

УДК 371.124:53+51

*Ілона Волощук*

## **ВИКОРИСТАННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ФОРМ МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ З МОЛОДИМИ ВЧИТЕЛЯМИ ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЇХ ПЕДАГОГІЧНОГО ЗРОСТАННЯ**

У статті на основі аналізу наукової літератури розкрито можливості, тенденції та переваги використання інноваційних форм методичної роботи для забезпечення педагогічного зростання молодого вчителя. Проаналізовано основні відомості, перспективи та наведено приклади використання різних інноваційних форм роботи наставника з молодим фахівцем, що стимулюють його потреби в самовдосконаленні, сприяють професійній та особистісній самореалізації. Також виокремлено перспективні напрямки подальших педагогічних досліджень, а саме: створення методики використання інноваційних технологій для розвитку творчого потенціалу та забезпечення педагогічного зростання молодого вчителя.

*Ключові слова:* методична робота, інноваційні форми, молодий учитель, учитель-наставник, педагогічне зростання, наставництво.

**Волощук И. Использование инновационных форм методической работы с молодыми учителями для обеспечения их педагогического роста.**

В статье на основе анализа научной литературы раскрыты возможности, тенденции и преимущества использования инновационных форм методической работы для обеспечения педагогического роста молодого учителя. Проанализированы основные сведения, перспективы и приведены примеры использования различных инновационных форм работы наставника с молодым специалистом, которые стимулируют его потребности в самосовершенствовании, способствуют профессиональной и личностной самореализации. Также выделены перспективные направления дальнейших педагогических исследований, а именно: создание методики использования инновационных технологий для развития творческого потенциала и обеспечения педагогического роста молодого учителя.

*Ключевые слова:* методическая работа, инновационные формы, молодой учитель, учитель-наставник, педагогический рост, наставничество.

Сучасній школі потрібен професійно-компетентний молодий учитель з високою науково-теоретичною, психолого-педагогічною, методичною та практичною підготовкою. До того ж, як показує аналіз педагогічних досліджень, навіть при досить високому рівні готовності до педагогічної діяльності та здатності до безперервного навчання особистісна і професійна адаптація молодого фахівця може проходити тривало й складно. Важливого значення набуває проблема підвищення ефективності методичної роботи школи, що має бути спрямована на педагогічне зростання молодого вчителя.

Вирішити цю педагогічну проблему допоможе створення гнучкої і мобільної системи наставництва з використанням різноманітних інноваційних форм методичної роботи. Робота в цьому напрямку надасть можливість оптимізувати процес професійного становлення молодого вчителя, сформує в нього прагнення до самовдосконалення, саморозвитку та самореалізації. Повернення до наставництва в сучасному освітньому процесі як форми роботи з молодими вчителями – це можливість застосувати цей тип відносин як резерв успішного управління їх професійним становленням. Крім того, наставництво – одна з найбільш ефективних форм професійної адаптації, що сприяє підвищенню професійної компетентності й закріпленню педагогічних кадрів.

У дослідженнях науковців теоретично обґрунтовані й експериментально апробовані різні моделі методичної роботи з педагогічними кадрами, а саме в роботах Є. Бачинської, Л. Буркової, О. Сидоренко, Т. Шамової.

Професійну адаптацію молодих учителів розглядали С. Вершловський, О. Мороз, Т. Полякова, Т. Щербан.

А. Щербаков велику увагу приділив факторам, здатним вплинути на процес і показники оптимальної адаптації молодого вчителя [9].

Особливості професійного становлення молодого вчителя розкрито в роботах О. Дем'янчук.

Карпова Л. вважає, що професіоналізм учителя залежить від рівня розвиненості, освіченості, цілісності особистості, що зорієнтована на розвиток власних життєвих функцій [4].

У сучасній теорії освіти за кордоном наставництву приділяється велика увага. Г. Льюїс розглядає наставництво як систему відносин і ряд процесів, коли одна людина пропонує допомогу, керівництво, пораду й підтримку іншій. Наставник – це людина, яка має певний досвід і знання, високий рівень комунікації, прагне допомогти своєму протеже набути досвіду, необхідного й достатнього для оволодіння професією [5, с. 89].

М. Зембицькою наведено критерії, які є ключовими під час відбору наставників і прикріплення до них молодих учителів. До досвідчених педагогів ставляться такі вимоги [3, с. 43]: готовність до безперервного навчання й саморозвитку; здатність працювати з різноманітними групами людей та окремими особами; бажання зрозуміти протеже й не виступати з гострою критикою; здатність демонструвати ефективність у навчальному процесі й бути прикладом для наслідування; вміння забезпечити комплексну підтримку молодого фахівця, а не суто оцінювання його діяльності; готовність до значних часових витрат, пов'язаних із наставництвом.

Т. Осипова розглядає наставника як суб'єкта професійно-педагогічної діяльності, який свідомо й цілеспрямовано координує процес особистісного і професійного зростання молодих фахівців шляхом трансляції власного досвіду. При цьому педагогічне наставництво розуміється дослідницею як система суб'єкт-суб'єктних взаємовідносин, що ґрунтується на актуалізації наставником життєвого і професійного досвіду, його педагогічний

підтримці в розвитку духовно-моральної сфери особистості вихованця, і передбачає створення сприятливих умов для самоусвідомлення ним власного «Я», самоактуалізації, самореалізації і самовдосконалення за власною освітньою траєкторією розвитку [6, с. 85-86].

Одним із найважливіших завдань шкільної адміністрації є організація професійної адаптації молодого вчителя до навчально-виховного середовища та забезпечення умов для його педагогічного зростання. Вирішити цю проблему допоможе використання інноваційних форм методичної роботи в системі шкільного наставництва.

Наставництво є двостороннім процесом, тому вчитель-наставник повинен бути готовий до передачі досвіду та всіяко сприяти розкриттю професійного потенціалу молодого вчителя. Це можна реалізувати через залучення його до участі в громадському житті педагогічного колективу, формування в нього суспільно значущих інтересів та через сприяння розвитку професійного світогляду, творчого потенціалу і професійної майстерності. Наставник повинен мати на меті виховувати в молодому вчителеві потребу до самоосвіти й підвищення кваліфікації, прагнення до оволодіння сучасними інноваційними технологіями навчання та виховання.

На початку професійної діяльності молодого вчителя його потрібно ознайомити з: вимогами щодо організації навчального процесу, навчальних досягнень учнів, ведення шкільної документації; інноваційними та традиційними формами і методами організації позакласної, дистанційної діяльності учнів; механізмом підбору та використання на уроках, у дистанційних курсах дидактичного, наочного й інших матеріалів; педагогічним колективом та традиціями, що склалися в навчальному закладі.

Під час проведення засідань предметно-методичних комісій забезпечити підтримку молодого фахівця в галузі: практичного і теоретичного освоєння основ педагогічної діяльності (підготовка до проведення уроку, дотримання його структури, підбір необхідних форм, методів і засобів навчання, використання інноваційних педагогічних технологій); розробки програми власного професійного зростання (складання плану самоосвіти, у який включити відвідування занять «Школи молодого вчителя» тощо); вибору

пріоритетної методичної теми для самоосвіти (наставник і молодий вчитель можуть працювати над різними аспектами обраної педагогічної проблеми); освоєння інноваційних тенденцій в освіті (використання інформаційно-комунікаційних і дистанційних технологій тощо); інформування молодих учителів про нові змістові лінії чи зміни в державних стандартах, програмах і підручниках; підготовки до майбутньої атестації на підвищення кваліфікації.

Вибір форм роботи з молодим учителем доцільно розпочати зі вступного анкетування, тестування або співбесіди, де він зможе розповісти про свої труднощі, проблеми та за результатами якого можна скласти план подальшої діяльності (співпраці) вчителя-початківця з наставником.

Для організації самоосвіти молодого вчителя шкільна адміністрація забезпечує [8, с. 13]: створення оптимальних умов для самоосвітньої роботи; збільшення вільного часу для молодого вчителя; можливість користування шкільною бібліотекою; належний стан методичного кабінету; організацію семінарів-практикумів з питань застосування прийомів і засобів організації самоосвітньої роботи; визначення конкретних вимог до вчителів щодо самоосвіти; залучення до активної роботи в методичних об'єднаннях.

Організація наставництва в процесі підвищення професійної компетентності молодого вчителя носить поетапний характер і включає в себе формування і розвиток функціональних і особистісних компонентів діяльності молодого вчителя.

На початку педагогічної діяльності професійне становлення молодого фахівця пов'язано не тільки з умінням вирішувати відомі завдання, але і з наявністю мотиваційної готовності до пошуку й вирішення завдань без будь-якого зовнішнього контролю. Спираючись на дослідження В. Полторацької [7], виокремимо наступні форми методичної роботи молодого вчителя, що сприяють розвитку його мотивації, зацікавленості в підвищенні своєї педагогічної майстерності: методичні розробки нестандартних та дистанційних уроків; виготовлення дидактичного матеріалу для очної, дистанційної, позакласної роботи з предмета; розробка авторської програми спецкурсів, факультативів, дистанційних курсів; написання науково-дослідницьких робіт; участь у майстер-класах, конференціях, семінарах різного рівня тощо; створення власного

блогу чи сайту для організації різноманітних форм роботи з учнями; публікації досвіду роботи в періодичних, наукових виданнях, Інтернет-ресурсах.

Виокремлюють кілька аспектів адаптації молодого вчителя до нового середовища [9, с. 129]: *організаційний* – засвоєння молодим фахівцем ролі вчителя в загальній організаційній структурі школи, особливостей управління школою, звикання до нових умов трудової діяльності: нормативно-правових, соціально-економічних, морально-психологічних, організаційно-управлінських; *психофізіологічний* – пристосування до фізичних і психологічних навантажень учителя, його фізіологічних умов праці; *професійний* – освоєння молодим учителем усіх видів діяльності вчителя відповідно до посадових обов'язків, етичних норм, доведення основних показників діяльності вчителя до необхідного рівня; *соціально-психологічний* – пристосування до відносно нового соціуму, норм поведінки і взаємин у педагогічному колективі, прийняття єдиних педагогічних вимог.

Процес входження молодого вчителя в освітнє педагогічне середовище прискорить використання таких форм методичної роботи, як: психологічні тренінги, творчі лабораторії, психолого-педагогічні ділові ігри, конкурси, «мозкові штурми», розробка та презентація моделей різних типів уроків (зокрема й дистанційних), презентація себе як учителя, класного керівника, проведення відеоконференцій, захист творчих робіт. Також можна використовувати таку інноваційну форму роботи наставника, як проведення аукціону педагогічних ідей, які за браком практичного досвіду молоді вчителі представляють найчастіше у вигляді теоретичного матеріалу. У процесі такого спілкування (організувати можна за допомогою різноманітних засобів зв'язку) молоді вчителі відзначають для себе все цікаве, що вони хотіли б застосувати у своїй роботі, але в них виникають питання, на які відповіді допоможе знайти наставник. У цьому випадку їх співпраця буде особливо ефективною.

Можна також створити портфолію молодого вчителя у вигляді блогу чи сайту, де розміщувати педагогічні знахідки, досягнення, конспекти проведених уроків тощо. Це дасть можливість побачити динаміку професійного зростання в процесі наставницької

діяльності. Потім це портфоліо можна бути використати під час атестації молодого фахівця на підвищення кваліфікації.

На наступному етапі наставникам можна використовувати інші форми методичної роботи: онлайн-семінари, методичні тижні, методичні наради, аукціон педагогічних ідей, творчі педагогічні конкурси «Молодий учитель – учитель-наставник» (проводиться в Кривому Розі з 2013 року), «Учитель року»; узагальнення передового педагогічного досвіду, проходження дистанційних курсів, майстер-класів. Учителям-наставникам для організації роботи з молодими фахівцями стануть у нагоді й такі інформаційні методи: лекції на заняттях «Школи молодого вчителя», педагогічні читання, відвідування чи дистанційна участь у науко-практичних конференціях, вебінарах та ін.

На заключному етапі робота вчителів-наставників була спрямована на активізацію та закріплення мотивів діяльності молодих учителів, оволодіння ефективними способами подолання труднощів, що виникають у ході роботи. У ході цього етапу можна проводити теоретичні і практичні семінари чи вебінари, методичні декади, фестивалі, мости, посиденьки, ринги, дні науки, панораму методичних знахідок, педагогічний КВК, відеотренінг, створити професійний блог чи сайт, захистити проект під час проходження дистанційного курсу в рамках самоосвітньої діяльності.

Наприклад, проведення «методичних посиденьок» серед молодих учителів сприяє розвитку прагнення до самоосвіти та їх педагогічному зростанню. Наставники заздалегідь готують питання для обговорення та список рекомендованої літератури (можна розмістити в локальному доступі в блозі методичного об'єднання), а після їх закінчення підводяться підсумки, створюються методичні рекомендації за заданою проблематикою, що оприлюднюються на сайті методичного об'єднання чи школи.

Проведення методичного рингу надає можливість виявити загальну ерудицію, виразити власні педагогічні досягнення молодого вчителя [2, с. 59]. Для ведення дискусії заздалегідь запрошуються опоненти. Це можуть бути більш досвідчені вчителі чи науковці в цій галузі. Якщо немає можливості опонентам бути присутнім особисто, то дискусію можна організувати засобами відеозв'язку. Така форма методичної роботи сприяє активізації творчого потенціалу молодого

вчителя, пропагує перспективний педагогічний досвід, допомагає виявити нові творчі знахідки та надбання.

Знайомство молодих учителів із новими технологіями відбувалося під час їх участі в вебінарах чи майстер-класах, проведених їх вчителями-наставниками чи провідними науковцями. Під час їх проведення можна вивчати передовий педагогічний досвід, брати участь у професійних дискусіях тощо. Це сприятиме розвитку ділової комунікації, особистому лідерству, здатності приймати рішення, вмінню аргументовано формулювати власні думки та використовувати інформаційно-комунікаційні технології.

Необхідно використовувати й такі форм роботи з молодими вчителями, коли вони самі стають експертами: взаємовідвідування уроків, аналіз конспектів своїх досвідчених колег, а після цього обмін досвідом, думками. Процес пізнання себе та інших, спілкування з досвідченими колегами, набуття професійної та предметної компетентностей, розширення досвіду відбувається при проведенні психолого-педагогічних тренінгів. До такої роботи, як правило, залучається психолог, який допоможе подолати труднощі, що виникають у молодих фахівців під час їх педагогічної діяльності.

Всебічний розгляд ефективності системи наставництва дозволить керівникам освітніх установ, учителям-наставникам швидко та якісно вирішувати завдання професійного становлення молодих учителів, надавати їм допомогу в самоорганізації, підвищувати їх професійну компетентність.

Перспективи подальших наукових досліджень вбачаємо у створенні методики використання інноваційних технологій для розвитку творчого потенціалу та забезпечення педагогічного зростання молодого вчителя.

### Література

**1. Бачинська Є. М.** Сучасні підходи до організації методичної роботи з педагогічними кадрами / Є. М. Бачинська // Підручник для директора. – 2003. – № 7-8. – С. 3-21. **2. Буга Л. П.** Особливості діяльності шкільної методичної служби / Л. П. Буга // Інноваційні форми науково-методичної роботи із педагогічними працівниками. – Черкаси: Видавництво Черкаського обласного інституту післядипломної освіти педагогічних працівників, 2011. – С. 53-66. **3. Зембицька М. В.** Проблеми підготовки наставників до роботи з учителями-початківцями у США /



М. В. Зембицька // Молодь, освіта, наука, культура і національна свідомість в умовах європейської інтеграції : матеріали XIV всеукр. наук.-практ. конф., Київ, 12-13 травня 2011 р. – К., 2011. – С. 72-74. **4. Карпова Л. Г.** Формування професійної компетентності вчителя загальноосвітньої школи : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти» / Л. Г. Карпова. – Харків, 2004. – 20 с. **5. Льюис Г.** Менеджер-наставник / Г. Льюис. – М. : Баланс-клуб, 2002. – 192 с. **6. Осипова Т. Ю.** Теоретико-методичні засади підготовки майбутніх учителів до педагогічного наставництва : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.04 / Тетяна Юрїївна Осипова. – Одеса, 2016. – 501 с. **7. Полторацька В. В.** Про деякі аспекти управління професійним ростом учителя / В. В. Полторацька // Директор школи. – 2005. – № 40 (376). – С. 15-18. **8. Соколюк Л. Д.** Система работы с молодыми учителями / Л. Д. Соколюк // Всё для администратора школы. – 2015 – № 8 (44) – С. 10-16. **9. Щербаков А. В.** Профессиональная адаптация начинающего педагога на рабочем месте / А. В. Щербаков // Народное образование. –2009. – № 6 – С. 127-133.

#### SUMMARY

**Voloschuk I. The use of innovative forms of methodical work with young teachers to ensure their academic growth.**

The article discloses the opportunities, trends and advantages of use of innovative forms of methodical work on the basis of analysis of scientific literature to ensure the pedagogical growth of young teachers in the school mentoring system. There were analyzed the basic information, perspectives and examples of the use of different and innovative forms of mentor's work with the young specialist that provides professional adaptation to the educational environment, stimulates the need for self-improvement, promotes professional and personal development. The result of this research is the creation of a flexible and mobile system of mentoring, using a variety of forms of methodical work, namely theoretical and practical seminars or webinars, methodical decades, festivals, discussions, gatherings, brain rings, science days, the panorama of methodological findings, video training, creation of portfolio, professional blog or website of young teacher, the defense of project at the time of attending distance learning course and others. Practical value of the study is that the use of innovative forms of methodical work contribute to the practical and theoretical development of basics of teaching activities, the development of the program for their own professional growth, development of innovative trends in education, and preparation for the upcoming certification on training etc. The study concluded that the introduction of a system of mentoring in work with young specialists will enable the heads of educational institutions, their teachers quickly and efficiently solve the tasks of professional development, to assist them in

organizing themselves to enhance their professional competence. Also identified promising directions for future educational research, namely: the creation of a technique of use of innovative technologies for the development of creative potential and provide pedagogical growth of young teachers.

*Key words:* Methodical work, innovative forms, a young teacher, teacher-mentor, pedagogical growth, mentoring.