

**Науково-методичний центр професійно-технічної
освіти та підвищення кваліфікації у Хмельницькій
області**

**Хмельницький професійний ліцей
електроніки**

Семенова Ж.В.

Організація роботи з молодими педагогами

Методичні рекомендації



Методичні рекомендації розглянуто та ухвалено на засіданні педагогічної ради Хмельницького професійного ліцею електроніки (протокол №6 від 17.02.2023 р.).

Методичні рекомендації схвалено до друку науково-методичною радою Науково-методичного центру професійно-технічної освіти та підвищення кваліфікації інженерно-педагогічних працівників у Хмельницькій області, (протокол № _____ від _____ 2023 р.).

Рецензент:

Андрєєва Л.І., методист, Хмельницького ВПУ № 4
«Організація роботи з молодими педагогами»

Методичні рекомендації /Ж.Семенова. – м. Хмельницький: 2023. 73 с.
Видання уміщує практичний матеріал щодо роботи Школи молодого педагога

Посібник адресований для працівників методичної служби ЗП(ПТ)О.

© Семенова Ж.В., 2023 р.

© Хмельницький професійний
ліцей електроніки

ЗМІСТ

Вступ	4
Розділ I. Теоретичні аспекти Школи молодого педагога	
1.1 Система підготовки педагогічних кадрів	5
1.2 Організація роботи наставників з молодими педагогами	7
1.3 Самоосвіта молодого педагога	20
Розділ II. Сценарії засідань Школи молодого педагога	
2.1 Молодому педагогу від старших колег	21
2.2 «Педагог на початку шляху»	24
2.3 «Посвята молодого педагога»	28
2.4 “До майстерності – через передовий досвід” (інтернет-вітальня)	32
2.5 «Вчитель – вічний учень»	45
2.6 «Толерантність як показник компетентності педагога»	55
Висновки	66
Список використаних джерел	67
Додатки	68

*Молодий спеціаліст стає
хорошим учителем, перш
за все, завдяки обстановці
творчої праці...*

В. Сухомлинський

ВСТУП

Сучасний педагог — це людина з високим ступенем соціальної активності й громадянської відповідальності за якість і результативність власної роботи. Йому притаманні професіоналізм, висока науково-теоретична і методична, психолого-педагогічна, теоретична і практична підготовка.

Переступаючи поріг ліцею, молодий спеціаліст сподівається реалізуватися в ній як фахівець. Чи підготовлений він до роботи з здобувачами освіти? Як зорієнтуватися в ліцеї? Що робити для вдосконалення навчально-виховного процесу? Врешті-решт, у кого про що запитати? Молодий педагог відчуває протиріччя між зростаючими вимогами до професійної майстерності педагогів та недостатнім рівнем власної кваліфікації. Тому педагог-початківець потребує особливої уваги з боку адміністрації, педагогічного колективу, методичної служби.

Робота з молодими педагогами починається вже під час їхньої першої зустрічі з адміністрацією закладу. Під час цієї зустрічі педагоги-початківці в бесіді з директором та його заступниками мають отримати інформацію про ліцей, традиції колективу, Статут та Правила внутрішнього розпорядку ліцею. У бесіді з молодими педагогами, майстрами в/н, вихователями потрібно з'ясувати їхні нахили, бажання, інтереси, намагатися вже з цієї бесіди зробити висновок, якої допомоги потребує кожен з них, як найраціональніше використати їхні можливості.

Випускники педагогічних ВНЗ здебільшого мають непогану фахову підготовку, але їм бракує знань і досвіду в питаннях методичної підготовки, діяльності учнівського колективу, ведення документації, у роботі з батьками.

Успішна педагогічна діяльність молодого педагога залежить не тільки від його професійної підготовки і особистих якостей, а й від того, у який колектив він потрапить, які умови праці й побуту йому створять, яку нададуть методичну допомогу, як стимулюватимуть його ініціативність і творчість. Для цього створюються в ЗП(ПТ)О Школи молодого педагога .

Актуальність організації Школи молодого педагога зумовлена:

- неготовністю випускників вищого навчального закладу до практичного розв'язання соціально-педагогічних і психологічних проблем з здобувачами освіти, батьками, громадськістю;
- недостатньою орієнтацією у навчальних планах і програмах;
- низьким рівнем обізнаності молодих працівників у сфері педагогічних технологій;
- неготовністю брати активну участь у загальному функціонуванні навчального закладу;
- низькою спроможністю молодих педагогів у формуванні навчальної мотивації в здобувачів освіти ;
- низьким рівнем знань та практичних навичок щодо особливостей у роботі з обдарованими, гіперактивними здобувачами освіти, дітьми з обмеженими можливостями тощо.

1.1 Система підготовки педагогічних кадрів

Важливим напрямом науково-методичної роботи у навчальному закладі є робота з молодими педагогами.

Успішна педагогічна діяльність молодого педагога залежить не тільки від його професійної підготовки і особистих якостей, а й від того, у який колектив він потрапить, які умови праці й побуту йому створять, яку надаватимуть методичну допомогу, як стимулюватимуть його ініціативність і творче начало. Ще А.С. Макаренко писав, що справжнім учителем-вихователем можна стати після кількох років роботи в хорошому педагогічному колективі.

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

На першому етапі адаптації відбувається ознайомлення молодого педагога з вимогами до професії, його включення в самостійну професійну діяльність, зіставлення рівня готовності до роботи з вимогами навчально-виховного закладу.

Другий етап пов'язаний із процесом подолання труднощів навчальної діяльності й початком формування майстерності молодого педагога.

Третій етап — це етап високої адаптованості, він є результатом ефективності діяльності молодого педагога на попередньому етапі. Для цього етапу характерний високий рівень самостійності молодого педагога, його творчий підхід до навчальної діяльності.

Дослідження свідчать, що процес адаптації молодих педагогів до навчальної діяльності значною мірою обумовлений ступенем і характером допомоги, яку молодий педагога отримує від адміністрації ліцею, досвідчених педагогів, колег по роботі.

Випускники педагогічних навчальних закладів здебільшого мають непогану фахову підготовку, але їм бракує знань і досвіду в питаннях методичної підготовки, діяльності учнівського колективу, веденні шкільної документації, в роботі з батьками. Молоді педагоги — це майбутнє школи і, врешті-решт, держави. Лівову частку творчої енергії, досвіду, сміливості в пошуках відомі педагоги здобули саме в перші роки своєї педагогічної діяльності. Занедбувати ці роки не можна: ми втратимо можливості для творчого зростання педагога.

Варто розробити в навчальному закладі спеціальний ритуал зустрічі молодих педагогів. Можна, наприклад, на засіданні педагогічної ради кожному з них вручити бібліотечку методичної літератури, а ще оригінально оформлену пам'ятку молодого педагога.

У бесіді з молодими педагогами з'ясовують їхні нахили, бажання, інтереси. Намагаються вже з цієї бесіди зробити висновок, якої допомоги потребує кожен із них, як найраціональніше використати їхні можливості.

Нерідко буває, що на педагога, який тільки-но почав свою трудову діяльність, покладають безліч постійних і тимчасових доручень (класне керівництво, керівництво гуртками, участь у художній самодіяльності, організація туристсько-краєзнавчої роботи, проведення екскурсій тощо). Аргументують це так: молодий, сповнений сил, ще без своєї сім'ї впорається! Сумлінний педагог, намагаючись виконати все якнайкраще, але не маючи досвіду, не відчуючи підтримки старших колег, часто не може впоратися з жодним дорученням і зневірюється у своїх силах. Інколи керівники навчальних закладів забувають, що молодому педагогу потрібна постійна товариська допомога.

1.2 Організація роботи наставників з молодими педагогами

На початку кожного навчального року методична рада розробляє і визначає одним з пріоритетних напрямів роботи з педагогічними кадрами саме роботу з молодими спеціалістами, спрямовану на розвиток творчих здібностей молодих викладачів, майстрів в/н, вихователів підвищення рівня професійної майстерності.

Розпочинається робота з видання наказу «Про організацію роботи з молодими педагогами», в якому закріплюються за молодими і малодосвідченими педагогами викладачі-наставники для того, щоб надати молодим педагогам методичну допомогу в розв'язанні першорядних проблем, подоланні труднощів, із якими вони зустрічаються, підтримати їхню творчу наснагу, бажання плідно працювати.

Формування та становлення молодого спеціаліста відбувається протягом перших років педагогічної діяльності. Тому важливо, щоб його наставником був колега, який уміє поліпшити і підтримати позитивне в роботі молодого спеціаліста, допомогти знайти правильне рішення в будь

Структура методичної роботи з педагогами



- яких складних ситуаціях, повірити у свої сили, передати досвід, зробити його надбанням свого підопічного. Стосунки «наставник – молодий педагог» – це зазвичай стосунки довіри, доброзичливості, щирості, взаємоповаги.

Актуальним питанням сьогодення є проблема: як заохотити молодих педагогів залишитися працювати в навчальному закладі. Усім відомо, що успіх творчої діяльності викладачів – початківців залежить не тільки їх професійної підготовки, а й від того, в який педагогічний колектив вони потраплять, яку отримають методичну допомогу, як будуть стимулювати їх ініціативність та їх творче начало, яким буде відношення до їхніх перших помилок. І все нові та нові запитання ... як?

Перші кроки молодих педагогів – це їх перші кроки, як кроки дитини, яка щойно почала ходити. Їм прийдеться падати не один раз, перш ніж стати «на ноги», і тут дуже важливим є питання про те, хто і як подасть їм руку допомоги «методичних порад».

Насамперед молодий спеціаліст повинен не тільки зрозуміти, а й переконатися, що має наставника, на допомогу якого він завжди може розраховувати. Тому дуже багато залежить від того, хто буде поруч з молодим викладачем, підтримає його, допоможе знайти правильне рішення в складних ситуаціях, допоможе повірити у власні сили. Наставництво дає можливість управляти процесом професійного становлення молодого педагога, допомагає досвідченому педагогу працювати з молоддю у тісному контакті, що дає можливість передавати свої знання, вміння та навички для розвитку професійних здібностей, набуття педагогічної майстерності.

Саме наставник повинен дати зрозуміти молодому викладачу, що помилка – це старт до його успіху, наступна сходинка до його перемоги на освітянській ниві.

Роботу наставника з педагогом слід починати з довірливої бесіди, часто в присутності одного з членів адміністрації. Вивчити позитивні, негативні моменти у його підготовці у ВНЗ, напрямки допомоги, можливості раціонального використання вчителя-початківця в позакласній та позаліцейній роботі.

Слід ознайомити початківця з обладнанням методичного кабінету, матеріалами бібліотеки тощо, дати стислу характеристику груп, у яких йому доведеться працювати.

Наступний етап – складання *індивідуального плану роботи* молодого педагога (додаток А) з урахуванням його потреб і можливостей. План повинен розробити наставник спільно з педагогом, а далі подати його на затвердження директору чи заступнику директора.

Затверджується індивідуальний план наставника молодого спеціаліста з урахуванням науково-методичної проблеми, над якою працює ліцей.

У перших два – три місяці навчальні заняття молодого педагога можуть відвідувати лише наставники та їхні колеги, адже відомо, що присутність на заняттях керівника ліцею надто хвилює початківців, а дружні зауваження колег він сприяє значно лояльніше.

Під час складання розкладу навчальних занять обов'язково має враховуватися необхідність взаємовідвідування уроків педагогом і його наставником.

У навчальному закладі обов'язково має здійснюватися внутрішньоліцейний контроль за діяльністю наставника і педагога та управління нею.

Упродовж наступних двох років потрібно підвести підсумки навчання молодого спеціаліста і розробити план підвищення рівня його педагогічної майстерності.

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

Зміст і форми роботи наставника з молодим педагогом

1. Складання індивідуального плану роботи молодого педагога з урахуванням його потреб і можливостей.
2. Взаємовідвідування уроків і позакласних заходів з їх подальшим обговоренням.
3. Спільні відвідування уроків досвідчених колег та їх ретельний аналіз.
4. Попереднє відвідування молодим педагогом уроків, які проводить наставник.
5. Спільне складання поурочно -тематичних планів, конспектів уроків.
6. Допомога молодому викладачу в розробці уроків, позакласних заходів.
7. Надання рекомендацій щодо самоосвіти.
8. Ознайомлення молодого викладача з науково-методичною літературою.
9. Обговорення новинок педагогічної літератури, творчих здобутків інших викладачів.

10. Допомога в роботі з «важкими» дітьми та їхніми сім'ями.
11. Залучення молодого педагога до методичної та громадської роботи.

Пам'ятка наставнику для аналізу уроку молодого викладача

1. Чи зацікавив урок здобувачів освіти?
2. Чи забезпечено цілеспрямовану розумову діяльність здобувачів освіти?
3. Чи дотримується викладач педагогічного такту?
4. Як створюються ситуації для глибокого сприймання матеріалу, емоційних переживань здобувачів освіти?
5. Як здійснюється контакт з групою та окремими учнями, тобто як налагоджено зворотній зв'язок?
6. Наскільки ефективно організовано самостійну роботу здобувачів освіти, як викладач озброює їх навичками самоосвіти, самоконтролю?
7. Що на уроці найбільше вдалося викладачу ?
8. Які заходи виховного характеру було здійснено?
9. Як формувалася на уроці свідомо робоча дисципліна?
10. Що не вдалося? Чому? Як працювати над усуненням недоліків?

Анкета для наставника молодого викладача

Просимо вас поділитися своїми думками стосовно проблем наставництва:

1. Скільки років працює викладачем ваш підопічний? Який він, ваш молодий педагог?
2. Що він добре знає (*підкреслити*): теорію предмета, основи психолого-педагогічної науки, основи психолінгвістики, методику викладання предмета?
3. Що він добре вміє (*підкреслити*): правильно будувати урок, реалізувати триєдину мету уроку; створювати проблемно-пошукові ситуації;

активізувати пізнавальну діяльність здобувачів освіти (яким чином?); керувати групою на уроці; проводити диференційовану роботу на уроці? Які етапи уроку може планувати найкраще (*перелічити*) ?

4. Чи вміє організовувати позакласну роботу з предмета?

5. Чи вміє аналізувати урок і позакласний захід?

6. Чого ще не вміє ваш молодий педагог? (*Перелічіть його слабкі сторони: Причини такої ситуації: небажання працювати; слабка підготовка у ВНЗ; відсутність педагогічних здібностей; безвідповідальність*).

7. У чому ви надали допомогу вашому молодому педагогу? (*Назвіть види роботи з молодим викладачем*).

8. Що, на вашу думку, є головним у наставництві?

9. Ваші пропозиції щодо вдосконалення системи наставництва.

Орієнтовний план роботи педагога-наставника з молодим педагогом

№ з/п	Зміст роботи	Термін виконання	Примітка
1	Складання плану стажування	вересень	
2	Підготовка методичних рекомендацій для молодого спеціаліста	вересень-жовтень	
3	Допомога в організації самоосвітньої роботи (план, література)	Жовтень-листопад	
4	Підготовка та проведення відкритого уроку (вивчення нового матеріалу, структурний план уроку)	листопад	
5	Практичне заняття “Конструювання та захист моделі уроку вивчення нового матеріалу”	грудень	
6	Підготовка молодого спеціаліста до участі в конкурсі “Я і мій кабінет”	лютий	
7	Консультація “Підготовка педагога до уроку”	Протягом року	
8	Підготовка та проведення відкритого уроку (закріплення й розвитку знань, умінь і навичок здобувачів освіти)	січень	

9	Практикум “Конструювання та захист проекту уроку з розвитку навчальних здібностей здобувачів освіти”	лютий	
10	Консультація “Методика використання ТЗН та наочності на уроці”	Протягом року	
11	Підготовка молодого педагога до участі в конкурсі “Я і мій урок” (розробка конспекту уроку)	Згідно плану	
12	Проведення відкритого уроку для молодого спеціаліста (узагальнення та систематизація знань здобувачів освіти)	грудень	
13	Практичне заняття “Конструювання уроку систематизації знань”	січень	
14	Проведення для молодого спеціаліста відкритого позакласного заходу	березень	
15	Відвідування уроків молодого спеціаліста. Детальний педагогічний аналіз уроку	Згідно графіку	
16	Відвідування позакласного заходу молодого спеціаліста	Згідно графіку	
17	Підготовка молодого спеціаліста до представлення портфоліо	квітень	
18	Підготовка звіту щодо стажування молодого педагога	Травень	
19	Звіт щодо стажування молодого педагога	червень	

З чого ж починається діяльність щодо становлення молодого педагога? Спочатку для визначення структури та планування методичної роботи з молодими спеціалістами (зразки планування Школи молодого педагога наведені в додатку Б) здійснюється діагностування, а також ознайомлення з необхідною первинною інформацією.

При організації і проведенні навчання зустрічається немало труднощів. Головна з них - психологічного характеру. Те, що потрібно вдосконалювати свою майстерність, знають всі, але не всі роблять це в реальному житті. Відчуває викладач потребу в підвищенні своєї кваліфікації – сам починає вчитися, не відчуває - противиться навіть грамотно організованому навчанню. *Мотивація* не впливає прямо і безпосередньо на якість роботи, але вона впливає на старанність, відповідальність. Щоб навчання було вмотивованим,

його необхідно будувати з урахуванням реальних потреб молодих спеціалістів. Існують різноманітні прийоми їх вивчення. Для продуктивної роботи з молодими викладачами наставник повинен, насамперед, налагодити довірливе відношення між ним та молодим педагогом, так як тільки така співпраця дасть гарний врожай.

А тому наставник має вивчити *особистість молодого викладача*, знати його характер, захоплення, плани на майбутнє щодо його освітньої діяльності, його професійну компетентність та педагогічні знання, тобто, провести комплексне вивчення, яке охоплювало б всі основні професійно важливі сфери особистості педагога, щоб скласти план роботи у відповідному напрямку. Всі ці питання можна вияснити, провівши *анкетування молодих спеціалістів* (Додаток В).

Особливу увагу необхідно приділити цілому комплексу *чинників*, які допоможуть молодому фахівцю швидше адаптуватися до умов навчального закладу – це мотивація вибору його професії, той же характер, рівень професійної підготовки, ступінь активності включення у взаємовідносини з педагогічним колективом. Діяльність педагогічного колективу: особливості організації праці, умови роботи, ставлення колег та адміністрації, творчий характер діяльності навчального закладу – теж один з важливих чинників адаптації молоді.

Написавши конспект уроку, продумавши, ніби, кожен аспект відповіді та додаткових запитань – все таки при перших кроках проведення уроків досить часто спостерігаються такі помилки, про які, навіть, здається: «Ну як же я це не врахував?». І в залежності від характеру особистості молодого викладача, його внутрішньої сили буде залежати те, як він поставиться до своєї першої невдачі. Ось тут на допомогу і приходить викладач–наставник, який і допоможе молодому фахівцю утриматися «на плаву». Проаналізувавши проведений урок, наставник повинен досить толерантно вказати на причини невдачі і так внести свої корективи, щоб молода людина збагнула – дійсно, це вже й не така й проблема, зате в другий раз я вже знаю,

що робити. Всі розмови, співбесіди, консультації слід проводити таким чином, щоб молодий колега зрозумів, що нічого легкого в світі не буває і що невдачі – це поштовх до аналітичного продумування проведення наступних уроків. Головне, щоб викладач зрозумів, що для досягнення успіху необхідно багато попрацювати, що для того, щоб самоутвердитися потрібно глибоко розуміти свої шляхи руху до бажаного результату. В творчих пошуках легких перемог зовсім не буває! Якщо молодий педагог це усвідомить і це стане направляючим фактором в його педагогічній діяльності, то тоді можна з впевненістю сказати про те, що зерна праці цього спеціаліста потраплять в родючий ґрунт і дадуть прекрасний врожай. Така молода людина завжди буде аналізувати свої помилки і робити відповідні висновки на майбутнє, в не впадати в розпач за мінімальних невдач. Саме тому кожен «важкий успіх» такого молодого педагога завжди необхідно похвалити, відмітити не тільки на рівні методичних засідань, а й на рівні колективу. Всього кілька секунд потрібно для того, щоб відмітити перші кроки успіху молодого фахівця, сказати йому слово похвали, щоб стимулювати його до його педагогічної творчості.

З чого ж починати свою педагогічну магістраль? Це питання задають десятки і сотні молодих викладачів. З дисципліни, відповідальності та виконання завдань. Адже тиша на уроці – це застосування викладачем самих різноманітних методичних прийомів та дій, які направлені саме на досягнення та рішення найпершого та найголовнішого з усіх завдань – створення свідомої дисципліни. Молодий педагог протягом проведення уроків повинен усвідомити, що уважність, делікатність, ввічливість самі по собі не виникають, якщо викладач кожною своєю дією не буде давати зразок гуманності, якщо хоча б на хвилину забуде, що на нього як в дзеркало, дивляться очі десятків учнів. За всім цим повинен постійно слідкувати викладач – наставник, щоб закріплювати все нові і нові навички в досвіді молодого педагога. Адже радість пізнання та впевненість у своїх силах – що може бути більшим стимулом в освітянській роботі.

Пройшовши перші «прості складності» молоді педагоги відчують впевненість в своїх силах, а тому саме в цей період (коли вони не заціклені на тому, що і як правильно зробити, де не оступитися) у них і з'являються їхні перші «таємничі особисті думки» щодо вироблення власного педагогічного стилю роботи, свого бачення проведення уроків та виховної роботи з учнями в навчальному закладі на базі уже відомих методик викладання. Саме в цей період викладач і проявляє свою особисту методичну думку, якій необхідно дати правильне русло, яке, потрапивши у величезну ріку педагогічного досвіду, зробить свій вагомий внесок на освітянській ниві. Постійна безперервність пошуку нового, цікавого призводить до формування у молодого фахівця його основних професійних якостей, які і визначають ступінь його майстерності педагога. Адміністрація навчального закладу при організації контролю за роботою молодих спеціалістів обов'язково визначає його мету, розробляє пам'ятку чи план вивчення, обирає відповідні форми і методи контролю (див. таблицю)

Тип контролю	Тематика	Термін	Методи
	<i>1 рік роботи</i>		
Оглядовий контроль	Оцінити рівень підготовки молодого спеціаліста, ефективність організації навчально-виховного процесу	Вересень 4 тиждень	Відвідування уроків, співбесіда, діагностування
Попередній	Визначити можливі помилки в роботі молодого педагога та спланувати роботу щодо їх виправлення	Жовтень	Відвідування уроків, співбесіди

Попередній	Перевірити, як молодий спеціаліст працює над усуненням недоліків, реалізує надані пропозиції, рекомендації	Квітень	Відвідування уроків, співбесіди, ознайомлення з результатами стажування
	2 рік роботи		
Персональний	Вивчення всієї системи діяльності педагога за будь-який визначений час	Протягом року	Відвідування уроків, моніторинг навчальних досягнень здобувачів освіти, бесіди з педагогом та інше
	3 рік роботи		
Фронтальний	Перевірка знань, умінь, навичок здобувачів освіти, вивчення документації, перевірка вихованості здобувачів освіти класу	Протягом року	Відвідування уроків, моніторинг навчальних досягнень здобувачів освіти, бесіди з педагогом та інше

Саме тому на заняттях Школи молодого педагога і розглядаються інноваційні підходи до способів використання педагогічних технологій. І чим різноманітніші методи роботи, тим швидше молоді освітяни набувають педагогічних навичок та досвіду.

Тому дуже важливо крім різноманітних бесід з молодими спеціалістами, обміну думками, спільного моделювання уроків, випереджувального проведення уроків, консультування, спільної підготовки дидактичних матеріалів, огляду літератури та обговорення книг використовувати *активні форми методичної роботи*.

А саме:

- педагогічні ситуації – сукупність умов і обставин, які вимагають швидкого прийняття педагогічно правильного рішення;
- творчий портрет педагога – робота спрямована на формування творчої активності, розвиток ініціативи (портрет свого майбутнього «Я - ПЕДАГОГ»);
- дебати – обговорення будь – якого питання, обмін думками, полеміка, дискутування, під час яких потрібно прийняти та відстояти своє рішення;
- дискусія – обговорення спірного питання, ідей;
- ділова гра – навчання професійної діяльності шляхом її моделювання, близького до реальних умов, з обов’язковим динамічним розвитком ситуації, задачі або проблеми, які розв’язуються в чіткій відповідності до характеру рішень учасника;
- методичний турнір – форма роботи, спрямована на пошук нових ідей, шляхів вирішення актуальної проблеми;
- семінарське заняття – робота на ознайомлення молодими педагогами глибоких зв’язків між теоретичними та практичними аспектами педагогічної діяльності;
- практичне заняття – форма навчально–методичного навчання, під час якого організовується детальний розгляд окремих теоретичних положень і формуються уміння та навички їх практичного застосування;
- «круглий стіл» - метод передбачає широке обговорення проблеми, під час якого висловлюються різні точки зору, оригінальні ідеї.
- відкриті уроки – загальноприйнятий методичний захід у навчальному закладі, на якому відбувається показ кращого досвіду, пропаганда нових педагогічних надбань з актуальних питань педагогіки;
- взаємовідвідування уроків – метод обміну досвіду роботи, здійснення колегіальної допомоги в роботі молодих педагогів та поширення передового педагогічного досвіду.

Діагностування (молоді педагоги)

Для першого року роботи програма підвищення загально педагогічного й методичного рівнів однакова для всіх молодих спеціалістів. Починаючи з другого року вона диференціюється залежно від наслідків стажування за перший рік і результатів діагностування.

Діагностування варто проводити в квітні — травні кожного навчального року з метою оцінювання роботи молодого педагога. Цей захід можна провести у формі вільної бесіди одного з членів адміністрації з початківцем у присутності його наставника. До бесіди необхідно належним чином підготуватися: відвідати не менше як 10—15 уроків стажиста (наприкінці вересня, у листопаді — грудні та березні — квітні), позакласні заходи, батьківські збори тощо.

За результатами першого року роботи стажисти в квітні — травні проводять по декілька відкритих уроків, виховних заходів, адміністрація ліцею складає характеристику кожного стажиста, в якій обов'язково фіксується все позитивне, що з'явилося в його діяльності впродовж року, зазначається, над розв'язанням яких питань йому необхідно працювати в наступному навчальному році. Підсумки стажування підбиваються, як правило, на нараді при директору щороку в травні — червні. Враховуючи їх, керівництво разом з наставником за потреби планує навчально - методичну роботу стажиста на другий і третій роки.

У цей період зв'язки наставника з підлеглими не перериваються: триває допомога в конструюванні уроків, позакласних заходів, більше уваги приділяється виробленню навичок роботи з батьками, вивченню особистості дитини, роботі з розвитку її розумових здібностей, індивідуалізації та диференціації навчання, вивченню й упровадженню нових технологій навчання й виховання тощо.

Молоді спеціалісти більш активно залучаються до методичної, громадської роботи, виконують постійні доручення в ліцейних методичних комісіях, беруть участь у семінарах-практикумах, виступають з

повідомленнями перед колегами тощо.

Вивченню запитів, інтересів, можливостей молодих спеціалістів сприяє цілеспрямоване анкетування їх, перше з яких доцільно провести за результатами першого року роботи в травні (додатки).

Зміст потреб ми визначаємо за допомогою соціологічного опитування. Викладачі та майстри в/н заповнюють ось такі діагностичні анкети. З їх допомогою ми з'ясуємо, які труднощі виникають у молоді в навчанні.

Потім – анкетування, яке дає змогу визначити труднощі в роботі молодих колег та сконцентрувати діяльність на подолання недоліків. Наводимо приклад деяких зразків анкет.

1.3 Самоосвіта молодого педагога

Самоосвіта педагога-стажиста має суттєве значення для реалізації на практиці раніше отриманої освіти, формування вмінь професійної педагогічної діяльності. Слід виокремити декілька критеріїв готовності педагога-стажиста до самоосвітньої діяльності:

- уміння вибрати напрям пошуку необхідної літератури, визначити, в яких публікаціях є відповідь на запитання, які цікавлять молодого педагога; в яких періодичних виданнях можна знайти потрібну інформацію, в яких бібліографічних показниках має бути інформація, що цікавить стажиста;

- здатність, працюючи з конкретним педагогічним досвідом, зрозуміти основну ідею досвіду, осмислення молодими педагогами особистого досвіду;

- потреба в різнобічній педагогічній діяльності як одному з засобів підвищення рівня своєї педагогічної культури.

Відповідно до діючих нормативних документів, адміністрація ліцею не має права вимагати від педагога планування самоосвіти, але це не виключає необхідності здійснення контролю за нею з боку адміністрації та громадських організацій. Необхідною умовою плідної роботи молодих спеціалістів є відповідна організація самоосвіти адміністрацією. Мова йде про:

- створення оптимальних умов для самоосвітньої роботи;
- організацію семінарів-практикумів для педагогів з питань прийомів і засобів організації самоосвітньої роботи;
- визначення конкретних вимог до педагогів стосовно самоосвіти;
- забезпечення внутрішньоліцейного контролю за цією ділянкою методичної роботи.

Професійному становленню молодого педагога значною мірою сприяє добре налагоджена система внутрішньоліцейного контролю за його роботою.

Орієнтуючи молодого колегу на виконання основних завдань, а саме: - набуття практичних навичок; уміння застосовувати теоретичні знання, набуті у ВНЗ у конкретній практиці; набуття практичних навичок виховної роботи з здобувачами освіти; засвоєння різноманітних методів навчання, вивчення передового досвіду, використання сучасних засобів навчання, залучення нетрадиційних форм і методів навчання, нових педагогічних технологій, вивчення ділових якостей молодого спеціаліста з метою раціонального використання в системі освіти.

Висока результативність навчання молодого педагога досягається через вміння поєднання існуючих форм підвищення кваліфікації педагога.

Розділ II

Сценарії засідання Школи молодого педагога

2.1 МОЛОДОМУ ПЕДАГОГУ ВІД СТАРШИХ КОЛЕГ

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 керівником

- п. 1. Керівник завжди правий.
- п. 2. Якщо керівник не правий, 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 керівника, 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;
 - б) прозиватись, перекиривлять і корчить гримасу;
 - в) заносити в навчальний заклад поганий настрій;
 - г) «виносити сміття з хати».

§ 3. Стосунки з здобувачами освіти.

- п. 1. Вуха здобувача освіти 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. «Дурний приклад – заразний»

§ 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 ліцейне 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 актовій залі,
- побігати в спортивному залі,
- залишитись з здобувачами освіти після уроків для встановлення дружніх стосунків при довчанні теми,
- від душі відпочивати на вечорі відпочинку,
- дихати свіжим повітрям і любоватись зоряним небом, йдучи з чергування у гуртожитку, 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 !***

2.2 «Педагог на початку шляху»



На початку навчального року
пропонуємо провести
заняття з молодими педагогами за
темою
«Педагог на початку шляху».

Мета: підвищення ефективності
спілкування молодого педагога та здобувачів
освіти

Завдання: актуалізувати проблеми, що виникають при спілкуванні з
здобувача освіти, здійснити пошук найбільш ефективних способів вирішення
конфліктних ситуацій.

Ведучий: Привіт, колеги. Пропоную вам привітати один одного,
представитися і продовжити фразу: «Бути педагогом означає...».

Вправа «Бути педагогом означає...»

Мета: встановити атмосферу довіри, налаштувати учасників на роботу
в групі, відчувати групову єдність і підтримку.

Учасники, сидячи в колі, по черзі вітають всіх, представляються і
завершують пропозицію «Бути педагогом означає...» (висловлюють, що для
них значить їх професія).

Вправа «Опис здобувача освіти»

Мета: профілактика скоєння помилок при сприйнятті здобувача освіти.

Учасники діляться на 2 команди, кожній з якої ведучий дає конверт із
завданням.

Завдання команди № 1. У конверті команди № 1 фото юнака 15 років і примітка: «На фотографії Іванов Боря. За підсумками семестру у нього середній рівень досягнень, є один низький. Дивлячись на фото, опишіть цього юнака».

Завдання команди № 2. У конверті команди № 2 фото того ж самого юнака і примітка: «На фотографії Іванов Боря. За підсумками семестру у нього високий рівень досягнень, поведінка зразкова. Дивлячись на фото, опишіть цього юнака».

У кожній команді вибирається секретар, який записує характеристики юнака. Коли учасники готові, ведучий просить їх зачитати характеристики. Після цього він оголошує, що обидві команди описували одного і того ж юнака, але так як вони були під впливом різних установок - негативною в першому випадку і позитивною - у другому, то описи у них зовсім різні (подібний експеримент проводив Розенталь зі своїми студентами).

Ведучий. Ця вправа навчає нас складати власну думку про здобувача освіти, не спиратися на чужі, можливо спотворені установки, думки. Зверніть увагу, що в інструкції було сказано «дивлячись на фото, опишіть юнака», але дія установки настільки сильна, що дивлячись на одне і те ж фото, ви описували його по-різному. Особливість установки полягає в тому, що ми бажаємо її підтвердити і, що б не зробила та чи інша людина, ми трактуємо це на користь нашої установки. Тому, перш ніж сформулювати думку, важливо зважити всі факти.

Вправа «Мова рухів»

Мета: навчитися правильно інтерпретувати жести, позу і міміку учня на уроці.

Обладнання: зображення поз, міміки і жестів людей (малюнки 1-9)



Рис. 1



Рис. 3



Рис. 4



Рис. 5



Рис. 6



Рис. 7



Рис. 8



Рис. 9

Ведучий. А. Піз американський психолог в книзі «Мова рухів» стверджував, що телефон створений для брехунів, тому що ми не бачимо виразу обличчя і пози співрозмовника і нам важко оцінити, чи говорить він нам правду.

Цікаво, наскільки добре ви орієнтуєтесь в мові рухів тіла. Я пропоную вам прокоментувати наступні зображення (вивішує на дошку малюнки № 1).

Після дискусії він пояснює, що на малюнку № 1 зображена людина, негативно налаштована проти співрозмовника: його руки і ноги утворюють

так званий «замок», людина схильна інстинктивно захищати життєво важливі органи.

Це вчить нас, що при інтерпретації пози ми повинні враховувати і ситуацію, в якій учень перебуває. (Далі до дошки прикріплюється малюнок № 3).

Ведучий: Порівняйте малюнки № 1 та № 3. Що ви можете сказати про малюнок № 3?

(Після того, як бажачі висловляться, ведучий повідомляє, що ця поза говорить про бажання людини бути відвертим. Слід також звернути увагу, що розстебнуті гудзики піджака не усвідомлено сприймаються співрозмовником, як бажання бути більш відкритим, а ось застебнутий на всі гудзики піджак грає роль «замку». (Наступними на дошку поміщаються малюнки № 4, 5.)

Ведучий: Ви бачите дитину (мал. № 4) і підлітка (мал. № 5), які говорять неправду. У кожної людини в підсвідомості закладено, що обманювати недобре, тому руки дитини тягнуться до рота, щоб прикрити його однією або двома руками, з віком цей жест не зникає, але видозмінюється - підліток буде злегка потирати губи пальцями, а дорослий швидше за все торкнеться кінчика носа. (Демонструються малюнки № 6, 7)

Ведучий: Палець у роті свідчить про те, що учневі необхідна підтримка. Слід підбадьорити такого підлітка. Маленькі діти смочуть палець, так як він нагадує їм груди матері, цей жест допомагає заспокоїтися.

З віком він видозмінюється - тривожні учні нерідко гризуть олівці, ручки, дорослі курять.

Якщо ж ви не раз помічали наступний жест на малюнку № 7, то це сигнал про те, що учням нудно на ваших уроках. Це типовий жест нудьгуючої людини.

Ступінь нудьги можна визначити за ступенем тиску голови на руку: якщо голова повністю лягла на долоню - нудьга досягла свого апогею.

(Останніми до дошки кріпляться малюнки № 8, 9).

Ведучий: Зверніть увагу - на малюнках № 8, 9 люди теж підпирають долонею щоку, однак долоня закрита, на відміну від долоні дівчини на малюнку № 7.

Це говорить про те, що персонажі восьмого і дев'ятого малюнків оцінюють співбесідника, долоня закрита, а вказівний палець направлений вгору. Якщо ж слухач налаштований критично по відношенню до виступаючого, то він підтримує підборіддя, як на малюнку № 9.

Знання цих поз дозволить вам отримати зворотній зв'язок від здобувачів

освіти, вам навіть не доведеться їх питати, чи було їм цікаво на уроці.

Бажаємо успіхів!

2.3 Сценарій свята «Посвята молодого педагога»



Лунають позивні акорди музики (слайд 1)

Ведуча:

- Добрий день, дорогі друзі! Найтепліші, найщиріші вітання педагогам, гостям, людям з палким серцем, ласкавою усмішкою, мудрістю і

щирістю.

(Слайд 2, звучить пісня «Вчителька») Кожна людина неповторна. Це істина. Тому педагогіка є найбільш складною і суперечливою формою людської діяльності. Неможливо педагога навчити педагогіки. Педагогіки необхідно вчитися все життя.

(слайд 3) Недарма говорять: «Учитель живе до тих пір, поки він учиться, перестає бути вчителем той, хто перестає бути учнем».

(музика на вхід педагогів) Наше свято утвердження молодого педагога «Педагогічний світанок» ми відкриваємо парадом молодих спеціалістів нашого ліцею. ***(слайд4)***

Під музику до зали входять молоді педагоги, ведуча представляє їх:

- Іванова І.І.- майстер в/н
- Петрова І.І. - викладач предмету «Географія»
- Максимова О.І – викладач предмету «Інформатика»

- З кожним роком на освітянському обрії нашого закладу з'являються нові імена молодих педагогів, які вирішили присвятити своє життя здобувачам освіти. Іноді здається, що працюючи поруч, зустрічаючись майже щодня, ми

добре знаємо один одного. Але оскільки наші молоді педагоги працюють один чи декілька років, то саме на святі «Педагогічного світанку» ми матимемо можливість більше дізнатися про наших молодих педагогів. (слайд 5, 6)

Педагогічний портрет педагогів «Хто я, які стежки привели мене до навчального закладу, чого я прагну»

- Розпочинаємо наше свято з педагогічного автопортрета наших педагогів, який дозволить нам дізнатися про історію приходу в педагогіку, їх перші враження від зустрічі з здобувачами освіти, колегами, про власні захоплення.

ВЕДУЧА ПО ЧЕРЗІ ЗАПРОШУЄ ПЕДАГОГІВ ДЛЯ ВИСТУПУ

Ведуча: Дякую, колеги, за такі змістовні розповіді.

(мелодія «Посвята») Зараз настала урочиста мить проголошення

КЛЯТВИ ПЕДАГОГІВ (слайд 7)

Ведуча:

- **Іванова І.І.** , вам присвоєно почесне звання «Почесний майстер в/н ХПЛЕ». Право вручити пам'ятний знак надається заступнику директора з НВР
(слайд 8)

- Петрова І.І

-Максимова О.І.

Ведуча: Ось і підійшов до кінця перший конкурсний день. Завтра та післязавтра на нас чекають відкриті уроки, які даватимуть наші молоді колеги.
Вівторок_____

Середа_____

Також у наступні два конкурсні дні молоді фахівці змагатимуться у майстерності скласти конспект уроку та презентуватимуть наочність, якою вони користуються на уроках. Отож, до зустрічі на відкритих уроках!

(слайд 9)

Останній конкурсний день тижня «Хист педагога» (СЛАЙД 1)

Ведуча: Сьогодні у нас останній конкурсний день тижня педагогічної майстерності молодих педагогів ліцею «Педагогічний світанок».

Розпочнемо його як на традиційному уроці - з перевірки домашнього завдання (СЛАЙД 2)

Нашим колегам було запропоновано скласти оповідання на тему
«Професійний ліцей майбутнього», використовуючи слова: **урок, горе, здобувач освіти, інспектор, зарплата, викладач, директор, комп'ютер, хата, радість.**

I. ОПОВІДАННЯ «ШКОЛА МАЙБУТНЬОГО» (оцінка від 1 до 5 б.)

Ведуча: Дякуємо за цікаві оповідання про ліцей майбутнього. А зараз ми перевіримо наскільки ви добре познайомились із навчальним закладом та її мешканцями (СЛАЙД 3).

Запрошую вас, дівчата, на екзамен.

II. ЕКЗАМЕН « ЛІЦЕЙ ТА ЇЇ МЕШКАНЦІ»

(тягнуть по черзі білети з запитаннями і зразу ж відповідають; за правильну відповідь 1 б.)

Ведуча: Добре, молодці. (СЛАЙД 4) Наступна вправа на знання мешканців ліцею під назвою «Встанови відповідність». В зелених конвертах знаходяться прізвища та імена мешканців ліцею, в рожевих – категорії, до яких можна віднести даних людей. Вам необхідно на аркуш наклеїти правильні відповіді, встановивши дану відповідність.

III. ВСТАНОВИТИ ВІДПОВІДНІСТЬ

IV. ВИРІШЕННЯ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНИХ СИТУАЦІЙ

Ведуча: Пропонуємо молодим педагогам психологічні ситуації, які могли б трапитися з будь-яким педагогом на уроці або в позаурочний час. Цікаво почути, яке рішення вони оберуть. На обдумування – 3 хвилини (оцінити від 1 до 5 балів)

Ведуча: Ну що ж, послухаємо яке рішення педагогічних ситуацій знайшли дівчата. **Ситуації (слайд 5, 6, 7)**

Ситуація 1 (СЛАЙД 5)

Уже не вперше в спілкуванні ви відчуваєте, що цей здобувач освіти хоче «підловити» вас на факті, якого ви не знаєте. Робить він це з неприхованою метою: показати іншим здобувачам освіти, що Ви — «слабкий педагог». Він часто ставить вам запитання, які стосуються теми уроку частково, але це справді цікаві факти. Ваш прогноз розвитку ситуації?

Ситуація 2 (СЛАЙД 6)

Дуже чемна і добре вихована дитина у всьому іншому раз-у-раз спізнюється до вас на урок. Звичайно, ви робите їй зауваження. Вона чемно вибачається, але знову робить те саме. Так триває вже довгий час. Ваші дії?

Ситуація 3 (СЛАЙД 7)

Давши здобувачам освіти творче завдання на уроці, ви перевіряєте його виконання. Виступити хочуть усі. Але ви не можете запитати кожного. Один хлопчик дуже тягнув руку, але ви не встигли вислухати його. Він розсердився й сказав: «Більше нічого робити не буду!» І справді, більше на уроці не працював. Ваші дії?

Ведуча: Ну і останній конкурс для наших конкурсантів «ЕРУДИТ» (СЛАЙД 8- 13)

Поки йде підрахунок результатів, організовується «двобій» (Робота в групах: 1 група – молоді педагоги та їхні наставники, 2 група - решта педагогів ліцею)

- Ви об'єднуєтеся у дві команди і вам потрібно скласти за 5 хвилин вірш, використовуючи запропоновані слова.

1. Каструля, дошка, книга.
2. Годинник, гарбуз, указка.

Звучить музика. Зачитують вірші.

ОГОЛОШУЮТЬСЯ РЕЗУЛЬТАТИ. НАГОРОДЖЕННЯ.

Слова привітання

- Слово для привітання надається директору ліцею.
- **З вітальними словами до молодих педагогів звертаються колеги:**

- Ось і добігло кінця наше свято утвердження молодого педагога «Педагогічний світанок». Мені хочеться завершити наше свято словами В.О. Сухомлинського: «Будь майстром, поетом, художником у справі, яку ти любиш. Немає такої професії, в якій людина не змогла б дістатися вершини майстерності».

Тож творчих вам злетів, натхнення, здоров'я і безмежної любові!

Звучить музика. Фотографування.



2.4 “До майстерності – через передовий досвід” (Інтернет- вітальня)

Мета: сформувати в молодого вчителя впевненість у правильному виборі професії, вчити діяти та спілкуватися, стимулювати бажання підвищувати свій професійний рівень, активізувати творчий потенціал кожного молодого педагога.

Завдання: допомогти молодому педагогу знайти вихід із будь – якої ситуації, яка може скластися, створити і підкріпити імідж успішного спеціаліста; розвивати вміння короткої самопрезентації; сприяти формуванню позитивної самооцінки й усвідомленню унікальності особистості кожної людини.

Девіз: Розуміти один одного, поважати, прощати, любити.

Хід заняття

Незалежно від того, де перебуває вчитель, атмосфера навколо нього – це відбиток його індивідуальності. Молодий педагог - учорашній студент, який переступив поріг школи. І тепер ким вона для нього стане – лагідною мамою, чи сердитою мачухою, залежить від нього.

За допомогою цього тренінгу для молодих, у майбутньому майстрів педагогічної праці, були створені умови, в яких вони максимально зможуть наблизитися до педагогічної майстерності. В цьому тренінгу використані, в основному рольові вправи та ігри, за допомогою яких молоді педагоги зможуть програти ті проблеми і ситуації, які виникнуть перед ними під час роботи.

Метою тренінгу є сприяння психологічної адаптації молодих педагогів до умов роботи в школі, зокрема: корекція хибних очікувань і типових ілюзій щодо роботи, підвищення самооцінки та впевненості у собі та у своїх знаннях, адже часто молоді педагоги сумніваються у своїх можливостях, та добір оптимальної стратегії професійної діяльності.

Звичайно, даний тренінг не може гарантувати стовідсоткову адаптацію, а лише може сприяти прискоренню цього процесу, програти ті можливі ситуації, які можуть статися у роботі, щоб на майбутнє при виникненні такої ситуації вже не викликало паніки, а можна було спокійно розібратися у ній.

Вступ. Активізація уваги учасників (Сповідь педагога)

Я щоранку заходжу у клас,
На дитячих обличчях – усміх.
Чого варта я, діти, без вас?
Ви – натхнення моє, мій успіх!

За плечима – минулі роки,

Але й досвід прийшов із літами.
Що я варта без вас, діточки?
Я безмежно люблю вас, я з вами!

Щоб любові вогонь не згас,
Щоб віддати дітям серце і душу,
Я щоранку заходжу у клас:
Я – учитель, я вчити мушу!

Всі ми вчителі і прийшли до ліцею за покликанням серця, щоб віддати
свою любов здобувачам освіти

1. Вправа «Знайомство»

Перед вами на столах розкладені серветки. Візьміть з купки скільки захочете. Всі розбирати не обов'язково.

А тепер кожен з нас по черзі назве своє ім'я і розкриє нам стільки своїх таємниць, скільки серветок він узяв.

- От ми з вами і познайомилися та більше дізналися один про одного.

2. Мозковий штурм «Правила роботи в групі»

- Для чого в нашому житті необхідні різноманітні правила?

Правила вкрай необхідні для створення такої обстановки, щоб кожен учасник:

- міг відверто висловлюватись і виражати свої почуття й погляди;
- не боявся стати об'єктом глузувань та критики;
- був упевнений у тому, що все особисте, що обговорюється на занятті, не вийде за межі групи;
- одержував інформацію сам і не заважав отримувати її іншим учасникам.

Щоб запропонували ви? (записують нижче на аркушах)

- Бути позитивними;

- говорити по черзі;
- бути активними;
- слухати й чути кожного;
- толерантно ставитись один до одного;
- бути пунктуальними;
- діяти за принципом «тут і зараз».

Чи згодні ви та чи приймаєте ці правила?

3. Повідомлення теми, мети, завдань тренінгу.

Для нашої роботи потрібно визначити мету нашого заняття, тобто чітко окреслити очікуваний результат.

Одну людину попросили піднятою вгору рукою дотягтися до мітки на стіні, вище якої вона не в змозі дістати. Зробили позначку й поставили нове завдання: їй запропонували дістати паличку, розміщену дещо вище від поставленої мітки. Через деякий час людина зробила і це. Потім мету було ще змінено: цього разу було поставлено завдання повісити паличкою капелюха ще вище, але й з цим завданням людина впоралася.

Ця проста фізична вправа наочно демонструє ефект поставленої мети. Отже, мета нашого заняття: сформувати впевненість у правильному виборі професії, вчитися діяти та спілкуватися в колективі, підвищувати свій професійний рівень, знаходити вихід із будь-якої ситуації.

4. Вправа «Очікування»

Роздаються невеликі аркуші липкого паперу.

Напишіть, чого саме ви очікуєте від тренінгу та прикріпіть на плакаті.

5. Мозковий штурм «Урок»

Робота в групах

На аркуші А – 1 вертикально записуємо слово «урок».

Шляхом вільного висловлювання запишіть слова, які асоціюються з уроком, що починаються з літер «у», «р», «о», «к». Це можуть бути іменники, прикметники, дієслова.

У кожного різні відчуття щодо однієї й тієї самої речі.

6. Вправа «Конверт проблем»

Сформулюйте на аркуші найбільші проблеми чи страх у роботі зі здобувачами освіти і покладіть до конверта. Обміняйтесь. Дайте поради, як краще вирішити це питання. Вони повинні бути конкретними і дієвими.

7. Вправа «Числа, які правлять світом»

Номер будинку і квартири, номер телефону і авто, номер паспорта і дата народження. Скільки чисел у нашому житті! Нумерологія - містика чисел - переконує, що ці цифри даються долею не випадково.

У кожного є своє число, дане йому при народженні. Запишіть свою дату народження. Наприклад, 25.07.1976. Знайдіть суму всіх цифр. Додаємо доти, поки не буде число з однією цифрою. А тепер послухайте, що значить ваше число.

1 - у багатьох релігіях світу це - символ божественної сили. Його носії-яскраво виражені лідери. Вони цілеспрямовані і прагнуть до влади. Для досягнення мети такі люди розраховують тільки на себе і не сприймають натиску з боку. Вони впевнені в унікальності і часто досягають успіху.

2 - цим людям притаманні романтизм і фантазія. Вони мають філософські нахили, вміють добре пристосовуватися до різних обставин. Легко поступаються в дрібницях, але від головної мети не відступають, тому дуже часто успішні в бізнесі. Двоїстість особистості робить їх непостійними. Але «двієчники» - ласкаві і не люблять лишатися на самоті.

3 - саме своєю триєдністю сильна «Свята Трійця». Трійка - символ динамічності особистості. Люди з числом «3» - артистичні, мають нахили до

творчості. Вони щедрі. Але повсякденності вони не переносять, потребують різноманітності.

4 - люди з цією цифрою надійні. Вони друзів не зраджують. Понад усе в житті цінять надійність, стабільність. У почуттях і вчинках вони, як правило, простодушні, через це вибирати для спілкування «трієчників» їм не рекомендують - «четвірочник» швидко засумує. Але для тих, хто шукає партнера серйозного і надовго - то це те, що вам треба.

5 - у п'ятірці криється сильна, але суперечлива енергетика. Якщо п'ятикутна зірка дивиться вершиною вгору – це енергія позитивна, якщо вершиною вниз - навпаки. Кожний носій «5» робить для себе цей вибір. Ці люди люблять волю і експерименти, прекрасні працівники.

6 - шестикутна зірка в давнину вважалась символом гармонії. Пізніше до шістки почали ставитися як до символу переходу, незавершеності. Люди з символом «6» вміють узагальнювати, підкорювати собі інших. Мета їхнього життя - постійність. Їхня вимогливість до інших - підвищена. Вони розумні, але їх легко вивести з рівноваги.

7 - це - щаслива цифра. Людям з цифрою «7» притаманно більше удачі ніж іншим. Вони «везучі». Якщо у вашому житті це не так, то ви відійшли від цього шляху. Намагайтесь зрозуміти, що ви зробили не так. Люди з цією цифрою - потайні, мають сильний незалежний характер і сильні до нестандартних вчинків. Але в душі емоційні, тому з ними не доведеться сумувати.

8 - символ влади. Покладена на бік вісімка стає символом безконечності. Носії цифри «8» мають сильну волю. Такі люди рішучі і завжди йдуть до кінця. Вони завжди вірні в усьому.

9 - символ космосу. Такі люди вкрай сентиментальні, їх легко образити, вони вміють переживати біль. Носії «9» - ідеальні виконавці будь-яких робіт, готові працювати цілу добу без відпочинку. Таким людям потрібна похвала, ласка, підтримка.

8. Вправа «Портрет ідеального педагога»

Робота в групах

1 - групі дається завдання створити портрет успішного педагога з точки зору самих педагогів.

2 - група описує успішного педагога з точки зору здобувачів освіти.

3 - група описує успішного педагога з точки зору адміністрації.

Кожна група зачитує і захищає свого педагога і свій список. З почутого на дошці записуються риси, які повторюються. Це і є портрет ідеального педагога я.

Обговорення:

Звичайно, навіть у найуспішнішого педагога були кризи і поразки та ті факти, які ставили його у глухий кут, але не той вчитель успішний, який не припускається помилок, а той, хто зробивши помилку, не опускає руки, а проаналізувавши їх, зміг прийняти і вдосконалити їх у своїй творчій роботі з здобувачами освіти. Не бійтеся робити помилки, найголовніше: вмійте з них виносити для себе правильні висновки.

9. Релаксація «Орігамі»

Було це дуже давно. В одному селі в Україні дівчата й жінки вирішили показати свою майстерність. Домовилися, що в неділю всі прийдуть на сільський майдан, і кожна принесе найкраще, що вона зробила своїми руками: вишитий рушник, полотно, скатерку, одяг.

У призначений день усі дівчата й жінки прийшли на майдан. Принесли безліч дивовижних речей. У дідусів і бабусь, яким громада доручила назвати найкращих майстринь, очі розбігалися: так багато було талановитих жінок і дівчат. Дружини і дочки багатіїв принесли вишиті золотом і сріблом шовкові покривала, мережані занавіски, на яких були вив'язані дивні птиці.

Але переможницею стала дружина бідняка Марина. Вона не принесла ні вишитого рушника, ні мережива, хоча все це вміла чудово робити. Вона привела п'ятирічного сина Петруся. А Петрусь приніс жайвора, якого сам вирізав з дерева. Приклав хлопчик жайвора до губ – заспівала, защебетала пташка, як жива. Всі стояли на майдані не поворухнувшись, усіх зачарувала пісня. І раптом у блакитному небі заспівав справжній, живий жайвір, якого привабив спів на землі.

«Хто творить розумну і добру людину – найкращий майстер», - таким було рішення старійшин.

Я запросила на наш тренінг людину, яка теж має багато чудових умінь, і попросила провести для вас невеличкий майстер-клас з релаксації.

10. Вправа «Педагогічна майстерність»

Розв'язання педагогічних ситуацій:

Педагогічна ситуація №1

Ви почали вести урок, всі здобувачі освіти заспокоїлись, настала тиша, і раптом в аудиторії хтось голосно засміявся. Ви здивовано подивились на того учня. Він, дивлячись вам прямо у вічі, заявив: „Мені завжди смішно дивитись на вас і хочеться сміятись, коли ви починаєте заняття”. Як ви відреагуєте на це? Виберіть і поясніть правильний варіант із запропонованих нижче.

1. „Ось тобі й на”.
2. „А що тобі смішне?”
3. „Ну й ради Бога”.
4. „Ти що, дурний?”.
5. „Люблю веселих людей”.
6. „Я радий(а), що створюю у тебе веселий настрій”.
7. Запропонуйте свій варіант.

Педагогічна ситуація №2

На початку заняття або вже після того, як ви провели декілька занять, здобувач освіти робить заяву: „Я не думаю, що ви як педагог зможете нас чогось навчити”.

Ваша реакція:

1. „Твоя справа – вчитися, а не вчити вчителя”.
2. „Таких, як ти, я, звичайно, нічому не зможу навчити”.
3. „Може тобі краще перейти у інший клас або вчитися у іншого вчителя?”
4. „Ти просто не хочеш учитися”.
5. „Мені цікаво знати, чому ти так думаєш ? ”

Педагогічна ситуація №3 «Хто зайвий?»

Один із здобувач освіти постійно порушує дисципліну. Нарешті ви, втративши терпіння, наказуєте йому залишити клас.

- А ви не маєте права вигнати мене з класу. Я не вийду, - говорить здобувач освіти .

1. Ви наполягаєте на своєму.
2. Погрожуєте, що інакше клас залишите ви.
3. Нагадуєте учневі, що в нього є не лише права, а й обов’язки.
4. Запропонуйте свій варіант.

Педагогічна ситуація № 4

Проаналізуйте та презентуйте ситуацію:

Якщо дитина живе у стресі, вона

Педагогічна ситуація № 5

Проаналізуйте та презентуйте ситуацію:

Якщо дитина зростає в атмосфері критики, вона

Педагогічна ситуація № 6

Проаналізуйте та презентуйте ситуацію:

Якщо дитина почувається безпечно, вона ...

11. Вправа «Серцезнавство»

А зараз поговоримо про те, без чого вся наша праця була б даремною, без чого ми ніколи не досягнемо успіхів у спілкуванні з дітьми.

— Як ви гадаєте, про що йтиме мова?

Думки вголос.

Демонструється епіграф: «Той шлях, який веде до серця людини, є найкоротшим».

Чи можемо говорити про любов, якщо їй немає де перебувати? І де «житиме» терпіння, якщо його помешкання зачинене? Щоб не розгубити ці та інші чесноти Душі, потрібно створити для них сад, який називається Серцем!

— У світі існує безліч словників, але немає словника Серця. Давайте спробуємо створити його.

Серце яке? (Добре, щире, миле, ніжне, гаряче, чесне, палке, любляче, вірне, холодне, кам'яне, материнське, всепрощаюче, багатостраждальне, далекоглядне, віддане, символічне, усміхнене, зажене, розумне, чуйне, дбайливе...).

Що може робити Серце? (Любити, прощати, сумувати, страждати, боліти, радіти, вітати, хвилюватися, журитися, берегти, шанувати, дарувати, зігрівати, турбуватися, віддавати, ненавидіти, передбачати...).

- У кожному Серці повинні бути краса і велич Любові, натхнення Віри, відродження Доброти, гордість і суворість Обов'язку, торжество Справедливості, квіти Вдячності, сльози Співпереживання, посмішка Радості, піднесеність Відданості, іскра Щирості, легкість Покаяння, нива Благородства... (записано на аркуші; допишіть інші чесноти).

Одного разу вирішив янгол віддати своє янголятко до школи. Взяв він його, і полетіли вони до величезної будівлі. «Треба вибрати вчителя від Серця

і з янгольським терпінням, адже янголятко моє ще зовсім не янгол, воно — невгамовний пустун з непокірним характером...».

У класній кімнаті вчителька сиділа перед учнями, заклавши ногу на ногу, милувалася своїми нігтями. На кожному з них було намальоване маленьке сердечко. У той же час пильно слідувала за учнями, які виконували контрольну роботу, і криком припиняла будь-яку спробу списування.

«Ханжа... Не від Серця вона...».

У наступному класі здобувач освіти записував на дошці речення, яке диктував педагог: «Найголовнішого очима не побачиш, пильне тільки Серце».

Здобувач освіти помилився і написав «Сердце».

— Скільки разів тобі пояснювати!.. Дай щоденник... Двійка!

«Неук... Не від Серця він...».

Заглянув янгол до наступного класу — там педагог проводив урок математики.

— Порахуйте, скільки разів постукає Серце протягом доби, якщо за одну хвилину воно стукає 56 разів.

Один здобувач освіти, не вираховуючи, зразу вигукнув:

— 80 640 разів... А за тиждень — 564 480 разів.

Діти ахнули. А педагог грубо перебив здобувача освіти:

— Як ти смієш викрикувати з місця, та ще й без мого дозволу!

«Грубіян... Не від Серця він».

Янгол сумно подумав, залишаючи будівлю школи: «Усі згадують про Серце, але жити Серцем не хочуть...».

Засумували вчителі.

— Можливо, врятує Мудрість? — сказали вони.

І знайшли Мудреця, який сидів у печері.

— О, Мудрецю, — почали благати вони, — вкажи нам шлях до Сердечь наших учнів!

Сказав їм Мудрець:

— Дам вам шлях до Сердець ваших учнів, але віддайте мені натомість дар ваш!

Учителі презирнулися: якого дару від них вимагає Мудрець?

Тоді Мудрець сказав:

Якщо в когось є роздратування, дай мені роздратування.

Якщо в когось є гнів, дай мені гнів.

Якщо в когось є жорстокість, дай мені жорстокість.

Якщо в когось є грубість, дай мені грубість.

Якщо в когось є сумнів, дай мені сумнів.

Якщо в когось є ненависть, дай мені ненависть.

Якщо в когось є злоба, дай мені злобу.

Якщо в когось є страх, дай мені страх.

Якщо в когось є зрада, дай мені зраду.

Якщо в когось є забобони, дай мені забобони.

Якщо в когось є сарана думки, дай мені сарану думки.

А якщо дасте пригорщу дурних звичок, я прийму і ці запилені брязкальця.

Але не забудьте, чого вартий той, хто відніме раз подароване.

Отже, я прийняв увесь бруд вашого Серця, і Воно стає чистим.

А вам відкриваю Мудрість: шляхом до Серця здобувача освіти є чисте Серце вчителя!

І нехай кожен педагог скаже:

Я — Вчитель.

Я — Любов і Відданість, Віра і Терпіння.

Я — Радість і Спів-радість, Страждання і Спів-страждання.

Я — Істина і Серце, Совість і Благородство.

Я — Той, хто Шукає і Дарує, Вбогий і Багатий.

Я — Вчитель і Учень, Вихователь і Вихованець.

Я — Той, хто Прокладає Шлях, і Художник Життя.

Я — Захисток Дитинства і Колиска Людства.

Я — Посмішка Майбутнього і Факел Суцього.

Я — Вчитель від Бога і Співробітник у Бога.

Молюсь тобі, серце моє, дай мудрості осягати моменти істини в житті дітей!

— Шановні колеги, я гадаю, що поради Мудреця ви будете втілювати у своїй професійній діяльності.



12. Вправа «Рюкзак, м'ясорубка, кошик»

Повернімося до наших очікувань. (зачитуються, з'ясовується, чи справдилися вони). Я пропоную аркушки із записами ваших очікувань покласти в рюкзак, якщо ви взяли на цьому семінарі для себе щось нове, у м'ясорубку – якщо вам потрібно щось обміркувати, і викинути в кошик, якщо вважаєте, що нічого корисного ви не отримали.

2.5 «Вчитель – вічний учень»

☐ активізувати творчий потенціал педагогічних працівників ліцею;

☐ удосконалити знання, уміння і навички організації різних видів педагогічної діяльності;

☐ стимулювати бажання педагогів підвищувати свій фаховий рівень;

Завдання:

☐ розширити знання про можливості активних методів навчання;

☐ ознайомити педагогів із дієвими нетрадиційними методами

активізації навчання;

- ☐ розглянути основні ідеї педагогів-класиків щодо особистісних якостей вчителя;
- ☐ допомогти в організації професійного самовдосконалення та самоосвіти;
- ☐ сформувати та удосконалити уміння критичного і творчого мислення у процесі вирішення професійних завдань;
- ☐ сформувати вміння працювати в команді.

Портфель тренера: методичні пазли, мультимедійні слайди, роздатковий матеріал для учасників тренінгу, керівництво для тренера.

Екіпіровка тренінгу: мультимедійне обладнання, маркери, фломастери, скотч, аркуш А1, «дерево знань»(макет дерева), букет осінніх листочків, музичний супровід.

Тренінгова група: 15-20 осіб

Час тренінгу: 1 год 30хв

План заняття

№ з/п	Зміст заняття	Час	Необхідні ресурси
1	Вступ	3 хв	Мультимедійні слайди
2	Знайомство	10 хв	
3	Погодження правил роботи в групі	2 хв	Аркуш А1, маркери
4	Вправа « Очікування та сподівання »	8 хв	«Дерево знань» (макет дерева), Роздатковий матеріал, фломастери
5	Рухова гра. Поділ на групи.	2 хв	Музичний супровід

6	Мозковий штурм « <i>Ідеальний учитель: який він?</i> » (робота в групах)	15 хв	Аркуші А1, маркери, мультимедійні слайди
7	Дискусійна карусель « <i>Учитель: хто він?</i> »	10 хв	Мультимедійні слайди
8	Вправа « <i>Методичні пазли</i> »	5хв	Картки у вигляді пазлів
9	Вправа « <i>Рука допомоги</i> »	5хв	Роздатковий матеріал, фломастери
10	Вправа « <i>Поле вражень</i> »	10 хв	Роздатковий матеріал, фломастери
11	Рефлексія « <i>Побажання</i> »	10 хв	Букет осінніх листочків
12.	Підведення підсумків.	2 хв	

Вступ *слайди № 1-2*

Звучить спокійна, тиха музика. Тренер читає притчу про мудрого вчителя.

Притча про мудрого вчителя

В.О.Сухомлинський

Був учитель немічний та худий. Жилисті були руки його, і сумна мережа зморшок зборознила високе чоло. Але очі вчителя, коли він говорив, блищали світло і чисто, сила випромінювалась з них. Коли говорив учитель, неначе стіна розсувалась перед людьми, і хід сонця розумів його, і спів пташок, і ярість тварин, і життя будь-якої тварини на землі. І були в нього три учні. Молоді вони були та любили життя. Усе, що знав, передав їм учитель.

Коли прийшов час їм іти, він сказав: «Я навчав вас багато років. Ось шлях. Він веде до селища. Я вже старий і не піду з вами. До того ж я знаю кожний камінь цього шляху. Через три доби ви повернетесь до мене і

розкажете, що саме знайшли в кінці шляху».

Пройшло три доби. Прийшов перший учень. «Мене ласкаво зустріли, - сказав він, - називали мене вчителем, дивувалися моїм знанням, щедро пригощали в кожній хаті.» «А якого ж кольору очі у дітей цього селища?»- спитав учитель. «Не знаю, бо в перший день я випив стільки прекрасного,

духмяного вина, що всі очі здавалися мені однаковими». «Повертайся назад у селище,- сказав старий, - ти ще зможеш оволодіти ремеслами , але вчителем ти не станеш ніколи».

Повернувся до вчителя другий учень. «Я був вражений красою жінок у селищі, - промовив він, - проте, є там одна краща за всіх у світі, я готовий до будь-якої жертви заради неї». І сказав тоді йому учитель: «Ти будеш люблячим чоловіком, ти станеш гідним батьком, але вчителем ти не станеш ніколи.»

І побачивши третього учня, спокійно дивився на нього учитель, як дивляться люди, які вже дізналися про каміння шляху великого, на тих, хто лише вступає на цю путь. «Я дізнався, що діти бувають голодні, - вимовив юнак ледве чутно. - Я дізнався, як вони плачуть, і як важко відкрити їхні серця. Біль і тривога оселилися в моїй душі. Я нічого не знаю. Я знову твій учень .»

Але обійнявши юнака, учитель сказав: «Ти вже не учень. Ти - УЧИТЕЛЬ!»

Методист Отож, шановні колеги, сьогодні на нашому занятті ми поговоримо про особливості професії вчителя, вчителя як вічного учня.

Знайомство

Учасники сидять по колу. Кожен представляється так, якби хотів, щоб його називали під час тренінгу та називає свою рису, яка на його думку є найважливішою для нього у професійній діяльності.



Погодження правил роботи в групі

Тренер звертається до групи із запитанням «Для чого потрібні правила роботи в групі? Які б правила роботи ви запропонували б нашій групі?» Після варіантів відповідей слід наголосити, що кожна окрема група осіб може мати свої правила діяльності (залежно від чисельності, особливостей

роботи, сфери та напрямку діяльності), проте є й такі, які покладені в основу роботи практично усіх груп. Також необхідно узагальнити запропоновані правила та погодити їх. Наприклад,

Правила роботи нашої групи (слайд №3)

- ☐ Лаконічність висловлювань
- ☐ Активність
- ☐ Доброзичливість і тактовність
- ☐ Добровільність



Вправа «Очікування та сподівання»

Роздати учасникам заздалегідь приготовлені картки у вигляді квітів та запропонувати записати на них свої очікування від даного заняття. Кожен учасник озвучує свої сподівання. Асистент збирає картки та закріплює їх у вигляді цвіту на дереві знань.

Рухова гра «Броунівський рух»

Вправа проводиться під музичний супровід. Учасникам пропонується уявити себе атомами і по команді тренера об'єднатися в окремі молекули. Тренер озвучує «Атоми активно рухаються і утворюють молекули води, сірчаної кислоти, вуглекислого газу і т.д.», а учасники утворюють групи чисельністю, яка відповідає кількості атомів у тій чи іншій речовині. Завершуємо вправу об'єднанням учасників у три групи.



Мозковий штурм «Ідеальний учитель: який він?»

(робота в групах)

Тренерський вступ:

Виховання та навчання дитини – це особлива професія, яку не можна порівняти ні з якою іншою справою. Вона має ряд специфічних особливостей. Ми маємо справу з найскладнішим, неоцінним,

найдорожчим, що є у житті – з людиною. Від нас, від нашого вміння, майстерності, мистецтва, мудрості залежить її розум, характер, воля, її життя, її щастя. Кінцевий результат педагогічної праці можна побачити не сьогодні, не завтра, а через тривалий час. Учительська професія – це людинознавство, постійне проникнення в складний духовний світ людини.

Педагог, якому суспільство довірило навчати та виховувати дітей, повинен бути професіоналом своєї справи, гуманістом, володіти високою педагогічною культурою. Який же він, ідеальний учитель? – Давайте про це поміркуємо разом.

Сучасні науковці розглядають модель ідеального педагога у трьох основних аспектах : фахівець , працівник, людина. (слайд № 4)

Кожній групі педагогічних працівників пропонується назвати риси, властивості та характерні ознаки ідеального вчителя у відповідних аспектах (як фахівця, працівника, людини). Свої думки учасники тренінгу записують на запропонованих аркушах А1. Результати роботи обговорюються спільно, учасники інших груп можуть робити доповнення. Спільно визначаються основні характеристики ідеального педагога, вони записуються на картках у вигляді краплинок дощу і закріплюються біля дерева пізнання.

Учасникам тренінгу пропонується також розглянути наукову узагальнену модель ідеального педагога (слайд №5).

Дискусійна карусель «Учитель: хто він?»

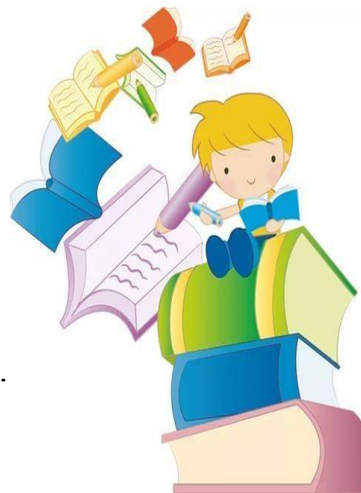
«...Хочеш усвідомити для чого ти служиш? Тоді порівняй свою службу з погляду суспільних цінностей, із професійною службою інших. І ти відчуєш, яке важливе і неповторне твоє життя для суспільства...»

Ш.О.Амонашвілі

Тренер озвучує певну точку зору , а учасники пояснюють чи погоджуються вони з почутим і чому; відповіді аргументуються або спростовуються, висловлюється своє сприйняття даної інформації

Отже, учитель: хто він?

- Учитель – завжди лікар...
- Учитель – художник...
- Учитель – актор...
- Учитель – скульптор...
- Учитель – великий психолог...
- Учитель – талановитий режисер...
- Учитель – щодня суддя...
- Учитель – ілюзіоніст...
- Учитель – творець...
- Учитель – поет і письменник...
- Учитель - інженер...
- Учитель - менеджер...
- Учитель – іноді буває клоуном...
- Учитель – мудрий філософ...
- Учитель – бухгалтер і економіст...
- Учитель – священник...
- Учитель, на жаль, буває дресирувальником...
- Учитель – кат...
- Учитель - будівельник...
- Учитель – військовослужбовець...
- Учитель – садівник...



*Обговоривши дані судження, тренер зачитує уривок із праці
Ш.О.Амонашвілі*

«...Раніше я порівнював свою професію з професією лікаря. Чи має право лікар помилитися, коли оглядає свого пацієнта і ставить діагноз? Ну звичайно, не має такого права, це зрозуміло!

... Потім я порівнював професію педагога з професією актора.

Певна річ, педагог повинен володіти перевтілюванням, умінням входити в роль.

...Спробував я порівняти свою професію з професіями архітектора, будівельника, геолога, астронома. Уявляв, що я так само проектую та будую дитячу душу, як проектують та зводять будинки архітектори і будівельники. Але незабаром я відмовився від таких думок, оскільки люди цих професій мають справу з неживою дійсністю, яка без опору підкорюється їхній багатій уяві і практичній творчості. Мені ж доводиться спілкуватися з маленькою людиною, яка сама виношує у собі власні плани, мрії і прагне їх здійснити, самоутвердитися. Ні, вчитель не архітектор, інженер і будівельник дитячої душі, бо ця душа не являє собою набору будівельних матеріалів. Вона насправді є живою душею, пристрасною, життєдайною і творчою силою. Її потрібно не будувати, а збагачувати, розвивати, наповнювати ідеалами, переконаннями, прищеплювати їй любов до людей, природи, життя.

Отак кожне порівняння моєї професії з професіями залишало мені якесь правило і пам'ятку. Потім я згрупував їх і отримав пам'ятку такого змісту: (слайд №6)

- Будь обережний!
- Не помилися!
- Не зашкодь!
- Будь надією для учня!
- Даруй себе дітям!
- Знай, чого прагнеш!

- Постійно шукай у дитині багатство її душі!
- Будь терплячим в очікуванні дива і будь готовий до зустрічі з ним у дитині!

Вправа «Методичні пазл» (робота в групах)

Кожній групі педагогів пропонується скласти «методичні пазли» (текстовий зміст пазлів тематичний – педагогічні поняття, вислови видатних педагогів, народна поради педагогам тощо).



Вправа «Рука допомоги»

Тренер наголошує, що у професійній діяльності будь-якої людини бувають складні ситуації, труднощі, непорозуміння. І тут важливою є допомога та підтримка досвідчених колег. Учасникам роздають картки у вигляді «руки допомоги» на яких пропонують записати прізвища та імена тих колег, до яких вони найчастіше звертаються за професійною допомогою. Результати вправи озвучуються. Картки з іменами, які повторюються кілька разів (більше 3-5) закріплюються навколо «дерева пізнання» (як символ праці на ниві знань). Тренер акцентує увагу на тому, що у складних ситуаціях кожному члену колективу не слід замикатися у собі, залишатися сам на сам з проблемою, що у колективі є люди, котрі завжди радо прийдуть на допомогу, нададуть консультацію, мудру пораду, підтримають.

Вправа «Поле вражень»

Учасники висловлюють свої враження від заходу, коротко записують їх на картках. Результативні, позитивні враження (сподобалося, задоволений, цікаво, пізнала нове, змістовно тощо) пропонується записати на картках у вигляді плодів яблук (як символ того, що робота на занятті була плідною,



ефективною), негативні враження (розчарований, не сподобалося, не цікаво, пригнічений тощо) зазначаються на картках у вигляді опалого листя. Картки з враженнями закріплюються на дереві знань.

Рефлексія «Побажання»

Усі учасники групи стають у коло. По колу один одному передають букет осінніх листочків та висловлюють побажання щодо професійної діяльності. Останнім побажання до усієї групи висловлює тренер.

2.6 «Толерантність як показник компетентності педагога»

Мета:

- ☐ формувати толерантне ставлення до оточуючих, до суспільства, до певних педагогічних ситуацій;
- ☐ розвивати здатність до емпатії, співпереживання і співчуття;
- ☐ сприяти особистісному розвитку педагогічних працівників, реалізації їх творчого потенціалу.



Завдання:

- ☐ ознайомити учасників з поняттями «толерантність», «педагогіка толерантності»;
- ☐ відпрацювати навички доброзичливого безконфліктного спілкування;
- ☐ формування навичок роботи в групі.

Обладнання:

Комп'ютерна техніка, мультимедійне обладнання, роздатковий матеріал,

слайди, відеоролик «Толерантність», склянка води, сіль, цукор, перець, скляна паличка.

Категорія учасників:

педагогічні працівники, тренінгова група – 12-15 чол.

Час заняття: 1 год

План заняття



№ з\п	Зміст заняття	Тривалість, хв	Комплексно-методичне забезпечення
1	Вступ. Постановка проблеми, оголошення теми і мети заняття	5 хв	Слайди
2	Вправа «Погляд на життя»	5 хв	Роздатковий матеріал
3	Інформаційне повідомлення «Поняття про толерантність»	7 хв	Слайди
4	Вправа «Квітка толерантності»	10 хв	Роздатковий матеріал для складання «Квітки толерантності», відеоматеріали для супроводу
5	Вправа-демонстрація «Вплив слова на психологічний стан людини» (вправу проводить психолог)	5 хв	Склянка чистої води; спеції - сіль, цукор, перець; грудочка землі, паличка для перемішування
6	Правила толерантного спілкування	5 хв	Слайди
7	Експрес-спілкування «Мені приємно з вами спілкуватися тому, що ...»	5 хв	
8	Інформаційне повідомлення «Толерантність як психолого-педагогічна категорія»	10 хв	Слайди
9.	Вправа «Народ скаже, як зав'яже»	5 хв	Картки з народними прислів'ями та приказками

10.	Підведення підсумків заняття.	3 хв	
-----	-------------------------------	------	--

Вступ

16 листопада 1995р в Парижі на конференції ООН з питань освіти, науки і культури, було прийнято Декларацію принципів толерантності. У зв'язку з цим 16 листопада відзначається Міжнародний день толерантності. Сьогодні, у цей день, на нашому занятті ми повинні детальніше ознайомитися із поняттям «толерантність» та з'ясувати його роль у професійній діяльності педагога.



Отож, тема нашого заняття - **«Толерантність як показник компетентності педагога»**.

Вправа «Погляд на життя»

Учасникам пропонується на аркушах намалювати «око». Інтерпретуючи дану вправу, педагогам ставиться запитання: чим схожі ваші малюнки? Чим вони відрізняються? Важливо підвести учасників до розуміння, що всі ми різні та по різному сприймаємо навколишній світ.

Інформаційне повідомлення «Поняття про толерантність»

Толерантність (від лат. *tolerantia* — терпіння) — це здатність сприймати без агресії думки, які відрізняються від власних, а також — особливості поведінки та способу життя інших.

Толерантність — повага, прийняття і правильне розуміння багатого різноманіття культур нашого світу, наших форм самовираження та способів виявів людської індивідуальності

моралі ми пояснюємо, виправдовуємо економічною та екологічною кризами, недоліками ринкових стосунків, зубожінням тощо. Глобальні проблеми, що їх має розв'язувати людство, дедалі загострюються, а конфлікти стають усе

небезпечнішими, і тому зростає усвідомлення необхідності співпраці людей і привабливість ідей толерантності. Ми дуже довго жили в тоталітарному суспільстві, й тому нам дуже нелегко, але й дуже важливо стати толерантними.

Терпимість до чужого способу життя, поведінки, звичаїв, почуттів, ідей, вірувань є умовою стабільності та єдності суспільств, особливо тих, які не є гомогенними ні у релігійному, ні в етнічному, ні в інших соціальних вимірах.

Декларація принципів толерантності (1995), прийнята підписана в Парижі 185 державами - членами ЮНЕСКО.

Декларація принципів толерантності (витяг)

...Відчуваючи занепокоєння у зв'язку з актами нетерпимості, насильства, тероризму, ксенофобії, агресивного націоналізму, расизму, антисемітизму, відчуження, маргіналізації та дискримінації щодо національних, етнічних, релігійних і мовних меншин, біженців, робітників-мігрантів, іммігрантів та соціально найменш захищених груп у суспільстві, а також актами насильства та залякування щодо окремих осіб, які реалізують своє право на свободу думки і висловлювання переконань, проявами, що почастишали останнім часом і становлять загрозу зміцненню миру та демократії на національному і міжнародному рівні.

Толерантність - це не поступка, поблажливність чи потурання. Толерантність - це, передусім, активна позиція, що формується на основі визнання універсальних прав та основних свобод людини. Толерантність у жодному разі не може бути виправданням посягання на ці основні цінності. Толерантність повинні виявляти кожна людина, групи людей та держави. Толерантність - це обов'язок сприяти утвердженню прав людини, плюралізму (у тому числі культурного плюралізму), демократії та

правопорядку. Прояв толерантності не означає терпимого ставлення до соціальної несправедливості, відмови від своїх або прийняття чужих переконань. Це означає, що кожен може дотримуватись своїх переконань і визнає таке саме право за іншими. Це означає визнання того, що люди з природи своєї відрізняються зовнішнім виглядом, становищем, мовою, поведінкою і мають право жити в мирі та зберігати свою індивідуальність. Це також означає, що погляди однієї людини не можуть бути нав'язані іншим.

Вправа «Квітка толерантності»

*Учасникам пропонується на всі літери слова
“ТОЛЕРАНТНІСТЬ” назвати риси та ознаки толерантної
особистості. Наприклад,*

Т - терплячий, товариський, тактовний.

О - обережний, об'єктивний, оригінальний, особливий.

Л - лояльний, лагідний, легкий у спілкуванні.

Е - енергійний, елегантний, ефективний.

Р - рівний, розсудливий, рівнозначний, рівноправний.

А - активний, акуратний, авторитетний.

Н - надійний, найдорожчий.

Т - терплячий.

Н - необхідний людям, ніжний, незалежний.

І - інтелігентний, ідеальний, ідейний.

С - співпереживаючий, співчуваючий, сприймаючий свободу думок і дій іншого.

Т Ь - тактовний, товариський.



*Спільно визначаються ті риси, які зустрічалися найчастіше,
записуються на аркушах у формі пелюсток квітки, серцевиною якої є слово*

“ТОЛЕРАНТНІСТЬ”. Таким чином, учасники спільно формують “Квітку толерантності”.

Ведучий, підводячи підсумок даної вправи, акцентує увагу на необхідності виховувати всі ці риси у собі.

Вправа-демонстрація «Вплив слова на психологічний стан людини»

(психолог демонструє дослід як наочний приклад впливу поганих , необдуманих слів на людину)

Візьмемо склянку з водою. Уявімо, що це людська душа - чиста, прозора, здатна вбирати в себе і хороше, і погане. Сіль - грубі, солоні слова; перець - гіркі, пекучі; грудка землі - неухважність, байдужість; цукор - теплі та добрі слова. Коли ми все це перемішаємо (*перемішує паличкою до утворення мутного розчину*), то умовно отримаємо емоційний стан людини. Скільки мине часу доки все це осяде, забудеться? А варто потім лише легенько збовтати- і все це знову підніметься на поверхню. Все це - наші переживання, стреси, неврози. Коли ми кажемо людині щось неприємне, образливе, ми залишаємо у її душі такі сліди. І не важливо скільки разів потім попросимо вибачення - негативні наслідки все одно залишаться. Тому свою терпимість ми повинні виявляти по різному: спокійно, без критики, без образ, доброзичливо тобто ТОЛЕРАНТНО.

Правила толерантного спілкування

Успіхи людини в житті, її взаємини з іншими членами суспільства залежать від уміння спілкуватися. **Спілкування** - це складний процес встановлення та розвитку контактів між людьми, взаємодії особистостей, в основі якого лежить обмін думками, почуттями, волевиявленнями з метою інформування.

У професії вчителя спілкування є важливою складовою його

діяльності. Педагогічне спілкування забезпечує взаємодію вчителя та учнів, дає можливість встановити психологічний контакт, організувати навчальний процес, є засобом передачі інформації. Важливо, щоб спілкування вчителя та учнів базувалося на принципах поваги, довіри, взаєморозуміння. У спілкуванні важливо:

- ☐ дбати про створення доброзичливої атмосфери спілкування

(доцільно поговорити про спільні інтереси, сказати щось приємне співрозмовникові);

- ☐ не протиставляти себе співрозмовникові;
- ☐ демонструвати повагу й увагу до співрозмовника (доброзичливий погляд і усмішка допоможуть установити контакт);
- ☐ уникати критики, зверхності та негативних оцінювань.
- ☐ лаконічно й дохідливо викладати свою інформацію;



- ☐ уважно вислуховувати співрозмовника і намагатися адекватно сприймати те, про що він говорить;

- ☐ аргументувати свою позицію: наводити переконливі докази.

Експрес-спілкування «Мені приємно з вами спілкуватися тому, що ... »

Учасники пропонується поспілкуватися у доброзичливій атмосфері, висловивши один одному свою думку.

«Толерантність як психолого-педагогічна категорія»



Толерантність – це людська чеснота: мистецтво жити в світі різних людей та ідей, здатність мати права і свободи, при цьому не порушуючи прав і свобод інших людей. Освітня діяльність є головним засобом розвитку толерантності в суспільстві, як наголошується в «Декларації принципів толерантності UNESCO, 1995», основою, фундаментом толерантності в найширшому розумінні є індивідуальний рівень, оскільки ця індивідуальна чеснота містить в собі всі інші аспекти буття толерантності (цивілізаційну, етнічну, соціальну форми). Проблему толерантності, таким чином, можна віднести до виховної проблеми. Проблема культури спілкування — одна з найгостріших в освіті. Бути терпимим до іншої людини – дуже непросте завдання, тим більше для молоді, з її недостатнім соціальним досвідом, категоричністю суджень та оцінок, максималізмом у вимогах до оточення. «Педагогіка співробітництва» і «толерантність» – поняття, без яких неможливі будь-які перетворення в сучасній освіті.

Ідеї, що безпосередньо стосуються проблеми виховання толерантності, завжди привертали увагу видатних педагогів (Г. Сковорода, М. Пирогов, Т. Шевченко, Л. Українка, Б. Грінченко, К. Ушинський, Г. Ващенко, М. Драгоманов, С. Русова, О. Духнович, І. Огієнко, А. Макаренко, В. Сухомлинський та інші).

Так, основним здобутком Г. Сковороди, з огляду на сучасне гуманістичне розуміння толерантності, є викладені у його філософських діалогах і трактатах ідеї індивідуальної етики, визначення толерантності як невід’ємної складової цілісної особистості.

М. Пирогов, російський та український хірург, анатом, вчений, гуманіст і педагог, був прихильником гуманістичних ідей загальнолюдського виховання. Перебуваючи на посаді опікуна Одеського і Київського навчальних округів, спробував реформувати систему шкільної освіти, що склалася на той час в Україні. У своїй педагогічній діяльності М. Пирогов всіляко сприяв демократизації освіти: піклувався про всенародне початкове навчання, навчання рідною мовою, про підготовку вчительських кадрів для шкіл та гімназій; у реформі вищої школи виступав за автономію університетів, за розширення можливостей для вступу в університети різних верств населення. Така гуманна і прогресивна діяльність М. Пирогова на посаді чиновника призвели до конфлікту з владою, і вченому довелося залишити свою посаду.

З ідеями толерантності дуже близько перемирюються ідеї народної педагогіки К. Ушинського. Учитель, на думку К. Ушинського, покликаний бути «живою ланкою» між минулим та майбутнім, «могутнім ратоборцем істини й добра», «охоронцем святих заповітів людей, які боролися за істину і благо», бо якщо медикам «ми ввіряємо наше здоров'я», то вихователям – «моральність і розум дітей наших», «їх душу, а разом із тим і майбутнє нашої Вітчизни».

А. Макаренко, яскравий представник педагогічної науки, один із засновників системи дитячо-підліткового виховання, є загальновизнаним ідеологом педагогіки не насильства. Педагог вважав, що гуманність і ефективність виховання підлітків полягає у тому, щоб замість прямого, «грубого» педагогічного впливу вдаватися до непрямого, «делікатного», який ізоморфно відбиває усі нюанси життя суспільства. Такий процес має реалізовуватися гуманним способом через організацію діяльності дітей, у якій вони не відчують себе об'єктами виховання. Він наполягав на тому, що спілкування педагогів і учнів має базуватися на дружніх взаєминах, повазі вчителя до особистості учня, вірі в його сили і можливості.

Величезний внесок у становлення та розвиток педагогіки толерантності зробив визнаний вітчизняний класик педагогіки ХХ століття В. Сухомлинський. Наскрізною ідеєю його праць «Серце віддаю дітям», «Сто порад учителеві»,

«Батьківська педагогіка», «Як виховати справжню людину» та інших є переконання, що дитина – найвеличніша із всіх цінностей світу, і тільки той може стати справжнім майстром-педагогом, хто вірить в людину, у її безмежні можливості. Великий учитель наголошував на вихованні в молодого покоління любові до Батьківщини, любові до матері і батька, рідних, близьких, пропагував виявлення толерантності у повсякденній діяльності і поведінці.

Професіоналізм педагогічного спілкування виявляється в готовності й умінні використовувати наявні знання на практиці, вирішувати безліч педагогічних завдань; у виробленні норм поведінки; у готовності до співпраці з учнями, батьками та колегами; в емоційній контактності, що виявляється в чуйності, здатності до співпереживання; у високому рівні емоційної стабільності, педагогічної толерантності в різних конфліктних ситуаціях .

Толерантний вчитель – це педагог, який ефективно працює у напрямку розвитку толерантності. Він повинен виховувати в учнів вміння позитивно взаємодіяти з іншими людьми. Свою діяльність повинен базувати на принципах толерантності, основні з яких такі: цілеспрямованість, взяття до уваги індивідуальних особливостей кожного індивіда, ставлення до інших з повагою, створення толерантного середовища у навчальному закладі.

Вправа «Народ скаже, як зав'яже»

Учасникам пропонується прочитати народні прислів'я та приказки та визначити про які риси людини в них йдеться

- За рідний край і життя віддай (*патріотизм*)



- На дерево дивись як родить, а на людину - як робить
(працьовитість)
- Чого навчився, того за плечима не носити *(мудрість, розум)*
- Чого сам не любиш, того й іншому не чини *(повага до інших, доброзичливість)*
- Хто любить людей, того й люди люблять *(любов, доброзичливість)*
- З добрими людьми завжди згоди можна дійти *(вміння порозумітися)*
- Нема товариша - шукай, а знайшов - бережи *(дружба, товариськість)*
- Ти йому і хліба, і солі, а він - камінь у пазусі *(зло, підступність)*
- Гризуться, як собаки за кістку *(конфліктність)*
- Не всяка стежечка без спориша, не в кожної людини добра душа
(зло, підступність)
- Їж хліб-сіль з водою, живи правдою святою *(щирість, порядність)*
- Жалить, як кропива, а колеться, як їжак *(зло, підступність)*
- Мій батько не брехав і мені не велів *(справедливість, правда)*
- Коли люди до тебе добрі, то ти будь іще добрішим *(доброта, порядність)*

Підведення підсумків заняття.

Наше заняття добігає кінця. Я сподіваюся, що воно залишив слід в душі кожного, допоможе зрозуміти, що лише повага один до одного, взаєморозуміння, терпимість, дотримання рівноправ'я врятовують світ.

ВИСНОВКИ

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

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

Очевидно, що певне коло знань молодий педагог отримує ще навчаючись у вищому навчальному закладі. А доповнювати й поглиблювати одержані знання він має в безпосередній роботі у навчальному закладі. Тож шлях до самовдосконалення лежить через ознайомлення з провідними педагогічними ідеями, одержання інформації через наукові видання. Натомість молодий педагог не завжди готовий прийняти та практично реалізувати всі нововведення в навчальному закладі.

Справжніми педагогами можна стати і після кількох років роботи в хорошому педагогічному колективі.

Майбутнє навчальних закладів - це молоді педагоги. А тому ми прагнемо підвищити науково-методичну компетентність молодих колег розвинути творчі здібності, ініціативу, самостійність.

Список використаних джерел

1. Методична робота в школі: теоретичні засади, система роботи, досвід/Укл.Григораш А.В. – Х.: Вид. група «Основа», 2009. – 304 С.
2. Сазоненко Г., Освіта майбутнього: Науково-методичний посібник.: - К.: Основа, 2008 – 368 с.
3. Химнець В.В. – Інноваційна освітня діяльність. – Тернопіль: Мандрівець, 2009. – 360 с.
4. Якісна освіта – запорука самореалізації особистості: Наук. Видання/ за заг. Ред.. С.М.Ніколаєнка, В.В.Тесленка. – К.:Пед.Преса, 2007. – 176 с.
5. Мороз О.Г. Професійна адаптація молодого вчителя – К.: Вища школа , 2008 – 94 с.
6. Балл Г.О. Про психологічні засади формування готовності до професійної праці // Психолого – педагогічні проблеми професійної освіти. – К., 1994. – С. 98- 100
7. Бегей В. М. Управління загальноосвітньою школою на демократичних засадах. — Львів, 1995.
8. Жерносек І. П. Організація методичної роботи в школі. — К., 1995.
9. Онишків З. М. Основи школознавства. — Тернопіль, 1996.
10. Островерхова Н. М., Даниленко Л. І. Ефективність управління загальноосвітньою школою: соціально-педагогічний аспект. — К., 1996.
11. Педагогічний пошук / За ред. В.Ф. Беха. — К., 1989.

12. Піхота О.М. Особистісно орієнтована освіта і технологія. Неперервна професійна освіта: проблеми, пошуки, корективи. – К – 2000.

13. Актуальні проблеми підготовки педагогічних кадрів до творчої професійної діяльності: Зб. наук. праць. –К., 1993. – 240 с.

ДОДАТКИ

Додаток А

Орієнтовна структура індивідуального плану роботи молодого викладача

Індивідуальний план складає молодий спеціаліст під безпосереднім керівництвом педагога-наставника, призначеного керівником на період навчального року роботи. План затверджується директором.

1. Навчальна робота:

- ознайомитися з правилами внутрішнього розпорядку;
- ознайомитися з навчально-методичною базою кабінету;
- ознайомитися з перспективним та поточним плануванням роботи закладу;
- детально ознайомитися з навчальною програмою з предмета та складання поурочно - тематичних планів;
- ознайомитися з вимогами до ведення документації;
- брати участь у плануванні роботи ;
- спланувати навчально-виховну та позаурочну роботу з предмета;
- підготувати тексти диференційованих завдань, контрольних, практичних, лабораторних робіт
- виготовити наочні посібники (вказати).

2. Виховна робота:

- ознайомитися зі змістом та формами позакласної виховної роботи, вимогами до планування;

- ознайомитися із календарем знаменних та пам'ятних дат на навчальний рік;
- освоїти орієнтовну програму вивчення індивідуальних особливостей здобувачів освіти;
- скласти план виховної роботи класного керівника;
- вивчити особовий склад здобувачів освіти групи, їхні індивідуальні особливості;
- налаштувати зв'язок з батьками здобувачів освіти;
- провести класні години за визначеною тематикою;
- провести інформаційні години;
- підготувати і провести батьківські збори за визначеною тематикою;
- написати психолого-педагогічну характеристику групи.

3. Методична робота:

- брати активну участь у роботі загальноліцейних заходів з методичної роботи та роботі школи молодого педагога;
- ознайомитися з дидактичними вимогами до складання плану-конспекту уроку;
- ознайомитися зі схемами аналізу та самоаналізу уроку, виховного заходу;
- ознайомитися з методичною літературою з фаху, яка є в бібліотеці, кабінеті;
- вивчити картотеку передового педагогічного досвіду з предмета;
- вивчити досвід роботи наставника;
- відвідати уроки (вказати);
- провести відкриті уроки (вказати);
- працювати над створенням власної картотеки літератури з предмета;
- зробити зріз знань учнів, розробити план корекції знань

4. Громадська робота:

- підготувати і провести бесіди, лекції та інші заходи (вказати);
- брати активну участь у роботі молодіжних організацій ліцею;
- виконувати доручення дирекції, педагогічного колективу.

Додаток Б

ЗАВДАННЯ ШКОЛИ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА:

- складання індивідуального плану роботи викладача–наставника з молодим педагогом;
- вивчення особистості та професійних умінь молодого педагога;
- ознайомлення молодого педагога з особливостями роботи та оформленням навчально-методичної документації;
- набуття молодими спеціалістами практичних навичок, необхідних для педагогічної роботи;
- формування вмінь застосовувати теоретичні знання, одержані під час навчання в ВНЗ, у конкретній практичній діяльності;
- ознайомлення із сучасними нетрадиційними методами та прийомами навчання, формами організації навчальної діяльності учнів на заняттях, новими інноваційними педагогічними технологіями;
- ознайомлення із психолого-педагогічними особливостями роботи зі здібними та слабкими здобувачами освіти;
- набуття вмінь розвинути інтелектуальний потенціал здібних здобувачів освіти та не втратити, не згубити здобувачів освіти із низьким рівнем знань;
- набуття вміння проводити самоаналіз уроку.

Додаток В

Анкетування молодого педагога

ПІБ педагога-початківця

Інструкція: дайте оцінку за п'ятибальною системою аспектам своєї професійної діяльності

№ з/п	Аспекти професійної діяльності	Само-оцінка	Оцінка наставника	Оцінка адміністрації
1	2	3	4	5
1	Формування загально-освітніх умінь, навичок			
2	Здійснення міжпредметних зв'язків			
3	Здійснення індивідуального та диференційованого підходу			
4	Розвиток пізнавальних здібностей здобувачів освіти			
5	Організація самостійної роботи здобувачів освіти			
6	Системність і перспектива освіти			

7	Використання краєзнавчого матеріалу			
8	Використання елементів інноваційних технологій			
9	Вибір оптимальних методів навчання			
10	Вибір оптимальних форм проведення уроку			
11	Вміння ефективно використовувати способи навчання			
12	Ведення тематичного обліку знань			
13	Реалізація виховної спрямованості уроку			
14	Реалізація принципів Розвиваючого навчання			
15	Вивчення рівня навчальних			

	досягнень здобувачів освіти			
16	Організація робочого місця вчителя, здобувачів освіти			
17	Організація позакласної роботи з предмета			
18	Уміння зберігати працездатність і дисципліну на уроці			
19	Уміння раціонально використовувати час на уроці			
20	Дотримання санітарно-гігієнічних вимог до уроку			
21	Вміння проводити аналіз, самоаналіз уроку			
22	Розвиток умінь і навичок само-і взаємоконтролю			
23	Методика організації роботи з учнями, яким важко вчитися			
24	Методика організації роботи з здобувачами освіти, мотивованими на навчання			
25	Методика проведення уроків різних типів			

АНКЕТА

вивчення проблем викладача-початківця

1. Яких труднощів ви зазнаєте при підготовці до вашого першого уроку?
2. Яких труднощів ви зазнаєте при використанні наявної

навчально-матеріальної бази?

3. Ваша думка про необхідність проведення Школи молодого викладача в навчальному закладі.

4. Яким ви бачите свого наставника як педагога і як людину ?

5. Які у вас виникають проблеми при підбиранні літератури для самоосвіти?

6. На які методичні методи та прийоми ви б хотіли звернути особливу увагу на протязі навчального року?

7. Ваша думка щодо використання інноваційних технологій навчання.

8. Ваші пропозиції щодо роботи наставника з молодими педагогічними працівниками.

9. Які активні форми роботи Школи молодого педагога вам хотілося бачити ?

10. Ваше відношення як людини до невдач.

11. Чи є вас якісь ідеї, які б ви хотіли реалізувати в цьому навчальному закладі?

Анкета молодого педагога

1. Яка подія відіграла значну роль у підвищенні якості вашої роботи?

2. Спілкування з ким із колег більш за все сприяє вашій роботі, заряджає вас, підвищує творчий потенціал?

3. Яка стаття, книга, лекція, бесіда, відвіданий урок, події ліцею видалися дуже корисними для вас у професійному плані _____

4. Яку роль в підвищенні ваших професійних знань і вмінь відіграє адміністрація ліцею?

10 балів — велику,

0 балів — ніяку.

5. Яке з професійних навчальних занять виявилось для вас корисним?

6. Чи являють для вас інтерес добірки за предметами, книги, статті,

методичні посібники, картки передового педагогічного досвіду, що накопичуються в ліцейній бібліотеці або в методиста?

Так

Не дуже

Ні

7. Чи потрібна вам допомога в активізації вашої роботи із самоосвіти (допомогти у виявленні проблем, підказати теми, допомогти з пошуком літератури, допомогти консультацією та спільним обговоренням)?

Так

Ні

8. Чи готові ви поділитися тим новим, що відкрилося для вас у цьому навчальному році?

Так

Ні