

РОБОТА З МОЛОДИМИ ВЧИТЕЛЯМИ

Перший етап — ознайомлення молодого вчителя з вимогами до професії, його включення в самостійну професійну діяльність, зіставлення рівня готовності до роботи з вимогами освітнього процесу.

Другий етап — процес подолання труднощів у навчальній діяльності та початок формування майстерності молодого вчителя.

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

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

Стажуванню (як перспективному засобу забезпечення професійного становлення педагога) необхідно приділити особливу увагу, адже багато залежить від того, хто буде поруч із молодим учителем, стане його наставником, підтримає його, допоможе знайти правильне рішення у складних ситуаціях, повірити у власні сили.

Педагогічне шефство, наставництво дає можливість управляти процесом професійного становлення молодого педагога, допомагає досвідченому вчителю працювати з молодими спеціалістами у тісному контакті, за якого передача останнім знань, умінь і навичок, розвиток їхніх професійних здібностей, набуття педагогічної майстерності є найбільш ефективною.

►► Орієнтовний алгоритм організації стажування

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

Мета організації «Школи молодого вчителя»:

Допомога молодим фахівцям у їхньому професійному становленні, розв'язанні конкретних проблем методики викладання предмета; сприяння розвитку їх творчого та професійного потенціалу, ознайомленню із сучасними методами і технологіями навчання, ППД і, на цій основі, — виробленню власного педагогічного стилю роботи.

Основні функції учителя наставника:

- професійно-освітня (наставник надає допомогу молодому вчителю в удосконаленні його професійних умінь, підвищенні рівня загальнонаукової та методичної підготовки, у формуванні педагогічної спостережливості й уваги, педагогічного такту);
- виховна (наставник активно виливає на формування ціннісних орієнтацій, залучення до системи самоосвітньої роботи);
- функція впливу авторитету наставника (грунтовно вивчивши здібності молодого вчителя, його нахили, інтереси, ставлення до колективу тощо, наставник повинен намагатися стати авторитетом для нього, стимулом для його самовиховання, більш швидкого включення до колективу);
- самоосвітня (наставник вчиться сам для того, щоб допомогти молодому вчителю бути в курсі новітніх досягнень у галузі психологічної і педагогічної науки, викладання, методики спеціальних дисциплін).

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

Особливу увагу наставники приділяють запобіганню негативним проявам поведінки молодого вчителя: зарозумілості, вередливості, зверхньому ставленню до колег, учнів, батьків, безвідповідальності щодо виконання повсякденних обов'язків. І в той же час підтримують ініціативу, творчий пошук.



►► Основні методи роботи, які використовують наставники в школах:

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

Спостереження, опитування вчителів, вивчення досвіду молодих спеціалістів дозволяють зробити висновок, що в учителів-початківців більшість труднощів носить емоційно-комунікативний характер, серед яких можна виділити такі:

1. Адаптація до педагогічної діяльності.
2. Проблема першого знайомства з класом.
3. Вивчення колективу класу (в умовах незнання методів виховання чи невміння їх застосовувати).
4. Організація контакту з класом.
5. Вибір правильного тону і стилю взаємовідносин.
6. Управління своєю поведінкою у школі в різних ситуаціях.
7. Уміння звертатися до дітей у ходина педагогічної діяльності.
8. Майстерне володіння словом.
9. Професійно-лексична підготовка.
10. Органічне поєднання дій та спілкування з дітьми.
11. Уміння спілкуватися в різноманітних ситуаціях (на перерві, під час роботи гуртків, проведення батьківських зборів тощо).
12. Уміння діяти оперативно, гнучко.
13. Уміння орієнтуватися в психологічній атмосфері, настроях дітей.