**МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ**

**«Методичний супровід становлення молодого педагога**

**закладу загальної середньої освіти»**

Нова українська школа потребує вчителя-професіонала з високою науково-теоретичною, методичною, психолого-педагогічною, практичною підготовкою, здатного до безперервного навчання, творчості й постійного самовдосконалення [5]. Одним із провідних завдань науково-методичної діяльності закладу загальної середньої освіти в умовах розбудови нової української школи (НУШ) стає забезпечення необхідних умов для творчої діяльності молодих педагогів, надання їм допомоги в проходженні ступенів становлення й розвитку системи подальшої роботи. Вирішенню цього завдання сприяє організація педагогічної інтернатури, спрямованої на задоволення професійних потреб особистості; особистісно зорієнтовану педагогічну взаємодію молодих та досвідчених учителів, побудову власної програми, яка реалізується за індивідуальними можливостями кожного молодого педагога; формування відносин, що супроводжують індивідуальний професійний розвиток майбутніх педагогів [1].

Шлях учителя від молодого спеціаліста до майстра – не простий. Багато в чому він залежить від особистісних якостей та професійних знань, отриманих у закладі вищої освіти. Найважливіше на цьому шляху – перші кроки професійного досвіду й методична допомога, умови роботи, колектив, підтримка адміністрації та колег.

Молодий учитель завзятий. І якщо вчасно та правильно надати допомогу й підтримку, він упевниться в своєму виборі, не втратить мотивацію, шукаючи інший шлях професійної реалізації.

Рекомендуємо заступникам директорів з навчально-виховної роботи в закладах освіти організовувати «посвяти» молодих вчителів у педагогічну професію чи колектив у різний спосіб. Наприклад [3]:

– формат «посвяти» в педагоги на першому засіданні педагогічної ради в урочистій (віршами, врученням диплома тощо);

– подарунок від колег, наприклад, література в професійну бібліотечку чи корисна річ для кабінету, діловий щоденник;

– конкурс на кшталт «Молоді-vs-Досвідчені» (якщо молодих спеціалістів кілька);

– краєзнавча екскурсія (ознайомити молодого вчителя, який прибув з іншої місцевості з історією та пам'ятками даного краю).

Методичний супровід становлення молодого педагога закладу загальної середньої освіти передбачає організацію і проведення низки методичних заходів. У першу чергу, проходження молодим учителем педагогічної інтернатури – одного з нововведень Закону України «Про повну загальну середню освіту». Звертаємо увагу, що, відповідно   
до розділу ІV «Учасники освітнього процесу», статті 23 «Педагогічна інтернатура» Закону України «Про повну загальну середню освіту», педагогічну інтернатуру мають пройти протягом першого року роботи вчителі, які не мали досвіду педагогічної діяльності [4]. З цією метою адміністрація закладу освіти призначає молодому вчителю педагога-наставника із такою самою або спорідненою спеціалізацією. Досвід педагогічної діяльності наставника за цією спеціалізацією має бути не менше 5 років. Молодий вчитель, що проходить інтернатуру, отримує від наставника методичний супровід та підтримку в педагогічній діяльності. При цьому, відвідує навчальні заняття, опрацьовує необхідну літературу тощо. Наголошуємо на тому, що педагогічна інтернатура організовується відповідно до наказу керівника закладу освіти. Такий наказ видається в день призначення особи на посаду педагогічного працівника. Важливо знати, що взаємодія молодого фахівця та наставника відбувається за індивідуальним планом, який може передбачати: відвідування наставником уроків учителя з подальшим взаємним обговоренням, здійсненням молодим учителем аналізу уроків наставника; наданням наставником допомоги щодо аналізу навчальних програм, складання календарно-тематичного плану підготовки до уроків (надання зразків робіт, власних напрацювань, дидактичних матеріалів, наочності, текстів, вправ тощо), оцінювання учнів, складання звітів тощо. Необхідно націлити наставника на те, аби він ні в якому разі не вбачав конкурента в молодому вчителеві, не критикував його за індивідуальний педагогічний стиль, об’єктивно аналізував сильні та слабкі сторони молодого спеціаліста. Наприклад, молодий учитель може глибоко, усебічно знати свій предмет, але мати проблеми в контакті з дітьми, налагодженні дисципліни; бідкатися з оформленням документації. Тому наставник має з’ясувати, із чим пов’язана та чи інша ситуація: із невмінням, небажанням учитися або з браком часу? Тоді необхідно послідовно спланувати індивідуальну роботу з молодим учителем.

Окрім наставництва, у плані методичного супроводу молодих учителів необхідно передбачити діагностування, яке можна провести у формі анкетування. Добір діагностичного інструментарію залежить від мети, яку ставить адміністрація школи. Пропонуємо орієнтовний перелік запитань анкети для молодих вчителів відповідно до мети – вивчити мотивацію педагога, готовність до роботи; виявити сильні сторони та труднощі в роботі педагога [7]:

* чому обрали професію педагога?
* що вдається найліпше? (заступник директора з навчально-виховної роботи наводить перелік основних видів діяльності, якими займається вчитель);
* чи хотіли б отримати іншу освіту та іншу роботу?
* чи подобається робота в школі?
* що подобається робити найбільше?
* чи виправдалися ваші очікування в перші місяці роботи?
* що викликає труднощі?
* чи задовольняють результати роботи?
* що викликає тривогу, напруженість, невпевненість?

Радимо, у кінці анкети зазначити питання, що надають інформацію про те, якої допомоги потребує молодий спеціаліст:

– яка допомога необхідна й від кого?

– чи достатньо фахових знань? (якщо ні, інформацію з яких питань хотіли б отримати?).

Молодому спеціалісту можна запропонувати оцінити себе   
за 10-бальною шкалою, а потім запитати: що потрібно дізнатися або чому навчитися, щоб виставити собі найвищий бал?

Рекомендуємо заступникам директорів з навчально-виховної роботи провести аналогічне діагностування на визначення прогалин у теоретичних знаннях молодого спеціаліста, труднощів, що виникають у під час його педагогічної діяльності.

Аби ознайомитися з професійними навичками молодого педагога, рівнем володіння методикою навчання, оцінювання, ефективності організації процесу навчання в класі, заступнику директора з навчально-виховної роботи необхідно на початку навчального року, а саме в перший місяць роботи молодого спеціаліста, здійснювати оглядовий контроль. Для цього достатньо відвідати декілька уроків у межах однієї теми. Через півтора-два місяці від початку роботи варто провести запобіжний контроль, щоб визначити утруднення й запобігти помилкам у подальшій роботі молодого педагога. Наприкінці навчального року потрібно перевірити, як молодий учитель виконує рекомендації, надані на початку року [3].

Володіючи інформацією про основні труднощі молодого вчителя, заступник директора з навчально-виховної роботи може скласти список питань, які потрібно включити до плану роботи з молодими спеціалістами. Серед актуальних питань радимо обрати [3]:

* структуру навчального року, річний план роботи школи, урахування в роботі положень нормативних документів;
* календарно-тематичне планування (про особливості складання планів у профільних класах, малокомплектних школах, за впровадження дистанційного (індивідуального) навчання тощо);
* ведення класного журналу;
* планування виховної роботи, особливості організації свят, екскурсій та інших виховних заходів;
* тематичне та семестрове оцінювання, аналіз результатів навчання учнів за семестр, за рік;
* складання плану уроків різних типів, вимоги до оформлення;
* складання психолого-педагогічної характеристики учнів та класу;
* вимоги до самоаналізу уроку;
* підготовку контрольних робіт, тестів;
* санітарно-гігієнічний режим на уроці, техніку безпеки в навчальному кабінеті;
* підготовку учнів до державної підсумкової атестації, зовнішнього незалежного оцінювання;
* роботу з обдарованими учнями, підготовку до конкурсів, олімпіад;
* вимоги до перевірки ведення й перевірки учнівських зошитів;
* участь у методичній роботі освітнього закладу, району, участь в організації предметних тижнів;
* додаткові навантаження, наприклад: особливості чергування на поверхах, супровід дітей в їдальню, на олімпіади тощо.

Окрім того, у молодих педагогів часто виникають труднощі управлінського та психологічного характеру, зокрема: проблеми, пов’язані з налагодженням дисципліни та керуванням класом під час уроку, налагодженням контакту з батьками, підготовкою та проведенням батьківських зборів, тривожністю і розгубленістю при спілкуванні з деякими учнями, зокрема, схильними до девіантної поведінки.

В основі методичного супроводу становлення молодого педагога лежить індивідуальний підхід. З урахуванням індивідуального підходу створюється траєкторія професійного становлення молодого педагога, яка постійно уточнюється й корегується. Зміни вносяться в залежності від спільного аналізу успіхів і просувань молодого педагога на шляху оволодіння професією [7].

Залежно від кількості молодих учителів та їхньої завантаженості, заступнику директора з навчально-виховної роботи потрібно вирішити, у якій формі працювати з молодими спеціалістами: у формі індивідуального консультування чи групового навчання. Результативною формою роботи є Школа молодого вчителя, мета якої – допомогти кожному вчителю в розв'язанні конкретних проблем щодо методики викладання, ознайомлення його з сучасними методиками й технологіями навчання, ППД, особливостями роботи зі шкільною документацією. Форми занять у   
Школі молодого вчителя – різноманітні: психологічний тренінг, лекція або дискусія з методики викладання навчального предмета, практикум із аналізом педагогічних ситуацій, рольова гра, перегляд відеозаписів відкритих уроків та їх обговорення, перегляд вебінарів щодо актуальних тем від експертів та вчителів-майстрів тощо [6].

Радимо заступникам директорів з навчально-виховної роботи сприяти організації змістовної методичної роботи з молодими вчителями у предметних методичних об'єднаннях, де педагоги збагачують свої знання з теорії та методики, опановують педагогічну майстерність, завдяки чому можуть забезпечити ефективний процес навчання й виховання школярів. На засіданнях методичних об’єднань обговорюються найбільш цікаві методичні новинки.

Звертаємо увагу заступників директорів з навчально-виховної роботи, що в планах на поточний навчальний рік потрібно визначити теми самоосвіти, над розв’язанням яких будуть працювати молоді вчителі. Звіт щодо роботи над розв’язанням методичної проблеми потрібно подати адміністрації школи у вигляді інформаційно-методичних карток та провести під час творчих звітів членів методичного об’єднання. У картках слід указати інформацію про проблему, над якою працював вчитель, про конкретні дії (уроки, позакласні заходи, участь у роботі методичної ради, методичних об'єднань, нарад, оперативок тощо) щодо реалізації цієї проблеми [2]. Накопичення щорічних інформаційно-методичних карток та їх аналіз дозволяє заступнику директора з навчально-виховної роботи контролювати й спрямовувати самоосвітню роботу вчителів школи. Важливою умовою для самоосвітньої роботи молодих педагогів є постійне поповнення шкільної бібліотеки методичними новинками, наявність у бібліотеці картотеки цікавих досліджень, організація тематичних виставок методичних видань. Самоосвіта є елементом професійного удосконалення педагога, необхідною умовою формування творчого, активного вчителя, який працює нестандартно.

Звертаємо увагу заступників директорів з навчально-виховної роботи на необхідність залучення молодих педагогів до проведення методичних оперативок та нарад учителів; сприяння відвідування молодими вчителями відвідування психолого-педагогічних семінарів, практикумів. Необхідно запропонувати цікаві розробки, матеріали до атестації вчителів школи, ознайомлюючись із якими, молоді вчителі вивчають педагогічний досвід своїх колег, що, безперечно, спонукає їх до самовдосконалення та творчості. Варто періодично організовувати педагогічні виставки, ярмарки ідей учителів школи.

Окрім допомоги в адаптації молодого вчителя в колективі, доцільно організовувати: професійне спілкування з колегами з інших навчальних закладів освіти, сприяти участі в методичних заходах різного рівня, неформальній освіті тощо. Важливо направляти молодого спеціаліста на найбільш актуальні саме для нього методичні заходи, з огляду на фахову підготовку та нагальні труднощі. Це можуть бути: майстер-класи з навчального предмета в інших школах, психологічні тренінги з профілактики емоційного вигорання, навчальні семінари з виховної тематики, сертифіковані курси з навчання інформаційно-комунікаційним технологіям, з інших напрямів. Керівництво школи, сприяючи розширенню професійних зв’язків молодого вчителя, дасть можливість побачити перспективу самореалізації [7].

Вивчаючи діяльність молодого педагога, надаючи йому методичні поради та рекомендації, наставникові та керівництву школи слід потурбуватися, щоб молодий фахівець почував себе впевнено, оптимістично сприймав різні професійні ситуації, адекватно реагував на критику, приймав її конструктивно та без образ, бажав досягати в професії більш високих позицій.

Таким чином, система методичного супроводу роботи молодих педагогів забезпечить їх послідовне, поступове фахове становлення як фахівців, полегшить адаптацію до роботи в умовах сучасної української школи.

**Список використаних джерел**

1. Бобровський М. Абетка директора. Рекомендації до побудови внутрішньої системи забезпечення якості освіти у закладі загальної середньої освіти. Київ : Державна служба якості освіти, 2020. 240 с.
2. Дишко О.П. Самоосвіта педагога як необхідна умова підвищення його професійної компетентності. *Управління школою.* 2019. № 19-21. С. 24–36.
3. Допоможемо адаптуватись молодому вчителю.   
   [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.pedrada.com. ua/article/1183-dopomojemo-adaptuvatisya-molodomu-spetsalstov-u-shkol
4. Закон України «Про повну загальну середню освіту» (м. Київ,   
   16 січня 2020 року № 463-IХ) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://cutt.ly/whlR5vN>
5. Концепція реалізації державної політики у сфері реформування загальної середньої освіти «Нова українська школа» на період до   
   2029 року (ухвалено розпорядженням Кабінету Міністрів України від   
   14 грудня 2016 року № 988-р) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://ru.osvita.ua/legislation/>
6. Пахолівецька О.П. Модель методичної підтримки молодого педагога. *Завучу. Усе для роботи.* 2020. № 9-10. С. 39–41.
7. Тьюторство як технологія індивідуального супроводу молодих педагогів. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://gradum103.zp.ua/>

**Список рекомендованих джерел**

1. Калошин В.Ф. Практичні поради молодому вчителеві. *Завучу. Усе для роботи.* 2020. № 9-10. С. 42-69.
2. Лаптєва О.Б. Молодий учитель – майбутнє навчального закладу. *Завучу. Усе для роботи.* 2020. № 9-10. С. 24–30.
3. Побірченко К.М. Система роботи з молодими вчителями. *Завучу. Усе для роботи.* 2020. № 9-10. С. 9–23.
4. Сидоренко В., Сорочан Т. Про актуальне в методичній діяльності: думки й поради експертів: мультимедійний науково-методичний комплекс. Частина І. Методична діяльність: виклики, тенденції, акценти. Київ, Агроосвіта, 2017. 728 с.
5. Тесмінецька Ж.В. Організація роботи з молодими вчителями. *Управління школою.* 2019. № 19-21. С. 37–46.

Методист з управлінської діяльності

навчально-методичного відділу

координації освітньої діяльності

та професійного розвитку Сумського ОІППО І.І. Іващенко