану самоосвітньої роботи.
4. Критерії оцінювання результатів самоосвіти.
5. *Анкетування* для перевірки самоосвітнього рівня молодого педагога. Анкета, яка спонукає викладачів до самоосвіти.
6. Алгоритм роботи викладача над індивідуальною науково-методичною темою.
7. *Консультація*. Самоаналіз уроку як засіб підвищення ефективності професійної діяльності викладача.
8. *Творчий звіт* педагогів-початківців «Відкрита розмова».
9. *Година мрій* «Ідеальний урок».
10. *Випуск стінної газети* викладачами-стажистами «Мій перший рік вчителювання»

Робота між засіданнями

1. Підготувати міні-твір на тему «Роль школи молодого педагога у моєму професійному становленні».
2. Підготувати пропозиції «Що можна зробити для підвищення рівня роботи школи молодого педагога?»

Підготувати пропозиції щодо роботи школи молодого педагога на наступний навчальний рік.

ЗАТВЕРДЖУЮ

В.о.директора
Ставчанського
професійного ліцею
_____ В.В.Голик

**ПЛАН РОБОТИ
ШКОЛИ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА
Ставчанського професійного ліцею
(1-й рік)**

№	Зміст роботи	Відповідальні	Примітка
Вересень			
1	Зміст, завдання, мета роботи школи молодого вчителя.	Москалюк В.О.	
2	Інструктаж молодих вчителів: „Планування, виконання навчальних планів і програм”.	Дячук А.П.	
3	Ознайомлення молодих вчителів із системою роботи школи.	Наставники	
4	Практична робота: „Зразки документації вчителя та класного керівника”	Москалюк В.О.	
5	Вивчення запитів молодого вчителя. Анкетування.	Москалюк В.О.	
6	Організація наставництва.	Москалюк В.О.	
Жовтень			
1	Підготовка вчителя та учнів до уроку. Система вимог до сучасного уроку.	Москалюк В.О.	
2	Ділова гра: „Моделювання структури уроку відповідно до обраного типу”.	Москалюк В.О.	
3	Консультація: проблеми педагогічного оцінювання.	Москалюк В.О.	
Листопад			
1	Круглий стіл: „Організація самостійної роботи учителя та учня”.	Наставники	
2	Обговорення уроків, відвіданих у вчителів-наставників.	Москалюк В.О.	
3	Методичні поради щодо вироблення власного стилю викладання.	Москалюк В.О.	

Грудень			
1	Оцінювання навчальних досягнень учнів.	Москалюк В.О.	
2	Інструктаж з організації і проведення тематичного й семестрового оцінювання.	Москалюк В.О.	
3	Методика підготовки та проведення методичного тижня учителя.	Москалюк В.О.	
Січень			
1	Застосування диференційованого та індивідуального підходу до навчання.	Москалюк В.О.	
2	Ознайомлення з досвідом колег.	Наставники	
3	Підготовка до обміну досвідом „Мої перші педагогічні знахідки”.	Наставники	
Лютий			
1	Опрацювання проблеми: „Форми і методи роботи на уроці”.	Москалюк В.О.	
2	Підготовка до презентації методичної роботи членів методичних об’єднань.	Москалюк В.О.	
Березень			
1	Організація роботи класного колективу.	Голова МК класних керівників	
2	Практична робота: „Нормативні документи, що стосуються роботи класного керівника”.	Голова МК класних керівників	
Квітень			
1	Етика і психологія педагогічного спілкування.	Психолог	
2	Рольова гра: „Мистецтво ораторства”	Психолог	
Травень			
1	Інструктаж з організації і проведення річного оцінювання та ДПА.	Дячук А.П. Москалюк В.О.	
2	Творчий звіт молодого вчителя.	Голова МО	

ЗАТВЕРДЖУЮ

В.о.директора Ставчанського
професійного ліцею

_____ В.В.Голик

**ПЛАН РОБОТИ
ШКОЛИ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА
Ставчанського професійного ліцею
(2-й рік)**

№	Зміст роботи	Відповідальні	Примітка
Вересень			
1	Психологічні особливості пізнавальної діяльності учнів. Способи формування пізнавального інтересу учнів.	Психолог	
2	Робота над програмами „Обдаровані та здібні діти”, „Здорові діти”.	Психолог	
Жовтень			
1	Семінар-практикум: „Методи навчання”.	Москалюк В.О.	
Листопад			
1	Семінар-практикум: „Форми навчання учнів”	Москалюк В.О.	
Грудень			
1	Виховання учнів у ліцеї.	Петрушка Л.М.	
2	Учнівське самоврядування та його роль в педагогіці співробітництва.	Петрушка Л.М.	
Січень			
1	Роль учителя в навчально-виховному процесі.	Петрушка Л.М.	
2	Ознайомлення з досвідом колег.	Наставники	
Лютий			
1	Відкритий урок: особливості підготовки та проведення.	Москалюк В.О.	
Березень			
1	Підготовка до презентації методичної роботи (до участі в „Ярмарку педагогічних ідей”).	Москалюк В.О.	
Квітень			
1	Підготовка до обміну досвідом „Мої педагогічні знахідки”.	Москалюк В.О.	
Травень			
1	Інструктаж з організації і проведення річного оцінювання та ДПА.	Москалюк В.О.	
2	Творчий звіт молодого вчителя	Голова МО	

Методист

В.О.Москалюк

ЗАТВЕРДЖУЮ

В.о.директора Ставчанського
професійного ліцею

_____ В.В.Голик

**ПЛАН РОБОТИ
ШКОЛИ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА
Ставчанського професійного ліцею
(3-й рік)**

№	Зміст роботи	Відповідальні	Примітка
	Вересень		
1	Використання активних методів навчання.	Москалюк В.О.	
2	Практична робота «Планування і моделювання уроку».	Москалюк В.О.	
	Жовтень		
1	Педагогічна технологія «Створення ситуації успіху та інтерактивні методи перевірки знань».	Наставники	
	Листопад		
1	Психологічні поради «Самоосвіта та самореалізація особистості».	Психолог	
2	Консультація «Тестування як складова оцінювання знань та умінь учнів».	Москалюк В.О.	
	Грудень		
1	Форми взаємодії педагогів та батьків.	Петрушка Л.М.	
2	Рекомендації щодо проведення батьківських зборів.	Петрушка Л.М.	
	Січень		
1	Активізація навчально-пізнавальної діяльності учнів на уроці.	Москалюк В.О.	
2	Ознайомлення з досвідом колег.	Наставники	
	Лютий		
1	Самоаналіз діяльності вчителя при підготовці та проведення відкритого уроку.	Москалюк В.О.	
2	Самоаналіз діяльності вчителя при підготовці та проведенні відкритого виховного заходу.	Петрушка Л.М.	
	Березень		
1	Підготовка до презентації методичної роботи (до участі в «Ярмарці педагогічних ідей»).	Москалюк В.О.	
	Квітень		
1	Пам'ятка про характерні риси особистісно орієнтованого уроку.	Москалюк В.О.	

2	Підготовка до обміну досвідом «Мої педагогічні знахідки».	Москалюк В.О.	
	Травень		
1	Інструктаж з проведення річного оцінювання та ДПА.	Дячук А.П.	
2	Творчий звіт молодого вчителя.	Голова МО	

Методист

В.О.Москалюк

АНКЕТА МОЛОДОГО ПЕДАГОГА

1. Чому Ви обрали професію викладача?
 - Подобається робота з дітьми;
 - Підходить режим і характер роботи викладача;
 - Вирішальний вплив мала любов до цієї спеціальності;
 - Під впливом бажання здобути вищу освіту;
 - Під впливом інших чинників (яких) _____
2. Чи хотіли б Ви перейти на іншу, непедagogічну роботу?
 - Так ;
 - Ні;
 - Не знаю.
3. Чи подобається Вам робота в ліцеї?
 - Так;
 - Ні;
 - Не знаю.
4. Що подобається Вам найбільше?
 - Проведення уроків;
 - Позакласна робота з предмета;
 - Позакласна виховна робота;
 - Робота з батьками;
 - Методична робота;
 - Робота із самоосвіти;
 - Громадська діяльність.
5. Чи обрали б Ви знову для вступу, якби можна було повернути час, педагогічний вуз?
 - Так;
 - Ні;
 - Не знаю.
6. Що викликає найбільше труднощів у Вашій роботі?
 - Підготовка до уроків;
 - Організація навчального процесу;
 - Спілкування з учнями та їхніми батьками, колегами, адміністрацією;
 - Підготовка до виховних заходів;
 - Організація свого часу і праці;
 - Ведення ліцейної документації;
 - Аналіз своєї діяльності, унесення відповідних коректив
 - Інше (вказати) _____
7. Як Ви оцінюєте свою підготовку до педагогічної роботи?
 - Цілком задоволений
 - Задоволений
 - Не задоволений
8. Чи відчуваєте ви потребу у контакті з викладачами ВУЗу?
 - Так (з яких питань) _____
 - Не впевнений
 - Ні.
9. Як ви ставитесь до обраної професії?

Анкетування молодого педагога

П.І.Б.

№ п/п	Аспекти професійної діяльності	Самооцінка викладача	Оцінка наставника	Оцінка адміністрації
1.	Формування загально навчальних умінь і навичок			
2.	Здійснення між предметних зв'язків.			
3.	Здійснення індивідуального і диференційованого підходу.			
4.	Розвиток пізнавальних здібностей учнів.			
5.	Організація самостійної роботи учнів.			
6.	Наступність і перспективність навчання.			
7.	Використання краєзнавчого матеріалу.			
8.	Використання інноваційних технологій.			
9.	Вибір оптимальних методів навчання.			
10.	Вибір оптимальних форм проведення уроку.			
11.	Формування внутрішньої мотивації.			
12.	Уміння ефективно використовувати засоби навчання.			
13.	Ведення тематичного обліку знань			
14.	Реалізація виховної спрямованості уроку.			
15.	Реалізація принципів розвивального			

	навчання.			
16.	Вивчення рівня навчальних досягнень учнів.			
17.	Організація робочого місця вчителя, учня.			
18.	Організація позакласної роботи з предмета.			
19.	Уміння зберегти працездатність і робочу дисципліну учнів.			
20.	Уміння раціонально використовувати час уроку.			
21.	Виконання санітарно-гігієнічних вимог до уроку.			
22.	Уміння здійснювати самоаналіз уроку.			
23.	Розвиток умінь і навичок само- і взаємоконтролю.			
24.	Методика організації роботи з учнями, що погано встигають.			
25.	Методика проведення уроків різних типів			

**Звіт про роботу школи молодого педагога
Ставчанського професійного ліцею
за _____ н.р.**

Ідучи працювати в ліцей, молодий спеціаліст ще глибоко не осмислює ті великі і відповідальні завдання, які покладені на вчителя, всю ту складність професії педагога. Адже батьки, держава довіряють йому найцінніший скарб світу - дитину, людину, свою надію, своє майбутнє. Сьогоднішній вчитель-початківець навчатиме і виховуватиме кілька поколінь учнів. А це вимагатиме постійної творчості, невтомної роботи думки, величезної душевної щедрості і, найголовніше, любові до дітей.

То чи зможе достойно справитися молодий педагог із такими великими і відповідальними завданнями, адже він ще далеко не майстер.

Звичайно, багато що залежить від самого молодого спеціаліста. Але не все. Не лише добра професійна підготовка і особисті якості визначають результат праці.

Як стверджував А.С. Макаренко, "справжнім учителем-вихователем можна стати після роботи в хорошому педагогічному колективі через кілька років".

Таку ж думку мав і В.О. Сухомлинський: "Молодий спеціаліст стає хорошим учителем, перш за все, дякуючи обстановці творчої праці педагогічного колективу і учнівського".

Отже, входження молодих вчителів у складний світ шкільного життя, їх успішна професійна діяльність значною мірою залежить від того, в який колектив попаде вчитель, як його зустрінуть, які умови праці й побуту їм створять, якою турботою їх оточать, яку надаватимуть методичну допомогу, як стимулюватимуть до вияву ініціативи, творчості

Випускники педагогічних ВНЗ здебільшого мають непогану фахову підготовку, але їм бракує знань і досвіду в питаннях методичної підготовки, діяльності учнівського колективу, ведення шкільної документації, у роботі з батьками.

Професійне становлення та зростання молодого викладача можна умовно поділити на **три етапи адаптації**:

Перший етап — ознайомлення молодого викладача з вимогами до професії, його включення в самостійну професійну діяльність, зіставлення рівня готовності до роботи з вимогами навчально-виховного закладу.

Другий етап — процес подолання труднощів у навчальній діяльності і початок формування майстерності.

Третій етап — етап високої адаптованості, яка склалася як результат ефективної діяльності викладача на попередньому етапі. Молодий педагог характеризується високим рівнем самостійності, творчим підходом до навчальної діяльності.

На всіх трьох етапах молодий педагог відчуває протиріччя між зростаючими вимогами до професійної майстерності педагогів та недостатнім рівнем власної кваліфікації. Тому викладач-початківець потребує особливої уваги з боку адміністрації, педагогічного колективу.

В ліцеї працює ____ молодих спеціалістів:

- ____ першого року роботи;
- ____ другого року роботи;
- ____ третього року роботи.

Стажування проходять _____

Стажуванню (як перспективному засобу забезпечення професійного становлення педагога) необхідно приділити особливу увагу, адже багато залежить від того, хто буде поруч із молодим учителем, стане його наставником, підтримає, допоможе знайти правильне рішення в складних ситуаціях, повірити у власні сили. Педагогічне шефство (наставництво) дає можливість управляти процесом професійного становлення молодого педагога, допомагає досвідченому викладачу працювати з молодими спеціалістами в тісному контакті, за якого передача останнім знань, умінь і навичок, розвиток «їхніх професійних здібностей, набуття педагогічної майстерності є найбільш ефективними.

Як організоване стажування молодих спеціалістів у ліцеї?

Провідна роль у забезпеченні стажування молодих спеціалістів належить адміністрації ліцею. Відповідальність за його проведення покладається на заступника директора з навчально-методичної роботи та відповідальної за роботу школи молодого вчителя.

Орієнтовний алгоритм організації стажування має такий вигляд:

1. Директор наказом по ліцею із числа найкращих учителів призначає наставника (враховуються побажання досвідченого вчителя й початківця), який є безпосереднім керівником стажування.
2. Розробляється пам'ятка для наставника і стажиста.
3. Наставник розробляє спільно зі стажистом індивідуальний план роботи і подає його на затвердження директорові.
4. Затверджується індивідуальний план стажування молодого спеціаліста з урахуванням методичної теми, над якою працює школа.
5. Під час складання розкладу уроків враховується необхідність взаємовідвідування уроків стажистом і його наставником.
6. Здійснюється внутрішньошкільний контроль за діяльністю наставника і стажиста та управління нею.
7. Підбиваються підсумки стажування молодого спеціаліста і розробляється план підвищення рівня його педагогічної майстерності протягом наступних 2 років. Як бачимо, безпосереднім керівником стажування молодого спеціаліста є учитель-наставник.

Його основні функції такі:

- професійно-освітня (наставник допомагає молодому педагогу в удосконаленні його професійних умінь, підвищенні рівня загальнонаукової та методичної

підготовки, у формуванні педагогічної спостережливості й уяви, педагогічного такту);

- виховна (наставник активно впливає на формування ціннісних орієнтацій, залучення до системи самоосвітньої роботи);
- функція впливу авторитету наставника (грунтовно вивчивши здібності молодого вчителя, його нахили, інтереси, ставлення до колективу тощо, наставник повинен намагатися стати авторитетом для нього, стимулом для його самовиховання, більш швидкого включення в колектив);
- самоосвітня (наставник учиться сам для того, щоб допомогти молодому педагогу бути в курсі новітніх досягнень у галузі психологічної і педагогічної наук, методики викладання спеціальних дисциплін).

Педагогічне шефство передбачає також виховання в учительській молоді високих моральних якостей, розвиток творчості й самостійності. У процесі спілкування з досвідченим колегою педагог-початківець не тільки запозичує досвід, зразки, прийоми праці, а й виробляє власний стиль діяльності.

Основні методи роботи, які використовують наставники в ліцеї:

1. Бесіда з молодими спеціалістами за конкретними розділами педагогіки, з питань наукового змісту предмета, методики викладання.
2. Обмін думками щодо змісту нових здобутків психолого-педагогічної науки, педагогічної практики.
3. Спільне моделювання системи уроків з теми або окремого уроку, виховного заходу.
4. Випереджальне проведення уроків для молодого колеги.
5. Консультування молодого вчителя щодо організації навчально-виховного процесу.
6. Спільна підготовка дидактичного матеріалу.
7. Відвідування уроків, позакласних занять із подальшим детальним їх аналізом тощо.

Особливу увагу наставники приділяють запобіганню негативним проявам поведінки молодого вчителя: зарозумілості, вередливості, зверхньому ставленню до колег, учнів, батьків, безвідповідальності стосовно повсякденних обов'язків — і водночас підтримують ініціативу, творчий пошук.

Спостереження, опитування вчителів, вивчення досвіду молодих спеціалістів дозволяють зробити висновок, що у викладачів-початківців більшість труднощів має емоційно-комунікативний характер.

Однією з необхідних умов успішного професійного зростання молодого викладача є цілеспрямована й систематична самоосвіта.

Слід підкреслити: саме самоосвіта, бо, за словами Жан-Жака Руссо, тільки вона спроможна сформувати справді ерудовану та всебічно розвинену особистість, якою, без сумніву, мусить бути освітянин.

Це вирішується через:

- залучення молодих педагогів до активної роботи методичних об'єднань. У планах роботи методичних об'єднань передбачаються виступи молодих педагогів з певних теоретичних питань;
- відкриті уроки, виховні заходи;
- творчі звіти перед педагогічним колективом.

Професійному становленню молодого викладача значною мірою сприяє добре налагоджена система внутрішньошкільного контролю за його роботою, при цьому перевагу слід надавати оглядовому та попереджувальному контролю.

Оглядовий контроль, який необхідний для загального ознайомлення із професійним рівнем молодого педагога, проводиться після 2—3 тижнів роботи у ліцеї шляхом відвідування 3—4 уроків з однієї теми. Це дає можливість оцінити рівень ділових якостей педагога, ефективність організації навчально-виховного процесу.

Мета попереджувального контролю, який проводиться зазвичай у жовтні, — визначити можливі помилки у подальшій роботі викладача і намагатися запобігти їм. У квітні слід перевірити, як молодий педагог працює над усуненням недоліків, реалізацією пропозицій, рекомендацій, висловлених у ході оглядового та попереджувального контролю. Під час організації контролю визначають його мету, розробляють план перевірки, обирають форми та методи контролю.

Важливе значення для професійного зростання має творчий звіт педагогів-початківців «День молодого педагога», який сплановано так:

1. Проведення відкритих уроків і позакласних виховних заходів та їх обговорення.
2. Виставка методичних та дидактичних матеріалів, розроблених педагогом-початківцем:
 - конспекти уроків різних типів та форм організації навчальних занять;
 - плани роботи предметних гуртків;
 - розробки позакласних виховних заходів;
 - плани виховної роботи класних керівників;
 - дидактичні матеріали та наочність, створені власноруч.
3. Огляд кабінетів учителів-початківців.
4. «Круглий стіл» із керівництвом закладу з питань рівня адаптації молодих фахівців у педколективі.

Протягом другого року роботи молодого вчителя використовують персональний контроль, який передбачає вивчення всієї системи діяльності вчителя.

На третій рік здійснюється фронтальний та класно-узагальнювальний контроль.

У практику роботи школи планується ввести так звані місячники молодого педагога «Ініціатива і творчість молодих» та відкриття на сайті школи сторінки «Школа молодого педагога».

<u>Серпень</u> Планування навчального матеріалу: Види планування: календарне та поурочне. Вимоги до сучасного уроку. Складання плану-конспекту уроку. Методичні рекомендації до проведення першого уроку. Обговорення інструктивно-методичних рекомендацій щодо вивчення ліцейної математики.	<u>Січень</u> Виховна спрямованість програмового матеріалу. Форми роботи, які забезпечують виховання працелюбності, духовності. З історії педагогіки. Василь Сухомлинський. Практичне заняття: розробка позакласного заходу з математики.
<u>Вересень</u> Ведення ліцейної документації: Види ліцейної документації. Ведення журналу. Єдині вимоги до усного і писемного мовлення учнів. Психолого-педагогічні аспекти діяльності викладача: Про причини конфліктів між викладачами та батьками та як їм запобігти. Практичне заняття. Обговорення статті «Навчи дитину вчитися» В. Сухомлинського.	<u>Лютий</u> Організація та види самостійної роботи учнів на уроках: Місце самостійної роботи під час вивчення теми. Проблеми часу на уроці. Практичне заняття: опрацювання пам'ятки для самостійної роботи з підручником.
<u>Жовтень</u> Форми навчання в ліцей: Урок – основна форма навчання . Структура уроків різних типів. Опрацювання критеріїв результативності роботи викладача.	<u>Березень</u> Забезпечення учнів раціональними прийомами навчальної праці. Формування розумової культури учнів у процесі навчання. Практичне заняття: самоаналіз проведених уроків.
<u>Листопад</u> Використання дидактичного та роздаткового матеріалів, наочності на уроках різних типів. Форми і методи, які сприяють ефективному засвоєнню навчального матеріалу. Практичне заняття: виготовлення зразків дидактичного матеріалу.	<u>Квітень</u> Поєднання колективної та індивідуальної форм навчання на уроці. З історії педагогіки. Софія Русова – педагог, громадський діяч. Практичне заняття: огляд творчих доробків.
<u>Грудень</u> Нетрадиційні форми проведення уроків та позашкільної роботи з учнями: Види нетрадиційних уроків. Практичне заняття: розробка нетрадиційного уроку.	<u>Травень</u> Диференційований підхід до навчання: Моделі диференційованого навчання. Різномірні завдання. Практичне заняття: розробка диференційованих завдань.

Рекомендації

щодо підготовки молодого викладача до уроку

1. Учитайся в розділ програми, який потрібно вивчити на даному уроці, а в деяких випадках – і в пояснювальному запису до програми.
2. Вивчіть матеріал цього розділу, питання, теми.
3. Сформуйте задум уроку, дайте відповідь на запитання, чого б ви хотіли досягнути в результаті його проведення, сформулюйте мету уроку (навчальну, виховну, розвивальну).
4. Уявіть колектив даного класу, уявно намалюйте конкретних учнів. Уявіть психологію цих учнів, використовуючи мистецтво педагогічного перевтілення, намагайтеся накреслити їхні дії на шляху до досягнення мети.
5. Виберіть з усього арсеналу методичних прийомів найоптимальніші для даного матеріалу і для даних учнів.
6. Зіставте обрані прийоми зі своїми можливостями, змодельуйте свої дії на даному уроці.
7. Продумайте структуру уроку й зафіксуйте все знайдене в плані-конспекті.
8. Підготуйте наочні й навчальні посібники, не забудьте підготувати і перевірити справність ТЗН, комп'ютерної техніки.
9. Повторіть подумки або вголос вузлові елементи плану, продумайте непередбачені обставини, знайдіть і зафіксуйте запасні варіанти.
10. Спитайте себе: «Я готовий до уроку?»

Орієнтовна схема аналізу уроку молодим педагогом

1. Група
2. Предмет
3. Тема уроку
4. Мета (триєдина) уроку
5. Тип, вид уроку
6. Чи відповідали зміст уроку, методи навчання, форми організації діяльності учнів меті уроку?
7. Які методи і прийоми навчання використав викладач на уроці?
8. Які дидактичні завдання простежені на окремих етапах уроку, чи пов'язані вони із загальною метою уроку?
9. Які форми роботи з учнями використав викладач на уроці?
10. Чи спостерігалася на уроці індивідуалізація або диференціація навчання? В чому вони виявилися!
11. Чи побачили ви на уроці прийоми, які б допомагали учневі самому здобувати знання, чи використано на уроці алгоритми, пам'ятки, схеми, опорні конспекти?
12. Чи використовував викладач на уроці інноваційні педагогічні технології?
13. Чи було підбито підсумок уроку? Як?
14. Що нового для себе ви взяли з уроку? Чим збагатився ваш методичний багаж?

15. Що ви порадили викладачу для вдосконалення уроку?

Самоосвіта викладача-початківця

має суттєве значення для реалізації на практиці раніше отриманої освіти, формування вмінь професійної педагогічної діяльності.

Критерії готовності викладача-початківця до самоосвітньої діяльності:

- уміння вибрати напрям пошуку необхідної літератури, визначити, в яких публікаціях є відповідь на запитання, які цікавлять молодого педагога; в яких періодичних виданнях можна знайти потрібну інформацію, в яких бібліографічних показниках має бути інформація, що цікавить стажиста;
- здатність, працюючи з конкретним педагогічним досвідом, зрозуміти основну ідею досвіду, осмислення молодими педагогами особистого досвіду;
- потреба в різнобічній педагогічній діяльності як одному з засобів підвищення рівня своєї педагогічної культури.

Відповідно до діючих нормативних документів, адміністрація ліцею не має права вимагати від викладача планування самоосвіти, але це не виключає необхідності здійснення контролю за нею з боку адміністрації та громадських організацій. Необхідною умовою плідної роботи молодих спеціалістів є відповідна організація самоосвіти ліцейною адміністрацією. Мова йде про:

- створення оптимальних умов для самоосвітньої роботи;
- організацію семінарів-практикумів для викладачів з питань прийомів і засобів організації самоосвітньої роботи;
- визначення конкретних вимог до викладачів стосовно самоосвіти;
- забезпечення внутрішньошкільного контролю за цією ділянкою методичної роботи.

Самоосвіта молодого педагога

Колективні форми роботи (на курсах інститутів підвищення кваліфікації, в інститутах післядипломної освіти, в методичних об'єднаннях, лекторіях тощо), спрямовані на підвищення кваліфікації і теоретичного рівня вчителів, необхідно поєднувати з самоосвітою. Тільки в органічному поєднанні колективних та індивідуальних форм роботи може бути успішне вирішення проблеми систематичного розширення світогляду і підвищення ділової кваліфікації кожного педагога. Серйозну увагу необхідно приділяти питанням теорії і практики гуманістичного виховання.

Найважливішими напрямками самоосвітньої роботи з предмету можуть бути:

- $\frac{3}{4}$ вивчення нових програм та підручників, розуміння їх особливостей та вимог;
- $\frac{3}{4}$ вивчення додаткового наукового матеріалу;
- $\frac{3}{4}$ самостійне розв'язання задач, організація лабораторних і практичних робіт, дослідів та вправ;
- $\frac{3}{4}$ вивчення технічних засобів навчання, комп'ютера.

В галузі методики варто приділяти особливу увагу прийомам диференційованого навчання, розвитку розумової діяльності учнів, самостійності, практичних навичок та встановленню зв'язку урочних і позаурочних занять з свого предмету.

Педагогічна самоосвіта здійснюється різними засобами: систематичне вивчення новинок художньої, спеціальної і педагогічної літератури, при цьому робляться нотатки, складаються конспекти або тези. Багато викладачів мають спеціальні картотеки, які допомагають використовувати необхідний матеріал. Самоосвіта дає ефективні результати у тому випадку, коли вона здійснюється цілеспрямовано, рівномірно й систематично. Корисно скласти індивідуальний план самоосвіти. Як показує досвід, викладач в змозі виділити на підвищення кваліфікації 7-9 год. на тиждень (виключаючи безпосередню підготовку до уроків). В ці години входить і відвідування методичних об'єднань, лекторіїв, музеїв, екскурсій, диспути, практикуми, проблемні семінари та інші види колективної й індивідуальної роботи, спрямованої на вивчення наукової літератури і передового досвіду кращих викладачів.

Організація допомоги молодому педагогу

Молодий педагог прийшов в ліцей. Чи підготовлений він до роботи з учнями? Цілком зрозуміло, що як би добре не готував вуз, вирішальне становлення майстерності відбувається лише в школі, в живій роботі з дітьми, на практиці. Саме в перші роки, з перших днів розпочинається найбільш інтенсивне формування тих якостей, які й визначають міру майстерності майбутнього викладача.

Кажуть, добре, якщо вчитель потрапив у висококваліфікований, добре згуртований міський педагогічний колектив. Під рукою і посібники, і методичні розробки, досвідчені вчителі, поряд інститути, бібліотеки. Але тут є свої труднощі: у таких школах — високий рівень вимог, розвинуті учні, підготовлені батьки. А як бути молодому вчителю у сільській школі? Там нижчий рівень вимог, але вчитель фактично один, викладає він у різних класах і нерідко два-три предмети, порадитися ні з ким, потрібних посібників знайти ніде... Різні умови вимагають і різних форм допомоги, але є й дещо спільне, що потрібно враховувати.

Які труднощі зустрічаються в роботі молодого педагога?

Перш за все, у галузі навчання молодий викладач недостатньо володіє конкретним матеріалом з теми. Він знає, наприклад, творчість Т.Г.Шевченка, І.Я.Франка або історію французької революції, закони Ньютона, але йому дуже важко відібрати конкретні факти біографії письменника або популярно розкрити суть законів Ньютона. Молодий педагог має значні труднощі у підборі матеріалу, в підготовці уроків тощо. Як правило, він не володіє методами роботи. "Опитування для мене справжні тортури, - зізнається одна молода вчителька. - Що робити тридцяти дітям, поки тягнеться ця "канитель" з витягуванням відповіді? І яку ставити оцінку?"

Пояснення матеріалу — улюблена частина уроку для молодого педагога. Він старанно і, як правило, добре розповідає. В класі тиша, слухають зацікавлено. Але урок - це не тільки пасивне сприйняття, це ще й формування знань, навичок, умінь і ось тут найбільша небезпека чекає новачка: він втрачає

керування, клас шумить, урок зривається. Не володіючи арсеналом методів навчання, молодий учитель поспішає знову й знову що-небудь цікаве розповісти, заспокоїти учнів, розважити.

Складно зі здійсненням диференційованого підходу до учнів. Молодий учитель ще не в змозі розібратися в характері здібностей своїх учнів, встановити діагноз відставання, міру запущеності, своєрідність пам'яті, уваги окремих учнів, а тому він позбавлений можливості ефективно впливати на якість формування знань. Молодий учитель уникає викликати слабких учнів, він боїться їх, намагається мати справу з сильними, не знає як допомогти окремим учням. В результаті відставання у деяких учнів зростає, їх розвиток у процесі навчання здійснюється стихійно.

Не менше труднощів і у виховній роботі. Молодий учитель, як правило, непогано проводить з учнями дозвілля: грає з ними, ходить у походи, на екскурсії, але як важко для нього провести збір, диспут, конференцію, організувати чергування, трудові справи... Готуючи диспут, конференцію, вчитель намагається все зробити сам. "Вони в мене нічого не вміють і, головне, не хочуть", — нерідко засмучено констатує він. Важко налагоджувати стосунки з учнями; багато емоційних рішень, нерідко виникає психологічний бар'єр, взаємна неприязнь. І на уроці, і після уроків говориться багато непотрібних слів, прямолінійних настанов, погроз.

Спостереження показують, що у багатьох школах допомога молодому вчителю організована вкрай слабо. Переважно вона полягає у фіксації відвіданих уроків та позаурочних заходів. Багато молодих учителів бояться відвідування їх уроків і всіляко намагаються цього уникнути. Однак, є великий позитивний досвід, який варто враховувати молодому директору. Надання допомоги молодому вчителю розпочинається з розумної регламентації його праці та створення сприятливих умов у школі. Треба дуже уважно продумати навантаження, зручно скласти розклад, з урахуванням можливості вчителя, доручити йому класне керівництво.

Центральна ланка в організації допомоги молодому викладачу — це попередня робота з ним. Немає необхідності читати йому лекції, проводити теоретичні заняття. У нього достатньо свіжі відомості, які він отримав у вузі. Молодий педагог потребує практичних порад. Така допомога може бути: а) попереджувальною і охоплювати всю групу молодих вчителів; б) індивідуально попереджувальною, пов'язаною з конкретною підготовкою до уроків і різних заходів; в) в результаті ознайомлення з роботою молодого вчителя.

Попередня бесіда з молодими вчителями розпочинається з елементарного ознайомлення з традиціями школи, особливостями навчально-виховного процесу. Директор ліцею показує кабінети, класи, приліцею ділянку. В простій і яскравій бесіді розкриває особливо вдалі прийоми роботи окремих вчителів і класних керівників. Разом з цим даються перші конкретні поради: "У нас у школі не прийнято кричати на учнів. Крик вчителя викликає відповідну реакцію, виникає конфлікт, а це, як правило, не сприяє вирішенню питання". "У нас у школі не виставляють учнів з класу, не читають "нотацій" під час уроків" тощо.

Заступник директора з навчальної роботи проводить з молодими вчителями бесіду про те, як складати плани уроків, заповнювати журнали, вести потрібну документацію, показує зразки. Особлива увага звертається на підготовку до уроку, організаційні моменти навчального процесу. З молодими вчителями проводять бесіди і досвідчені вчителі, які, в першу чергу, дають найпростіші доступні поради: як проводити класну виховну годину, організувати чергування, розподілити обов'язки, підібрати актив класу тощо.

З чого починати молодому викладачу? З ретельної підготовки до уроку. Необхідно так підготуватися до уроку, щоб в учнів не було і хвилини вільного часу, щоб протягом всього уроку учень думав, працював, був максимально зайнятий. Найнебезпечніше, якщо вчитель виробив "штамп" комбінованого уроку. Під час опитування він виступає в ролі бездушного контролера (а клас не працює), під час пояснення — в ролі інформатора, закріплення проводить формально, домашнє завдання задається поспішно... На таких уроках все зводиться до засвоєння готових знань та їх відновлення, не відбувається залучення учнів до розумової діяльності, вони не розвиваються, не ростуть інтелектуально й духовно.

Важливо переконати молодого вчителя, що перша умова успішного уроку - чітке, науково обґрунтоване, переконливе пояснення. Матеріал з теми ділиться на окремі частини, структурні елементи, кожний з них, особливо підкреслюється (план, теза, повторення, демонстрація), певним чином усвідомлюється, підтверджується прикладами, доведеннями. На уроці учні крок за кроком просуються від простого до складного, оволодіваючи необхідним обсягом знань, умінь і навичок. Мистецтвом - учити на уроці — і потрібно оволодіти вчителю з перших кроків його викладацької діяльності. Здавалось би, що тут нового? Насправді – все! Молодого вчителя потрібно орієнтувати з перших кроків на творче ставлення до навчального процесу, думати самому ізмушувати мислити учня.

Наступний етап в організації роботи з молодим учителем полягає в конкретно-індивідуальній попередній допомозі в навчально-виховній роботі. Вивчається нова складна тема. Директор і його заступники організують своєчасну допомогу. Досвідчений учитель чи методист може скласти тематичний план, підібрати задачі, приклади, вправи, матеріали. Таку роботу доцільно проводити в три етапи: перший етап - загальні поради досвідченого педагога, бесіда за два-три тижні до вивчення теми, чорнові нотатки загального плану роботи; другий етап - особиста підготовка молодого вчителя, підбір матеріалу, читання потрібних розділів, розв'язування задач, підготовка дослідів, складання тематичного плану; третій етап – безпосереднє вивчення роботи вчителя з теми і коригуючі вказівки, а також відвідування уроків більш досвідчених вчителів. Під керівництвом і з допомогою адміністрації школи молодий вчитель кваліфіковано готується до уроків. Звісно, немає ні можливості, ні потреби так готувати кожену тему, але отримані зразки стануть гарним прикладом, матимуть

вплив на формування стилю роботи вчителя, привчать його до творчого пошуку, ґрунтовної підготовки до занять. Зрозуміло, що при такому підході значно складніше готуватися до уроків, але це об'єктивні труднощі, їх треба перебороти, проте довго в "портфелі" вчителя буде зберігатися фундаментальний матеріал, яким він зможе користуватися роками.

Орієнтовно в цьому ж напрямку надається допомога і в проведенні виховних заходів. Заступник директора попередньо обговорює хід підготовки до вечора, походу, класної години. Особливо успішно це проходить тоді, коли є два паралельні класи і можна порадитися з досвідченим класним керівником. Такі попереджувальні бесіди і перегляд планів та сценаріїв дозволяють уникнути серйозних помилок та промахів. Дуже корисним є аналіз проведених заходів, виконаної роботи, обмін досвідом.

Ефективною формою допомоги є відкриті та показові уроки. Недосвідченому вчителю хочеться подивитись на зразки педагогічної роботи. І все ж, найважчим видом допомоги є аналіз конкретної роботи молодих вчителів. Ми часто зустрічаємося з такою ситуацією, коли і бесіди пройшли успішно, і попередня допомога надавалася, а уроки принесли тільки засмучення. Крок за кроком, відвідуючи уроки, аналізуючи плани, перевіряючи знання учнів, керівники школи зможуть забезпечити індивідуальний ріст учителя з урахуванням його особистих якостей, рівня розвитку, педагогічних даних, складу характеру.

Велику увагу слід приділити питанням педагогічної етики і розвитку педагогічної техніки. Молоді педагоги, які не мають досвіду роботи з дітьми, дуже прямолінійні, легко збуджуються, ображаються, кричать, погрожують. Постійно чути: "Останній раз тобі говорю", "Марш із класу!", "Без батьків у школу не приходь!" тощо. Діти відповідають неприязню, намагаються образити вчителя, виникає так званий емоційний бар'єр, що заважає нормальній роботі. Нелегко навчитися мистецтву першої реакції, спілкуванню з учнями, терпінню. За будь-яких обставин учитель не повинен вибухати, втрачати "педагогічне обличчя".

Успіх молодого вчителя залежить часто від "дрібниць": від одягу, голосу, жестів, випадково зроблених зауважень.

З іншого боку, намагання окремих молодих учительок виглядати надто модно стає причиною їх непопулярності серед дітей. Керівники школи тактовно повинні прямо пояснити все це молодим педагогам.

Дуже влучно сказав А.С. Макаренко: "Для мене ... такі "дрібниці" стали вирішальними: як стояти, як сидіти, як піднятися зі стільця, з-за столу, як підвищити голос, посміхнутися, як подивитися."

Підготовка, отримана у вузі, не може вирішити проблему формування майстерності. Тільки шляхом самоосвіти і творчих пошуків прийде вчитель до своєї майстерності. Допомогти йому в цьому в найвідповідальніший період його становлення повинні керівники школи. Від них у значній мірі залежить, яким буде він, молодий викладач!

**Соціальний паспорт молодого спеціаліста станом
на 1 жовтня 20__ року**

1.	Прізвище, ім'я, по батькові	
2.	Рік народження	
3.	Склад сім'ї	
4.	Освіта: назва навчального закладу, рік закінчення, спеціальність	
5.	Посада, місце роботи (дата призначення, номер наказу)	
6.	Педагогічне навантаження, наявність кабінету, індивідуального робочого місця	
7.	Прізвище, ім'я, по батькові наставника	
8.	Участь у роботі методичних підрозділів на рівні: - ліцею - міста - області	
9.	Умови проживання (власне житло, житло з батьками, наймане житло, гуртожиток, інше)	
10.	Чи користуєтесь пільгами (ст. 57 закону України «Про освіту»)	
11.	Домашня адреса	