

ДЕПАРТАМЕНТ ОСВІТИ І НАУКИ
ЧЕРКАСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ ДЕРЖАВНОЇ АДМІНІСТРАЦІЇ
ЧЕРКАСЬКИЙ ОБЛАСНИЙ ІНСТИТУТ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ ПЕДАГОГІЧНИХ
ПРАЦІВНИКІВ ЧЕРКАСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ РАДИ

ОРГАНІЗАЦІЯ МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ З МОЛОДИМИ ВЧИТЕЛЯМИ Збірник

за матеріалами науково-методичного Інтернет-семінару «Сучасний
шкільний методичний кабінет – центр інформаційно-методичного забезпечення
зростання педагогічної майстерності вчителів»



Черкаси

2014

ББК 74.560.252

О 64

Рекомендовано до друку Вченою радою ЧОПОПП.

Протокол № 2 від 28 травня 2014 року

Укладач:

Чиркова С.І., методист лабораторії розвитку освіти та педагогічних інновацій Черкаського обласного інституту післядипломної освіти педагогічних працівників Черкаської обласної ради

Рецензенти:

Волошенко О.В., кандидат педагогічних наук, доцент кафедри педагогіки Черкаського обласного інституту післядипломної освіти педагогічних працівників Черкаської обласної ради;

Руденко В.Б., завідувач методичного кабінету відділу освіти управління освіти, молоді та спорту Смілянської міської ради

О 64 Організація методичної роботи з молодими вчителями: За матеріалами науково-методичного Інтернет-семінару. – Черкаси: Видавництво Черкаського обласного інституту післядипломної освіти педагогічних працівників Черкаської обласної ради, 2014.– 72 с.

У збірнику вміщено кращі матеріали педагогічних працівників, які брали участь в Інтернет-семінарі «Сучасний шкільний методичний кабінет – центр інформаційно-методичного забезпечення зростання педагогічної майстерності вчителів» (розділ «Організація методичної роботи з молодими вчителями»). Ці матеріали стануть у нагоді працівникам методичних служб, керівникам закладів освіти під час організації ефективної науково-методичної роботи з педагогічними працівниками.

ЗМІСТ

ПЕРЕДМОВА	4
Стилик В.Б., Лисенко М.В. Організація роботи з молодими вчителями	5
Боїн Л.М. Психологічна структура і чинники дезадаптації молодих учителів до педагогічного колективу	17
Жовновата Н.Я. Сучасні підходи до організації роботи з молодими вчителями	36
Романенко В.І., Голик А.О. Молодому вчителю від старших	46

ПЕРЕДМОВА

Актуальність теми «Методична робота з молодими спеціалістами» дуже вагома, тому що особливого значення сьогодні набуває післявузівська діяльність молодого вчителя, його адаптація до професії педагога. Запропоновані матеріали дають можливість директорам, заступникам директорів шкіл творчо використати рекомендації при визначенні змісту та виборі дій щодо співпраці з молодими педагогами. Одним із визначальних напрямів роботи з педагогічними кадрами є робота з молодими спеціалістами. Адже формування і становлення вчителя відбувається протягом перших років педагогічної діяльності.

Школа становлення молодого спеціаліста є складовою частиною системи підвищення кваліфікації молодих педагогів і об'єднує вчителів з вищою та неповною вищою освітою, що мають стаж менше 3 років і кваліфікаційну категорію “спеціаліст”. Її мета - допомога вчителю в розв'язанні конкретних проблем щодо методики викладання, ознайомлення його з сучасними методиками й технологіями навчання, передовим педагогічним досвідом, особливостями роботи зі шкільною документацією.

Завдання, які стоять перед адміністрацією школи, наставниками щодо співпраці з молодими педагогами:

- задовольняти потреби молодих педагогів у неперервній освіті і надавати допомогу у подоланні різних труднощів;
- сприяти формуванню індивідуального стилю творчої діяльності педагогів;
- допомагати молодим вчителям впроваджувати сучасні підходи і передові педагогічні технології у навчально-виховний процес.

Перша зустріч керівників школи з молодим учителем значною мірою визначає всю наступну роботу. Саме під час цієї зустрічі молодий педагог має відчувати, що його чекали в педагогічному колективі, що він потрібен школі.

Завдання керівників школи - ознайомити початківця з історією школи, її традиціями, з'ясувати його плани, уявлення про майбутню роботу. Перша бесіда закладає підґрунтя для наступних професійних контактів. Вона повинна показати молодому вчителю, що він може розраховувати на доброзичливість і кваліфіковану підтримку. Педагогічний колектив – це друга домівка молодого вчителя, школа формування його майстерності, творчої індивідуальності.

Стилик В.Б., завідувач районного методичного кабінету відділу освіти Чорнобаївської райдержадміністрації, вважає, що суттєвим елементом в організації методичної роботи з молодими спеціалістами визнане групове та індивідуальне консультування, основним завданням якого є надання допомоги у самостійному вивченні певного питання. Стаття містить плани роботи методичних структур з молодими вчителями, які адресовані управлінцям у галузі освіти, широкому методичному загалу, педагогічним працівникам.

У матеріалах Боїн Л.М., заступника директора Шполянського навчально-виховного комплексу «Загальноосвітня школа І-ІІІ ступенів – ліцей» з навчально-виховної роботи, зазначено, що увага адміністрації школи до молодих спеціалістів прискорює процес адаптації до професійної діяльності.

Завідувач міського методичного кабінету відділу освіти Ватутінського міськвиконкому Жовновата Н.Я. пише, що співпраця адміністрації школи, психолога, наставників з молодими спеціалістами допомагає уникнути негативних явищ: плинності кадрів, повільного зростання педагогічної майстерності, авторитарного або ліберального стилю їхньої діяльності.

Майстерність до молодих приходиться не одразу. Минає тих, хто зупинився на місці, і обов'язково прийде до того, хто пробує свої сили, аналізує власні помилки.

Романенко В.І., директор Неморозької загальноосвітньої школи І-ІІІ ступенів Звенигородської райради, у своїх матеріалах зібрала всі першочергові поради для молодих спеціалістів: «Юний колего! Ми хочемо, щоб Ви відчули з перших днів роботи дружню підтримку нашого колективу, щоб Ви повірили в себе та якомога ширше розкрили свої творчі здібності й таланти. А також хочемо, щоб Ви були компетентними, знали свої права і обов'язки, знали, за якими критеріями оцінюється Ваша робота та вміли вдало її спланувати і вберегти себе від емоційного вигорання. А головне, щоб були щасливі і задоволені своїм вибором професії вчителя!»

В. Б. Стилик,
завідувач районного
методичного кабінету відділу
освіти Чорнобаївської
райдержадміністрації;
М. В. Лисенко,
методист районного
методичного кабінету відділу
освіти Чорнобаївської
райдержадміністрації

ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОТИ З МОЛОДИМИ ВЧИТЕЛЯМИ

Ключовим завданням методичної служби є виховання творчих педагогів, здатних орієнтуватися у складних соціокультурних умовах, активно реалізувати свій особистий потенціал на основі взаєморозуміння і співробітництва з іншими людьми.

Сьогодення вимагає змінення якісних характеристик змісту, форм і методів методичної роботи в напрямі переходу від інформаційно-рекомендаційного до особистісно орієнтованого характеру організації роботи в педагогічними працівниками.

Метою особистісно орієнтованого методичного супроводу є:

- вдосконалення методичної роботи в навчальних закладах;
- сприяння розвитку творчого потенціалу та самореалізації вчителів;
- формування індивідуальності, самобутності, самоцінності кожного педагога;
- сприяння професійному становленню вчителя;
- забезпечення переходу від традиційних до інноваційних форм методичної роботи.

Для реалізації мети визначені завдання:

- пошук нових, універсальних засобів розвитку методичної роботи;
- новий підхід до розвитку професійного росту вчителів;
- нові способи самовираження та самореалізації педагогів;
- підготовка вчителів до оволодіння новими педагогічними технологіями;
- науково-методичне забезпечення механізмів їх реалізації.

Система професійної підготовки вчительських кадрів – це цілісний процес, у структурі якого особливе місце посідає діяльність молодого вчителя після закінчення вищого навчального закладу, його адаптація до професії педагога.

Дослідження показують, що процес адаптації молодих учителів до навчальної діяльності значною мірою обумовлений ступенем і характером допомоги, яку молодий учитель отримує від методистів РМК, адміністрації школи, досвідчених учителів, колег по роботі. В районному методичному кабінеті розроблена цілісна система роботи з молодими спеціалістами, яка має глибокий зміст, творчий характер і дає позитивні результати. Складниками цієї системи є:

- Методична та практична підготовка заступників директорів з НВР, вчителів-наставників до роботи з молодими вчителями.
- Визначення програми роботи з учителями-початківцями.
- Реалізація творчого потенціалу до організації та проведення роботи з молодими спеціалістами.
- Забезпечення скоординованості в плануванні роботи.
- Поточний та кінцевий збір адміністрацією школи зворотної інформації для аналізу результатів роботи з молодими кадрами та здійснення відповідної корекції.

Можна констатувати, що особистісно орієнтоване спрямування змісту методичної роботи, особливо в перші роки трудової діяльності в період професійного становлення, треба визначати з урахуванням рівня професійної компетентності і потреб вчителя.

Вивчення цих потреб проводилось методистами РМК шляхом діагностування, в ході якого вчителям пропонувалось виділити ту галузь педагогічних знань, яка їх найбільше зацікавлює і в якій вони хотіли б підвищити свій рівень під час впровадження особистісно орієнтованих форм методичної роботи.

Дані діагностування свідчать, що всіх учителів найбільше цікавить вивчення і впровадження передового педагогічного досвіду та інноваційних педагогічних технологій. Ця потреба домінує.

Аналіз зібраного матеріалу дозволив виявити потреби, які і визначили напрямки та форми методичної роботи, які допоможуть якомога швидше досягнути професію вчителя.

Суттєвим елементом в організації методичної роботи з молодими спеціалістами визнане групове та індивідуальне консультування, основним завданням якого є надання допомоги у самостійному вивченні певного питання.

З групових форм методичної роботи введено в практику «*Університет психолого-педагогічних знань*», який складається із трьох відділень: молоді вчителі, вихователі різновікових груп, медичні сестри. В ході роботи університету психолого-педагогічних знань проводяться теоретичні заняття та формуються навички практичної діяльності.

Цікавою формою методичної роботи є «*Школа майстрів педагогічної справи*». До її складу входять вчителі вищої кваліфікаційної категорії, які мають звання «Вчитель-методист» та молоді фахівці. Оскільки педагог у своєму розвитку проходить три стадії: спеціаліст, професіонал і майстер, то зусилля Школи майстрів педагогічної справи направлені на те, щоб із кожного молодого спеціаліста зробити не лише висококваліфікованого професіонала, але й справжнього майстра своєї справи.

Робота досвідчених педагогів з молодими спеціалістами спрямована на стимулювання сумлінної результативної роботи, інтересу до творчості, внаслідок чого у молодого вчителя формується впевненість у собі, своїх можливостях досягти успіху. В результаті плідного співробітництва вирішується ключове завдання: зробити кожного вчителя вдумливим, допитливим дослідником, озброїти методом самоаналізу, допомогти не лише якомога скоріше досягнути професію вчителя, а й створити індивідуальну творчу лабораторію, забезпечити сприятливі умови для творчої самореалізації.

Саме підготовка та участь у роботі «Школи майстрів педагогічної справи змушують учителя, як досвідченого, так і молодого, докладно ознайомитися з відповідною науково-педагогічною літературою, передовим досвідом з окремого питання, переосмислити, вдосконалити, засвоїти нові методи та прийоми навчальної роботи, спонукає вчителя конструктивно сприймати нові ідеї, з'ясувати їх суть, досягнення і недоліки. Така робота формує системне мислення молодого вчителя, що пізніше виявляється у цілісному сприйнятті різних педагогічних явищ, здатності встановлювати причинно-наслідкові зв'язки, визначати перспективу свого творчого зростання. Життя постійно змінюється, підштовхуючи нас до змін, вимагає нових форм організації навчального процесу, нових ритмів та методів узгодження системи освіти з вимогами сучасного життя та з потребами особистості.

**ПЛАН РОБОТИ УНІВЕРСИТЕТУ ПСИХОЛОГО-
ПЕДАГОГІЧНИХ ЗНАНЬ
(СЕКЦІЯ: МОЛОДІ ВЧИТЕЛІ)**

№ п/п	Тематика занять	Зміст	Форма проведення	Відповідальні
1	Інструктивно-методичні матеріали Міністерства освіти і науки України. Директивні документи	– Нормативно-правова база: Закон України „Про освіту”, Закон України „Про загальну середню освіту”, Положення про навчально-виховний заклад системи освіти. Концепція 12-річної середньої загальноосвітньої школи тощо. – Статут школи, правила внутрішнього розпорядку, техніка безпеки в навчальному закладі.	Бесіда Інструктаж	Адміністрація школи
2	Організація навчально-виховного процесу з предмета	-Структура навчальної програми з предмета. -Календарно-тематичне планування. -Критерії оцінювання навчальних досягнень учнів. -Ведення шкільної документації з предмета. -Організація і проведення позакласної роботи з предмета.	Практичне заняття	Лисенко М. В.
3	Процес навчання	-Структура процесу навчання. -Технологія побудови уроків. -Принципи особистісно-орієнтованого навчання. -Функції навчання. -Етапи навчального процесу. -Рушійні сили навчання.	Теоретичний семінар	Лисенко М. В.
4	Пізнавальна діяльність	-Психологічні особливості пізнавальної діяльності	Семінар-тренінг	Лисенко М. В. Гуназа А. М.

	школярів. Оцінювання пізнавальної діяльності учнів.	школярів. -Способи формування пізнавального інтересу учнів. -Мотиви навчання. -Види оцінювання навчальних досягнень учнів. -Способи оцінювання навчальних досягнень учнів на інтерактивному уроці.		
5	Методи навчання	Заняття 1. -Суть і функції методів навчання. -Класифікація методів навчання. -Активні та пасивні методи навчання. Заняття 2. -Наочні методи навчання, словесні методи навчання. -Практичні методи навчання. Заняття 3. -Ігрові методи навчання. -Логічні методи навчання. -Методи контролю знань учнів. Заняття 4. -Інтерактивні технології навчання. -Методика їх використання.	Семінари-практикуми	Лисенко М. В. вчителі-наставники, вчителі-методисти
6	Форми навчання учнів.	Заняття 1. -Урок – головна форма організації навчально-виховного процесу. -Традиційний урок. Інноваційний урок. -Функції уроку. Мета уроку. -Типи уроку. -Вимоги до сучасного уроку.	Теоретичний семінар Практичне заняття Відкриті	Лисенко М. В. вчителі – наставники, вчителі-методисти

		<ul style="list-style-type: none"> -Модель сучасного уроку. Заняття 2. -Конструювання уроку за метою, дидактичними завданнями та змістом навчального матеріалу. -Вибір методів навчання. Заняття 3. -Аналіз і самоаналіз проведеного уроку. Заняття 4. -Сучасні освітні технології. 	<p>уроки молодих учителів</p> <p>Обговорення</p> <p>Семінар практикум</p>	
7	Виховання учнів у школі	<ul style="list-style-type: none"> -Суть і зміст процесу виховання. -Форми та види виховних заходів. -Методи виховання учнів. -Національний характер виховання. -Критерії вихованості особистості. -Особистісно зорієнтоване навчання й виховання школярів. 	Проблемний семінар	Бондар М. С.
8	Роль учителя у навчально-виховному процесі	<ul style="list-style-type: none"> -Особистість учителя як чинник навчання. -Вимоги до вчителя. -Види педагогічної взаємодії. -Функції вчителя 	Конференція (відкрите обговорення)	Стилик В. Б. Лисенко М. В.

**План роботи
Школи майстрів педагогічної справи з
постійно діючим консультпунктом на 2013-2014 навчальний рік**

№	Зміст роботи	Завдання	Заходи по реалізації	Дата	Відповідальні
1	Перспективний банк даних про молодих спеціалістів — випускники ВНЗ	Сформувати кадровий інформаційний банк даних про молодих спеціалістів — випускників педагогічних ВНЗ	Розроблення форми банку даних	Травень, 2013	Лисенко М.В., методист з кадрових питань РМК
			Збір інформації про випускників	Травень, 2013	
			Аналіз та упорядкування інформації	До 15.09 2013	
			Інформування ЗО про склад перспективних спеціалістів	До 30.09. 2013	
			співбесіда з молодими спеціалістами — випускниками ВНЗ наступного року	Травень, 2013	
			Поповнення банку даних	щорічно	
2	Банк даних молодих спеціалістів закладів освіти	Сформувати кадровий інформаційний банк даних про молодих спеціалістів, що працюють 1-3 роки	Розроблення форми банку даних	Серпень, 2013	Лисенко М.В., методист з кадрових питань РМК
			Підготовка інформаційного листа на заклади освіти	До 01.09. 2013	
			Аналіз та упорядкування інформації	До 20.09. 2013	
			Інформування ЗО про склад молодих спеціалістів	До 30.09. 2013.	
			Поповнення банку даних	щорічно	
3	Урочистості вшанування	Провести урочисті	Навчально-методична	Серпень Вересень	Стилик В.Б., завідувач

	молодих спеціалістів	вшанування молодих спеціалістів	співбесіда молодими освітянами 3		РМК Лисенко М.В., методист з кадрових питань РМК
			Зустріч працівниками управління освіти. Інструктивно-методична нарада –	18 серпня 2013	
			Зустріч адміністрацією школи 3	Серпень Вересень 2013	
			Підготовка сценарію урочистостей	Серпень 2013	
			Проведення вшанування молодих спеціалістів на районній педагогічній конференції	27 серпня 2013	
4	Школа майстрів педагогічної справи 3 постійно діючим консультпунктом	Організувати роботу Школи з урахуванням нового змісту освіти та особистісно орієнтованої моделі навчання та виховання	Підготовка методичних рекомендацій щодо створення Школи	Вересень 2013	Стилик В.Б., завідувач РМК Лисенко М.В., методист з кадрових питань РМК
			Погодження програми занять Школи району на один рік	Жовтень 2013	
			Надання методичної допомоги, консультацій	Постійно	
			Моніторинг роботи молодими спеціалістами в закладах освіти 3	Червень 2014	
5.	Звіт про роботу з молодими спеціалістами	Підготувати питання на методичну	Підготовка довідки питання 3	Січень Травень 2014	Лисенко М.В., методист з

		раду про результати роботи з молодими вчителями ЗНЗ району	Підготовка проекту рішення Підготовка співдоповідачів Підготовка презентації виступу Визначити проблемні питання молодих освітян		кадрових питань РМК
6.	Акція «На допомогу молодому спеціалісту»	Провести методичну акцію «На допомогу молодому спеціалісту» (1-й рік роботи)	Організувати консультування молодих освітян з проблеми Організувати майстер-класи досвідчених педагогів	Листопад 2013, Лютий 2014	Лисенко М.В., методист з кадрових питань РМК

ЛІТЕРАТУРА

1. Активные методы обучения в системе повышения квалификации педагогов: Учеб.-метод. пособие / А. И. Жук, Н. Н. Кошель. – Мн.: Аверсэв, 2003. – 336 с.
2. Методична робота в школі: теоретичні засади, система роботи, досвід / [Укл. В. В. Григоращ]. – Х.: Вид. група «Основа», 2009. – 304 с.
3. Сазоненко Г. Освіта майбутнього: науково-методичний посібник / Г.Сазоненко. – К.: Основа, 2008 – 368 с.
4. Химинець В.В. Інноваційна освітня діяльність. / В.В.Химинець. – Тернопіль: Мандрівець, 2009. – 360 с.
5. Якісна освіта – запорука самореалізації особистості: наук. видання / [за заг. ред. С. М. Ніколаєнка, В. В. Тесленка]. – К.: Пед. Преса, 2007. – 176 с.

Л.М.Боїн.,
заступник директора з навчально-
методичної роботи Шполянського
навчально-виховного комплексу
«Загальноосвітня школа I-III ступенів
№2-ліцей» Шполянської районної
ради

ПСИХОЛОГІЧНА СТРУКТУРА І ЧИННИКИ ДЕЗАДАПТАЦІЇ ТА АДАПТАЦІЇ МОЛОДИХ УЧИТЕЛІВ ДО ПЕДАГОГІЧНОГО КОЛЕКТИВУ

У питанні адаптації молодих фахівців важливим є аспект дезадаптації, особистості, має забезпечувати узгоджену трудову взаємодію у суспільно-корисній діяльності. Професійна адаптація майбутніх вчителів має забезпечувати активну діяльність молодого вчителя, збіг його з інтересами колективу тощо. Але нерідко виникають процеси дезадаптації - тобто збільшення ступеня невідповідності умов праці, клімату колективу з потенціалом, прагненням, якостями особистості. Молодий працівник, приходячи у колектив, на виробництво, в даному випадку - майбутній вчитель, який приходить у шкільний колектив, мріє реалізувати свої знання, вміння, прагне вдосконалення свого професійного рівня, набути нові знання, досвід. Вірно обрана професія прискорює, полегшує адаптацію. Якщо майбутній вчитель - студент - відчуває на початку педагогічної діяльності нестачу знань, вмінь або взагалі неспроможність знайти контакт з учнями або колективом вчителів, то адаптуватися йому буде важко. Будуть зростати дезадаптаційні процеси. Тому для студентів дуже важливо вірно обрати професію, вже при навчанні у вузі впевнитись, що професія обрана вірно. Цьому мають сприяти: проходження практики у школах, робота у літніх таборах відпочинку дітей та ін., де б студент мав змогу перевірити свої здібності до роботи вчителя. Якщо студент не дуже серйозно ставиться до цього аспекту, не враховує помилок, прорахунків, то це може призвести до дезадаптації замість адаптації, коли він почне трудову діяльність. У молодого вчителя може формуватись впевненість у неспроможності до роботи, у невірній обраній професії тощо. З вибором професії тісно пов'язаний такий момент у професійній адаптації, як початок трудової діяльності. Тут також часто виникають дезадаптаційні проблеми. Дезадаптація може

виникнути, якщо умови праці не задовольняють особу, якщо вона чекала більшого, якщо вона відчуває, що її потенціал є значнішим, ніж цього вимагає виконувана нею робота. Чим більша буде розбіжність між бажаним, очікуваним молодим вчителем та реальною дійсністю повсякденної праці, тим значнішими, швидшими будуть процеси дезадаптації. Можливість дезадаптації залежить від змісту; умов, характеру праці, початкової професійної підготовки молодого вчителя, організації праці в робочому колективі, перспектив росту молодого фахівця. Професійна адаптація випускника педагогічного вузу є дуже складним, специфічним, багатфакторним процесом із своєю функціональною структурою, яка виражає особливості форм змісту діяльності молодого вчителя. Як вважає Б.О. Федоришин, професіоналізація майбутнього фахівця починається ще під час навчання у школі, а завершується після успішної професійної адаптації до умов педагогічної діяльності [44, с.26-27]. Професійна адаптація проходить ряд стадій. Ці стадії відмінні в залежності від того, чи вчилася молода людина в педагогічному класі або в педагогічному училищі, чи відразу вступила до педагогічного вузу. Так, О.Г. Мороз [23] виділяє такі періоди професійної адаптації молодого вчителя: 1-й етап - професійне самовизначення; 2-й етап - адаптація студентів першого курсу до вимог навчання за фахом; 3-й етап - динаміка професійної підготовки студентів у вищому навчальному закладі; 4-й етап - процес адаптації молодого вчителя, зростання його педагогічної майстерності. На першому етапі молоді знайомиться із суттю професії вчителя, її значенням у суспільстві, вимогами педагогічної професії до особистості. На другому етапі відбувається змістовне, творче пристосування студентів-першокурсників до вимог професії вчителя до обраної спеціалізації до нових форм, методик навчальної виховної роботи. Тому, якщо виникають проблеми у студента на цих етапах, виділяють наступні форми дезадаптації: 1) дезадаптація формальна стосується пізнавально-інформаційного непристосування студентів до нового оточення, до структури вищої школи, до змісту навчання у ній, до її вимог і обов'язків студентської молоді. Навчальний процес у вищій школі супроводжується труднощами, про що свідчать відсів, низький рівень функціонального стану, слабка успішність студентів у початковий період навчання, відсутність зв'язку між шкільною успішністю та інтелектуальними можливостями студентів. 2) дезадаптація суспільна - проблеми пов'язані з процесами внутрішньої

дезінтеграції: невмінням, небажанням об'єднуватись як із членами студентської групи, курсу, факультету, так і з студентським оточенням в цілому. Такі явища обумовлюються невмінням обирати адекватні засоби адаптаційної стратегії в реальній ситуації та з динамічними особливостями професійної адаптації.3) дезадаптація дидактична - проблеми пов'язані з невідповідністю студентів до нових форм і методів навчальної роботи у вищій школі. На третьому етапі професійної адаптації майбутнього вчителя студент у процесі навчання здобуває необхідні професійні знання, практичні навички для виконання педагогічної діяльності, він чітко, впевнено пов'язує свої життєві плани з роботою вчителя у школі. Відповідно до цього О.Г. Мороз виділяє такі механізми професійної адаптації майбутнього вчителя: - Фізіологічний: перебудова внутрішнього стереотипу, який склався відповідно до змін у зовнішньому стереотипі; - Психологічний: зміна звичок, звичного способу поведінки і способу життя; - Соціально-психологічний: перебудова і встановлення бездефектних стосунків особистості з колективом [23]. За умови, коли всі ці об'єктивні та суб'єктивні фактори при переході молодого вчителя у шкільний колектив набувають не позитивного, а негативного характеру, то процес дезадаптації неминучий. На четвертому етапі професійної адаптації велике значення має атмосфера колективу, відносини між його членами, відносини між керівництвом та колективом, традиції, установки колективу, створення сприятливої чи несприятливої атмосфери для молодих вчителів. Соціально-психологічна адаптація відображається і в активному пристосуванні молодих вчителів до системи взаємовідносин у конкретному колективі, у формуванні позитивних контактів з товаришами по роботі і з адміністрацією, у певному рівні задоволення особистості відносинами у колективі. Якщо клімат колективу несприятливий, допомога молодому фахівцю відсутня, якщо він не може налагодити позитивних контактів з колективом, або має напружені відносини з адміністрацією - все це може призвести до наростання дезадаптаційних процесів. Слід відзначити, що дезадаптація у даному випадку може виникнути як через несприятливі умови, які створює для новачка колектив, адміністрація, так і через особисті якості молодого спеціаліста. Можливо, що новачок не може знайти спільну мову з колективом, керівництвом через некомпетентність молодого спеціаліста, недостатню професійну підготовленість, нездатність його виконувати: доручену

справу або через якості характеру такі, які вкрай необхідні вчителю, а молодий спеціаліст їх не має: контактність, вміння спілкуватись з учнями, колегами, здатність до самовдосконалення, вихованість, належний рівень культури і т.п. В такому випадку молодий спеціаліст буде відчувати невідповідність між вимогами колективу та власними можливостями, можуть виникати дезадаптаційні процеси замість адаптації. Адаптація може бути максимальною лише у випадку повного ототожнення такої відповідності працівника посаді, яку він займає яка б була якнайповнішою. Разом з тим, і суб'єкт адаптації і об'єкт знаходяться у постійному розвитку. Якщо педагогічний колектив вдосконалюється швидше за розвиток молодого фахівця, то це також може викликати процес дезадаптації. Адаптація має зворотній характер: дуже важливим є встановлення динамічної відповідності між робочим місцем та адаптантом і його подальший професійний ріст. На адаптаційні процеси впливає також організація праці, обслуговування робочих місць, вивчення передових методів, прийомів праці, підвищення кваліфікації, продумане планування роботи. Дезадаптаційні процеси можуть викликати відсутність професійного росту, перспектив професійного вдосконалення, зайняття вищої посади, тощо. Ознаками процесу дезадаптації можуть бути наступні:- менш інтенсивним. недостатньо добра, або навіть погана робота молодого вчителя, низький рівень його зацікавленості в результатах праці;- прагнення змінити місце роботи;- відсутність активної участі у суспільному житті, у житті колективу;- відсутність інтересу до професійного педагогічного росту;- постійні конфлікти з колективом, керівництвом, учнями;- ігнорування інтересів колективу;- незадоволення своєю працею, її результатами, місцем роботи. У випадку дезадаптації у працюючого може виникнути прагнення відновити втрачену відповідність, тобто реадaptуватися. Процес дезадаптації може бути більш

У системі чинників, що впливають на адаптацію молодих учителів, більшість дослідників (С. В. Овдій, С. В. Кондратьєва, О. Г. Мороз та ін.) на перше місце ставлять емоційне спілкування. Професійна адаптація молодого вчителя, особливо у перші два роки роботи, характеризується високою емоційною напругою. По-перше, у цей період молода людина, яка ще тільки опановує нову царину життя та діяльності, робить чимало помилок, зазнає постійних невдач. По-друге, їй здається, що всі бачать її похибки, засуджують, негативно оцінюють її. Ця залежність від соціального оцінювання

зберігається ще з навчального закладу, де інша людина (викладач) виступала в ролі «головного судді» діяльності та поведінки студента, а власні критерії оцінювання та механізми самовідповідальності ще не були відпрацьовані. Відчуття постійних невдач, ускладнене високою залежністю від думки інших, спричинює засмучення, подекуди й розчарування. Проте не менш глибоко переживається й радість від перших успіхів, саме вона дає сили для продовження діяльності, творчого пошуку, подолання труднощів адаптації, визначає загальний тонус життя вчителя.

У цей період молодим учителям притаманне недиференційоване спілкування з оточенням, що також породжує недостатньо диференційовані емоційні переживання, тобто молодий учитель користується переважно протилежними еталонами «добре - погано», а будь-яка непередбачена подія шкільного життя викликає в нього або позитивний (часто близький до екзальтованого), або негативний пригнічений стан. Негативні оцінки, вияви критичного ставлення з боку оточення він сприймає як рівнозначні незалежно від того, хто їх висловлює. Однак вже після трьох років роботи відбувається відокремлення професійного і неформального спілкування. Це призводить до того, що в колективі з'являються референтні особи, різні за своїм впливом (ділове спілкування, неформальне спілкування), відповідно емоційне забарвлення знижується, стає більш адресним та диференційованим.

Успішність соціальної адаптації в цілому визначається широтою, інтенсивністю, значущістю спілкування вчителя у своєму професійному середовищі, прагненням зберігати контакти та взаємодіяти з усіма його суб'єктами. Важливою вимогою, як зазначає дослідниця процесу адаптації молодих учителів О. Г. Солодухова, є вміння переносити свій позитивний досвід спілкування з колегами (рівень усвідомлення, ефективні прийоми, необумовлене прийняття, визнання та ін.) на спілкування з учнями та їхніми батьками. Для більшості молодих педагогів неабияку складність становить саме перенесення (співвіднесення, осмислення, інтеграція) досвіду спілкування.

На адаптації молодого вчителя великою мірою позначаються суспільні процеси в цілому. Так, упродовж кількох років у педагогічній пресі посилено пропагувалася теза про те, що в нашій школі все погано. Орієнтація на досвід одинаків, надмірне захоплення новаціями окремих педагогів, незважаючи на безсумнівну цінність

їхньої праці, супроводжувалася певними психологічними втратами, зокрема знецінюванням заслуг пересічних учителів, на плечах яких, власне, і тримається школа. І хоча в суспільній думці вже тоді почалася переорієнтація (зосередження уваги на щоденних турботах кожного вчителя), тогочасні студенти були переконані, що їхнє завдання - здійснити в тій школі, куди вони при йдуть працювати, принциповий переворот, показати учителям-консерваторам, які в ній працюють, що таке сучасна педагогіка.

Вони і гадки не мали, що педагогічний колектив школи, особливо якщо він формувався роками, - система досить жорстка. Тут кожен на виду, кожен постійно відчуває свою належність до цієї спільноти. Пильні очі стежать за кожним вчинком новачка і зіставляють його з тими неписаними нормами і правилами поведінки, які більше визначають психологічний клімат школи, ніж численні проекти і постанови. Педагогічний колектив - явище в кожному конкретному випадку виняткове і маловивчене. На нього звертав увагу ще А.С.Макаренко, який вважав стиль колективного життя першорядною умовою виховання. Він надавав перевагу колективові, об'єднаному спільною ідеєю, ніж окремим педагогічним геніям.

Нині молоді вчителі значною мірою втратили свій «руйнівний» ентузіазм, вони поміркованіше ставляться до політизованих гасел та кампаній, однак проблеми входження в новий професійний колектив залишаються актуальними.

Молодому вчителю, який вступає в нову, ще не засвоєну ним систему взаємовідносин, важко зрозуміти, виявити ті внутрішні приховані процеси, які відображають ступінь інтеграції колективу. Він контактує з окремими його членами, складає про кожного певну думку, проте не може одразу і цілковито розібратися в усій розмаїтості складних міжособистісних стосунків. Він подекуди забуває, що люди, які працюють разом роками, неминуче співвідносять свої вчинки з певним спільним знаменником - стилем відносин, що вже сформувалися в колективі. Як і в сім'ї, тут є певний «діапазон свободи» для кожного його члена, в межах якого він може виявляти свою незалежність від колективних норм. В умовах авторитарного стилю взаємовідносин цей діапазон досить невеликий, а вихід молодого вчителя за його межі розцінюватиметься радше як професійна невідповідність, ніж отримає схвалення і підтримку. За демократичного характеру відносин цей діапазон значно розширюється, задаються тільки загальні орієнтири, вихід за межі

розцінюється як вияв творчого пошуку. В умовах ліберального стилю відносин в колективі межі цього діапазону розмиваються, орієнтири стають аморфними, розпливчастими, нікому ні до кого немає діла.

Як і кожна соціальна група, педагогічний колектив має особливу, лише йому притаманну структуру, своїх формальних (адміністрація школи) і неформальних лідерів.

Зрозуміти особливості офіційного керівництва, заданий ним стиль відносин («тон колективу») доволі просто - він, мовляв, лежить на поверхні. Стилi авторитарний, демократичний, ліберальний, якщо вони задаються керівництвом, молодий учитель відчує відразу або незабаром саме за тим діапазоном вільних дій, який йому буде дозволено: від жорстко однозначних вимог до повного потурання. Значно важче, коли тон відносин у колективі задає неформальний лідер. Ця «підводна течія» небезпечна проблемами хоча б тому, що непомітно визначає суспільну думку і нерідко йде врозріз із заданою керівництвом офіційною лінією.

Залежно від того, хто цей лідер, картина відносин може істотно змінюватись. Ним може бути вчитель, який працює в школі багато років і тому вважає, що нове поповнення не має такого високого почуття професійного обов'язку і відповідальності. Любов до своєї конкретної школи він підносить у ранг вищого морального почуття і з цих позицій «рентгенує» кожного. На жаль, поняття «любов до дітей» і «любов до школи» не завжди тотожні. Такі вчителі на перший план висувають формальні критерії оцінювання діяльності і поведінки педагогів: час, проведений у стінах школи («Ви подивіться на новенького, - «підказують» вони колегам, не встиг закінчити уроки, а вже біжить зі школи!»), створення реальних об'єктів - ідеальних кабінетів, наочних посібників, усього, що можна показати відвідувачам, інспекторам («Ой, не вийде нічого путнього з нашого нового колеги, - «прогнозують» вони, - не любить він себе переобтяжувати роботою»). Такі висловлювання нерідко мають реальну підставу: справді, молодий учитель, який ще і не облаштувався на новому місці, маючи маленьку дитину, влаштовуючи свій побут, не вважає за потрібне днювати й ночувати в школі, якщо вчасно виконує свої основні обов'язки. Він звик до іншого життєвого ритму, іншої системи цінностей. У нього ще свіжі звички студентського життя, заснованого на неформальному спілкуванні, чергуванні роботи з дозвіллям. Нова школа для нього ще не стала джерелом радісних емоцій, навпаки, труднощі перших днів

роботи нерідко призводять до певного відособлення, необхідності змінити обстановку, просто побути в тиші. Тому важливо, щоб педагогічний колектив подбав про те, щоб «прив'язати» новачка до школи не тільки настановами і повчаннями, а й добрим, вчасно сказаним словом, співчуттям, просто готовністю вислухати. Якщо молодий учитель не відчуває подібної турботи, школа для нього не стає рідною домівкою, розвивається і закріплюється відчуження й міцно фіксується звичка - завершивши поточні справи, якнайшвидше йти зі школи.

Тон у колективі може задавати і педагог, визнаний професійним лідером (заслужений учитель, учитель-методист). Парадоксально, але діти не завжди називають цих учителів серед улюблених. Адже ефективність професійної діяльності в педагогіці часто визначається за тими критеріями, які задаються «згори» (методична чіткість занять, рівень формальної успішності учнів, громадська активність учителя, відсутність у класі порушень поведінки), а вони не завжди збігаються з думкою дітей, які більше цінують готовність учителя прийти на допомогу у важку хвилину, вислухати, підказати, висловити співчуття, зрозуміти. Більше того, нерідко жорсткий тиск учителя, що забезпечує йому чітку і послідовну професійну діяльність за зовнішніми показниками, призводить до взаємного відчуження обох сторін - педагога й учнів.

Такий педагог ставить не менш жорсткі вимоги і до колег. Домігшись ідеальної чіткості в роботі, він вважає, що має право кожному нав'язувати своє і тільки своє бачення сутності педагогічної діяльності, педагогічних відносин, більше того, вважає своїм професійним обов'язком допомогти вчителю-початківцю засвоїти його досвід. І якщо з колегами, які пропрацювали з ним кілька років, його стосунки досягають певної рівноваги (йому не заперечують, намагаються не чіпати, мовчки погоджуються, але роблять по-своєму), то новенький потрапляє в стан більшої непевності. З одного боку, він вдячний цьому вчителю за його пильну увагу до себе доти, доки ця увага не почне переходити у відкритий диктат. З іншого, він нерідко починає відчувати, що йому нав'язують «ведмежу послугу», змушуючи його працювати в стилі, що не відповідає його поглядам і переконанням, індивідуальним особливостям. І якщо зрештою ця опіка починає його обтяжувати, то йому загрожує звинувачення у невдячності: справді, досвідчений, заслужений учитель, не шкодуючи ні себе, ні свого часу, передавав йому свій досвід, таємниці професії, -

а він йде з ним на конфронтацію! У цьому випадку молодий учитель з перших днів має чітко визначити межу, за якою починається його індивідуальність. Хай би яким недосвідченим і безпорадним він почувався у перші дні роботи, хоч би як він був радий, що йому надають допомогу і підтримку, він не повинен втрачати здатність чітко осмислювати ситуацію. Не слід впадати в ейфорію від того, що з ним працює такий досвідчений фахівець. Треба пам'ятати, що головне завдання на початку професійного шляху - формування своєї власної, індивідуальної і неповторної системи педагогічної діяльності. Сліпе копіювання чужого досвіду, яким би хорошим і ефективним він не був, рано чи пізно може обернутися невдачею, недостатнім рівнем професіоналізму. Від самого вчителя залежить визначення психологічної дистанції з колегами, припустимої межі втручання в його справи. Якщо цю межу не було встановлено в перші дні роботи, то надалі спроби вчителя збільшити або зменшити її не завжди будуть підтримані колегами.

Заявити про себе, про власну позицію, наявність індивідуальної думки з того чи того питання зовсім не означає нетактовного заперечення цінності підтримки, що надається. Тут важливо не зачіпати самолюбства авторитетної людини, адже в такому разі можуть істотно загостритися стосунки між новеньким і колегами.

Що можна порадити молодому вчителю, який загострено сприймає ускладнення у стосунках з колегами?

1. Система відносин, що склалася в будь-якому педагогічному колективі, - явище досить стійке, інертне. Подумайте про це, перш ніж намагатися щось змінити. Починайте з такої установки для себе: «Люди, які працювали тут до мене, якими б помилковими і застарілими не здавались мені їхні погляди, сформували їх під впливом якихось невідомих мені, але, безумовно, важливих обставин. Крім того, вони мають реальний досвід, якого мені ще бракує». Ця порада зумовлена тим, що нерідко молоді вчителі надто критично ставляться до діяльності старших колег, вишукують у них недоліки (а тому схильні блокувати, відкидати їхні критичні зауваження на свою адресу). Це загрожує низкою психологічних «втрат» для самого новачка:

- образивши ваших колег огульним запереченням їхньої професійної компетентності, ви залишаєтеся в ролі одинака. Чи вистачить у вас сил, щоб нормально почувати себе в ізоляції, протистояти думці колективу, переживати додаткові негативні

емоції? Пам'ятайте: послідовність власної позиції, стійкість переконань не доводять на словах. Нехай головним критерієм буде ваша справа, і поки ви самі не досягли кращих результатів, ніж у тих, кого ви критикуєте, не поспішайте з критикою;

- непоказний зовні досвід ваших колег може виявитися значно ефективнішим, ніж ви гадаєте. Не робіть висновків з першого враження. Повільна, мовчазна вчителька, яка уникає гострих педагогічних дискусій, може дивовижно перетворюватися в класі і, не вдаючись до якихось новомодних форм, традиційними методами досягати чудових результатів, бути незаперечним авторитетом для дітей. Тому не навішуйте негативних ярликів одразу - уважно вдивляйтеся в досвід, переймайте цікаві знахідки і старайтеся, щоб чужі помилки стали не об'єктом вашої критики, а предметом аналізу, пересторогою проти власних прорахунків;

- не ставайте в конфронтацію, якщо вам роблять зауваження, навіть тоді, коли ви вважаєте його несправедливим або необґрунтованим. Усебічно зважте критику. Людині, особливо новачку в якійсь справі, важко побачити себе з боку. Може статися, що під впливом образи ви всю свою увагу спрямовуєте на переживання з приводу того, що до вас несправедливо чіпляються, і тому не бачите в зауваженнях раціонального зерна. З перших днів привчайтеся до того, що якими б неприємними не були зауваження, слід відшукати в них конструктивну пропозицію;

- у ваших колег може бути не менше підстав для зустрічних претензій. І якщо ви можете звинуватити їх у холодності, небажанні прийняти вас як повноцінного члена колективу, відсутності інтересу до вас, вашого життя, нетактовності, то і вони нерідко цілком справедливі у своїх претензіях до таких ваших якостей, як недостатня товариськість, нетактовність, непослідовність дій, невміння контролювати свої почуття, емоції і поведінку, несамокритичність, неврівноваженість, байдужість до шкільних проблем. Адже, на думку академіка О. Г. Мороза, саме ці якості найчастіше притаманні молодим учителям.

Процес професійної адаптації - це нестаціонарний процес, в якому перебуває молодий вчитель при переході від одних норм, вимог, установок до інших. Складовою частиною професійної адаптації молодого вчителя виступають шляхи і способи керування цим процесом. Найбільш раціональними шляхами керування адаптацією можна вважати: 1. Оптимізацію діяльності педагогічного

колективу школи по прискоренню процесу адаптації молодих вчителів; 2. Раціональні форми допомоги педагогічного колективу молодим вчителям у їх професійній адаптації через організацію психологічної служби навчального закладу та школи молодого вчителя.

ФОРМИ МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ З МОЛОДИМИ СПЕЦІАЛІСТАМИ, ЩО ПРИСКОРЮЮТЬ ПРОЦЕС АДАПТАЦІЇ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

"Через три-п'ять років після закінчення вузу вчитель повинен знати в три, у п'ять, у десять разів більше, ніж знав він у перший рік своєї роботи".

В. О. Сухомлинський

1. РОЗВ'ЯЗАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ СИТУАЦІЙ

Педагогічна ситуація — сукупність умов і обставин, які вимагають швидкого прийняття педагогічно правильного рішення.

Складні педагогічні ситуації виникають часто і мають бути очікувані педагогом. Уміння передбачати ситуацію, готовність впливати на її розв'язок зміцнюють авторитет педагога, стимулюють його творчу активність, карбують педагогічну майстерність.

Педагогічна ситуація може перетворитися на проблему або задачу. **У педагогічній ситуації** центральним елементом є *суб'єкт, у задачі* — *знакова модель, а в проблемі* — *суперечності*.

Щодня перед педагогами постають проблеми. Як їх вирішувати? Кожний це робить по-своєму, виходячи з власного досвіду, знань та умінь. Є певні закономірності, врахування яких може сприяти більш раціональному вирішенню педагогічних ситуацій, заощадженню часу, коштів і здоров'я.

Рецепту для кожної окремої педагогічної ситуації не існує, але їх розв'язанню могли б сприяти такі *заходи*:

- практикуми вчителів-предметників для молодих спеціалістів щодо визначення способу розв'язання педагогічної ситуації;
- засідання малих педрад з участю молодих спеціалістів, моделювання педагогічних ситуацій, де педагоги і психологи

могли б проаналізувати педагогічні ситуації, накреслити програму дій;

- індивідуальна корекційна робота психолога з молодим педагогом;
- створення психологічного комфорту для педагогічного й учнівського колективів.

Алгоритм розв'язання педагогічних ситуацій

1. Зберіть і запишіть інформацію (уявіть, що збираєте її не для себе — такий прийом стримує емоції, які заставляє діяти розумно).
2. Чітко визначте проблему.
3. Сформулюйте ситуацію (проблема, її учасники; стежте за змінами в ситуації, бо вони можуть змінити і навіть стимулювати проблему).
4. Зрозумійте причину.
5. Зберіть інформацію про учасників педагогічної ситуації (кого це стосується? які в кого ролі?).
6. Чітко уявіть кінцеву мету (чого бажаєте в результаті ви та інші?).
7. Розберіться, чи потрібна допомога (підтримка).
8. Визначтесь із прийнятною для вас, тактикою і технікою дій.
9. Обміркуйте якомога більше варіантів розв'язання ситуації.
10. Проаналізуйте всі варіанти розв'язання ситуації (плюси, мінуси).
11. Оберіть основний варіант.
12. Оберіть запасні варіанти.
13. Уявіть найгірший результат, який реально може бути за умови невдачі в усіх варіантах.
14. Вибравши основний шлях розв'язання ситуації, забудьте про всі інші.
15. Складіть план дій (з термінами).
16. Заохочуйте, мотивуйте, налаштовуйте себе.
17. Починайте рішуче діяти за планом.
18. Перевіряйте правильність дій (щоб за потреби змінити їх тактику чи техніку).
19. Пам'ятайте, що маєте справу з особистостями
20. Поважайте свої і чужі дії.

2. ПРОФЕСІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ ЧИТАННЯ

Мають на меті допомогти виробити навички розв'язання педагогічних задач та психолого-педагогічних ситуацій через читання та обговорення літературних педагогічних ситуацій.

Пропонуємо матеріали до проведення засідань професійно-педагогічних читань:

Хто винен?

У біолога Зінаїди Миколаївни в сьомому класі стався конфлікт. Дівчата, за повідомленням учителя, не захотіли йти на урок.

— Я їх запитала: "Чули дзвінок?". Вони нахабно відповіли: "Ні, не чули".

Після уроків завуч Василь Семенович вирішив дізнатися в дітей, в чому справа.

— Вона зла й груба. Ми її не любимо.

— Не любите? Чому?

Виявляється, на минулому уроці Зінаїда Миколаївна опитувала сором'язливу, з ледь чутним голосом Ніну Гончарук. Та чудово знала матеріал, але дуже тихо розповідала. Вчителька роздратовано вимагала, щоб Ніна говорила голосніше. Дівчинка здригнулася й зовсім замовкла. Діти почали переконувати вчительку.

— Ніна голосніше не може говорити. Вона вісім разів перенесла запалення легень.

— Не може? Тоді їй нічого тут робити. Хай іде в школу для глухонімих.

Пояснюючи новий матеріал, Зінаїда Миколаївна зазначила:

— І я говоритиму так само тихо, як дівчинка, що вісім разів перенесла запалення легень...

— Ви покарали винуватих, Василю Сидоровичу? — запитала Зінаїда Миколаївна завуча, зустрівши його згодом.

— Винуватих? — здивувався той. — Ви хочете сказати: винувату?

Зінаїда Миколаївна почервоніла й попрямувала до вчительської.

Завдання:

1. Проаналізуйте ситуацію й поясніть причини конфлікту.

2. Яка роль мікроклімату уроку в його оптимізації, які шляхи встановлення правильних взаємин вихователя і вихованців у навчальному процесі?

Як мені бути?

Учителька звернулася до редакції газети зі своїми роздумами. Ось що вона пише: «Третій рік я класний керівник. Мої десятикласники — чудові діти. Ідуть до мене і з горем, і з радістю.

Тепер про головне. У цьому році директор заборонив нам влаштувати класні вечори. Збираємося тільки на загальношкільні. Недавно мої учні попрохали мене допомогти їм влаштувати вечір відпочинку — такий, на якому б можна було і пограти, і поспівати, і потанцювати. Я пообіцяла поговорити з директором. Та він і слухати про вечір не захотів.

— Урочистий ранок — будь-ласка, а вечір — ні, школа не клуб...

Тоді учні вирішили зібратися поза школою. Довідавшись про це, директор категорично заборонив мені йти на це "збіговисько".

— Там можуть бути п'яні, може статися бійка.

Я дуже образилася. Запитала в колег, як бути. Не піти? Чи піти з учнями? Мене підтримала тільки одна вчителька (її син у моєму класі), а інші промовчали. Тоді я вирішила піти.

...Веселилися від душі. Співали, грали, танцювали, читали вірші. Чаювали. І тут до нас з'явився директор з двома вчителями. Оглянули "застілля" й мовчки пішли. Очевидно, сподівалися побачити інше...

Мої дівчатка й хлопчики були задоволені, що так чудово пройшов вечір. Я була щаслива. Але через день у книзі наказів з'явилося попередження мені — за порушення шкільної дисципліни.

Тепер іти на вечір, якщо учні влаштовують його, мені не можна — буде догана. А що, коли без мене станеться те, чого так боїться директор? Як мені бути?

Завдання:

1. Що б ви відповіли класному керівникові?
2. Розіграйте діалог сторін.
3. Якою має бути позиція директора школи?
4. До чого може призвести такий стиль керівництва педагогічним колективом?
5. Як би ви вчинили в подібній ситуації?

А. Кузнецова

Конфлікт

— Ти плутаєш, Наталко, розум і недосвідченість педагога. Вона просто дуже молода, Світлана Іванівна, не знає ще, як підійти до вас, їй самій лячно, от вона й кричить. Почекай, років через п'ять з неї може вийти відмінний учитель.

— Не вийде, Миколо Михайловичу. Вчителем, мені здається, треба народитися. Це, як раніше говорили, — від Бога. Талант потрібен.

І Микола Михайлович Грозний кинувся в бій за правду.

Спокійний, але з такими самими палаючими очима, як у Наталки, він після уроків підійшов до вчительки англійської мови й попросив її затриматися.

Їй було лише 23 роки, і вона, закінчивши інститут, лише перший рік працювала в школі

На вигляд вона здавалася ще зовсім дівчиськом, із збитим темно-рудим волоссям, з округлими, нерухомими очима, в яких не видно було її почуттів і думок. У неї були повні й вологі губи, тому що за звичкою вона щоразу облизувала їх. Була вона малесенька на зріст, з маленькими ніжками і ручками. Трималася завжди гордовито, самовпевнено, і Микола Михайлович не раз намагався зрозуміти: чи характер у неї такий, чи вона все це напускає на себе, щоб приховати свою недосвідченість і страх перед новою справою.

— Світлано Іванівно. Чому ви мені не сказали, що вже місяць у вас конфлікт з Наталкою Ковригіною? — запитав її Микола Михайлович, коли вони сіли в учительській за стіл один проти одного.

— Я хотіла ліквідувати цей конфлікт без втручання класного керівника, — знітившись і червоніючи, як школярка, сказала вона. — Як розповіла вам Ковригіна про те, що трапилось?

— Прошу. Наприкінці уроку ви оголосили, що затримаєте учнів на наступний, сьомий, додатковий урок. Ковригіна підвелася і із звичайною своєю прямою й різкістю сказала, що додаткові уроки загалом заборонені і вчитель має право проводити їх лише за згодою самих учнів. Сказала це вона, мабуть, грубо, що властиве дітям її віку. До речі, стосовно додаткових уроків, Світлано Іванівно, учениця таки має рацію. Потім Наталія сказала, що не може залишитися на додатковий урок, оскільки ще вранці домовилася з мамою - зустрітися в місті. Ви сказали: "Ой, як важливо — чекає мама. Матусина донечка". Перед класом ви її висміяли за те, що вона в п'ятнадцять років мала мужність у присутності класу й учителя показати свою повагу до матері. І з тих пір майже місяць неодмінно кидаєте репліки в її адресу, що, мовляв, є серед нас "матусині донечки", "а що скаже мама?" — Микола Михайлович підвівся і, заклавши руки за спину, сказав, дивлячись прямо у вічі вчительці:

— Чи знаєте ви, що один з найперших заповітів школи —

виховувати в учня любов і повагу до батьків?

— Ні, не було цього, — випроставшись і червоніючи, сказала вчителька. — Ковригіна все набрехала.

— Я знаю Ковригшу з п'ятого класу. Вона може бути нестриманою, може бути грубоватою. Але вона ніколи не брехала. За що й користується повагою класу, вчителів школи. А ви порівняли її з вуличним хуліганом. Ви кричали на неї, примусили стояти весь урок. Зрозумійте, це ж екзекуція.

— Бачили б ви, як нахабно вона дивилася на мене.

— А як же, чим же їй захищатися від несправедливості? Тільки поглядом. Сказати їй нічого не можна: правий буде все одно вчитель. А кричати? Кричати — це значить розписуватись у власному безсиллі. Коли вчитель кричить, він сам принижує свій авторитет. Так не виховують, а калічать.

— Ви підриваєте авторитет учителя, — крикнула Світлана Іванівна, готова розридатися.

— Якщо діяти таким чином, то авторитету у вас ніколи не буде. Я припускаю, що це від вашої недосвідченості. Досвідчений педагог такий конфлікт вичерпав би за дві години. А у вас він тягнеться другий місяць. Ви змучили ученицю, знервувалися самі. На уроці ви не помічаєте Ковригіну, не опитуєте її.

— Неправда, я перевірила диктант і навіть поставила їй п'ятірку.

— Ще б пак. Вона відмінно знає англійську. Вона четвертий рік, виявляється, бере уроки в доцента кафедри англійської мови. Він виявив у неї чудове обдарування. Відмінно знає вона й німецьку. Так що залишатися на додатковий урок їй справді не треба було. Послухайте, Світлано Іванівно, мене, вчителя з чималим досвідом. Я вам тільки добра бажаю. Коли у вас виникне конфлікт з учнем, ніколи не намагайтеся залагодити його в присутності класу. Поговоріть наодинці, і ви завжди знайдете правильний підхід. Ніколи не кричіть на учнів, будьте гранично справедливі до них, іноді навіть жертвуючи своїм самолюбством. У цьому віці всі шукають правду. З однієї крайності впадають в іншу. І будь-яка неправда, будь-яка несправедливість, взявши верх, примушує їх думати: "Раз так, значить, треба підлещуватися, треба пристосовуватися, треба ненавидіти вчителя, але мовчати; треба брехати". Несправедливістю вчитель одразу може перекреслити все краще в юній душі, а потім її вже не очистиш. Пам'ятайте про це щохвилини. Коли ж не можете, краще йдіть із школи.

Він помовчав і сказав, знову стримуючи себе, щоб здаватися спокійним:

— Раджу вам одразу ж покликати сюди Ковригіну й сьогодні ж вичерпати цей конфлікт. Запевняю вас, що Наталка — дуже хороша людина.

Завдання:

1. Що призвело до конфлікту вчителя з ученицею?

2. Як ви оцінюєте дії вчителя Миколи Михайловича Грозного? Чи не підривають вони авторитет учительки?

3. Чи погоджуєтесь ви з рекомендаціями Миколи Михайловича про вихід із конфлікту? Запропонуйте свій варіант.

4. Відтворіть діалог за ролями, використовуючи опорні слова й вислови з тексту.

Наслідки гарячковості

Юрій Сергійович — молодий учитель-початківець. Він дуже ретельно готується до кожного уроку, настроюється, як артист перед виходом на сцену, і дуже любить свої уроки.

Цього злочасного дня в нього був урок у восьмому класі. За задумом учителя, урок мав бути дуже цікавим: тема — "Історія відкриття періодичного закону Д. І. Менделєєва".

Тільки-но Юрій Сергійович, сповнений натхнення, почав пояснення, як у двері постукали: "Завуч збирає дані про відсутніх. Кого немає в класі?" З'ясували, кого немає.

Учитель почав спочатку, та його розповідь перервав черговий стук у двері: "Скільки в класі тих, хто харчується гарячими сніданками?"

Після чергового початку — черговий стук у двері, що викликав сміх у дітей. Цього разу з оголошенням прийшла медсестра...

Юрій Сергійович замкнув двері ключем і встиг дещо розповісти дітям, але у двері вже стукали: старша піонервожата повідомляла про збирання макулатури. Це вже викликало регіт.

Після того як вона пішла, Юрій Сергійович хвилинку дивився на двері, а потім знов-таки почав пояснення, правду вже без того натхнення, з яким прийшов на урок. І от вже без стуку ввійшла директор. Усі підвелися. Вона нічого не говорила, тільки пильно оглянула кожного (це називалося "рейд-огляд зовнішнього вигляду"). За десять хвилин до закінчення уроку ввійшла завуч прочитати зміни в

розкладі. Після того як вона пішла, Юрій Сергійович поспіхом закінчував пояснення.

Знаючи, що кожен стук у двері викликає сміх у класі, хтось постукав об стіл. Учитель замовк і подивився на двері, чекаючи, що хтось увійде. Через хвилину стук повторився. Зрозумівши, що учні підсміюються з нього, він Почав шукати порушника.

При черговому стукові Юрій Сергійович наказав Павлові встати й вилив на нього увесь свій гнів. Учитель кричав, принижуючи гідність учня, і врешті закінчив: "Я не дозволю тобі відвідувати мої уроки".

Павло нічого не сказав у відповідь, взяв сумку й вийшов з класу.

Через два тижні, побачивши Юрія Сергійовича в коридорі, Павло зупинив його.

— Юрію Сергійовичу, вибачте мені, будь ласка, але я не знаю за що.

— Тобто як не знаєш? — спаленів учитель.

— Не я стукав тоді об стіл.

— Як не ти? А хто ж?

— Цього я не можу сказати, з'ясовуйте самі.

— Так чому ж ти два тижні страждаєш за чужі гріхи?

— А я хочу подивитися, скільки совісті в того, хто стукав.

Відчувши свою неправоту, вчитель вибачився перед Павлом.

Наступного дня, увійшовши в клас, учитель повторив вибачення

в присутності дітей. Він обернувся до дошки і почав писати завдання, але в цей час у класі почувся якийсь рух. Обернувшись до класу, Юрій Сергійович побачив, що в центрі під недобрими поглядами дітей стоїть справжній винуватець.

— Вибачте мені, це я стукав.

— Ти ще перед однією людиною завинив.

— Вибач мені, Павле, — пробурмотів хлопець.

Через рік Юрій Сергійович одержав дуже бешкетливий, неспокійний клас, який з першого ж уроку вирішив перевірити хіміка на "герметичність". Коли Юрій Сергійович зайшов у кабінет, з одного кутка почулось: "ку-ку". Потім, як тільки він починав говорити, звідкись знову лунало: "ку-ку". Тоді Юрій Сергійович теж обізвався: "ку-ку" — і всі засміялися. Урок пройшов спокійно.

Завдання:

- 1.Ваша думка про ставлення до навчального процесу в цій школі.*
- 2.Які особистісні якості потрібні вчителю?*
- 3.Ваш варіант виходу з ситуацій, коли переривають урок стуком У двері.*
- 4.Що б ви зробили у відповідь на "ку-ку"?*
- 5.Складіть план тексту у формі запитань. Перекажіть текст від першої особи.*

Відчувати кожного

Завуч школи, відвідавши уроки молодій вчительки Людмили Іванівни, порадила їй більше уваги приділити індивідуальній роботі з дітьми на уроці і з цією метою вивчити досвід вчительки математики Юлії Данилівни.

Людмила Іванівна відвідала кілька уроків Юлії Данилівни і не могла зрозуміти, чому завуч рекомендувала їй цю вчительку як майстра індивідуальної роботи з дітьми. Про це вона їй сказала вчительці:

— Пробачте, Юліє Данилівно, мою відвертість, але мені здається, що ви зовсім не помічаєте учнів. Так, у 5-А я сиділа за останньою партою з учнем, а він не виконав домашнього завдання. Ви проглядали всі зошити і не могли не помітити, проте йому нічого не сказали; у 5-Г один учень кілька разів дуже несміливо піднімав руку, а потім опускав, а ви його жодного разу не викликали; у 8-А класі, коли ви ввійшли на початку уроку, один учень відвернувся до вікна і не привітався з вами, а у 8-Б два учні на початку уроку щось вовтузили на підлозі біля парти, і ви теж їх не помітили і не зробили їм зауваження.

Юлія Данилівна замислилась лише на хвилинку:

—Справді, ви правильно підмітили, що в 5-А класі Юра Демченко не виконав домашнього завдання. Мене це і здивувало, і схвилювало. Це вперше він не виконав, і цьому була якась причина.

Я не знала причини, а при всіх не хотіла його розпитувати, якщо він сам не сказав. Потім я дізналася, що вчора в нього дуже тяжко захворіла бабуся, кілька разів викликали лікаря, і йому було не до завдань. А у 5-Г руку несміливо підіймав Діма Костенко, він багато хворів, пропустив заняття і ми з ним домовились, що коли він чогось не розуміє, то підіймає руку, я ще раз пояснюю. Щодо учня у 8-А, що не хотів привітатися зі мною, то це Вітя Феленко, він на перерві організовував ігри з дітьми 3-го класу і не встиг поспіdatи, вже перед дзвінком забіг до шкільного буфету і купив булку, не встиг прожувати і

відвернувся, щоб доїсти, а зі мною він вітався на перерві. У 8-Б хлопці просто не закінчили грати на перерві партію у шахи. Обидва — затяті шахісти. Не хотіли зрушити фігури і обережно поставили шахову дошку біля вікна, щоб закінчити партію на наступній перерві.

Людмила Іванівна була дещо спантеличена, але не здавалась:

— А записка? Ви ж не могли її не помітити, коли в 9-А хлопець кинув її дівчині, що сиділа на першій парті, а вона не долетіла і впала на підлогу саме на проході.

Юлія Данилівна посміхнулася:

— Щаслива це пора, записки. Звісно, я бачила цю записку і дуже хотіла, щоб дівчина, якій вона була адресована, її взяла. Але вона не взяла. Ї підняв Володя, він же її і писав. Це була б гарна пара. Він давно закоханий у Таню, але вона, теж дуже гарна, розумна дівчина, не відповідає йому взаємністю...

— Ви Що, Юліє Данилівно, схвалюєте записки і т.п.?

— Ні, не завжди. Треба знати, хто адресат, і хто пише, і чому пише...

— Ви що, читаете ці записки?

— Ніколи. Адже вони не мені адресовані Інколи я їх повертаю тому, хто пише. Але це дуже делікатна тема...

Завдання:

Чому Людмила Іванівна поведінці учнів дала зовсім іншу оцінку? Яких знань їй бракувало?

Чи відрізняються поняття "індивідуальний підхід" і "педагогічний такт"?

У чому ви бачаєте педагогічну мудрість Завуча?

3. ДИСКУСІЯ

Дискусія — з лат. означає дослідження, колективне обговорення спірного питання, обмін думками, ідеями між кількома учасниками.

Мета дискусії — виявити відмінності в розумінні питання і в товариській суперечці встановити істину, прийти до спільної точки зору. Дискусії можуть бути *вільними* і *керованими*. Дискусія є доцільною і ефективною тоді, коли вона виникає на базі знань учасників з теми, яка розглядається.

Завдання дискусії:

- поглиблювати знання слухачів з теми, що розглядається;

- виявити заплутані питання;
- розвивати вміння аргументовано відстоювати свою точку зору, уважно й зважено вислуховувати думки опонентів;
- формувати й розвивати культуру обговорення спірних питань.

Головні правила ведення дискусії:

- сперечатися по суті, пам'ятаючи, що головне в дискусії — аргументи, факти, логіка, доказовість;
- не допускати образливих реплік, не давати виступам оцінку, не нав'язувати свою думку, поважати погляди опонентів, прагнути, перш ніж критикувати, спробувати їх зрозуміти;
- виявляти стриманість у суперечках, чітко формулювати власні думки;
- намагатися встановити істину, а не демонструвати своє красномовство;
- виявляти самокритичність, уміння з гідністю визнати недостатність своєї аргументації;
- постійно пам'ятати, що головна мета дискусії — не довести перевагу своєї ідеї, а відкинути помилкові судження і переконання, визнати істину.

Дискусія належить до групи проблемних методів і має кілька різновидів:

- дискусія, пов'язана з поясненням нового матеріалу;
- дискусія групова;
- дискусія оглядова (загальна);
- мозкова атака тощо.

Дискусія передбачає організований обмін думками і поглядами учасників групи з приводу даної теми, а також розвиває мислення, допомагає формувати погляди і переконання, виробляє вміння формулювати думки і висловлювати їх, вчить оцінювати пропозиції інших людей, критично підходити до власних поглядів, зважувати їх істинність.

Дискусію можна розподілити на такі етапи:

1. *Вступ.* Формулювання проблеми, визначення її актуальності, спрямування виступів у потрібне русло.
2. *Власне дискусія,* суть якої — підвести учасників до розв'язання проблеми.

3. *Заключне слово методиста (підсумки).*

4. ТВОРЧИЙ ПОРТРЕТ МОЛОДОГО СПЕЦІАЛІСТА

Ця форма методичної роботи спрямована на формування творчої активності, розвиток ініціативи молодого педагога, узагальнення і поширення його першого досвіду, зростання авторитету серед колег.

Технологія проведення:

1. Підготовча робота (вивчення першого досвіду роботи вчителя, відвідування уроків, позакласних заходів).
2. Ознайомлення з виставкою творчого доробку молодого педагога. Презентація вчителя, його творчих здобутків адміністрацією школи, колегами по роботі, вихованцями, батьками. Експрес-інтерв'ю з педагогом.
3. Педагогічна вітальня, в ході якої колеги, учні виконують пісні про школу, вчителя, рідний край, де панує гумор, фантазія.

Технологія має варіативний характер і може змінюватися. Цей захід сприяє згуртуванню педагогічного колективу, утвердженню в ньому духу професіонального суперництва, творчого пошуку, толерантного ставлення до молодих колег.

ЛІТЕРАТУРА

1. Ананьев Б.Г. О проблемах современного человекознания/Б.Г. Ананьев. - М.,1977. - 187с.
2. Ананьев Б.Г. О системе возрастной психологии / Б.Г. Ананьев. // Вопросы психологии. -1957. - №5. - С. 28-36.
3. Баранова Л.А., Дворяшина М.Д. О социализации интеллекта взрослого человека. / Л.А.Баранова, М.Д. Дворяшина. - Л., 1971. - 93 с.
4. Вершинина Т.Н. Взаимосвязь текучести и производственной адаптации рабочих. / Т.Н. Вершинина. - Новосибирск, 1986. - 123 с.
5. Возрастная психология взрослых / [Под ред. Б.Г.Ананьева.] - Л., 1971. – 165 с.
6. Вопросы практической психодиагностики й психологического консультирования в вузе. - Л., 1984. – 137 с.
7. Гальперин П.Я. Экспериментальное формирование внимания. / П.Я. Гальперин. – М., 1979. – 118 с.

8. Дмитриева М.С. Управление учебным процессом в высшей школе. Новосибирск, 1971.-213с.
9. Карапетян Р.О. Становление и развитие интеллигенции как особого социального слоя. - М., 1974. -242 с.
10. Климов Е.А. Индивидуальный стиль деятельности в зависимости от типологических свойств нервной системы. - Казань, 1969. -153 с.
11. Коган Б.М. Стресс и адаптация. - М., 1980. – 96 с.
12. Колинко В.В. Профессиональная ориентация как система // Актуальные
13. вопросы повышения эффективности профориентации молодежи в условиях осуществления реформы школы. - Пермь, 1987. - С. 15-17.
14. Кон И.С. Психология ранней юности: Книга для учителя. - М., 1989. – 224 с.
15. Кондрашов Л.В. Морально-психологічна готовність студента до вчительської діяльності. - К., 1987. -131 с.
16. Кончанин Т.Л. Структура процесса адаптации молодых специалистов // Актуальные проблемы науки философии, социологии. - Ростов, 1979. – 127 с.
17. Котляр А.З., Талалай М.И. Молодые рабочие приходят на производство. М., 1978. – 89 с.
18. Кряжева И.К. Социально-психологические аспекты адаптации личности //
19. Комплексное изучение человека и формирование всесторонне развитой личности. - М., 1974. - 226 с.
20. Кряжева И.К., Зотова О.И. Методы исследования социально-психологических аспектов адаптации личности // Методология и методы социальной психологии. -М, 1977.-195 с.
21. Лейтес Н.С. Умственные способности и возраст. - М., 1971. - 144 с.
22. Лисовский В.Т., Дмитриев А.В. Личность студента. - Л., 1974. - 108 с.
23. Лукашевич Н.П. Устойчивость трудового коллектива и вопросы производственной адаптации коллектива //Микросреда и коммунистическое воспитание молодежи. - М.. 1977. – С. 70.
24. Мерлин В.С. Пути приспособления личности к деятельности // Проблемы экспериментальной психологии личности. Ученые записки. - Пермь., 1970. Т. 77, вып.6. - С.78-97.

25. Мороз О.Г. Професійна адаптація молодого вчителя. - К.: Вища школа, 1980. - 94с.
26. Наумова Н.Ф. Удовлетворенность трудом как социальная характеристика. - М., 1970. - 89с.
27. Немченко В.С., Колосова Р.П. Профессиональная адаптация молодежи. -М., 1969. - 156с.
28. Нечаев Н.Н. Психолого-педагогические аспекты подготовки специалистов в вузе. - М., 1985. – 221 с.
29. Новиков В.В., Фетисов З.Н. Социальное регулирование профессиональной адаптации молодежи. - М., 1983. – 114 с.
30. Парохин В.Н. Социально-психологические исследования личности и группы в условиях отрыва от адаптационной среды. - Л., 1973. – 93 с.
31. Попова И.М. Стимулирование трудовой деятельности как способ управления. - К., 1976. – 111 с.
32. 30. Профессиональная деятельность молодого учителя. / Под ред. С.Г.Вершловского. - М., 1982. - 235 с.
33. Психодиагностические методы в комплексном лонгитюдном исследовании студентов. - Л., 1976. - 87 с.
34. Психологические и психофизиологические особенности студентов / Под ред. Н.М. Пейсахова. - Казань, 1977. - 147 с.
35. Рубин Б., Колесников Ю. Студент глазами социолога. – Ростов, 1968. – 121 с.
36. Рубина Л.Я. Советское студенчество. Социолог. очерк. - М., 1981. - 163 с.
37. Свиридов Н.А. Социальная адаптация личности к сложным производственным условиям// Соц. исследования. - 1980. - №3. - С. 67-73.
38. Секун В.И.. Индивидуально-психологические особенности и взаимоотношения студентов. Опыт социально-психологического исследования. - М., 1976. -142 с.
39. Селье Г. Очерки об адаптационном синдроме. - М., 1961. - 132 с.
40. Смирнова Е.Э. Пути формирования модели специалиста в высшем образовании. - Л., 1977. – 187 с.
41. Социальная структура развитого социалистического общества и молодежь. М., 1974. – 179 с.
42. Социально-психологические факторы производственной адаптации личности //Промышленная социальная психология. - Л., 1962. - С. 64-67.

43. Студент на порозі ХХІ віка /Под. ред. Б.И. Рейнвальда. - М., 1990. - 134 с.
44. Тарасов К.Е., Дичев Т.Г. Современный человек и проблема его адаптации // Научно-техническая революция и медицина. - М., 1973. - С. 32-42.
45. Торсуев Ю.В. Социальное управление и молодежь. Инф.бюл.сов.социол. ассоциации. - М., 1969. - 54 с.
46. Федоришин БА. Теоретические аспекты совершенствования системы педагогической ориентации // Ориентация молодежи на педагогическую профессию. – Полтава, 1987. - 60 с. I
47. Филиппов Ф.Р. Роль высшей школы в изменении социальной структуры советского общества. - М., 1977. - 161 с.
48. Филиппов Ф.Р. Социолог о молодежи. - М., 1977. - 177 с.
49. Чайкіна Н.О. Комплекс психологічних методів дослідження професійної адаптації молодого вчителя. - К., 1997. - 79 с.
50. Чайкіна Н.О. Психологічна структура професійної адаптації молодого вчителя. Автореф. канд. дис. - К., 1997. – 18 с.
51. Чайкина Н.А. Теоретический обзор по проблеме профессиональной адаптации. - Полтава, 1988. – 56 с.

Н.Я. Жовновата,
завідувач міського методичного
кабінету відділу освіти
Ватутінського міськвиконкому

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ОРГАНІЗАЦІЇ РОБОТИ З МОЛОДИМИ ВЧИТЕЛЯМИ

Відлунав урочисто перший шкільний дзвоник. Як і щороку на свій перший урок у свій перший клас, який залишиться пам'ятним на все життя, заходять молоді учителі. У них святковий піднесений настрій. Як би було добре, аби святковий настрій панував у серці кожного з них якомога довше. Адже школа - не тільки урочистість і свято, а, передусім, копіткі трудові будні. Вони наполегливо нагадують про себе з першого дня, з першого уроку.

Молодий учитель на початковому етапі своєї педагогічної діяльності нерідко зустрічається зі значними труднощами, які супроводжуються сумнівами щодо правильності вибору професії. І це

тому, що він не володіє арсеналом методів і прийомів, апробованих старшими колегами.

Античні мудреці казали: «Хочеш зміцнювати державу - виховай молодь». У нормативних документах неодноразово акцентується увага на ролі вчителя в сучасних освітніх процесах.

Перші 3-5 років роботи вчителя, котрі називають періодом професійної адаптації, є найбільш відповідальним у його творчій біографії. Саме у цей період вчорашній випускник потрапляє в умови, які дуже відрізняються від умов студентського життя.

Співпраця адміністрації, психолога, наставників з молодими спеціалістами за добу їхньої професійної адаптації допомагає уникнути негативних явищ: плінність кадрів, повільне зростання педагогічної майстерності, авторитарний або ліберальний стиль їхньої діяльності.

Майстерність до молодих приходить не одразу. Минає тих, хто зупинився на місці, і обов'язково прийде до того, хто пробує свої сили, аналізує власні помилки.

Новачки по-різному впливаються в колектив. Одні з внутрішнім хвилюванням беруться за все і переживають невдачі, інші, навпаки, з почуттям впевненості в собі. Треті - з претензіями: заберіть класне керівництво, на доручення немає часу.

Тому запобігти розчаруванню в обраній професії, створити освітньо - розвивальне середовище, в результаті взаємодії з яким у молодого вчителя з'явиться готовність до роботи на основі знання сучасних педагогічних технологій, розуміння ним своєї індивідуальної сутності, що має стати підґрунтям для його особистісної педагогічної концепції - таке завдання ставить адміністрація загальноосвітньої школи № 5.

У нашому закладі склалася певна система роботи з молодими вчителями. Створено структуру методичної роботи з молодими фахівцями, яка включає в себе:

Робота з молодими



На серпневій нараді педагогічний колектив вітає молодих вчителів, директор проголошує вітальне слово, тут же вручається «методична папка», в якій добірка матеріалу на допомогу вчителю.

В перші дні вересня розпочинає роботу «Школа молодого вчителя», якою керує заслужений вчитель України, вчитель – методист Довбуш М.Г.

Метою роботи школи молодого вчителя (1 рік) – є навчання молодих педагогів для їх успішної адаптації до роботи в школі. Метою роботи школи (2 рік) – є забезпечення професійного росту молодих спеціалістів.

«Школа молодого вчителя» працює за складеним планом, заняття проводяться 1 раз на місяць.

Затверджую
Директор школи
_____ Н.Я. Жовновата

ПЛАН РОБОТИ ШКОЛИ
«Перші кроки до майстерності»
на 2013 – 2014 н.р.

№ п/п	Заходи	Термін проведення	Відповідальний
1. Теоретичні засідання			
1.	Планування роботи	вересень	Директор Жовновата Н.Я.
2.	Оформлення сторінок класного журналу		ЗНВР
2. Практичне заняття			
	Відвідування уроку художньої літератури у 10 класі	жовтень	Арутюнян Л.О.
3. Теоретичне засідання			
1.	Вимоги до особистісно орієнтованого уроку	листопад	Довбуш М.Г.
2.	Моделювання етапів особистісно орієнтованого уроку		
4. Практичне заняття			
	Відвідування інтегрованого уроку (читання- музика) у 2 класі	грудень	Довбуш М.Г. Коломієць І.І.
5 Теоретичне засідання			
1.	Організація домашнього завдання	січень	Оксанич О.І.
2.	Облік і контроль знань		Васільєва Н.С.
6. Практичне заняття			
	Відвідування уроку англійська мова у 7 класі	Лютий	Арутюнян Л.О. Вавілова Т.І.
7. Теоретичне засідання			
1.	Формування в учнів мотивації до успіху в навчанні	березень	Васільєва Н.С.
2.	Робота з учнями, які мають девіантну поведінку		Психолог,соціолог
8. Практичне заняття			
	Відвідування відкритого уроку з математики у 4 класі	квітень	Короленко Л.Г.

Заступник директора з навчально – виховної роботи разом з методичною радою на період стажування за молодими педагогами закріплює вчителів – наставників. Це досвідчені колеги, стаж роботи яких 20 років, кваліфікаційна категорія «спеціаліст вищої категорії». Кожен наставник складає індивідуальний план роботи. Вчителі – наставники особливу увагу приділяють запобіганню негативних проявів поведінки молодого вчителя: зверхнього ставлення до колег, учнів, безвідповідальності до обов'язків, допомагають скласти календарно – тематичне планування, відвідують уроки молодих спеціалістів та запрошують їх на свої. Наставники і їх підопічні ведуть щоденник співпраці.

Заповіддю адміністрації є: по-перше, бачити в учителя краще, по-друге, не принижувати, а радити, по-третє, не критикувати, а надихати на успіх.

Перші уроки новачків. Такі різні і такі... схожі, а ще помічаєш почуття боязні. Не хочеться, щоб юні колеги боялися. Нехай хвилюються, переживають, але не бояться. Тому коли аналізуємо урок, починаємо з успіхів. Разом схиляємося над планом уроку. Згадуємо окремі факти. Даємо відчутні поради. Творчість учителя має бути на першому плані. Тільки тоді урок зазвучить, і вчитель почує його мелодію.

За кроком крок, і в молодих колег з'являються перші успіхи, радіємо, бо не даремні були пропозиції і рекомендації, спільне моделювання уроків, підказки.

Лавина паперів – графіки, схеми, інформації, швидше б з ними справитися, і ... в клас, до вчителя, мислючого, сумніваючого, бо немає в роботі більш важливого моменту, ніж спілкування з молодим учителем. Інакше не можна, бо на «сірі» уроки ми не маємо права.

Психологічна служба в школі проводить анкетування серед них, вивчає їхні запити, побажання.

Заповіддю адміністрації є: по-перше, бачити в учителя краще, по-друге, не принижувати, а радити, по-третє, не критикувати, а надихати на успіх.

Перші уроки новачків. Такі різні і такі... схожі, а ще помічаєш почуття боязні. Не хочеться, щоб юні колеги боялися. Нехай хвилюються, переживають, але не бояться. Тому коли аналізуємо урок, починаємо з успіхів. Разом схиляємося над планом уроку. Згадуємо окремі факти. Даємо відчутні поради. Творчість учителя

має бути на першому плані. Тільки тоді урок зазвучить, і вчитель почує його мелодію.

За кроком крок, і в молодих колег з'являються перші успіхи, радіємо, бо не даремні були пропозиції і рекомендації, спільне моделювання уроків, підказки.

Лавина паперів – графіки, схеми, інформації, швидше б з ними справитися, і ... в клас, до вчителя, мислючого, сумніваючого, бо немає в роботі більш важливого моменту, ніж спілкування з молодим учителем. Інакше не можна, бо на «сірі» уроки ми не маємо права.

Психологічна служба в школі проводить анкетування серед них, вивчає їхні запити, побажання.

Заповіддю адміністрації є: по-перше, бачити в учителя краще, по-друге, не принижувати, а радити, по-третє, не критикувати, а надихати на успіх.

Перші уроки новачків. Такі різні і такі... схожі, а ще помічаєш почуття боязні. Не хочеться, щоб юні колеги боялися. Нехай хвилюються, переживають, але не бояться. Тому коли аналізуємо урок, починаємо з успіхів. Разом схилиємося над планом уроку. Згадуємо окремі факти. Даємо відчутні поради. Творчість учителя має бути на першому плані. Тільки тоді урок зазвучить, і вчитель почує його мелодію.

За кроком крок, і в молодих колег з'являються перші успіхи, радіємо, бо не даремні були пропозиції і рекомендації, спільне моделювання уроків, підказки.

Лавина паперів – графіки, схеми, інформації, швидше б з ними справитися, і ... в клас, до вчителя, мислючого, сумніваючого, бо немає в роботі більш важливого моменту, ніж спілкування з молодим учителем. Інакше не можна, бо на «сірі» уроки ми не маємо права.

Рекомендації адміністрації щодо підготовки до уроку

Вчитайся у розділ програми, який потрібно вивчити на уроці, а в деяких випадках - і в пояснювальну записку до програми.

1. Вивчи матеріал цього розділу, питання, теми.
2. Сформульуй задум уроку, дай відповідь на запитання, чого б ти хотів досягнути в результаті його проведення, сформулюй мету уроку (навчальну, виховну, розвивальну).
3. Уяви колектив класу, уявно намалюй конкретних учнів. Уяви психологію цих учнів; використовуючи мистецтво педагогічного

перевтілення, намагайся накреслити їхні дії на шляху до досягнення мети.

4. Вибери з усього арсеналу методичних прийомів найоптимальніші для цього матеріалу і цих учнів.

5. Зістав обрані прийоми зі своїми можливостями, змодельюй свої дії на даному уроці.

6. Продумай структуру уроку і зафіксуй усе в плані-конспекті.

7. Підготуй наочні й навчальні посібники, не забудь підготувати і перевірити справність ТЗН, комп'ютерної техніки.

8. Раціонально використовуй кожен хвилину уроку.

9. Не витрачай багато часу для перевірки домашнього завдання. Використовуй різні форми перевірки. Застосовуй систему взаємоперевірки.

10. Поясни учням мету, завдання уроку.

11. Коли пояснюєш новий матеріал, намагайся вичленити проблеми, пропонуй учням вирішувати їх самостійно.

12. Не спіши виправляти помилку учня, краще, якщо її виправлять

Психологічна служба в школі проводить анкетування серед них, вивчає їхні запити, побажання. Зразки анкет подаються нижче.

Анкета для вивчення задоволеності молодих
учителів своєю професією і роботою
(за Н.Журіним та Є.Ільїним)

Мета: виявлення ступеня задоволеності молодих учителів своєю професією й різноманітними аспектами фахової діяльності.

Пропонуємо Вам ознайомитися з даною анкетною і відповісти на запитання. Виберіть один із варіантів відповіді, що збігається з Вашою думкою, і поставте значок «+»

№ п/п	Чи задоволені Ви?	Так	Не знаю	Ні
1.	Вашою професією			
2.	Досягнутими результатами			
3.	Взаєминами з адміністрацією			
4.	Взаєминами з колегами			
5.	Взаєминами з учнями			
6.	Взаєминами з батьками			
7.	Ставлення учнів до предмета, який Ви викладаєте			
8.	Ставлення колег до предмета, який Ви викладаєте			

9.	Ставлення батьків до предмета, який Ви викладаєте			
10.	Своєю фаховою підготовкою загалом			
11.	Своєю методичною підготовкою			
12.	Своєю теоретичною підготовкою			
13.	Своїми організаційними вміннями			
14.	Навчальною програмою			
15.	Матеріальною базою школи			
16.	Місце роботи			
17.	Заробітною платнею			

Рекомендації до обробки результатів та аналізу:

Відповідь «так» + 1 бал, «не знаю» - 0 балів, «ні» - 1 бал. Підсумовуємо всі бали.

Висновки:

Ступінь задоволеності роботою (за всіма 17 позиціями) оцінюємо як:

Високий – якщо набрано + 11 балів і вище;

Середній – якщо набрано від + 6 до + 10 балів;

Низький – якщо набрано + 1 до + 5 балів

На постійному контролі адміністрації - рівень самоосвіти педагогів – початківців. Тому вчителі з першого року роботи підписують фахову пресу,

**Анкета для вивчення
запитів молодих учителів**

Шановні колеги!

Уважно прочитайте запропоновані Вам запитання.

Будь ласка, дайте щирі відповіді.

1. З якими труднощами ви стикаєтеся під час підготовки уроків та позакласних заходів?
2. Чи задовольняє Вас система самоосвіти, підвищення кваліфікації, яка існує в школі?
3. Якої допомоги Ви потребуєте (практичної чи теоретичної) в оволодінні інтерактивними методами навчання та інноваційними інформаційними технологіями?
4. Що нового Ви дізналися під час відвідування уроків досвідчених учителів школи?
5. Які методичні прийоми Ви опанували, які вміння вдосконалили, працюючи спільно з наставником?
6. Яку методичну допомогу Ви хотіли б отримати?
7. Ваші пропозиції щодо роботи на наступний рік?

ведуть «робочий щоденник», створюють педагогічне портфоліо. Розділи портфоліо вчителі добирають самостійно, за порадою колег. Наприклад:

1. - в освіті я не випадково;
 - про себе;
 - я – переможець;
 - я – друга мама;
 - я – оратор;
 - я – першопроходець;
 - я – експериментатор.

2. - давайте познайомимось;
 - моє педагогічне кредо;
 - напрямки діяльності;
 - напрямки діяльності;
 - досягнення учнів.

*Робочий щоденник
малодосвідченого вчителя
Ватутінської
загальноосвітньої школи
I – III ступенів № 5
Ватутінської міської
ради
Черкаської області*

**Загальні відомості
про Ватутінську загальноосвітню школу I –III ступенів № 5
Ватутінської міської ради Черкаської області**

Школа, в якій працюю

Адреса, телефон _____

З історії моєї школи

Режим роботи школи

Початок I семестру _____

Осінні канікули _____

Кінець I семестру _____

Зимові канікули _____

Початок II семестру _____

Весняні канікули _____

Кінець II семестру _____

Державна підсумкова атестація _____

Вихідні дні _____

Розклад дзвінків

Урок	Початок	Закінчення	Перерва

Розкажу про себе

Прізвище _____

Ім'я _____

По батькові _____

Домашня адреса (вулиця) _____

(місто, село) _____

(область) _____

(індекс) _____

Домашній телефон _____

E-mail (електронна пошта) _____

Моб. телефон _____

Паспорт серія _____ номер _____

Виданий _____

Посвідчення № _____

Закінчила (закінчив) _____

Диплом № _____

Спеціальність за дипломом _____

Інші відомості _____

Мій колектив:

П.І.П.	Домашній телефон	Мобільний телефон

Знайомтеся: мій наставник

Прізвище, ім'я, по батькові _____

Предмет, який викладає _____

Категорія, звання _____

Навчальна робота

Проблема, над якою працює школа

Проблема, над якою працюю я

Я працюю в такому режимі

І семестр

Урок	Година	Понеділок	Вівторок	Середа	Четвер	П'ятниця

II семестр

Урок	Година	Понеділок	Вівторок	Середа	Четвер	П'ятниця

Я планую відвідати уроки

Учитель _____

Дата _____

Клас _____

Предмет _____

№	Хід уроку	Мої враження

--	--	--

Мої перші досягнення

№	Публікації в пресі	Виступи (методкомісії, педради, семінари), рік	Призери олімпіад (район, область)

Ми вважаємо, що справжнім учителем-вихователем можна стати після кількох років роботи в хорошому педагогічному колективі

Майбутнє школи – це молоді вчителі. А тому ми прагнемо підвищити науково-методичну компетентність молодих колег, розвинути творчі здібності, ініціативу, самостійність.

В.І Романенко,

директор школи Неморозької
загальноосвітньої школи I-II ступенів
Звенигородської районної ради;

А.О.Голик,

заступник директора з навчально-
виховної роботи Неморозької загальноосвітньої
школи I-II ступенів Звенигородської районної ради

МОЛОДОМУ ВЧИТЕЛЮ ВІД СТАРШИХ

Вступ : «Всерйоз і жартома !»

Шановний

молодий колего !

Віднині, і бажано назавжди, Ви являєтесь членом нашого колективу, а тому Ви повинні знати, завжди пам'ятати та свято виконувати закони нашого колективу:

§ 1. Відносини з начальством

п. 1. Начальство завжди праве.

п. 2. Якщо начальство не праве, то дивись п.1.

п. 3. «...Якщо не можеш, не хочеш або не вмієш виконати принципове й буденне розпорядження твого керівника, пошукай роботу в іншій установі. Без усвідомлення поняття існування простої

виконавської дисципліни працювати, жити, контактувати не можна!»
[4]

п. 4. Залишається в силі армійське прислів'я: «Подалі від начальства, поближче до кухні».

§ 2. Стосунки з колегами.

п. 1. Ваш перший і головний обов'язок – цінити і берегти нерви та здоров'я Вашого колеги ! Не дозволяється:

- а) стріляти по колезі з рогатки, стріляти злим, заздрісним, зверхнім поглядом і словом;
- б) сипати сіль в чай і на рану;
- в) ябедничати;
- г) прозиватись, перекривлять і корчить рожі;
- г) заносити в школу поганий настрій;
- д) «виносити сміття з хати».

§ 3. Стосунки з дітьми.

п. 1. Вуха учнів являються музейними експонатами, призначеними для хороших слів: руками не торкатись.

п. 2. Кутки в приміщенні і двері призначені для благородних цілей. Не слід на них показувати пальцем.

п. 3. «Дурной пример – заразителен»

§ 4. Вільний час.

п. 1. Вищим законодавчим органом нашого колективу являється велика перерва.

п. 2. Кожен член колективу має право на відпочинок. Перелік відпочинку - нескінченний, а саме :

- ви зможете вийти на шкільне подвір'я,
- написати конспект,
- перевірити зошити,
- з колегами обговорити нові методи і форми роботи,
- піти поїсти,
- брати активну участь на педраді чи нараді,
- співати від щастя в Будинку Культури,
- побігати в спортивному залі,
- залишитись з дітьми після уроків для встановлення дружніх стосунків при доучуванні теми,

- від душі відпочивати на вечорі відпочинку,
 - дихати свіжим повітрям і любоватись зоряним небом, патрулюючи до бару з метою перевірки учнів і т.д. і т.п.,
 але не забувайте,
 що Вам потрібно працювати !

Тому ми щиро бажаємо Вам міцного здоров'я, натхнення, родинного спокою, благополуччя. А на професійній ниві - творчих успіхів, визнання, поваги. ***В добру путь !***

Розділ 1.

ПУТІВНИК МОЛОДОМУ ВЧИТЕЛЮ

Перший рік роботи

<i>Дата</i>	<i>Напрямок роботи</i>	<i>Консультант</i>
Серпень	Знайомство з адміністрацією школи	Адміністрація
	Екскурсія по школі та території – особливості розташування, наявність кабінетів, організація харчування, традиції школи тощо	Адміністрація, колектив
	Оформлення особової справи та трудової книжки, наявність пільг	Методист ВО, директор
	Забезпечення житлом	Адміністрація
	Проведення вступного та первинного інструктажу з ОП, видача інструкцій. Роз'яснення про роботу вчителя в кабінеті щодо організації роботи з учнями про БЖД та ОП	Директор
	Опрацювання Статуту школи, посадових обов'язків вчителів	Директор
	Ознайомлення з режимом роботи в школі	Директор
	Ознайомлення з планом роботи школи	Директор
	Ознайомлення з літературою та документами в шкільній бібліотеці, методичному кабінеті	Заст. директора, бібліотекар
	Привітання на засіданні шкільної педради та районної серпневої педагогічної конференції	Адміністрація відділ освіти
Вересень	Привітання на святі Першого Дзвоника	Адміністрація
	Практична робота: складання календарних та поурочних планів, оформлення сторінки в класному журналі, бесіда за змістом пояснюючих записок вивчення структури програм. Організація	Заступник директора, керівник ШМО, голова

	роботи гуртка. Визначення проблеми (теми) над якою працюватиме наступні роки	методичної ради
	Практичне заняття: корекція календарних та поурочних планів, як визначити триєдину мету уроку . Тематичний облік знань.	Заступник директора
	Опрацювання положення про класне керівництво	Наставник
	Ознайомлення з методичними рекомендаціями наявними в методичному кабінеті (вимоги до сучасного уроку, використання єдиного мовного режиму) Опрацювання методичної літератури «Сучасний урок» типи уроків.	Заступник директора
	Анкетування молодого спеціаліста з питання «Першочергові труднощі і проблеми»	Керівник ШМО, Заступник директора
	Відвідування уроків учителів школи, з метою вивчення кращого передового педагогічного досвіду	Заступник директора
Жовтень	Привітання молодого вчителя з першим професійним святом . Поради молодому колезі. «Посвята» в учителі.	Адміністрація, Голова ПК
	Методичні вимоги до уроку. Дотримання на уроці санітарно-гігієнічних вимог.	Адміністрація
	Самоаналіз уроку	Заступник директора
	Особливості роботи класного керівника, організація та вивчення учнівського колективу	Наставник
	Ділова гра «Типологія уроків»	Керівник ШМО, наставник
	Організація, підготовка та проведення предметних тижнів з метою формування в учнів інтересу до навчання.	Керівник ШМО, наставник
	Відвідування уроків, виховних заходів, згідно графіка	Заступник директора
	Допомога в організації проведення предметних олімпіад	Наставник
	Підготовка доповіді на засідання ШМО «Елементи цікавого як ефективний засіб мотивації навчання на уроках»	Керівник ШМО
Листопа д	Оглядний контроль уроків молодого вчителя з метою корекції недоліків в організації навчально-виховного процесу	Адміністрація
	Ознайомлення з ППД	Заступник

	Залучення молодого вчителя до творчого життя школи	Адміністрація
	Організація позакласної роботи	Наставник
	Ознайомлення з новинками методичної літератури та періодики.	Наставник
	Організація роботи в кабінеті, дотримання санітарії та гігієни	Директор
	Відвідування уроків згідно графіка	Заступник директора
Грудень	Участь у ШМО та РМО (згідно графіка)	Заст. директора, Керівник ШМО
	Залучення молодого вчителя до творчого життя школи	Адміністрація
	Відвідування уроків згідно з графіком	Заступник директора
	Огляд методичної преси та новинок педагогічних технологій	Бібліотекар, Заступник директора
	Семестрове оцінювання (класний журнал, ПЯН, звітність)	Заступник директора
	Ведення атестаційної картки педагогічної діяльності	Адміністрація
Січень	Перевірка та оцінювання лабораторних робіт, практичних, ведення зошитів.	Заступник директора
	Залучення молодого вчителя до творчого життя школи	Адміністрація
	Відвідування уроків згідно графіка	Заступник директора
	Написання заяви на відпустку	Директор
	Організація повторення шкільного матеріалу на уроках, підготовка учнів до ДПА, ЗНО, річних контрольних робіт	Заступник, керівник ШМО
	Анкетування з метою корекції та допомоги молодому спеціалісту	Наставник
Лютий	Залучення молодого вчителя до творчого життя школи	Адміністрація
	Відвідування уроків згідно графіка	Заст. директора
	Огляд методичної преси та новинок педагогічних технологій	Бібліотекар, Заст. директора

	Опрацювання матеріалів з питань роботи учнівського самоврядування та питань оцінювання знань умінь та навичок учнів за 12-бальною системою оцінювання знань.	Наставник
Березень	Залучення молодого вчителя до творчого життя школи	Адміністрація
	Відвідування уроків згідно з графіком	Заст. директора
	Огляд методичної преси та новинок педагогічних технологій	Бібліотекар, Заст. директора
	Ознайомлення з попередньою комплектацією на наступний навчальний рік	Адміністрація
	Розгляд питання «Учнівське самоврядування і його роль у налагодженні гуманістичних стосунків між учителем та учнем.»	Наставник
Квітень	Залучення молодого вчителя до творчого життя школи, участь у творчих групах, майстер-класах.	Адміністрація
	Відвідування уроків згідно графіка	Заст. директора
	Огляд методичної преси та новинок педагогічних технологій	Бібліотекар, Заст. директора
	Дидактичні та роздаткові матеріали: виготовлення, систематизація	Заст. директора, наставник
	Проведення ділової гри «нестандартні форми проведення уроків»	Наставник
Травень	Залучення молодого вчителя до творчого життя школи	Адміністрація
	Відвідування уроків згідно графіка	Заст. директора
	Методика проведення навчально-виробничих екскурсій, правила безпеки життєдіяльності, охорони життя та здоров'я дітей.	Заст. директора
	Огляд методичної преси та новинок педагогічних технологій	Бібліотекар, Заст. директора
	Виставлення семестрових та річної оцінок	Заст. директора
	Методика організації позакласної роботи з учнями із свого предмету	Наставник
Червень	Огляд методичної преси та новинок педагогічних технологій	Бібліотекар, Заст. директора
	Проведення навчальної практики та екскурсій	Заст. директора
	Здача звітностей: виконання навчальних програм, ведення шкільної документації тощо	Адміністрація
	Підготовка кабінету до нового навчального року	Директор
	Підведення підсумків роботи «Школи молодого вчителя». Визначення тем для занять «Школи» на наступний рік.	Адміністрація
	Уточнення графіка відпустки та виходу на роботу	Директор

Серпень	Ознайомлення із матеріалами інформаційного збірника Міністерства освіти і науки, іншими нормативними документами	Адміністрація
	Участь у районних методичних об'єднаннях, шкільній педраді; підготовка до першого уроку	Адміністрація

Співбесіда

Шановний колего! Ви вже пропрацювали рік у школі : багато чого досягли, зуміли. Є ще і над чим попрацювати. Та давайте проаналізуємо з Вами такі питання та зробимо правильні висновки, щоб полегшити навантаження на роботі.

- Скільки часу Ви витрачаєте щодня на підготовку до уроків ?
- Чи змінили б Ви запропонований Вам розклад?
- Чи втомлюють Вас громадські доручення?
- Скільки часу Ви спите ?
- Скільки часу Ви витрачаєте для перегляду газет, новин, документів?
- Найважчий день тижня в школі. Чому ?
- Найважчий місяць в навчальному році. Чому ?
- Якщо у Вас 4 – 5 уроків. Що Вам краще : є «вікна між ними», чи немає?
- Що найбільше псує настрої в школі (погані стосунки з учнями, колегами, адміністрацією, з батьками учнів; домашні проблеми тощо) ?
- Що Вам вдалося досягти, над чим слід попрацювати ?

Шановний колего !

Нам цікаво знати Вашу думку та враження про школу. Просимо запропонувати теми різних напрямків роботи школи, для підвищення її іміджу.

Теми педагогічних рад	
Теми батьківських зборів	
Теми загально шкільних заходів	
Покращення матеріально-технічної бази	
Своє бачення перспективного розвитку школи	

Другий рік роботи

Див. перший рік роботи та + ще :

1. Посилення роботи над методичною темою.
2. Вивчення Типового Положення про атестацію педагогічних працівників. Прийняття рішення щодо своєї атестації.
3. Участь у творчих групах педагогічного колективу, майстер-класах тощо.
4. Щорічна участь в районних засіданнях «Школа молодого вчителя».
5. Проведення відкритих уроків, виховних заходів, позакласної роботи.
6. Вивчення нормативно-правових документів про освіту, виховання учнівської молоді тощо.
7. Самоосвіта.

Третій рік роботи

Див. перший і другий рік роботи та + ще :

1. Аналіз роботи над методичною темою. Участь у виставці передових педагогічних технологій.
2. Участь у педагогічних радах, батьківських зборах, позакласних та позашкільних заходах, ШМО (підготовка доповідей, виступів, статті, узагальнених матеріалів тощо).
3. При зважених рішеннях, підтримці ШМО, написання до 10 жовтня поточного року заяви до голови атестаційної комісії на атестацію. Складання графіка атестації.
4. Створення власного порт фоліо.
5. Щорічна участь в районних засіданнях «Школа молодого вчителя».
6. Підсумкова конференція – звіт про роботу молодого спеціаліста.
7. Самоосвіта.
8. Визначення планів професійного росту на перспективу.

**ПОРАДИ МОЛОДОМУ
ВЧИТЕЛЮ - ПРЕДМЕТНИКУ**

1. Як скласти поурочні плани [8]

- правильно, згідно вимог Програми шкільного предмету, визначити мету (навчальну, виховну, розвивальну);
- обраний тип уроку повинен відповідати його меті;
- структура уроку повинна відповідати типу уроку;
- доцільність використання організаційних форм і прийомів роботи на уроці на різних його етапах;
- доцільність використання засобів навчання, можливостей навчального кабінету;
- правильність визначення обсягів навчального матеріалу;
- використання системи самостійних робіт;
- використання активних, інтерактивних методів навчання, новітніх технологій;
- продумати систему контролю навчальних досягнень учнів (пригадати критерії оцінювання !!!), використовувати методи заохочень і покарань;
- продумати як сформуванню внутрішню мотивацію навчання;
- враховувати диференційований підхід до знань учнів на уроці;
- зміст та обсяг домашніх завдань повинен відповідати нормативним вимогам.

Плануючи кожен етап уроку, став собі запитання:

- для чого я це буду робити?,
- що це дасть ?,
- чи досягну я цим поставленої мети ?).

2. По яких критеріях оцінюють діяльність учителя [7]

- об'єктивні дані (наслідки контрольних зрізів, екзаменів; ведення шкільної документації, тощо);
- адміністративне оцінювання вчителя директором, завучем, керівником ШМО тощо (знання нових програм з предмета; робота з невестигаючими учнями; підготовка учнів до олімпіад, конкурсів;

робота в навчальному кабінеті; виконавська дисципліна; громадська робота вчителя тощо);

- колективне оцінювання (творча група, ШМО, атестаційна комісія, тощо);

- само оцінювання (за показниками, що розвивають вміння аналізувати власну роботу);

- громадська думка про вчителя – думка учнів, батьків, батьківського комітету (уміння тримати дисципліну на уроках, гуманне ставлення, вимогливість, уміння розкрити тему на уроці, уміння спілкуватись тощо).

3. Найбільш характерні недоліки уроку, притаманні багатьом учителям [5], [6]

1. Нехтування вчителем підготовкою плану проведення уроку.

2. Не приділяється належна увага мотивації і інтересу учнів до уроку.

3. Тема уроку не записується на дошці.

4. Мета уроку не узгоджується в процесі обговорення з учнями, а задається самим вчителем.

5. Не проводиться оперативна перевірка якості виконання учнями письмових завдань, підготовки до уроків.

6. Час активної роботи учнів на уроці набагато менший, ніж час активного пояснення вчителя.

7. Мовчання більшості учнів на уроці.

8. Відсутня диференціація навчання на різних етапах уроку.

9. Учні на уроці пасивні.

10. Робота з обмеженим колом школярів.

11. Відповіді учнів на запитання вчителя в основному носять репродуктивний, відтворюючий характер. Характер навчальних завдань репродуктивний за алгоритмом.

12. Учитель виступає репродуктором навчання.

13. Неналежна увага приділяється виділенню основного, найбільш суттєвого із змісту виучуваного матеріалу та його багаторазовому повторенню.

14. Не приділяється достатньої уваги підготовці учнів до тематичного оцінювання.

15. Панує напруженість, страх.

16. Нераціонально використовується час уроку.

17. Домашнє завдання не записано на дошці, задане після дзвінка, недиференційоване, значно перевищує об'єм роботи, виконаної на уроці.
18. Невчасно завершується урок.
19. Невміння якісно побудувати урок.
20. Зосередження уваги лише на учневі, який відповідає.
21. Неувага до відповіді учня, втручання у відповідь.
22. Гостра реакція на будь – які відхилення у поведінці учнів на уроці.
23. «Загравання» з учнями, намагання сподобатися, невідміння знайти правильний тон.
24. Невміння спрямувати навчання і виховання на колектив учнів.
25. Погрози, грубі зауваження як основні засоби впливу на учнів.
26. Невиразність мови.
27. Невміння поставити акцент на найголовніше.
28. Монотонність голосу.
29. Нерухомість фігури.
30. Неврахування інтересу, захоплень учнів, або повної їх відсутності.
31. Механічне запозичення передового педагогічного досвіду.
32. Намагання скопіювати побачене.
33. Недостатня увага використанню активних та інтерактивних методів навчання.
34. Недостатня увага приділяється використанню засобів навчання, інформатизації навчально – виховного процесу.
35. Однобока функція вчителя та учнів на уроці: вчитель – активний розповідач, учень – активний слухач.
36. Одноразове лінійне пояснення нового матеріалу.
37. Абсолютно недостатнє використання таких методів активізації мислення учнів, як підбиття підсумків, узагальнення, порівняння, співставлення, протиставлення, використання аналогій, виділення головного тощо.
38. Недостатня увага використанню опорного матеріалу, вивченню основних понять і категорій.
39. Недостатня робота вчителя над засвоєнням безпосередньо на уроці теоретичного матеріалу, дуже швидкий перехід до виконання практичних завдань.
40. Недостатній причинно – наслідковий рівень викладання.

41. Епізодичне використання міжкурсів і, особливо, міжпредметних зв'язків.

42. Турбота вчителя про підвищення знань учням, а не про їх самостійне придбання.

43. Етап актуалізації знань перед повідомленням нового матеріалу ще не став обов'язковим елементом структури уроку.

44. Затягується етап перевірки домашнього завдання (нерідко до 25 хвилин і більше).

45. Недостатня увага використанню матеріалу, що вивчається, для здійснення виховання та розвитку учнів.

46. Недостатня увага виконанню основних санітарно – гігієнічних вимог, забезпеченню життя та здоров'я дітей, перевантаженню учнів розумовою працею.

47. Учитель – не завжди взірець виконання педагогічного такту.

4. Професійні вміння вчителя, які гарантують успішне навчання учнів [1]

<i>Когнітивно-моделюючі</i>	<i>Конструктивно-моделюючі</i>
Г н о с т и ч н і	
1. Використовувати педагогічні ідеї та методичні рекомендації на практиці	1. Виділяти в матеріалі основне, суттєве
2. Навчити учнів застосовувати знання на практиці	2. Систематизувати навчальний матеріал
3. Аналізувати педагогічну ситуацію відповідно до вибору ефективних засобів впливу на учня	3. Використовувати додаткові джерела в процесі обґрунтування відповіді
4. Бачити слабкі та сильні сторони (у власній роботі та в роботі учнів)	4. Самостійно виготовляти наочні посібники, розуміти логічну структуру матеріалу
5. Передбачати можливі труднощі учнів у процесі проектування для них завдань	5. будувати зв'язну розповідь, проявляти власне ставлення до фактів, порівнювати, робити висновки
П р о е к т и в н і	
6. Визначити характер труднощів у новому матеріалі, спрямувати на це учнів	6. Формулювати питання у зв'язку з вивченням нового і визначити план пошуків відповідей на них
7. Визначити характер діяльності різних груп учнів під час опитування	7. Самостійно формулювати пізнавальне завдання, знаходити способи його розв'язання
8. Запобігати можливим труднощам учнів у тих чи інших видах діяльності	8. Проводити елементарні дослідження у процесі розв'язання пізнавальних завдань, висувувати гіпотези, знаходити способи їхньої перевірки,

	робити узагальнення
К о н с т р у к т и в н і	
9. Спрямувати учнів на подолання можливих труднощів у процесі ускладнення їхньої діяльності	9. Самостійно формулювати питання до засобів наочності, спонукати учнів до їх розв'язання
10. Переструктурувати урок відповідно до ситуації (якщо не виконали домашнє завдання, приділити більше часу його виконанню)	10. Самостійно формулювати та розв'язувати завдання, практично застосовувати вивчену інформацію

Розділ 3.

ПОРАДИ МОЛОДОМУ КЛАСНОМУ КЕРІВНИКУ

1. Прекрасні матеріали для класного керівника подаються в «Рекомендаціях щодо планування роботи класного керівника навчального закладу системи загальної середньої освіти» (МОН в Україні № 1/9-392 від 30.08.2002) в якому зібрані практичні поради класному керівнику та вказані джерела для роботи класного керівника (нормативно-правові акти, закони України, Укази Президента України, Постанови Кабінету Міністрів України, Нормативні акти, підготовлені Міністерством освіти і науки України.

2. Пам'ятка з вивчення роботи класного керівника [5]

1. Обізнаність класного керівника з основними документами про організацію і проведення виховної роботи в школі.

2. Результативність самоосвітньої роботи та курсової перепідготовки.

3. Участь у роботі методичного об'єднання класних керівників школи.

4. Рівень обізнаності класного керівника з основними відомостями про учнів – матеріально – побутовими умовами проживання; соціальним станом; станом здоров'я і фізичним розвитком, станом і розвитком психічних функцій, ставленням до навчання та рівнем навчальних досягнень учнів тощо.

5. Якість планування виховної роботи (відповідність запланованих заходів віку, особливостям розвитку учнівського колективу, інтересам учнів). Результативність виконання плану.

6. Система проведення виховних заходів. Їх результативність , змістовність, відповідність віку, характеру та інтересам учнів.

7. Застосування методів і прийомів виховної роботи. Рівень їхнього впливу на виховання школярів.

8. Робота з виявлення важковиховуваних учнів. Система роботи з ними.

9. Змістовність та результативність виховної роботи.

10. Система роботи з активом класу. Участь учнів класу в органах учнівського самоврядування класу, школи. Стан виконання учнями громадських доручень.

11. Організація соціально – педагогічної допомоги учням, які потребують особливої уваги.

12. Стан збереження учнями класних приміщень, дотримання належного санітарного стану.

13. Рівень вихованості учнів.

14. Організація роботи з батьками, відвідування учнів дома, рівень роботи з батьками на рівні класу та школи; педагогічна освіта батьків; змістовність та результативність батьківських зборів і засідань батьківського комітету; стан відвідування батьками зборів, участь батьків у класних виховних заходах тощо.

3. Анкета визначення рівня підготовки молодого учителя до проведення виховної роботи.

1. У чому причина ускладнень у виховній діяльності *(підкреслити, дописати)*:

- мені не подобається займатися виховною роботою,
- не вистачає часу,
- погано володію методами наукової організації педагогічної праці,
- не бачу результатів своєї праці, що є психологічним бар'єром.

2. Яка допомога Вам потрібна *(підкреслити, дописати)*

- допомога адміністрації,
- допомога наставника,
- методична допомога в процесі роботи «Школи молодого вчителя»
- надання готових сценаріїв різних виховних заходів.

3. Які виховні заходи Ви проводили в цьому навчальному році ? Які форми виховної роботи викликали найбільші ускладнення? У чому причина?

4. З якими труднощами Ви зіткнулися під час підготовки та проведення виховної роботи ?

ПОРАДИ МОЛОДОМУ ВЧИТЕЛЮ
В РОБОТІ НАД МЕТОДИЧНОЮ ТЕМОЮ, ПРОФЕСІЙНИМ
РОСТОМ

1. Опрацювання педагогічної проблеми [5], [6]

Опрацювання нової педагогічної проблеми означає зміни змісту освіти, освоєння нових навчальних програм, запровадження нетрадиційних навчальних програм, пошук оригінальних методик викладання, конструювання нового досвіду на основі досягнень науки та передового педагогічного досвіду, перевірка його ефективності.

Визначити педагогічну проблему досить складно.

Для цього необхідно , по - перше, врахувати багаж знань, отриманий у ВУЗі, по – друге, цю проблему треба пов'язати з методичною проблемою відділу освіти, і що, не мало важливо, з методичною проблемою школи, по –третє, враховувати запити, потреби й можливості педагогічного та учнівського колективів.

Щоб домогтися істотних результатів при роботі над педагогічною проблемою, необхідно забезпечити виконання ряду умов:

- вибрана педагогічна проблема повинна бути актуальною для вчителя, в даний момент, відповідати її рисам;

- проблема повинна бути співзвучна сучасним педагогічним ідеям;

- проблема повинна бути комплексною, охоплювати як навчальну, так і виховну роботу;

- однією з умов ефективного вирішення проблеми є систематична самоосвіта вчителя;

- в процесі роботи потрібно виробити систему традицій, технологій, спрямованих на вирішення проблеми;

- у ході роботи над проблемою потрібно здійснювати постійний аналіз проміжних результатів.

2. Етапи експериментальної діяльності над проблемною темою

1- й рік (орієнтовно)

1. Дослідження реального рівня професійної майстерності, потреб та інтересів кожного вчителя:

- аналіз роботи школи за рік;
- вивчення рівня навчальних досягнень вчителів, їх вихованості;
- ознайомлення вчителя з досягненнями психолога – педагогічної науки, новими педагогічними технологіями.

2. Обґрунтування актуальності педагогічної проблеми:

- мета;
- форми;
- методи реалізації проблеми.

3. Складання плану роботи над проблемою, забезпечення послідовності накреслених заходів, їх взаємодія з іншими елементами педагогічного процесу.

2- й та 3- й роки (орієнтовно)

1. Складання переліку рекомендованої літератури з проблеми.

2. Підготовка та виступ на методичному об'єднанні за науково – методичною літературою, в якій висвітлюється визначена проблема з опорою на власний досвід.

3. Вдосконалення системи роботи вчителя у контексті роботи над проблемою.

4. Вивчення досвіду роботи педагогів інших шкіл, які працюють над аналогічними проблемами.

5. Вдосконалення, належне спрямування всіх форм своєї педагогічної діяльності на вирішення вибраної проблеми.

6. Організація роботи над проблемою:

- розроблення основних положень, методів, заходів, технологій, найбільш ефективних у роботі педагога;

- виконання вчителем конкретних науково – дослідницьких завдань;

- узагальнення й упровадження в практику роботи вчителів перспективного педагогічного досвіду з даної проблеми;

- вдосконалення методики проведення уроків;

- створення банку інформації щодо впровадження проблеми.

7. Проведення моніторингу навчальних досягнень учнів, виявлення рівня їх вихованості, розвитку:

- проведення підсумкових контрольних робіт, тестування, контрольних зрізів для вивчення впливу нових технологій на рівень навчальних досягнень учнів;

- вивчення й аналіз діагностування рівня вихованості, розвитку учнів.

4 - й рік (орієнтовно)

Узагальнюючий етап:

- узагальнення, аналіз отриманих даних, вироблення практичних рекомендацій;
- проведення творчого звіту в шкільному методичному об'єднанні про наслідки роботи над проблемою;
- оформлення результатів дослідження у вигляді методичних порад;
- підбиття підсумків роботи, формування нових технологій.

Наслідками роботи вчителя над науково – методичною проблемою повинні стати такі показники:

- підвищення педагогічної майстерності, творчого потенціалу педагога;
- використання набутого досвіду іншими педагогами школи;
- вдосконалення змісту, форм і методів роботи вчителя;
- високий рівень навчальних досягнень, вихованості, розвитку учнів;
- сприятливий психологічний клімат під час проведення уроків та інших шкільних заходів.

Розділ 5.

ПОРАДИ МОЛОДОМУ ВЧИТЕЛЮ ЩОДО ЗБЕРЕЖЕННЯ ЗДОРОВ'Я ТА ЗАПОБІГАННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ Синдром емоційного вигорання (СЕВ) у педагогів [3]

Симптоми СЕВ:

- поведінкові (небажання йти на роботу, бачити учнів, часті запізнення, формальне виконання обов'язків);
- афективні (втрата почуття гумору, підвищена дратівливість, байдужість, пригнічений настрій);
- когнітивні (думки про зміну професії, слабка концентрація уваги, сумніви в корисності роботи);
- фізіологічні (порушення сну, зміна апетиту, схильність до інфекційних захворювань, головні болі, проблеми з травленням).

Складові СЕВ:

- емоційне виснаження (відчуття спустошеності і незадоволення, викликане власною професійною діяльністю) виникає при перевантаженні, гніві та депресіях, на уроках, коли учні не слухають;

- деперсоналізація (байдуже, негуманне ставлення до людей, із якими працюєш);
- редукція фахових досягнень (виникнення відчуття некомпетентності у своїй професійній сфері);

Стадії СЕВ:

I стадія формується протягом 3- 5 років. Усі ознаки та симптоми проявляються в легкій формі – через турботу про себе, наприклад шляхом організації частих перерв у роботі. Починається забування якихось робочих моментів (невнесення потрібного запису в документацію). Зазвичай на ці першочергові симптоми мало хто звертає увагу.

II стадія формується протягом 5-15 років. Зниження інтересу до роботи, потреби у спілкуванні, «не хочеться бачити» тих, з ким працюєш, «у четвер відчуття, що вже п'ятниця», тиждень триває нескінченно, поява стійких соматичних симптомів (немає сил, енергії, головні болі увечері, часті застуди, підвищена дратівливість). Симптоми проявляються регулярно, зтяжні і важко піддаються корекції. Людина може почуватися виснаженою після сну і навіть по вихідних.

III стадія формується 10-20 років. Ознаки і симптоми є хронічними. Можуть розвиватись фізичні та психологічні проблеми (виразка шлунку, депресія). Людина починає сумніватися у цінності своєї роботи, професії та самого життя. Характерна втрата інтересу до роботи і життя взагалі, емоційна байдужість, отупіння, відчуття постійної відсутності сил. Спостерігаються порушення пам'яті та уваги, сну, особистісні зміни. Посилюється бажання до усамітнення. бажання усамітнитися.

Способи уникнення синдрому емоційного вигорання:

1. *природна регуляція* (тривалий сон, смачна їжа, відпочинок на природі, баня, масаж, спорт, танці, музика, гумор, спілкування, прогулянки, рукоділля, прибирання, святкові застілля, терапія кольором, ароматична терапія, фітотерапія тощо);
2. *саморегуляція* – керування своїм психоемоційним станом через вплив на себе за допомогою слів, образів, зміни світогляду, управління м'язовою системою (масаж великого пальця, вправи: «мімічна маска», «гра у сніжки», «заспокійливе дихання», самонавіювання тощо).

Пам'ятайте:

- перерва в школі призначена для відпочинку! Недопустимо продовжувати урок на перерві,
- при шумові на уроці (в середньому 50 – 80 дцб) відбувається зниження уваги на 12 – 16 %
- після уроків в учителів, які не дотримуються раціонального режиму праці та відпочинку, показники розумової працездатності залишаються зниженими і не відновлюються до норми навіть через 3 – 4 години після уроків,
- після закінчення уроків не можна зразу виходити на свіже повітря. 10 – 15 хв. треба помовчати, перебуваючи в приміщенні. Бережіть голос !
- всіляко уникайте різних конфліктних ситуацій!

ШКАЛА ДЕПРЕСІЇ

(відповідайте, довго не задумуючись)

Табл..1

<i>Питання</i>	Ніколи чи дуже рідко (1 бал)	Іноді (2бали)	Часто (3бали)	Майже завжди чи постійно (4 бали)
Я відчуваю пригніченість				
У мене бувають періоди плачу чи близькості до сліз				
У мене поганий нічний сон				
Я бачу, що втрачаю вагу				
Мене турбують запори				
Серце б'ється швидше, ніж звичайно				
Я втомлююсь без усяких причин				
Почуваю занепокоєння і не можу всидіти на місці				
Я більш дратівливий ніж звичайно				
Мені здається, що іншим людям стане краще, якщо я вмру				
Всього балів				

Табл..2

<i>Питання</i>	Ніколи чи дуже рідко (4бали)	Іноді (3бали)	Часто (2бали)	Майже завжди чи постійн (1 бал)
Вранці я почуваюсь найкраще				
Апетит у мене не гірший ніж звичайно				

Мені приємно дивитись на привабливих жінок (чоловіків), розмовляти з ними, бути поруч				
Я думаю, мислю так само ясно, як завжди				
Мені легко робити те, що я вмюю				
У мене є надії на майбутнє				
Мені легко приймати рішення				
Я знаю, що корисно і необхідно				
Я живу повним життям				
Мене до цих пір радує те, що радувало завжди				
Всього балів				

Разом (сума балів з двох таблиць) _____ - це РД – рівень депресії

Якщо РД не більше 50 балів, то діагностується стан без депресії

Якщо РД від 51 до 59 балів, то це - легка депресія ситуативного чи невротичного генезу

Якщо РД від 60 до 69 балів – субдепресивний стан чи маскована депресія

Якщо РД більше 70 балів - це справжній депресивний стан.

Розділ 5.

ПОРАДИ МОЛОДОМУ СПЕЦІАЛІСТУ ЩОДО ВИВЧЕННЯ НОРМАТИВНО-ПРАВОВИХ ДОКУМЕНТІВ

**Шановний колего ! Щоб бути компетентним, щоб не думати,
що від тебе не так щось вимагають,
обов'язково ознайомся з такими документами :**

1. Закон України «Про освіту» від 23.03.1996 № 100/96-ВР (зі змінами і доповненнями).
2. Типове Положення про атестацію педагогічних працівників. (Затверджене наказом МОН України від 06.10.2010 № 930)
3. Журнали «Інформаційний збірник Міністерства освіти і науки України»
4. Програми для загальноосвітніх навчальних закладів з кожного предмету
5. Положення про навчальні кабінети загальноосвітніх навчальних закладів (затверджене наказом МОН України від 20.07.2004 № 601)

6. «Рекомендації щодо планування роботи класного керівника навчального закладу системи загальної середньої освіти» (лист МОН України № 1/9-392 від 30.08.2002)
7. Лист МОН України № 1/9-651 від 29.10.2007 « Про обсяг і характер домашніх завдань учнів загальноосвітніх навчальних закладів»
8. Закон України «Про відпустки» (із змінами і доповненнями) № 505/96-ВР від 15.11.1996.

ЛІТЕРАТУРА

1. Аспекти управлінської діяльності в школі. Частина II / [Упоряд. Н.Мурашко]. – К.: Редакції загальнопедагогічних газет, 2003.- 128с.

2. Захаренко О.А., Захаренко С.О. 210 шкільних лінійок. Загальношкільні лінійки, проведені в сільській школі протягом 1998-2000 року: метод. посібник / О.А.Захаренко, С.О.Захаренко. – 2002. - 295 с.
3. Лаврук Василь. Внутрішньошкільний контроль: практичний порадник керівника школи. / В. Лаврук. – К.: Вид.дім «Шкіл. Світ»: Вид. Л. Галіцина, 2006. – 128с.
4. Наука управління загальноосвітнім навчальним закладом: навчальний посібник/ Т.М. Десятов, О.М. Коберник, Б.Л. Тевлін, Н.М. Чепурна. –Х.: Вид. група «Основа»,2004. –240с.
5. Рабченюк Т.С. Внутрішньошкільне управління /Т.С.Рабченко. – К.:Видавництво «Рута», 2000. –175 с.
6. Тевлін Б.Л. Контрольно-аналітична діяльність керівника школи / Б.Л. Тевлін. –Х.: Вид. група «Основа», 2006. –192с.

Видання підготовлено до друку та віддруковано
редакційно-видавничим відділом ЧОПОПП
Зам. № 1345 Тираж 100 пр.
18003, Черкаси, вул. Бидгощська, 38/1