

УПРАВЛІННЯ ОСВІТИ І НАУКИ  
ЧЕРКАСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ ДЕРЖАВНОЇ АДМІНІСТРАЦІЇ  
КОМУНАЛЬНИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД  
«ЧЕРКАСЬКИЙ ОБЛАСНИЙ ІНСТИТУТ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ  
ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЧЕРКАСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ РАДИ»

**РОЛЬ НАСТАВНИКА В ПОБУДОВІ  
ІНДИВІДУАЛЬНОЇ ОСВІТНЬОЇ ТРАЄКТОРІЇ  
ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ МОЛОДОГО ВЧИТЕЛЯ**  
науково-методичний посібник

Черкаси  
2021

УДК 37.091.12: 005.963. 2-051

Р-64

Рекомендовано до друку Вченою радою КНЗ «ЧОПОПП Черкаської обласної ради»

Протокол № 3 від 25.05.2021 року

**Авторка:**

**Розіна Н.В.**, методистка координаційного центру професійного розвитку особистості комунального навчального закладу «Черкаський обласний інститут післядипломної освіти педагогічних працівників Черкаської обласної ради», кандидатка педагогічних наук.

**Рецензенти:**

**Крутенко О.В.**, доцентка кафедри педагогіки та освітнього менеджменту комунального навчального закладу «Черкаський обласний інститут післядипломної освіти педагогічних працівників Черкаської обласної ради», кандидатка педагогічних наук, доцентка;

**Січкач С.І.**, завідувачка лабораторії гуманітарних дисциплін комунального навчального закладу «Черкаський обласний інститут післядипломної освіти педагогічних працівників Черкаської обласної ради».

Р-64

**Розіна Н.В. Роль наставника в побудові індивідуальної освітньої траєкторії професійного розвитку молодого вчителя. Науково-методичний посібник. Черкаси: КНЗ «ЧОПОПП Черкаської обласної ради». 2021. 44 с.**

*У посібнику розкрито особливості індивідуальних освітніх траєкторій професійного розвитку молодого вчителя під час стажування в закладі освіти та шляхи їхнього вибудовування: проведення поточного самодіагностування; організації самостійної роботи; участь у творчій діяльності, а також висвітлено супровід та підтримку молодого вчителя з боку досвідченого педагогічного працівника (педагога-наставника).*

*Посібник стане в нагоді наставникам та молодим учителям під час стажування в закладі освіти.*

@ КНЗ «ЧОПОПП Черкаської обласної ради», 2021.

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП.....</b>	<b>4</b>
<b>ПРОЦЕС НАСТАВНИЦТВА В ЗАКЛАДІ ОСВІТИ.....</b>	<b>6</b>
<b>ПРОФЕСІЙНА КУЛЬТУРА ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА .....</b>	<b>9</b>
<b>ФОРМУВАННЯ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ОСВІТНІХ ТРАЄКТОРІЙ МОЛОДОГО ВЧИТЕЛЯ.....</b>	<b>15</b>
<b>ДОДАТКИ.....</b>	<b>25</b>

## ВСТУП

У Концепції реалізації державної політики в сфері реформування загальної середньої освіти «Нова українська школа» на період до 2029 року зазначено, що реформування педагогіки загальної середньої освіти передбачає перехід до педагогіки партнерства між учнем, вчителем і батьками, що потребує ґрунтовної підготовки вчителів за новими методиками і технологіями навчання. Ключову роль у реалізації цих завдань відіграє учитель, який виступає активним суб'єктом вдосконалення освітнього процесу, ініціатором власного неперервного професійного розвитку.

Професійний розвиток молодого вчителя базується на основних документах, що регулюють професійну діяльність педагогічного працівника: Конституції України, Кодексу законів про працю, Закону України «Про освіту», Закону України «Про охорону праці», Закону України «Про повну загальну середню освіту», наказів та розпоряджень Міністерства освіти і науки України, Державних стандартів повної загальної середньої освіти (відповідного рівня), освітньої програми закладу освіти, загальних критеріях оцінювання результатів навчання учнів тощо.

Діяльність молодих учителів відбувається за умов реалізації Концепції «Нова українська школа», оновлення освітніх програм, упровадження інклюзивної освіти в закладах освіти.

Одними із ключових принципів концепції Нової української школи є розвиток навичок, необхідних для життя, педагогіка партнерства та формування індивідуальних освітніх траєкторій.

Важливим у навчально-пізнавальному процесі стає питання про індивідуалізацію та диференціацію навчання в аспекті проєктування індивідуальної освітньої траєкторії молодого вчителя.

**Зміст індивідуальних освітніх траєкторій професійного розвитку молодого вчителя включає:**

- розвиток професійних компетентностей (знання навчального предмета, фахових методик, технологій);
- опанування сучасними методиками та технологіями формування у здобувачів освіти спільних для ключових компетентностей вмінь;
- психолого-фізіологічні особливості здобувачів освіти певного віку, основи андрагогіки;
- створення безпечного та інклюзивного освітнього середовища, особливості (специфіка) інклюзивного навчання, забезпечення додаткової підтримки в освітньому процесі дітей з особливими освітніми потребами;
- використання інформаційно-комунікативних та цифрових технологій в освітньому процесі, включаючи електронне навчання, інформаційну та кібернетичну безпеку;

- мовленнєва, цифрова, комунікаційна, інклюзивна, емоційно-етична компетентність.

Індивідуальна освітня траєкторія забезпечує розвиток самостійності і ініціативи вчителя, надає можливість найбільш повної його реалізації особистісного і пізнавального потенціалу в освітньому процесі, допомагає здобути досвід вибору цілей професійної діяльності, самооцінки.

У Законі України «**Про повну загальну середню освіту**» (ст. 23) вводиться поняття «**педагогічна інтернатура**» та вказується, що особи, які не мають досвіду педагогічної діяльності та приймаються на посаду педагогічного працівника, протягом першого року роботи повинні пройти педагогічну інтернатуру. Положення про педагогічну інтернатуру затверджується центральним органом виконавчої влади у сфері освіти і науки.

Педагогічна інтернатура - система заходів, спрямованих на підтримку педагогічного працівника закладу освіти, призначеного на посаду вперше, у провадженні ним педагогічної діяльності та набутті (вдосконаленні) його фахової майстерності та організовується відповідно до наказу керівника закладу освіти, що видається в день призначення особи на посаду педагогічного працівника. Педагогічна інтернатура має передбачати заходи, що забезпечать здобуття та/або вдосконалення професійних компетентностей і педагогічної майстерності протягом першого року професійної діяльності педагогічного працівника, зокрема: супровід та підтримка у педагогічній діяльності з боку досвідченого педагогічного працівника (педагога-наставника); різні форми професійного розвитку (відвідування навчальних занять, опрацювання відповідної літератури тощо) [3].

Метою стажування педагогічних працівників є професійний розвиток молодих вчителів відповідно до державної політики у галузі освіти та забезпечення якості освіти.

У процесі стажування, перед закладами освіти постає завдання створити умови для формування у молодого вчителя здатності до самоосвіти, прийняттю оптимальних рішень, які включають в себе індивідуальний досвід, уміння, здатність і готовність діяти в ситуаціях вибору, а саме: організувати і здійснювати пошук інформації, необхідної для вирішення конкретного завдання; виділяти альтернативні джерела інформації; прогнозувати результати своїх дій; співвідносити отримані результати з очікуваними і робити висновки. Молодий вчитель зможе краще оволодіти цими вміннями, підвищуючи свою кваліфікацію в умовах індивідуальної освітньої траєкторії.

## ПРОЦЕС НАСТАВНИЦТВА В ЗАКЛАДІ ОСВІТИ

*«Прекрасна риса – повсякчас відкривати в людині нове, дивуватися новому, бачити людину в процесі її становлення – один з тих коренів, які живлять покликання до педагогічної праці».*

Василь Сухомлинський.

Тлумачний словник української мови поняття «наставник» трактує, як «той, хто дає поради, навчає; poradnik, учитель; наглядч», а «наставляти» — «даючи поради, навчати чогось; наводити, направляти, націлювати і т. ін. у потрібному напрямку, скеровувати, спрямовувати» [21, с. 315].

У дослідженнях В. Андрущенко, І. Зязюна, В. Кременя, І. Кривоноса, Н. Ничкало, Г. Лях педагогічне наставництво розглядається як форма співпраці та взаємний професійний розвиток на засадах партнерства досвідченого педагога і молодого вчителя, а також як інструмент оптимізації професійної адаптації, становлення й розвитку молодих учителів, подолання високої плинності педагогічних кадрів, підвищення ефективності навчально-виховного процесу. Автори підкреслюють роль педагогічного колективу у формуванні майстерності молодих учителів та необхідність контролю за діяльністю молодого вчителя як важливої умови формування його професійної майстерності [18, с. 24–28].

Наставництво є формою співпраці досвідченого педагога і молодого вчителя, спрямована на оптимізацію процесу соціалізації молодого фахівця у шкільному середовищі, його професійну адаптацію і становлення, а також на взаємний професійний розвиток на засадах партнерства. Загалом наставництво є складним та багатогранним процесом, у якому наставник може переймати на себе наступні ролі: тренер, довірена особа, друг, провідник, слухач, партнер, натхненник, вчитель.

Варто зауважити, що наставник є одним із найголовніших суб'єктів формування громадської думки, що схвалює пориви молоді людини направлені на самоствердження, завоювання авторитету і визнання шляхом застосування тих рис, вмінь і навичок, які дозволяють досягати переваг над іншими у певних видах діяльності.

Одним з компонентів наставництва є педагогіка партнерства, сутність якої полягає в демократичному та гуманному ставленні до підопічного, забезпеченні його права на вибір, на власну гідність, повагу, право самостійно робити життєвий вибір [1]. За ініціативи Міністерства освіти і науки України, Програми ЄС «Прямуємо разом» і проєкту «Навчаємося разом» у межах комунікаційної кампанії «Нове покоління вчителів» за підтримки Міністерства закордонних справ Фінляндії відбулося опитування вчителів, батьків щодо налагодження вчителями партнерських відносин з учасниками освітнього процесу, де були визначені основні визначальні компетентності. Так для співпраці учасників освітнього процесу важливе значення має:

комунікабельність – 64%; вміння управляти конфліктом – 63%; відповідальність, терплячість та самоконтроль – 60%. А найголовнішими навичками педагогів у контексті впровадження інновацій у навчальному процесі визначено: бажання та прагнення вчителів до розвитку, а саме здатність навчатись впродовж життя – 70%; застосування творчого підходу до викладання – 65%, готовність до змін – 63%.

Керівництво діяльністю наставників здійснює голова методичної ради школи та голова шкільного методичного об'єднання (Додаток В; В-1; В-2).

Голова методичного об'єднання підбирає наставника з найбільш підготовлених вчителів, що володіють високим рівнем професійної підготовки, комунікативними навичками і гнучкістю у спілкуванні, які мають досвід виховної та методичної роботи, стабільні результати в роботі, багатий життєвий досвід, здатність і готовність ділитися професійним досвідом, стаж педагогічної діяльності яких не менше 5 років. Наставник повинен мати здібності до виховної роботи, може бути куратором одночасно не більше двох молодих вчителів.

Кандидатури наставників розглядаються на засіданнях методичного об'єднання, узгоджуються з головою методичної ради школи, і педагогічна рада школи висуває пропозиції щодо затвердження управлінням освіти кандидатур наставників. Призначення наставника проводиться за згодою передбачуваного наставника і молодого фахівця, за яким він буде закріплений, за рекомендацією методичної ради наказом по школі. Наставник прикріплюється до молодого фахівця на термін не менше 1 року. Наказ про закріплення наставника видається не пізніше 2-х тижнів з моменту призначення молодого фахівця на посаду.

#### **Заміна наставника здійснюється наказом у випадках:**

- звільнення наставника;
- переведення на іншу роботу молодого спеціаліста або наставника;
- залучення наставника до дисциплінарної відповідальності;
- психологічної несумісності наставника і молодого спеціаліста.

Науковець С. Змійов визначив основні андрологічні принципи навчання, які складають основу теорії навчання дорослих, якими можуть керуватися наставники для співпраці з молодими вчителями:

1. Пріоритет самостійного навчання. Самостійна діяльність є основним видом навчання стажера.

2. Принцип спільної діяльності. Цей принцип передбачає спільну діяльність наставника та молодого педагога, а також спільну діяльність з іншими стажерами з планування реалізації та оцінки процесу навчання.

3. Принцип опори на досвід молодого вчителя. За цим принципом життєвий досвід (соціальний, професійний) використовується в якості одного з джерел навчання як самого стажера, так і його колег.

4. Індивідуалізація навчання. Відповідно до цього принципу кожний, хто навчається створює індивідуальну програму навчання, яка орієнтується на

конкретні навчальні потреби і цілі навчання, які враховують досвід, рівень підготовки, психологічні, когнітивні особливості стажера.

5. Системність навчання. Цей принцип передбачає дотримання відповідності цілей, змісту, форми, методів, засобів навчання і оцінювання результатів навчання.

6. Контентність навчання. У відповідності з цим принципом навчання, з одного боку переслідує конкретні життєво важливі для стажера цілі, орієнтовані на виконання ним соціальних ролей або удосконалення особистості, а з іншого боку будуються з урахуванням професійних, соціальних, просторових, професійних побутових умов.

7. Принцип актуалізації результатів навчання. Цей принцип передбачає невідкладне застосування на практиці здобутих стажерами знань, умінь, навичок, якостей.

8. Принцип елективності навчання. Він означає надання молодому педагогу певної свободи вибору мети, цілей, змісту, форм, методів, джерел, термінів, часу, місця навчання, оцінювання здобутих знань.

9. Принцип розвитку навчальних потреб. Згідно цього принципу, *по-перше*, оцінювання здобутих знань здійснюється шляхом виявлення реального рівня засвоєння навчального матеріалу і визначення того матеріалу, без засвоєння якого неможливо досягти поставлених цілей навчання; *по-друге*, процес здобуття знання формується через визначення нових освітніх цілей, визначення яких здійснюється після досягнення конкретного рівня навчання.

10. Принцип усвідомленості навчання. Він означає усвідомлення, осмислення наставником та стажером усіх параметрів процесу навчання і своїх дій з організації здобуття певних компетенцій.

Ефективність педагогічного наставництва підвищується за умови дотримання принципів: *диференційованого та індивідуального підходу* (враховувати рівень підготовки молодого вчителя, його прагнення і сподівання, а також темперамент, характер); *систематичності і системності* (надавати молодим педагогам допомогу, проводити консультації систематично, а не тільки тоді, коли вчитель звертається за нею до наставника); *стимулювання до самовиховання та самоосвіти*; *комплексного підходу* (різні напрями роботи: загальнонаукова, психолого-педагогічна, методична; різні методи і форми роботи); *поєднання індивідуальної, групової, фронтальної роботи з молодими вчителями* (індивідуальні бесіди і консультації; методоб'єднання, школа молодого вчителя, школа педагогічної майстерності, взаємовідвідування уроків; участь у методичній роботі в школі тощо).

Для прикладу, відвідування молодими вчителями школи педагогічної майстерності допоможе ознайомитися з теорію педагогічної майстерності вчителя, яка відображена на сторінках праць відомого педагога, науковця Василя Олександровича Сухомлинського: «Сто порад учителю», «Як виховати справжню людину», «Розмова з молодим директором школи», «Павлишська



середня школа», «Серце віддаю дітям», «Як виховати справжню людину», «Сто порад учителеві», «Розмова з молодим директором школи» [13; 14; 15].

## ПРОФЕСІЙНА КУЛЬТУРА ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА

**Професійна культура педагога-наставника** полягає не тільки в особистісному та професійному самовдосконаленні, а насамперед у тому, щоб надати необхідну підтримку і допомогу молодому вчителю в їхньому професійному становленні та особистісному розвитку; визначити цінності, якими вони будуть керуватися в подальшій життєдіяльності.

У структурі професійної культури педагога-наставника виокремимо такі види культури, як: педагогічна, інформаційна, емоційна, конфліктологічна, комунікативна, організаційна, рефлексивна.

Розглянемо більш детально види професійної культури педагога-наставника:

**Педагогічна культура педагога-наставника характеризується** не лише володінням необхідними професійними знаннями, вміннями та навичками, а й спроможністю і бажанням передати їх молодим педагогам, формувати в них ціннісне ставлення до професійної діяльності, сприяти розвитку особистісних якостей.

Костянтин Ушинський, який володів справжнім педагогічним тактом, писав, що жоден педагог *«ніколи не може стати хорошим вихователем-практиком без такту. ...Ніяка психологія не спроможна заступити людині психологічного такту, який незамінний у практиці в силу того, що діє швидко і миттєво... і який передбачає приязнь без удаваності, справедливість без причепливості, доброту без слабкості, порядок без педантизму і, головне, постійну розумову діяльність»* [19].

– **Медіакультура** – здатність наставника ефективно взаємодіяти з масмедіа, адекватно поводитися в інформаційному середовищі, вміння орієнтуватися в сучасному інформаційному середовищі, вміння шукати, відбирати і критично аналізувати інформаційні ресурси, вміння спілкуватися за допомогою сучасних засобів комунікації.

– **Емоційна культура.** Професійна діяльність педагога-наставника ґрунтується на взаємодії з іншими учасниками педагогічного процесу і передбачає прояв або стримування своїх емоцій у процесі спілкування, через це йому необхідно формувати в себе емоційну культуру. Крім того, важливим завданням у педагогічному наставництві є спрямування його діяльності на досягнення певного рівня емоційної вихованості молодого педагога, показниками якої є багата емотивність, оволодіння власною емоційною поведінкою, здібністю розуміти почуття інших людей і нести відповідальність за власні почуття.

Створення сприятливого емоційного клімату засобами впровадження «Системи підвищення відповідальності» Марвіна Маршала дозволить уникнути або знизити рівень проявів насильства в закладі освіти та ґрунтується на наступних засадах: ослаблення стресу (*позитивне налаштування, надання права вибору, рефлексія*); мотивація (*методи керівництва, розвиток внутрішньої мотивації, визнання замість похвали*); дисципліна – як інструмент для навчання відповідальності.

Наставники можуть взяти на озброєння заповіді академіка Івана Беха, які він запропонував учителям: вірити вихованцям, вірити в себе, вірити в науку. Він зазначає, якщо у вихованця не вірити, він стає повністю безпорадним, втрачає життєву опору: – «Якщо педагог вірить у себе, він обов'язково віднайде вихід з будь-якого становища. Вірити в педагогічну науку – це складна праця над самим собою, це вироблення професійної здібності до аналізу різноманітних виховних явищ, прийняття оптимальних рішень» [2, с. 136].

– **Конфліктологічна культура.** Педагог-наставник має вміти запобігати конфліктам з учнями, їхніми батьками, колегами, адміністрацією. Для молодих педагогів наставнику доцільно проводити практичні заняття з метою попередження, профілактики конфліктних ситуацій, для прикладу, участь у тренінгу «Розв'язання конфліктної ситуації як умова безпечного освітнього середовища», що сприятиме формуванню вмінь та навичок поведінки в конфліктних ситуаціях, бути морально готовим до управління конфліктною ситуацією в освітньому середовищі.

**Комунікативна культура.** Важливим завданням постає визначення важливих напрямів вдосконалення процесу педагогічного спілкування, його корекції, що пов'язане з виокремленням загальної психологічної структури професійної комунікації, основних компонентів комунікативного потенціалу учасників педагогічної взаємодії, вивченні методики ділового спілкування.

У процесі реалізації інтерактивних методів навчання (групових дискусій, «мозкових штурмів», вирішення проблемних ситуацій, ділових ігор) наставник стимулює усвідомлення молодими вчителями необхідності застосування цивілізованих видів впливу і протистояння впливу в спілкуванні як засобів досягнення ефективності професійних контактів, що знижують конфліктність у взаємодії з колегами, учнями, батьками. Основне правило позитивних висловлювань: «вказувати не на те, що не треба було робити, а на те, що хочеш, щоб зробили і чому!» – засвоюється краще, якщо в процесі діалогу будь-яку пропозицію, питання, коментар, що виходить від наставника, так і від них самих, буде прийматися до розгляду лише в такій формі.

Наставник має володіти навичками асертивної поведінки, яка передбачає: впевнену позу, жестикулювання, міміку; відкритий, спокійний погляд; впевнений голос, оптимальну силу голосу і темпу мовлення; асортимент поведінки у «важких» ситуаціях, продуманих заздалегідь; «репетиція» перед дзеркалом варіантів поведінки; формування позитивного «самообразу».

Важливою особливістю наставника є готовність до безоцінного прийняття іншої людини; гнучкість особистісних настанов; прагнення досягати успіху в педагогічній діяльності; готовність і здатність не тільки брати на себе відповідальність за прийняті педагогічні рішення, а й змінюватися самому, навчатися «впродовж життя», бути відкритим до змін та інновацій.

– **Організаційна культура** педагога-наставника виявляється у ставленні до життєдіяльності молодого педагога в умовах певного освітнього закладу, дотримання ними правил і вимог, що панують у цьому закладі, а також привласнення тих цінностей, якими керуються у своїй діяльності члени його колективу.

В освітянському середовищі має активно культивуватися відповідальне ставлення до власного здоров'я та умов праці. До процесу формування в молодого вчителя культури безпеки праці мають бути залучені крім наставника також адміністрація освітнього закладу, профспілка, колеги. Для прикладу, у Португалії реалізується Національна програма навчання з питань охорони праці під девізом «Безпека праці на роботі: вивчай сьогодні – застосовуй знання все життя». Предмет є обов'язковим для всіх закладів освіти.

– **Рефлексивна культура** педагога-наставника реалізується через оцінку узагальнення найістотніших ознак педагогічного процесу та забезпечує усвідомлення і переосмислення змісту педагогічної діяльності, розв'язання проблемних ситуацій у ході виконання професійних завдань, професійне та особистісне самовдосконалення [21, с. 143].

Наставник виступає в ролі особи, яка створює умови для самореалізації особистості молодого педагога, конструює потрібну для розвитку і прояву творчості молодій людині сприятливу ситуацію чи «поле» лідерської діяльності. Наприклад, для підвищення рівня громадської активності молодого педагога, варто доручати йому роботу, від якості виконання якої залежить підсумковий результат діяльності усього колективу. Сам факт адресування молодому педагогу відповідального доручення, свідчить про позитивне, довірливе ставлення до нього з боку наставника і колективу закладу освіти. Це доручення краще від інших мотивує виконати свою місію, надихає на працю з повною самовіддачею. Досягнення бажаного результату приносить моральне задоволення і позитивні емоції, що спонукає молодого педагога знову братись за громадську роботу і досягати успіху.

Інтерактивні форми співпраці дозволяють виробити у молодих педагогів звичку функціонування в діловій атмосфері; здатність самостверджуватись. Варто, в ході роботи засідань розглянути такі тематики, як «Лідер організатор колективу»; «Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді та неформальні лідери»; «Стиль керівництва у роботі лідера»; «Комунікативні навички, вміння слухати і аналізувати невербальну комунікацію»; «Важливі аспекти формування команди», «Комунікативні навички, вміння слухати і аналізувати невербальну комунікацію»; «Важливі

аспекти формування команди», «Професійне спілкування як профілактика мобінгу в закладі освіти» тощо [3, с 201-202; 16, с. 190].

**У педагогічного наставництва є дві сторони:**

**Формальна сторона** визначається офіційними документами (наприклад, наказом директора), регламентується різними інструкціями і методичними матеріалами та здійснюється в межах загальної методичної роботи в школі. Відповідно, складається план роботи педагога-наставника з молодим учителем, проводяться різноманітні заходи (взаємовідвідування уроків, бесіди з окремих розділів педагогіки, наукового змісту предмета, методики його викладання; консультації з окремих питань методики проведення уроку; тощо), педагог-наставник звітує про свою роботу, робить висновок про готовність молодого вчителя до виконання службових обов'язків, про його досягнення, ті зміни, що відбулися.

**Неформальна сторона.** Неформальна сторона визначається дружніми, довірчими стосунками між наставником і молодим учителем. Саме вони створюють той позитивний емоційний фон, який формує позитивні мотиви діяльності вчителя-початківця, бажання вдосконалюватися. У цьому випадку настанови та інструкції (які даються на основі формальної сторони) набувають консультативного характеру, вони не нав'язуються авторитарно і набувають характеру поради, рекомендації. Важливе значення мають педагогічний такт, ввічливість, толерантність наставника, особливо коли йдеться про критику недоліків. У молодого педагога ще не сформувався індивідуальний стиль роботи, у нього ще недостатньо досвіду у вирішенні багатьох проблем. Тому слід спочатку зупинитися на позитивних моментах діяльності молодого вчителя, потім на недоліках. Позитив у критиці є тим, що зміцнить віру в себе і прагнення вдосконалювати себе, спонукатиме до творчості, а також сприятиме його бажанню працювати у даному колективі. Що стосується недоліків, то тут важлива не сама констатація їх, а рекомендації, поради щодо їх усунення.

Дослідниками [10; 19; 21] було виокремлено найважливіші риси педагога-наставника, що забезпечують продуктивність стосунків між педагогом-наставником і молодим учителем в умовах освітнього закладу:

- ентузіазм і емпатія, вміння зрозуміти проблеми молодого вчителя;
- вміння заохотити його;
- здатність не лише надавати допомогу молодому вчителю, але й вилучати зі співпраці корисну для себе інформацію, роблячи партнерство вигідним для обох сторін;
- готовність сприяти розвитку рефлексії у молодого вчителя;
- вміння створити невимушену атмосферу для ефективного обміну досвідом;
- готовність захищати свого підопічного;
- вміння одночасно виконувати завдання й обов'язки різного характеру.

### **У роботі наставника виокремлюють такі етапи:**

**Початковий етап.** Наставник знайомиться з роботою молодого вчителя, з рівнем його підготовленості до педагогічної діяльності та спільно з ним розробляє індивідуальний освітній план, проводить бесіди, складає календарний і перші поурочні плани, допомагає у підготовці до першого уроку (цілі, структура уроку, додаткові матеріали, технічні засоби навчання).

**Стимулювання діяльності.** Наставник проводить методичне консультування, що відбувається за допомогою створення відеоархівів практичних занять з молодими вчителями, де демонструється застосування ефективних технологій та методик аналітичної, діагностичної та експертної діяльності у формуванні та розвитку предметних, метапредметних та особистісних результатів.

Під час аналізу серії уроків наставник ще раз привертає увагу молодого вчителя до вимог освітніх програм, вказує на недоліки в їх реалізації, а також спільно з молодим учителем виробляє шляхи їх усунення. Наприклад, надати освітньому процесу більшої практичної спрямованості, плануючи практичну роботу з учнями, відвідати заняття досвідчених учителів з метою вивчення питання реалізації вимог освітніх програм.

**Підтримка та контроль молодого вчителя.** Щоб молодий педагог впевнився у правильності свого професійного вибору, і не втратив мотивацію у перші місяці роботи в закладі освіти, йому потрібно надати допомогу і підтримку з боку адміністрації, наставника, педагогічного колективу.

Упродовж професійної діяльності молодого вчителя педагоги-наставники використовують різноманітні методи, які допоможуть виявити певні успіхи та прогалини в роботі молодого вчителя: спостереження, інтерв'ювання, анкетування, тестування, бесіди, вивчення документації, аналіз і самоаналіз уроку, виховного заходу, а також спрямовують молодого вчителя до аналізу виконаної роботи, уміння робити висновки зі своєї практики, налаштовують на позитивне сприйняття непередбачуваних професійних ситуацій.

Наставнику слід фіксувати увагу на тому, що нового з'явилося в діяльності молодого вчителя, що йому вдалося реалізувати із запланованого, що змінилося у взаєминах з учнями, батьками, а також важливо проявити почуття підтримки молодого вчителя на перших етапах його роботи, допомогти йому сформуванню впевненості у собі, своїх можливостях досягти успіху. Досвідчений педагог має помічати ситуації, коли молодий учитель: *досягнув мети; подужав більше; допоміг колезі; проявив ініціативу; подолав перешкоду; потребує підтримки; продемонстрував добру поведінку; зробив щось ледь помітне, але цінне і доцільне.*

Центром взаємодії наставника та стажера є співпраця, яка виникає і розвивається лише при наявності у його учасників спільних інтересів, взаємної довіри, поваги один до одного, прихильності і інших духовних почуттів. Наставник і молодий вчитель використовують такі види впливу: аргументація (переконання), пропозиція (прохання), а також «я кажу не що погано, а що і як

зробити краще» та конфронтація (відкрите і послідовне протиставлення людиною своєї позиції і своїх вимог ініціатору впливу).

Взаємодія та співтворчість вчителя-наставника та молодого вчителя призводить до якісних змін пізнавального мислення вчителя від когнітивного до проблемно-аналітичного, від проблемно-аналітичного до проєктно-конструктивного

I етап – проєктування інтерактивного середовища професійного саморозвитку молодого вчителя з урахуванням реалізації методичного, рефлексивного компонентів їхньої професійної компетентності: створення творчих лабораторій, школи педагогічної майстерності, проведення проблемно-тематичних семінарів, круглих столів, конференцій, майстер-класів з питань узагальнення педагогічного досвіду.

II етап - реалізація організаційно-педагогічних форм саморозвитку педагогів в системі проведення проблемно-тематичних семінарів, круглих столів, конференцій, складання електронних збірок, методичних рекомендацій, відеоархіву, відеоматеріалів за результатами дослідницької, аналітичної, експертної роботи.

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

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

Молоді вчителі більш активно залучаються до методичної, громадської роботи, виконують постійні доручення в шкільних методичних об'єднаннях, беруть участь у семінарах-практикумах, виступають з повідомленнями перед колегами тощо.

Вивченню запитів, інтересів, можливостей молодих учителів сприяє цілеспрямоване анкетування їх, перше з яких доцільно провести за результатами першого року роботи в травні. У закладі освіти слід повноцінно використовувати систему наставництва у роботі з молодими спеціалістами, на практиці реалізовувати відомі та розробляти і впроваджувати нові ефективні методи залучення й заохочення досвідчених учителів до роботи наставника.

**Розглянемо види мотивації наставника:**

**Матеріальне заохочення наставника.** Відповідно до рішення керівника закладу освіти педагогічному працівникові за виконання обов'язків педагога-наставника призначається доплата у граничному розмірі 20 % його посадового окладу (ставки заробітної плати) в межах фонду оплати праці закладу освіти, вручення пам'ятних подарунків під час корпоративних свят, надання одноразової винагороди.

**Моральне заохочення наставника.** Створення культурного середовища освітнього закладу, в якому наставництво сприймалося б як почесна місія, що надає статус і особливе положення в колективі, а також визначення кращого наставника – надання почесного звання «Найкращий наставник школи», вирішення питання щодо кар'єрного просування, надання щорічної відпустки в зручний для наставника час, преміювання за якісну підготовку молодого вчителя

Отже, наставництво передбачає співпрацю, партнерство, взаємодію педагога-наставника і молодого вчителя. Вони разом прагнуть єдиної мети – формування майстерності молодого вчителя, що має своїм наслідком підвищення якості освіти.

## **ФОРМУВАННЯ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ОСВІТНІХ ТРАЄКТОРІЙ МОЛОДОГО ВЧИТЕЛЯ**

Одними із ключових принципів концепції Нової української школи є розвиток навичок, необхідних для життя, педагогіка партнерства та формування індивідуальних освітніх траєкторій.

Важливим у навчально-пізнавальному процесі стає питання про індивідуалізацію та диференціацію навчання в аспекті проєктування індивідуальної освітньої траєкторії молодого вчителя.

**Зміст індивідуальних освітніх траєкторій професійного розвитку молодого вчителя включає:**

- розвиток професійних компетентностей (знання навчального предмета, фахових методик, технологій);
- опанування сучасними методиками та технологіями формування у здобувачів освіти спільних для ключових компетентностей вмінь;
- психолого-фізіологічні особливості здобувачів освіти певного віку, основи андрагогіки;
- створення безпечного та інклюзивного освітнього середовища, особливості (специфіка) інклюзивного навчання, забезпечення додаткової підтримки в освітньому процесі дітей з особливими освітніми потребами;
- використання інформаційно-комунікативних та цифрових технологій в освітньому процесі, включаючи електронне навчання, інформаційну та кібернетичну безпеку;

- мовленнєва, цифрова, комунікаційна, інклюзивна, емоційно-етична компетентність.

Індивідуальна освітня траєкторія забезпечує розвиток самостійності і ініціативи вчителя, надає можливість найбільш повної його реалізації особистісного і пізнавального потенціалу в освітньому процесі, допомагає здобути досвід вибору цілей професійної діяльності, самооцінки.

У процесі стажування, перед закладами освіти постає завдання створити умови для формування у молодого вчителя здатності до самоосвіти, прийняттю оптимальних рішень, які включають в себе індивідуальний досвід, уміння, здатність і готовність діяти в ситуаціях вибору, а саме: організувати і здійснювати пошук інформації, необхідної для вирішення конкретного завдання; виділяти альтернативні джерела інформації; прогнозувати результати своїх дій; співвідносити отримані результати з очікуваними і робити висновки. Молодий вчитель зможе краще оволодіти цими вміннями, підвищуючи свою кваліфікацію в умовах індивідуальної освітньої траєкторії.

У процесі вибудовування індивідуальної освітньої траєкторії передбачають її динамічний характер та враховують рефлексивний підхід до цього процесу.

Рефлексивний підхід являє собою системоутворюючий фактор і універсальний механізм управління освітнім процесом на основі спільно-розподіленої діяльності педагога-наставника і молодого вчителя: а) дослідження, осмислення і переосмислення отриманої інформації молодими вчителями; б) перетворення інформації шляхом самостійного вибору з урахуванням їхніх індивідуальних можливостей, здібностей і потреб; в) визначення молодими вчителями траєкторії розвитку особистісних якостей.

Всі вищезазвані характеристики рефлексивного підходу дозволять на його основі вибудовувати індивідуальну освітню траєкторію і створити умови для стажування молодого вчителя.

Індивідуальна освітня траєкторія – персональний шлях реалізації особистісного потенціалу здобувача освіти, що формується з урахуванням його здібностей, інтересів, потреб, мотивації, можливостей і досвіду, ґрунтується на виборі здобувачем освіти видів, форм і темпу здобуття освіти, суб'єктів освітньої діяльності та запропонованих ними освітніх програм, навчальних дисциплін і рівня їх складності, методів і засобів навчання [4].

Шлях професійно-особистісного зростання недосвідченого вчителя може складатися з таких індивідуальних освітніх траєкторій:

**Індивідуальна освітня траєкторія проведення поточного самодіагностування.** Для того, щоб підвищити рівень задоволеності професією стажеру необхідний адекватний моніторинг власних якостей, які є перевагами особистості і співвідносяться з вимогами професійної діяльності.

Установка на підвищення усвідомленості та відповідальності поведінки у молодого вчителя дозволить швидше адаптуватися до умов роботи і колективу,



краще зрозуміти відносини учнів і батьків, а значить регулювати емоційні і поведінкові реакції.

Наставники спрямовують молодого вчителя на вироблення вмінь виявляти індивідуально-особистісні і професійні установки:

- самооцінка (уміння оцінити свої можливості);
  - самооблік (уміння брати до уваги наявність своїх якостей);
  - самоорганізація (уміння знайти джерело пізнання й адекватної своїм можливостям форми самоосвіти, організувати робоче місце та діяльність);
  - самореалізація (реалізація своїх можливостей);
  - самокритичність (уміння критично оцінювати переваги та недоліки власної роботи);
  - самоконтроль (здатність сумлінно контролювати свою діяльність);
- (самовиховання та саморозвиток як результат самоосвіти).

Інтерактивні форми навчання, такі як діагностичні технології, ділові ігри, тренінги, метод «кейсів» – є найбільш ефективними в навчанні молодого вчителя психологічним прийомом захисту і розвитку конструктивних міжособистісних і активних адаптивних стратегій подолання і протистояння особистості негативному впливу в професійній діяльності.

До основних методів саморегуляції молодого вчителя, навчання якого можливе в рамках стажування та пролонгованих курсів підвищення кваліфікації, можна віднести методи, які засновані на регуляції внутрішніх проявів; вольове регулювання стану; на діях аналізу, планування, контролю, оцінки, корекції; медитацію; арт-терапію; дихальну гімнастику тощо.

У рамках обміну педагогічним досвідом в контексті самопізнавальної діяльності організуються і проводяться дискусії, круглі столи, обговорення, серед них: «Самодіагностика як складова педагогічної культури суб'єкта педагогічної діяльності», «Самооцінка особистісно-професійних досягнень у педагогічній практиці», «Культура думки в системі педагогічних комунікацій», «Самопізнання і самовиховання як інноваційні технології в контексті освітньої концепції Нової української школи», «Педагогічна культура суб'єкта педагогічної діяльності засобами самопізнання».

Представлені характеристики (Додаток D) слугують інструментом для об'єктивації порівняльної самооцінки індивідуального ресурсу сил, відтворюють динаміку рівневих особистісно-професійних досягнень: низький, середній, високий рівень самовдосконалення [24].

### **Індивідуальна освітня траєкторія організації самостійної роботи.**

Василь Сухомлинський у своїй праці «Сто порад учителям» стверджував: «Удосконалення педагогічної майстерності – це передусім самоосвіта, особисті ваші зусилля, спрямовані на підвищення власної культури праці і в першу чергу культури мислення. Без індивідуальної думки, без допитливого погляду на власну працю, неможлива ніяка методична робота» [15].

У виборі цієї траєкторії наставники звертають увагу на мотиви, які спонукатимуть до самоосвіти молодого вчителя такі як:

- 1) зміни в змісті освіти;
- 2) освоєння нових навчальних програм;
- 3) запровадження нестандартних форм;
- 4) пошук оригінальних методик викладання;
- 5) конструювання нового педагогічного досвіду на основі досягнень науки та обраної проблеми;
- 6) поглиблення знань із питань, які викликають інтерес тощо.

Педагогом-наставником спільно зі стажером плануються види діяльності для самостійної роботи, для прикладу:

- систематичне ознайомлення із новинками методичної, педагогічної, предметної літератури і звернення до науково-методичних джерел (на паперових, електронних носіях);
- огляд в Інтернеті інформації з методики викладання предметів, педагогіки, психології, освітніх технологій (відеоуроки, мультимедійний простір (open space));
- розв'язування олімпіадних завдань, тестів, питань ЗНО, кросвордів та інших завдань підвищеної складності або нестандартної форми;
- підготовка доповідей, відвідування семінарів, тренінгів, конференцій, уроків колег, дискусій, нарад;
- організація гурткової та позакласної діяльності з предмету;
- формувати вміння відшукувати необхідну інформацію, аналізувати та критично ставитись до неї, створювати власні медіапродукти.

Застосування технології електронного портфоліо дозволить молодому педагогу якісно підвищити рівень професійної компетентності відповідно до Концепції нової української школи, сформуванню свій привабливий імідж у процесі ліцензування й акредитації закладу освіти та сертифікації освітніх послуг.

Під час підведення підсумків стажування молодим учителем однією з форм є презентація портфоліо, під час якої він представляє експертній групі результати педагогічної діяльності у формі структурованих портфоліо (Додаток С).

Презентація може проходити у вигляді вебсайту, авторського блогу, дайджесту матеріалів освітньої та науково-дослідної діяльності, виставки навчально-методичних матеріалів, слайд-шоу, доповіді, яка супроводжується комп'ютерним показом. Головна мета презентації – стисло представити основні результати виконаної роботи за певний період. Презентація оцінюється як успішна, якщо вона розкриває зміст портфоліо та в ній представлені основні результати, отримані автором.

Електронне портфоліо молодого педагога надає можливість стажеру за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій показати власні напрацювання, відповідно освітніх стандартів і вимог НУШ, продемонструвати

професійний розвиток, що є реальним доказом здатності до осмислення й управління власною професійною діяльністю. Реалізація стажером технології портфоліо є динамічною частиною у процесі мобілізації його професійних компетенцій та інтерактивності його діяльності. Використання електронного портфоліо є важливим інструментом у процесі планування та організації освітньої діяльності педагогічних працівників у період стажування в закладі освіти.

Підвищенню професійної компетентності молодого вчителя допоможе участь молодих учителів у роботі віртуальної школи професійного становлення молодого вчителя, яка є складовою інформаційного освітнього простору (ІКОП) КНЗ «Черкаський обласний інститут післядипломної освіти педагогічних працівників Черкаської обласної ради».

Школа має на меті підвищення кваліфікації молодих педагогів за технологіями дистанційного навчання; сприяння професійному становленню педагога-початківця; формування у молодих педагогів потреби у безперервному навчанні. Детальніше про роботу віртуальної школи професійного становлення молодого вчителя можна дізнатися за посиланням: <http://teacher.ed-sp.net/>

У розділі віртуальної школи «*Методична скринька*» молоді учителі можуть розглянути питання: Як утримати увагу дітей під час онлайн-занять; Портрет ідеального вчителя очима українців; Результати інтернет-опитування; Основні документи, що регулюють професійну діяльність педагога; Платформи, на яких можна створити онлайн-ігри; Конструювання освітніх проєктів з трудового навчання в питаннях і відповідях; Дистанційна освіта на сучасному рівні розвитку електронної комунікації; Пояснювальна записка до навчання програми за вибором «Фінансова грамотність, для учнів 10-11 класів» тощо.

Підвищити професійну компетентність молодому вчителю під час стажування допоможуть віртуальні майстер-класи, які вони знайдуть на сайті віртуальної школи в розділі «*Віртуальний майстер-клас*», де вони зможуть переглянути урок з хімії, трудового навчання, зарубіжної літератури тощо (Додаток К; К-1; К -2; К-3).

Підвищенню професійної компетентності молодого вчителя допоможе електронна бібліотека методичної літератури КНЗ «ЧОПООП Черкаської обласної ради», яку вони можуть знайти за посиланням: URL: <http://library.ippro.com.ua/index.php/golovna-storinka>

Молоді педагоги, які стають користувачами електронної бібліотеки мають змогу дізнатися про *авторські школи* («Наш-ліцей»; «Школа культури здоров'я»; «Дивосвіт»; «Школа екологічної культури», «Школа зростання успішної особистості») та *авторські моделі* («Школа вільного розвитку»; «Багатопрофільна школа»; «Академія дитячої творчості», «Шанс – школа активного навчання і саморозвитку»; «Школа модерн-технологій управління»;

«Школа гендерної рівності»; «Тривіта», «Школа зростання успішної особистості», «Громадсько-активна екошкола»).

Учителі зможуть удосконалити знання з методики викладання навчальних дисциплін у розділах: «Українська мова і література»; «Іноземна мова»; «Зарубіжна література»; «Історія, правознавство, етика, суспільствознавство»; «Інформатика»; «Математика»; «Фізика»; «Хімія»; «Біологія»; «Географія»; «Економіка і фінансова грамотність»; «Трудове навчання»; «Фізична культура», «Основи здоров'я»; «Захист Вітчизни»; «Предмети художньо-естетичного профілю».

Реформування початкової школи дало поштовх для поповнення архіву бібліотеки матеріалами: «Національно-патріотичне виховання молодших школярів – пріоритетний напрям діяльності педагогів», Інноваційні підходи до викладання предмета «Я у світі», «Нова українська школа зустрічає першокласників», навчальні матеріали та методичні рекомендації для роботи з першокласниками в адаптаційний період тощо.

У розділі *«Інклюзивна освіта»* молоді педагоги можуть поповнити знання щодо розвитку інклюзивної освіти в закладах освіти, а саме: професійна компетентність педагогічних працівників, які працюють з дітьми з особливими освітніми потребами; формування їхньої психолого-педагогічної готовності до роботи з дітьми з особливими освітніми потребами та їх батьками; формування команди психолого-педагогічного супроводу особи з особливими освітніми потребами в умовах закладу освіти та роль інклюзивно-ресурсних центрів в інклюзивній освіті.

Молодим педагогам, які працюють в закладах дошкільної освіти та працюють з дітьми старшого дошкільного віку і реалізують наступність дошкільної і початкової ланки освіти стануть в нагоді моделі проведення діагностико-прогностичного скринінгу рівня психофізіологічної готовності дітей 5-6-ти років до школи в контексті реформування змісту освіти, а також інструментарій щодо корекції психофізіологічної готовності дітей до школи, критерії рівня психофізіологічної готовності до школи, орієнтовні таблиці для оформлення результатів скринінгу, з якими вони можуть ознайомитися в рекомендаціях, які розміщені в розділі *«Сучасна методика дошкільної освіти»*. У цьому розділі читачі також можуть розглянути досвід соціально-педагогічних виховних систем позашкільних освітніх закладів області.

До уваги молодих педагогів пропонуються матеріали щодо особливостей використання STEM-засобів в освітньому процесі закладів загальної середньої освіти, освітньої платформи MOZAWEB як інноваційного процесу розвитку STEM-освіти, а також рекомендації написання наукових проєктів з LEGO EDUCATION WEDO 2.0 та розвитку дослідницької компетентності педагогів засобами інформаційно-комунікаційних технологій.

У розділі *«Предмети художньо-естетичного профілю»* вчителі мистецької галузі зможуть поглибити свої знання з методики проведення інтегрованих уроків з курсу «Мистецтво» (8, 9 клас), «Мистецтво у Новій українській школі.

2 клас», а також ознайомитися з тестовими завданнями з музичного мистецтва, книжкою для вчителя, 7 клас та з іншими методичними матеріалами цієї галузі.

Розробки уроків з української мови для 11 класу, укладених згідно з навчальною програмою з української мови для 10-11 класів (рівень стандарту), створеною на основі Державного стандарту базової і повної загальної середньої освіти та відповідно до Концепції «Нової української школи» педагоги можуть переглянути в розділі «Українська мова і література».

Запропоновані види робіт і завдань, форми й методи організації та проведення сучасного уроку української мови якнайкраще сприяють формуванню ключових та предметних компетентностей учнів. Особливу увагу приділено інтерактивним формам та методам роботи з можливістю використання в навчальному процесі мережі Інтернет та сучасних гаджетів, що активізує діяльність учнів. Okремо винесено рубрики «Працюємо над культурою мовлення» та «Готуємося до ЗНО».

Також у цьому розділі користувачі знайдуть відомості про життєвий і творчий шлях українських письменників: Юрія Яновського, Івана Багмута, Євгена Маланюка, Михайла Стельмаха, Наталі Ливицької-Холодної та Павла Глазового та ін.

На шпальтах електронної бібліотеки молоді педагоги дізнаються про особливості жанру фантастики, її розвиток у світовій та українській літературі, проблеми розвитку дитячої фантастики в Україні та про вплив фантастичної літератури на особистість підлітка.

Матеріали публікацій розділу «Зарубіжна література» вкажуть користувачам як розвинути читацькі інтереси засобами аналізу та інтерпретації художнього твору та познайомлять з можливостями віртуальної Спільноти учителів-словесників, де педагоги зможуть отримати рекомендації щодо використання комп'ютерних технологій та працювати в Microsoft Word, PowerPoint, Publisher, створювати web-сторінки, самостійні проекти, спілкуватися в мережі Інтернет.

Питання організації освітнього процесу з використанням методів і прийомів розвитку критичного мислення на уроках природничо-математичного циклу, упровадження сучасних освітніх технологій як шлях підвищення ефективності навчання математики та використання кейс уроків у формуванні ключових компетентностей в освітньому закладі, шляхи підвищення якості хімічної освіти: вдосконалення сучасного уроку – користувачі електронної бібліотеки можуть переглянути в розділах: «Математика», «Фізика», «Хімія», «Біологія», де розміщено біля сотні примірників матеріалів з цього напрямку.

**Індивідуальна освітня траєкторія передбачає форми роботи, які спонукають молодих учителів до активної творчої діяльності:** участь у колективній методичній роботі, фестивалях, виставках, презентації педагогічних новинок, інтернет-конференціях, майстер-класах, дослідницькій діяльності тощо.

По закінченні терміну наставництва молодий спеціаліст протягом 10 днів здає заступнику директора наступні документи:

- звіт молодого фахівця про виконану роботу;
- план професійного становлення з оцінкою наставника і відгук з пропозиціями щодо подальшої роботи молодого фахівця.

Процес адаптації молодого фахівця до педагогічної діяльності можна вважати закінченим, якщо проведення занять стало звичним, робота не викликає почуття страху, невпевненості, показники якості навченості учнів і рівень навчальних досягнень учнів відповідають критеріям оцінювання (Додаток М).

Постійна, системна і своєчасна зворотна реакція вчителя-наставника може не лише стимулювати бажання молодого учителя досягти максимальної успішності, але й забезпечити стійку мотивацію до професійного зростання у подальшому, що, в свою чергу, є основою стосунків педагог-наставник - учитель-початківець і безпосередньо впливає на поведінку, ставлення і емоційну сторону взаємодії досвідченого і молодого вчителів.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Вишневецький О.І. Теоретичні основи сучасної української педагогіки. Посібник для студентів вищих навчальних закладів. Дрогобич: Коло, 2003. 528 с.
2. Бех І. Д. Особистісно зорієнтоване виховання: наук.-метод. посіб. Ін-т змісту і методів навчання. Київ. 1998. 204 с.
3. Гаврилів Н. Наставництво як інструмент сучасної освіти. Матеріали міжнародної науково-практичної конференції «Humanities & social sciences 2009», 14-16 травня 2009 р. Львів, С 201-202.
4. Про освіту. закон України від 05 вересня 2017 року № 2145-VIII. Ст.1. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>
5. Зембицька М. В. Концептуальні підходи до здійснення наставництва молодих учителів у США. *Вісник Житомирського державного університету*. Випуск 1 (79). Педагогічні науки 2015. С. 179-185. URL: <https://visnyk.zu.edu.ua/Articles/79/37.pdf>
6. Змеєв С. И. Андрагогика: основы теории и технологии обучения взрослых. Москва : ПЕР СЭ, 2007. 272 с. – URL: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=86329> (дата звернення: 20.06.2021).
7. Концепція реалізації державної політики у сфері реформування загальної середньої освіти «Нова українська школа» на період до 2029 року URL: <https://goo.gl/ti2FV3>.
8. Мазипчук М. Переваги та недоліки хмарних сервісів. Ресурсний сервіс ГУРТ. URL : <https://gurt.org.ua/articles/38359>
9. Моделювання портфолію педагога : навч.-метод. посіб. / Кам'янець-Подільський нац. ун-т імені Івана Огієнка ; уклад. Н. В. Бахмат. 2-ге вид., перероб. і доп. Кам'янець-Подільський. 2014. 72 с.
10. Маценко Л. М. Діяльність наставника в системі виховної роботи вищого навчального закладу : монографія. Київ. 2010. 420 с.
11. Методичні рекомендації щодо запровадження наставництва. Наказ Міністерства соціальної політики України від 11.10.2017 року № 1611. URL: <https://bit.ly/3jg7U70>
12. Морозова М. Є. *Науковий вісник*. УМО. Серія: Економіка та управління. Вип.1. (2016). URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvumo\\_2016\\_1\\_10](http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvumo_2016_1_10)
13. Сидоренко Е.В. Тренинг влияния и противостояния влиянию. СПб.: Речь, 2010. 256 с.
14. Сухомлинський В. О. Вибрані твори: в 5 т. Київ: Радянська школа, 1976. Т. 1. 654 с.
15. Сухомлинський В. О. Розмова з молодим директором школи. Вибрані твори: в 5-ти т. Т. 4. Київ. 1977. С. 391–626.
16. Сухомлинський В. О. Сто порад учителям. Вибрані твори: в 5-ти т. Т. 2. Київ. 1977. С. 419–654.

- 17.. Сопівник Р.В.. Роль наставників академічних груп у процесі формування лідерських якостей майбутніх фахівців агропромислового комплексу України. *Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді*: Зб. наук. праць. Вип. 16, кн. 3., 2012. С. 190.
18. Липатникова И.Г. Создание индивидуальной образовательной траектории как один из способов обучения студентов приёмам принятия решений *Фундаментальные исследования*. №5. 2009. URL: [www.rae.ru](http://www.rae.ru)
19. Лях Г.Р. Контроль за навчальною діяльністю молодого вчителя як умова формування його педагогічної майстерності. *Інноваційна педагогіка*. Вип. 13. Т. 2. 2019. С. 24–28.
20. Лях Г.Р. Сутність і форми педагогічного наставництва. *Проблеми та перспективи розвитку освіти*. Зб. наук. праць. Донбаський державний педагогічний університет. 2018. С. 22-24
21. Новий тлумачний словник української мови / [уклад. В. Яременко та ін.]. Київ. 1999. 912 с.
22. Осипова Т. Ю. Теоретико-методичні засади підготовки майбутніх учителів до педагогічного наставництва: 13.00.04. дис. доктора педагог. наук. Одеса. 2016. 427 с.
23. Половенко О. В., Кірішко Л. М. Безперервна освіта педагога за індивідуальною освітньою траєкторією : [навч.-метод. посібн.]. Кропивницький. 2018. 60 с.
24. Про повну загальну середню освіту. Закон України від 16.01.2020 №463 ІХ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/463-20>
25. Черкашина Т. В. Сучасні педагогічні практики: педагогічна система самопізнання і особистісно-професійного самовдосконалення: навчально-методичний посібник : для педагогічних працівників. Черкаси. 2019. 162 с.
26. Методичні рекомендації щодо запровадження наставництва. Наказ Міністерства соціальної політики України від 11.10.2017 року № 1611. URL: <https://bit.ly/3jfbOgl>



## ПОЛОЖЕННЯ ПРО НАСТАВНИЦТВО ВЧИТЕЛЯ ШКОЛИ

### 1. Загальні положення

1.1. Учитель-наставник в школі — людина з високою творчою активністю, зі своїм баченням проблем навчально-виховного процесу, з високими результатами особистої практичної діяльності.

1.2. Наставництво — це одна з форм підвищення кваліфікації молодих учителів, які мають стаж роботи до 3-х років або потребують методичної допомоги, та новопризначених учителів школи.

1.3. Результатом методичної роботи вчителя-наставника є формування творчої активності, розвитку ініціативи молодого педагога, зростання його авторитету.

### 2. Завдання та напрями діяльності.

*Основними завданнями вчителя-наставника школи є планування та здійснення заходів разом з молодим, малодосвідченим або новопризначеним вчителем, а саме:*

2.1. Планування та здійснення разом з молодим, малодосвідченим або новопризначеним учителем заходів з поглиблення педагогічних знань, методології навчання, вивчення директивних матеріалів, документів Міністерства освіти та науки України.

2.2. Поглиблення науково-теоретичної підготовки з предмета та методики його викладання, поповнення знань із суміжних предметів.

2.3. Допомога вчителю в розв'язанні конкретних; проблем щодо методики викладання.

*Основні напрями роботи вчителя-наставника школи:*

2.4. Організація індивідуальних консультацій, занять, на яких здійснюється моделювання та обговорення запропонованих моделей уроків, позаурочних заходів, виготовлення зразків дидактичних матеріалів під керівництвом наставника.

2.5. Взаємовідвідування уроків та позакласних заходів з обов'язковим наступним обговоренням, плануванням корекції діяльності молодого вчителя.

2.6. Консультування молодого педагога щодо організації навчально-виховного процесу.

### 3. Організація роботи

3.1. Наставників молодих учителів призначають наказом по школі.

3.2. Роботу вчителів-наставників контролює заступник директора з НВР.

### 4. Права та обов'язки вчителя-наставника

4.1. Учитель-наставник має право вносити корективи та давати поради щодо методики проведення уроку та узгоджених планів.

4.2. У разі потреби має право на незаплановане відвідування уроків.

4.3. Учитель-наставник зобов'язаний надати вчителю-початківцю методичну допомогу в складанні календарних та поурочних планів.

### **5. Права та обов'язки молодого вчителя (малодосвідчений учитель, новопризначений учитель) школи.**

5.1. Молодий спеціаліст (малодосвідчений учитель, новопризначений учитель) має, право звернутися по пораду чи допомогу до вчителя-наставника або відповідального члена адміністрації школи, інших учителів школи.

5.2. Молодий учитель (малодосвідчений учитель, новопризначений учитель) зобов'язаний виконувати основні положення спільного плану взаємодії з учителем-наставником.

5.3. Молодий учитель (малодосвідчений учитель, новопризначений учитель) зобов'язаний відвідувати семінари, тренінги, майстер-класи, які проводять учителі школи.

5.4. Молодий учитель (малодосвідчений учитель, новопризначений учитель) зобов'язаний наполегливо оволодівати методикою викладання, вивчати досвід наставника, інших колег.

### **6. Документація**

6.1. Розробка плану уроку або конспекту уроку.

6.2. План самоосвіти.

6.3. План відвідування семінарів, тренінгів, практикумів, майстер-класів.

6.4. Матеріали самоаналізу та самооцінки особистої діяльності.

### **7. Керівництво діяльністю**

Керівництво взаємодією вчителя-наставника та молодого вчителя (малодосвідченого вчителя, новопризначеного вчителя) здійснюють голови МО.

## ДОДАТОК В

Додаток 1 до Методичних рекомендацій  
щодо запровадження наставництва (пункт 2.7 розділу 2)

Затверджую \_\_\_\_\_  
(ПІБ керівника структурного підрозділу)

20\_ р. (підпис)

### НАКАЗ (зразок)

№\_ 20\_\_р.

#### ПРО ПРИЗНАЧЕННЯ НАСТАВНИКА

З метою надання допомоги працівнику в його професійному становленні, підвищенні професійного рівня, адаптації до роботи на підприємстві.

НАКАЗУЮ:

1. Призначити наставником \_\_\_\_\_  
(ПІБ наставника, посада, табельний номер)

працівника за професією \_\_\_\_\_  
(код і назва професії за ДК 003:2010)

установити строк наставництва 3 20\_р. по 20\_ р.

2. Керівнику структурного підрозділу \_\_\_\_\_  
(ПІБ керівника структурного підрозділу)

- провести працівнику первинний інструктаж з охорони праці та безпеки життєдіяльності;
- розглянути та затвердити індивідуальний план наставництва;
- забезпечити систематичний контроль за якістю проведення наставництва;
- організувати заслуховування звіту наставника про виконання індивідуального плану наставництва;

Продовження додатка 1 надати до кадрового підрозділу служби управління персоналом індивідуальний план наставництва з відмітками про виконання та висновок за результатами виконання індивідуального плану наставництва.

3. Контроль за виконанням цього наказу покласти на заступника керівника підприємства (або залишаю за собою).

Керівник підприємства \_\_\_\_\_ (підпис, ПІБ)

З наказом (розпорядженням) ознайомлені:

Керівник кадрового підрозділу \_\_\_\_\_ (підпис, ПІБ)  
служби управління персоналом

Керівник структурного підрозділу \_\_\_\_\_ (підпис, ПІБ)

Головний бухгалтер (підпис, ПІБ)

Наставник \_\_\_\_\_ (підпис, ПІБ)

Молодий педагог \_\_\_\_\_ (підпис, ПІБ)

## ДОДАТОК В-1

Додаток 2 до Методичних рекомендацій  
щодо запровадження наставництва (пункт 2.7 розділу 2)

Затверджую \_\_\_\_\_  
(ПІБ керівника структурного підрозділу)

20\_ р. (підпис)

### Індивідуальний план наставництва (зразок)

Працівника \_\_\_\_\_  
(ПІБ працівника, код і назва професії за ДК 003:2010, рівень кваліфікації, табельний номер)

Підрозділ \_\_\_\_\_

Строк наставництва з \_\_\_\_\_ 20\_ р. по \_\_\_\_\_ 20\_ р.

№	Назва заходів	Строки виконання	Оцінка виконання (дата, підпис наставника)
1	2	3	4
<b>Розділ I. Ознайомлення з напрямками поточної діяльності підприємства, структурного підрозділу, їхніми цілями та завданнями, перспективами</b>			
1.1	Ознайомлення з адміністративною структурою підрозділу, діяльністю внутрішніх структурних підрозділів (службами, відділами), їхніми цілями та завданнями		
1.2	Ознайомлення з трудовим колективом		
1.3	Ознайомлення із приміщенням структурного підрозділу, робочим місцем		
<b>Розділ II. Вивчення нормативно-правових та відомчих організаційно-розпорядчих документів</b>			
2.1	Вивчення нормативно-правових та організаційно-розпорядчих документів, які визначають права та посадові обов'язки, правила внутрішнього трудового розпорядку		
2/2	Вивчення виробничих норм і стандартів професії (посади), посадової інструкції, профільної документації,		

	технології виробничого процесу, правил користування технікою, обладнанням		
2.3	Вивчення виробничих норм і стандартів професії (посади), посадової інструкції, профільної документації, технології виробничого процесу, правил користування технікою, обладнанням		
2.3	Вивчення правил охорони праці та безпеки життєдіяльності		
<b>Розділ III. Проходження інструктажів з охорони праці та безпеки життєдіяльності   Проходження інструктажів з охорони праці та безпеки життєдіяльності</b>			
3.1	Проходження інструктажів з охорони праці та безпеки життєдіяльності		
3.2	Оформлення допуску до виконання робіт на робочому місці		
<b>Розділ IV. Засвоєння професійних знань, умінь, навичок і практичних прийомів виконання виробничих (посадових) завдань (вказуються конкретні завдання)</b>			
4.1			
4.2			
<b>Розділ V. Формування відповідальності, креативного ставлення до роботи</b>			
5.1	Ознайомлення з новітніми технологіями, сучасним обладнанням, передовими методами роботи, вивчення досвіду інших працівників		
5.2	Участь у навчальних заходах, семінарах, тренінгах, конкурсах		

Примітки: 1. Визначено лише основні заходи та напрями діяльності. Індивідуальний план має бути конкретизований та адаптований до потреб працівника. 2. Заповнюється наставником за такою формою: виконано, не виконано, необхідно повторне вивчення тощо.

## ДОДАТОК В-2

Додаток 3 до Методичних рекомендацій  
щодо запровадження наставництва (пункт 2.8 розділу 2)

Затверджую: \_\_\_\_\_

(ПІБ керівника структурного підрозділу)

\_\_ 20\_\_ р.

(підпис) \_\_\_\_\_

### ВИСНОВОК

за результатами виконання індивідуального плану наставництва (зразок)

\_\_\_\_\_  
(ПІБ працівника, код і назва професії за ДК 003:2010, рівень кваліфікації,  
табельний номер)

Термін наставництва з \_\_\_\_\_ 20\_\_ р. по \_\_\_\_\_ 20\_\_ р.

### Коротка характеристика працівника та виконаної ним роботи:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

### Оцінка рівня професійної компетентності працівника

Показник	початковий	середній"	достатній	високий"
Результативність (якість) роботи				
	Коментарі			
Дотримання строків виконання завдань				
	Коментарі			
Знання згідно з вимогами кваліфікаційної Коментарі характеристики професійного стандарту та посадових обов'язків				
	Коментарі			
Ініціативність і креативність				
	Коментарі			
Дисциплінованість відповідальність				
	Коментарі			

Висновки:

1. \_\_\_\_\_

2.

3.

**Рекомендації працівнику за результатами здійснення наставництва:**

1.

2.

3.

4.

р.(дата) (підпис наставника)

З висновком ознайомлений:

\_\_\_\_\_ 20 р. \_\_\_\_\_

(підпис працівника)

**Примітки:**

1. Початковий рівень означає, що працівник не може самостійно виконувати посадові обов'язки та потребує продовження строків наставництва. 2. Середній рівень — працівник потребує періодичного контролю з боку керівника структурного підрозділу.

3. Достатній та високий рівні професійної компетентності дають можливість працівнику самостійно виконувати посадові обов'язки у стандартних і нестандартних ситуаціях.

**ДОДАТОК С**

**ТИПВ ПЕДАГОГІЧНИХ ПОРТФОЛІО**

<b>Мета створення портфоліо</b>	<b>Характеристика</b>
Портфоліо-портрет	Виконується у формі резюме. Акцент робиться на наявному досвіді педагога в самоосвіті, використанні в практиці сучасних освітніх технологій, проєктувальної діяльності.
Портфоліо-звіт	Містить інформацію про індивідуальну поточну професійну діяльність педагога, його щоденник для зовнішнього користувача. Мета цього типу портфоліо – показати ефективність вирішення педагогом завдань його творчого дослідження.
Портфоліо-самооцінка	Містить результати діяльності педагога, а також зауваження адміністрації закладу освіти, атестаційної комісії. Демонструє позитивні та негативні сторони роботи педагога, слугує прогнозуванню та корекції його подальшої діяльності.
Портфоліо процесу	Показує матеріали, що характеризують диференціацію й індивідуалізацію освітнього процесу (методичну і дидактичну

	системи; традиційні та інноваційні освітні технології; освітні програми і плани курсів за вибором, спецкурсів, факультативів (у тому числі й авторські); освітні проєкти, методичні рекомендації; уживані в освітньому процесі технології, у тому числі інформаційно-комунікаційні, методики, методи, засоби).		
Портфоліо результатів	Містить якісні й кількісні, безпосередні й опосередковані показники результатів роботи педагога (рівень професійно-педагогічної підготовки, діяльності та результатів; особистісне зростання педагога; рівень розвитку його учнів, об'єктивність оцінки результатів діяльності).		
Портфоліо методичне	Містить методичні матеріали, що свідчать про професіоналізм педагога, зібрані або створені ним самим. Найповніше розкриває діагностичну діяльність педагога та містить зразки анкетування, тестування, співбесід із учнями, розробки проведення позааудиторних заходів; розробки індивідуальних, групових і фронтальних бесід, дискусій.		
		Переваги:	Недоліки:
Портфоліо документів	Портфель сертифікованих (документованих) індивідуальних досягнень. Подібна модель передбачає можливість як якісної, так і кількісної оцінки матеріалів. Містить перелік і оцінки сертифікатів, що входять до його складу. Документи або їх копії можуть бути розміщені у додатках до портфоліо	можливість як якісної, так і кількісної оцінки матеріалів портфоліо.	не видно процесу індивідуального розвитку педагога, різноманітності його творчої активності, інтересів тощо.
Портфоліо робіт	Збірка різних творчих, проєктних, дослідницьких робіт, а також опис основних форм і напрямів професійної і творчої активності: участь у наукових конференціях, конкурсах, проєктах тощо.	якісна оцінка за параметрами повноти, різноманітності і переконливості матеріалів, якості представлених робіт; уявлення про динаміку професійної й творчої активності, спрямованості інтересів.	якісна оцінка портфоліо доповнює підсумкову, але не може входити до рейтингу як сумарний складник.



Портфоліо відгуків	Включає: самооцінку своїх досягнень, самоаналіз різних видів професійної діяльності та її результатів, резюме, планування майбутніх освітніх етапів, а також відгуки, представлені колегами, студентами (слухачами), керівництвом та ін. Може бути представлений у вигляді текстів висновків, відгуків, рецензій, есе, резюме, рекомендаційних листів.	можливість включення механізмів самооцінки, що підвищує міру усвідомленого вибору подальших напрямів як професійного, так і самовдосконалення.	складність формалізації й обліку зібраної інформації. Не видно процесу індивідуального розвитку, різноманітності творчої активності, інтересів тощо.
--------------------	--	--	--

Типи педагогічних портфоліо [9]

## ДОДАТОК D

### КАРТКА САМООЦІНКИ РІВНЯ ОБІЗНАНОСТІ З МЕХАНІЗМАМИ НАСТАВНИЦТВА

*Просимо Вас оцінити власний рівень обізнаності з механізмами наставництва.*

*Відзначте ту цифру, яка відповідає рівню вашої обізнаності:*

«5» – показник розвинений, чітко виражений, виявляється часто.

«4» – показник помітно виражений, але виявляється не постійно.

«3» – показник виражений, але виявляється обмежено та неефективно.

«2» – показник виражений слабо, у виявленнях більш характерно є негативна спрямованість.

«1» – показник виражений дуже слабо, у виявленнях характерною є негативна спрямованість.

Знання щодо сутності наставництва	5; 4; 3; 2; 1.
Знання щодо форм і методів наставництва	5; 4; 3; 2; 1.
Знання щодо індивідуальних і психологічних особливостей молодого вчителя	5; 4; 3; 2; 1.
Знання щодо забезпечення сприятливих умов, які б виявили потенційні можливості молодого вчителя	5; 4; 3; 2; 1.
Знання щодо методів діагностики індивідуального розвитку вихованості молодого вчителя	5; 4; 3; 2; 1.
Знання щодо проєктування індивідуальних траєкторій розвитку особистості, розкриття особистісного потенціалу молодого вчителя	5; 4; 3; 2; 1.

**ПЕРЕВАГИ ОНЛАЙН-ЗАХОДУ НАД ІНШИМИ  
ФОРМАМИ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ:**

- Малі витрати на організацію (папір для написання наказу про проведення заходу та запрошення для учасників);
- Висока доступність для «відвідування» вчителями-слухачами (захід проводиться в освітньому закладі, який найбільш зручний для більшості вчителів-слухачів та вчителя-новатора або в умовах, які обирають молоді педагоги);
- Значна економія часу на організацію (наявність обладнання в освітніх закладах або в домашніх умовах молодого педагога);
- Зручність для молодих вчителів (сприйняття інформації у звичній обстановці, без сторонніх шумів і т. ін.);
- Інтерактивна взаємодія між вчителем-новатором і вчителями-початківцями, а також між собою;
- Для організації онлайн-заходу не потрібно просунутих знань Інтернет-технологій, і це цілком під силу будь-якому молодому вчителю;
- Необмежені часом і відстанню дзвінки іншим абонентам Skype;
- Завдяки зручному списку абонентів, завжди можна побачити, хто в мережі, а хто відійшов.

ДОДАТОК К-1

**ПРОЦЕДУРА ПІДГОТОВКИ ОБГОВОРЕННЯ ВІРТУАЛЬНОГО  
МАЙСТЕР-КЛАСУ В ОНЛАЙН-ФОРМАТІ**

1. Модератором планується онлайн-захід, визначається його тематика та хід.
2. Обирається зручний час для проведення онлайн-заходу.
3. Виробляються показники для оцінки ефективності заходу.
4. Проводиться тестовий запуск заходу (для перевірки звуку, можливості задавати питання і т. ін. Часу це займе не багато і ви мінімізуєте ризики технічних «накладок» під час офіційного виступу).
5. Забезпечується присутність вчителя-новатора, що при обговоренні переглянутого відеозапису уроку має позитивне значення, оскільки:  
**по-перше**, здатна викликати цілий ряд запитань і думок, що дає більш репрезентативний зворотний зв'язок з аудиторією;  
**по-друге**, дозволяє швидко обмінюватися думками, знаннями, вести діалог;  
**по-третє**, викликає інтерес в педагогів;  
**по-четверте**, дає можливість проведення віртуальних зустрічей з молодими вчителями одночасно з різних районів області.

6. Публікується оголошення про онлайн-захід на сайті віртуальної школи професійного становлення молодого педагога, а також надсилається форма для реєстрації учасників.

На наступному етапі модератором заздалегідь сповіщається учасникам про дату і час онлайн-заходу. Запрошення краще розсилати за 1 тиждень, з нагадуванням за 3 і 1 день до обговорення. Цей термін може бути збільшений до 3-4 тижнів.

## ДОДАТОК К-2

### ПІДГОТОВКА ДО ОНЛАЙН-ЗАХОДУ

**Папери.** Якщо метою онлайн-заходу є ваша участь в дискусії, то завчасно приготуйте необхідний матеріал, роздрукуйте його та майте при собі під час бесіди. Це є саме стосується і запитань, на які ви бажаєте почути відповідь.

**Приміщення.** Суттєвий пріоритет онлайн-заходу в тому, що вам не доведеться залишати звичне місце праці (кімнату чи робочий кабінет). У разі, якщо у вас немає доступу до мережі інтернет вдома, спілкуватися доведеться в когось зі знайомих. Заздалегідь потурбуйтеся про фон, хоча ключовим буде ваше обличчя, задній план також потрапить у кадр, відтак присутні звернуть на нього увагу. Найкраще, аби ви розмовляли на тлі звичайної стіни (для дотримання ділового стилю).

**Вигляд.** Ваш одяг і зовнішній вигляд також мають суттєве значення. Звісно, інша сторона не побачить вашого взуття, проте вбрання, волосся й інші деталі роздивляться. Особливих вимог до зовнішнього вигляду нема. Важливо, аби ви одягнулися просто й виглядали охайно та естетично.

**Технічні деталі.** Перед онлайн-заходом огляньте технічне обладнання: перевірте, чи працює веб-камера, наскільки потужний у вас мікрофон, де в кімнаті ліпше освітлення. Ці фактори мають неабияке значення. Бажано потурбуватись і про мережеве ім'я, аби ваш профіль виглядав професійно.

Технічні деталі мають значення, але значно важливіше – не розгубитись. У момент, коли ви виходите на зв'язок в онлайн-режимі, з'являється відчуття паніки. Важливо його перебороти. На ваше обличчя, рухи та міміку дивляться постійно. Важливо поводитися природно.

Хороший етап самопідготовки – тренування перед дзеркалом. Майже всі фахівці кажуть, що це допомагає поводитися розкутіше.

**Пунктуальність.** Пунктуальність в онлайн-заходах є ще важливішою, аніж при особистій зустрічі. З'явитися у мережі варто за 15–20 хвилин до узгодженого часу й очікувати на подальший зв'язок. Зазвичай телефонують вам, а не ви. Можете попередньо написати й запитати, чи готова інша сторона до розмови.

**Мова та жести.** Після початку розмови зберігайте спокій: поведіться невимушено, надмірно не жестикулюйте. Розмовляйте виважено, не ковтайте слів.

**Запитання.** Будьте готові до запитань, які вам інші учасники конференції. По закінченні подякуйте за запрошення взяти участь в онлайн-заході.

## ДОДАТОК М

### АНКЕТА ПРОВЕДЕННЯ АНАЛІЗУ УСПІШНОСТІ ВНУТРІШКІЛЬНОГО СТАЖУВАННЯ МОЛОДОГО ВЧИТЕЛЯ

1. Яка подія відіграла значну роль у підвищенні якості вашої роботи?
2. Спілкування з ким із колег більш за все сприяє вашій роботі, заряджає вас, підвищує творчий потенціал? \_\_\_\_\_
3. Яка стаття, книга, лекція, бесіда, відвіданий урок, події поза школи видалися дуже корисними для вас у професійному плані? \_\_\_\_\_
4. Яку роль в підвищенні ваших професійних знань і вмінь відіграє адміністрація школи? \_\_\_\_\_  
10 балів — велику,            0 балів — ніяку.
5. Яке з професійних навчальних занять виявилось для вас корисним?
6. Чи являють для вас інтерес добірки за предметами, книги, статті, методичні посібники, картки передового педагогічного досвіду, що накопичуються в шкільній бібліотеці або в заступника директора з навчально-виховної роботи?  
Так            Не дуже            Ні
7. Чи потрібна вам допомога в активізації вашої роботи із самоосвіти (допомогти у виявленні проблем, підказати теми, допомогти з пошуком літератури, допомогти консультацією та спільним обговоренням)?  
Так            Ні
8. Чи готові ви поділитися тим новим, що відкрилося для вас у цьому навчальному році?  
Так            Ні

Після обробки отриманої інформації формується план та визначення тематика самоосвіти вчителів.

## ДОДАТОК N

### СЛОВО ДО МОЛОДОГО ВЧИТЕЛЯ

Ти стоїш перед відчиненими дверима класу. Уперше переступити цей поріг нелегко. Виникає безліч питань, і не кожне з них має однозначну відповідь.

**Хто ти?**

Уже не студент, але ще й не вчитель.

**Який ти?**

– Комунікбельний, самостійний, освічений, бо обрав роботу з людьми, маєш вести за собою інших і давати їм знання.

- Невпевнений і схвилюваний, бо не знаєш, як тебе зустрінуть і чи виправдаються твої педагогічні сподівання.

### **Що робити?**

- Йти, діяти, працювати, адже, тільки докладаючи зусиль, можна досягти мети. Зупинитись, подумати, перевірити, чи не помилився у своєму виборі, чи на правильний шлях стаєш, адже важливо не помилитися і не спіткнутися, стаючи на дорогу.

### **Як же вчинити?**

- Іти впевнено, не вагаючись, сміливо й рішуче, долаючи перешкоди й негаразди. Може, спокійно, мовчки відійти, загубившись у натовпі; жити просто, обходячи труднощі й уникаючи проблем.

Дозволь тобі дати кілька порад. Може, ця наука стане тобі в пригоді, допоможе досягти педагогічних вершин.

Отже, короткий курс педагогічної морфології.

**Почнемо традиційно з іменників**, адже предмети й речі повинні мати свої імена.

**Найголовнішим для тебе хай буде іменник *Людина***. Людина – найвища цінність буття, як мета, до якої прагнеш. Далі запам'ятай, що лексичне значення іменників *Учитель і Учень* має стати для тебе синонімічним. Тільки ці два іменники утворюють процес, який зветься навчанням.

Твій активний словник наповниться словами *школа, ручка, зошит, дошка*. Про іменники, якими ти користувався з перших років життя, доведеться забути. За клопотами, труднощами, переживаннями, співчуттям легко буде сплутати день і ніч. Земля і небо загубляться в бурхливому потоці, бо темп твого життя буде таким, що землі під собою не відчуватимеш і ніколи буде на небо глянути. А такий близький і рідний іменник *мама*, дивись, щоб не перетворився на вигук.

Пам'ятай, що іменники *квіти, вершини, зірки* будуть, але їх слід заслужити, досягти, торуючи нелегкий і тернистий шлях.

**Перейдемо до прикметників**. Вони вкажуть, який ти й які твої вихованці. Домагайся того, щоб поряд із твоїм іменем стояли прикметники *добрий, грамотний, чуйний, мудрий, справедливий, принциповий, вимогливий*. Будь *наполегливим, енергійним, оптимістичним*. Зроби навчання *цікавим і корисним*. Прагни до того, щоб тебе називали *творчим, неординарним*. Якомога частіше вживай слова *здібний, працьовитий, кмітливий, талановитий*, вселяючи в учнів віру в свої сили. Тобі забороняється говорити учням *неспроможний, безграмотний, лінивий*, — нехай твої діти будуть *радісними, задоволеними й щасливими*.

**Числівників у твоєму житті буде набагато**. Заняття починаються о дев'ятій, урок триває сорок п'ять хвилин. Навчальний рік поділяється на два семестри. П'ять днів на тиждень робочі, шостий і сьомий — вихідні (умовно, бо ти працюєш удома). За рік ти відпрацюєш сто дев'яносто робочих днів,

п'ятдесят шість днів триває твоя відпустка, а далі — все спочатку, по тому ж колу, як годинникова стрілка.

**Непросто буде і з займенниками.** Твоє *я* повинно бути часткою колективного *ми*. *Він і вона* тобі допоможуть, порадять, підтримають. Усе твоє стане нашим. Але не намагайся назвати наше моїм, коли йдеться про досягнення. У разі ж проблем, візьми їхні собі і спробуй вирішити. Не чекай, що твою справу зробить хтось. Покладатися треба лише на себе.

**Дієслова мають рухати тобою.** Найголовнішими з них вважай *удосконалюватися*, професійно зростати, підвищувати майстерність. Пам'ятай, що вони мають дуже багатих складових. Обов'язковими є: *читати, спостерігати, думати, усвідомлювати*. Далі можна перейти до конкретних дій: *розробляти, створювати, застосовувати, впроваджувати, використовувати*. А діти нехай відчують, що їх *розуміють, люблять, підтримують, їм довіряють*.

**Як досягти мети, звідки брати сили й насагу, підкажуть тобі прислівники.** Навчай так, щоб для дітей це було *доступно*, щоб вони засвоїли знання свідомо, працювали систематично, *раціонально* обирали шляхи. Упевнено йди вперед, лишаючи позаду помітний слід. А коли відчуєш, що учневі *не комфортно, по-батьківськи* допоможи йому.

**Визначимо місце й роль у педагогічній морфології службових частин мови.** Користуйся сполучниками *щоб, для того щоб*, кожного разу, починаючи урок. Чітко уявляй, для чого ти зайшов у клас. Коли буде нелегко, протистав обставини, сказавши *але чи проте*: важкий шлях до мети, проте така почесна перемога. Ти завжди будеш *поміж* дітей. Поринай у глибини дитячих душ і виринай на поверхню їхніх прагнень. Дивися *перед* собою, не ховайся *за* спину інших; не прагни піднятися й летіти *над* людьми, уважно спостерігай, що лягає тобі під ноги. Має свої особливості і вживання частки *не*. Її місце — поряд зі словами образати, принижувати, стримувати, зупинитися. Побажання, що починаються часткою *хай, нехай* здійсняться. І скоро ти почувеш вигуки дітей: *о, ах, ого, ех*, що виражатимуть захоплення, здивування й радість успіху. Вони ж звучатимуть і в твоїй душі.

Отже, короткий курс морфології викладено. Висновки зроби сам. Перевірку засвоєння знань здійснять життя і твоя педагогічна діяльність. Бажаю одержати високу оцінку!

Мені ж, як наставнику, хотілося б, щоб учень перевершив свого вчителя. Тож поповни цю науку, уточни факти, доведи теоретичні припущення на практиці, а найцінніші положення передай наступним поколінням. Це буде так скоро. Рушай. А питання можуть залишитися й без відповіді, бо життя втратить сенс, коли все буде відомим і зрозумілим.

## ДОДАТОК І

### ПАМ'ЯТКА ДЛЯ ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА

1. Разом зі стажистом глибоко проаналізуйте навчальні програми та пояснювальні записки до них.
2. Надайте допомогу стажисту у складанні календарно-тематичного плану, звернувши особливу увагу на підбір матеріалу для систематичного повторення, практичних і лабораторних робіт, екскурсій.
3. Надавайте допомогу у підготовці до уроків (особливо перших), першої зустрічі з учнями. Найбільш складні теми розробляйте разом зі стажистом. У своєму класі намагайтеся вивчати складний матеріал з випередженням на 2 – 3 теми, щоб дати стажисту можливість навчитися методики розкриття найбільш складних тем.
4. Надавайте допомогу з методики здійснення тематичного обліку знань, проведення залікових уроків.
5. Разом підбирайте і готуйте дидактичний матеріал, наочні посібники, тексти задач, вправ, контрольних, самостійних, залікових робіт.
6. Відвідайте уроки стажиста з наступним детальним аналізом, запрошуйте його на свої уроки, разом їх обговорюйте.
7. Надавайте допомогу у виборі методичної літератури та організації самоосвітньої роботи.
8. Діліться досвідом, доброзичливо показуючи зразки роботи.
9. Надавайте допомогу своєчасно, з терпінням, наполегливо. Ніколи не забувайте відмічати досягнення в роботі стажиста.
10. Вчіть не копіювати, не сподіватись на готові розробки, а виявляти особистий педагогічний почерк.
11. Намагайтеся залучати стажиста до методичної роботи, поступово підводьте його до інноваційної діяльності.
12. Намагайтеся створити атмосферу творчої співпраці.

## ДОДАТОК Т

### ПАМ'ЯТКА НАСТАВНИКУ (для аналізу уроку молодого вчителя)

1. Чим зацікавив урок учнів?
2. Чи забезпечено цілеспрямовану розумову діяльність учнів?
3. Чи дотримується вчитель педагогічного такту?
4. Як створюються ситуації для глибокого сприймання матеріалу, емоційних переживань учнів?
5. Як здійснюється контакт із класом та окремими учнями, тобто як налагоджено зворотний зв'язок?

6. Наскільки ефективно організовано самостійну роботу учнів, як учитель озброює їх навичками самоосвіти, самоконтролю?
7. Що під час проведення уроку найбільше вдалося вчителю?
8. Які заходи виховного характеру було здійснено?
9. Як формувалася під час проведення уроку свідомо робоча дисципліна?
10. Що не вдалося? Чому?
11. Як працювати над усуненням недоліків

## ДОДАТОК R

### ПАМ'ЯТКА ВЧИТЕЛЯ-ПОЧАТКІВЦЯ

1. Приходьте до кабінету за кілька хвилин до дзвоника, щоб переконатися, чи все готове до уроку, чи добре розставлено меблі, чи чиста дошка, чи підготовлено ТЗН, наочність. Заходьте в клас останнім.

2. Намагайтеся показати учням красу й привабливість організованого початку уроку, прагніть до того, щоб на це йшло щоразу все менше й менше часу. Під час використання технічних засобів навчання, комп'ютерної техніки, наочності не марнуйте часу, намагайтеся використовувати засоби навчання ефективно.

3. Не марнуйте час на пошуки сторінки свого предмета в класному журналі, це можна зробити на перерві. Не привчайте чергових залишати на столі вчителя записку з прізвищами відсутніх.

4. Енергійно розпочинайте урок. Не ставте запитання: «Хто не виконав домашнього завдання?» — це привчає учнів до думки, що домашнє завдання можна не виконувати. Коли пояснюєте новий матеріал, намагайтеся вичленити проблеми, пропонуйте учням розв'язати їх самостійно. Не спішіть виправляти помилку учня, краще, якщо її виправлять однокласники. Ведіть урок так, щоб кожен учень був постійно зайнятий справою, пам'ятайте: паузи, млявість, байдикування — вороги дисципліни. Не витрачайте багато часу для перевірки домашнього завдання. Використовуйте різні форми перевірки. Вводьте систему взаємоперевірки.

5. Захоплюйте учнів цікавим змістом матеріалу, створенням проблемних ситуацій, розумовим напруженням. Контролюйте теми уроку, допомагайте слабким повірити у свої сили. Тримайте в полі зору весь клас. Особливо стежте за тими, в кого увага нестійка. Запобігайте спробам порушити робочий порядок.

6. Частіше звертайтеся з проханнями, запитаннями до тих учнів, які намагаються займатися на уроці сторонніми справами. На уроці кожен учень має бути на виду, до кожного шукайте індивідуальний підхід.



7. Мотивуючи оцінки знань, намагайтеся бути діловим, зацікавленим. Вкажіть учневі, над чим йому варто попрацювати, щоб отримати вищу оцінку. Звертайте увагу на виховні аспекти уроку: працездатність, бережливість, здібність.

8. Наприкінці уроку дайте загальну оцінку класові та окремим учням. Нехай діти відчують задоволення від результатів своєї праці. Намагайтеся помічати позитивне в роботі недисциплінованих учнів, але не робіть цього надто часто та за незначні зусилля. Домашнє завдання потрібно давати з поясненням, до дзвоника. Не затримуйте учнів після дзвоника. У 1-7-х класах обов'язково проводьте фізкультхвилинку в середині уроку.

9. Закінчуйте урок одразу після дзвоника. Нагадайте про обов'язки чергового.

10. Утримайтеся від зайвих зауважень.

11. У разі недисциплінованості учнів намагайтеся обходитися без допомоги інших. Пам'ятайте: наведення дисципліни з допомогою чужого авторитету не дасть вам користі, а швидше зашкодить. За підтримкою краще зверніться до класу.

**ІНТЕГРАТИВНІ РІВНЕВІ ХАРАКТЕРИСТИКИ ОСОБИСТІСНО-ПРОФЕСІЙНОГО САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ПЕДАГОГА ЯК СУБ'ЄКТА САМОПІЗНАВАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

<i>Рівні самосвідомості</i>	<i>Рівневі характеристики</i>	<i>Критерії, показники</i>		
		<i>Когнітивний критерій (професійні знання)</i>	<i>Емоційно-ціннісний критерій (особистісні якості педагога)</i>	<i>Діяльнісний критерій (педагогічні здібності)</i>
<b>Низький рівень самосвідомості</b>	Розумний суб'єкт самопізнавальної діяльності, ментально працьовитий, формат мислення «я і вони»; спрямований до самопізнання і професійного самовдосконалення	Впорядковане застосування спеціальних знань в педагогічну практику; стандартне за пропонуваними вимогами, специфічне за змістом, розважливе за задумом реалізації, доказове за науковою доцільністю	Упорядкований самоконтроль і самокерування вольовою сферою, емоційна стриманість в оцінці особистих досягнень, мобілізація особистих сил щодо зміцнення вольового імунітету	Упорядкований самоаналіз особистісно-професійних досягнень, формування почуття міри (сила волі, особисті подолання), самооцінка педагогічних дій «після» події, що відбулася
<b>Середній рівень самосвідомості</b>	Розумно душевний суб'єкт самопізнавальної діяльності, ментально самостійний, формат мислення «вони і я»; має статус учня самопізнавальної діяльності	Системне застосування наукових знань у педагогічну практику, з використанням логічно обґрунтованих професійно спрямованих, узгоджених з вимогами сучасної освітньої концепції технологій	Системний самоконтроль і самокерування емоційно-вольовою сферою, скромність в оцінці особистих досягнень, активізація індивідуального ресурсу сил до подальшого зміцнення вольового і емоційного імунітету	Системний самоаналіз особистісно-професійних досягнень, вміння бачити власні неповноцінні якості, формування самовладання, самооцінка діяльної праці «під час» поточної події

<p><b>Високий рівень самосвідомості</b></p>	<p>Розумно мислячий суб'єкт самопізнавальної діяльності, ментально самодостатній, формат мислення «вони + я»; має статус співробітника самопізнавальної діяльності</p>	<p>Уніфіковане застосування знань у педагогічній практиці, вивірене досвідом наукових досліджень, випробуване часом, підтверджене незаперечною доказовою базою, численним досвідом і результатами, масштабним впровадженням інноваційних освітніх технологій</p>	<p>Уніфікований самоконтроль і самокерування індивідуальним ресурсом сил, конструктивна самокритика, вміння прощати, дружелюбність у міжособистісних, ієрархічно обумовлених комунікаціях, особиста відповідальність у вирішенні професійно-значущих проблем</p>	<p>Уніфікований самоаналіз особистісно-професійних досягнень, вміння передбачити та запобігти конфлікту; формування позитивного (критичного) мислення; об'єктивна самооцінка діяльної праці «до» можливої події</p>
---	--	--	--	---

Видання підготовлено до друку та віддруковано  
редакційно-видавничим відділом КНЗ «ЧОПООП Черкаської обласної ради»  
Зам. № 1596 Тираж 100 пр.  
18003, Черкаси, вул. Бидгощська, 38/1