

УДК [«373:«712.4»:37.0113-051]:37.018.46
DOI: <https://doi.org/10.33989/2075-146x.2019.23.183283>

ОЛЬГА ХОДАЦЬКА

м. Київ

ДОСВІД РОБОТИ «ШКОЛИ МОЛОДОГО ВЧИТЕЛЯ» ЯК ФОРМИ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕДАГОГА

У статті представлено досвід роботи «Школи молодого вчителя», метою якої є допомога молодим фахівцям у їхньому професійному становленні, розв'язанні конкретних проблем методики викладання предмета; сприяння розвитку їх творчого та професійного потенціалу; ознайомлення із сучасними методами і технологіями навчання, перспективним педагогічним досвідом, психолого-педагогічними особливостями роботи з обдарованими учнями та дітьми з особливими потребами; формування спрямованості особистості молодого педагога на безперервне професійно-педагогічне самовдосконалення і, на цій основі, – вироблення власного педагогічного стилю роботи. Акцентовано увагу на проблемі наставництва в контексті діяльності «Школи молодого вчителя» як однієї із форм підвищення кваліфікації, формування та розвитку педагогічної майстерності, творчої індивідуальності молодих учителів, які мають педагогічний стаж роботи до 3-х років.

Ключові слова: «Школа молодого вчителя»; наставництво; вчитель-початківець; професійна адаптація; професійний розвиток; форми підвищення кваліфікації

Постановка проблеми. На сучасному етапі реформування освіти висувуються нові вимоги до вчителя у зв'язку з соціально-економічними реформами, що відбуваються в Україні. Формування особистості вчителя – це складний процес його становлення, зумовлений поєднанням багатьох соціально-педагогічних, психологічних і фізіологічних факторів. Нова українська школа потребує молодих учителів, розвиток загальної і професійної культури яких відзначатиметься високим рівнем професійної компетентності. Сучасні заклади освіти очікують на молодих педагогів, які здатні адекватно реагувати на зміну освітньої ситуації, специфіку педагогічних систем, нові умови професійної діяльності.

Початок професійної діяльності – найбільш відповідальний і важливий крок у професійному становленні педагога. Не випадково досвідчені колеги вважають перші кроки педагогічної діяльності головною школою особистісно-професійного виховання.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Протягом останніх десятиліть активно ведеться пошук внутрішніх детермінант професіоналізації загалом і професійної адаптації як невід'ємної складової цього процесу.

Огляд психолого-педагогічної літератури дає змогу констатувати, що феномен професійної, психологічної адаптації вивчається в різних аспектах. Так, видатні педагоги П. Блонський, А. Макаренко, С. Шацький, розглядаючи професійне становлення молодого вчителя, підкреслювали, що особистість педагога формується в безпосередній взаємодії із соціальним середовищем. Особливого поширення у педагогіці отримали дослідження Т. Аксакової, С. Вершловського, Г. Кондратьєвої, І. Лушнікова, Т. Полякової, М. Педаєв та ін., присвячені аналізу діяльності молодого вчителя у процесі його соціально-професійного становлення. Закономірності професійного становлення вчителя, умови його професійної адаптації виявлені Т. Аржакаєвою, Ф. Гоноволіним, Н. Кузьміною, Ю. Кулоткіним, В. Слассьоніним, А. Щербаківим та ін. Однак у працях недостатньо цілісно представлено практичний досвід роботи «Шкіл молодого вчителя» щодо наставницької роботи досвідченого вчителя, реалізації ефективних форм і методів взаємодії з молодими вчителями.

Мета статті – проаналізувати особливості адаптації молодих педагогів через взаємодію вчителя-наставника і педагога-початківця крізь призму досвіду роботи «Школи молодого вчителя».

Виклад основного матеріалу. Демократизація та гуманізація шкільного життя, інноваційні процеси в навчальних закладах, педагогічні колективи, що старіють, висока плінність кадрів серед молодих учителів загострюють протиріччя між реаліями та сучасними вимогами до професійного становлення молодого вчителя.

Формування і розвиток особистості педагога – довготривалий процес. Від того, як пройдуть перші роки вчителя-початківця, залежить стабільність педагогічних кадрів, їх якісний склад, результативність навчально-виховного процесу в школі. Основною метою науково-методичної роботи з молодими педагогами в освітніх закладах є забезпечення зростання їх фахового рівня, надання кожному вчителю широких можливостей для вдосконалення професійної підготовки, формування вміння прогнозувати свою професійну діяльність.

Професійне становлення та зростання молодого вчителя умовно відбувається протягом трьох етапів адаптації:

– на першому етапі адаптації відбувається ознайомлення молодого вчителя з вимогами до професійної діяльності, зіставлення рівня готовності до роботи з вимогами освітнього закладу;

– другий етап пов'язаний із процесом подолання труднощів навчально-виховної діяльності й початком формування майстерності молодого вчителя.

– третій етап – це етап високої адаптованості, він є результатом ефективності діяльності молодого вчителя на попередньому етапі. Для цього стану характерний високий рівень самостійності молодого вчителя, його творчий підхід до навчально-виховного процесу.

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

Аналіз теоретичних джерел засвідчує, що можна виділити певні функції управління адаптацією: 1) психологічна функція полягає у виробленні в молодих учителів певного діяльнісного ритму, звички працювати в один і той же час; 2) розвивальна функція виявляється у співпраці керівництва, досвідчених педагогів і молодого вчителя для наповнення інформацією, активними методами, прийомами та формами роботи, що забезпечує сприятливі умови для розвитку педагогічної діяльності молодого вчителя; 3) стимулювальна функція є однією з основних. Вона виявляється у заохоченні, підтримці, наставництві з боку керівництва; 4) культурологічна функція управління адаптацією базується на переданні та створенні культурних цінностей. Сучасний педагог має знати історію української культури, бути патріотом своєї держави та мати власну позицію щодо ціннісного ставлення до історичного минулого. Саме на початковому етапі свого перебування у школі директор дає можливість молодим педагогам продемонструвати знання культури, традицій і застосувати їх у своїй професійній діяльності. Зазвичай вчителі залучаються до виховних годин, позакласних заходів, семінарів, «круглих столів», екскурсій.

К. Куцманд та О. Коссе виділяють дещо інші функції управління адаптацією та розвитком професійної компетентності молодих учителів: діагностична – діагностування особистісних якостей і здібностей молодих учителів; професійно-освітня – допомога в підвищенні рівня загальнонаукової, фахової та методичної підготовки; оцінювально-прогностична – діагностування рівня професійної компетентності та прогнозування напрямів її розвитку; аналітична – аналіз інструктивних документів щодо особливостей викладання навчальних предметів, аналіз шкільної документації, яка характеризує професійну діяльність молодих учителів; організаційно-координаційна – забезпечення умов для професійного розвитку та спрямування дії зовнішніх і внутрішніх чинників; контролювальна – отримання інформації щодо кількісних і якісних змін у професійній компетентності молодих учителів (Куцманд, 2011, с. 77-80).

Вважаємо, що робота з молодими педагогами починається вже під час їхньої першої зустрічі з адміністрацією закладу освіти. Під час цієї зустрічі педагоги-початківці в бесіді з директором та його заступниками мають отримати інформацію про школу, традиції колективу, Статут та Правила внутрішньо шкільного розпорядку школи. У бесіді з молодими вчителями потрібно з'ясувати їхні нахили, бажання, інтереси, намагатися вже з цієї бесіди зробити висновок, якої допомоги потребує кожен із них, як найраціональніше використати їхні можливості.

Переконані, що успішна педагогічна діяльність молодого вчителя залежить не тільки від його професійної підготовки і особистих якостей, а й від того, у який колектив він потрапить, які умови праці й побуту йому створять, яку нададуть методичну допомогу, як стимулюватимуть його ініціативність і творчість.

На нашу думку, педагогічними умовами, що сприяють професійному становленню молодих учителів у школі є: організація роботи «Школи молодого вчителя» в освітньому закладі; створення сприятливого соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі; наявність системи педагогічного наставництва; залучення молодих спеціалістів до науково-методичної діяльності.

Для ефективного вирішення проблеми управління адаптацією молодого вчителя є призначення керівником закладу наставника, досвідченого колеги. Головною метою діяльності наставника є «забезпечення поступальної передачі вчителю-стажеру професійного досвіду і майстерності, підтримка професійного становлення молодого педагога», розвиток у нього належних особистісних і ділових якостей, необхідних для ефективної діяльності (Сльникова, 2000, с. 71). Наставництво є потужним механізмом неперервної педагогічної освіти. На важливості наставництва наголошується в Концепції розвитку педагогічної освіти (2018). У словниках і наукових джерелах наставником називають досвідченого фахівця, інструктора, тренера, координатора особистісного та професійного зростання, порадирика (Семенов, 2019). Наставництво – це одна з форм підвищення кваліфікації молодих учителів, які мають стаж роботи до трьох років, малодосвідчених учителів, які потребують методичної допомоги, а також новопризначених учителів школи.

Сучасному молодому вчителю потрібна конкретна допомога в підвищенні рівня його психологічної культури та педагогічного мислення. Вміння психологічно обґрунтувати зміст навчальних програм із кожного предмета, практичне оволодіння знаннями про психологічні механізми навчальної роботи, методикою психолого-педагогічних спостережень за процесом розвитку особистості учнів, діагностико-прогностичною діяльністю значною мірою залежать від сформованості в учителя психологічної готовності до навчально-виховної роботи.

Узагальнюючи думки дослідників, вважаємо, що успішна адаптація молодого вчителя в сучасних освітніх закладах можлива за наявності в нього певних умінь, а саме: співпрацювати з учнями, учителями, класними керівниками, шкільним психологом, соціальним працівником школи, бібліотекарями, батьківським колективом тощо; визначати конкретні навчально-виховні завдання, виходячи із загальної мети виховання з урахуванням вікових та індивідуальних особливостей учнів, соціально-психологічних особливостей колективу; вивчати особливості учнівського колективу і особистість окремого школяра з метою діагностики і проектування їхнього розвитку й виховання; здійснювати поточне і перспективне планування педагогічної діяльності (навчальної і позакласної роботи з предмета, колективної діяльності учнів тощо); спостерігати й аналізувати навчально-виховну роботу, корегувати її; проводити уроки і виховні позакласні заходи, використовувати різні форми й методи організації навчально-пізнавальної, трудової, громадської, художньо-творчої, ігрової діяльності учнів, організовувати учнівський колектив на виконання поставлених завдань; проводити науково-педагогічні, психологічні, фахові дослідження; вести етнокультурознавчу просвітницьку роботу серед учнів і батьків; самостійно оцінювати якість своєї роботи і досягнення, бачити помилки і накреслювати шляхи їх подолання (Олійник, 2012).

Результати аналізу наукових джерел з проблеми дослідження і практики підготовки фахівців свідчать, що на сучасному етапі в закладах середньої освіти сформувалася цілісна система цілеспрямованого управління адаптацією молодих педагогів (Сльнікова, 2000; Семенов, 2012).

На наше переконання, вся ця система роботи з молодими фахівцями дає змогу значно скоротити адаптаційний період і спонукає вчителя-початківця до творчого розвитку. Це можливо за умови «комплексного підходу до психолого-педагогічного супроводу професійного становлення педагога», коли різні форми роботи поєднані між собою та сприяють конструктивному вирішенню адаптаційних проблем (Жигайло, 2012, с. 374). Треба зважити на те, що найбільш інтенсивне професійне зростання відбувається саме на першому етапі, коли молодий учитель прийшов на роботу в освітній заклад, йому призначають наставника та залучають до науково-методичної роботи у «Школі молодого вчителя».

Основні завдання «Школи молодого вчителя»: поглиблення знань із теорії та методики навчання й виховання; сприяння оволодінню молодими вчителями основних нормативних документів; вивчення й використання у практиці сучасних досягнень психолого-педагогічної науки та перспективного педагогічного досвіду; розвиток ініціативи і творчості, новаторських пошуків учителів, надання методичної допомоги у професійному становленні молодих спеціалістів, забезпечення умов для їхнього професійного зростання, удосконалення педагогічної майстерності; інформування про сучасні методи і прийоми навчання, форми організації навчальної діяльності дітей, інноваційні педагогічні технології; ознайомлення з психолого-педагогічними особливостями роботи з обдарованими учнями та дітьми з особливими потребами; формування позитивних комунікативних якостей; спрямування особистості молодого педагога на безперервне професійно-педагогічне самовдосконалення; створення для вчителів методичного середовища, у якому б їм хотілося творити.

«Відкрити в кожній людині творця, поставити її на шлях самобутньо-творчої, інтелектуально-повнокровної праці – це завдання стає нині першочерговим у практичній роботі школи» (Сухомлинський, 1998) і конкретно в діяльності «Школи молодого вчителя» гімназії-інтернату № 13 м. Києва (директор С. Є. Возненко), де, на нашу думку, створена особлива атмосфера для роботи з молодими вчителями. Особливого значення адміністрація закладу та керівник «Школи молодого вчителя» надають першій зустрічі з молодими фахівцями, яка, як правило, відбувається в серпні у формі «круглого столу» «Посвячення молодих педагогів у вчительську сім'ю». Випускники закладів вищої педагогічної освіти мають змогу зустрітися з педагогічним колективом, у складі якого є переможці фахових конкурсів, майстри педагогічної праці, представники педагогічних династій. Молодих педагогів у святковій обстановці вітають, дарують квіти, вручають їм методичні папки з пам'ятками, рекомендаціями, педагогічними заповідями, які допоможуть зробити перші кроки на вчительській стежці:

Роби все вчасно і професійно.

Завжди будь люб'язним, привітним і доброзичливим.

Ніколи не говори зайвого. Думай про наслідки сказаного тобою.

Пам'ятай, що успішна робота – це професіоналізм плюс порядність.

Дбай про своє добре ім'я – це найвища цінність сучасного вчителя.

Думай про інших, а не лише про себе.

Турбуйся про своїх колег, учнів – вони створюють твій імідж.

Дбай про свій зовнішній вигляд. Пам'ятай: привабливий зовнішній вигляд – запорука позитивного іміджу.

Говори і пиши гарною мовою. Твої мова й мовлення – ознаки інтелекту.

Пам'ятай, що впевненість у собі не повинна заважати скромності.

Щороку дійство відбувається за новим сценарієм, але завжди цей фрагмент має характер незабутнього моменту в педагогічній біографії молодих фахівців.

Цікавим, на нашу думку, є досвід залучення молодого вчителя до загальногімназійних культурно-освітніх заходів, у яких беруть участь діти, вчителі та батьки. Саме тут розкривається творчий потенціал молодого педагога, формується колективна взаємодія вчителя та учня, розкриваються індивідуальні особливості його особистості.

В основу роботи з молодими вчителями у гімназії-інтернаті покладено створення інноваційного АРТ-простору «#Chitachi», у якому за їх ініціативи створено «Ненудну бібліотеку» для учнів, учителів і батьків. АРТ-простір сьогодні – це місце для проведення інноваційних і нестандартних уроків, зустрічей із науковцями, представниками видавництва художньої і наукової літератури, письменниками, артистами театру і кіно тощо.

Вважаємо, що важливим аспектом діяльності «Школи молодого вчителя» є проведення у вересні місячника становлення нового фахівця, під час якого проводяться дні відкритих дверей у навчальному закладі, співбесіди з учителями-початківцями в неофіційній обстановці, декади вчителя-наставника, ознайомлення з їхніми творчими лабораторіями, практичні семінари, що дає змогу новим колегам поринути у творчу атмосферу педагогічної діяльності.

Слухачі «Школи молодого вчителя» завжди впевнені, що на кожному занятті на них чекає щось нове, цікаве для запровадження в практику. Заняття, як правило, проводяться у вигляді активних форм: ділових ігор, тренінгів, розв'язання педагогічних ситуацій, відвідування майстер-класів учителів-методистів, моделювання перспективного педагогічного досвіду. Педагогічні міні-консиліуми з певних проблем, які практикуються під час занять із молодими вчителями, дають змогу встановити індивідуальну траєкторію професійного зростання молодого вчителя. Особливою популярністю користуються такі рубрики засідань: «Як подолати страх перед уроком?»; «Перші кроки до майстерності. Які вони?»; «Перші кроки до володіння педагогічною технологією»; «Про деякі "секрети" організації навчально-виховного процесу».

Особливістю кожного заняття є те, що воно розпочинається діагностуванням і закінчується бесідою зі слухачами з метою виявлення рівня засвоєного матеріалу, що дає можливість відстежувати динаміку якісних і кількісних змін у професійному становленні молодого вчителя відповідно до його професійних здібностей.

Висновки. Отже, процес управління адаптацією педагогів у сучасних умовах – складний процес, складовими якого є система раціонального планування, правильний вибір методів і форм роботи, організація взаємодії молодих

педагогів із досвідченими, ефективний контроль. З'ясовано, що адаптація молодого вчителя – це процес, який сприяє досягненню відповідності між вимогами до професії вчителя та їх втіленням у ході безпосередньої практичної діяльності, під час якої молодий учитель формує власний професійний стиль роботи. Взаємодія наставника і вчителя-початківця у межах «Школи молодого вчителя» створює підґрунтя для професійного становлення останнього за умов організованої науково-методичної роботи, спрямованої на задоволення освітніх потреб педагогів з урахуванням особистісно-індивідуального підходу та вільного їх вибору.

У перспективі подальших наукових пошуків – форми і методи роботи «Школи молодого вчителя», які сприяють розвитку фахових компетентностей молодого вчителя.

Список використаної літератури

- Сельнікова, Г. (2000). Сутність адаптивного управління, його закономірності і принципи. *Наука і сучасність* Нац. пед. ун-ту ім. М. П. Драгоманова (Вип. 2, ч. 1, с. 69-78). Київ: Логос.
- Жигайло, Н. І. (2012). Роль керівника у формуванні соціально-психологічного клімату в колективі. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*, 2, 374-383.
- Куцманд, К. (2011). Адаптація молодого вчителя сільської школи. *Рідна школа*, 4-5, 77-80.
- Олійник, В. В. (Ред.) (2012). *Інноваційні підходи до організації науково-методичної роботи з педагогічними працівниками в умовах компетентнісно-зорієнтованої освіти*. Рівне: ПП Лапсюк.
- Семенов, О. М. (2019). Феномен наукового наставництва крізь призму лінгвоперсоналогії. В кн. Г. І. Сотська, М. П. Вовк (Ред.), *Неперервна педагогічна освіта XXI століття: зб. матеріалів XVI Міжнар. педагогічно-мистецьких читань пам'яті проф. О. П. Рудницької*, (Вип. 2 (14), с. 29-34). Київ: Талком.
- Сухомлинський, В. О. (1998). *Сто порад учителю*. Київ: Радянська школа.

References

- Kutsmand, K. (2011). Adaptatsiia molodoho vchytelia silskoi shkoly [Adaptation of the young teacher of the village school]. *Ridna shkola [Native school]*, 4-5, 77-80 [in Ukrainian].
- Oliynyk, V. V. (Ed.) (2012). *Innovatsiini pidkhody do orhanizatsii naukovo-metodychnoi roboty z pedahohichnymy pratsivnykamy v umovakh kompetentnisno-zorientovanoi osvity [Innovative approaches to organization of scientific and methodical work with pedagogical workers in conditions of competence-oriented education]*. Rivne: PP Lapsyuk [in Ukrainian].
- Semenog, O. M. (2019). Fenomen naukovoho nastavnystva kriz pryzmu lnhvopersonolohii [Phenomenon of scientific mentoring through the prism of lingvopsonology]. In H. I. Sotska, & M. P. Vovk (Eds.), *Neperervna pedahohichna osvita XXI stolittia [Continuous pedagogical education of the XXI century]: zb. materialiv KhVI Mizhnar. pedahohichno-mystetskykh chytan pam'iaty prof. O. P. Rudnytskoi* (Is. 2 (14), pp. 29-34). Kyiv: Talkom [in Ukrainian].
- Sukhomlinsky, V. O. (1998). *Sto porad uchyteliu [One hundred tips to the teacher]*. Kyiv: Soviet School [in Ukrainian].
- Yelnikova, G. (2000). Sutnist adaptynoho upravlinnia, yoho zakonmirnosti i pryntsyipy [The essence of adaptive control, its laws and principles]. In *Nauka i suchasnist Nats. ped. un-tu im. M. P. Drahomanova [Science and modernity of the National ped un-th them MP Drahomanov]* (Is. 2, pt. 1, pp. 69-78). Kyiv: Lohos [in Ukrainian].
- Zhigailo, N. I. (2012). The role of the leader in shaping sociopsychological climate in the team [Rol kerivnyka u formuvanni sotsialno-psykholohichnoho klimatu v kolektyvi]. *Scientific herald of Lviv State University of Internal Affairs [Naukovyi visnyk Lvivskoho derzhavnoho universytetu vnutrishnikh sprav]*, 2, 374-383 [in Ukrainian].

KHODATSKA O.

EXPERIENCE OF «BEGINNER TEACHER'S SCHOOL» ACTIVITY AS A FORM OF PROFESSIONAL TRAINING OF A TEACHER

The article presents the experience of «Beginner Teacher's School» activity, the purposes of which are the following: to assist beginner professionals in their professional development; solve specific problems of teaching methods; assist in the development of young professionals' creative and professional potential, familiarize with modern teaching methods, technologies, and progressive pedagogical experience; familiarize with the psychological and pedagogical features of work with gifted students and children with special needs; form the orientation of a beginner teacher to continuous education on this basis; develop a unique pedagogical style of work. The emphasis is very much on mentoring issues in the context of «Beginner Teacher's School» activity as a form of professional training, formation, and development of pedagogical skills, creative individuality of young teachers who have a teaching experience of up to 3 years. The specifics of the stages of adaptation of beginner teachers in the conditions of the modern school are considered. It is proved that a modern beginner teacher needs specific assistance in improving his / her psychological culture and pedagogical thinking. It has been stated that the ability to psychologically substantiate the content of the curriculum, acquire knowledge of psychological mechanisms of teaching, and the method of psychological and pedagogical observations on the process of students' personality development, diagnostic and prognostic activities largely depend on the teacher's pedagogical activity.

Keywords: "Young teacher's school"; mentoring, beginner teacher; professional adaptation; professional development; forms of advanced training

Стаття надійшла до редакції 12.04.2019 р.