

устаткування, меблі, слогани, фірмовий стиль, організаційні церемонії, робоча обстановка та ін.), так і внутрішні цінності і норми, стратегії поведінки (вірування, цінності, ритуали, табу, образи і міфи, пов'язані з діяльністю організації, прийняті норми спілкування) [3].

Список використаних джерел:

1. Гнезділова К. М. Корпоративна культура викладача вищої школи: навч. -метод. посібник / К. М. Гнезділова. – Черкаси: ЧНУ імені Богдана Хмельницького, 2013. – 124 с.
2. Гресь Є. Ю. Особливості формування корпоративної культури на підприємстві / Гресь Є. Ю., Язвінська Н. В. // Актуальні проблеми економіки та управління : збірник наукових праць молодих вчених.– 2014. – Вип. 8 [Електронний ресурс] https://ela.kpi.ua/bitstream/123456789/14144/1/2014_5_Gres%20Yazvinska.pdf
3. Ігнат'єва А.І. Гарафонова О.І. «Корпоративне управління» [Електронний ресурс] https://pidru4niki.com/1045011752401/menedzhment/korporativne_upravlinnya
4. Олексенко Я.А., (2019) Соціально-економічний зміст та передумови становлення корпоративної культури на підприємстві. Науковий вісник Херсонського державного університету. [Електронний ресурс] http://www.ej.kherson.ua/journal/economic_33/25.pdf

МЕТОДИЧНИЙ СУПРОВІД ПРОФЕСІЙНОЇ САМООСВІТИ ПЕДАГОГІВ-ПОЧАТКІВЦІВ ЯК ОБ'ЄКТ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ КЕРІВНИКА НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ (ІЗ ДОСВІДУ РОБОТИ)

*Соє А.А., Пивовар Н.М.
Полтава, Україна*

У рамках виконання магістерського дослідження «Професійна самоосвіта педагогів-початківців як об'єкт управлінської діяльності керівника навчального закладу» для удосконалення функціонування науково-методичної системи управління професійною самоосвітою молодих педагогів Кременчуцької гімназії №9 Кременчуцької міської ради Кременчуцького району Полтавської області нами запропоновано методичний супровід, що інтегрує діагностичну, консультативну, аналітико-прогностичну, організаційно-цільову та рефлексійно-оцінну діяльність освітнього менеджера.

Для першого року роботи програма підвищення загальнопедагогічного й методичного рівнів однакова для всіх молодих вчителів. 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 вчителя. 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 школи 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 директорі щороку в травні – червні. Враховуючи їх, керівництво школи разом з наставником за потреби планує навчально-методичну роботу стажиста на другий і третій роки.

У цей період взаємодія керівника з педагогами не переривається: 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 вчителі більш активно залучаються до методичної, громадської роботи, виконують постійні доручення в шкільних методичних об'єднаннях, беруть участь у семінарах-практикумах, виступають із повідомленнями перед колегами тощо. Вивченню запитів, інтересів, можливостей молодих учителів сприяє цілеспрямоване анкетування їх, перше з яких доцільно провести за результатами першого року роботи в травні.

Основні методи роботи з педагогами-початківцями, які використовує керівник:

- бесіда з молодими спеціалістами за конкретними розділами педагогіки та психології, з питань наукового змісту предмета, методики викладання;
- обмін думками щодо змісту нових здобутків психолого-педагогічної науки, педагогічної практики;
- спільне моделювання системи уроків з теми або окремого уроку, виховного заходу;
- випереджувальне проведення уроків для молодого колеги;
- консультування молодого вчителя щодо організації навчально-виховного процесу;
- спільна підготовка з питань добору дидактичного матеріалу;
- відвідування уроків, позакласних занять із подальшим детальним їх аналізом тощо.

Як допоміжна робота, зорієнтована на розвиток професійної самоосвіти молодого вчителя, ми пропонуємо впровадження з наступного навчального року «Папки успіху» – портфолію молодого педагога. Портфолію розглядають не лише як засіб педагогічної діагностики, а й як метод оцінювання професіоналізму педагога. Таким чином ми створюємо завершену систему впливу на професіональне становлення педагога

У нашому випадку «портфолію педагога» – це набір матеріалів, що висвітлює вміння педагога вирішувати завдання своєї фахової діяльності, вибирати стратегію й тактику професійної поведінки та призначене для оцінювання професійного рівня працівника й дає можливість простежити

індивідуальний процес педагога. Портфоліо педагога використовують, як спосіб аналізу, узагальнення, презентації педагогічного досвіду, воно може містити набір кращих конспектів уроків, поурочних планів, дидактичних матеріалів, документів, статей, учнівських робіт тощо.

Отже, одне із основних завдань – проаналізувати та представити значущі результати навчання, демонстрація своїх здібностей і можливостей, планування напрямків подальшої роботи і самовдосконалення, визначення цілей подальшого професійного зростання. Для того, щоб робота з підготовки портфоліо мала певну систему у своїй роботі керівникам закладів освіти необхідно передбачити:

- ознайомлення молодих педагогів з технологією портфоліо (його значущість для творчого зростання, структура, підбір матеріалів, їх оформлення);

- надання допомоги при підготовці презентації авторського портфоліо;
- інформування педагогічного колективу про змістову складову авторського портфоліо успішного педагога.

Під час підготовки портфоліо слід пам'ятати про те, що кожен окремий матеріал слід датувати, бажано вносити матеріали за час, що минув з моменту попередньої атестації. Використання педагогічного портфоліо як звітнього документа педагога істотно полегшує діяльність методиста та керівників навчального закладу, яким необхідно здійснювати аналіз роботи педагогів.

Коментар до портфоліо має бути вдумливим, таким, що відображає власні думки педагога відносно його діяльності, дає повну картину творчого зростання педагога. У документах збираються матеріали, що регламентують роботу педагога. У творчому досьє представлені збірки різних творчих, проектних, дослідницьких робіт педагога, опис його авторських методик, розробок, програм; а також дані про основні напрямлення його творчої активності, участі в наукових конференціях, конкурсах, педагогічних читаннях та ін.

У діагностиці успішності педагога містяться результати оцінки і самооцінки педагога: особистості викладача, педагогічної діяльності, педагогічного спілкування, якості освітнього процесу (зрізи знань, підсумки успішності, навчальне навантаження педагога, програмний банк, використання сучасних технологій, результати олімпіад, перспективний план кабінету (майстерні, лабораторії)).

Можуть включатися відгуки, які представлені адміністрацією, колегами, батьками, а також самоаналіз діяльності педагога: відгук про творчу роботу, виступи на міських методичних секціях, педагогічних читаннях, педрадах тощо, рецензії на статті, методичні бюлетені про проведені відкриті уроки, висновки про якість виконаної роботи (творчої, дослідницької), резюме, підготовлене педагогом, з оцінкою власних професійних досягнень.

Підходи до побудови портфоліо можуть бути всілякими залежно від індивідуальних особливостей педагога. Важливо, щоб він проаналізував свою роботу, власні успіхи, узагальнив і систематизував педагогічні

досягнення, об'єктивно оцінив свої можливості та побачив способи подолання труднощів і досягнення вищих результатів.

Вимоги до оформлення портфоліо включають наступне:

1. Системність і регулятивність самомоніторингу.
2. Достовірність.
3. Об'єктивність.
4. Націленість автора на самовдосконалення.
5. Структуризація матеріалів, логічність і лаконічність всіх письмових пояснень.
6. Акуратність і естетичність оформлення.
7. Цілісність, тематична завершеність представлених матеріалів.
8. Наочність результатів роботи.
9. Технологічність.

Можливі розділи портфоліо молодого педагога: 1. Загальна інформація про педагога; 2. Результати навчальної діяльності за півріччя; 3. Позаурочна робота; 4. Самоосвітня діяльність. Створення портфоліо – справа копітка, проте, якщо педагоги й вважають, що на його підготовку витрачається багато зусиль, то варто відзначити, що за цей витрачений

У закладі функціонує Школа молодого педагога «Сходинки до професійного успіху » координатором діяльності якої є керівник навчального закладу. Планом роботи передбачено анкетування стажистів, організація роботи творчої групи «Електронний кейс молодого педагога», проведення тижня педагогічної майстерності, тижня стажиста.

Список використаних джерел:

1. Бадюк І. Мотивація як чинник професійного зростання вчителя. Директор. 2019. № 2. С. 51-54
2. Кобизська А. О. Структура процесу управління самоосвітою педагогів у межах проекту адміністративного супроводу вчителя-початківця. Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Методика навчання природничих дисциплін у середній та вищій школі» (XXII КАРИШИНСЬКІ ЧИТАННЯ) (м. Полтава, 21-22 травня 2015 р.) / За заг. ред. проф. М.В.Гриньової. – Полтава, 2015. – С. 91-93
3. Методичний посібник «науково-методичний супровід професійного розвитку педагогів району в умовах модернізації освітнього простору». З досвіду роботи методичного кабінету відділу освіти Новоукраїнської районної державної адміністрації. Половенко О.В. Кіровоград: КЗ «Кіровоградський інститут післядипломної освіти імені Василя Сухомлинського». 2014 44с.
4. Охрончук Н. М., Толкай І. М. Формування індивідуальної освітньої траєкторії педагога в умовах інноваційного простору. Управління школою . 2019 . № 19-21 . С. 56-76
5. Петренко Л. М. Стратегічні орієнтири професійного розвитку науково-педагогічних працівників в умовах відкритої освіти. Вісник післядипломної освіти. Серія: Педагогічні науки. 2020. Вип. 13(42) с. 170-184.