



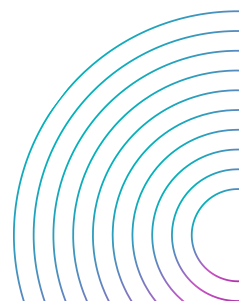
**ДЕРЖАВНА УСТАНОВА  
«УКРАЇНСЬКИЙ ІНСТИТУТ РОЗВИТКУ ОСВІТИ»**



# **НАСТАВНИЦТВО: ПРОФЕСІЙНА ПІДТРИМКА ТА РОЗВИТОК ПЕДАГОГІВ**

*Навчально-методичний посібник*

**КИЇВ – 2023**



**Автори:**

*Новик Ірина*, кандидат педагогічних наук, начальник відділу професійного розвитку педагогічних працівників державної установи «УКРАЇНСЬКИЙ ІНСТИТУТ РОЗВИТКУ ОСВІТИ» (теми 1.1., 2.1., 2.2., 2.3).

*Венгловська Олена*, кандидат педагогічних наук, доцент кафедри освітології та психолого-педагогічних наук Київського університету імені Бориса Грінченка, методист відділу професійного розвитку педагогічних працівників державної установи «УКРАЇНСЬКИЙ ІНСТИТУТ РОЗВИТКУ ОСВІТИ» (тема 1.2, 1.3).

**Рецензенти:**

*Іванюк Ганна*, доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри світології та психолого-педагогічних наук Київського університету імені Бориса Грінченка.

*Королюк Світлана*, кандидат педагогічних наук, доцент, завідувач кафедри освітньої політики Полтавської академії неперервної освіти ім. М. В. Остроградського.

*Хомич Оксана*, доктор філософії з освітніх, педагогічних наук (PhD), учитель-методист ТОВ "НОВОПЕЧЕРСЬКА ШКОЛА", фіналістка премії Global Teacher Prize Ukraine – 2021.

**Новик І., Венгловська О.**

Наставництво: професійна підтримка та розвиток педагогів. Київ. УІРО. 2023. 111 с.

*У навчально-методичному посібнику розкрито особливості організації процесу наставництва в закладах освіти, визначено місії та професійні візії діяльності педагога-наставника. Зміст посібника містить практичні поради для наставників щодо розв'язання різноманітних педагогічних ситуацій, що можуть виникати в процесі наставницької діяльності. Пропонований посібник допоможе суб'єктам підвищення кваліфікації в галузі освіти реалізувати завдання щодо підготовки наставників, відповідно до мети і завдань Типової програми підвищення кваліфікації педагогів для набуття (вдосконалення) компетентностей зі здійснення наставницької діяльності.*

*Матеріали посібника призначені для директорів закладів освіти, педагогічних працівників, які мотивовані в оволодінні здатністю і готовністю до наставницької діяльності в галузі освіти; інтернам, здобувач вищої освіти педагогічних спеціальностей, а також для тих, хто прагне бути обізнаним із новаціями та освітніми реформами в Україні.*

*Матеріали цієї публікації можуть вільно використовуватись за умови такого покликання: Новик І., Венгловська О. Наставництво: професійна підтримка та розвиток педагогів. Київ. УІРО. 2023. 111 с.*

# ЗМІСТ

<b>Передмова</b>	7
<b>РОЗДІЛ 1. НАСТАВНИЦТВО ЯК СКЛАДОВА ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ</b>	
<b>Тема 1.1. Цінність наставництва для освіти та професійного розвитку педагогічних працівників</b>	9
<i>Поняття про наставництво</i>	12
<i>Мета й завдання наставництва в освіті</i>	13
<i>Наставництво в закордонних освітніх системах (досвід європейських країн)</i>	15
<i>Досвід наставництва в Україні</i>	18
<i>Диференціація понять «наставництво», «коучинг», «супервізія»</i>	20
<i>Переваги та виклики впровадження наставництва в закладах освіти для професійного розвитку педагогічних працівників</i>	22
<b>Тема 1.2. Профіль наставника</b>	25
<i>Передумови успішного наставництва</i>	26
<i>Структурно-змістові складові профіля педагога-наставник</i>	28
<i>Характеристика основних ролей педагога-наставника: фасилітатор, консультант, тренер</i>	32
<i>Самооцінювання педагогічним працівником компетентностей, необхідних для ефективного наставництва</i>	37
<b>Тема 1.3. Організація процесу наставництва в закладі освіти</b>	41
<i>Принципи наставництва</i>	41
<i>Види наставництва: формальне та неформальне наставництво</i>	43
<i>Форми наставництва: індивідуальне, групове, онлайн-наставництво</i>	45
<i>Методи наставництва</i>	46
<i>Етапи наставницької діяльності</i>	47



<i>Особливості проведення наставницьких зустрічей</i>	50
<i>Роль стилів спілкування для наставницької діяльності</i>	52
<i>Мовно-комунікативні акценти під час наставництва</i>	54
<b>РОЗДІЛ 2. НАСТАВНИЦТВО В КОНТЕКСТІ ПЕДАГОГІЧНОЇ ІНТЕРНАТУРИ</b>	
<b>Тема 2.1. Нормативно-правове забезпечення функціонування педагогічної інтернатури в Україні</b>	58
<i>Нормативно-правова база організації педагогічної інтернатури в закладі освіти</i>	58
<i>Мета і завдання педагогічної інтернатури</i>	59
<i>Роль керівників (директорів) закладів освіти щодо впровадження педагогічної інтернатури</i>	60
<i>Вплив автономії закладу освіти та академічної свободи на функціонування педагогічної інтернатури</i>	62
<i>Основні документи під час педагогічної інтернатури</i>	64
<i>Роль центрів професійного розвитку педагогічних працівників у запровадженні педагогічної інтернатури</i>	65
<b>Тема 2.2. Професійна адаптація інтерна до педагогічної діяльності</b>	67
<i>Поняття «професійна адаптація інтернів» та види професійної адаптації</i>	67
<i>Чинники, що впливають на успішну адаптацію інтернів до педагогічної діяльності</i>	74
<i>Проблеми адаптації інтернів та шляхи їхнього вирішення</i>	75
<i>Андрагогічний підхід у роботі з інтернами</i>	78
<i>Професійний імідж наставника і вплив колективу закладу освіти на професійно-педагогічну адаптацію інтернів</i>	79
<i>Права та обов'язки педагога-наставника й інтерна</i>	82
<i>Роль професійних спільнот та центрів професійного розвитку педагогічних працівників під час адаптації інтернів до педагогічної діяльності</i>	87

<b>Тема 2.3. Розроблення та реалізація програми педагогічної інтернатури</b>	89
<i>Діагностування рівня сформованості загальних і професійних компетентностей, визначення індивідуальних професійних потреб інтерна для розроблення програми педагогічної інтернатури</i>	89
<i>Орієнтовні складові та приклади програми педагогічної інтернатури</i>	92
<i>Підготовка звіту про виконання програми педагогічної інтернатури. Орієнтовні складові звіту</i>	93
<i>Особливості реалізації та моніторинг виконання програми педагогічної інтернатури</i>	96
<i>Шляхи подальшого професійного розвитку інтерна</i>	97
<b>Список використаних джерел</b>	100
<b>Додатки</b>	104

# ПЕРЕДМОВА

Освіта є однією з найважливіших сфер людської діяльності, яка формує майбутнє нашого суспільства. Тому вона має бути максимально якісною, ефективною та доступною для кожного. У сучасних умовах, коли професійні вимоги до педагогічних працівників зростають із кожним роком, важливо забезпечити педагогів необхідними знаннями та навичками для ефективної роботи з усіма учасниками освітнього процесу. Як досягти цього? Помічним у реалізації цього завдання є наставництво – процес, у якому досвідчений педагог (наставник) здійснює методичний супровід та надає підтримку тим педагогам, які цього потребують.

У першому розділі пропонованого видання висвітлено основи наставництва, охарактеризовано місію та професійні візії педагога-наставника, його вплив на професійний розвиток педагогічних працівників, розкрито сутність компетентностей, якими має володіти наставник, подано рекомендації щодо практичної реалізації наставництва в закладах освіти.

Зміст другого розділу репрезентує процес наставництва в контексті педагогічної інтернатури. Подано нормативно-правове забезпечення функціонування педагогічної інтернатури в Україні. Розкрито види професійної адаптації інтерна до педагогічної діяльності та надано рекомендації щодо її проходження. Висвітлено особливості розроблення та реалізації програми педагогічної інтернатури.

У змісті посібника пропонуються поради щодо налагодження продуктивної комунікації та співпраці наставника з підопічними. Матеріали посібника сприятимуть особистісному розвитку та професійному зростанню, формуванню позитивного іміджу як педагога-наставника, так і його підопічних.

Наставництво як педагогічне явище розглядається з двох позицій:

- *перша*: наставництво в закладах освіти різних рівнів, де суб'єктами наставництва можуть бути – учні, студенти, інтерни, викладачі, вчителі (узагальнено вживаємо термін “**підопічні**”);



- *друга*: наставництво в контексті педагогічної інтернатури, де суб'єктами є особи, яких уперше призначено на посаду педагогічного працівника (у змісті посібника вживаємо термін “**інтерни**”).

Посібник розроблено відповідно до виконання п. 4 завдання 2.3.1.2. Оперативного плану Міністерства освіти і науки України (далі – МОН), затвердженого наказом МОН від 10.01.2023 № 15, що спрямований на підготовку наставників, відповідно до мети та завдань Типової програми підвищення кваліфікації педагогів для набуття (вдосконалення) компетентностей зі здійснення наставницької діяльності (наказ МОН від 02.05.2023№ 516) [1].

Маємо надію, що пропоноване видання стане для вас дієвим інструментом у світі наставництва. Будьте відкриті до нового досвіду й готові отримувати нові знання, щоб стати справжнім професіоналом у наставницькій діяльності!

**З повагою  
автори**

---

1 Про затвердження Типової програми підвищення кваліфікації педагогічних працівників щодо набуття (вдосконалення) компетентностей із здійснення наставницької діяльності. Наказ МОН України від 02.05.2023 № 516. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/uploads/public/645/905/3e2/6459053e2426d464791856.pdf> (дата звернення: 15.06.2023).



# РОЗДІЛ 1

## НАСТАВНИЦТВО ЯК СКЛАДОВА ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ



### Тема 1.1. Цінність наставництва для освіти та професійного розвитку педагогічних працівників

Наставництво є важливою складовою освіти та професійного розвитку педагогічних працівників. Цінність наставництва полягає в тому, що воно дозволяє педагогам отримувати індивідуальну підтримку та настанови від більш досвідчених та успішних колег.

Серед основних цінностей наставництва в освіті та професійного розвитку педагогічних працівників можна виділити такі (рис.1.1).



Рис. 1.1. Цінності наставництва для освіти та професійного розвитку педагогічних працівників



У цьому контексті цінності наставництва відображають основні принципи та підходи, які формують цю взаємодію (табл.1.1).

Таблиця 1.1

### Характеристика цінностей наставництва

Цінність	Характеристика
<i>Індивідуальна підтримка</i>	Наставники надають педагогам індивідуальну підтримку щодо їхнього професійного розвитку. Вони допомагають у вирішенні труднощів, які виникають у педагогічній діяльності підопічних та надають рекомендації щодо вдосконалення роботи з усіма учасниками освітнього процесу
<i>Навчання з власного досвіду</i>	Наставники можуть ділитися своїм досвідом та знаннями з педагогами-початківцями. Вони вчать не лише словесно, а і практично; демонструють високий стандарт професійної поведінки та вчительської практики через власну роботу в класі. Це допомагає новопризначеним педагогам вдосконалювати свої знання, навички та способи професійної діяльності
<i>Розвиток професійних компетентностей</i>	Наставники допомагають педагогам розвивати як загальні, так і професійні компетентності, що становлять основу для успішної кар'єри та розвитку особистості
<i>Формування мотивації</i>	Наставництво є важливою складовою для посилення мотивації педагогів. Через особисту підтримку та пізнавальний діалог наставники допомагають педагогам посилити та/чи зберегти свою мотивацію до педагогічної діяльності, захоплення нею, відчувати впевненість у своїх силах і здібностях



<p><i>Підвищення якості освіти</i></p>	<p>Наставники допомагають педагогам підвищувати якість надання освітніх послуг, вдосконалювати навички викладання та застосування ефективних методик, які допомагають підвищити успішність учнів</p>
<p><i>Розвиток професійної спільноти</i></p>	<p>Наставництво допомагає педагогам долучатися до діяльності професійних спільнот, спілкуватися з колегами, які мають подібний досвід та інтереси. Це сприяє педагогам відчувати підтримку та знайомитися з новими ідеями й підходами в навчанні, ділитися своїми успіхами та шукати шляхи вирішення труднощів у професійній діяльності</p>
<p><i>Підвищення професійного рівня</i></p>	<p>Наставництво сприяє професійному розвитку як педагога-наставника, так і підопічного. Воно допомагає підтримувати високу якість навчання і забезпечує ефективну підтримку для розвитку кожного педагога у власній професійній практиці</p>
<p><i>Розвиток лідерських якостей</i></p>	<p>Наставники допомагають педагогам розвивати лідерські якості, які є важливими для управління класом або школою. Вони надають педагогам можливість брати участь у тренінгах та семінарах, це розвиває в них комунікаційні, організаційні та інші необхідні навички</p>
<p><i>Підтримка у розв'язанні проблем</i></p>	<p>Наставники надають педагогам підтримку у розв'язанні проблем, які можуть виникати під час освітнього процесу, допомагають педагогам знайти ефективні рішення та стратегії, які допоможуть покращити ситуацію</p>



<p><i>Впровадження інновацій</i></p>	<p>Наставники допомагають педагогам зорієнтуватися в інноваційних трендах в освіті, впроваджувати їх в освітній процес, реалізовувати нові методики та підходи в навчанні, які сприяють підвищенню рівня знань та зміцнення мотивації учнів</p>
--------------------------------------	---

Отже, наставництво є важливою складовою для освіти та професійного розвитку педагогічних працівників. Воно дозволяє педагогам отримувати індивідуальну підтримку, розвивати професійні вміння та компетентності, вирішувати проблеми та впроваджувати інноваційні підходи в навчанні, що сприяє покращенню якості освіти та ефективності освітнього процесу. Крім того, наставництво є цінним джерелом фахової допомоги та підтримки педагогів у їхній професійній діяльності.

### **Поняття про наставництво**



Термін «наставляти» має значення «давати поради, навчати чогось; наводити, направляти, націлювати і т. ін. у потрібному напрямі; скеровувати, спрямовувати» [2].

У довідкових джерелах поняття «наставництво» має декілька трактувань: **Наставництво** – це процес допомоги, підтримки особистісного зростання та професійного розвитку іншої людини, який передбачає передачу знань та

Наставництво – це...





досвіду, підтримку у вирішенні проблем та допомогу в досягненні поставлених цілей.

- **Наставництво** – це форма соціальної підтримки, яка полягає в передачі знань, досвіду, цінностей та умінь від досвідченого працівника до новачка задля підвищення якості роботи та досягнення успіху.
- **Наставництво** – це система взаємодії між досвідченим фахівцем та новачком, яка базується на обміні знаннями, досвідом та цінностями з метою досягнення поставлених цілей.
- **Наставництво** – це процес, у якому досвідчений фахівець допомагає новому працівнику засвоїти необхідні знання, вміння та навички для ефективної роботи та розвитку в професійному сенсі.

Отже, спільним для всіх визначень поняття «наставництво» є те, що воно передбачає певну форму взаємодії між двома людьми, де одна особа, яка має досвід та знання в певній сфері, допомагає іншій особі навчитися тим же навичкам чи здобути (удосконалити) професійні компетентності. Наставництво передбачає передачу знань, досвіду, цінностей та навичок від наставника до підопічного (учня, студента, інтерна, педагога), який звертається до наставника по допомогу.

### ***Мета і завдання наставництва в освіті***



**Метою наставництва** в освіті є підвищення ефективності професійної діяльності педагогічних працівників та розвиток їхнього професійного потенціалу.

**Завдання наставництва** в освіті полягає в супроводі педагогів на різних етапах їхньої професійної діяльності.

Завдання наставництва можна сформулювати у такий спосіб:



1. *Супровід педагогічних працівників у їхньому професійному розвитку* (допомогти підопічним зрозуміти, які навички та компетентності необхідно вдосконалювати, щоб покращувати якість своєї професійної діяльності).

2. *Допомога педагогічним працівникам у формуванні професійної ідентичності* (висвітлення важливості ролі вчителя в суспільстві, допомога зберегти та зміцнити професійну мотивацію, а також сприяння становленню в педагогів позитивного ставлення до власної професійної діяльності).

3. *Розвиток особистісних якостей педагогічних працівників* (розвиток різних аспектів особистості вчителя, зокрема, самосвідомості, емоційної стабільності, емпатії, толерантності, творчого мислення та інших важливих якостей).

4. *Допомога у вирішенні професійних проблем і труднощів* (у підопічних можуть виникати питання, пов'язані з підготовкою уроків, взаємодією з учнями та батьками, організацією роботи з обдарованими дітьми, надання порад, проведення консультацій).

5. *Підвищення якості освіти* (наставництво сприяє підвищенню професійного рівня вчителів, що впливає на якість навчання та розвиток учнів).

6. *Розвиток комунікаційних навичок та педагогічної майстерності* (можливість педагога вдосконалювати свої комунікаційні навички, розвиток педагогічної майстерності).

7. *Розвиток самооцінки та самовдосконалення педагогів* (наставник може допомогти підопічним визначити свої сильні та слабкі сторони, встановити реалістичні цілі та розробити план дій для їхнього досягнення).



*Усі завдання наставництва спрямовані на досягнення загальної мети: підвищення якості освіти та розвиток професійного потенціалу педагогів.*

Узагальнюючи вище подану інформацію, можна виокремити чотири основні аспекти наставництва в освіті (рис. 1.2).





Рис. 1.2. Аспекти наставництва в освіті

Загалом, наставництво є важливим інструментом для забезпечення розвитку педагогічних працівників, зокрема, у досягненні ними професійних цілей та розвитку особистісних якостей. Відправною точкою в цьому процесі є співпраця між наставником та підопічним, яка базується на довірі та взаєморозумінні.

### **Наставництво в закордонних освітніх системах (досвід європейських країн)**

У багатьох країнах Європи наставництво є неодмінною складовою системи підтримки професійного розвитку педагогічних працівників. Наприклад, у Фінляндії наставництво є обов'язковим для всіх учителів протягом перших років роботи, а в подальшому вчителі, за потреби, можуть самостійно звертатися за порадами та



консультаціями до своїх наставників [3]. У Німеччині наставництво розглядається як ключовий інструмент професійної підтримки вчителів, а педагоги-наставники мають певні кваліфікаційні вимоги та проходять спеціальну підготовку. У цій країні наставництво є обов'язковим для педагогів на всіх рівнях освіти та передбачає щорічне оцінювання наставника [4].

У Швеції наставництво також є обов'язковим для вчителів-початківців та проводиться в рамках спеціальних менторських програм [5]. У Нідерландах наставництво розглядається як допоміжна послуга, яку можуть замовити вчителі за своїм бажанням [6]. Здебільшого у країнах Європи наставництво є обов'язковим елементом системи підтримки професійного розвитку педагогічних працівників.

У таких країнах, як Німеччина, Франція, Нідерланди, у Скандинавських країнах наставництво здійснюється на різних рівнях освіти: починаючи від початкової освіти та закінчуючи вищою освітою [7]. У кожній країні є встановлені стандарти наставництва, які регулюють процес та забезпечують високу якість наставництва.

Так, наставництво у Європейських країнах здійснюється за принципом парного підходу, коли наставник співпрацює зі своїм підопічним упродовж певного періоду, надаючи йому різні види підтримки та допомогу в професійному розвитку. Важливим є те, що наставництво організовано у вигляді мережі, де кожен наставник також має свого власного наставника, який допомагає та консультує за потреби. Така система дозволяє педагогічним

---

3 Peer-Group Mentoring for Teacher Development in Finland – Promentors. Promentors. URL: <https://promentors.org/il/peer-group-mentoring-for-teacher-development-in-finland/> (date of access: 17.09.2023)

4 Führer, Felician-Michael & Falcone, Tamara. Teacher Education in Germany – Mentoring in School Internships. *Teacher Education in South Africa and Germany. Shared perspectives on national and global questions. Results of the collaborative work between Wits School of Education and Tübingen School of Education* Publisher: Hofmann, Elisabeth; Mavhunga, Elisabeth; Bohl, Thorsten; Maringe, Felix; Diekmann, Deborah. 2023. Pp. 119–129. 10.15496/publikation-76504. URL: [https://www.researchgate.net/publication/369559605\\_Teacher\\_Education\\_in\\_Germany\\_-\\_Mentoring\\_in\\_School\\_Internships](https://www.researchgate.net/publication/369559605_Teacher_Education_in_Germany_-_Mentoring_in_School_Internships)

5 Lindgren, U. (2005). Experiences of beginning teachers in a school-based mentoring program in Sweden. *Educational studies*, 31(3), 251–263. URL: [https://www.researchgate.net/publication/248968581\\_Experiences\\_of\\_beginning\\_teachers\\_in\\_a\\_school-based\\_mentoring\\_program\\_in\\_Sweden](https://www.researchgate.net/publication/248968581_Experiences_of_beginning_teachers_in_a_school-based_mentoring_program_in_Sweden)

6 Consuelo Garcia, Antoni Badia. (2023) "I as a practicum mentor": identities of mentors of student teachers. *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning* 31:3, pages 335–351. URL: <https://www.tandfonline.com/doi/citedby/10.1080/02619768.2019.1680207?scroll=top&needAccess=true&role=tab>

7 Guberman, A., Ulvik, M., MacPhail, A., & Oolbekink-Marchand, H. (2021). Teacher educators' professional trajectories: evidence from Ireland, Israel, Norway and the Netherlands. *European Journal of Teacher Education*, 44(4), 468–485. URL: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/02619768.2020.1793948?scroll=top&needAccess=true&role=tab>



працівникам бути в постійному контакті з фахівцями та отримувати необхідну підтримку.

Зазвичай у цих країнах наставництво включає такі елементи, як спостереження за роботою вчителя, аналіз його уроків/занять, співбесіди та консультації. Особливості наставництва в європейській освіті полягають у специфіці підходу до формування наставницької діяльності, забезпеченні наставництва дієвими засобами та ресурсами, а також у дотриманні встановлених стандартів.

Значна увага приділяється розвитку професійних компетентностей самих наставників. У багатьох країнах є спеціальні програми підвищення кваліфікації для наставників, які дозволяють їм отримувати нові знання та навички для забезпечення високої якості наставництва. Під час підвищення кваліфікації активно використовуються інноваційні підходи до наставництва, такі як використання інноваційних технологій, інтерактивного навчання та менторингу [8].

Ще однією важливою особливістю наставництва в європейській освіті є підхід «наука-практика», який передбачає співпрацю між вченими і практиками в освіті. Такий підхід дозволяє комбінувати теоретичні знання з практичним досвідом, що дає змогу більш ефективно розвивати професійні навички педагогів.

Загалом, у європейських країнах наставництво є важливою складовою професійного розвитку педагогічних працівників. Відмінність полягає в підходах та форматах реалізації, проте мета залишається незмінною: підвищення якості освіти та підтримка розвитку педагогічної галузі.



## Досвід наставництва в Україні



Наставництво в Україні не є новим педагогічним явищем в освіті. Уряд України в Концепції розвитку педагогічної освіти [9] визначив наставництво як один із пріоритетних напрямів розвитку професійної компетентності педагогів. Так, на законодавчому рівні наставництво

реалізується в розрізі педагогічної інтернатури, про що зазначено в Законі України «Про повну загальну середню освіту» (2020) [10]. Під час функціонування педагогічної інтернатури наставник має допомогти новопризначеному педагогу усвідомити та зрозуміти специфіку роботи в закладі освіти, ознайомити з традиціями та особливостями роботи колективу, а також підтримати у формуванні позитивних взаємин із колегами та учнями. Крім того, наставник може надати інтернові практичні поради щодо організації уроків, використання нових технологій та методик навчання, зосередитися на тих аспектах, які є найбільш важливими для його професійного розвитку, допомогти в підготовці індивідуальної траєкторії професійного вдосконалення задля майбутньої успішної діяльності.

В Україні наставництво реалізується не лише в межах функціонування педагогічної інтернатури в закладах загальної середньої освіти, а й у закладах вищої освіти, зокрема наставництво студентів та/або викладачів. Для прикладу, одним з основних завдань діяльності Навчально-наукового центру розвитку персоналу та лідерства Київського університету імені Бориса Грінченка є адаптація новопризначених працівників (оптимізація процесу входження в організацію, колектив, посаду, реалізація системи наставництва та проведення адаптаційних тренінгів). Із цією метою фахівцями Центру систематично проводяться семінари для наставників, розробляються рекомендації та

9 Про затвердження Концепції розвитку педагогічної освіти : Наказ МОН України від 16.07.2018 р. № 776. URL: <https://mon.gov.ua/ua/npa/pro-zatverdzhennya-konceptsiyi-rozvitku-pedagogichnoyi-osviti> (дата звернення: 28.08.2023)

10 Про повну загальну середню освіту : Закон України від 16.01.2020 р. № 463-IX : станом на 5 черв. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/463-20#Text> (дата звернення: 02.09.2023).





практичні інструменти для ефективного супроводу нових працівників наставниками.

Наставництво в Україні може варіюватися залежно від рівня освітньої установи, регіону та досвіду наставника і його підопічного. Ось деякі особливості та характеристики наставництва в Україні:

1. Україна активно працює над розвитком системи наставництва та коучингу для педагогічних працівників. Зокрема, Закон України «Про повну загальну середню освіту» визначає стратегії розвитку наставництва в закладах освіти.

2. Впроваджуються різноманітні програми професійного розвитку для педагогів, що включають питання наставництва та коучингу (наприклад, онлайн-курс із професійного розвитку та наставництва «Вчителі 2.0» – <https://study.ed-era.com/uk/courses/course/2950>). Ці програми надають педагогам можливість отримувати підтримку та покращувати свою педагогічну практику.

3. У деяких регіонах України існують різні моделі наставництва. В одних школах або закладах вищої освіти призначають одного наставника для підтримки декількох педагогів, тоді як в інших закладах можуть призначати індивідуального наставника для кожного новопризначеного педагога.

4. В Україні наставництво може здійснюватись як за ініціативи самого педагога, так і за ініціативи закладу освіти або професійних спільнот педагогів.

5. Як і в більшості країн, наставництво в Україні може поставати перед викликами, такими як, недостатній рівень фінансування, низька кваліфікація наставників, обмежений доступ до програм підвищення кваліфікації з питань наставництва, відсутність чіткого правового регулювання процедур наставництва та деяка недооцінка важливості наставництва для професійного розвитку педагогів.

Незважаючи на це – наставництво продовжує здобувати популярність серед педагогів в Україні, оскільки воно є ефективним інструментом для підвищення якості освіти та розвитку професійних навичок педагогічних працівників.



## Диференціація понять «наставництво», «коучинг», «супервізія»

«Наставництво», «коучинг» та «супервізія» є поняттями, що безпосередньо пов'язані з підтримкою та розвитком професійної діяльності працівників у різних сферах.

У теоретичних джерелах знаходимо різні визначення цих понять, як от:

**Наставництво** – це процес передачі досвіду та знань від більш досвідченого працівника до менш досвідченого [11].



**COACHING**



**Коучинг** – це інтерактивний процес співпраці, у якому коуч допомагає іншим людям досягти певної цілі в професії чи в особистому житті [12]. На відміну від наставництва, коучинг зосереджується на досягненні конкретної цілі, де людині належить зрозуміти самотужки способи її досягнення. Коуч працює з підопічним над розвитком його потенціалу, допомагає управляти процесами та ресурсами, залучати свої внутрішні ресурси та розвивати нові. Коучинг є процесом, який здійснюється за допомогою запитань, що допомагають підопічному самостійно знаходити відповіді на свої запитання та розв'язувати проблеми. У контексті освіти коучинг може бути корисним для підтримки новопризначених педагогічних працівників для розвитку їхніх професійних компетентностей.

**Супервізія** – це інструмент професійної підтримки та професійного розвитку, що передбачає комплекс заходів із навчально-методичного супроводу педагогічних працівників закладів дошкільної і загальної середньої освіти в умовах реалізації завдань Нової української школи [13]. Супервізор сприяє розвитку фахових

11 Савич Ж. В. Наставництво як інструмент адаптації нових працівників у закладах освіти : практикум. К. : Київ. ун-т ім. Б. Грінченка, 2021. С. 9. URL: [https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/38820/1/Z\\_V\\_Savych\\_NYIANPUZO\\_KUBG.pdf](https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/38820/1/Z_V_Savych_NYIANPUZO_KUBG.pdf) (дата звернення: 18.08.2023)

12 Establishing Mentoring in Europe: Strategies for the promotion of women academics and researchers. Fribourg, 2008. URL: <https://www.eument-net.eu/wp-content/uploads/2018/06/Establishing-Mentoring-in-Europe.pdf>

13 Типове положення про проведення супервізії впровадження Концепції «Нова українська школа». Київ. 2018. 6 с. URL: <https://nus.org.ua/wp-content/uploads/2018/12/SUPERVIZIYA-POLOZHENN-2.pdf> (дата звернення: 20.06.2023).





навичок, мотивації, визначенню сильних та слабких сторін педагогічного працівника, підвищенню якості роботи та досягненню результатів. Супервізія, у свою чергу, передбачає систематичний та структурований підхід до аналізу практичних дій та професійної діяльності педагогів із метою підвищення їхньої ефективності. Супервізія може бути як внутрішньою (здійснюють її керівники або спеціально призначені досвідчені працівники), так і зовнішньою (за участі запрошених професійних експертів, консультантів або тренерів).



Загалом, наставництво, коучинг та супервізія – це різні процеси, які мають специфічні підходи та методики, проте всі вони спрямовані на підвищення ефективності професійної діяльності педагогічних працівників. Відмінності між цими поняттями полягають у спрямованості та методах їхньої реалізації. Наставництво передбачає передачу знань та досвіду, коучинг – розвиток особистісного потенціалу, а супервізія – аналіз та оцінку професійної діяльності задля підвищення її якості.

Відповідно до потреб та цілей, можна використовувати будь-який із цих підходів окремо або в комбінації з іншими, щоб досягти максимального результату для особистісного розвитку та вдосконалення професійних компетентностей педагогів.



## Переваги та виклики впровадження наставництва в закладах освіти для професійного розвитку педагогічних працівників



Впровадження наставництва має багато переваг як для закладів освіти, так і для професійного розвитку педагогічних працівників. Ось декілька з них:

1. *Підвищення якості освіти:* наставництво допомагає вчителям (зокрема й наставникам) поліпшити свої професійні навички та методики навчання, що, у свою чергу, сприяє підвищенню якості освіти та робить навчання більш ефективним.

2. *Зменшення плинності кадрів:* вчителі, які отримують підтримку та мають змогу розвивати свої професійні компетентності, більш задоволені своєю роботою та менше схильні до зміни місця роботи. Окрім того, наставництво дає можливість педагогам розвиватися та вдосконалюватися у своїй професії, що впливає на зниження ризиків професійного вигорання та покращує задоволеність роботою.

3. *Підтримка новопризначених учителів:* наставництво допомагає новопризначеним педагогам швидше адаптуватися до нових умов роботи та системи освіти, що забезпечує кращий старт у їхній професійній кар'єрі.

4. *Обмін знаннями та досвідом:* наставництво допомагає створити міцні зв'язки між педагогами та сприяє обміну знаннями та досвідом, що безпосередньо впливає на розвиток педагогічної спільноти та системи освіти загалом.

5. *Підвищення самооцінки вчителів:* наставництво допомагає вчителям зрозуміти свої сильні та слабкі сторони, а також розвивати свої професійні компетентності, що може підвищити їхній імідж, самооцінку й самоповагу.

### Переваги впровадження наставництва

- 1 Підвищення якості освіти
- 2 Зменшення плинності кадрів
- 3 Підтримка новопризначених вчителів
- 4 Обмін знаннями та досвідом
- 5 Підвищення самооцінки вчителів
- 6 Створення культури підтримки
- 7 Підвищення іміджу закладу освіти



6. *Створення культури підтримки:* наставництво сприяє створенню культури підтримки та співпраці між учителями, що також допомагає покращити атмосферу в педагогічному колективі.

7. *Підвищення іміджу закладу освіти:* наставництво сприяє створенню позитивного іміджу закладу освіти серед батьків та громадськості завдяки професійному вдосконаленню педагогів, що впливає на підвищення якості навчання та результативності учнів.

Проте під час впровадження наставництва можуть мати місце деякі виклики. Ось декілька з найбільш поширених:

### **Виклики впровадження наставництва**

- 1 *Відсутність кваліфікованих педагогів-наставників*
- 2 *Фінансові витрати*
- 3 *Низький рівень мотивації педагогів*
- 4 *Відсутність часу*

#### *1. Відсутність*

*кваліфікованих педагогів-наставників:* необхідно забезпечити достатню кількість кваліфікованих педагогів-наставників, які змогли б реалізовувати ефективну наставницьку

діяльність у закладах освіти. Це передбачає здійснення спеціальної підготовки наставників, які мають володіти не лише педагогічними знаннями та навичками, а й навичками міжособистісного спілкування, психологічної підтримки, використання андрагогічних принципів освіти дорослих під час здійснення наставницької діяльності тощо.

2. *Фінансові витрати:* одним із викликів можуть стати фінансові витрати на підготовку наставників у закладі освіти. Це може включати оплату роботи тренерів, інструкторів або викладачів, які проводитимуть навчальні курси або семінари з наставництва. Підготовка наставників може потребувати додаткових матеріалів (книг, посібників, програмного забезпечення та інших ресурсів), які використовуватимуться для навчання тощо.



3. *Низький рівень мотивації педагогів:* деякі вчителі не зацікавлені в наставництві або вважають його непотрібним, що може стати перешкодою для ефективного його впровадження.

4. *Відсутність часу:* наставництво може бути часо- та ресурсоємним процесом, що важко забезпечити в сучасних умовах. Щоб зробити наставництво більш ефективним, необхідно подолати ці виклики та забезпечити педагогам-наставникам належну підтримку, підвищення кваліфікації та мотивацію для виконання їхніх професійних обов'язків [14].





## Тема 1.2. Профіль наставника

Входження в професію – надзвичайно важливий етап у житті кожної людини, яка тільки починає вибудовувати власний поступ у професії. Наскільки швидко й легко проходитиме адаптація педагога залежатиме від такого: чи створено в закладі освіти сприятливий мікроклімат, чи будуть поруч ті, хто підтримує і надає фахові рекомендації, допомагає вибудовувати індивідуальну дорожню карту професійного вивіщення.

**Давайте поміркуємо над тим, хто може виконувати цю важливу роль?** У закладах освіти цю роль виконує педагог, який досяг високого рівня професіоналізму, має здатність, готовність та бажання передавати іншим педагогам власний досвід. У цьому контексті виникає таке запитання: якими компетентностями, особистісними якостями, цінностями має володіти педагог-наставник?

Почнімо із з'ясування сутності поняття «наставник». Академічний тлумачний словник це поняття визначає як «той, хто дає поради, навчає» [15]. «Енциклопедія освіти» подає таке трактування: «досвідчений працівник-професіонал, який безпосередньо на робочому місці передає початківцю свій досвід (знання, уміння), ознайомлює із закладом освіти, колективом (вимогами, традиціями, розпорядком тощо), допомагає адаптуватися, дає базові установки, формує ціннісне ставлення до професії» [16].

У Положенні «Про педагогічну інтернатуру» поняття «наставник» подається в такій інтерпретації: «Педагогічний працівник із досвідом педагогічної діяльності

---

15 Наставник. Академічний тлумачний словник української мови. URL: <http://sum.in.ua/s/nastavnyk> (дата звернення: 12.09.2023).

16 Остряньська О. А. Наставництво. Енциклопедія освіти / Нац. акад. пед. наук України; [гол. ред. В.Г. Кремень; заст. гол. ред. В.І. Луговий, О.М.Топузов; відп. наук. секр. С.О. Сисоєва; редкол.: О.І. Ляшенко, С.Д.Максименко, Н.Г.Ничкало, П.Ю. Саух, Л.Д. Березівська, І.Д. Бех, В.Ю. Биков, М.С. Гальченко, В.В. Засенко, С.А. Калашнікова, М.О.Кириченко, Л.Б. Лук'янова, В.Г. Панок, В.О. Радкевич, О.Я.Савченко, М.М. Слюсаревський, О.В.Сухомлинська]; 2-ге вид. допов. та перероб. Київ: Юрінком Інтер, 2021. С. 627.



як правило, не менше п'яти років за відповідною спеціальністю (такою самою або спорідненою предметною спеціальністю, або спеціалізацією), який здійснює супровід та підтримку в педагогічній діяльності педагогічного працівника протягом першого року професійної діяльності» [17]. Вивчення теоретичних джерел дало можливість з'ясувати, що сучасні дослідники по-різному підходять до визначення сутності поняття «наставник», що засвідчує актуальність порушеної проблеми. Задля ґрунтовної характеристики профілю наставника варто визначити та охарактеризувати передумови успішного наставництва.

### **Передумови успішного наставництва**



Задля того, аби педагог-наставник повною мірою мав можливість реалізувати цілі, завдання, функції, що на нього покладаються, варто виокремити низку передумов, що забезпечують успішне наставництво та є визначальними у формуванні профілю педагога-наставника.

За результатами вивчення теоретичних джерел можемо виокремити низку передумов, що є суттєвими для наставництва, а саме:

**Передумова** – це попередня умова існування, виникнення, діяння чого-небудь (Академічний тлумачний словник, <http://sum.in.ua/s/peredumova>)

1. *Наявний діяльності, сформованості досвід педагогічної високий рівень професійних компетентностей.* Однією з передумов успішного наставництва є наявність у педагога-наставника досвіду прогресивної педагогічної діяльності.

Це сприяє вибору ефективної стратегії здійснення наставницької підтримки, вибудовуванню продуктивної комунікації з підопічними, а також створенню умов для їхнього та власного професійного розвитку. Самоосвіта та саморозвиток є важливими в діяльності педагога-наставника, оскільки від здатності наставника ставити перед собою цілі, завдання, реагувати на виклики, шукати ефективні шляхи їх подолання залежить якість наставництва в закладі освіти загалом.

17 Про затвердження Положення про педагогічну інтернатуру: Наказ МОН України від 25.10.2021 р. № 1128. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1670-21#Text> (дата звернення: 12.09.2023).



2. *Готовність до міжособистісної взаємодії, співпраці та комунікації.* Успіх у наставницькій діяльності певною мірою залежить від готовності педагога-наставника до реалізації принципу суб'єктності у взаємодії з педагогами, які не мають досвіду педагогічної діяльності. У цьому аспекті важливо, щоб педагог-наставник демонстрував відкритість до сприйняття думок інших, мобільність та гнучкість у розв'язанні професійних завдань в умовах суспільних трансформацій та освітніх змін, сприяв ефективній комунікації між усіма учасниками освітнього процесу.

3. *Педагогіка партнерства* є підґрунтям наставництва. Важливо, щоб у закладі освіти принципи педагогіки партнерства були реалізовані повною мірою. Впровадження педагогіки партнерства позитивно впливає на створення в закладі освіти дружньої сприятливої атмосфери, де підопічні наставника відчуватимуть підтримку, розуміння, взаємоповагу, довіру, взаємну відповідальність за результат, поцінування свого прагнення в професійному зростанні.

4. *Забезпечення якості наставницької діяльності.* Забезпеченню якості в наставницькій діяльності сприятимуть ретельно спроектований та запланований процес наставництва, наявність продуктивних діагностичних засобів, ефективних методів, організаційних форм супроводу та підтримки, що допомагають досягти визначених місії та візій наставницької діяльності. Наявність чіткої системи в роботі педагога-наставника дозволить йому керувати процесом наставництва, координувати дії свого підопічного та об'єктивно оцінювати його досягнення.

5. *Створення в закладі освіти сприятливого соціокультурного середовища.* Наявність сприятливого соціокультурного середовища в закладі освіти є однією з умов для впровадження наставництва. Досягнення визначених цілей та завдань забезпечується дотриманням усіма учасниками освітнього процесу корпоративної культури та цінностей закладу.





Важливою складовою є наявність у закладі освіти сучасного матеріально-технічного забезпечення, що сприяє доступу підопічному та наставнику до необхідних цифрових інструментів/ресурсів, що є важливими для професійного становлення і уможлиблюють організацію та вибудовування комунікації в зручному для обох форматі – онлайн чи офлайн [18].

Зазначимо, що в разі врахування названих вище передумов, наставництво може стати ефективним інструментом професійного розвитку педагогів.

### **Структурно-змістові складові профіля педагога-наставника**



Зміна підходів до ролі наставника зумовлена освітніми змінами, світовими трендами, реалізацією концепції Нова українська школа, впровадженням професійних стандартів. Це потребує зміни вимог до особистісних якостей, загальних та професійних компетентностей, цінностей, рольового функціоналу, що складають профіль педагога-наставника.

Охарактеризуємо основні структурно-змістові складові профілю педагога-наставника (рис.1.3).

Цілісність профілю педагога-наставника забезпечується його складовими, що об'єднані в такі групи: цінності, особистісні якості, загальні та професійні компетентності.

**Профіль педагога-наставника** — це сукупність цінностей, особистісних якостей, компетентностей (знання, уміння, навички, способи діяльності), що є визначальними у здійсненні наставницького супроводу та підтримки педагогів.





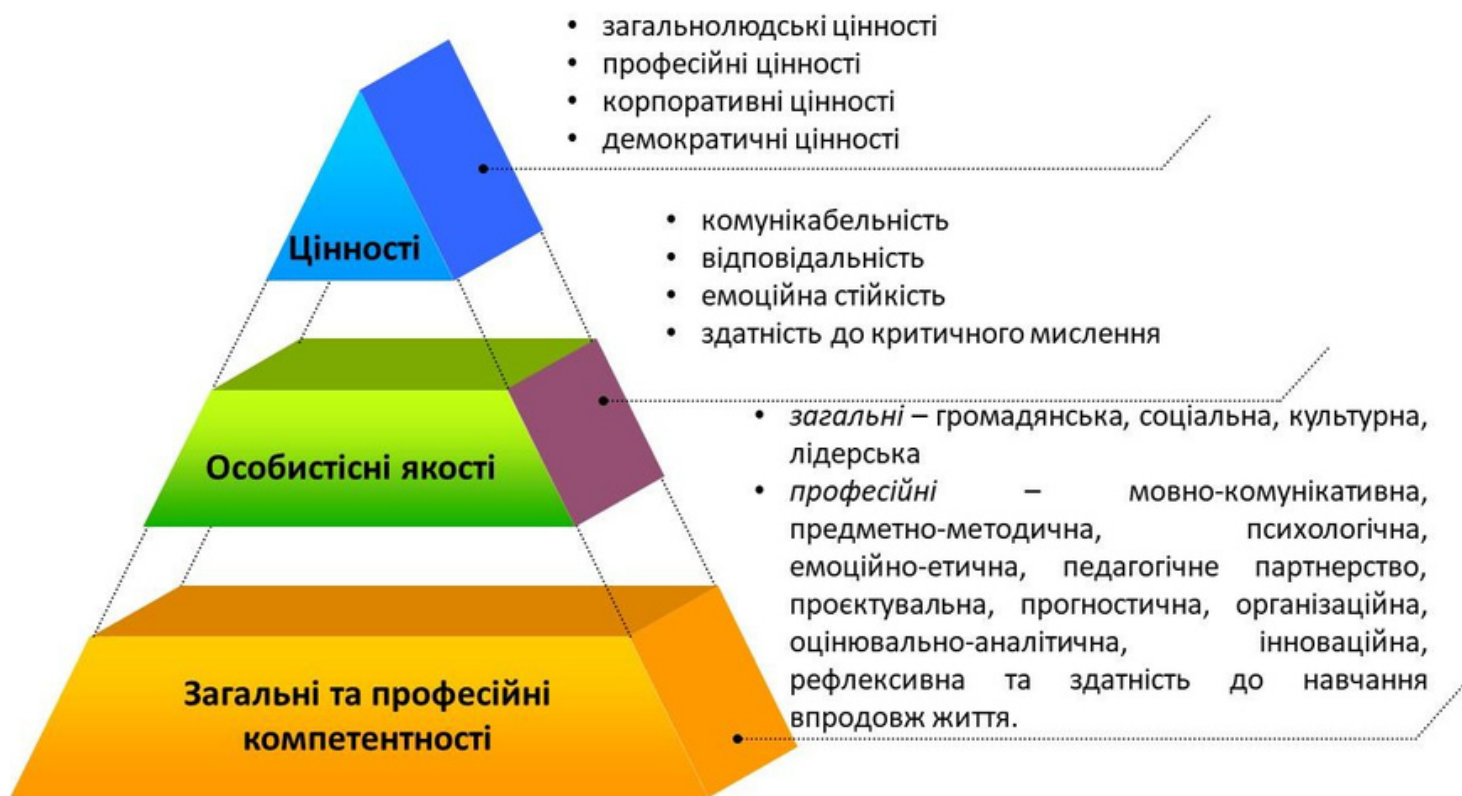


Рис. 1.3. Профіль педагога-наставника

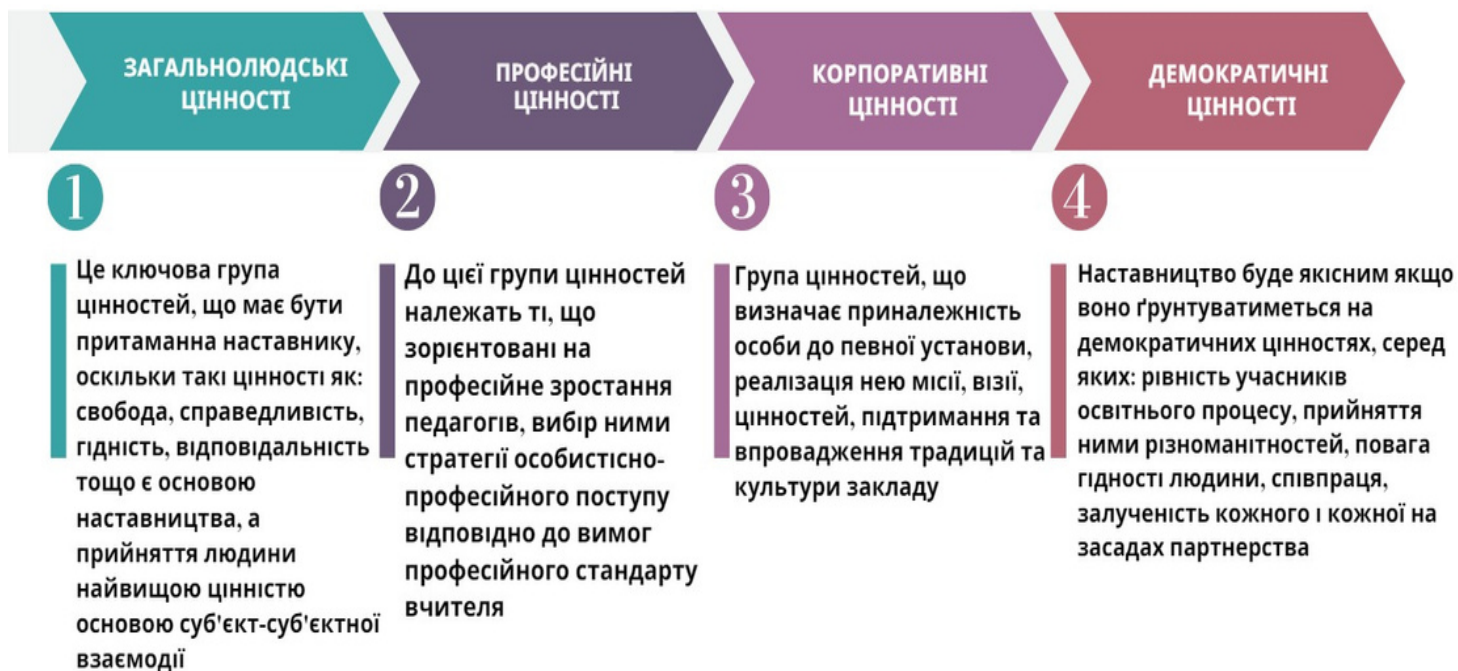
Цінності, якими керується педагог-наставник, є визначальними в здійсненні супроводу особистісного і професійного розвитку підопічного. Цінності педагога-наставника складають систему його ціннісних орієнтацій, що формує «спрямованість інтересів і потреб особистості на певну ієрархію життєвих цінностей, схильність у наданні переваги певним цінностям у різних життєвих ситуаціях, спосіб розрізнення особистісних явищ та об'єктів за рівнем їхньої значущості для людини» [19].

Систему цінностей педагога-наставника умовно можна об'єднати в групи:

- загальнолюдські,
- професійні,
- корпоративні,
- демократичні цінності (рис.1.4).

19 Журба, К.О., Киричок В.А. Ціннісні орієнтації. Енциклопедія освіти / Нац. акад. пед. наук України; [гол. ред. В.Г. Кремень; заст. гол. ред. В.І.Луговий, О.М. Топузов; відп. наук. секр. С.О. Сисоєва; редкол.: О.І.Ляшенко, С.Д. Максименко, Н.Г. Нічкало, П.Ю. Саух, Л.Д.Березівська, І.Д. Бех, В.Ю. Биков, М.С. Гальченко, В.В. Засенко, С.А.Калашнікова, М.О. Кириченко, Л.Б. Лук'янова, В.Г. Панок, В.О.Радкевич, О.Я. Савченко, М.М. Слосаревський, О.В.Сухомлинська]: 2-ге вид. допов. та перероб. Київ : Юрінком Інтер, 2021. С. 1100





*Рис. 1.4. Характеристика цінностей як структурно-змістового складника профілю наставника*

**Загальнолюдські цінності** – це група цінностей, що є домінуючими в діяльності педагога-наставника, оскільки такі загальнолюдські цінності, як свобода, справедливість, відповідальність становлять основу особистісної зрілості. Осердям загальнолюдських цінностей педагога-наставника є визнання людини найвищою цінністю, зокрема, це прийняття індивідуальності, унікальності, цінностей свого підопічного й вибудовування траєкторії його професійного зростання з опорою на ці положення.

До цінностей, що становлять групу **професійних цінностей** педагога-наставника відносимо ті, що пов'язані з вибором стратегії, визначенням мети, засобів для розвитку професійних компетентностей, як основи в здійсненні наставницької діяльності. Професійні цінності є своєрідним індикатором готовності педагогів до здійснення наставницької діяльності.



Важливе значення в діяльності педагога-наставника відводиться **корпоративним цінностям**. Оволодіння ним корпоративними цінностями та їхнє продукування формує середовище закладу. Важливим складником його є корпоративна культура. У закладі освіти, де наставництво реалізується з урахуванням корпоративних цінностей, кожен педагог має рівні умови для професійного розвитку.

Реформування системи освіти в Україні відбувається на демократичних засадах відтак **демократичні цінності** складають наступну групу цінностей, яку має враховувати педагог-наставник у перебігу вибудовування наставницького супроводу. Основою такого супроводу є суб'єктність, рівність, партнерство, взаємна відповідальність та повага.

Важливою складовою профілю наставника є його особистісні якості, що складають систему особистісних характеристик та забезпечують можливість виконання професійних функцій.

Сформованість у наставника таких особистісних якостей, як: емпатія, толерантність, доброзичливість, відповідальність, емоційна стійкість, впевненість у собі сприяє не лише особистісному розвитку підопічного, а і стимулює наставника до саморозвитку. Окрім того, завдяки особистісним якостям педагога-наставника підвищуються результати міжособистісної взаємодії в системі «педагог-наставник – підопічний». Наставник повинен бути емоційно стійким, здатним до позитивного впливу на підопічних, бути відкритим до нових ідей та ініціатив, мати високу емпатію та готовність до співпраці з іншими педагогами. Перераховані якості сприятимуть уникненню труднощів, що можуть виникати в перебігу наставництва.

Окрім особистісних якостей у педагога-наставника має бути сформований високий рівень загальних та професійних компетентностей. У Професійному стандарті за професіями «Вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти», «Вчитель закладу загальної середньої освіти», «Вчитель з початкової освіти (з дипломом молодшого спеціаліста)» визначено загальні (громадянська,



соціальна, культурна, лідерська) компетентності [20]. Зазначимо, що визначені компетентності є основою для того, щоби педагог-наставник мав можливість створювати в закладі освіти умови для професійного поступу підопічного, здійснювати психолого-педагогічний супровід цього процесу, організовувати міжособистісну взаємодію учасників освітнього процесу на засадах партнерства, формувати в підопічного мотивацію та потребу в професійному зростанні, забезпечувати умови для його професійної самореалізації.

З-поміж професійних компетентностей, якими має володіти педагог-наставник, виокремлюємо мовно-комунікативну, предметно-методичну, психологічну, емоційно-етичну, педагогічне партнерство, проєктувальну, прогностичну, організаційну, оцінювальну-аналітичну, інноваційну, рефлексивну та здатність до навчання впродовж життя.

Важливо, щоб наставник був досвідченим педагогом, який організовує процес наставництва, ґрунтуючись на принципах Нової української школи, освітніх інноваціях, розумінні особливостей та специфіки роботи з підопічними. Окрім того, реалізації якісного наставництва сприяє те, що наставник має бути експертом у своїй галузі, у нього має бути сформована здатність сприяти розвитку інших, передавати їм свій досвід, знання та навички, формувати здатність та готовність до виконання трудових дій.

### ***Характеристика основних ролей педагога-наставника:***

#### ***фасилітатор, консультант, тренер***



Нині педагог-наставник може виконувати декілька ролей. У зв'язку із цим постають запитання: Яку роль обрати? У чому полягає специфіка кожної взятої на себе ролі? Чи достатньою мірою сформовані в педагога-наставника компетентності, аби виконати ту чи іншу роль?

---

20 Про затвердження професійного стандарту за професіями «Вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти», «Вчитель закладу загальної середньої освіти», «Вчитель з початкової освіти (з дипломом молодшого спеціаліста)»: Наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 23.12.2020 № 2736. URL: [https://register.nqa.gov.ua/uploads/0/266-nakaz\\_2736.pdf](https://register.nqa.gov.ua/uploads/0/266-nakaz_2736.pdf).



Вибір рольового функціоналу залежить від потреб закладу освіти та індивідуальних запитів підопічних. Виконання тієї чи іншої ролі допомагає педагогу-наставнику забезпечити підтримку та надати конкретну допомогу педагогічним працівникам у їхньому професійному зростанні.

З-поміж багатогранного рольового функціоналу варто виокремити такі ролі педагога-наставника (рис. 1.5).



Рис. 1.5. Ролі педагога-наставника

Зупинимося на характеристиці основних ролей педагога-наставника. Як уже зазначалося, нині в організації освітнього процесу відбуваються трансформації, що пов'язані з Новою українською школою, організацією освітнього процесу в умовах дистанційного та змішаного навчання, впровадження інноваційних технологій викладання, імплементації кращих європейських освітніх практик. Означені процеси можуть бути реалізовані за умови наявності в закладі освіти висококваліфікованих педагогів, які самі впроваджують педагогічні інновації та дбають про саморозвиток, а також створюють умови для їхнього впровадження менш досвідченими вчителями та допомагають підопічним планувати професійне зростання.

Фасилітування в межах педагогічного наставництва має свої особливості, оскільки педагог-наставник застосовує його в роботі з колегами. Це потребує





**Наставник-фасилітатор** – наставник, який забезпечує підопічним ефективні умови для особистісного і професійного розвитку.

застосування організаційних форм і методів, які використовуються в освіті дорослих, врахування наявного досвіду педагогів та рівня їхніх компетентностей. У перебігу наставництва педагог-фасилітатор реалізує низку важливих завдань, зокрема він створює умови та

організовує продуктивну комунікацію між учасниками освітнього процесу, у процесі обговорення важливих питань щодо змістово-технологічного, методичного забезпечення організації освітнього процесу спонукає учасників до прийняття спільних рішень, продукування нових ідей, рефлексії. Важливо, що в процесі співпраці **наставник-фасилітатор** надає психолого-педагогічну підтримку підопічним. Нині в освіті напрацьовано різні моделі фасилітації.

Сутність окремих із них описано в статті «Фасилітація: як і для чого?» [21]. Зазначимо, що стиль та модель фасилітування наставник обирає, орієнтуючись на потреби закладу освіти та запити учасників освітнього процесу.

**Наставник-консультант** – наставник, який допомагає молодим педагогам розв'язувати питання щодо професійного розвитку у формі наставницького консультування.

Як засвідчує практика, найчастіше педагог-наставник виконує роль **консультанта**. Консультування може реалізуватися в різних формах: індивідуальні, групові, онлайн тощо. Наставник-консультант організовує і проводить консультативні зустрічі з

тих питань, з яких він досягнув найвищого рівня професіоналізму. Під час консультацій він допомагає педагогам знайти правильне рішення в питаннях організації освітнього процесу, з урахуванням концепції нової української школи, викладання предметів освітніх галузей (інтегрованих уроків), використання інноваційних педагогічних технологій, застосування індивідуального підходу в

21 Фасилітація: як і для чого?. ППО.СВІТ. URL: <http://prosvitcenter.org/fasylytaciya> (дата звернення: 04.09.2023).



роботі і з учнями, організації в класі інклюзивного середовища, пошуку шляхів, засобів, форм для професійного розвитку тощо. Окрім того, під час консультування наставник допомагає підопічним розкрити їхній педагогічний потенціал, побудувати індивідуальний стиль професійної діяльності.



**Наставник-тренер** – наставник, який наставницьку діяльність здійснює під час групових форм роботи: тренінг, майстер-клас, педагогічна майстерка, воркшоп та ін.



Упродовж наставницької діяльності наставник може бути також у ролі **тренера**, який під час організації групових форм роботи сприяє оволодінню підопічними новими методами та технологіями викладання певної освітньої галузі.

Під час проведення адаптаційних тренінгів, тематичних семінарів, наставницьких зустрічей, педагогічних майстерок наставник формує у своїх підопічних здатність та готовність до планування освітньої діяльності з урахуванням сучасних вимог, принципу дитиноцентризму, індивідуальних та вікових особливостей здобувачів освіти, застосування інноваційних технологій викладання, впровадження формувального оцінювання у визначенні індивідуального поступу учнів, педагогіки партнерства тощо. Зазначимо, що тематика групових форм роботи визначається запитамі підопічних, їхніми потребами в розвитку загальних і професійних компетентностей.

Рівень професіоналізму педагога-наставника дає йому можливість виконувати роль **експерта** у вирішенні питань, що стосуються організації освітнього процесу, а також професійного розвитку педагогів. У цьому



**Наставник-експерт** – наставник у якого рівень сформованості професійних компетентностей дає можливість бути експертом у вирішенні питань щодо особистісного і професійного розвитку підопічних.



контексті наставник надає підтримку підопічним у питаннях планування траєкторії професійного розвитку, вибору суб'єктів та програм підвищення кваліфікації, добору та використання інструментів, що сприятимуть особистісному і професійному вивіщенню.



**Наставник-лідер** – наставник, якому притаманні високий рівень здатностей визначати цілі, стратегії наставництва, об'єднувати учасників освітнього процесу навколо питань, що спрямовані на забезпечення якості освітнього процесу в частині педагогічного наставництва.

У здійсненні наставницької підтримки педагог-наставник виконує роль **лідера**. Власною діяльністю він демонструє приклад високого рівня сформованості загальних та

професійних компетентностей. Наставник-лідер є професіоналом, який впроваджує нові підходи, ідеї, методи викладання, створює інноваційні освітні проєкти, що забезпечують покращення якості навчання. У своєму прагненні до покращення освітнього процесу наставники-лідери мотивують своїх підопічних до самопізнання та саморозвитку.

Отже, усі вищезазначені ролі сприяють наставнику ефективно взаємодіяти з підопічними задля їхнього професійного розвитку та підвищення якості освітнього процесу загалом. Наставник здійснює супровід особистісного та професійного розвитку підопічного тоді, коли цього потребує сам підопічний. Відтак він може самостійно визначати інтенсивність, тривалість, форму такого супроводу.

### ***Самооцінювання педагогічним працівником компетентностей, необхідних для ефективного наставництва***

Самооцінювання є важливою складовою професійного розвитку педагогічного працівника та його підготовки до наставницької діяльності. Для ефективного наставництва необхідно мати не лише знання та навички з організації процесу наставництва, але і здатність та готовність застосовувати їх у практичній діяльності. Педагог, який виконує функції наставника, повинен систематично оцінювати власні компетентності, щоб визначити сильні та слабкі сторони для вироблення подальшого плану вдосконалення власних компетентностей.





Зважаючи на характеристику профіля педагога-наставника самооцінюванню підлягають загальні (громадянська, соціальна, культурна, лідерська) та професійні (мовно-комунікативна, предметно-методична, психологічна, емоційно-етична, педагогічне партнерство, проєктувальна, прогностична, організаційна, оцінювально-аналітична, інноваційна, рефлексивна та здатність до навчання впродовж життя) компетентності.

Із метою самооцінювання власних компетентностей педагог-наставник може використовувати різноманітні діагностичні методики та інструменти. З-поміж широкої палітри методик та інструментів найбільш затребуваними є такі, як анкетування, SWOT-аналіз, портфоліо, аналіз відеозаписів власної роботи, рефлексія та інші. Важливо, щоб інструменти були зрозумілими, доступними та забезпечували можливість педагогу здійснювати самоаналіз діяльності в ролі педагога-наставника.

Одним із найпоширеніших методів для самооцінювання є анкетування, що здійснюється за допомогою анкети самооцінювання. Зміст такої анкети складають запитання, що дозволяють педагогу-наставнику визначити рівень наявних компетентностей у деяких аспектах наставництва. Наприклад, відповідаючи на запитання анкети, педагог-наставник має можливість оцінити рівень власної здатності планувати та проводити індивідуальні консультації, співпрацювати з іншими педагогами, використовувати під час наставництва інноваційні технології тощо. Таку анкету заклад освіти може розробити самостійно або взяти за основу анкету самооцінювання, яку пропонують заповнити учасникам сертифікації [22].

Інформація, що була отримана під час проведення самооцінювання може бути використана для планування подальшого професійного розвитку, удосконалення наставницької діяльності та підвищення якості надання підтримки іншим педагогічним працівникам.



Робота педагога-наставника не може бути сталою, вона динамічна, змінна, а відтак потребує систематичного вивчення власного ресурсу, можливостей, відповідності очікуваному результату. Дієвим в оцінюванні власної наставницької діяльності є **SWOT-аналіз**. За допомогою цього інструменту педагог-наставник може визначити чинники, що позитивно впливають або гальмують наставництво в закладі освіти й роботу наставника загалом. SWOT-аналіз дозволяє педагогу-наставнику проаналізувати особистісні якості, цінності та професійні компетентності, що складають його сильні або слабкі сторони, визначити перспективи, виклики, що можуть мати місце в перебігу наставництва. Результати самоаналізу слугують для вибору стратегії щодо організації наставницького супроводу, конкретизації цілей і завдань стосовно власного професійного розвитку та професійного становлення підопічних.

Ще одним інструментом для самооцінювання педагогом-наставником компетентностей є ведення ним «Портфолію педагога-наставника». Портфолію – це своєрідна тека, де педагог-наставник накопичує свої здобутки, що демонструють рівень його професіоналізму в наставницькій діяльності (сертифікати, подяки, авторські розробки, публікації тощо). Для зручності таке портфолію може бути створене за допомогою цифрових інструментів та розміщене на сайті закладу освіти або зберігатися в паперовому вигляді у наставника.

Дієвим інструментом для самооцінювання наставницької діяльності є аналіз відеозаписів власної роботи. Формування педагогом-наставником власної відеотеки із записами проведених наставницьких бесід, консультацій, педагогічних майстерок, семінарів-практикумів, круглих столів сприятиме визначенню сильних та слабких сторін наставницької діяльності, що забезпечить подальше удосконалення процесу наставництва в системі «педагог-наставник-підопічний».



Задля того, щоб аналіз відеозаписів власної роботи був ефективний, необхідно дотримуватися певного алгоритму, зокрема алгоритму, запропонованого Г. Бондаренко. Автор виокремлює п'ять основних кроків, що варто реалізувати під час перегляду запису власних уроків. До таких кроків автор відносить перегляд відеозапису «як є», перегляд лише зображення (без звуку), прослуховування тільки голосу (без картинки), перегляд у режимі прискореного перемотування, перегляд відеозапису «як є» [23].

Зауважимо, що дотримання запропонованого алгоритму сприятиме виокремленню проблемних питань, що потребують вдосконалення.

**Рефлексія** є обов'язковою складовою самооцінювання педагога-наставника. У педагогічній теорії та практиці розроблено значну кількість інструментів для рефлексії, які можуть використовувати у своїй роботі педагоги, зокрема й педагоги-наставники. Вибір того чи іншого інструменту залежить від рівня готовності педагога добирати необхідні інструменти для рефлексії, проводити рефлексію власної діяльності, використовувати отримані результати для вдосконалення професійних компетентностей.

Описані вище діагностичні інструменти самооцінювання (анкета самооцінювання, SWOT-аналіз, портфоліо та ін.) також включають рефлексію, оскільки містять у собі матеріали для самоаналізу.

Важливо зазначити, що самооцінювання повинно бути систематичним, аби педагог-наставник міг оцінити власний професійний розвиток та відповідність наявних компетентностей освітнім змінам і запитам учасників освітнього процесу.<sup>23</sup>

---

23 Бондаренко Г.Л. Методичні засади підготовки вчителя початкової школи до мовленнєво-риторичної діяльності. Актуальні проблеми соціології, психології, педагогіки. Педагогічні науки. 2016. № 1 (30). С. 13-19. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/229859395.pdf> (дата звернення: 08.06.2023).

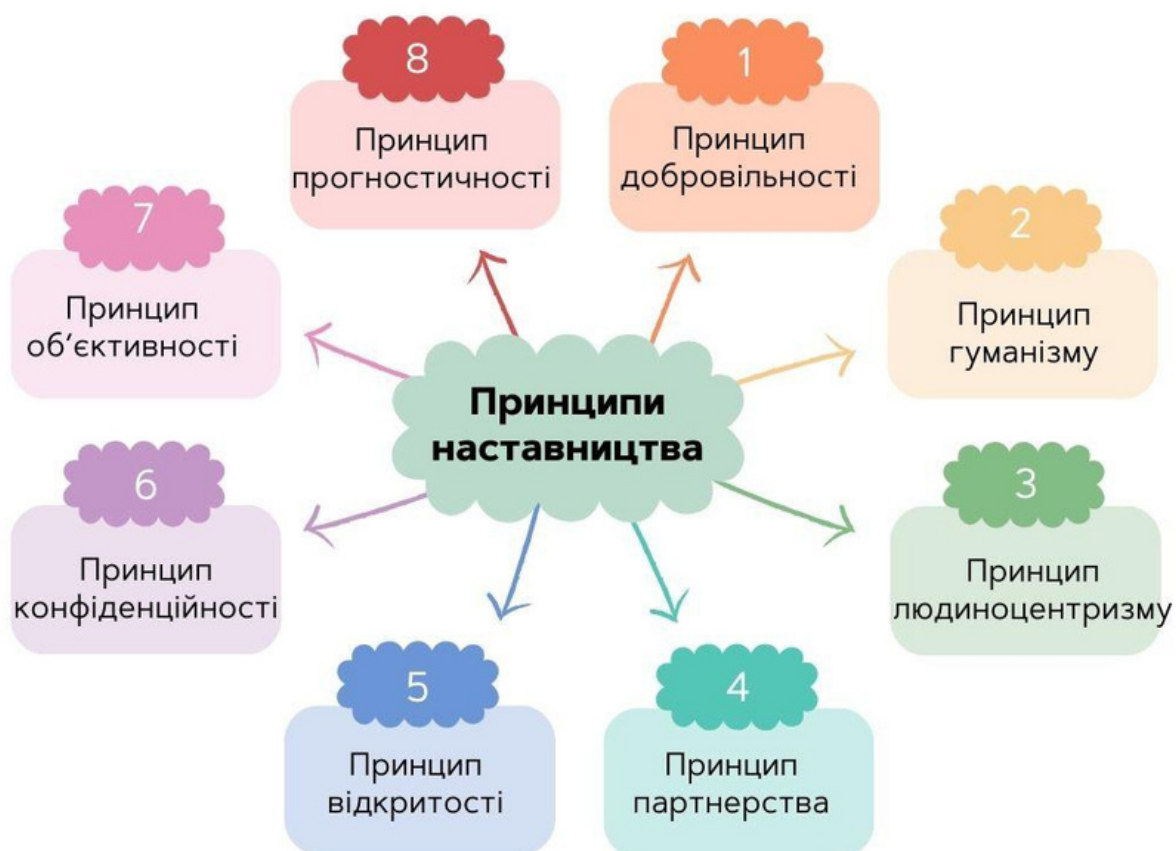




## Тема 1.3. Організація процесу наставництва в закладі освіти

### *Принципи наставництва*

Організація продуктивної взаємодії між педагогом-наставником та підопічним матиме результат за умови вибудовування на таких принципах наставництва (рис. 1.6).



*Рис. 1.6. Принципи наставництва*

Розкриємо сутність і зміст принципів наставництва.

1. *Принцип добровільності.* Сутність цього принципу полягає в тому, що взаємодія всіх учасників наставництва відбувається на добровільних засадах, взаємному зацікавленні та спільних мотивах, що спрямовані на професійний розвиток.



2. *Принцип гуманізму.* Педагог-наставник, здійснюючи наставництво, виходить, насамперед із гуманістичних підходів, за якими особистість є найвищою цінністю, а відтак врахування запитів, потреб, інтересів підопічних є пріоритетним у визначенні стратегії наставницької діяльності.

3. *Принцип людиноцентризму* реалізується спільно з принципом гуманізму (фактично є його основою), пріоритетними характеристиками якого є сприяння розвитку особистості, самореалізації людини в особистому та професійному житті, підвищенню її компетентності й конкурентоспроможності [24].

4. *Принцип партнерства.* У контексті реалізації наставництва взаємодія між педагогом-наставником та підопічним вибудовується на засадах партнерства, де вони виступають рівноправними партнерами з однаковим рівнем довіри, відповідальності, взаємоповаги.

5. *Принцип відкритості* ґрунтується на створенні відкритого, довірчого та сприятливого середовища для позитивної взаємодії педагога-наставника й підопічного, коли обидві сторони відкрито можуть висловлювати свої думки, ідеї, формулювати запити та потреби.

6. *Принцип конфіденційності* передбачає збереження та захист особистої інформації підопічного та всіх деталей, які стосуються його проблем і досягнень.

7. *Принцип об'єктивності.* Наставник повинен бути об'єктивним у своїх оцінках, судженнях та порадах, враховувати індивідуальні особливості та потреби педагогів, забезпечити справедливий та недискримінаційний підхід до роботи з підопічним, уникати упередженостей і враховувати різноманітність кожного підопічного.

8. *Принцип прогностичності.* Педагог-наставник має бути здатним передбачати можливі потенційні проблеми в професійному становленні підопічних, надавати їм відповідну допомогу та спрямовувати їх у професійному розвитку.



Зауважимо, що принципи, перераховані вище, забезпечують системність та цілісність в організації наставництва в закладі освіти. Вони зорієнтовані як на потреби педагогів-наставників, так і їхніх підопічних у питаннях професійного розвитку. Врахування закладами освіти принципів наставництва допоможе зробити цей процес продуктивним і ефективним.

### **Види наставництва: формальне та неформальне наставництво**



У сучасній педагогічній теорії науковці виокремлюють два види наставництва: формальне та неформальне.

**Формальне наставництво** – це вид наставництва, під час якого заклад освіти призначає педагога-наставника для надання супроводу та підтримки новим працівникам у виконанні ними трудових дій та допомоги в проектуванні індивідуальної траєкторії професійного розвитку.

**Неформальне наставництво** – це вид наставництва, під час якого взаємодія між педагогом-наставником та підопічним ґрунтується на особистих контактах та взаємовідносинах.

Важливо зазначити, що обидва види наставництва є ефективними, але в кожного з них є свої переваги та виклики (табл. 1.2).



Таблиця 1.2

#### **Переваги та виклики формального та неформального наставництва**

<b>Переваги</b>	<b>Виклики</b>
<i>Формальне наставництво</i>	
Педагога-наставника призначає заклад освіти із числа висококваліфікованих педагогів, на якого покладаються чітко визначені обов'язки щодо	Інколи в закладах освіти такий вид наставництва має формальні ознаки й декларується лише на папері. Такі випадки трапляються тоді, коли на





<p>реалізації наставництва. У такому випадку педагог-наставник несе відповідальність перед закладом освіти за реалізацію наставництва</p>	<p>роль педагога-наставника призначають особу, яка недостатньо мотивована виконувати покладені на неї функції, або рівень розвитку її компетентностей не забезпечує якість організації наставництва</p>
<p>Формальне наставництво має чітко визначені правила, процедуру та план дій, що надає цьому процесу структурованості та організованості</p>	<p>Наявність системи чітких вимог наставництва, такі як встановлення цілей, виконання завдань та відповідальність за успіх підопічного, можуть створювати додатковий стрес, як для наставника, так і для підопічного</p>
<p>Наявність конкретних цілей і завдань дозволяють наставнику та його підопічному чітко зрозуміти, якого результату вони хочуть досягти, й у який спосіб вони можуть досягти цього результату</p>	<p>Оскільки формальне наставництво є регламентованим, це, зазвичай, передбачає обмежену кількість зустрічей, що може слугувати певною перепорою у взаємодії між наставником та підопічним. Це може призвести до труднощів у розкритті потенціалу підопічного, вивченні та врахуванні його потреб та інтересів</p>
<p>Забезпечує розвиток системи для професійної підтримки підопічного, де здійснюється моніторинг процесу та результату наставництва. Це допомагає забезпечити послідовність та певний рівень якості діяльності, як наставника, так і підопічного</p>	<p>Формальні наставницькі взаємодії можуть бути менш емоційно збагаченими, оскільки часто базуються на професійних стосунках, а не на особистих</p>
<p>Сприяє створенню чітких та формалізованих відносин між наставником та підопічним. Це може допомогти зменшити можливі конфлікти або непорозуміння в процесі співпраці</p>	<p>Під час організації формального наставництва подекуди має місце директивний стиль спілкування, коли педагог-наставник прагне, щоб підопічний чітко виконував його інструкції та вказівки</p>



<i>Неформальне наставництво</i>	
Неформальні взаємовідносини в системі «наставник-підопічний» не обмежуються правилами або програмами. Це дозволяє наставнику більше уваги приділяти індивідуальним потребам та цілям підопічного, що сприяє більш ефективному навчанню та розвитку	Оскільки в неформальних взаємодіях відсутні структура та планування дій, це може призвести до неефективного використання часу або віддалення від головних цілей, а відтак призводить до нівелювання місії наставництва
У неформальних наставницьких взаємодіях підопічні частіше роблять власний вибір і приймають рішення, що розвиває їхні навички самостійності та відповідальності	Неформальне наставництво може мати ситуативний, епізодичний характер, що не сприяє системній роботі з підопічним
Неформальне наставництво зазвичай сприяє більш тісному емоційному зв'язку між наставником та підопічним, що може позитивно вплинути на мотивацію щодо досягнення цілей	Неформальні наставники можуть бути компетентними професіоналами, але не завжди мають належний досвід або знання у сфері наставництва, що може призвести до надання порад, які недостатньою мірою можуть сприяти професійному розвитку підопічних
Підтримка, яку надає наставник, підвищує в підопічного впевненість у собі та віру у власні можливості	

Обидва види наставництва є важливими для особистісного і професійного розвитку підопічних, адже в перебігу їхньої реалізації вони пізнають свої потреби, вдосконалюють здібності, отримують необхідні знання, вміння та досвід.





## Форми наставництва: індивідуальне, групове, онлайн-наставництво



**Форми наставництва** – це способи взаємодії педагога-наставника з підопічним, що спрямовані на вирішення питань їхнього професійного розвитку.

Форми наставництва бувають індивідуальними, груповими та онлайн-наставництво.

Вибір кожної з них залежить від кількості учасників, методів наставницької діяльності.

**Індивідуальне наставництво** – це форма наставництва, коли наставник працює з одним підопічним. Така форма наставництва є найбільш продуктивною, оскільки наставник, у виокремленні та реалізації цілей і завдань щодо професійного розвитку, працює з підопічним індивідуально, орієнтуючись саме на його індивідуальні запити та наявний досвід.

**Групове наставництво** – це форма наставництва, у якій педагог-наставник працює з групою підопічних. Така форма дає можливість наставнику одночасно працювати з декількома підопічними. Під час такої міжособистісної взаємодії відбувається розвиток комунікативних та соціальних навичок, формуються навички командної роботи. Групове наставництво може бути ефективнішим, якщо педагог-наставник спрямовує підопічних до спільного розв'язання проблеми, що виникають під час виконання трудових функцій.

**Онлайн-наставництво** – це форма наставництва, у якій наставник та підопічний взаємодіють дистанційно за допомогою засобів відеозв'язку в режимі реального часу. Означена форма наставництва є зручною, оскільки дозволяє працювати педагогу-наставнику та підопічному з будь-якого місця та в будь-який час.



Крім цих основних форм наставництва, існують ще деякі специфічні, які використовуються в різних галузях. Наприклад, наставництво також активно використовується в бізнесі, де має на меті допомогти новим працівникам засвоїти основи роботи та як досягти успіху в компанії. Також є академічне наставництво, яке допомагає студентам вибирати курси та спеціалізації, а також розвивати академічні навички.

Незалежно від форми наставництва, важливо, щоб наставник володів необхідними знаннями та досвідом, мав емпатію до підопічного та був здатний допомагати їм у досягненні цілей. Кожна форма наставництва має свої переваги та недоліки, тому вибір конкретної форми залежить від мети та потреб підопічного, умов, що створено в закладі освіти.

### **Методи наставництва**

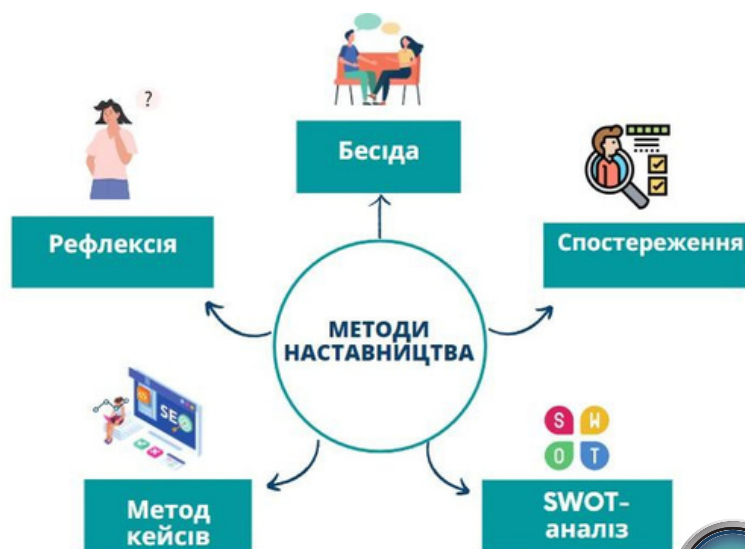


**Методи наставництва** – це способи, за допомогою яких наставник може допомогти підопічним досягти своїх цілей щодо професійного розвитку.

Розглянемо деякі з них:

**1. Бесіда** – це один із найбільш поширених методів, що застосовуються в наставництві. Під час бесіди педагог-наставник може поставити запитання, дізнатися більше про потреби підопічних, вивчити їхні запити, інтереси, а також допомогти визначити подальші кроки в плануванні особистісного і професійного розвитку.

**2. Спостереження** – це метод, за допомогою якого наставник вивчає практичний досвід підопічного, рівень володіння загальними та професійними компетентностями, може дізнатися про труднощі, з якими стикається підопічний під час виконання трудових функцій.



**3. SWOT-аналіз** – це метод, за допомогою якого педагог-наставник має можливість вивчати сильні та слабкі сторони свого підопічного, визначає можливості та загрози, з якими він може зустрітися під час професійної адаптації. За результатами вивчення отриманих даних, педагог-наставник може допомогти своєму підопічному розвинути його сильні сторони та зменшити вплив чинників, що гальмують професійне зростання.

**4. Метод кейсів** – це метод, який використовується для вирішення можливих проблем та формування здатності та готовності підопічних вирішувати професійні завдання. Педагог-наставник пропонує підопічному моделі різних професійних ситуацій та створює умови для їхнього розв'язання.

**5. Рефлексія** – це метод, який дає можливість як педагогу-наставнику, так і підопічному аналізувати, якою мірою відбувається їхній власний професійний розвиток. Педагог-наставник навчає педагогів різним формам рефлексії, вчить інтерпретувати результати та планувати подальший особистісний та професійний розвиток.

### ***Етапи наставницької діяльності***



Задля того, щоби процес наставництва повною мірою був реалізований у закладі освіти, педагогу-наставнику важливо дотримуватися певних етапів наставницької діяльності (рис. 1.7).

**Етапи наставницької діяльності** – це послідовність кроків, які наставник виконує під час співпраці зі своїм підопічним із метою досягнення його особистісного та професійного розвитку.





Рис. 1.7. Етапи наставницької діяльності

Наставницька діяльність складається з кількох етапів, які реалізуються в чіткій послідовності з дотриманням певних умов. Знання і розуміння педагогами-наставниками цих етапів сприятиме досягненню якісних показників у наставництві. У посібнику «Супервізія: професійна підтримка і професійний розвиток педагогів» [25] подано характеристику кожного з етапів.

**1. Планування.** Цей етап у наставництві є ключовим, оскільки він передує самому процесу наставництва. Метою цього етапу є розуміння педагогом-наставником і підопічним місії та візії наставницької діяльності, визначення очікувань та ресурсів, необхідних для досягнення та реалізації мети та цілей.

На цьому етапі педагог-наставник разом із підопічним визначають алгоритм співпраці. Важливо, що під час співпраці педагог-наставник із підопічним обирають продуктивні методи та форми наставницької діяльності, обговорюють ролі та функції, розробляють план вибору стратегії наставництва та досягнення очікуваних результатів.

25 Супервізія: професійна підтримка і професійний розвиток педагогів : poradnik dla supervizoriv (navstavnikov). USAID, 2018. 60 с. URL: <http://barna-consult.com/wp-content/uploads/2021/10/Superviziya-Poradnyk-VF-Krok-za-krokom.pdf> (дата звернення: 20.07.2023)



На цьому етапі педагог-наставник має реалізувати низку важливих кроків, зокрема:

- здійснити попередню діагностику професійних потреб, запитів та інтересів підопічного;
- за результатами отриманих даних у співпраці з підопічним, визначити мету та завдання його професійного розвитку;
- розробити спільно з підопічним дорожню карту, яка включає конкретні кроки та заходи, що будуть виконуватися для досягнення поставленої мети;
- обговорити ролі та обрати організаційні форми наставницької діяльності (формальні, неформальні);
- визначити способи та механізми отримання зворотного зв'язку від підопічного тощо.

**2. Моніторинг.** Етап моніторингу є обов'язковим. Моніторинг являє собою сукупність алгоритмів дій та діагностичних інструментів, що дозволяють відстежувати прогрес підопічного, аналізувати продуктивність виконання плану його професійного розвитку та саморозвитку наставника. За результатами моніторингу педагог-наставник має можливість вчасно виявляти проблеми та визначити шляхи для їхнього вирішення. Цей етап допомагає забезпечити ефективність та якість наставництва. Важливо, що результати моніторингу є підґрунтям для здійснення підопічним самоаналізу щодо формування загальних та професійних компетентностей.

**3. Аналіз.** Метою цього етапу є аналіз результатів моніторингу, що дає змогу оцінити якість наставництва і внести необхідні корективи в план дій на майбутнє задля покращення процесу наставництва та досягнення кращих результатів. Важливо, щоб до аналізу результатів моніторингу залучалися і підопічні, оскільки під час такого обговорення відбувається формування потреби в професійному розвитку, усвідомлення сильних і слабких сторін, розуміння значущості планування професійного розвитку.



**4. Застосування.** Мета пропонованого етапу спрямована на реалізацію програми наставництва, а також врахування отриманих результатів на попередніх етапах наставницької діяльності. На цьому етапі педагог-наставник спрямовує свою підтримку на допомогу підопічному у виробленні ним підходу до власного професійного зростання, вибору шляхів підвищення професійного рівня.

Зауважимо, що пропоновані етапи взаємопов'язані та реалізуються по слідовно.

### ***Особливості проведення наставницьких зустрічей***



**Наставницькі зустрічі** – це зустрічі, що відбуваються між наставником і його підопічним (або групою підопічних) з метою обговорення та вибору оптимальних шляхів досягнення останніми цілей особистісного та професійного вивіщення.

У перебігу наставницької зустрічі відбувається спільна робота над розв'язанням конкретного завдання, обговорюються нагальні проблеми, з якими стикаються підопічні, здійснюється планування наступних кроків та дій, що є важливими для професійної діяльності педагогів.

Особливості проведення наставницьких зустрічей полягають у тому, що вони зорієнтовані на взаємодію, співпрацю та підтримку підопічних у професійній діяльності. Під час таких зустрічей важливо створити атмосферу довіри, відкритості та підтримки, щоб підопічний міг спокійно ділитися своїми думками, почуттями та проблемами з наставником. Для цього наставник повинен володіти навичками ефективного слухання та ведення конструктивного діалогу.

Наставницькі зустрічі є важливою складовою процесу наставництва й можуть проводитись у форматі консультування, зворотного зв'язку та рефлексії (рис.1.8). В залежності від ситуації та потреб підопічного наставницькі зустрічі можуть відбуватися безпосередньо у закладі освіти чи/або у дистанційному форматі із застосуванням засобів відеозв'язку.







Рис. 1.8. Формати проведення навставницьких зустрічей

Залежно від мети й завдань зміст наставницьких зустрічей може різнитися, однак призначення залишається незмінним.

Основним призначенням таких зустрічей є те, що вони мають стати простором, де підопічний зможе відкрито висловлювати свої думки та ставити запитання. У процесі проведення наставницьких зустрічей важливо, щоб відбувався діалог, коли наставник спрямовує свого підопічного до пошуку розв'язання порушеної проблеми.

Зворотній зв'язок є важливим у контексті ефективності здійснення наставництва, а також залученості підопічного до самоаналізу професійного розвитку. Важливо, щоб наставницька зустріч завершувалася рефлексією.

Організація наставницьких зустрічей передбачає певні кроки та процедури, які допоможуть ефективно провести зустрічі та досягти поставлених цілей.

Основні кроки організації наставницьких зустрічей можуть бути такі:

1. *Визначення теми зустрічі:* напередодні зустрічі наставник повинен визначити її тему, яка має відповідати потребам та інтересам наставника та підопічного. Важливо також врахувати, що тема має бути конкретною, актуальною та зрозумілою для підопічного.





*2. Визначення мети та завдань зустрічі:* наставник повинен встановити чітку мету зустрічі та завдання, які необхідно досягти.

Мета має бути спрямована на розвиток конкретних компетентностей та здатностей підопічного.

*3. Планування часу та місця зустрічі:* наставник та підопічний повинні обговорити зручний для них час та місце зустрічі. Важливо врахувати, щоб місце зустрічі було комфортним для обох сторін і сприяло реалізації поставленої мети та завдань.

*4. Підготовка до зустрічі:* наставник повинен підготуватися до зустрічі, скласти її план, добрати необхідні матеріали, вивчити джерела, що допоможуть провести зустріч ефективно. Важливо також підготувати приміщення, де буде проходити зустріч, з'ясувати, чи достатньо простору для роботи, чи є зручні меблі й чи достатньо їх для всіх учасників зустрічі.

*5. Проведення зустрічі:* наставник проводить зустріч відповідно до розробленого плану, використовуючи різні методи та техніки наставництва, такі як бесіда, рефлексія, SWOT-аналіз тощо.

*6. Аналіз результатів:* після зустрічі наставник аналізує, чи вдалося досягнути поставленої мети, визначає тематику наступних зустрічей. Результати наставницької зустрічі можуть вноситися до спеціального журналу або іншої форми фіксації результатів. Збір матеріалів за результатами проведення наставницьких зустрічей необхідний для моніторингу та оцінювання.

### ***Роль стилів спілкування для наставницької діяльності***

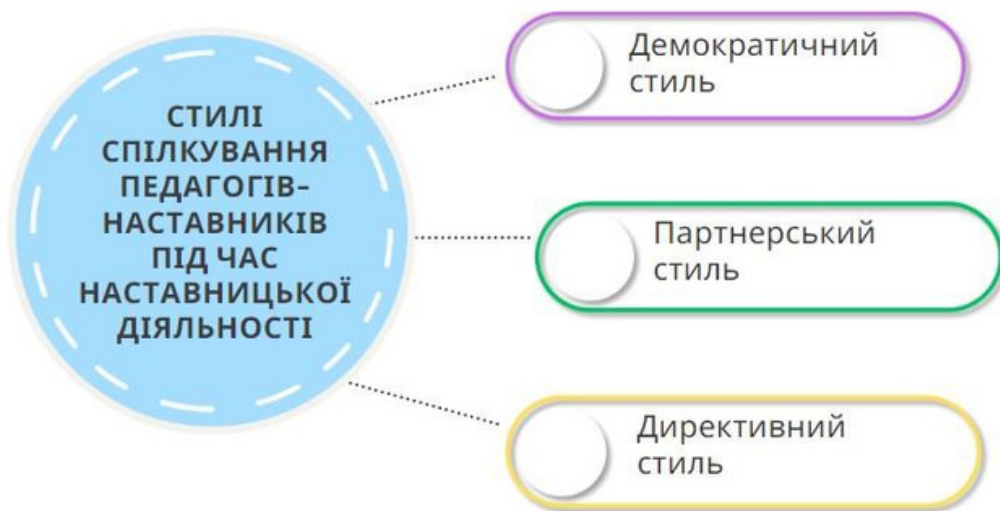


У налагодженні продуктивної міжособистісної взаємодії між наставником та підопічним важливу роль відіграє спілкування. Саме від вибору стилю спілкування залежить успіх наставницької діяльності. Вибір педагогом-наставником стилю спілкування залежить від багатьох факторів, зокрема від мети й завдань наставницької діяльності, предмету, форми та методів взаємодії, розуміння педагогом-наставником сутності, особливостей, переваг та недоліків кожного стилю спілкування.



Вивчення джерел дало можливість з'ясувати, що дослідниками розроблено різні класифікації стилів спілкування. Саме трансформаційні процеси, що нині відбуваються в освіті, і зумовлюють потребу в подальшому розробленні таких класифікацій. Традиційно психологи виокремлюють такі стилі спілкування, як авторитарний, ліберальний, демократичний. Так, у навчальному посібнику «Психологія спілкування» за загальною редакцією Л.Савенкової описано сутність різних класифікацій стилів спілкування [26]. У poradniku для супервізорів (наставників) «Супервізія: професійна підтримка та професійний розвиток педагогів» [27] автори характеризують стилі спілкування, які використовують наставники в роботі з підопічними (директивний, недирективний, співпрацюючий, альтернативний). Рекомендуємо ознайомитися з цими матеріалами.

У контексті реалізації наставницької діяльності зупинимося на характеристиці таких стилів спілкування, яких найчастіше дотримуються педагоги-наставники під час наставницької діяльності.



**Демократичний стиль** спілкування ґрунтується на засадах демократії, передбачає врахування думок, поглядів, ідей, потреб, запитів підопічних. Наставницька діяльність, що базується на демократичному стилі спілкування та взаємодії педагога-наставника з підопічним характеризується рівноправністю, повагою, взаємною відповідальністю.

26 Психологія спілкування : навч. посіб. / [Л.О. Савенкова, В.В. Сгадова, Л.Л.Борисенко та ін.]; за заг. ред. Л.О.Савенкової. Київ : КНЕУ, 2015. 309, [3]с.

27 Супервізія: професійна підтримка і професійний розвиток педагогів : poradnik для супервізорів (наставників). USAID, 2018. 60 с. URL: <http://bama-consult.com/wp-content/uploads/2021/10/Superviziya-Poradnyk-VF-Krok-za-krokom.pdf> (дата звернення: 20.07.2023)



Суголосним попередньому стилю спілкування є **партнерський стиль** спілкування, в основі якого лежить гуманістичний підхід та «суб'єкт-суб'єктна» взаємодія. Наставницька діяльність вибудовується на засадах рівності, принципах партнерства. Обрання педагогом-наставником такого стилю спілкування сприяє залученню підопічного до розв'язання завдань щодо входження його в професію та планування власного професійного зростання. Перевагою такого стилю спілкування є те, що й педагог-наставник, і підопічний мають можливість професійно вдосконалюватися та зростати, висловлювати власні думки, ідеї, міркування, обговорювати оптимальні шляхи вдосконалення в підопічних загальних та професійних компетентностей.

**Директивний стиль** спілкування ґрунтується на домінуванні педагога-наставника в спілкуванні з підопічним. Цей стиль характеризується переважною мірою «суб'єкт-об'єктною» взаємодією, що полягає у вказівках та інструкціях, які педагог-наставник адресує своєму підопічному, який має їх виконувати. За таких умов підопічний є пасивним учасником взаємодії, його потреби, можливості, запити педагогом-наставником не враховується. У разі, коли педагог-наставник обирає такий стиль спілкування, наставницька діяльність може мати формальні ознаки, за яких визначені цілі реалізуються, однак якісні показники щодо професійного зростання підопічного відсутні.

### ***Мовно-комунікативні акценти під час наставництва***



Як уже зазначалося, процес наставництва – це систематична взаємодія між наставником та підопічним, яка потребує від педагога-наставника не лише високого рівня професіоналізму, а й мовно-комунікативної здатності. Зауважимо, що комунікація між педагогом-наставником та підопічним упродовж наставницької діяльності має свої особливості, що вимагає від учасників цього



процесу врахування низки мовно-комунікативних акцентів, зокрема: етики спілкування, недискримінації та поваги до відмінностей, володіння різними засобами (вербальними, невербальними) комунікації, активне слухання тощо.

Під час взаємодії педагога-наставника з підопічними важливо вибудувати комунікацію з дотриманням **етики спілкування**, що ґрунтується на системі норм, правил, принципів, що можуть визначатися етичним (корпоративним) кодексом закладу освіти і є обов'язковими для дотримання всіма учасниками освітнього процесу.



Комунікація, що відбувається в межах наставницької діяльності, має вирізнитися мовною культурою, що полягає в здатності учасників правильно висловлювати власні думки, демонстрації зацікавленості в співрозмовникові. Наставник повинен говорити чітко і зрозуміло.

Рекомендуємо під час комунікації уникати складних термінів, понять, словосполучень, що можуть бути незрозумілими для підопічного та ускладнювати процес взаємодії.

Задля того, аби підопічний швидко та легко оволодів необхідним матеріалом, педагог-наставник має наводити приклади з власної практики, використовувати практичні кейси тощо.

Важливо, щоб у перебігу комунікації було зроблено акцент на недискримінації та поваги до відмінностей. Це означає, що всі учасники, котрі залучені до наставницької діяльності, є рівними незалежно від походження, раси, етнічності, статі, релігії, стану здоров'я або будь-яких інших особистих характеристик. Врахування означеного аспекту є визначальним у створенні сприятливого психологічного клімату, коли й педагог-наставник, і підопічний мають можливість вільно спілкуватися на професійну тематику, самовиражатися,



генерувати ідеї, не боячись осуду чи дискримінації.

Задля продуктивної взаємодії рекомендуємо зосередитися на врахуванні індивідуальних можливостей та сильних сторін підопічного. Із цією метою педагог-наставник може використовувати систему стимульних засобів: заохочення, похвалу, підтримку, які мотивують підопічних до педагогічної діяльності.

Для урізноманітнення способів комунікації застосовуйте різні засоби (вербальні, невербальні) комунікації. Поєднання вербальних та невербальних засобів комунікації (тон, міміка, жести, доброзичливий погляд) сприяє обміну інформацією між педагогом-наставником і підопічним, усуває комунікативні бар'єри, враховує комунікативний досвід усіх учасників наставницької діяльності, а це, у свою чергу, створює більш довірливу атмосферу у взаємодії з підопічним.

Важливою складовою мовно-комунікативної діяльності під час наставництва є активне слухання. Активне слухання спрямоване на отримання зворотного зв'язку щодо розуміння рівня сприйняття інформації учасниками наставництва [28]. Під час наставництва педагогу-наставнику важливо уважно слухати, вміти чути та реагувати на запитання, коментарі, потреби підопічного, оскільки останнім важливо розуміти, що їхні думки, ідеї є важливими. Під час активного слухання педагог-наставник своїми діями формує в підопічних відчуття того, що вони є частиною команди, яка розвивається як єдина система в прагненні власними діями вдосконалювати освітній процес.

Задля досягнення результату в процесі комунікативної діяльності рекомендуємо педагогу-наставнику дотримуватися таких кроків:

- демонструйте зацікавленість, уважність та інтерес до свого співрозмовника, використовуючи для цього вербальні та невербальні засоби комунікації;
- дотримуйтеся зорового контакту під час розмови зі своїм підопічним;
- заохочуйте підопічних до комунікації, стимулюючи їх запитаннями, залученістю до обговорень, дискусій, діалогу;



- задля того, аби процес активного слухання був ефективний, використовуйте його різновиди: уточнення, перефразування, резюмування. Це надасть вашому підопічному впевненості в тому, що його думки почуті та сприймаються вами правильно, саме в такій інтерпретації, у якій він хотів їх донести;
- уникайте критичних суджень, проявляйте емпатію до співрозмовника. Пам'ятайте, що ефективна комунікація є ключем до успіху в наставництві. Практикуйте й постійно вдосконалюйте власні навички, реагуючи на відгуки та реакції ваших підопічних.



## РОЗДІЛ 2

# НАСТАВНИЦТВО В КОНТЕКСТІ ПЕДАГОГІЧНОЇ ІНТЕРНАТУРИ



### Тема 2.1. Нормативно-правове забезпечення функціонування педагогічної інтернатури в Україні

#### *Нормативно-правова база організації педагогічної інтернатури в закладі освіти*



Педагогічна інтернатура є відправною точкою в професійній діяльності осіб, яких вперше призначено на посаду педагогічного працівника. Організація педагогічної інтернатури в закладі освіти регулюється низкою нормативних документів, які визначають вимоги до організації педагогічної інтернатури, права та обов'язки педагогів-наставників, інтернів, відповідальність керівників закладів освіти та ін.

Основними нормативними документами, що регулюють організацію педагогічної інтернатури в закладі освіти, є:

1. *Закон України «Про освіту»*, що визначає загальні принципи та норми у сфері освіти, включаючи й питання підготовки педагогічних кадрів [29].
2. *Закон України «Про повну загальну середню освіту»*, у якому вперше подано визначення «педагогічна інтернатура» та закладені загальні засади її впровадження в закладах освіти, що забезпечують здобуття повної загальної середньої освіти [30].
3. *Наказ Міністерства освіти і науки України «Про затвердження Положення про педагогічну інтернатуру»* (від 25.10.2021№ 1128) – визначає конкретні процедури

---

29 Про освіту : Закон України від 05.09.2017 р. № 2145-VIII : станом на 2 лип. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text> (дата звернення: 31.07.2023)

30 Про повну загальну середню освіту : Закон України від 16.01.2020 р. № 463-IX : станом на 5 черв. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/463-20#Text> (дата звернення: 02.09.2023).





та вимоги щодо організації педагогічної інтернатури в закладах освіти України.

4. *Положення про педагогічну інтернатуру* – встановлює порядок організації та проведення педагогічної інтернатури в закладах освіти. Визначає вимоги до інтернів, умови проведення інтернатури, права та обов'язки інтернів, педагогів-наставників [31].

5. *Правила внутрішнього трудового розпорядку для працівників у закладі освіти:* ці правила встановлюють порядок організації трудової діяльності в закладі освіти. Він регулює взаємини між працівниками та адміністрацією, порядок виконання посадових обов'язків, дисципліну, безпеку, охорону праці та багато інших аспектів трудової діяльності, яких має дотримуватися педагог-наставник та інтерн.

Ці документи встановлюють основні принципи, вимоги та процедури організації педагогічної інтернатури в закладах освіти в Україні. Вони регулюють правовий статус наставників та інтернів, визначають їхні ролі та обов'язки, а також забезпечують якість та ефективність фахового вивіщення осіб, яких уперше призначено на педагогічну посаду.

Важливо, щоб керівники закладів освіти, педагоги-наставники та інтерни були ознайомлені із цими нормативно-правовими документами та дотримувались їхніх вимог під час педагогічної інтернатури. Це сприятиме забезпеченню відповідності процесу інтернатури нормативним вимогам та якісному фаховому вивіщенню новопризначених педагогічних працівників.

### ***Мета і завдання педагогічної інтернатури***



Метою педагогічної інтернатури є набуття інтернами (особами, яких призначено вперше на посаду педагогічного працівника) практичного досвіду та професійних навичок у роботі з учнями під керівництвом досвідченого педагога. Ця практика

---

31 Про затвердження Положення про педагогічну інтернатуру : Наказ МОН України від 25.10.2021 р. № 1128. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1670-21#Text> (дата звернення: 12.09.2023)



покликана підготувати інтернів до реальної педагогічної діяльності та допомогти їм виявити й розвинути свої професійні компетентності.

Професійний розвиток інтерна впродовж педагогічної інтернатури полягає в набутті компетентностей зі спеціальності (предметної спеціальності, спеціалізації), педагогіки, психології, необхідних для забезпечення процесу навчання, виховання і розвитку особистості, зокрема й осіб з особливими освітніми потребами, здійсненні моніторингу педагогічної діяльності та аналізу педагогічного досвіду, проведенні освітніх вимірювань, застосування освітніх технологій і методів навчання, ефективних способів взаємодії між усіма учасниками освітнього процесу.

Основні **завдання педагогічної інтернатури** полягають у:

- створенні системи професійно-педагогічної адаптації інтерна до умов педагогічної діяльності, формуванні сприятливого мікроклімату та відчуття соціально-психологічного комфорту, встановленні доброзичливих взаємовідносин з учасниками освітнього процесу;
- набутті фахових компетентностей, педагогічної майстерності, формуванні професійної готовності інтерна до самостійної педагогічної діяльності;
- формуванні поваги до професії і сумлінного ставлення до трудової діяльності;
- формуванні інституту наставництва в закладах освіти, розвиток професійних спільнот педагогічних працівників [32].

### ***Роль керівників (директорів) закладів освіти щодо впровадження педагогічної інтернатури***



Керівники (директори) закладів освіти відіграють важливу роль у впровадженні педагогічної інтернатури. Відповідно до Положення про педагогічну інтернатуру відповідальність за організацію, впровадження

---

32 Про затвердження Положення про педагогічну інтернатуру : Наказ МОН України від 25.10.2021 р. № 1128. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1670-21#Text> (дата звернення: 12.09.2023).



педагогічної інтернатури та координацію діяльності педагогів-наставників і інтернів покладається на керівників закладів освіти.

У день призначення особи на посаду педагогічного працівника керівник закладу освіти видає наказ про організацію педагогічної інтернатури відповідно до вимог п.6 Положення про педагогічну інтернатуру.

*Для підбору педагогів-наставників рекомендуємо використовувати такі критерії:*

- досвід роботи не менше п'яти років за відповідною спеціальністю (такою самою або спорідненою предметною спеціальністю, спеціалізацією);
- штатний працівник;
- наявність високого рівня комунікативних навичок;
- здатність і готовність ділитися професійним досвідом та інше.

Важливо акцентувати увагу на тому, що в Положенні зазначено умови щодо заміни педагога-наставника. Відтак норми Положення не дозволяють інтерну самостійно змінювати заклад освіти для проходження педагогічної інтернатури або педагога-наставника. У разі відсутності в закладі освіти педагогічного працівника, який підпадає під визначені вимоги, виконання обов'язків педагога-наставника перебирає на себе керівник закладу освіти або покладає на свого заступника.

Рекомендуємо керівнику закладу освіти звернути увагу на виконання заходів програми педагогічної інтернатури та проаналізувати результат співпраці інтерна й педагога-наставника. У разі їхнього невиконання необхідно розглянути причини та обставини, що спонукали до цього. Після заслуховування звіту на засіданні педагогічної ради можуть надаватися рекомендації інтерну щодо подальших напрямів професійного розвитку та пропозиції для вдосконалення організаційно-методичного забезпечення педагогічної інтернатури в закладі освіти від педагога-наставника та інтерна.

Нижче наводимо деякі ключові аспекти, які є вирішальними в діяльності керівника закладу освіти щодо організації педагогічної інтернатури, а саме:



1. Забезпечення належних умов для проведення педагогічної інтернатури: наявність необхідного обладнання, кабінетів, лабораторій, аудиторій, технічних засобів навчання тощо.

2. Організація добору кваліфікованих педагогів-наставників для здійснення супроводу інтернів.

3. Забезпечення належної матеріальної та фінансової підтримки педагогічної інтернатури, зокрема гарантованої оплати праці педагогів-наставників.

4. Проведення моніторингу й аналізу результатів педагогічної інтернатури, виявлення проблем та пропонування шляхів їхнього вирішення для подальшого покращення.

5. Забезпечення залучення інших педагогічних працівників до процесу педагогічної інтернатури, які мають багаторічний досвід роботи та є висококваліфікованими фахівцями у своїй галузі.

Взагалі, роль директорів закладів освіти щодо впровадження педагогічної інтернатури полягає в створенні оптимальних умов для проходження педагогічної інтернатури та підтримки інтернів у їхньому професійному розвитку. Це сприятиме якісному підвищенню рівню педагогічної майстерності педагогічних кадрів для системи освіти.

### **Вплив автономії закладу освіти та академічної свободи на функціонування педагогічної інтернатури**

**Автономія** – право суб’єкта освітньої діяльності на самоврядування, яке полягає в його самостійності, незалежності та відповідальності у прийнятті рішень щодо академічних (освітніх), організаційних, фінансових, кадрових та інших питань діяльності, що провадиться в порядку та межах, визначених законом.

Про освіту : Закон України, 2017. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>

Автономія закладу освіти та академічна свобода мають значний вплив на функціонування педагогічної інтернатури. Автономія закладу освіти надає можливість



керівництву закладу самостійно визначати стратегію і тактику розвитку освітньої діяльності, включаючи й організацію педагогічної інтернатури. Керівництво може вільно підходити до організації педагогічної інтернатури з урахуванням специфіки свого закладу освіти, змінювати й адаптувати програми педагогічної інтернатури залежно від потреб інтернів та вимог ринку праці, видавати документ про завершення проходження інтернатури тощо.

Академічна свобода надає можливість інтернам та педагогам-наставникам вибирати форми, методи співпраці та подальшого професійного розвитку зокрема.

Проте автономія і академічна свобода повинні здійснюватись у рамках встановлених норм та стандартів освіти. Керівництво закладу освіти відповідає за організацію педагогічної інтернатури та дотримання вимог нормативно-правових актів, які регулюють діяльність закладу освіти.

Звертаємо увагу, що в Положенні про педагогічну інтернатуру нічого не зазначено про документ, що буде видаватися особі, яка успішно завершила період педагогічної інтернатури в закладі освіти. У цьому випадку, пропонуємо якраз враховувати автономію закладів освіти, де керівник закладу освіти може видати наказ про видання довідки/сертифікату інтернам, які успішно завершили період педагогічної інтернатури.

Окрім того, автономія та академічна свобода повинні супроводжуватися ефективною системою контролю якості, щоб забезпечити високий стандарт педагогічної інтернатури та гарантувати, що інтерни отримують достатній рівень підтримки.

**Академічна свобода** – самостійність і незалежність учасників освітнього процесу під час провадження педагогічної, науково-педагогічної, наукової та/або інноваційної діяльності, що здійснюється на принципах свободи слова, думки і творчості, поширення знань та інформації, вільного оприлюднення і використання результатів наукових досліджень з урахуванням обмежень, установлених законом.

*Про освіту : Закон України.2017. URL:  
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>*





*Звертаємо увагу, що педагог-наставник не несе безпосередньої відповідальності за педагогічну діяльність інтерна, але є відповідальним за мотивацію у досягненні індивідуальних цілей та очікувань щодо розвитку компетентностей та педагогічної майстерності зі спеціальності.*

### **Основні документи під час педагогічної інтернатури**



Основними документами під час педагогічної інтернатури є:

**1. Наказ про організацію педагогічної інтернатури** – цей документ видається керівником закладу освіти та містить вказівки щодо організації та проведення педагогічної інтернатури. У наказі має бути інформація про інтерна та педагогічного працівника, на якого покладається виконання обов'язків педагога-наставника, строк проходження педагогічної інтернатури.

**2. Програма педагогічної інтернатури** – це документ, який містить перелік заходів, які повинні бути проведені під час педагогічної інтернатури. Програма має включати теоретичні та практичні завдання, які має виконати інтерн.

**3. Звіт про виконання програми педагогічної інтернатури** – це документ, який інтерн спільно з наставником має підготувати за результатами проходження педагогічної інтернатури. У звіті повинні бути відображені всі види діяльності, які були здійсненні під час інтернатури, а також аналіз та оцінка результатів роботи інтерна. Окрім того, там можуть бути відображені пропозиції та рекомендації інтерну та педагогу-наставнику щодо подальшого професійного розвитку, поради щодо покращення функціонування педагогічної інтернатури в закладі. Зазначимо, що звіт про виконання програми педагогічної інтернатури є важливим етапом в оцінці результативності педагогічної інтернатури в конкретному закладі освіти.





Крім цих документів, під час педагогічної інтернатури інтерном і педагогом-наставником можуть збиратися також різноманітні додаткові матеріали, наприклад, методичні посібники, лекційні матеріали, відеоматеріали тощо, що стануть у нагоді для подальшої роботи.

Отже, наказ про організацію педагогічної інтернатури, програма педагогічної інтернатури та звіт про виконання програми є основними документами, що визначають порядок проведення та результати інтернатури в закладах освіти.



*Докладніше про складові програми та звіту педагогічної інтернатури див. тему 2.3.*

### ***Роль центрів професійного розвитку педагогічних працівників у запровадженні педагогічної інтернатури***

Однією з основних функцій центрів професійного розвитку педагогічних працівників (далі – ЦПРПП) є сприяння професійному розвитку педагогічних працівників, їхня психологічна підтримка та консультування.

У контексті педагогічної інтернатури ЦПРПП можуть здійснювати такі дії:

1. Долучатися до розроблення програм педагогічної інтернатури або надавати консультації керівникам закладів освіти, педагогам-наставникам та інтернам щодо





її розроблення з урахуванням потреб закладів освіти та сучасних тенденцій у педагогічній практиці.

2. Організувати навчально-методичні заходи (семінари, тренінги, майстер-класи та інші заходи) для інтернів та педагогів-наставників.

3. Підтримувати педагогів-наставників під час проведення педагогічної інтернатури, надавати їм методичну допомогу та консультації.

4. Центри можуть працювати над удосконаленням культури професійного розвитку серед педагогів, поширювати ідеї та практики наставництва, які допомагають підвищувати рівень кваліфікації та професійні навички у наставницькій діяльності.

5. ЦПРПП можуть долучатися до моніторингу та оцінки результатів педагогічної інтернатури в громаді задля подальшого її покращення.

Окрім того, рекомендуємо фахівцям центрів зробити підбірку або розробити інструментарій (анкети, методики, діагностичні тести тощо) для проведення інтернами самооцінювання рівня сформованості професійних компетентностей відповідно до Професійного стандарту за професіями «Вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти», «Вчитель закладу загальної середньої освіти», «Вчитель із початкової освіти. Важливо обґрунтувати інтерну переваги, які дає самооцінювання для визначення напрямів особистісно-професійного розвитку. Рекомендувати педагогам-наставникам аналізувати результати самооцінювання інтерна, щоб визначити компетентності, що потребують удосконалення.

Фахівцям центрів пропонуємо сформувати кейс методичних матеріалів на допомогу керівникам закладів освіти, педагогам-наставникам, інтернам щодо укладання програми педагогічної інтернатури та реалізації основних заходів, що забезпечують здобуття та вдосконалення професійних компетентностей і педагогічної майстерності впродовж першого року професійної діяльності новопризначеного педагогічного працівника.





## Тема 2.2. Професійна адаптація інтерна до педагогічної діяльності

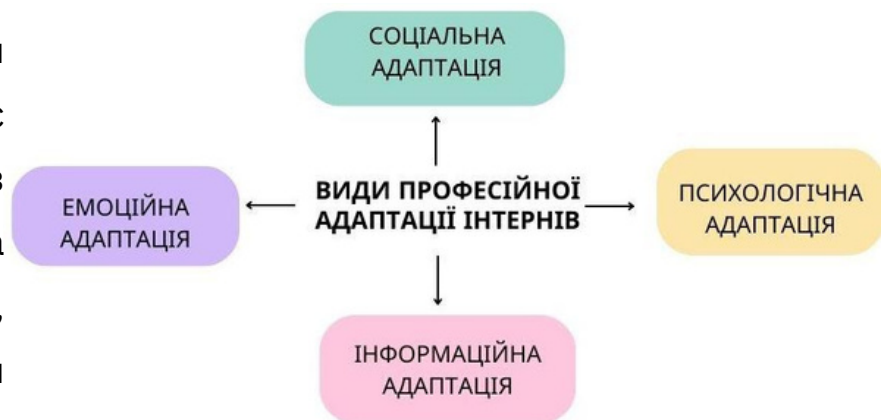
### Поняття «професійна адаптація інтернів» та види професійної адаптації

**Професійна адаптація** – це опанування працівником нових професійних обов'язків, пристосування до існуючих в організації вимог і стандартів професіоналізму, оцінка його професійних компетентностей, у разі потреби створення умов для підвищення професійних знань та навичок [33].

**Професійна адаптація інтернів** – процес, який має на меті підготувати новопризначеного педагогічного працівника до професійної діяльності в конкретному закладі освіти. Під час професійної адаптації інтерн знайомиться з умовами роботи в закладі освіти, його структурою, особливостями організації освітнього процесу, педагогічним колективом, учнями та їхніми батьками. Також, інтерн набуває необхідних знань і навичок щодо подальшої педагогічної діяльності.

Виділяємо декілька видів професійної адаптації інтернів:

**1. Соціальна адаптація.** Цей вид адаптації охоплює взаємодію інтернів з оточуючим соціумом, зокрема з колегами, керівником, учнями та їхніми батьками тощо.



У результаті цієї адаптації, інтерн здатний успішно інтегруватися в нове соціальне середовище, пов'язане з його професійною діяльністю. Цей вид адаптації включає в себе засвоєння та використання норм та цінностей, що прийнят і в новому

33 Савич Ж. В. Наставництво як інструмент адаптації нових працівників у закладах освіти : практикум. К. : Київ. ун-т ім. Б. Грінченка, 2021. С. 6. URL: [https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/38820/1/Z\\_V\\_Savych\\_NYIANPUZO\\_KUBG.pdf](https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/38820/1/Z_V_Savych_NYIANPUZO_KUBG.pdf) (дата звернення: 18.08.2023).



професійному оточенні, розвиток умінь та навичок, необхідних для ефективної діяльності в цьому середовищі, а також встановлення позитивних відносин із колегами, керівництвом та іншими учасниками цього соціального середовища.

Соціальна адаптація може бути складною, особливо якщо нове професійне середовище має відмінність від попереднього, зокрема культурну, мовну, етичну або іншу. Проте вона є надзвичайно важливою для подальшого успіху в професійній діяльності, оскільки допомагає створити позитивну співпрацю з колегами, встановити довірчі стосунки між усіма учасниками освітнього процесу та розширити можливості для кар'єрного зростання.

Щоб успішно пройти процес соціальної адаптації, можна використовувати різноманітні стратегії, такі як спілкування з колегами, вивчення культурних та інших особливостей нового соціального середовища, розвиток умінь соціальної адаптації, планування та організація часу тощо. Важливо бути відкритим до нового та вміти вчасно адаптуватися до змін у соціальному середовищі. Ось кілька практичних порад, які допоможуть інтернам успішно адаптуватися до нового професійного середовища.



### ***Поради інтернам щодо успішної соціальної адаптації***

- ❖ *Навчіться слухати.* Одним із ключових аспектів соціальної адаптації є розвиток навичок слухання. Намагайтеся активно слухати своїх нових колег та керівництво, проявляти інтерес до їхніх думок та ідей.
- ❖ *Побудуйте позитивні відносини.* Спробуйте знайти спільні інтереси зі своїми колегами та керівництвом. Створення дружніх та довірливих відносин із колегами може значно полегшити соціальну адаптацію та збільшити ефективність спільної роботи.
- ❖ *Будьте відкриті до змін.* Педагогічна діяльність вимагає змін у способах роботи та мисленні. Будьте відкритими до нових ідей, підходів та не бійтеся експериментувати.



- ❖ *Навчайтеся від інших.* Спостерігайте за своїм педагогом-наставником, колегами та вивчайте їхні найкращі практики. Навчання від інших може допомогти швидше адаптуватися до нового середовища та розвивати професійні навички.
- ❖ *Звертайтеся по допомогу.* Не соромтеся звертатися по допомогу до колег або керівництва, якщо у вас виникають запитання або проблеми. Важливо мати надійну підтримку, щоб успішно адаптуватися до нового професійного середовища.
- ❖ *Розвивайте свою комунікативну культуру.* Вдосконалюйте свої комунікативні навички, такі як уміння спілкуватися з учнями, колегами, виявляти повагу й толерантність, знаходити компроміси та мирно вирішувати конфлікти. Висловлюйте свої думки та ідеї відкрито, чітко, але завжди враховуйте точку зору й інших.
- ❖ *Дотримуйтеся правил етичної поведінки та корпоративної культури.* Ознайомтеся з правилами, що діють у закладі освіти, та дотримуйтесь їх. Це допоможе уникнути можливих проблем та конфліктів.
- ❖ *Розвивайте свої навички тайм-менеджменту.* Педагогічна діяльність вимагає від педагога вміння ефективно управляти своїм часом, тому що педагог має багато різних обов'язків, завдань та відповідальностей, які потрібно виконувати впродовж дня, тижня, місяця та року, тому важливо розвивати навички самоорганізації та ефективного управління часом. Установіть пріоритети, розплануйте свої завдання та дотримуйтесь графіка роботи.

**2. Психологічна адаптація** – це процес, за допомогою якого людина здатна успішно адаптуватися до нових вимог та викликів, які виникають у процесі професійної діяльності. Це адаптація до психологічних особливостей нового середовища, зокрема: розуміння та прийняття нових соціальних та професійних ролей, засвоєння (вдосконалення) нової інформації та навичок, подолання відчуття страху, невпевненості у своїх можливостях; здатність працювати в команді та



взаємодіяти з колегами, учнями, батьками, а також розвиток особистих якостей, таких як стресостійкість, емоційна стійкість та самодисципліна тощо.

Процес психологічної адаптації може бути складним та залежить від багатьох факторів, таких як складність нової роботи, рівень досвіду і знань, соціальний контекст і стиль керівництва. Індивідуальні характеристики, такі як мотивація та підтримка соціального оточення, також можуть впливати на психологічну адаптацію. Щоб успішно пройти цей процес, пропонуємо такі поради.



### ***Поради інтернам щодо успішної психологічної адаптації***

- ❖ *Дотримуйтеся оптимістичного настрою.* Переконайте себе, що ви зможете швидко й легко адаптуватися до нових умов і що нова робота буде для вас цікавою та стимулюючою.
- ❖ *Навчіться керувати своїми емоціями.* Небійтеся виражати свої емоції, навчіться контролювати їх у професійному середовищі. Водночас зверніть увагу на комунікативну техніку та поведінку, оскільки це може бути важливим елементом взаємодії з колегами.
- ❖ *Розпочніть процес соціалізації.* Небійтеся спілкуватися з колегами та дізнаватися більше про заклад освіти, його цінності та культуру. Спробуйте вступити до професійних спільнот, це допоможе вам краще інтегруватися в колектив.
- ❖ *Зберігайте баланс між роботою та особистим життям.* Важливо дотримувати балансу між роботою та особистим життям, щоб уникнути перевантаження та вигорання. Зберігайте час для себе та своїх близьких.
- ❖ *Звертайтеся по допомогу, якщо потрібно.* Якщо вивідчуєте, що не можете впоратися зі стресом або проблемами, зверніться за допомогою до практичного психолога.



❖ *Розвивайте свої професійні навички.* Слідкуйте за новинами усвоїї галузі та розвивайте професійні навички. Це допоможе вам стати більш компетентним та впевненим у своїх знаннях та навичках.

❖ *Підтримуйте позитивний настрій.* Ставте собі за мету зберігати позитивний настрій та думки. Для цього можете використовувати позитивні афірмації, вдихати свіже повітря та займатися фізичними вправами.

❖ *Працюйте над своїм самовизначенням.* Навчіться краще розуміти свої цінності та переконання, а також визначте, що вам насправді важливо в професійному житті. Це допоможе вам зробити правильний вибір та знайти власну професійну траєкторію.

*Ці поради можуть допомогти вам почуватися більш комфортно в новому професійному середовищі. Однак, важливо пам'ятати, що кожна людина є унікальною, тому це, лише рекомендації від авторів.*

\* Афірмація – коротка фраза, що містить вербальну формулу, яка при багаторазовому повторенні закріплює необхідний образ або установку в підсвідомості людини, що може бути використано для розвитку особистості та світогляду, чи досягнення певних цілей.

**3. Інформаційна адаптація** – це процес засвоєння та використання інформації, потрібної для ефективної діяльності в новому професійному середовищі. Цей процес передбачає ознайомлення з освітніми технологіями, програмними засобами, інформаційними ресурсами та іншими інструментами, необхідними для виконання професійних завдань.

Інформаційна адаптація є важливою складовою процесу професійної адаптації взагалі, оскільки забезпечує розуміння та використання інформації, необхідної для роботи. Цей процес може включати в себе ознайомлення з професійною лексикою, документацією, процедурами, стандартами та іншими елементами, що стосуються професійної діяльності.

Важливо пам'ятати, що процес інформаційної адаптації може зайняти певний час, і він має бути систематичним та поступовим. Крім того, важливо розуміти, що інформаційна адаптація є постійним процесом, оскільки нові технології та інструменти постійно з'являються і вдосконалюються.





### **Поради інтернам щодо успішної інформаційної адаптації**

- ❖ *Почніть з аналізу своїх потреб у знаннях та навичках.* Визначте, які знання та навички потрібні для ефективної роботи в новому середовищі та спробуйте розробити план їхнього вдосконалення.
- ❖ *Будьте відкриті до використання нових технологій та інструментів, що може полегшити вашу роботу та підвищити її ефективність.*
- ❖ *Використовуйте можливості для навчання від своїх колег та керівництва.* Вони можуть дати вам корисні поради та підтримку в процесі інформаційної адаптації.
- ❖ *Пам'ятайте, що процес інформаційної адаптації є постійним.* Залишайтеся в курсі останніх тенденцій та нових розробок у своїй галузі, оскільки це допоможе вам залишатися конкурентоспроможним фахівцем.
- ❖ *Встановіть метрики та перевіряйте свій прогрес.* Створіть список знань та навичок, які вам потрібні, та встановіть терміни їхнього досягнення. Регулярно перевіряйте свій прогрес та вносьте корективи до свого плану (за необхідністю).
- ❖ *Не забувайте про практику.* Для того, щоб справді засвоїти нові знання та навички, необхідно їх застосовувати в практиці. Спробуйте знайти можливості для практичного застосування ваших нових знань у своїй роботі.

*Сподіваємось, що ці поради допоможуть вам успішно пройти процес інформаційної адаптації!*

**4. Емоційна адаптація.** Цей вид адаптації пов'язаний із розвитком позитивної емоційної стійкості, здатності до саморегуляції та підтримки емоційного балансу під час роботи з учнями, батьками та колегами. Інтерни повинні навчитися контролювати свої емоції, розуміти емоційні потреби всіх учасників освітнього процесу та розвивати здатність розуміти почуття, психічні стани іншої особи у формі співпереживання.







## Поради інтернам щодо успішної емоційної адаптації

- ❖ *Розумійте свої емоції.* Розуміння власних емоцій є ключовим елементом емоційної адаптації. Визначте, які ситуації викликають у вас негативні емоції, і зосередьтеся на знаходженні способів зниження рівня стресу.
- ❖ *Розвивайте свій емоційний інтелект.* Емоційний інтелект – це здатність розуміти та керувати своїми емоціями, а також розуміти емоції інших людей. Розвивайте ці навички, щоб ефективно спілкуватися з учасниками освітнього процесу.
- ❖ *Навчіться керувати стресом.* Стрес може негативно впливати на вашу емоційну стійкість. Навчіться керувати стресом, використовуючи методи, такі як глибоке дихання, медитація або йога.
- ❖ *Навчіться керувати власними емоціями.* Не дозволяйте іншим людям або ситуаціям впливати на ваші емоції. Будьте відповідальними за свої дії.
- ❖ *Підтримуйте позитивний настрій.* Позитивний настрій може допомогти вам стати більш ефективним на роботі та зберегти енергію для досягнення ваших цілей. Намагайтеся зосередитися на позитивних аспектах своєї роботи.
- ❖ *Зберігайте рівновагу між роботою та особистим життям.* Забезпечення рівноваги між роботою та особистим життям може бути складним, але це важливо для збереження емоційного комфорту та ефективності на роботі.
- ❖ *Звертайтеся по допомогу.* Не соромтеся звертатися по допомогу до колег, керівництва або спеціалістів, якщо вам потрібна підтримка у вирішенні емоційних проблем або подолання стресу на роботі. Важливо мати надійну підтримку, щоб зберегти емоційну стійкість та ефективність на роботі.



## Чинники, що впливають на успішну адаптацію інтернів до педагогічної діяльності

Виділимо декілька чинників, які можуть впливати на успішну адаптацію інтернів до педагогічної діяльності, а саме:



1. *Корпоративна культура.* Корпоративна культура в закладі освіти включає набір цінностей, практик і поведінкових стандартів, які сприяють створенню сприятливого освітнього середовища для учнів, батьків, педагогічних працівників і адміністрації. Вона може є визначальною у тому як інтерни сприйматимуть свою нову роль і як їх підтримуватимуть у процесі адаптації.

Якщо заклад освіти має чітку й позитивну корпоративну культуру, інтерни зможуть швидше адаптуватися та почуватися більш комфортно у ролі педагога.

2. *Наставництво.* Наявність і підтримка педагога-наставника може значно полегшити процес адаптації інтернів до педагогічної діяльності. Наставник може допомогти інтернам зрозуміти їхню роль, надати рекомендації та поради щодо подальшого професійного розвитку інтерна.

3. *Комунікація.* Спілкування інтерна з його педагогом-наставником, колегами, учнями також впливає на успішну адаптацію. Відкритість до співпраці та позитивної комунікації допоможе інтернам знайти колег, які зможуть надавати додаткову підтримку для його професійного становлення.

4. *Підтримка.* На процес адаптації може впливати стрес та несприятливі умови праці. Важливо, щоб інтерни мали достатню підтримку та допомогу в розв'язанні труднощів, які можуть виникати під час їхньої адаптації. Це може включати організаційно-методичну, психологічну підтримку з боку педагога-наставника



та інших колег, що допоможе зробити процес адаптації більш успішним.

5. *Мотивація і самодисципліна.* Успішна адаптація також залежить від мотивації і самодисципліни інтерна. Інтерни мають бути готові до викликів та вміти самостійно здійснювати свої обов'язки. Важливо мати чіткі цілі та мотивацію для досягнення успіху в професійній діяльності.

Загалом, успішна адаптація інтернів до педагогічної діяльності залежить від комплексного підходу, який включає підготовку, наставництво, комунікацію, підтримку та мотивацію. Якщо всі ці чинники будуть враховані, то інтерни матимуть кращі шанси на успішну адаптацію та професійний розвиток у педагогічній діяльності.

### **Проблеми адаптації інтернів та шляхи їхнього вирішення**



Проблеми адаптації інтернів можуть бути різноманітними й залежать від багатьох факторів. Деякі з найпоширеніших проблем адаптації інтернів до педагогічної діяльності подаємо в таблиці 2.1.

Таблиця 2.1

#### **Характеристика можливих проблем адаптації інтернів до педагогічної діяльності**

<b>Проблема адаптації</b>	<b>Характеристика</b>
<i>Недостатній досвід</i>	Інтерни можуть мати недостатній досвід у роботі з учнями та/або викладанні навчальних предметів. Це може призвести до труднощів у плануванні та проведенні уроків



<p><i>Управління класом</i></p>	<p>Ефективне управління класом є одним із ключових аспектів педагогічної діяльності. Інтерни можуть стикатися з труднощами у встановленні дисципліни (правил, рутин), поведінки учнів чи створенні сприятливого освітнього середовища</p>
<p><i>Взаємодія з батьками</i></p>	<p>Інтерни можуть відчувати невпевненість у взаємодії з батьками учнів, особливо коли виникають проблемні чи конфліктні ситуації. Вони можуть потребувати підтримки у встановленні партнерської взаємодії з батьками учнів</p>
<p><i>Емоційне перевантаження</i></p>	<p>Інтерни можуть стикатися зі складнощами у вирішенні емоційних ситуацій, зокрема в разі конфліктів між учнями або вияву емоційних проблем учнів. Вони можуть почувати себе невпевненими або нездатними ефективно впливати на емоційну стабільність класу, а також можуть зазнавати стресу через значну кількість обов'язків</p>
<p><i>Відсутність фахової підтримки та наставництва</i></p>	<p>Подекуди інтерни можуть відчувати відсутність підтримки з боку педагогів-наставників або адміністрації школи, що може призвести до труднощів у розумінні професійних вимог та завдань. Без належної підтримки й досвідченого наставництва адаптація може бути складнішою</p>

Враховуючи ці проблеми адаптації інтернів, важливо здійснити своєчасну підтримку, спрямовану на полегшення їхнього переходу до педагогічної діяльності. Для вирішення цих проблем пропонуємо такі шляхи:

1. *Наставництво*: призначення інтернам педагога-наставника, який би здійснював підтримку, надавав поради та рекомендації щодо професійної діяльності та роботи з учнями, колегами. Наставник може допомогти інтерну зрозуміти особливості професії і поділитися власним досвідом.





*2. Професійний розвиток:* інтерни можуть пройти додаткові курси, семінари, вебінари з питань викладання навчальних предметів у новій українській школі та роботи з учнями/батьками, щоб отримати більше досвіду та навичок. Семінари, тренінги та робота в команді з іншими педагогами дозволять інтернам засвоїти нові педагогічні підходи та знайти способи їхнього застосування.

*3. Практичний досвід:* забезпечення можливості для інтернів отримати практичний досвід через спостереження, співпрацю з іншими вчителями та самостійне викладання під супроводом наставника допоможе їм набути впевненості та необхідних практичних навичок.

*4. Сприятлива атмосфера в закладі освіти:* керівництво закладу освіти має створити сприятливу атмосферу, яка допоможе успішній адаптації інтернів. Це може включати розвиток корпоративної культури та проведення тренінгів із комунікації.

*5. Позитивне ставлення до помилок:* інтерни повинні бути готовими до того, що можуть допускати помилки. Треба позитивно ставитися до них, щоб вчитися на своїх помилках та розвиватись професійно.

Взагалі, мінімізувати появу можливих проблем адаптації інтернів до педагогічної діяльності можна вирішити за рахунок комплексного підходу та взаємодії з інтернами, педагогами-наставниками, керівництвом закладу освіти та іншими учасниками освітнього процесу.



## Андрагогічний підхід у роботі з інтернами

**Андрагогічний підхід** – це цілеспрямований процес стимулювання, виховання, навчання, розвиток і вдосконалення дорослої людини під час професійної підготовки та перепідготовки, який інтегрує надбання індивідуального, творчого, особистісно зорієнтованого підходів [34].



Цей підхід базується на принципах взаємодії, партнерства, взаємної допомоги, взаємовідповідальності, діалогу та самоорганізації. Оскільки інтерни вже мають певний досвід і знання, саме андрагогічний підхід є одним із ключових і ефективних у роботі з ними.

Основні характеристики андрагогічного підходу включають:

1. *Зорієнтованість на потреби інтернів* – андрагогіка враховує індивідуальні потреби, інтереси та досвід дорослих. Під час інтернатури звертається увага на конкретні професійні цілі та розвиток особистості інтерна загалом.

2. *Взаємодію і співпрацю* – акцентується увага на взаємодії та співпраці між педагогом-наставником та інтерном. Наставник виступає як фасилітатор, який підтримує, спонукає та сприяє розвитку самостійності та налагодженні позитивної взаємодії між учасниками освітнього процесу.

3. *Практичну спрямованість* – зосереджується на практичному застосуванні отриманих знань і навичок. Сприяє розвитку практичних навичок, вирішенню реальних професійних завдань та розвитку компетентностей, які необхідні для успішної професійної діяльності.

34 Професійна освіта: андрагогічний підхід : монографія / ред. О.А.Дубасенюк. Житомир : Вид. О. О. Євенок, 2018. 452 с. URL: [http://eprints.zu.edu.ua/27785/1/Profesiina%20osvita\\_andragogichnyi%20pidhid\\_monografiia\\_10.07.18.pdf](http://eprints.zu.edu.ua/27785/1/Profesiina%20osvita_andragogichnyi%20pidhid_monografiia_10.07.18.pdf) (дата звернення: 16.08.2023).





4. *Активну участь інтернів* – ґрунтується на тому, що інтерни беруть активну участь у освітньому процесі та самостійно планують свою роботу, так вони відчують академічну свободу та стануть самостійними в професійній діяльності.

5. *Врахування досвіду* – передбачає важливість і необхідність використовувати наявний досвід інтернів та підтримувати їх у здобутті нового педагогічного досвіду.

6. *Гнучкість та адаптивність* – андрагогічний підхід враховує різноманітність потреб, стилів навчання і темпів розвитку інтернів. Із цією метою методи та форми роботи повинні бути гнучкими, адаптивними відповідно до індивідуальних потреб інтернів.

7. *Розвиток критичного мислення* – андрагогічні принципи освіти дорослих сприяють розвитку критичного мислення інтернів, завдяки чому вони можуть аналізувати свою роботу, формулювати проблеми та шукати рішення.

Отже, андрагогічний підхід у роботі з інтернами ставить акцент на особисту і активну участь дорослих у професійному самовдосконаленні, враховує їхні особистісні інтереси і потреби тощо.

### ***Професійний імідж наставника і вплив колективу закладу освіти на професійно-педагогічну адаптацію інтернів***

Професійний імідж наставника і вплив колективу закладу освіти є важливими факторами успішної професійно-педагогічної адаптації інтернів до педагогічної діяльності.

**Професійний імідж наставника** – це комплекс вражень та сприйняття, яке інші мають щодо його професійних компетентностей, стилю роботи та взаємодії з учнями або підопічними. Сформований на основі конкретних дій, взаємодій та результатів педагогічної діяльності.





Наставник є ключовою фігурою в процесі професійної адаптації інтернів. Він повинен бути взірцем для наслідування та стимулювати інтернів до постійного самовдосконалення. Щоб наставник міг стати взірцем для наслідування, він має мати високий рівень професійної компетентності. Для цього необхідно забезпечити його професійний розвиток та надавати підтримку в процесі роботи з інтернами. Із цією метою можуть проводитися спеціальні тренінги, семінари, майстер-класи, конференції тощо.



*Важливо зазначити, що імідж педагога-наставника ґрунтується на складових профіля, поданих у темі 1.2., які необхідно постійно вдосконалювати.*

Однією зі складових успішного професійного іміджу педагога-наставника є **професійні навички**.

Педагог-наставник повинен вміти ефективно організувати освітній процес, проводити інноваційні уроки, стимулювати всебічний розвиток учнів. Він має бути вмілим у використанні різних педагогічних методик і технологій, вміти визначати прогрес або регрес учнів.

Наступною складовою іміджу наставника є **професійна етика**. Педагог-наставник має дотримуватися принципів і стандартів професійної етики. Він повинен бути справедливим, об'єктивним і поважати права всіх учасників освітнього процесу. Важливо пам'ятати про конфіденційність інформації, наданої інтернами.

Важливим є **комунікаційні навички** наставника. Він має володіти навичками ефективної комунікації. Це включає вміння чітко і зрозуміло передавати інформацію, слухати і виявляти емпатію, вміння вирішувати конфлікти й



будувати позитивні взаємини. Правильна комунікація сприяє побудові довірливих стосунків з учнями та їхніми батьками, а також співпраці з інтерном та іншими колегами. Саме комунікаційні навички є основним фундаментом у створенні професійного іміджу наставника.

Педагог-наставник має звертати увагу й на свій **зовнішній вигляд і стиль одягу**. Важливість цієї складової може варіюватися в залежності від конкретного контексту та особливостей аудиторії. Зовнішній вигляд відповідає за такий важливий чинник, як перше враження, тому варто пам'ятати, що чистий, охайний і професійний вигляд сприяє створенню довіри та поваги. Відповідний одяг може вказувати на професіоналізм наставника і його серйозне ставлення до роботи.

Ще однією складовою іміджу наставника є його **інноваційність і креативність**. Педагог-наставник має бути відкритим до нових ідей і методів навчання. Використання інноваційних підходів може зробити процес інтернатури цікавішим та дієвішим для інтернів.

Якщо ми говоримо про наставника, то обов'язково варто згадати **лідерські якості**. Педагог-наставник може виступати як лідер у класі або школі. Він має надихати та мотивувати інтернів на досягнення успіху, сприяти розвитку лідерських якостей серед учнів і колег. Важливо, щоб він володів навичками управління класом і організації спільних проєктів.

Звісно, імідж наставника буде вищим, якщо в нього є **прагнення до саморозвитку та самовдосконалення**. Наставник, який прагне до саморозвитку, стає прикладом для своїх інтернів. Вони бачать, що навчання та професійний розвиток ніколи не закінчуються, і що надзвичайно важливо постійно вдосконалювати свої знання, уміння та навички. А відтак, наставник, який постійно самовдосконалюється, може надавати більш ефективну підтримку інтернам у їхньому професійному становленні.

Важливо пам'ятати, що професійний імідж педагога-наставника формується на основі його реальних дій і взаємодії з оточуючими. Взагалі, підтримка інтернів та їхній професійний розвиток залежать від впливу та довіри, які наставник



вибудовує своїм професійним іміджем. Тому наставнику важливо прагнути до постійного вдосконалення, будувати позитивні взаємовідносини з інтернами та бути прикладом для них у професійному та особистісному розвитку.

Щодо колективу закладу освіти, то він також має значний вплив на професійну адаптацію інтернів. Колектив впливає на формування в інтернів професійної ідентичності, формує позитивне ставлення до професії, надає настанови щодо професійного самовдосконалення та зростання. Колеги є підтримкою для інтернів, вони допомагають їм у вирішенні професійних завдань та/або питань, обмінюються досвідом роботи, надають поради та рекомендації, що у свою чергу забезпечує створення позитивних умов для адаптації інтернів у професійному середовищі.

### ***Права та обов'язки педагога-наставника й інтерна***



**Права** визначаємо як систему загальнообов'язкових, формально визначених і встановлених норм, що спрямовані на регулювання поведінки наставника і інтерна у закладі освіти. Права виконують важливі функції в педагогічній інтернатурі, такі як забезпечення порядку, розподіл завдань, захист прав та свобод наставників та інтернів. Права та обов'язки педагога-наставника та інтерна можуть бути прописані в програмі інтернатури.

У таблиці 2.2 подаємо орієнтовну характеристику прав педагога-наставника й інтерна, які регулюють їхні взаємовідносини та діяльність під час педагогічної інтернатури.



## Права педагога-наставника й інтерна

<i>Права педагога-наставника:</i>	<i>Права інтерна:</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● мати належні організаційні, психологічні, матеріально-технічні, умови для роботи з інтернами;</li> <li>● отримувати від керівництва закладу освіти необхідну інформацію для роботи з інтерном;</li> <li>● вільно обирати методи та форми роботи з інтерном щодо вдосконалення його професійної компетентності та надання можливості для особистісно-професійного розвитку;</li> <li>● підвищувати кваліфікацію шляхом неформальної (тренінги, семінари, семінари-практикуми, вебінар, майстер-класи тощо) та інформальної освіти;</li> <li>● брати участь в обговоренні питань, пов'язаних із впровадженням педагогічної інтернатури в закладі освіти;</li> <li>● вносити корективи та надавати рекомендації інтерну щодо організації освітнього процесу в закладі освіти.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● проходити педагогічну інтернатуру під керівництвом педагога-наставника;</li> <li>● отримувати психолого-педагогічний, методичний супровід від педагога-наставника щодо виконання програми педагогічної інтернатури та здійснення педагогічної діяльності;</li> <li>● брати участь у складанні програми педагогічної інтернатури;</li> <li>● вносити пропозиції щодо покращення умов проходження педагогічної інтернатури;</li> <li>● підвищувати кваліфікацію шляхом неформальної та інформальної освіти;</li> <li>● право на академічну свободу – вільний вибір форм, методів і засобів навчання, що відповідають освітній програмі;</li> <li>● проявляти педагогічну ініціативу;</li> <li>● знайомитися з документами, що містять оцінку його роботи, надавати щодо них пояснення;</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>● на справедливе та об'єктивне оцінювання своєї професійної діяльності;</li> <li>● отримувати зразки навчальної документації та інші нормативно-правові акти, що визначають особливості діяльності закладу освіти, організації освітнього процесу;</li> <li>● вивчати досвід педагогів шляхом аналізу їхніх вебсайтів, вебресурсів, професійних спільнот, а також періодичних професійних видань;</li> <li>● на захист професійної честі та гідності;</li> <li>● на безпечні та нешкідливі умови проходження педагогічної інтернатури</li> </ul>
--	---

**Обов'язки** визначаємо як правові, моральні або соціальні зобов'язання, які наставник та інтерн мають виконувати відповідно до законодавства у сфері освіти, моральних норм та домовленостей, запроваджених у закладі освіти. Саме обов'язки визначають поведінку педагога-наставника й інтерна та вказують, як вони мають діяти або утримуватися від певних дій.

Професійні обов'язки під час педагогічної інтернатури визначають вимоги та відповідальність наставника й інтерна, які пов'язані з виконанням програми педагогічної інтернатури. Це можуть бути чітко визначені правила, норми поведінки, процедури або стандарти, які повинні бути дотримані в межах виконання професійних обов'язків.





Для прикладу подаємо орієнтовну характеристику обов'язків педагога-наставника й інтерна (табл. 2.3).

Таблиця 2.3

### Характеристика обов'язків педагога-наставника й інтерна

<i>Обов'язки педагога-наставника:</i>	<i>Обов'язки інтерна:</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● знати вимоги нормативно-правових актів, що визначають особливості діяльності закладу освіти, організацію освітнього процесу, функціонування педагогічної інтернатури;</li> <li>● укладати програму педагогічної інтернатури (спільно з інтерном) з урахуванням рівня професійної підготовки інтерна та подальшим погодження її з керівником закладу освіти;</li> <li>● сприяти успішній адаптації інтерна до педагогічної діяльності;</li> <li>● знайомити інтерна з особливостями організації освітнього процесу, традиціями закладу освіти;</li> <li>● здійснювати психолого-педагогічний, навчально-методичний супровід інтерна щодо проведення заходів програми педагогічної інтернатури</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● проходити педагогічну інтернатуру відповідно до вимог Положення про педагогічну інтернатуру;</li> <li>● укладати програму педагогічної інтернатури (спільно з педагогом-наставником);</li> <li>● виконувати обов'язки, що визначені у посадовій інструкції і правилах внутрішнього розпорядку закладу освіти;</li> <li>● організовувати освітній процес з урахуванням психолого-фізіологічних, вікових особливостей здобувачів освіти, специфіки навчального предмета, використання різноманітних форм, прийомів, методів і засобів навчання;</li> <li>● вдосконалювати компетентності зі спеціальності (предметної спеціальності, спеціалізації), педагогіки, психології, необхідних для забезпечення процесу навчання, виховання і</li> </ul>





<p>та здійснення педагогічної діяльності;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● узгоджувати з інтерном час та місце проведення заходів педагогічної інтернатури;</li> <li>● залучати інтерна до взаємовідвідування, спільного викладання;</li> <li>● залучати інтерна до партнерської взаємодії з науково-педагогічними та педагогічними працівниками, участі в професійних спільнотах педагогічних працівників;</li> <li>● формувати в інтерна професійну готовність до самостійної педагогічної діяльності;</li> <li>● звітувати про результати виконання програми педагогічної інтернатури на засіданні педагогічної ради (спільно з інтерном);</li> <li>● створювати сприятливу атмосферу для роботи та взаємодії з інтерном;</li> <li>● дотримуватися професійної етики та норм поведінки.</li> </ul>	<p>розвитку особистості, у т. ч. осіб з особливими освітніми потребами;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● застосовувати освітні технології і методи навчання, ефективні способи педагогічної взаємодії з усіма учасниками освітнього процесу;</li> <li>● брати участь у засіданнях професійних спільнот педагогічних працівників, семінарах, тренінгах, вебінарах, майстер-класах із метою вдосконалення педагогічної майстерності;</li> <li>● виконувати програму педагогічної інтернатури в зазначені терміни;</li> <li>● звітувати про виконання заходів програми педагогічної інтернатури на засіданні педагогічної ради (спільно з педагогом-наставником);</li> <li>● дотримуватися правил поведінки та етики в закладі освіти.</li> </ul>
---	--

Дотримання обов'язків є важливим для забезпечення порядку, стабільності та функціонування педагогічної інтернатури у закладі освіти. Окрім цього,





професійних спільнот. Це може сприяти не тільки збагаченню професійного досвіду, а і створенню позитивної атмосфери в колективі.

*3. Надання психологічної підтримки* – адаптація до нової професії може бути складною для багатьох інтернів. Центри професійного розвитку та професійні спільноти можуть забезпечувати психологічну підтримку, задля покращення психічного стану та емоційного благополуччя інтерна.





## Тема 2.3. Розроблення та реалізація програми педагогічної інтернатури

### *Діагностування рівня сформованості загальних і професійних компетентностей, визначення індивідуальних професійних потреб інтерна для розроблення програми педагогічної інтернатури*



Діагностування рівня сформованості загальних і професійних компетентностей інтерна є важливим етапом у розробленні програми педагогічної інтернатури. Цей етап допомагає визначити потреби інтерна в підвищенні кваліфікації та виявити проблемні аспекти, які необхідно врахувати в процесі його професійного зростання.

На що має орієнтуватися педагог-наставник та інтерн, плануючи заходи програми педагогічної інтернатури? Насамперед на рівень сформованості загальних і професійних компетентностей інтернів, що визначені в Професійному стандарті за професіями «Вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти», «Вчитель закладу загальної середньої освіти», «Вчитель з початкової освіти (з дипломом молодшого спеціаліста)» [35].

Для діагностування рівня сформованості в інтерна цих компетентностей можна використовувати різноманітні методи дослідження, такі як тестування, анкетування, спостереження за діяльністю, бесіда, інтерв'ю тощо. Розкриємо сутність використання цих методів, а саме:

- **тестування** – використання стандартизованих тестів дозволить оцінити рівень знань інтерна, його аналітичні навички та вміння їх практично застосувати у професійній діяльності. Тест може бути у формі завдань з однією чи кількома правильними відповідями, практичного завдання або ситуації;

35 Про затвердження професійного стандарту за професіями «Вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти», «Вчитель закладу загальної середньої освіти», «Вчитель з початкової освіти (з дипломом молодшого спеціаліста)»: Наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 23.12.2020 № 2736. URL: [https://register.nqa.gov.ua/uploads/0/266-nakaz\\_2736.pdf](https://register.nqa.gov.ua/uploads/0/266-nakaz_2736.pdf)



- **анкетування** – використання анкет допоможе оцінити рівень компетентностей інтерна шляхом запитань, які стосуються конкретних знань, умінь, навичок і особистісних якостей, пов'язаних із педагогічною професією;
- **спостереження** – спостереження за діяльністю інтерна в освітньому процесі допоможе наставнику виявити його потенціал та наявні проблеми, визначити професійні компетентності, які потребують додаткового розвитку чи вдосконалення. Цей метод зазвичай використовується тоді, коли необхідно побачити практичні вміння та реальну діяльність інтерна;
- **бесіда** – розмова з інтерном може допомогти з'ясувати його мотивацію, професійні цілі та очікування від педагогічної діяльності.

Задля діагностування рівня сформованості загальних і професійних компетентностей, визначення індивідуальних професійних потреб інтерна педагог-наставник може підібрати вже існуючий діагностичний інструментарій або розробити його самостійно. Серед уже розроблених методик у нагоді наставнику та інтерну можуть стати такі матеріали:

- «Анкета самооцінювання учасником сертифікації власної педагогічної майстерності», що розроблена Державною службою якості освіти України від 06.03.2023 р. № 01–10/50 [36]. Анкета самооцінювання розроблена для вчителів початкових класів закладів загальної середньої освіти. Вона містить шістдесят тверджень, зміст яких відповідає трудовим діям професійних компетентностей, зазначених у Професійному стандарті за професіями «Вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти», «Вчитель закладу загальної середньої освіти», «Вчитель з початкової освіти (з дипломом молодшого спеціаліста)».
- *Навчально-методичний посібник «Діагностування особистісно- професійних якостей вчителя початкової школи»* (авт. С. Мартиненко) [37], де подано діагностичний інструментарій щодо вивчення професійної готовності вчителя до педагогічної діяльності (додаток А),

36 Анкета-самооцінювання учасником сертифікації власної педагогічної майстерності: Наказ Державної служби якості освіти України від 06.03.2023 р. № 01-10/50. URL: <https://sqa.gov.ua/wp-content/uploads/2023/03/Forma-anketi-samoocinyuvannya.pdf> (дата звернення: 12.08.2023).

37 Мартиненко С.М. Діагностування особистісно-професійних якостей вчителя початкової школи: навч.-метод. посіб. К.: АКМЕ ГРУП, 2015. 208 с.



діагностика особистісних якостей учителя початкової школи (додаток Б), діагностичне тестування «Ваше розуміння місії педагога у формуванні особистості» (додаток В) та багато іншого.

Важливо пам'ятати, що діагностування рівня компетентностей інтерна є комплексним процесом і найкращі результати можна отримати шляхом поєднання різних методів. Також варто враховувати контекст, у якому оцінюються компетентності, оскільки вони можуть впливати на відповіді інтерна.

Крім методів діагностики, зверніть увагу на критерії, за якими будете оцінювати компетентності інтерна. Ці критерії повинні бути чіткими, зрозумілими та об'єктивними. Наприклад, для оцінки професійних компетентностей можуть використовувати критерії, які включають знання педагогіки / психології / навчального предмета, вміння використовувати сучасні та ефективні методики і технології навчання, виховання і розвитку учнів, аналітичні навички та навички вирішення проблемних питань, здатність до співпраці в команді тощо.

Наступним важливим кроком після діагностування є аналіз отриманих результатів. Аналіз дозволяє виявити сильні та слабкі сторони інтерна щодо наявних компетентностей зі предметної спеціальності, спеціалізації, педагогіки, психології, необхідних для професійної діяльності.

Після діагностування рівня сформованості загальних і професійних компетентностей, визначення індивідуальних професійних потреб інтерна, можна приступати до розроблення індивідуальної програми педагогічної інтернатури, яка враховуватиме його потреби та можливості.

Нарешті, важливо зауважити, що діагностування рівня компетентностей є динамічним процесом. Компетентності можуть розвиватися та змінюватися із часом, тому регулярна їхня оцінка та оновлення діагностичних процедур можуть бути корисними впродовж усієї тривалості педагогічної інтернатури.





## Орієнтовні складові та приклади програми педагогічної інтернатури



Програма педагогічної інтернатури є однією з основних документів, що обов'язково має бути у закладі освіти, де проходить педагогічна інтернатура. Стандартної форми укладання програми педагогічної інтернатури не існує. Програма складається індивідуально для кожного інтерна. Вона може бути оформлена в довільній формі, але за умови, що її зміст передбачатиме комплекс заходів щодо забезпечення формування та/або розвитку компетентностей, рівня педагогічної майстерності конкретного інтерна.

До орієнтовних складових, що необхідно врахувати під час складання програми педагогічної інтернатури відносимо: формулювання мети й завдань педагогічної інтернатури, визначення шляхів досягнення поставленої мети й завдань, встановлення термінів їх досягнення, перелік очікуваних результатів.

Програма педагогічної інтернатури може включати такі елементи:

**1. Теоретична складова** – ознайомлення інтернів із теоретичними засадами педагогіки, методикою викладання предметів, сучасними технологіями навчання та виховання учнів. Для цього можуть використовуватися теоретичні джерела (підручники, посібники, наукові статті), курси і лекції, семінари, вебінари, відео- та аудіоматеріали.

**2. Практична складова** – набуття інтернами практичних навичок та досвіду роботи з учнями, яке може включати такі елементи, як: проведення занять та уроків, у т.ч. у ролі асистента вчителя за підтримки педагога-наставника; проведення виховних та інших позакласних заходів.

**3. Взаємодія з педагогом-наставником** – визначення різноманітних форм і методів взаємодії з наставником, який допоможе інтерну орієнтуватися в професійному середовищі, вирішувати завдання та вдосконалювати свої професійні компетентності.

Ці складові можуть бути змінені та адаптовані до конкретних потреб інтерна та вимог закладу освіти. Важливо, щоб програма педагогічної інтернатури мала збалансований підхід до формування та вдосконалення педагогічної



майстерності інтерна впродовж першого року професійної діяльності під керівництвом педагога-наставника.

Для успішної реалізації програми варто забезпечити інтернові необхідні ресурси та підтримку, що допоможе йому успішно адаптуватися та розвиватися в педагогічній професії.

**Орієнтовні зразки програми педагогічної інтернатури подаємо у  
“Кейсі для педагога-наставника”**



*\* Одразу про зразки програм – це лише приклади, якими ви можете скористатися. Але в жодному разі ми не наполягаємо, що це єдині рішення!*

**Підготовка звіту про виконання програми педагогічної інтернатури.**

**Орієнтовні складові звіту**



Педагог-наставник спільно з інтерном звітує про результати виконання програми педагогічної інтернатури на засіданні педагогічної ради. Керуючись статтею 54 Закону України «Про освіту», педагоги мають право на академічну свободу, включаючи свободу від втручання в педагогічну, науково-педагогічну та наукову діяльність, педагогічну ініціативу, що окреслює широке поле для професійної діяльності педагогів. Оскільки академічна свобода педагогічних працівників є запорукою демократичної освіти, рекомендуємо педагогам-наставникам та інтернам звітувати про результати виконання програми педагогічної інтернатури на засіданні педагогічної ради також у довільній формі.



У методичних рекомендаціях для закладів освіти та центрів професійного розвитку педагогічних працівників «Організація заходів педагогічної інтернатури в закладах освіти» [38] подано орієнтовну структуру звіту за потреби якою можна скористатися.

Отож, у звіті рекомендовано зазначити:

- прізвища, ім'я інтерна та педагога-наставника;
- назву і адресу закладу освіти, де проходила педагогічна інтернатура;
- відомості про виконання інтерном усіх розділів програми інтернатури, де
- наводяться стислі описи виконаних інтерном заходів програми;
- рекомендації інтерну щодо подальших напрямів професійного розвитку.

У змісті звіту про виконання програми педагогічної інтернатури умовно можна також виокремити такі складові:

1. *Вступна частина* – у ній доцільно коротко описати мету програми педагогічної інтернатури, завдання, що були поставлені перед інтерном.

2. *Опис діяльності інтерна під час педагогічної інтернатури* – ця частина може містити детальний опис того, які конкретні завдання були поставлені перед інтерном, як він їх виконував, якими засобами користувався для досягнення мети програми. Тут також варто описати професійні навички та компетентності, які були набуті /вдосконаленні протягом інтернатури.

3. *Аналіз та самоаналіз виконаної роботи* – у цій частині варто детально описати досягнення та успіхи інтерна на кожному етапі, а також скласти перелік проблем, з якими довелося зіштовхнутись під час інтернатури та способи їхнього подолання.

4. *Висновки та рекомендації* – на основі аналізу результатів педагогічної інтернатури педагог-наставник може зробити висновки про ефективність програми та її внесок у професійну підтримку інтерна щодо провадження ним педагогічної діяльності та набутті (вдосконаленні) його фахової майстерності.

Також можна запропонувати рекомендації для поліпшення педагогічної інтернатури в майбутньому.

---

38 *Організація заходів педагогічної інтернатури в закладах освіти: методичні рекомендації для закладів освіти та центрів професійного розвитку педагогічних працівників*. Київ. УІРО. 2022. 9 с. URL: <https://uied.org.ua/wp-content/uploads/2022/12/redagogical-internship-2022.pdf> (дата звернення: 05.07.2023).



5. *Додатки* – у звіт може бути додано різноманітні матеріали, які допоможуть кращому розумінні виконаної роботи інтерна. Це можуть бути, відгуки колег, фото та відеоматеріали тощо.

Звіт варто завірити підписом педагога-наставника та інтерна на титульному аркуші.

Під час написання звіту важливо дотримуватися таких вимог:

- структурованість матеріалу;
- чіткість та логічність в описі результатів;
- опис досягнень та можливостей подальшого професійного розвитку інтерна.



*Зауважимо, що подана структура звіту може бути змінена й адаптована з урахуванням принципів академічної свободи педагогічних працівників.*

Під час звітування про виконання програми педагогічної інтернатури на засіданні педагогічної ради інтерну можуть надаватися рекомендації щодо подальших напрямів професійного розвитку та вноситися пропозиції для подальшого вдосконалення організаційно-методичного забезпечення педагогічної інтернатури в закладі освіти.

У разі невиконання програми педагогічної інтернатури варто розглянути причини та обставини, що спонукали до невиконання деяких заходів програми. Рішення педагогічної ради щодо результатів впровадження педагогічної інтернатури необхідно ввести в дію наказом керівника закладу освіти.

Звертаємо увагу, що в Положенні про педагогічну інтернатуру нічого не зазначено про документ, який буде видаватися особі, яка успішно завершила період педагогічної інтернатури в закладі освіти. Отже, пропонуємо враховувати автономію закладів освіти, коли керівник закладу освіти може видати наказ про



видачу довідки/сертифікату інтерну, який успішно завершив педагогічну інтернатуру.

У документі рекомендуємо зазначати:

- повне найменування закладу освіти, де відбулася педагогічна інтернатура;
- ім'я та ПРІЗВИЩЕ інтерна;
- термін проходження інтернатури;
- дата видачі та обліковий запис документа;
- ім'я та ПРІЗВИЩЕ, посада педагога-наставника;
- найменування посади, прізвище, ініціали особи, яка підписала документ та її підпис;
- печатка установи.

### ***Особливості реалізації та моніторинг виконання програми педагогічної інтернатури***



Реалізація програми педагогічної інтернатури має бути системною і охоплювати всі складові педагогічної діяльності інтерна. Для цього необхідно використовувати різноманітні методи та інструменти моніторингу, які дозволяють оцінити якість та ефективність виконання програми. Ці інструменти може використовувати як директор закладу освіти, так і педагог-наставник. До особливостей реалізації та моніторингу виконання програми педагогічної інтернатури можна віднести:

*1. Індивідуальний підхід до інтернів:* враховуючи індивідуальні особливості кожного інтерна, необхідно підбирати методи та форми співпраці, які найбільше відповідають його потребам та можливостям. Оцінка рівня знань та навичок інтерна має бути проведена перед початком інтернатури, а також на кожному етапі виконання програми (*за потреби*).

*2. Практична спрямованість:* важливим елементом програми є практична складова, яка дозволяє інтернам застосовувати отримані знання та



навички на практиці. Для цього необхідно забезпечити можливість педагогу-наставнику відвідувати уроки інтерна.

*3. Моніторинг результативності:* для моніторингу виконання програми педагогічної інтернатури необхідно використовувати різноманітні інструменти та методи для визначення результативності діяльності інтернів (анкети для самооцінювання, бланки спостережень, тести, портфоліо, вивчення документів тощо). Моніторинг результативності повинен бути проведений на різних етапах виконання програми для того, щоб забезпечити її ефективність та можливість вчасно коригувати недоліки.

Основними **інструментами та методами моніторингу** виконання програми педагогічної інтернатури є:

- Оцінка рівня сформованості загальних і професійних компетентностей інтерна перед початком інтернатури і після. Для цього можуть використовуватись тестові завдання, анкети для самооцінювання, усні опитування, діагностичні методики тощо.
- Оцінка виконання завдань програми інтернатури. Для цього можуть бути використані анкетування, опитування, портфоліо.
- Аналіз організації освітнього процесу інтерном. Це може бути здійснено через спостереження, звіти, аналіз результатів роботи тощо.

Використання всіх цих інструментів і методів забезпечить ефективне виконання завдань програми педагогічної інтернатури.

### ***Шляхи подальшого професійного розвитку інтерна***



Після завершення педагогічної інтернатури, інтерн може використовувати набуті знання та навички в професійній діяльності. Однак, професійний розвиток – це неперервний процес, тому важливо розглянути шляхи подальшого розвитку інтерна.

Один із можливих шляхів – це *проходження додаткових курсів, тренінгів та семінарів із педагогічних тематик*. Це дозволить інтерну вдосконалити



свої знання та навички, а також дізнатись про нові підходи та методи в освітньому процесі.

Іншим можливим шляхом є *участь у наукових конференціях*, де інтерн може взяти участь у дискусії з іншими фахівцями своєї галузі. Також, інтерн (особа, яка не має педагогічної освіти) може розглянути можливість отримання додаткової освіти, наприклад, навчання для здобуття освітнього ступеню вищої освіти з педагогічної спеціальності.

Важливим шляхом професійного розвитку для педагогів є *самовдосконалення*, яке може здійснюватися через ознайомлення з фаховою літературою, перегляд вебінарів та відеолекцій, а також рефлексії власної педагогічної практики.

Крім того, інтерн може *продовжити підтримувати професійні зв'язки з педагогом-наставником* або знайти іншого, який надаватиме підтримку та допомогу в професійному розвитку, ділитиметься досвідом та допоможе взаємодіяти з іншими педагогами у своїй галузі. Важливо зазначити, що професійний розвиток – це процес, що триває все життя, тому інтерн повинен постійно працювати над своїм розвитком, щоб залишатися конкурентоспроможним на ринку праці та розвиватись професійно.

Не забувайте, що професійний розвиток є індивідуальним процесом, й інтерн може вибирати шляхи, які найкраще відповідають його цілям та інтересам. Важливо визначити мету, поставити перед собою чіткі завдання і постійно працювати над їхнім досягненням.



### **Поради інтернам щодо подальшого професійного розвитку**

- ❖ *Навчання на курсах або тренінгах:* знайдіть можливості для навчання на курсах або тренінгах, які допоможуть вам поглибити свої знання в обраній сфері. Це можуть бути як офлайн-заходи, так і онлайн-курси.
- ❖ *Менторство:* запитайте у свого наставника або іншого досвідченого фахівця, чи можуть вони стати вашим ментором. Менторство може допомогти вам отримати цінні поради в процесі професійного зростання.





❖ *Дослідження та самостійне вивчення:* вивчайте нові технології, тенденції і методи роботи у вашій галузі самостійно. Читайте фахову літературу, приєднуйтеся до професійних спільнот, де ви можете обмінюватися своїми знаннями з колегами та отримувати зворотний зв'язок від них.

❖ *Розвивайте м'які навички:* працюючи в закладі освіти важливо розвивати свої м'які навички, такі як комунікація, співпраця в команді, креативне мислення, гнучкість розуму та стресостійкість. Ці навички знадобляться вам у житті та будуть корисними в педагогічній діяльності.

❖ *Участь у конференціях та семінарах:* приєднуйтеся до конференцій, семінарів та інших професійних подій у вашій галузі. Це надасть вам можливість вивчати останні тренди, знайомитися зі спеціалістами та розширювати свою професійну мережу контактів.

❖ *Залучення до проєктів:* спробуйте брати участь у різноманітних проєктах у закладі освіти, де ви працюєте. Це дозволить вам отримати додатковий досвід і вдосконалити навички, спілкуючись із колегами та більш досвідченими фахівцями.

❖ *Розробка проєктів:* спробуйте розробляти свої власні проєкти або доєднайтеся до вже існуючих. Це дозволить показати вашу творчість, лідерські якості та здатність до самостійної роботи.

❖ *Зв'язок із професійною спільнотою:* приєднуйтеся до професійних спільнот і форумів, де ви можете обговорювати питання, спілкуватися з колегами та отримувати цінні поради, підтримку.

*Не бійтеся брати ініціативу, показувати свою зацікавленість у вивченні нового й бути впевненим у собі. Інтернатūra може бути відмінним початком вашої кар'єри, і з правильним підходом до професійного розвитку ви зможете досягти значних успіхів в педагогічній діяльності!*



## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

- Анкета-самооцінювання учасником сертифікації власної педагогічної майстерності: Наказ Державної служби якості освіти України від 06.03.2023 р. №01–10/50. URL: <https://sqe.gov.ua/wp-content/uploads/2023/03/Forma-anketi-samoocinyuvannya.pdf> (дата звернення: 12.08.2023).
- Бондаренко Г.Л. Методичні засади підготовки вчителя початкової школи до мовленнєво-риторичної діяльності. Актуальні проблеми соціології, психології, педагогіки. Педагогічні науки. 2016. № 1 (30). С. 13–19. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/229859395.pdf> (дата звернення: 08.06.2023).
- Бродовська В.Й., Петрик І.П., Яблонко В.Я. Тлумачний словник психологічних термінів в українській мові: словник. 2-ге вид. К.: ВД «Професіонал», 2005. 224 с.
- Волкова Н. П. Професійно-педагогічна комунікація: навчальний посібник. Київ. Видавництво «Академія», 2006. 256 с.
- Журба К.О., Киричок В.А. Ціннісні орієнтації. Енциклопедія освіти / Нац. акад. пед. наук України; [гол. ред. В.Г. Кремень; заст. гол. ред. В.І.Луговий, О.М.Топузов; відп. наук. секр. С.О. Сисоєва; редкол.: О.І.Ляшенко, С.Д.Максименко, Н.Г. Ничкало, П.Ю.Саух, Л.Д.Березівська, І.Д. Бех, В.Ю.Биков, М.С. Гальченко, В.В. Засенко, С.А.Калашнікова, М.О.Кириченко, Л.Б. Лук'янова, В.Г. Панок, В.О.Радкевич, О.Я.Савченко, М.М.Слюсаревський, О.В.Сухомлинська]: 2-ге вид. допов. та перероб. Київ: Юрінком Інтер, 2021. С. 1100.
- Кремень В.Г. Освіта дорослих у вимірах людиноцентризму. Edukacja zawodowa i ustawiczna. № 4. 2019. С. 45–52. URL: [http://www.aps.edu.pl/media/3258952/11\\_eziu\\_4-2019\\_w\\_kremien.pdf](http://www.aps.edu.pl/media/3258952/11_eziu_4-2019_w_kremien.pdf) (дата звернення: 30.06.2023).
- Мартиненко С.М. Діагностування особистісно-професійних якостей вчителя початкової школи: навч.-метод. посіб. К.: АКМЕ ГРУП, 2015. 208 с.
- Наставник. Академічний тлумачний словник української мови. URL: <http://sum.in.ua/s/nastavnyk> (дата звернення: 12.09.2023).



- Організація заходів педагогічної інтернатури в закладах освіти: методичні рекомендації для закладів освіти та центрів професійного розвитку педагогічних працівників. Київ. УІРО. 2022. 9 с. <https://uied.org.ua/wp-content/uploads/2022/12/redagogical-internship-2022.pdf> (дата звернення: 05.07.2023).
- Остряньська О. А. Наставництво. Енциклопедія освіти / Нац. акад. пед. наук України; [гол. ред. В.Г. Кремень; заст. гол. ред. В.І. Луговий, О.М.Топузов; відп. наук. секр. С.О. Сисоєва; редкол.: О.І. Ляшенко, С.Д.Максименко, Н.Г.Ничкало, П.Ю. Саух, Л.Д. Березівська, І.Д. Бех, В.Ю. Биков, М.С.Гальченко, В.В. Засенко, С.А. Калашнікова, М.О.Кириченко, Л.Б.Лук'янова, В.Г. Панок, В.О. Радкевич, О.Я.Савченко, М.М.Слюсаревський, О.В. Сухомлинська]: 2-ге вид. допов. та перероб. Київ: Юрінком Інтер, 2021. С. 627.
- Про затвердження Концепції розвитку педагогічної освіти: Наказ МОН України від 16.07.2018 р. № 776. URL: <https://mon.gov.ua/ua/npa/pro-zatverdzhennya-konceptsiyi-rozvitku-pedagogichnoyi-osviti> (дата звернення: 28.08.2023).
- Про затвердження Положення про педагогічну інтернатуру: Наказ МОН України від 25.10.2021 р. № 1128. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1670-21#Text> (дата звернення: 12.09.2023).
- Про затвердження професійного стандарту за професіями «Вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти», «Вчитель закладу загальної середньої освіти», «Вчитель з початкової освіти (з дипломом молодшого спеціаліста)»: Наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 23.12.2020 № 2736. URL: [https://register.nqa.gov.ua/uploads/0/266-nakaz\\_2736.pdf](https://register.nqa.gov.ua/uploads/0/266-nakaz_2736.pdf).
- Про затвердження Типової програми підвищення кваліфікації педагогічних працівників щодо набуття (вдосконалення) компетентностей із здійснення наставницької діяльності. Наказ МОН України від 02.05.2023 № 516. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/uploads/public/645/905/3e2/6459053e2426d464791856.pdf> (дата звернення: 15.06.2023).
- Про освіту: Закон України від 05.09.2017 р. № 2145–VIII: станом на 2 лип. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text> (дата звернення: 31.07.2023).
- Про повну загальну середню освіту: Закон України від 16.01.2020 р. № 463–IX: станом на 5 черв. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/463-20#Text> (дата звернення: 02.09.2023).



- Професійна освіта: андрагогічний підхід: монографія / ред. О.А.Дубасенюк. Житомир: Вид. О.О. Євенок, 2018. 452 с. URL: [http://eprints.zu.edu.ua/27785/1/Profesiina%20osvita\\_andragogichnyi%20pidhid\\_monografiia\\_10.07.18.pdf](http://eprints.zu.edu.ua/27785/1/Profesiina%20osvita_andragogichnyi%20pidhid_monografiia_10.07.18.pdf) (дата звернення: 16.08.2023).
- Психологія спілкування: навч. посіб. / [Л.О. Савенкова, В.В. Сгадова, Л.Л.Борисенко та ін.]; за заг. ред. Л.О. Савенкової. Київ: КНЕУ, 2015. 309 с.
- Савич Ж. В. Наставництво як інструмент адаптації нових працівників у закладах освіти: практикум. К.: Київ. ун-т ім. Б. Грінченка, 2021. С. 6. URL: [https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/38820/1/Z\\_V\\_Savych\\_NYIANPUZO\\_KUBG.pdf](https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/38820/1/Z_V_Savych_NYIANPUZO_KUBG.pdf) (дата звернення: 18.08.2023).
- Супервізія: професійна підтримка і професійний розвиток педагогів: poradnik для супервізорів (наставників). USAID, 2018. 60 с. URL: <http://barnaconsult.com/wp-content/uploads/2021/10/Superviziya-Poradnyk-VF-Krok-za-krokom.pdf> (дата звернення: 20.07.2023).
- Типове положення про проведення супервізії впровадження Концепції «Нова українська школа». Київ. 2018. 6 с. URL: <https://nus.org.ua/wp-content/uploads/2018/12/SUPERVIZIYA-POLOZHENN-2.pdf> (дата звернення: 20.06.2023).
- Фасилітація: як і для чого?. ПРО.СВІТ. URL: <http://prosvitcenter.org/fasylitaciya> (дата звернення: 04.09.2023).
- Consuelo Garcia, Antoni Badia. «I as a practicum mentor»: identities of mentors of student teachers. Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning. 2023. 31:3. Pp. 335–351. <https://doi.org/10.1080/13611267.2023.2202476>. URL: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13611267.2023.2202476>
- Establishing Mentoring in Europe: Strategies for the promotion of women academics and researchers. Fribourg, 2008. 66 p. URL: <https://www.eument-net.eu/wp-content/uploads/2018/06/Establishing-Mentoring-in-Europe.pdf>.
- Führer, Felician-Michael & Falcone, Tamara. Teacher Education in Germany – Mentoring in School Internships. Teacher Education in South Africa and Germany. Shared perspectives on national and global questions. Results of the collaborative work between Wits School of Education and Tübingen School of Education Publisher: Hofmann, Elisabeth; Mavhunga, Elisabeth; Bohl, Thorsten; Maringe, Felix; Diekmann, Deborah. 2023. Pp. 119–129. 10.15496/publikation-76504. URL: [https://www.researchgate.net/publication/369559605\\_Teacher\\_Education\\_in\\_Germany\\_-\\_Mentoring\\_in\\_School\\_Internships](https://www.researchgate.net/publication/369559605_Teacher_Education_in_Germany_-_Mentoring_in_School_Internships).



- Guberman, A., Ulvik, M., MacPhail, A., & Oolbekkink-Marchand, H. Teacher educators' professional trajectories: evidence from Ireland, Israel, Norway and the Netherlands. *European Journal of Teacher Education*. 2021. 44(4). Pp. 468–485. URL: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/02619768.2020.1793948?scroll=top&needAccess=true&role=tab>
- Lindgren, U. Experiences of beginning teachers in a school-based mentoring program in Sweden. *Educational studies*. 2005. 31(3). Pp. 251–263. URL: [https://www.researchgate.net/publication/248968581\\_Experiences\\_of\\_beginning\\_teachers\\_in\\_a\\_school-based\\_mentoring\\_program\\_in\\_Sweden](https://www.researchgate.net/publication/248968581_Experiences_of_beginning_teachers_in_a_school-based_mentoring_program_in_Sweden).
- MENTORING GUIDE. 2019. URL: <https://www.opf.fi/sites/default/files/documents/mentoring-guide.pdf>.
- Mentoring Guide. 2020. URL: [https://www.ppd.admin.cam.ac.uk/files/mentoring\\_guide\\_2020\\_v2.pdf](https://www.ppd.admin.cam.ac.uk/files/mentoring_guide_2020_v2.pdf).
- Peer-Group Mentoring for Teacher Development in Finland – Promentors. Promentors. URL: <https://promentors.org.il/peer-group-mentoring-for-teacher-development-in-finland/> (date of access: 01.09.2023).
- The Ultimate Developer Mentoring Guide. URL: <https://www.developermentoring.guide/> (date of access: 01.09.2023).



# ДОДАТКИ

Додаток А

## Діагностування особистісно-професійної готовності вчителя початкової школи до педагогічної діяльності

(за С. Мартиненко) [39]

Діагностичні блоки	Складові діагностичні блоки	Діагностичні параметри			
		Показники оцінки готовності вчителя	Рівні		
Напрямок професійної діяльності	Зміст підготовки вчителя			В	С
І. Науково-теоретична підготовка	1. Знання теоретичних основ предмета, що викладається	1. Врахування мети і завдань навчального предмета. 2. Володіння основними закономірностями. 3. Оперування науковою термінологією. 4. Орієнтація на відбір змісту навчання з урахуванням основних наукових даних, фактів, понять. 5. Розуміння логіки наукового викладу навчального матеріалу			
	2. Знання методології і методів навчального предмета	1. Орієнтація на різноманітні методи наукового пізнання. 2. Розуміння сутності використаних методів. 3. Уявлення про можливості застосування методів наукового пізнання в процесі викладання предмета			
	3. Знання історії розвитку науки і сучасних її досягнень	1. Орієнтація в історії нових відкриттів. 2. Розуміння необхідності її використання в процесі викладання предмета. 3. Володіння змістом сучасної науки і практичним досвідом. 4. Уявлення про роль і місце застосування цих знань у процесі викладання навчального предмета			





II. Психолого-педагогічна-підготовка	1.Знання психологічних особливостей учнів	<p>1. Орієнтація в психологічних особливостях учнів і розуміння необхідності їхнього врахування під час відбору змісту, форм і методів навчання.</p> <p>2. Розуміння мети і завдань навчання учнів.</p> <p>3. Орієнтація в навчальних планах і програмах викладання навчального предмета.</p> <p>4. Визначення провідних знань, умінь і навичок, які необхідно сформувані в учнів у процесі вивчення предмета</p>			
	2.Знання психологічних закономірностей навчання, виховання і розвитку учнів	<p>1. Розуміння адекватності методів і прийомів навчання меті та змісту предмета.</p> <p>2. Орієнтація в компонентах учіння, їхньої сутності, логічному взаємозв'язку.</p> <p>3. Розуміння сутності психологічних основ навчання, виховання і розвитку учнів різноманітних вікових груп</p>			
	3.Знання теоретичних основ загальної педагогіки	<p>1. Розуміння мети і завдань педагогічної взаємодії з учнями в процесі їхнього навчання, виховання і розвитку.</p> <p>2. Орієнтація в методах педагогічного діагностування стану навченості та вихованості учнів.</p> <p>3. Знання сутності педагогічних вимог до проведення уроків різних типів.</p> <p>4. Знання структури уроків різних типів.</p> <p>5. Орієнтація в сучасній класифікації методів навчання (IV групи), знання сутності кожного з них.</p> <p>6. Розуміння специфіки, функцій і методів професійної діяльності вчителя</p>			
	4.Знання сутності інноваційних освітніх технологій	<p>1. Розуміння необхідності управління навчально- педагогічною діяльністю учнів і місці вчителя в цьому процесі.</p> <p>2. Володіння прийомами планування та організації професійної та навчальної діяльності</p> <p>3. Знання сутності контрольно-аналітичної діяльності вчителя в освітньому процесі.</p> <p>4. Володіння прийомами педагогічної технології</p> <p>5. Розуміння сутності та змісту сучасних педагогічних технологій.</p> <p>6. Визначення оптимальних освітніх технологій для учнів різного віку і рівнів підготовки</p>			





III. Методична підготовка	1. Знання змісту навчальних предметів	1. Встановлення місця навчального предмета в системі навчання, виховання і розвитку учнів. 2. Розуміння мети і завдань навчального предмета. 3. Орієнтація в навчальних планах і програмах викладання навчального предмета. 4. Визначення провідних знань, умінь і навичок, які необхідно сформувавши в учнів у процесі вивчення навчальних дисциплін			
	2. Володіння методами і прийомами навчання	1. Розуміння адекватності методів і прийомів навчання меті та змісту предмета. 2. Орієнтація у всебічній цільовій спрямованості методів і прийомів навчання учнів із предмета. 3. Розуміння сутності різноманітних методів навчання та їхньої специфіки застосування в процесі викладання. 4. Орієнтація в нових методах і прийомах навчання, інноваційних підходах до застосування традиційних методів навчання			
	3. Володіння засобами навчання	1. Орієнтація в специфіці та умовах застосування різноманітних засобів навчання з предмета 2. Розуміння сутності функцій засобів навчання в активізації навчально-пізнавальної діяльності учнів, розвитку їхнього інтересу до навчання, вирішення педагогічних завдань			
	4. Знання історії розвитку науки та її сучасних досягнень	1. Розуміння взаємозв'язку змісту, форм і методів навчання. 2. Орієнтація в специфіці різноманітних форм організації навчання. 3. Орієнтація в інноваційних формах організації навчання, їхньої сутності та умовах успішного викладання			



## Діагностування особистісних якостей вчителя початкової школи

(за С. Мартиненко) [40]

№ з/п	Діагностичні блоки	Складові діагностичних блоків	Діагностичні параметри	Бали
I	Спрямованість	1. Мотиви і потреби	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Усвідомлення суспільних потреб і своїх обов'язків щодо них.</li> <li>2. Орієнтація на діяльність, мету і завдання школи.</li> <li>3. Прагнення забезпечити індивідуальний розвиток кожної дитини.</li> <li>4. Бажання самовдосконалюватись, модернізувати професійну діяльність і умови праці</li> </ul>	
		2. Почуття (емоції)	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Спрямованість емоцій і почуттів на об'єкт педагогічних перетворень.</li> <li>2. Інтенсивність емоцій.</li> <li>3. Стійкість емоцій.</li> <li>4. Глибина емоцій.</li> <li>5. Наявність вольового контролю за своєю поведінкою.</li> <li>6. Адекватність емоційного стану вчителя, його педагогічної реакції на дії та вчинки учнів.</li> <li>7. Толерантна реакція вчителя на збудження.</li> <li>8. Впевненість у своїх педагогічних діях.</li> <li>9. Рівень задоволення результатами педагогічної діяльності</li> </ul>	
		3. Інтереси	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Наявність інтересу, пов'язаного з предметом педагогічної діяльності.</li> <li>2. Широта інтересів (у т. ч. професійних)</li> <li>3. Глибина інтересу.</li> <li>4. Стійкість інтересу (у т. ч. професійного)</li> </ul>	
II	Пізнавальні процеси	1. Відчуття	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Орієнтація на педагогічну взаємодію.</li> <li>2. Швидкість реакції на дії та вчинки учня.</li> <li>3. Чіткість координації педагогічних дій</li> </ul>	
		2. Сприйняття	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Цілеспрямованість сприйняття.</li> <li>2. Адекватність сприйняття мети і завдань педагогічної діяльності.</li> <li>3. Спостережливість.</li> <li>4. Зацікавленість</li> </ul>	



	3. Пам'ять	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Цілеспрямованість уваги.</li> <li>2. Швидкість і раціональність запам'ятовування.</li> <li>3. Емоційне ставлення до запам'ятованого і відтвореного.</li> <li>4. Повнота відтворення</li> </ol>	
	4. Мислення	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Самостійність мислення (вміння ставити нові завдання і самостійно знаходити правильне рішення).</li> <li>2. Інтелектуальні властивості (індуктивні, дедуктивні).</li> <li>3. Всебічність і глибина знань.</li> <li>4. Уміння вирішувати і розуміти сутність складних питань.</li> <li>5. Гнучкість розуму (вміння швидко змінювати свої дії за умови зміни ситуації, свобода думки від застосованих попередньо прийомів і способів вирішення педагогічних завдань).</li> <li>6. Швидкість розуму (здатність оперативно долати складні ситуації, обмірковувати і приймати правильне рішення).</li> <li>7. Критичність розуму (вміння об'єктивно оцінювати свої можливості та можливості інших, детально і всебічно перевіряти всі гіпотези і робити висновки)</li> </ol>	
	5. Мовлення	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Цілеспрямованість мовлення.</li> <li>2. Зв'язний та переконливий виклад.</li> <li>3. Доступність і розгорнутість висловлювань.</li> <li>4. Логічна чіткість і завершеність висловлювань.</li> <li>5. Зрозумілість і чіткість форми викладу.</li> <li>6. Виразність мовлення.</li> <li>7. Обізнаність мовлення</li> </ol>	
	6. Воля	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Цілеспрямованість (підпорядкованість педагогічної діяльності меті та завданням).</li> <li>2. Самостійність поведінки, поглядів і переконань.</li> <li>3. Рішучість (здатність своєчасно приймати і виконувати виважені рішення).</li> <li>4. Наполегливість (здатність досягати поставленої мети).</li> <li>5. Витримка (здатність контролювати свої дії).</li> <li>6. Дисциплінованість (свідоме підпорядкування своєї поведінки суспільним нормам)</li> </ol>	



		7. Здібності	1. Чуйне ставлення до учнів і врахування їхнього емоційного стану. 2. Цілеспрямованість у прогнозуванні власної діяльності та діяльності учнів. 3. Орієнтація в змісті педагогічної діяльності, формах і методах її організації. 4. Вибірковість засобів педагогічної взаємодії з урахуванням мети діяльності, здібностей учнів, їхнього емоційного стану і рівня розвитку, власних можливостей. 5. Зосередженість уваги і педагогічна доцільність її переключення. 6. Здатність до педагогічного перевтілення, артистизм. 7. Захопленість педагогічною діяльністю, її результатами	
III	Стиль поведінки	1. Характер	1. Ставлення до колективу: а) колективізм, активність у справах колективу б) чесність, справедливість в) комунікативність 2. Ставлення до праці: а) працьовитість б) результативність в) відповідальність	

### Оброблення отриманих результатів

*0 балів* – виставляється тоді, коли показник зовсім не виявляється або виявляється недостатньо;

*1 бал* – показник виявляється епізодично або частково;

*2 бали* – показник виявляється достатньо часто;

*3 бали* – показник завжди чіткий.

### Розрахунок стану всієї діяльності або її етапів:

$$K_f = K_m,$$

де  $K_f$  – фактична кількість балів, а  $K_m$  – максимальна кількість балів.

Оптимальний рівень – до 0,8 балів.



## Діагностичне тестування «Ваше розуміння місії педагога у формуванні особистості»

(за С. Мартиненко) [41]

**Інструкція.** Оцініть за десятибальною шкалою важливість основних професійних умінь педагога.

- 5 – має найважливіше значення
- 4 – важливо
- 3 – достатньо важливо
- 2 – не має особливого значення
- 1 – не має значення
- 0 – нейтральне
- 1 – можливо негативне значення
- 2 – негативне значення
- 3 – тільки негативне значення
- 4 – шкодить педагогічному процесу
- 5 – руйнує педагогічний процес

### Анкета

1. У будь-якій ситуації пам'ятати, що учень – це особистість, тому необхідно поважати його гідність.
2. Грамотно і правильно говорити, мати багатий словниковий запас та ерудицію.
3. Щиро і відверто спілкуватися, вести діалог.
4. Перетворювати учнів на суб'єктів навчально-виховного процесу.
5. Ставити порушників дисципліни «на місце», стверджуючи власний авторитет.
6. Слухати і чути дитину, цікавитися її думкою.
7. Знати потреби та інтереси кожної особистості.

---

41 Мартиненко С.М. Діагностування особистісно-професійних якостей вчителя початкової школи: навч.-метод. посіб. К.: АКМЕ ГРУП, 2015. С. 30 – 31



8. Оберігати вихованих дітей від невихованих, які негативно впливають на їхню поведінку.

9. Забезпечувати активну участь учнів на уроці.

### **Інтерпретація результатів**

*30–45 балів* – Ви педагог, який має всі необхідні якості для здійснення виховного впливу на учнів. Ви переконані, що людина не може жити лише власними інтересами, а тому прагнете допомогти іншим, поважаєте їхні гідність та інтереси.

*30 і менше балів* – Ви вважаєте, що власне життя і життя оточуючих людей має унормовуватися правилами дисципліни, не суперечити здоровому глузду й бути завжди спрогнозованим. Вашому «Я» суперечить усе те, що вимагає докладання зусиль. Ви не завжди відверті та щирі, що негативно впливає на розуміння професійної місії педагога.





**вул. Липківського 36, м.Київ  
<https://uied.org.ua/>  
[uio.sektorprofrozvitok@gmail.com](mailto:uio.sektorprofrozvitok@gmail.com)**