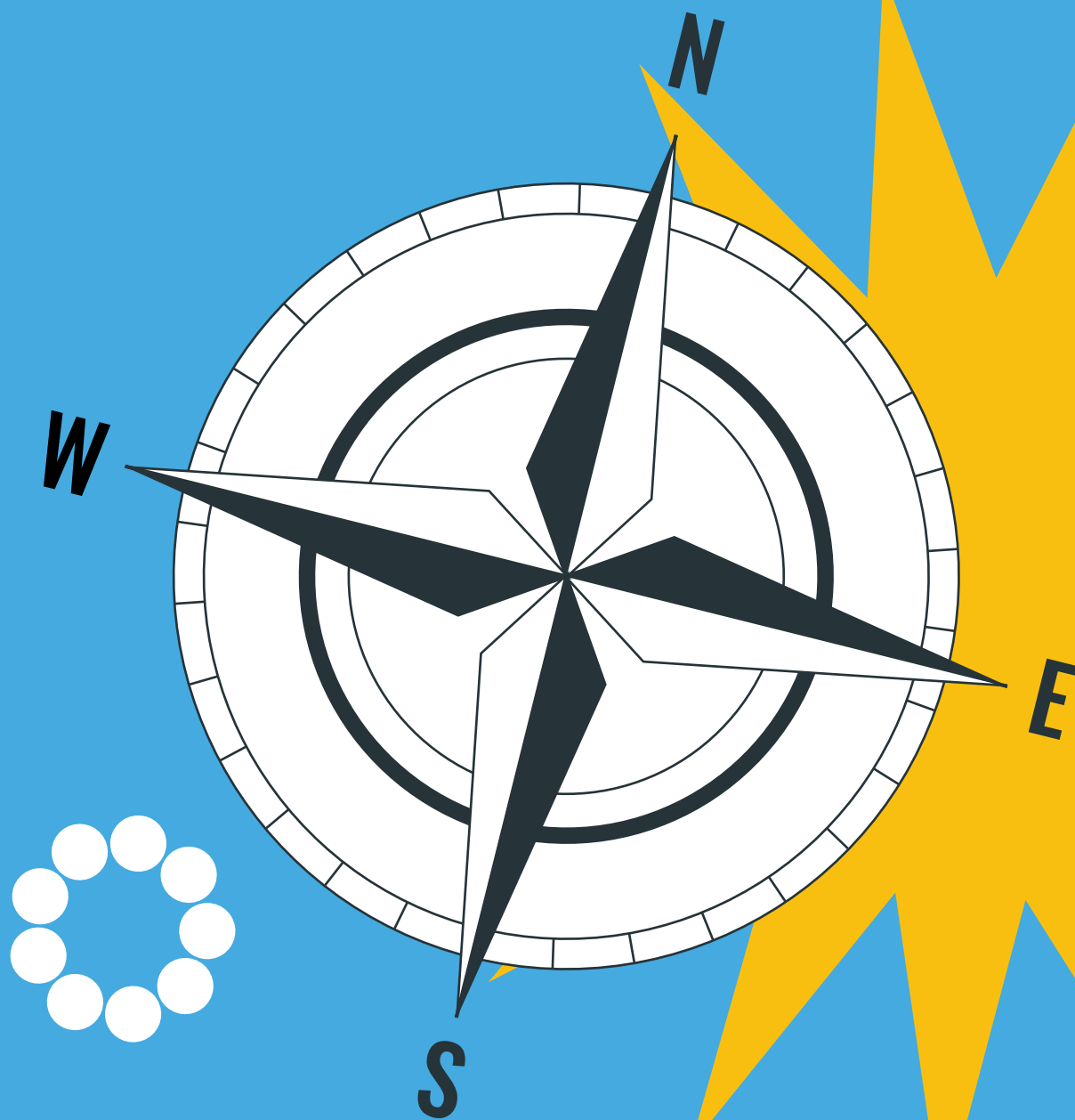


«ПЕДАГОГІЧНИЙ НАВІГАТОР»: ПОСІБНИК ДЛЯ ВЧИТЕЛЯ-НАСТАВНИКА



Упорядниця — **Алла Демченко**, координаторка пілотної програми наставництва «Педагогічний навігатор»

Пілотна програма «Педагогічний навігатор» реалізована за ініціати-
ви та за підтримки громадської спілки «Освіторія»

ЗМІСТ

ВСТУП	4
РОЗДІЛ 1	
РОЗВИВАЙ. ПІДТРИМУЙ. НАДИХАЙ.	5
НАСТАВНИЦТВО В ДІЇ	5
1.1. РОЛЬ ТА ЗАВДАННЯ ВЧИТЕЛЯ-НАСТАВНИКА.....	8
1.2. МОРАЛЬНИЙ КОДЕКС НАСТАВНИЦТВА.....	10
РОЗДІЛ 2	
ЕТАПИ НАСТАВНИЦТВА	13
РОЗДІЛ 3	
3.1 ПЕДАГОГ-НАСТАВНИК: ЗНАЧЕННЯ, ВИКЛИКИ,	
ІНСТРУМЕНТИ ВЗАЄМОДІЇ.....	16
РОЛЬ НАСТАВНИКА В ПРОФЕСІЙНОМУ	
СТАНОВЛЕННІ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА.....	17
ОСНОВНІ ВИКЛИКИ ТА ТРУДНОЩІ НАСТАВНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ.....	19
ПРАКТИЧНІ ПОРАДИ ДЛЯ ТИХ, ХТО	
ВПЕРШЕ ПРАЦЮЄ НАСТАВНИКОМ	23
3.2. ПЕРШИЙ МІСЯЦЬ НАСТАВНИЦТВА: ЯК НАЛАГОДИТИ КОНТАКТ З	
ПЕДАГОГІЧНИМ ІНТЕРНОМ	26
ЯК ПРОВЕСТИ ПЕРШУ ЗУСТРІЧ, ЩОБ СФОРМУВАТИ ДОВІРЛИВІ СТОСУНКИ..	26
ВИЗНАЧЕННЯ РІВНЯ ПІДГОТОВКИ	
ТА ОЧІКУВАНЬ ПЕДАГОГІЧНИХ ІНТЕРНІВ	29
3.3. РОБОТА З ПІДЛІТКАМИ:	
ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ТА ЕФЕКТИВНІ МЕТОДИКИ	32
ОСНОВНІ ВІКОВІ ОСОБЛИВОСТІ ТА ЯК ЇХ ВРАХОВУВАТИ В РОБОТІ	32
МЕТОДИ ЗАЛУЧЕННЯ ТА МОТИВАЦІЇ УЧНІВ.....	34
РОБОТА З «ВАЖКИМИ» КЛАСАМИ.	37

КОНФЛІКТНІ СИТУАЦІЇ В КЛАСІ.....	37
3.4. ЯК ПІДГОТУВАТИ ПЕДАГОГІЧНОГО	
ІНТЕРНА ДО ПРОВЕДЕННЯ ВЛАСНОГО УРОКУ	41
АЛГОРИТМ ПІДГОТОВКИ: ВІД ВИБОРУ	
ТЕМИ ДО РЕФЛЕКСІЇ.....	41
СПІЛЬНИЙ АНАЛІЗ ТА ЗВОРОТНИЙ ЗВ'ЯЗОК:	
ЯК ХВАЛИТИ І КОНСТРУКТИВНО КРИТИКУВАТИ	45
3.5. БАТЬКІВСЬКІ ЗБОРИ:	49
РОЛЬ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА ТА НАСТАВНИКА	49
ЯК ПІДГОТУВАТИ ПЕДАГОГІЧНОГО	
ІНТЕРНА ДО ПЕРШОЇ ЗУСТРІЧІ З БАТЬКАМИ	49
ЧЕКЛІСТ ДЛЯ ЕФЕКТИВНИХ БАТЬКІВСЬКИХ ЗБОРІВ.....	52
3.6. ІННОВАЦІЙНІ МЕТОДИ ПРОВЕДЕННЯ УРОКІВ:	
ЩО ПРАЦЮЄ НА ПРАКТИЦІ.....	54
ВИКОРИСТАННЯ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ	
ЯК ЗАПОРУКА УСПІШНОГО НАВЧАННЯ.....	54
ГЕЙМІФІКАЦІЯ НАВЧАЛЬНОГО ПРОЦЕСУ	61
ЯК ЗРОБИТИ УРОК ЦІКАВИМ БЕЗ	66
ДОДАТКОВИХ РЕСУРСІВ	66
ОСОБЛИВОСТІ ПРОВЕДЕННЯ ДИСТАНЦІЙНИХ ЗАНЯТЬ	70
3.7. ЯК ДОПОМОГТИ ПЕДАГОГІЧНОМУ ІНТЕРНУ	
ВПОРАТИСЯ ЗІ СТРЕСОМ І ВИГОРАННЯМ	74
ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ РОБОТИ МОЛОДОГО ВЧИТЕЛЯ.....	74
ОЗНАКИ ПРОФЕСІЙНОГО	
ВИГОРАННЯ ТА МЕТОДИ ЙОГО ПРОФІЛАКТИКИ	77
ЯК СТВОРИТИ КУЛЬТУРУ ВЗАЄМНОЇ ПІДТРИМКИ В ШКОЛІ	80
3.8. ПІДСУМКИ НАСТАВНИЦТВА	83
ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ РОБОТИ З ПЕДАГОГІЧНИМИ ІНТЕРНАМИ.....	83
ЯК НЕ ВТРАТИТИ ЗВ'ЯЗОК З ПЕДАГОГІЧНИМ ІНТЕРНОМ / ІНТЕРНКОЮ ПІСЛЯ	
ЗАВЕРШЕННЯ ПРОГРАМИ.....	83
ДОДАТКИ.....	86
ПИТАННЯ ВІДБІРКОВОЇ СПІВБЕСІДИ	
З МОЛОДИМИ СПЕЦІАЛІСТАМИ	86
ЧЕКЛІСТ ДЛЯ ВЧИТЕЛЯ-НАСТАВНИКА	89
ВХІДНЕ ОПИТУВАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ІНТЕРНІВ	90

ВСТУП

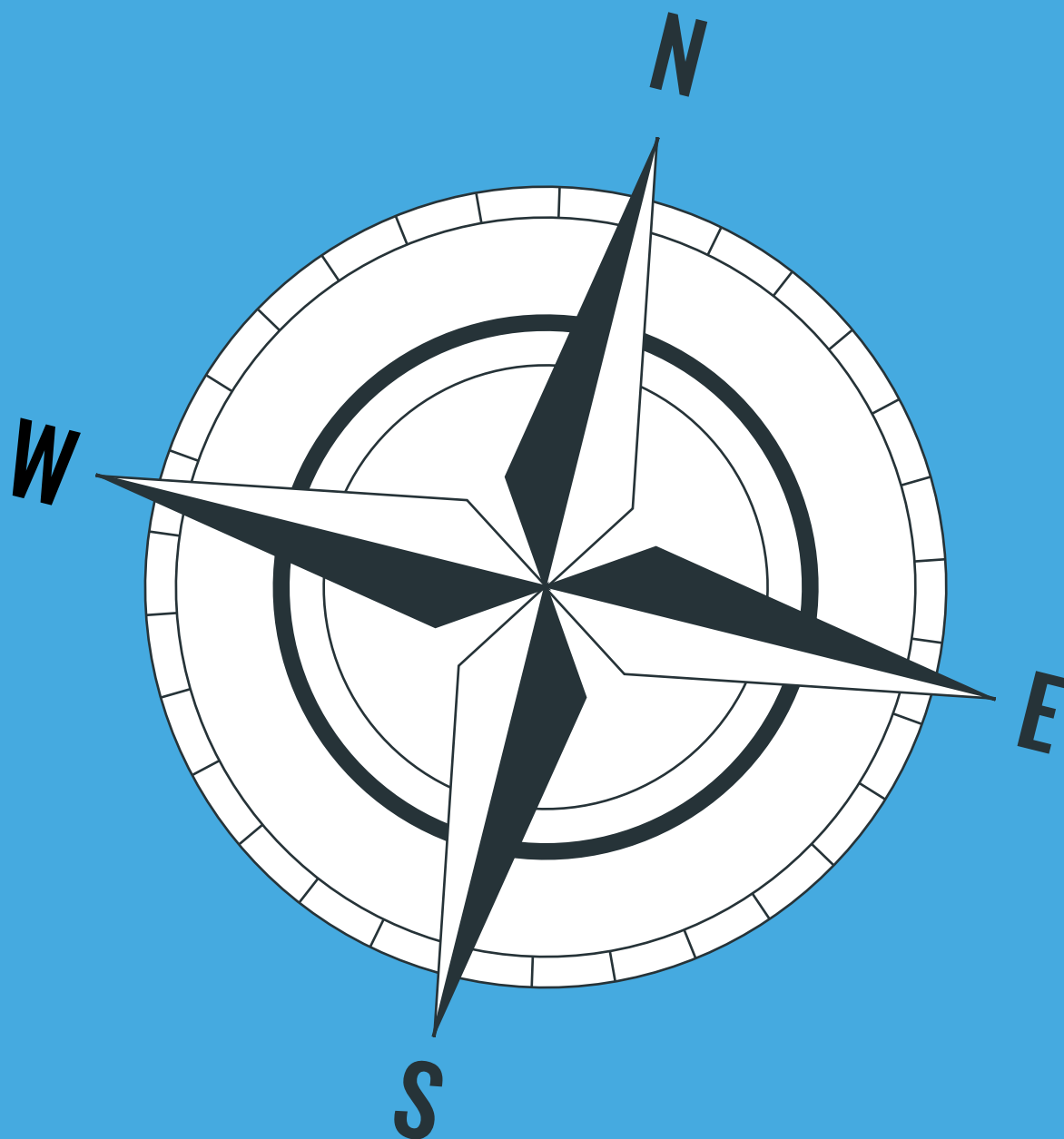
Сфера освіти в Україні нині стикається з низкою викликів, які посилюють проблему кадрового забезпечення шкіл і вимагають нових підходів до підтримки педагогів:

1. Зміни у віковій структурі педагогів. Збільшення частки педагогів передпенсійного віку, що створює ризики кадрового дефіциту.
2. Економічний фактор. Спостерігається зменшення кількості вступників на педагогічні спеціальності, що посилює кадровий дефіцит у школах.
3. Дефіцит учителів. Відчутний кадровий дефіцит у регіонах, особливо у сільських школах та віддалених громадах.
4. Якість навчання та потреба у нових методиках. Молоді вчителі активно впроваджують сучасні технології та методики, що відповідають вимогам Нової української школи.

Програма наставництва «Педагогічний навігатор» виникла як логічне продовження ініціатив Освіторії, спрямованих на підтримку та розвиток вчительства. Ми стали співорганізаторами двох форсайтів «Педагогічна освіта 2030», результати яких підтвердили актуальність проблем молодих учителів – відчуття розгубленості, брак системної підтримки на старті кар'єри. Ідея пілотної програми народилась у відповідь на цей запит і ґрунтується на досвіді організації тренінгів, вебінарів і професійних подій, які вже об'єднують тисячі освітян. «Педагогічний навігатор» покликаний стати живою підтримкою — від перших уроків до формування впевненого вчителя.

Із наставниками ми спільно підготували посібник, що містить практичні поради, напрацьовані стратегії взаємодії та результати роботи з педагогічними інтернами в межах пілотної програми «Педагогічний навігатор». Посібник спрямований на формування у наставників-учителів ефективних навичок підтримки педагогічних інтернів для їхнього професійного розвитку, адаптації до викликів професії та формування ключових компетентностей.

РОЗДІЛ 1.



РОЗВИВАЙ. ПІДТРИМУЙ.
НАДИХАЙ.
НАСТАВНИЦТВО В ДІЇ

Пілотна програма наставництва «Педагогічний навігатор» базується на положеннях офіційного документа — [«Положення про педагогічну інтернатуру»](#), затвердженого наказом МОН №1128 від 25 жовтня 2021 року. Однак у реальних умовах його повноцінне впровадження в освітніх закладах значною мірою ускладнилося через повномасштабну війну. Згідно з Положенням, керівник школи відповідає за організацію інтернатури: він координує взаємодію наставника та молодого вчителя, який щойно почав свою педагогічну діяльність і ще не має досвіду роботи в освіті. У межах пілотної програми було апробовано модель наставництва, коли молодому спеціалісту призначали наставника з іншого закладу освіти — на противагу традиційній внутрішній моделі. Саме тому програма «Педагогічний навігатор» стала важливим кроком до практичного втілення ідей наставництва, які поки що не реалізуються системно на рівні державної політики.

Програма наставництва спрямована на **створення освітнього мотиваційного середовища, яке підтримує молодих учителів на початку їх професійного шляху.**

[2024](#) року стартувала пілотна програма наставництва «Педагогічний навігатор», що відкриває нові можливості для вчителів-інтернів та студентів випускних курсів педагогічних університетів, які вже працюють у школі і прагнуть змінити українську освіту на краще.

Наставництво — це процес підтримки молодих учителів з боку досвідчених колег та важлива форма підвищення кваліфікації для педагогів, які мають стаж роботи до трьох років і потребують методичної допомоги.

«Педагогічний навігатор» надає вчителям-початківцям можливість отримати цінні знання і практичні поради, які допоможуть їм впевнено розпочати свій шлях у професії та досягти значних успіхів у сфері освіти.

Унікальність програми полягає в тому, що педагогічні інтерни мають змогу перейняти досвід у фіналістів і переможців Global Teacher Prize Ukraine та провідних учителів України, котрі діляться своїми секретами педагогічного успіху. Програма включає елементи фінського підходу до наставництва, що дозволяє інтегрувати найкращі світові практики у педагогічну діяльність в Україні.

Програма наставництва [«Педагогічний навігатор»](#) розрахована на 10 місяців навчального року (вересень 2024 — червень 2025).

У березні-квітні 2024 року ГС «Освіторія» організувала цикл вебінарів від фінських тренерів для підготовки сертифікованих наставників.

Відбір учасників на конкурсній основі відбувся у серпні 2024 року.

Завдання пілотної програми «Педагогічний навігатор»:

- забезпечити впевнений та успішний старт учителям-початківцям
- підвищити престиж педагогічної професії
- надати педагогічним інтернам інструменти для подолання втрат у професійній підготовці
- пілотування концепції наставництва у межах педагогічної інтернатури для запровадження на національному рівні
- якісно підготувати до реалізації підходів та методичної системи реформи «Нова українська школа»
- створити майданчик для викладачів ЗВО для передачі досвіду та інновацій від учителів-тренерів НУШ для якісної підготовки вчителів.

1.1. РОЛЬ ТА ЗАВДАННЯ ВЧИТЕЛЯ-НАСТАВНИКА

Наставництво є одним із ключових чинників успішної професійної адаптації молодих учителів. У рамках пілотної програми «Педагогічний навігатор» роль вчителя-наставника була не лише формальною, а й глибоко практичною, менторською та людською. Наставник виконує функцію підтримки, навігації та натхнення для педагогічного інтерна в його перші, часто непрості, кроки у професії.

Основні обов'язки наставника

Роль наставника в програмі визначається через низку професійних і міжособистісних завдань. Зокрема, наставник:

- надає методичну та емоційну підтримку педагогічному інтерну в адаптаційний період;
- проводить індивідуальні консультації, супервізії та надає зворотний зв'язок;
- ділиться власним досвідом і практиками, демонструє зразки ефективного викладання;
- допомагає педагогічному інтерну визначити професійні цілі, розробити індивідуальний план розвитку;
- організовує спостереження за уроками, аналізує разом з інтерном сильні сторони та зони зростання;
- сприяє формуванню реалістичних очікувань від професії та допомагає педагогічному інтерну зберігати мотивацію в складні моменти;
- веде «Журнал консультацій» упродовж усієї участі в програмі.

Очікування від наставництва

- Програма «Педагогічний навігатор» формує нове бачення наставництва - як партнерської взаємодії на основі довіри, поваги й відкритості. Очікується, що наставник:
- виступає провідником у педагогічне середовище, допомагаючи інтерну відчувати себе впевнено;
- будує співпрацю на засадах взаємної поваги, де голос молодого вчителя також є цінним;

- сприяє створенню безпечного простору для обговорення труднощів і пошуку рішень;
- не просто консультує, а надихає і підтримує в емоційному, психологічному та професійному вимірах;
- приймає активну участь у розвитку навчального середовища, спільно з інтерном шукає нові підходи до викладання.

Наставництво в межах програми — це не контроль, а підтримка, це не монолог, а діалог. Це партнерство, в якому зростають обидві сторони.

Етичні принципи взаємодії: Моральний кодекс наставництва

Одним з інструментів забезпечення якісної та безпечної взаємодії є Моральний кодекс наставництва, який є обов'язковим до ознайомлення та підписання всіма учасниками програми. Цей документ фіксує спільні правила співпраці, базуючись на таких принципах:

1. Повага: обидві сторони визнають гідність, досвід та позицію одне одного.
2. Конфіденційність: усі обговорення в межах наставництва не підлягають розголошенню.
3. Професіоналізм: учасники дотримуються педагогічної етики та стандартів відповідальності.
4. Відкритість: відверта комунікація, чесний зворотний зв'язок та взаємна підтримка.
5. Справедливість: наставник оцінює розвиток інтерна об'єктивно, без упереджень.

Моральний кодекс, як і Угода між наставником та педагогічним інтерном, є частиною пакету документів програми. Вони забезпечують прозорість, чіткість очікувань і стабільність у процесі наставництва.

У разі виникнення складних чи конфліктних ситуацій, передбачено механізм звернення до координатора програми, який допомагає вирішити питання в партнерському ключі.

1.2. МОРАЛЬНИЙ КОДЕКС НАСТАВНИЦТВА

УГОДА МІЖ НАСТАВНИКОМ ТА ПЕДАГОГІЧНИМ ІНТЕРНОМ

Цей Моральний кодекс розроблено з метою встановлення чітких етичних принципів та взаємовідносин між наставником та педагогічним інтерном у рамках програми наставництва «Педагогічний навігатор».

Документ покликаний забезпечити ефективну співпрацю, підтримку професійного зростання та створення позитивного навчального середовища.

Принципи етичної поведінки

Повага: Обидві сторони зобов'язані поважати гідність, цінності та досвід один одного.

Конфіденційність: Вся інформація, отримана під час наставництва, вважається конфіденційною і не підлягає розголошенню без згоди обох сторін.

Професіоналізм: Наставник та педагогічний інтерн зобов'язані діяти у межах своєї професійної компетентності та дотримуватися етичних норм педагогічної діяльності.

Відкритість: Співпраця між наставником та педагогічним інтерном будується на принципах відкритості, довіри та взаєморозуміння.

Справедливість: Оцінка професійного зростання педагогічного інтерна здійснюється об'єктивно та справедливо.

Роль наставника

Підтримка та наставництво: Надавати педагогічному інтерну емоційну підтримку, професійні поради та консультації.

Професійний розвиток: Сприяти професійному зростанню педагогічного інтерна шляхом визначення індивідуальних цілей, розробки плану розвитку та надання зворотного зв'язку.

Моделювання професійної поведінки: Демонструвати високі стандарти професіоналізму та етичної поведінки.

Створення безпечного простору: Забезпечити довірливу атмосферу для відкритого діалогу та обміну досвідом.

Оцінка прогресу: Регулярно оцінювати прогрес педагогічного інтерна та надавати конструктивну зворотну інформацію.

Права та обов'язки педагогічного інтерна

Право на підтримку: Отримувати необхідну підтримку та консультації від наставника.

Право на конфіденційність: Очікувати, що вся інформація, отримана під час наставництва, буде зберігатися в таємниці.

Обов'язок активної участі: Активно брати участь у процесі наставництва, виконувати доручення наставника та своєчасно інформувати його про свої досягнення і труднощі.

Обов'язок дотримуватися етичних норм: Дотримуватися етичних принципів педагогічної діяльності.

Процес наставництва

Індивідуальний план: Спільно розробити індивідуальний план розвитку, який враховуватиме професійні цілі педагогічного інтерна.

Регулярні зустрічі: Проводити регулярні зустрічі для обговорення прогресу, вирішення проблем та отримання зворотного зв'язку.

Зворотний зв'язок: Надавати конструктивний зворотний зв'язок на основі спостережень за роботою педагогічного інтерна.

Оцінка ефективності: Наприкінці програми провести взаємну оцінку ефективності співпраці та визначити досягнення.

Конфіденційність

Вся інформація, отримана під час наставництва, вважається конфіденційною і не підлягає розголошенню без згоди обох сторін. Виняток становлять ситуації, коли розголошення інформації є необхідним для запобігання шкоди учням або іншим особам.

Робота наставництва контролюється координатором програми «Педагогічний навігатор», який матиме доступ до індивідуальних консультацій та зустрічей наставника та педагогічного інтерна.

Розв'язання конфліктів

У разі виникнення конфліктних ситуацій, сторони зобов'язані намагатися вирішити їх шляхом діалогу та співпраці. Якщо вирішити конфлікт самостійно не вдається, сторони звертаються до координатора програми.

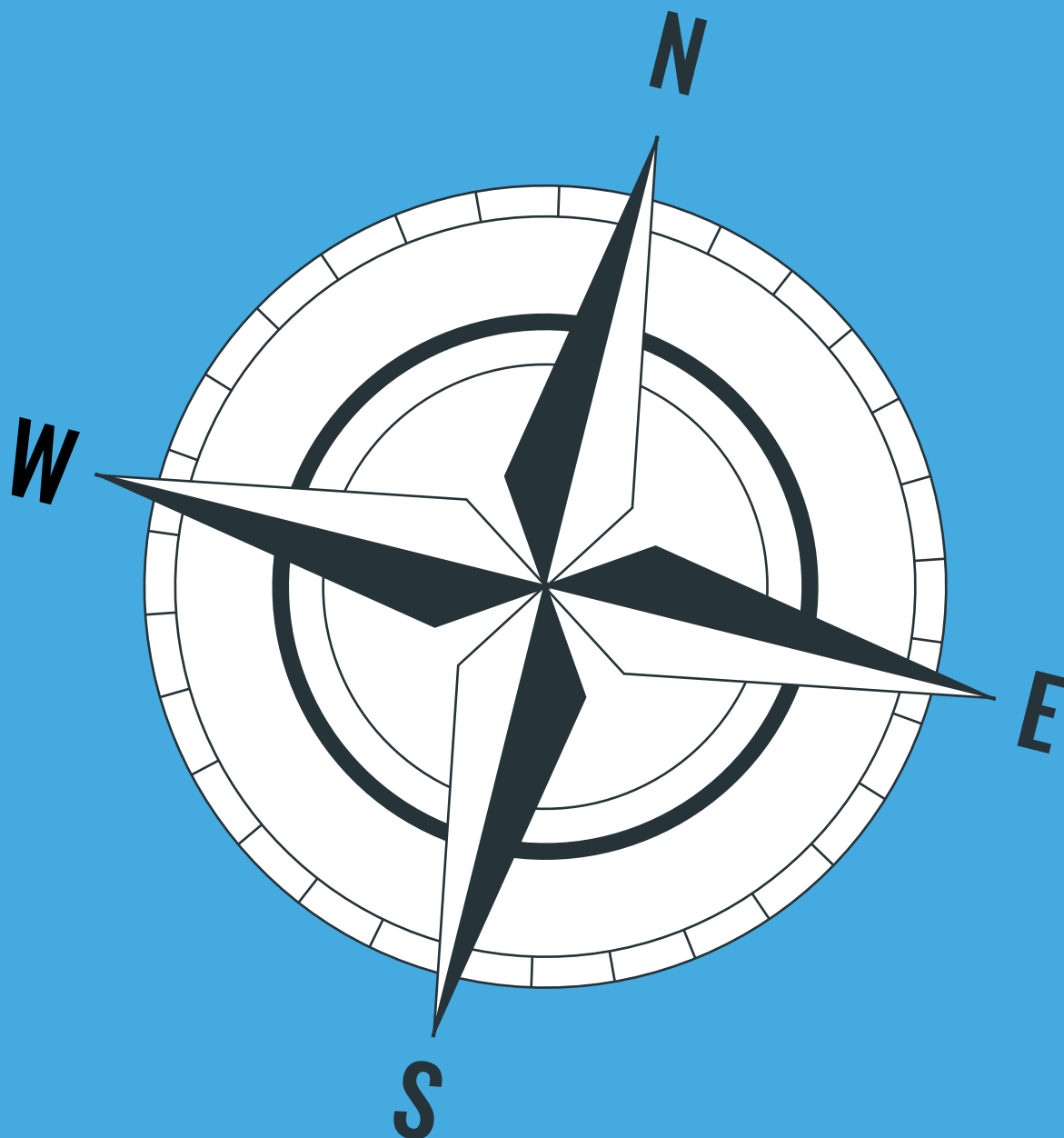
Підписи:

Наставник: _____ Дата: ____

Педагогічний інтерн: _____ Дата: ____

Координатор програми: _____ Дата: ____

РОЗДІЛ 2



ЕТАПИ НАСТАВНИЦТВА

1. Навчання наставників (березень — квітень 2024)

- Тренінги для наставників від фінських експертів за програмою [«Вступ до наставництва». Матеріали курсу «Вступ до наставництва».](#)
- Проведення стратегічної сесії з наставниками (квітень 2024 р.).

2. Відбір педагогічних інтернів (серпень 2024)

- Оголошення у соціальних мережах про набір педагогічних інтернів.
- Відбір педагогічних інтернів через мотиваційні листи та співбесіди за участі наставників, узгодження очікувань.
- Офіційний старт програми.

3. Підписання Морального кодексу наставництва (вересень 2024).

- Підготовка та підписання наставниками та педагогічними інтернами «Морального кодексу наставництва».

4. Розробка Дорожніх карт наставництва (вересень 2024)

- Розробка та складання Дорожніх карт наставництва.

5. Моніторинг та оцінка (вересень — грудень 2024)

- Розробка тестів для вхідного опитування інтернів.
- Проведення вхідного опитування педагогічних інтернів для діагностики професійного рівня молодих спеціалістів.
- Систематична перевірка журналів консультацій.

6. Проведення вебінарів (вересень — грудень 2024)

- Проведення вебінарів для педагогічних інтернів.
- Організація та проведення групових супервізій для інтернів.

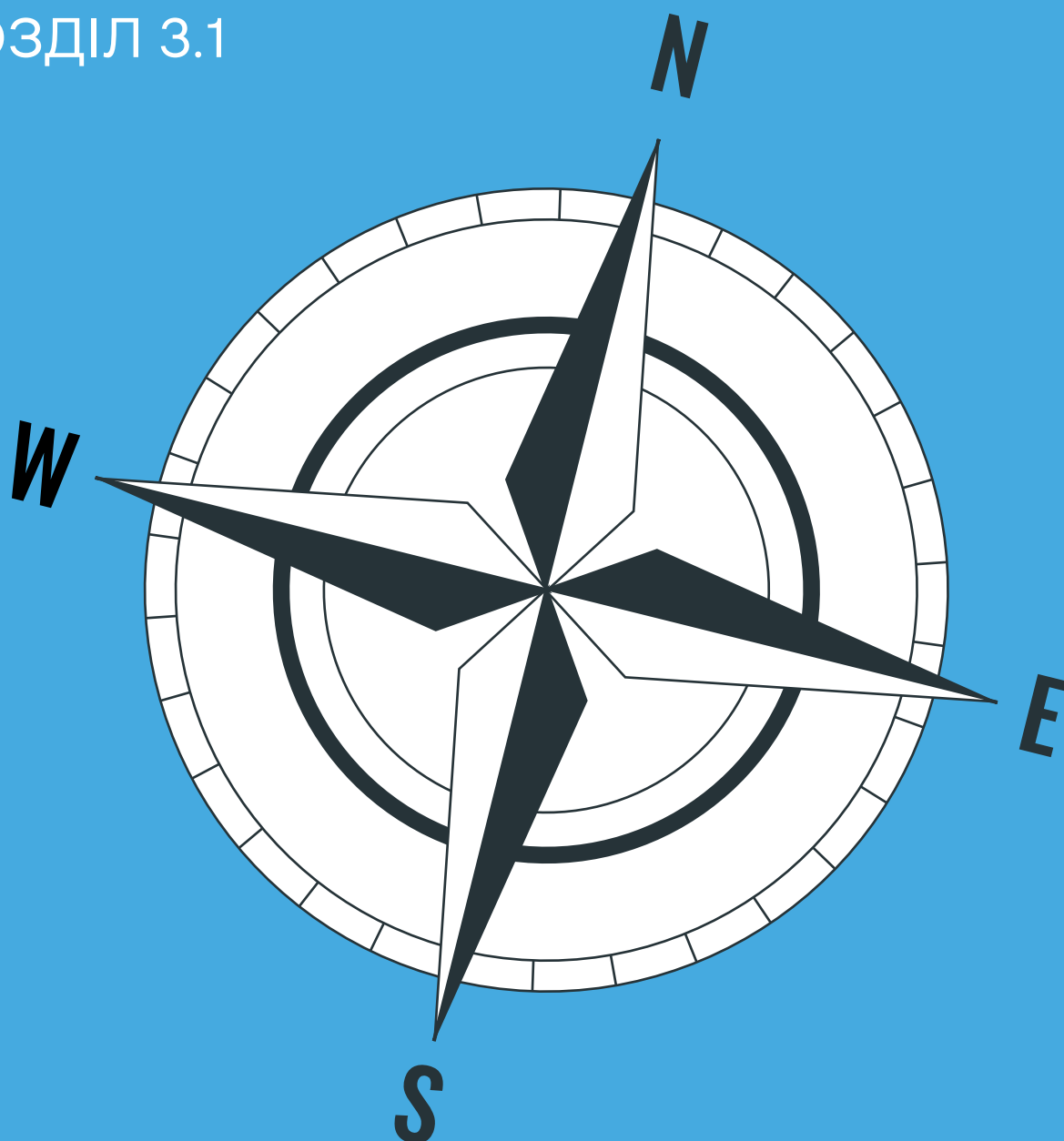
7. Регулярні консультації наставників з інтернами, методичний супровід (січень — квітень 2025).

8. Проведення вебінарів для інтернів експертами (січень — лютий 2025.)

9. Проведення майстерок від педагогічних інтернів для демонстрації здобутих знань (березень – травень 2025).

- 10. Розробка інтернами фінального проєкту (квітень — травень 2025).**
- 11. Підсумкова сесія та презентація фінальних проєктів (червень 2025.)**
- 12. Моніторинг та оцінка (січень — червень 2025).**
- 13. Звітування та аналіз ефективності (червень 2025).**

РОЗДІЛ 3.1



**ПЕДАГОГ-НАСТАВНИК:
ЗНАЧЕННЯ, ВИКЛИКИ,
ІНСТРУМЕНТИ ВЗАЄМОДІЇ**

РОЛЬ НАСТАВНИКА В ПРОФЕСІЙНОМУ СТАНОВЛЕННІ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА

*Юлія Набок-Бабенко,
наставниця програми «Педагогічний навігатор»,
PhD, учителька української мови та літератури
Новопечерської школи, м.Київ*

Професійний шлях молодого вчителя/вчительки часто розпочинається з викликів і випробувань. Адміністрація, яка не завжди привітна й відкрита до спілкування; старші колеги, які не надто охочі ділитися досвідом і напрацюваннями; діти, які з кожним роком усе більш розкуті у висловлюваннях і складніші в дотриманні правил, — це лише кілька труднощів, які постають перед молодим педагогом. А ще — планування семестру, підготовка уроків, оцінювання відповідно до критеріїв і груп результатів, співпраця з батьками, виступи на методичних нарадах, класне керівництво, перша атестація... Стільки всього незвіданого й непростого чекає на тих, хто тільки-но розпочинає свій професійний шлях. Не дивно, що чимало випускників педагогічних вишів не витримують навіть року роботи в школі. А дехто взагалі не доходять до навчальних закладів, обираючи інші, не дотичні до освіти сфери. І все через відсутність потрібної та вчасної **підтримки**, яку може надати мудрий та досвідчений наставник чи наставниця.

Закономірно, що безупинний технологічний розвиток і реформування освіти висувають високі вимоги до вчителів: професіоналізм, креативність, здатність надихати та захоплювати учнів/учениць. Часом недосвідченим педагогам стає настільки складно, що виникає передчасне професійне вигорання. І саме тоді наставник може стати тією підтримкою й орієнтиром, що допоможе пройти непростий період. Вчасно сказані слова, методична допомога, емоційна підтримка здатні творити дива, надаючи впевненості тим, хто цього так потребує.

Наставник/наставниця може виконувати різні ролі в професійному становленні молодого педагога. Розгляньмо деякі з них:

1. Методична

Для молодого/ої колеги важливо зрозуміти особливості планування навчального року й семестрів, створення календарно-тематичних планів, визначення видів робіт

відповідно до груп результатів. Далі — підготовка занять, що відрізняються залежно від класу, віку й рівня дітей, обраної модельної програми, типів уроку тощо. Надзвичайно важливим для кожного з учителів є й процес оцінювання. Молодим педагогам необхідно одразу формувати об'єктивний та неупереджений підхід, тож варто ознайомитися з чіткими критеріями до всіх передбачених видів робіт. У пригоді стане й досвід створення власної системи критеріїв (наприклад, у співпраці з учнівством). Отже, на початковому етапі кар'єри наставницька підтримка в питаннях оцінювання є незамінною.

2. Професійна

Бути вчителем/учителькою – це безупинне навчання та професійне зростання. Підтримкою й орієнтиром у цьому теж стає наставник, який не лише своїм прикладом демонструє постійний розвиток, а й пропонує своєму педагогічному інтерну можливості для професійного вдосконалення: курси, тренінги, вебінари, майстерки тощо. Цікаво, що й молоді колеги часто стають натхненням і мотивацією до професійного зростання наставників. Особливо в технічному аспекті, адже сучасне покоління значно швидше й інтенсивніше вивчають і практикують різноманітні технічні новації.

3. Емоційна

Наставник допомагає долати стресові ситуації, пов'язані з першим досвідом викладання, ділиться власним досвідом подолання труднощів, вселяє впевненість. У період війни емоційна підтримка стає визначальною, адже, окрім можливих викликів у школі, постають значно складніші випробування, пов'язані з багатьма небезпеками для життя. Серед учнів і вчителів (зокрема й серед педагогічних інтернів проекту) є ті, хто мають травматичний досвід війни. Декому довелося залишити (і не один раз!) власну домівку, рідні й звичні місця, починати з нової сторінки не лише побутове, а й вчительське життя. Повітряні тривоги, обстріли – усе це емоційно впливає і на учнів, і на вчителів. Наставник має бути уважним до таких факторів і вміти надати підтримку в кризові моменти.

4. Академічна

Молоде покоління педагогів зазнало наслідків пандемії COVID-19 і повномасштабного вторгнення. Відсутність повноцінних уроків у школі й пар в університеті зумовлює зниження академічного рівня майбутніх учителів. Дистанційне навчання, безсумнівно, має низку переваг, але й призводить до багатьох освітніх втрат. І не лише учнівських, а й вчительських. Починаючи з 2020 року (часу початку пандемії COVID-19) і нині, після повномасштабного вторгнення, є студенти педагогічних спеціальностей, які не мають реальної практики в школах через низку об'єктивних причин. Спершу через карантини, а потім — через відсутність укриттів, а подекуди – і шкіл... Тому

важливо, щоб наставник допоміг заповнити ці прогалини, сприяв розвитку академічних і педагогічних компетентностей, ділився знаннями і досвідом.

5. Етична

Наставник відіграє важливу роль у формуванні професійної етики молодого педагога. Важливо вчасно зреагувати на ризики, пов'язані з академічною доброчесністю, і навчити вибудовувати партнерські відносини з усіма учасниками освітнього процесу: учнями, батьками, колегами. Через активне поширення ресурсів штучного інтелекту варто зорієнтувати молодого педагога та учнівство щодо правил академічної доброчесності та відповідальності за порушення.

6. Рефлексійна

Вчасна рефлексія із самоаналізом позитивних ознак і зон розвитку — це те, що забезпечує професійний розвиток молодого педагога. І роль наставника в цьому теж є визначальною. Варто говорити не лише про індивідуальні траєкторії учнів, а й про особисті траєкторії молодих педагогів. Якісний зворотний зв'язок від наставника здатен суттєво прискорити професійне становлення.

Отже, наставник виконує низку важливих ролей у професійному становленні молодого педагога. У цій статті виокремлено лише кілька з них: методичну, професійну, емоційну, академічну, етичну та рефлексійну. Загалом же, роль наставника передбачає насамперед підтримку не лише в педагогічних справах, а й життєвих ситуаціях.

ОСНОВНІ ВИКЛИКИ ТА ТРУДНОЩІ НАСТАВНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Василь Дяків,

наставник програми «Педагогічний навігатор»,

учитель історії, громадянської освіти, основ здоров'я

та інтегрованого курсу «Здоров'я, безпека та добробут»

Заліщицької державної гімназії, м. Заліщики Тернопільської обл.

На початку цієї статті зазначу: на мою думку, цю тему доцільно конкретизувати наступним чином: «Основні виклики та труднощі наставницької діяльності між наставником-педагогом покоління X та вчителем-початківцем покоління міленіалів в освітній галузі України під час повномасштабного вторгнення росії».

Повномасштабна війна, розв'язана росією проти України, кардинально змінила всі сфери життя, включно з освітою. Освітній процес відбувається у складних умовах: повітряні тривоги, евакуації, тимчасова окупація, дистанційне навчання, технічні труднощі. У цьому контексті особливого значення набуває наставництво молодих учителів, які лише входять у педагогічну професію, у межах програми «Педагогічний навігатор».

Будучи педагогом із понад 36-річним досвідом, представником покоління X, я мав нагоду як наставник супроводжувати вчительку-інтернку — представницю покоління міленіалів – у її професійній діяльності.

Ця стаття — погляд зсередини на виклики наставницької взаємодії між представниками різних педагогічних поколінь в умовах війни, а також досвід подолання цих викликів через співпрацю, повагу та використання сучасних інструментів навчання.

Чи є поколіннєва різниця та відмінності у підходах до системи навчання в педагогів різних формацій?

Моє професійне становлення триває з 1985 року і до сьогодні: від підручників і кабінетної системи до активного використання цифрових технологій та сучасних підручників. За цей час я здобув звання «Заслужений учитель України» та переможцем Премії для вчителів Global Teacher Prize Ukraine 2020.

Моя колега-інтернка виросла в епоху Інтернету, мультизадачності та цифрових технологій. Проте вже на старті наставництва ми не відчули розриву в підходах до навчання.

Я допомагав учительці-інтернці структуровано планувати уроки: їх хід, етапи діяльності, форми контролю. Молода учителька охоче імпровізувала, спираючись на запропоновані мною методичні поради. Вже на першому етапі наставництва ми домовилися: класична структура уроку – це каркас, а наповнення – її творчість. Цей підхід дозволив молодій учительці історії відчувати підтримку й одночасно розкрити власні ідеї, проявити себе.

Практика: планування уроків і типи діяльності

Одним із завдань, яке ми розробляли разом, була підготовка **показових уроків** з історії під час проходження атестації. Я запропонував **чітку структуру уроку**: мотиваційний етап, актуалізація, пояснення нового матеріалу, закріплення, рефлексія, оцінювання. Ця модель допомогла їй систематизувати думки. Водночас залишав їй право вибору методів та прийомів, які, на її думку, будуть ефективні для її учнів/учениць. Така можливість утверджувала її власний авторський стиль освітньої взаємодії та сприяла розвитку професійної майстерності. Вона успішно пройшла педагогічну атестацію:

як учитель історії — з категорії «спеціаліст» до «другої категорії», а як педагог-організатор — до «вищої категорії».

Особливо важливою стала робота з **видами діяльності** здобувачів освіти. Разом ми обирали типи діяльності: **групову форму роботи** — для розвитку співпраці школярів на уроках історії, **парну роботу** — для формування комунікативних навичок, взаємодії при вивченні учнями нових тем, **індивідуальні завдання** — для оцінювання рівня розуміння навчального матеріалу. Молода колега з ентузіазмом адаптувала ці моделі до потреб своїх учнів.

«Спільна робота з наставником дозволила мені відчути, що я не одна у класі. Навіть у найважчий момент підготовки до показових уроків я знала, до кого звернутися», – таким був відгук інтернки.

Також під час реалізації програми «*Педагогічний навігатор*» разом із інтернкою-вчителькою історії, педагогом-організатором ми розробили стратегічні цілі її педагогічної діяльності, які б відповідали на питання: «Що б я хотіла досягнути впродовж цього навчального року?»

Мова йшла про педагогічну атестацію педагогічної інтернки на вищий кваліфікаційний рівень (категорію), ніж наявний, оволодіння методичними інструментами для викладання під час проведення уроків історії та заходів, пов'язаних із роботою педагога-організатора, навчання на педагогічних курсах, участь разом зі здобувачами освіти у різноманітних навчальних професійних та учнівських конкурсах-змаганнях.

Під час роботи в межах програми наставництва ми неодноразово поверталися до стратегічних цілей педагогічної діяльності вчительки, щоб проаналізувати здобутки і помилки, корегувати діяльність у цьому напрямку.

Окремо треба відзначити бажання інтернки поділитися власними професійними планами, описати процеси творення ефективного освітнього простору, висловити своє розуміння викликів, пов'язаних із різноманітними впливами та викликами. У такій педагогічній творчій лабораторії спільно шукали на них відповіді.

Цифрові інструменти: виклики та синергія

Під час співпраці з інтернкою надав допомогу в опануванні новими освітніми сервісами. Запропонував їй учням пройти інтерактивну гру «Гетьманщина», веб-квести з платформи «Всеосвіта». Разом створити **інтерактивну вправу у Wordwall**. Було створено квест-гру, яка захопила клас. Цю платформу інтернка часто використовувала під час проведення уроків. Також учителька удосконалювала прийоми використання інших ігрових платформ: **LearningApps** (створення вправ на відповідність, тестів), **StoryJumper** (створення цифрових книжок учнями) та **Padlet** для збору рефлексій і

проведення онлайн-занять. Інтерка самостійно знайшла інтерактивну англomовну онлайн-платформу **Genially**, освоїла її, поділилася зі мною і почала активно використовувати на уроках. Це мотивувало її навчатися англійської мови, засвідчило бажання професійного зростання.

Ми завжди аналізували організацію та проведення занять, моделювали різні етапи, варіанти взаємодії з учнями. Активно проводили рефлексію, узагальнювали та робили висновки.

Цей досвід дав нам обом можливість співпрацювати один із одним. Я навчав системності та розширенню меж інноваційності на уроках історії. І саме у цьому — суть наставництва сьогодні: не зверху вниз, а поряд, разом.

Адже «зараз наставник — не лише носій досвіду, а й партнер у пошуку нових підходів до навчання» (Інститут модернізації змісту освіти, 2023).

Психоемоційна підтримка

Під час програми «Педагогічний навігатор» було багато запитів на психологічно-емоційну та морально-мотиваційну підтримку інтернки під час обговорення ситуацій, пов'язаних із педагогічним процесом.

Важливо було створити комфортне середовище ділового спілкування, атмосферу довіри, подолати невпевненість, адже молодих учителів часто знецінюють у колективах.

Необхідно було проявляти гнучкість щодо визначення тематики зустрічей, оскільки на перебіг спілкування впливали події в освітньому процесі та житті вчительки.

Гендерний контекст у наставництві

Особливу увагу варто звернути на **гендерну специфіку освітнього середовища України**. За офіційними даними, **87,5% працівників сфери освіти — жінки**, а в початковій школі частка жінок перевищує 97% ([Державна служба статистики України](#)).

Така ситуація створює низку особливостей у наставницькій діяльності. З одного боку, переважання жінок сприяє емоційній підтримці та довірі. З іншого – чоловікам-наставникам необхідно мати значний педагогічний досвід, стаж роботи, емоційну стійкість, великий і сучасний багаж освітніх знань, що може впливати на пришвидшення адаптації молодого педагога (вчительки) у школі.

Пропозиції для подолання труднощів

Для покращення ситуації у системі наставництва в Україні доцільно впровадити кілька стратегій:

- 1. Гнучкі моделі наставництва:** перехід від традиційної вертикальної моделі до горизонтального партнерства, що враховує сильні сторони обох поколінь.
- 2. Психологічна підтримка:** створення платформ емоційного розвантаження для педагогів, тренінги зі стресостійкості.
- 3. Професійні спільноти:** підтримка мережевих спільнот учителів та наставників, обмін досвідом в онлайн-форматі.
- 4. Оновлення нормативної бази:** розробка в час війни гнучких методичних рекомендацій щодо організації наставництва у кризових умовах.

Висновки і перспективи

Мій особистий досвід наставництва ще раз підтвердив: попри поколіннєві, технологічні й психологічні бар'єри, взаємоповага та відкритість до нового — це основа успішної співпраці наставника та педагогічного інтерна. У час, коли освітня система України переживає безпрецедентні виклики, наставництво стає не лише засобом професійної підтримки, а й психологічним «тилом» для молодого педагога.

Наставнику важливо не лише вказувати шлях, але також йти поряд. Бути не авторитетом, а союзником — ось що визначає наставника в умовах війни. «Пліч-о-пліч» — замість «зверху вниз».

ПРАКТИЧНІ ПОРАДИ ДЛЯ ТИХ, ХТО ВПЕРШЕ ПРАЦЮЄ НАСТАВНИКОМ

Олександра Войчишин,

наставниця програми «Педагогічний навігатор»,

директорка, учителька англійської мови

Заліщицької державної гімназії,

м. Заліщики Тернопільської обл.

Харизма майбутнього вчителя формується впродовж багатьох років, але закласти її фундамент — завдання не лише самого молодого педагога, а й учителя-наставника. У постійному живому спілкуванні, у спільному пошуку рішень, через влучно розставлені акценти на важливих педагогічних питаннях наставник передає інтерну ті важелі, які впливають на формування дитячої свідомості.

Особливо важливою функцією наставника є **корекція дій вчителя-початківця** — як у методичному аспекті, так і з позиції дотримання чинної нормативно-правової бази в освіті. Даючи змогу молодому вчителю реалізувати власні ідеї, наставник має водночас оцінювати потенційні ризики невдач і створювати відчуття підтримки та надійного супроводу. Завдяки такій участі педагог-наставник допомагає адаптувати теоретичні знання, здобуті у закладі вищої освіти, до реалій шкільного життя, власним прикладом демонструє етапи становлення професійної педагогічної майстерності.

Наставник має підкреслювати цінність самоосвіти та самовдосконалення, а також підтримувати молодого вчителя у разі неминучих невдач, які повинні розглядатися не як провал, а як **поштовх до аналізу й професійного зростання**. Водночас наставник повинен чітко наголосити, що школа — не експериментальний майданчик, а освітній простір відповідальності, тому допущені помилки потрібно виправляти і не допускати в майбутньому.

Маючи поряд мудрого, конструктивного та високоморального наставника молодий учитель швидко переймає досвід, активно розвивається, удосконалює професійні компетентності та працює з відданістю.

Обираючи роль наставника для педагогічного інтерна, вчитель усвідомлює обсяг свого представництва, який охоплює не лише **академічну підтримку**, а й контроль за **дотриманням професійних меж, профілактику конфліктів, зниження рівня стресу та формування здорового професійного середовища**.

Наставник будує співпрацю, що базується на **ефективній комунікації**, застосуванні **технік активного слухання, заохоченні до розмов та рефлексії**. Співпраця наставника та інтерна орієнтована на досягнення спільного глобального результату: **поглиблення знань, набуття практичних навичок, досягнення учнівських успіхів, професійний розвиток молодого вчителя**.

Важливо приділяти увагу як **короткостроковим**, так і **довгостроковим цілям**. Системна робота з їх досягнення **вимагає навігації поставленої проблеми** — не лише академічні, а й соціальні. У цьому контексті важливо враховувати реферальну політику, навички розпізнавання емоційного стресу, формування індивідуальної стратегії психологічного захисту.

Наставник має допомогти педагогічному інтерну **знайти баланс між професійним і особистим життям**, усвідомити цінність ментального здоров'я та створити відчуття безпеки і підтримки: інтерн повинен знати, що завжди може звернутися по допомогу.

Наставництво — це відповідальна **місія**, що вимагає глибокого розуміння значення особистого впливу на майбутнього фахівця. Від наставника залежать не лише перші кроки інтерна у викладанні конкретного предмета, але й його **досвід роботи**

з учнівством, залучення молодого вчителя до командної взаємодії в педагогічному колективі, прогрес його саморозвитку і відповідальності.

Тому планування роботи з інтерном, підтримка і допомога в реалізації ідей і, звичайно, схвалення успіхів є необхідними.

Отже, в основі наставництва мають бути:

- продумане **планування спільної роботи,**
- **супровід реалізації професійних задумів** інтерна,
- **визнання та підтримка досягнень.**

Педагогічний інтерн, розпочинаючи педагогічний шлях, поступово занурюється в реалії освітянського середовища, долає труднощі, розвиває навички адаптації, вчиться дослухатися до порад. На цьому шляху **робота і навички наставника відіграють ключову роль.**

Часто, працюючи в одному колективі, молодий учитель неодноразово звертається до свого наставника за порадою — і це абсолютно природно. Така співпраця виходить за межі формальних трудових відносин і перетворюється на **довірливе партнерство.**

Молодий педагог не повинен ставати точною копією свого наставника. Натомість він має **осмислити його дії, стратегії, стиль мислення** й адаптувати їх до власної педагогічної індивідуальності. Навчання у наставника – це не копіювання, а **внутрішнє засвоєння цінностей, принципів і підходів**, які вчитель може трансформувати під себе.

Запорукою успішної професійної самореалізації є присутність поряд того, хто **підтримує, змотивує і переконує нас робити** все, що ми можемо і до чого маємо талант. Ці слова можуть стати своєрідним меседжем для вчителя-початківця. Поруч із мудрим наставником легко повірити в себе. Завдання наставника — усвідомлено й щиро допомагати професійному розвитку вчителя. Адже на життєвому шляху людини підтримка наставника — це найстійкіший дар.

3.2. ПЕРШИЙ МІСЯЦЬ НАСТАВНИЦТВА: ЯК НАЛАГОДИТИ КОНТАКТ З ПЕДАГОГІЧНИМ ІНТЕРНОМ

ЯК ПРОВЕСТИ ПЕРШУ ЗУСТРІЧ, ЩОБ СФОРМУВАТИ ДОВІРЛИВІ СТОСУНКИ

Станіслав Федосєєв,

*наставник програми «Педагогічний навігатор»,
учитель математики Midgard School, м. Київ*

Перша зустріч із педагогічним інтерном: як закласти довіру з першого кроку

Початок наставницьких стосунків — це не просто перший контакт. Це момент, коли закладається фундамент довіри, без якої не збудується жодне ефективне партнерство. Довіра не виникає автоматично – її потрібно вибудовувати з увагою, щирістю та повагою. Саме тому важливо приділити особливу увагу першій зустрічі наставника з педагогічним інтерном. Від цієї зустрічі залежить багато: чи відкриється інтерн, чи почуватиметься впевнено, чи довірятиме вам надалі.

1. Атмосфера: «де» і «як» — має значення

Якщо є можливість — проведіть першу зустріч наживо, у невимушеній атмосфері: кав'ярні, парку, бібліотеці. Місце не повинно асоціюватися з офіційністю чи оцінюванням. Якщо ж особиста зустріч неможлива — подбайте про теплий фон, хороший звук і ввімкнену камеру для онлайн-розмови.

Порада: не починайте з планів чи очікувань — спершу встановіть контакт на людському рівні.

2. Говоримо не про роботу

Запропонуйте поспілкуватися про захоплення, життєвий шлях, сім'ю, мрії, музику чи улюблені серіали. Мета — показати: «Мене цікавиш ТИ як особистість». Запропонуйте звертатися на «ти» — це стирає бар'єри й зближує. Уважно слухайте, не перебивайте, підкреслюйте спільні інтереси чи схожі життєві досвіди.

Приклад: Інтерн розповідає, що грав у театрі — наставник ділиться, що писав шкільні сценарії. Це дрібниця, але вона формує зв'язок.

3. Поділіться власним шляхом: і перемогами, і помилками

Розкажіть про свої професійні досягнення не як хизування, а через досвід: що цьому передувало, чого ви навчилися. Наприклад, якщо ви стали фіналістом Global Teacher Prize Ukraine – згадайте не тільки сам факт, а й те, що цьому передувало, які етапи ви пройшли, який досвід отримали.

Приклад: «Коли я вперше проводив урок у 9 класі, на 10-й хвилині один учень встав і вийшов. Я розгубився. А потім з'ясувалося, що він просто пішов по воду. Але я тиждень себе картав. І тільки з часом навчився не сприймати все особисто».

Поділіться, що вас утримує в професії: учні, події чи події, які стали знаковими. Це може надихнути інтерна і допомогти побачити довготривалу цінність педагогіки.

Досвід: «Одного разу мене знайшов колишній учень і подякував за те, що я свого часу просто вірив у нього. Це була звичайна розмова в коридорі, але він її запам'ятав. Саме заради таких моментів я досі в школі».

4. Активне слухання — ключ до довіри

Підтримуйте педагогічного інтерна під час розповіді: мімікою, короткими коментарями, перефразуванням. Ставте уточнювальні питання. Інтерн має відчувати: «Мене не просто чують – мене слухають».

Питання, які можна поставити:

- Що тебе привело в освіту?
- Який найяскравіший момент у тебе був у школі – як учня або як практика?
- Який учитель на тебе вплинув найбільше і чому?
- Яка ситуація з учнями або колегами запам'яталася найбільше? І чого вона тебе навчила?
- У чому ти зараз сумніваєшся як молодий педагог?
- Ці питання допомагають відкритися, осмислити досвід і сформуванати простір довіри.

5. Спільні дії — крок до співпраці

Знайдіть щось, що можете зробити разом одразу після першої зустрічі. Наприклад, підготувати шкільне свято, допомогти з гуртком або разом відвідати відкритий урок. Спільна діяльність формує партнерство значно швидше, ніж просто розмова.

Приклад: «Я дізнався, що мій інтерн любить знімати відео. Запропонував разом зробити ролик до Дня вчителя. Це зблизило нас за тиждень більше, ніж будь-який формальний план».

6. Гнучкість і повага до особистих кордонів

Кожен інтерн різний: хтось відкритий та енергійний, хтось обережний і стриманий. Варто бути чутливим до меж: не тиснути, не вимагати одразу повної відвертості. Якщо інтерн не хоче говорити про особисте – не наполягайте. Довіра – це процес. Іноді достатньо просто бути поруч, щоб людина відкрилася з часом.

7. Наставник-друг, а не контролер

Важливо з першої зустрічі не позиціонувати себе як «керівника», а як старшого товариша, який пройшов цей шлях. Часто інтерни бояться бути оціненими. Якщо ж відчують безпеку — зростають. Неформальний стиль спілкування, тепла усмішка, спільні жарти — усе це будує живі стосунки.

Порада: Запропонуйте педагогічному інтерну вести разом «щоденник першого року» — туди можна записувати ключові моменти, цікаві випадки, прогрес, відкриття, смішні чи складні ситуації. Це формує спільну історію.

Дотримуйтесь принципу: **«критикуй м'яко, підтримуй сильно»**. І завершіть першу зустріч словами підтримки: **«Я тут, щоб допомогти. Ми пройдемо це разом»**.

8. Завершення з перспективою

Наприкінці зустрічі окресліть подальші кроки: **«Наступного тижня поговоримо про твої очікування та плани, а також я покажу, як структурувати перший урок»**. Це знижує тривожність і дає відчуття порядку.

Також важливо запитати: **«А що б ти хотів отримати від наших зустрічей?»** Це залучає педагогічного інтерна до формування власної траєкторії росту.

Висновки

Перша зустріч – це не інструктаж. Це акт довіри. Що менше офіціозу, більше щирості, зацікавленості та людяності, то міцнішою буде співпраця. Будьте не лише наставником, а й другом, партнером, супутником на перших кроках професійного зростання.

Довіра починається з уваги. А увага — з щирого інтересу.

І пам'ятаймо: кожен педагогічний інтерн — це не «недовчений педагог», а колега в процесі становлення. І він не шукає ідеального вчителя – він шукає справжню людину поруч. І саме це ви й можете дати — живу присутність, підтримку і спільний шлях.

ВИЗНАЧЕННЯ РІВНЯ ПІДГОТОВКИ ТА ОЧІКУВАНЬ ПЕДАГОГІЧНИХ ІНТЕРНІВ

Тетяна Веркалець,

*наставниця програми «Педагогічний навігатор»,
директорка, учителька історії Ліцею №38
імені Івана Павловського Полтавської міської ради*

Коли ми чуємо слово «навігатор», то одразу уявляємо довгу дорогу, сповнену пригод і пошуку правильного маршруту досягнення цілі. Щоб успішно подолати цей шлях, необхідно чітко задати вихідні параметри, аби потім десь посеред дороги навігатор раптово не повідомив: «За 100 метрів приготуйтеся різко повернути праворуч».

Отже, розробляючи індивідуальну траєкторію професійного становлення молодого педагога, важливо провести своєрідну педагогічну діагностику інтерна:

- ознайомитися з біографією;
- переглянути професійне портфоліо;
- визначити рівень теоретичних знань;
- проаналізувати наявні практичні компетентності;
- обговорити очікування інтерна, сформулювати «карту педагогічних мрій»;
- для об'єктивного аналізу наданих педагогічним інтерном даних ознайомитися з характеристикою від закладу освіти.

Як говорять лікарі: «Правильна діагностика — шлях до 100% одужання». Тож пропоную на основі власного досвіду роботи з педагогічним інтерном алгоритм «діагностики».

«Будьмо знайомі»

Починаючи спілкування з інтерном, пам'ятайте: він/вона – передусім звичайна людина зі своїми життєвими здобутками і труднощами. Встановлення особистого контакту – перший крок до ефективної взаємодії, визначення меж та кордонів спілкування, розуміння чутливих тем. Запропонуйте інтерну/інтернці розповісти про себе як про героя книги, жанр якої він/вона обирає самостійно. Це допоможе краще розуміти психоемоційні особливості педагога. Але варто пам'ятати: відвертість породжує відвертість. Тож граємо в цю гру разом.

«Секретні файли»

Професійне портфоліо часто є надмірно формалізованим документом. А нам важливо побачити реального педагога. Тож пропонуємо інтерну/інтернці заповнити анкету:

- рівень освіти, спеціальність, педагогічний стаж;
- предмети, що викладає, класи, навчальні програми;
- три педагогічні технології, методи чи прийоми, які ефективно застосовує;
- труднощі у спілкуванні з учнями, у викладанні предмета, у взаємодії з колегами;
- три завдання, які інтерн ставить перед собою у проєкті;
- три навички, які хотів/хотіла б розвинути.

Цю анкету варто заповнити до особистої зустрічі, а під час спілкування обговорити її детальніше. Адже в особистому спілкуванні людина розкривається краще.

«Від теорії до практики»

Щоб уникнути неприємних несподіванок, варто одразу оцінити рівень фахових знань інтерна/інтернки. Адже теоретичні прогалини можуть звести нанівець всі зусилля наставника. Можливі два формати перевірки:

Загальне предметне тестування (наприклад, за матеріалами ЗНО/НМТ).

Тестування знань за класами, в яких викладає педагогічний інтерн/інтернка. Обсяг — до 15 питань різного формату. Якщо виявлено прогалини, разом шукаємо шляхи їх подолання: добір джерел, додаткові консультації тощо.

Аналіз практичних умінь доцільно провести через вправу «Ситуативне моделювання». Запропонуйте інтерну/інтернці застосувати методи та прийоми на різних етапах уроку. Наприклад:

Завдання 1. Визначте методи та прийоми на етапі актуалізації знань у темі «Русь-Україна в період розквіту».

Завдання 2. Визначте прийоми та методи розвитку просторової компетентності на етапі засвоєння знань із теми «Доба героїчних морських походів».

Завдання 3. Методи формування аксіологічної компетентності на етапі узагальнення з теми «Великі географічні відкриття».

Краще проводити цю вправу усно, без попередньої підготовки. Таким чином, ми отримаємо більш достовірні результати. Але не перетворюємо це у суворий іспит. У невимушеній атмосфері дружньої бесіди, з підтримкою і підказками, краще помітити потенціал і навички педагогічного інтерна/інтернки.

«Справа №...»

Фраза «Характеристика педагогічної діяльності вчителя» звучить надто офіційно та сухо. Краще назвати цей документ «рекомендаційним листом». У ньому роботодавець інтерна/інтернки дає стислу характеристику, оцінює слабкі та сильні сторони, висловлює очікування від проєкту. Адже школа зацікавлена у фаховому зростанні свого педагога. За можливості корисно поспілкуватися з колегами чи наставником інтерна/інтернки, почути відгуки учнів про вчителя/вчительку. Хоча більшість відгуків можуть бути позитивними, справжні нюанси відкриваються саме у дрібницях та емоційній тональності живого слова.

Хтось може засумніватися, чи варто так детально та ретельно перевіряти рівень підготовки та очікувань педагогічного інтерна/інтернки? З власного досвіду скажу, що варто це зробити. Формалізм мотиваційних листів знижив їхню ефективність. Адже достатньо прочитати анонс проєкту, щоб написати мотиваційний лист, який від вас очікують, із тими ж стандартними «модними» термінами та маркерами. Збалансуйте документи з живим спілкуванням. Так, це потребує багато часу, але, як показує практика, краще заздалегідь добре вивчити карту перед початком подорожі, ніж опинитися в ситуації, коли навігатор повідомить: «Приготуйтеся різко повернути праворуч». А попереду – зустрічна смуга.

3.3. РОБОТА З ПІДЛІТКАМИ: ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ТА ЕФЕКТИВНІ МЕТОДИКИ

ОСНОВНІ ВІКОВІ ОСОБЛИВОСТІ ТА ЯК ЇХ ВРАХОВУВАТИ В РОБОТІ

Наталія Зима,

*наставниця програми «Педагогічний навігатор»,
учителька хімії КЗЗСО «Ліцей №3 імені Артема Мазура
Хмельницької міської ради»*

Ми живемо у світі величезних змін в освітній сфері, зокрема завдяки зростанню доступу до Інтернету, комп'ютерів, штучного інтелекту тощо.

Ефективні вчителі повинні вміти працювати в умовах, що постійно змінюється, і коригувати свої методи викладання з урахуванням віку своїх учнів, наявних ресурсів, а також змін навчальної програми, практик і вимог. Здатність до адаптації є однією з ключових навичок, необхідних сучасному педагогу, особливо тому, хто працює з учнями різного віку або стилів навчання.

Цей розділ базується на моєму досвіді роботи з педагогічним інтерном й охоплює такі ключові теми:

- Значення мотивації в освітньому процесі.
- Чому важливо враховувати вікові особливості учнів.
- Практичні поради щодо залучення учнів у початковій, середній та старшій школі.

Мотивація — це той «внутрішній двигун», який спонукає дитину вчитися, ставити запитання, прагнути досягати результату. Це ключовий чинник, що впливає на успішність, активність і розвиток мислення учня.

Важливо пам'ятати, що існує два типи мотивації :

- Зовнішня мотивація — зумовлена нагородою, схваленням або уникненням покарання (оцінка, похвала вчителя або батьків).
- Внутрішня мотивація — базується на природному інтересі до пізнання, задоволенні від самого процесу навчання (дослідити, створити, зрозуміти).

Найскладніший педагогічний виклик — перетворити зовнішню мотивацію, яка характерна для учнів початкової школи, на внутрішню.

Діти молодшого шкільного віку навчаються переважно «для вчителя», «для мами» або «щоб отримати зірочку». Їхнє мислення конкретне, емоційно забарвлене, і вони залежать від оцінки дорослих. На цьому етапі вчителю важливо створити позитивну атмосферу, де навчання сприймається як захоплива подорож, і поступово вводити елементи внутрішньої мотивації — цікавість, самостійність, творчість.

У середній школі настає криза мотивації — учні вже не навчаються «заради вчителя», але ще не завжди розуміють, «для чого це мені». Водночас формується потреба в самостійності, самоповазі, визнанні серед ровесників. Завдання вчителя – допомогти учням знайти особистий сенс у навчанні: давати більше вибору, пояснювати реальне застосування знань, залучати до участі в ухваленні рішень.

У старшій школі акцент має зміститись на внутрішню мотивацію. Учні/учениці починають будувати образ себе як дорослої людини, обирають напрям професійної реалізації, сприймають знання як ресурс для майбутнього. На цьому етапі важливо підтримувати самостійну навчальну діяльність, повагу до вибору учня/учениці, створювати ситуації глибокого аналізу, самовираження та рефлексії.

Співпраця у програмі «Педагогічний навігатор» дозволила перевірити ряд гіпотез щодо мотивації учнів різних вікових категорій. Оскільки педагогічною інтернкою була вчителька хімії, розглянемо кілька практичних кейсів для середньої і старшої школи.

Кейс 1. Середня школа. Цей підхід можна використовувати у середній школі (адаптувати для початкової школи).

- **«Дослідники майбутнього»** — учні отримують набір речовин і проводять експеримент із передбаченням результату (під керівництвом учителя). Потім заповнюють таблицю: «Я очікував... / Насправді сталося... / Чому?». Мета цієї вправи – розвиток гіпотетичного мислення.
- **«Що буде, якщо...?»** — кейс передбачає відповіді на провокативні питання, наприклад, «Що буде, якщо об'ємні частки азоту та кисню в атмосфері стануть однаковими?». Розвивається креативне мислення, реалізується міжпредметна інтеграція. Доцільно залучати ШІ з подальшою перевіркою достовірності згенерованих відповідей, що сприяє розвитку критичного мислення.

- «Ротація за станціями» — урок повторення та систематизації знань з теми. Групи проходять різні «станції» з питаннями, дослідями, головоломками. За правильні відповіді отримують підказки до фінальної загадки. Цей підхід дозволяє якісно організувати командну роботу та підсилити її гейміфікацією.

Кейс 2. Старша школа.

- **«Хімічні новини»** — вчитель може запропонувати учням підготувати повідомлення, де буде фігурувати хімічна інформація. Головна умова – наукове пояснення. Це поєднує шкільний предмет із реальним життям.
- **«Хімічна кухня»** — учні планують та проводять прості безпечні досліди з побутовими речовинами (оцет + сода, індикатор з червонокачанної капусти тощо), оформлюють результати у відео TikTok або у вигляді інфографіки. Це розвиває навички візуалізації знань.
- **«Речовина в дії»** — пов'яжіть нову тему з повсякденним життям: «Чим ця речовина корисна чи небезпечна для тебе?». Спочатку запропонуйте учням створити постер, комікс, презентацію чи коротку сценку про нову речовину. Далі – гра «Хімічний крокодил»: учні складають 5 тверджень про речовину від складного до простого, інші учні мають відгадати речовину.

Мотивація учня — динамічне явище. Педагогічному інтерну у співпраці з наставником важливо постійно відслідковувати зміни у мотивації, коригувати підходи та швидко реагувати на потреби учнів.

МЕТОДИ ЗАЛУЧЕННЯ ТА МОТИВАЦІЇ УЧНІВ

Максим Гвоздецький,

наставник програми «Педагогічний навігатор»,

учитель фізики,

Запорізька гімназія №11, м. Запоріжжя

Участь у програмі «Педагогічний навігатор» для мене, як молодого педагога, стала цікавим етапом моєї професійної діяльності. До цього я навчав лише учнів: розповідав навчальний матеріал, виставляв оцінки, жартував з ними на перервах. А тут — уже дорослі молоді колеги, які потребують поради та підтримки.

Під час першої зустрічі з інтернами ми познайомилися і поспілкувалися в неформальній атмосфері. Ми домовилися, що до кожної наступної зустрічі вони самостійно

обиратимуть тему, яка буде їм цікава для обговорення. І не повірите — першою темою стала: «Методи залучення та мотивація учнів». Спілкування було довгим і насиченим: я ділився ідеями, інтерни — прикладами зі своєї педагогічної діяльності. Ця зустріч стала пізнавальною для кожного із нас.

Минув час, і наша співпраця в межах проекту наставництва завершується (хоча поза проектом точно продовжимо спілкування), і ми знову повернулися до тієї самої теми, з якої все починалося.

Виявляється, що ми часто займаємося тільки тим, що нам подобається. Саме щире захоплення, скажімо, риболовлею змушує прокидатися о 5 ранку та йти на річку, а любов до спорту — йти до тренажерної зали попри втому. Це приносить задоволення! Так само і з навчанням: як тільки учні починають отримувати задоволення від навчального предмета – їхня мотивація різко зростає.

Як цього досягти? Ось кілька порад від нас — Максима Гвоздецького, Георгія Петрова, Олександра Фесенка:

1. Зробіть учнів частиною уроку. Залучайте учнів до всього, що відбувається на уроці. Потрібно щось продемонструвати – залучіть для цього когось із учнів. Забули якусь інформацію – нехай учні відшукають її в інтернеті. Потрібно освітити якусь подію – нехай дійовими особами будуть ваші учні. Якщо ви проводите досліди на уроках, то залучіть до них учнів. Зробіть вигляд, що у вас чогось не вистачає на уроці, та попросіть це в учнів. Кожен урок можна зробити таким, щоб учні відчували, що без них та їхньої допомоги урок не відбувся.

Приклад: на уроці про дифузію поділіть клас на дві команди. Учні мають пройти один повз одного, змінюючи відстань між собою – так учні наочно побачать, що дифузія у газах відбувається краще, ніж у рідинах та твердих тілах, бо відстань між частинками більша.

2. Побудуйте емоційний зв'язок. Учитель — це не лише той, хто задає домашнє завдання та ставить оцінки. Це людина, з якою можна поговорити. Хоч як це іноді складно, але вчитель повинен бути відкритим до спілкування з учнями. Іноколи відверта розмова може повністю змінити ставлення учня до вас і вашого предмету.

Приклад: прогулюючись парком, на спортивному майданчику я вперше наживо побачив декількох своїх учнів (бо дистанційне навчання), які грали у волейбол. Ці учні інколи не були готові до уроку та час від часу не виконували домашнє завдання. Вони запропонували мені доєднатися та пограти з ними, і я не відмовився. Не повірите, але після цього матчу у мене до їхнього навчання немає нарікань. Після гри у волейбол зі своїми учнями на майданчику я помітив значне покращення їхньої поведінки та ставлення до навчання.

3. Пізнавайте учнів як особистостей. Як багато захоплень у наших учнів, як багато ми про них не знаємо. Щоб це виправити, я спеціально створив окрему сторінку в Instagram і додався до своїх учнів у друзі. Тепер я можу спостерігати їхні злети та перемоги, їхні вподобання та хобі. Також вони бачать, чим захоплююся я. Це зближує учнів та вчителя. Коли ми знаємо, чим кожен із нас захоплюється, то і навчання стає цікавішим.

Приклад: учень виграв футбольний турнір, і я про це дізнався перед уроком. Швиденько придумав задачу про футбол та викликав його розв'язувати. Учневі було складно, але разом ми впоралися! А в кінці я привітав його з перемогою. Скільки ж було радості і захоплення в його очах!

4. Створіть унікальні традиції на своїх уроках. Придумайте свої фішки на уроці, щось особливе, чого немає на інших уроках. Нехай ваш урок буде незабутнім. Нехай у вас будуть якості традиції. Вони можуть виникнути випадково, але не забувайте їх підтримувати.

Приклад: Починаю кожен урок із питання: «А що сталося цього дня в історії?» – учні долучаються, готують інформацію і навіть інтегрують її у вивчення нового матеріалу.

5. Показуйте зв'язок із реальним життям. Розповідайте, як отримані на уроках знання можна використати на практиці. Мотивація навчатися буде тоді, коли учні зрозуміють практичне застосування знань. Важливо пояснити, де в реальному житті використати той матеріал, який вони вивчили на уроці. І це напевно найвища мотивація, бо зразу стає зрозуміло, навіщо ці знання потрібні.

Приклад: я завжди наводив реальні приклади з життя під час вивчення якоїсь теми на уроці. Учні не просто слухали, а часто додавали щось своє. Прикладів назбиралося багато і з цього вийшов справжній проєкт: (<https://www.youtube.com/watch?v=O8wM5dMmmZk&list=PLoBey5XxgssiXKb2MgPXzIPhE0DUZfFPz>).

6. Дайте учням можливість творити. У кожного з нас є якісь таланти та хобі: спів, малювання, написання віршів, монтування відео. На перший погляд, це може бути не пов'язано з навчальним предметом. Але це тільки на перший погляд! Важливою частиною навчання є проєктна діяльність. Саме під час цієї діяльності може розкритися потенціал учнів.

Я практикую відеопроєкти. Учні об'єднуються в групи та знімають і монтують коротке відео, де проявляють свою творчість, креативність та знання. Хтось римує біографію вченого, хтось співає реп, хтось створює мультиплікаційне відео зі своїх малюнків, хтось на вулицях міста бере у перехожих інтерв'ю. А потім вони з радістю чекають уроку захисту проєктів, де діляться цими відео з іншими учнями класу.

Приклад: якось учень 7 класу сказав, що він не знайшов собі групу у проєкті, тому не буде виконувати завдання. Я запропонував йому зробити проєкт самому, використати те, що дійсно йому подобається. І він знав відео зі своєї лабораторії, яка була в нього вдома, та показав установку, яка створює іонний вітер. Всі учні в класі були просто у захваті від його виступу. Учень так цим захопився, що почав брати участь у різних конкурсах. Згодом переміг на III етапі захисту робіт МАН.

Ми можемо видавати учням на уроці велику кількість дуже важливого матеріалу, постійно перевіряти знання наших учнів. Але без мотивації та залучення – результат буде обмежений. Не поспішайте на уроці встигнути подати весь матеріал. Придивіться на кожного учня, знайдіть його унікальність і зробіть її рушієм навчання.

РОБОТА З «ВАЖКИМИ» КЛАСАМИ. КОНФЛІКТНІ СИТУАЦІЇ В КЛАСІ

Олександр Жук,

наставник програми «Педагогічний навігатор»,

заступник директора з навчальної роботи,

учитель інформатики Запорізької спеціальної

загальноосвітньої школи-інтернату «Джерело», м. Запоріжжя

Робота з «важкими» класами: стратегії, інструменти та підходи до вирішення конфліктів

Робота з так званими «важкими» класами — це непросте завдання для педагогів. Ці класи вирізняються високою внутрішньою варіативністю, наявністю прихованих або відкритих конфліктів, а також складністю в класифікації поведінкових моделей учнів. Часто такі труднощі зумовлені низькою якістю або неповнотою інформації про учнів, а також значним перетином характеристик між різними групами.

Стратегії роботи з «важкими» класами

Ефективна робота з «важкими» класами безперечно потребує комплексного підходу, що включає:

- 1. Уникнення ярликів.** На початкових етапах взаємодії важливо не навішувати на учнів ярлики, бо це може спровокувати конфлікт інтересів та упередженого ставлення.

- 2. Індивідуальний підхід.** Вчителеві необхідно зосереджувати увагу не лише на «легких» або «важких» учнях, а й враховувати потреби кожної особистості.
- 3. Виявлення потреб класу.** Варто регулярно аналізувати потреби класу як колективу, що дозволяє своєчасно виявляти та вирішувати потенційні конфлікти.

Зазвичай «важкі» класи характеризуються наявністю невирішених або прихованих конфліктів, які потребують особливої уваги та делікатного підходу з боку вчителя.

Конфліктні ситуації в класі

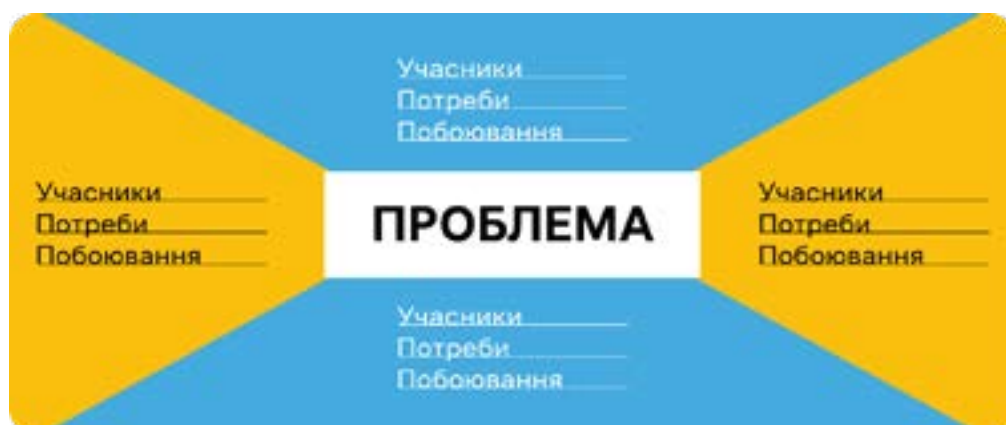
Конфлікти в класі слід розглядати всебічно, залучаючи всіх учасників освітнього процесу. Для ефективного вирішення конфліктів рекомендується використовувати методики ненасильницького спілкування, вільного слухання та створення мапи конфлікту.

Мапа конфліктів

Мапа конфліктів у школі — це інструмент, який допомагає візуалізувати сторони конфлікту, їхні інтереси, потреби, причини та можливі шляхи розв'язання.

1. *Етапи створення мапи конфлікту:*
2. Визначення конфлікту. Чітке формулювання суті конфлікту.
3. Визначення сторін. Ідентифікація всіх учасників конфлікту (учні, вчителі, батьки, адміністрація).
4. Аналіз інтересів і потреб. Визначення бажань і потреб кожної сторони.
5. Пошук причин конфлікту. Виявлення джерел конфлікту: непорозуміння, емоційна втома, упередження.
6. Розробка стратегій вирішення. Зустріч сторін із посередниками (шкільний психолог, соціальний педагог), надання психологічної підтримки учасникам конфлікту, розвиток емоційного інтелекту.
7. Візуалізація. Створення схем, де в центрі розміщується конфлікт, від нього — стрілки до сторін, далі — інтереси й потреби, а на завершення – можливі рішення.

Один із варіантів візуалізації:



Ненасильницьке спілкування (ННС)

Ненасильницьке спілкування (ННС) при вирішенні конфліктів – це підхід, розроблений Маршаллом Розенбергом, що сприяє побудові діалогу на основі поваги, емпатії та чесного самовираження.

Основні принципи ННС:

1. **Спостереження без оцінки.** Об'єктивне сприйняття ситуації без емоційного забарвлення.
2. **Висловлення почуттів.** Чесне озвучення власних емоцій.
3. **Формулювання потреб.** Чітке визначення власних потреб.
4. **Висловлення конкретного прохання.** Формулювання конкретного і чіткого запиту до іншої сторони.

Ефективність ННС полягає в зниженні емоційної напруги, сприянні взаєморозумінню та створенні умов для справедливого і доброзичливого вирішення суперечок.

Вільне слухання

Вільне слухання – це особливий стиль сприйняття співрозмовника, коли ми не перебиваємо, не оцінюємо і не плануємо відповідь наперед. Його мета – повністю зосередитись на співрозмовнику, намагаючись зрозуміти не лише слова, а й емоції, мотивацію, потреби людини.

Основні принципи вільного слухання під час конфліктів:

1. **Бути повністю присутнім** (зосередження на співрозмовнику).
2. **Активне слухання** (виявлення зацікавленості та емпатії).

- 3. Уникнення оцінювання і порад** (прийняття слів співрозмовника без критики).
- 4. Віддзеркалення почуттів** (відображення емоцій співрозмовника для кращого розуміння).
- 5. Підтримка простору для висловлювання** (створення безпечного середовища для відкритого спілкування).

Чому це важливо при конфліктах?

Вільне слухання дає співрозмовнику змогу відчути, що його справді чують і розуміють. Це знижує емоційне напруження, сприяє конструктивному діалогу і взаємоповазі. Часто саме завдяки слуханню людина самотійно знаходить рішення своєї проблеми.

Висновки.

Робота з «важкими» класами вимагає від учителя глибокого розуміння психологічних процесів, емпатії та володіння ефективними комунікативними інструментами. Використання мапи конфліктів, методів ненасильницького спілкування та вільного слухання сприяє створенню безпечного освітнього середовища, де кожен учень відчуває себе почутим і зрозумілим. Такий підхід не лише допомагає вирішувати конфлікти, а й формує культуру взаємоповаги та співпраці в класі.

3.4. ЯК ПІДГОТУВАТИ ПЕДАГОГІЧНОГО ІНТЕРНА ДО ПРОВЕДЕННЯ ВЛАСНОГО УРОКУ

АЛГОРИТМ ПІДГОТОВКИ: ВІД ВИБОРУ ТЕМИ ДО РЕФЛЕКСІЇ

Мирослава Коба,

наставниця програми «Педагогічний навігатор»,

методистка, учителька початкових класів

Новопечерської школи, м. Київ

В умовах сучасної школи роль наставника суттєво зросла — він не просто передає знання і демонструє приклади, а й допомагає молодому вчителю пройти перші, часто найскладніші, кроки в освітній практиці. Саме перший самостійний досвід стає символічною «точкою входу» педагогічного інтерна у професію: це не просто викладання матеріалу, а можливість відчувати себе частиною педагогічного процесу, взяти на себе відповідальність і побачити результат своїх зусиль. І те, як цей перший досвід буде організований, передусім залежить від наставника. На цьому етапі наставник виконує водночас роль тренера, консультанта, критичного друга й натхненника. Він допомагає не лише з методикою, а й із плануванням, вибором фокусу уваги, формуванням впевненості, пошуком особистого стилю.

Як наставниця, я багато разів допомагала інтернам готуватися до їхніх перших уроків. Для мене це не просто передача знань, а й спільна творча робота, що базується на партнерстві, підтримці та довірі.

У цій статті поділюся власним досвідом і конкретними ситуаціями, які допоможуть ефективно провести цей етап професійного становлення молодого педагога. Ми розглянемо:

- як побудувати довірливу комунікацію між наставником і педагогічним інтерном;
- як допомогти інтерну обрати актуальну тему та сформулювати мету уроку;

- які етапи проходить інтерн у процесі підготовки до власного уроку;
- як планувати урок у вигляді структури або карти;
- які дієві інструменти та стратегії можна використати на всіх етапах;
- чому репетиція уроку – важливий етап для формування впевненості;
- як підтримати педагогічного інтерна під час першого проведення уроку;
- як організувати конструктивну рефлексію після заняття.

Починаємо з діалогу

Важливо з перших зустрічей побудувати довірливі стосунки. Я завжди починаю з неформальної розмови: про що мріє педагогічний інтерн, які його страхи, що йому вже вдається.

Рекомендація: Запросіть інтерна для спостережень на свої уроки або запропонуйте переглянути фрагменти відеозаписів ваших уроків. Після цього обговоріть з інтерном зміст/фрагмент уроку на предмет не «що добре», а «що працює і чому».

Приклад: Інтерн Л. боялася втратити контроль над класом. Ми змоделювали ситуації, де вона «грає роль учителя, а я – «складного» учня. Це зняло напругу й дало віру в себе.

Спільний вибір теми та цілей

На старті підготовки до уроку я підтримую педагогічного інтерна у виборі теми, орієнтуючи на зміст навчальної програми, рівень учнів та потенційні методи роботи. Ми не просто обираємо тему з календарного планування – намагаємося глибше зрозуміти її значення для дітей. Завжди раджу зупинитися на тій темі, яка справді захоплює, адже тоді інтерн працює з натхненням, а зміст уроку перетворюється на живий і значущий досвід для учнів, а не лише на перелік фактів.

Приклад: Інтернка обрала тему «Уживання прикметників», бо її вразило, як образно діти описують героїв. Ми разом уточнили мету через фокусні запитання: Що учні повинні зрозуміти? Яку навичку засвоїти? Який результат буде помітний вже на уроці?

Рекомендація: Дати можливість інтерну обрати тему, яка йому близька, або трансформувати її у формат, що резонує з його інтересами.

Візуалізація структури уроку

Інтерн може мати труднощі з чітким структуруванням заняття. Покажіть на власному прикладі, як створити логічну послідовність етапів уроку, враховуючи вступ, пояснення нового матеріалу, закріплення знань і рефлексію. Варто пояснити, як кожен етап повинен відповідати загальній меті заняття.

Приклад із практики: На перших етапах роботи з інтерном Л. ми разом складали конспект уроку у вигляді таблиці, де чітко прописували види діяльності, методи й очікувані результати. Разом продумали, які етапи будуть викликати найбільший інтерес, як розподілити час. Це дало змогу уникнути хаотичності й зайвих пауз у викладі матеріалу.

Рекомендація: Для зручності я раджу вести спільний Google-документ, де фіксуються всі ідеї та нотатки під час підготовки. Щоб інтерн чітко бачив структуру, ми разом будуємо візуальну карту уроку. Це може бути схема з блоками: мотивація – дослідження – практика – рефлексія. Такі карти особливо допомагають педагогічним інтернам візуалізувати послідовність подій і розуміти, як одна частина логічно переходить в іншу.

Вибір методів і прийомів

Разом з інтерном обговорюємо, які методи краще підійдуть для конкретного класу. Я пропоную інтернам використовувати елементи інтерактивного навчання: робота в групах/парах, ігрові елементи, проєктні методи.

Рекомендація: Щоб інтерну було легше орієнтуватися в обраній діяльності на уроці, використовуйте питання: «Що робитимуть діти на цьому етапі уроку? Які конкретні результати я хочу побачити?» Це допоможе обрати діяльність, яка буде відповідати цілям уроку.

Завжди раджу орієнтуватися на три складові ефективної побудови:

- **Активізація** — кооперативні ігри, «мозковий штурм», спільні міні-дослідження).
- **Застосування** — робота в парах, картки-завдання.
- **Рефлексія** — «Що мені вдалося», «Що нового дізнався», висловлювання в колі.

Репетиція — ключ до впевненості

Перед проведенням уроку я завжди пропоную педагогічному інтерну провести репетицію уроку або його частини. Це знижує тривожність і допомагає виявити слабкі місця. Цей етап — ключовий.

Приклад із практики: Після однієї з репетицій інтерн Л. зізналася: «Я боялася, що заплутаюсь, але тепер відчуваю, що почуваюсь впевненою!»

Підтримка під час уроку

Я не втручаюсь у хід уроку, але уважно спостерігаю й фіксую важливі моменти: реакції учнів, чіткість інструкцій, темп. Наприклад, якщо бачу, що діти не зовсім зрозуміли завдання, фіксую, як інтерн подав учням інструкцію, а потім разом аналізуємо: чи звучала інструкція чітко, чи можна було щось уточнити. Якщо темп занадто швидкий, то звертаю увагу на те, скільки дітей не встигли включитись, обговорюємо, як краще розподіляти час. Після уроку — лише підтримка і конструктивні запитання. Завжди починаю з похвали: *«Початок був дуже впевненим», «Подача додаткового пояснення була спокійною й доброзичливою — саме те, що потрібно в такій ситуації»*. Лише потім ставлю питання: *«Як думаєш, що можна було б змінити?»*, *«Що ти зробиш інакше «наступного разу?»*, *Як гадаєш, чи спрацював обраний підхід для пояснення нового матеріалу?»*.

Такий підхід сприяє формуванню в інтерна навички саморефлексії, що дозволяє покращити якість наступного уроку.

Рефлексія — не аналіз помилок, а зона зростання

Використовую модель [«Три С»](#):

Сила — що вийшло добре.

Складність — що далось важко.

Спроба — що змінити наступного разу.

Інтерн самостійно заповнює [таблицю](#), а це стимулює внутрішню рефлексію.

Цей досвід доводить: наставництво – це не контроль, а супровід і партнерство. Якщо кожен інтерн отримує шанс пробувати, помилятись, аналізувати – він виросте у вчителя, якого поважають, цінують і якому довіряють.

Моя головна порада: будьте терплячими, давайте конструктивний зворотний зв'язок і допомагайте молодим учителям розвиватися через практичний досвід. Бо успішний інтерн – це успішний учитель, який надихає своїх учнів!

СПІЛЬНИЙ АНАЛІЗ ТА ЗВОРОТНИЙ ЗВ'ЯЗОК: ЯК ХВАЛИТИ І КОНСТРУКТИВНО КРИТИКУВАТИ

Наталія Рудніцька,

наставниця програми «Педагогічний навігатор»,

учителька української мови і зарубіжної літератури

Кам'янець-Подільського ліцею №17 Хмельницької області, м.

Кам'янець-Подільський

Програма наставництва насамперед зорієнтована на підтримку молодих учителів-інтернів, які лише торують свій шлях у професії або з певних причин перервали педагогічну діяльність і повертаються в професію після перерви. Тому кожен із нас, наставників, має прийти на допомогу й передати власний багаж знань, умінь, професійних орієнтирів, щоб полегшити адаптацію молодого колеги в учителюванні.

Коли я стала наставницею в програмі «Педагогічний навігатор», мені здавалося, що головне — передати педагогічному інтерну знання та сучасні методики. Маю великий особистий «банк» ефективних прийомів, технік і технологій, які використовую повсякденно в педагогічній діяльності та охоче ділюся з колегами. Та коли прийшов час власне наставництва, я зрозуміла, що всі мої педагогічні знахідки та методичні цікавинки — всього лише інструменти, які мають запрацювати в руках людини, яка захоче їх взяти. Точніше, чи зможе молодий/а спеціаліст/ка опанувати ці інструменти? Та чи потрібні, власне, саме ці інструменти?

Педагогічний супровід — це, передусім, про підтримку, мотивацію та вдосконалення. Вибір методик і технік важливий, але ще важливіше — простягнути руку допомоги так, щоб інтерн захотів її прийняти.

Найефективнішим інструментом у цьому процесі є зворотний зв'язок. Але як знайти оптимальний баланс між формальним спілкуванням на зразок «нормально», «може бути» та бажанням переробити чи зробити за інтерна його роботу, вберегти від можливих майбутніх невдач?

Насамперед варто спробувати визначити для себе, як наставника, наскільки ти готовий віддаватися цій роботі та чи можеш виявити позитивні й сильні сторони свого інтерна, на основі яких формувати якісний і ґрунтовний зворотний зв'язок.

Цей розділ базується на особистому досвіді роботи з двома педагогічними інтернами й охоплює такі ключові теми:

1. Як хвалити так, щоб це надихало?
2. Як конструктивно критикувати, щоб це мотивувало, а не деморалізувало?

Чому важливо правильно давати зворотний зв'язок?

Зворотний зв'язок є містком між помилкою та успіхом. Якщо його немає або він поданий неправильно, інтерн може:

- Відчувати розгубленість: «Я не розумію, що саме зробив не так».
- Втратити мотивацію: «Я все одно не впораюсь».
- Закритися від критики: «Мене оцінюють, а не допомагають».
- Натомість правильно подана похвала або критика:
 - Підсилює впевненість у своїх силах.
 - Допомагає усвідомити помилки без страху покарання.
 - Спонукає до професійного розвитку.

Приклад 1. Як правильно хвалити: кейс «Яскравий, але безсистемний урок»

Наприклад, педагогічний інтерн О. розробив інтерактивний урок з літератури, використавши відео, меми та сторінки автора в соцмережах. Урок був надзвичайно цікавим, але... хаотичним. Учні емоційно реагували, проте засвоєного матеріалу було небагато, бо діти відчували себе глядачами шоу.

Як можна було похвалити неправильно?

Не варто вживати фрази «Мені дуже сподобалося!», «Гарна робота!», «Молодець!».

Це лише поверхова похвала, без конкретики. Інтерн може вирішити, що урок ідеальний, і не помітити проблеми у структурі, надмірі розважального контенту чи відсутності рефлексії тощо.

Як похвалити правильно?

«Твій урок викликав у дітей щире зацікавлення! Відео та меми — чудова ідея, а сторінка в соцмережі — взагалі знахідка! Видно, що тобі вдалося створити справжній «ефект залучення». А тепер подумай: як би ти структурував цей урок, щоб знання закріплювалися, а не просто несли розважальний характер? Чи запам'ятають діти теоретичний матеріал? Як ти дізнаєшся, чи вони зрозуміли мету та завдання уроку?».

Чому це працює?

- Спочатку потрібно виділити реальні сильні сторони.
- Потім слід підвести інтерна до самоаналізу.
- Ключове питання – не «що не так», а «як зробити ще краще».
- Підсумок: На наступному уроці педагогічний інтерн О. структурував матеріал блоками й додав рефлексію. Урок став ефективнішим без втрати цікавості.

Приклад 2. Як правильно конструктивно критикувати: кейс «Монотонний урок і пасивні учні»

Педагогічний інтерн Г. провів урок у 9 класі на тему «Складне речення». Він добре підготувався, досконало знав матеріал, записував речення на дошці одне за одним, а учні списували їх у зошити.

Учням це нібито й подобалось, адже їх ніхто особливо не залучав до роботи, але разом з тим формально вони працювали.

Як можна було покритикувати неправильно?

«Колего, це було нудно!», «Учні не слухали, їм нецікаво», «Навіщо так багато писати теорії на дошці?!» тощо.

Така критика тільки знижує самооцінку молодого вчителя, знецінює його старання та не дає шляхів для вдосконалення.

Як критикувати правильно?

«Друже, ти добре знаєш цей складний матеріал і пояснюєш його спокійно, логічно, розгорнуто. Це видно, і це чудово! Але зверни увагу на реакцію учнів: вони переважно мовчали. Як ти думаєш, що могло б їх більше залучити?».

Якщо інтерн сам не знаходить рішення, можна дати підказку:

«Можливо, варто було викликати дітей до дошки і пропонувати їм по черзі робити розбір речення з твоєю допомогою?».

«Як ти гадаєш, чи зміг би хтось із твоїх учнів/учениць самостійно розібратися з темою? Як це можна було б організувати?».

Чому це працює?

- Спочатку виділити й оцінити старання педагогічного інтерна.
- Потім допомогти легко й ненав'язливо побачити суть проблеми.

- Далі можна запропонувати конкретні рішення, які легко застосувати.

Підсумок: Наступного разу Г. використав інтерактивну вправу — учні стали активнішими, з'явилося жваве обговорення, діти спробували власні сили.

Універсальна формула ефективного зворотного зв'язку:

Даючи педагогічному інтерну коментар, варто дотримуватися такого алгоритму:

1. Підкреслити сильні сторони.
2. Описати проблему без критики особистості.
3. Запитати, як можна покращити (залучити до самоаналізу).
4. Запропонувати ідеї або варіанти вдосконалення.
5. Провести рефлексію й дізнатися, як спрацювала порада.

Наприклад:

«Мені сподобалося, що ти... *(вказати, що вдалося добре)*. Як ти думаєш, чи можна покращити... *(вказати сферу для вдосконалення)*? Можливо, спробуєш... *(запропонувати варіант рішення)*? Поділися, будь ласка, як ця порада спрацювала... *(рефлексія)*».

Висновки.

Наставництво — це не лише навчання, а й підтримка. Хвалити важливо **конкретно**, щоб інтерн розумів свої сильні сторони.

Критику варто подавати м'яко і конструктивно, обов'язково пропонуючи шляхи вдосконалення.

Як відомо, найкращий зворотний зв'язок — той, що спонукає до самостійного розвитку!

3.5. БАТЬКІВСЬКІ ЗБОРИ: РОЛЬ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА ТА НАСТАВНИКА

ЯК ПІДГОТУВАТИ ПЕДАГОГІЧНОГО ІНТЕРНА ДО ПЕРШОЇ ЗУСТРІЧІ З БАТЬКАМИ

Вікторія Биркович,

наставниця програми «Педагогічний навігатор»,

учителька початкових класів

Ужгородського ліцею №9, м. Ужгород

Перша зустріч із батьками — один із найвідповідальніших моментів у професійному становленні молодого вчителя. Саме від того, як інтерн проявить себе під час цієї розмови, часто залежить рівень довіри з боку сім'ї та подальша їх співпраця. Завдання наставника — допомогти молодому колезі відчувати впевненість, сформувати чітке уявлення про цілі зустрічі та навчити стратегій ефективної комунікації.

Ключовим принципом є створення атмосфери довіри та взаєморозуміння, де кожен учасник може вільно висловлювати свої думки, ділитися досвідом і разом працювати над розвитком дитини. Тому я пропоную почати з **SWOT-аналізу** батьківського колективу, а саме: визначити сильні і слабкі сторони, можливості та загрози. Для цього варто поділити аркуш паперу на 4 частини і заповнити відповідно до рубрики. Кожна зустріч з батьками має мету: торкнутись розуму, серця та спонукати до дій. У цьому мені допомагають різноманітні форми проведення зустрічей: тренінги, всеобучі, майстер-класи, зустрічі зі спеціалістами різних сфер діяльності.

Основні завдання перед першими батьківськими зборами:

1. Ознайомлення з учнями та їхніми сім'ями

Перед зустріччю педагогічний інтерн має добре знати:

- сильні та слабкі сторони учнів;
- особливості їх поведінки в класі;

- соціальні, психологічні чи побутові чинники, що можуть впливати на успішність.

2. Визначення мети зустрічі

Варто чітко сформулювати мету першої зустрічі:

- знайомство та встановлення контакту;
- обговорення навчального процесу;
- обмін очікуваннями;
- визначення форм підтримки дитини.

Педагогічному інтерну слід пам'ятати: це має бути діалог, а не монолог.

3. Модель поведінки та мова спілкування

- як вітатися з батьками;
- як зберігати доброзичливий і професійний тон;
- як уникати оцінних суджень (наприклад, замість «Ваш син погано вчиться» — «Є труднощі з виконанням домашніх завдань» під час індивідуальних батьківських зустрічей. Адже успішність ми не обговорюємо в класі конкретного учня).

Для мене важливо дотримуватись певних принципів. Тому спочатку з батьками варто спільно сформулювати правила взаємодії, обов'язково прописати їх:

1. Чіткий регламент зустрічі (заходу).
2. Тематика зустрічей за запитам батьків.
3. Емоційна безпека.
4. Відкритість і конфіденційність.
5. Використання «Я» — твердження замість обвинувачень.

Ось кілька перевірених **стратегій ефективної комунікації**, які особливо корисні під час першої зустрічі з батьками:

1. Активне слухання

Це ключ до побудови довіри. Важливо:

підтримувати зоровий контакт;

- кивати, демонструючи увагу;
- не перебивати;
- використовувати фрази: «Я Вас розумію», «Це важливо», «Дякую, що поділилися».

Чому це важливо: батьки відчують, що їхню думку цінують.

2. «Я» — повідомлення замість «Ти» — звинувачень

Замість: *«Ваша дитина ніколи не слухає»*

Краще сказати: *«Я помічаю, що дитині складно зосередитися на уроці».*

Чому це важливо: це знижує захисну реакцію і сприяє конструктивній розмові.

3. Фокус на рішеннях, а не на проблемах

Не лише вказувати на труднощі, а й пропонувати шляхи вирішення. Наприклад:

- *«Я помітив(ла), що дитина не виконує домашні завдання. Можливо, разом визначимо зручніший графік?»*

Чому це важливо: батьки бачать, що вчитель зацікавлений у допомозі, а не в критиці.

4. Стратегії співпраці

Запрошення батьків до діалогу:

- *«Я хотів(ла) би дізнатися більше про поведінку дитини вдома».*
- *«Які методи мотивації працюють у вас?».*

Чому це важливо: це створює атмосферу партнерства, а не одностороннього контролю.

5. Позитивне підкріплення

Навіть при наявності проблем — знайти і відзначити сильні сторони дитини:

«Він дуже креативний», «Її відповіді завжди глибокі», «Має чудове почуття гумору».

Чому це важливо: це будує довіру й показує, що вчитель бачить у дитині потенціал.

6. Підготовленість і структура

Педагогічний інтерн має:

- чітко знати, що хоче донести;
- дотримуватись логіки (вступ — суть — завершення);
- підготувати короткі нотатки, але не зачитувати їх дослівно.

Чому це важливо: упевнене володіння матеріалом зменшує стрес.

Результати правильного проведення першої зустрічі:

- залучені пасивні слухачі до активної діяльності;
- заняття більш наочне та інтенсивне;
- формується позитивна атмосфера;
- покращуються взаємини «учень — учитель» та «батьки — учитель»;
- зменшуються ризики конфліктів.

Якщо я обираю тренінгову форму проведення, то обов'язково повинні бути підготовлені три вправи, які б торкались серця, розуму, стимулювали до дій, рішучості.

Приклади вправ для тренінгової форми:

Вплив на емоції: «Душа дитини», «6 хустинок», вправи на знайомство.

Стимулювання до дій, рішучості: «З П» (Почну, продовжу, перестану), «Ідеальні батьки. Ідеальні діти. Ідеальні вчителі», «Дружнє коло підтримки» (Хто я для дитини? Як я підтримую? Як спонукаю до руху вперед?).

Робота з розумом: «ПАРТНЕРСТВО очима батьків, учнів, керівників навчальних закладів».

На завершення перших зборів пропоную батькам створити фотоколаж у групах на тему «Дружна родина → Здорова дитина → Міцна громада».

Висновки: Підготовка педагогічного інтерна до першої зустрічі з батьками — це не лише набір технік, а й формування педагогічної культури спілкування. Отже, під час знайомства важливо бути щирими, відкритими, близькими як для дітей, так і для батьків. Не намагайтеся виглядати надто офіційно – будьте собою. Чітко й зрозуміло пояснюйте їм усі організаційні моменти, вимоги до навчання та запрошуйте батьків бути активними учасниками спільного освітнього шляху. Адже коли батьки бачать реальний результат співпраці — вони стають вашими партнерами і помічниками.

ЧЕКЛІСТ ДЛЯ ЕФЕКТИВНИХ БАТЬКІВСЬКИХ ЗБОРІВ

Вікторія Биркович,

наставниця програми «Педагогічний навігатор»,

учителька початкових класів

Ужгородського ліцею №9, м. Ужгород

ДО ЗБОРІВ

- Визначити **мету зборів** (інформаційна, консультаційна, проблемна, знайомство тощо).

- Скласти **порядок денний** (короткий і чітко структурований).
- Завчасно **повідомити батьків** про дату, час, місце проведення та орієнтовну тривалість зборів.
- Підготувати **наочні матеріали** (презентацію, роздаткові листівки, зразки робіт учнів).
- Зібрати **актуальну інформацію** про клас (успішність, поведінкові особливості, важливі події, потреби учнів).
- Продумати **питання для обговорення** та варіанти можливих відповідей.
- Скласти **список питань для індивідуального обговорення** після основної зустрічі.
- Підібрати **три справи**, які допоможуть розкрити основні завдання зборів.

ПІД ЧАС ЗБОРІВ

- Привітати батьків, **створити доброзичливу, відкриту атмосферу**.
- Узгодити й прийняти **правила роботи групи**.
- Чітко оголосити **мету та порядок денний**.
- Говорити **спокійно, чітко**, уникати надмірного професіоналізму й складних термінів.
- Використовувати **короткі приклади**, статистику, **візуальні матеріали** для кращого розуміння.
- **Залучати батьків до діалогу**: ставити відкриті запитання, заохочувати до обговорення.
- **Уникати критики** окремих учнів або їхніх сімей у загальному колі
- Надавати **конкретні рекомендації та заклики до дій** (як допомогти дитині, де знайти додаткову підтримку).
- Завершити **на позитивній ноті**: підкреслити успіхи, подякувати батькам за співпрацю та підтримку.

ПІСЛЯ ЗБОРІВ

- Провести **самоаналіз ефективності зборів** (що вдалося, над чим варто попрацювати).
- Занотувати важливі коментарі та запити, озвучені батьками.
- Надіслати **коротке підсумкове повідомлення** тим батькам, які були відсутні.
- За потреби організувати **індивідуальні консультації для** батьків окремих учнів.
- Побудувати **план подальших дій** (організація спільних заходів, робота з класом, опитування, обговорення актуальних теми наступних зустрічей).

3.6. ІННОВАЦІЙНІ МЕТОДИ ПРОВЕДЕННЯ УРОКІВ: ЩО ПРАЦЮЄ НА ПРАКТИЦІ

ВИКОРИСТАННЯ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ ЯК ЗАПОРУКА УСПІШНОГО НАВЧАННЯ

Сергій Зайцев,

наставник програми «Педагогічний навігатор»,
учитель української мови та літератури в
комунальному закладі «Полтавська спеціальна загальноосвітня
школа №39 Полтавської міської ради», директор комунального закладу
«Інклюзивно-ресурсний центр Полтавської міської ради», м.Полтава

Іван Проскурін,

педагогічний інтерн програми «Педагогічний навігатор»,
учитель української мови, української літератури,
зарубіжної літератури, українознавства Харківського ліцею № 174
Харківської міської ради, м.Харків

Сучасне суспільство високо винагороджує людей, які комфортно почуваються в умовах мінливості, і так само карає тих, кому така риса не притаманна. Те, що раніше вважалося безпечною стабільністю, зараз часто розглядається як небезпечне заміноване поле стагнації.

Леонард Млодінов

Цифрові інструменти та інноваційні підходи як засіб підтримки молодих педагогів в умовах трансформації освіти

Одним із ключових завдань сучасної освіти України є формування особистості, здатної адаптуватись до мінливих реалій життя та досягати успіху. В умовах численних викликів, з якими щоденно стикається молодий педагог (зокрема, дистанційне навчання, часті повітряні тривоги, технічні обмеження, низька мотивація здобувачів освіти), виникає потреба у безперервному навчанні та вдосконаленні професійних навичок.

Одним із дієвих шляхів пом'якшення цих викликів є **усвідомлене використання цифрових інструментів**, які не лише оптимізують взаємодію з учнями, а й сприяють формуванню у них стійкої внутрішньої мотивації до навчання. Така мотивація базується на трьох ключових компонентах: **волі, вірі в себе та інших, інтересі/цікавості**. Саме ці складові ми вирішили розвивати у рамках роботи наставника з педагогічним інтерном, залучивши можливості інноваційно-цифрових технологій, зокрема й інструменти штучного інтелекту.

На початковому етапі знайомства особливо важливо визначити рівень цифрової компетентності класу. Тут доцільно застосувати принцип **BYOD** (Bring Your Own Device — «принеси власний пристрій»), який дозволяє учням використовувати свої гаджети для освітніх потреб. Це не лише розширює можливості роботи, а й сприяє мотивації, наочності та персоналізації при вивченні предметів суспільно-гуманітарного циклу.

Для реалізації принципу BYOD ідеально підходить **Mentimeter**. Важко знайти програму чи застосунок, який би однаково добре відповідав потребам усіх здобувачів освіти та не викликав труднощів у використанні чи налаштуванні. **Одним із важливих аспектів навчального процесу є створення комфортного середовища для висловлення думок**. Часто учні соромляться говорити вголос перед класом, особливо якщо вони не впевнені у правильності своєї відповіді. Деяким комфортніше працювати в малих групах, а ще краще – брати участь в анонімних інтерактивних опитуваннях, які дають можливість висловлювати свою думку без страху бути засудженими.

Ця проблема особливо актуальна для **вчителів-словесників**, які працюють у мовно-літературній галузі. Під час уроків вони часто стикаються з викликом: як ефективно викласти матеріал за короткий проміжок часу, особливо якщо тема складна, а рівень сприймання та засвоєння інформації у дітей різний. Дистанційне навчання лише загостило ці труднощі: під час онлайн-занять складно залучити всіх учнів до дискусії, оцінити рівень розуміння матеріалу та забезпечити інтерактивність уроку.

У таких умовах на допомогу педагогам приходить **Mentimeter** — незамінний інструмент, який допомагає **вирішити одразу кілька завдань**.

Переваги Mentimeter:

- Простота інтерфейсу: учні можуть швидко приєднуватися до презентації за допомогою коду.
- Ефективний у використанні: активне залучення учнів до взаємодії з учителем в реальному часі.
- Можливість оперативного оцінювання рівня засвоєння матеріалу.
- Створення «хмари слів», експрес-тестів, віртуальних дошок, що знижує відволікання уваги та підвищує інтерес.

- Індивідуалізація та диференціація викладання мовно-літературних дисциплін: платформа для учнів з низьким рівнем комунікативної активності дає можливість висловити думку у безпечному форматі та бути почутим.
- Адаптація щодо темпу викладання та вироблення індивідуальної освітньої траєкторії забезпечує учневі можливість опановувати знання у власному ритмі та темпі. Завдяки цьому здобувач освіти може засвоювати матеріал без тиску, з урахуванням власної здатності до сприйняття інформації. Крім того, він має можливість у режимі «асинхрон» повертатися до колективно створеної презентації, яка використовувалась під час уроку, щоб повторити, осмислити або поглибити знання з теми, що вивчається.

Основні функції Mentimeter:

1. Інтерактивне опитування в прямому ефірі.

Mentimeter надає вчителю-словеснику можливість розробити широкий спектр інтерактивних опитувань. Проведення опитування безпосередньо під час уроку може стати одним із найефективніших способів підвищити зацікавленість учнів, активізувати їхню участь і зробити подачу матеріалу динамічною та такою, що легко запам'ятовується. Відповіді учнів з'являються на екрані в режимі реального часу у вигляді візуалізацій, що постійно оновлюються й наочно демонструють хід сприйняття теми класом.

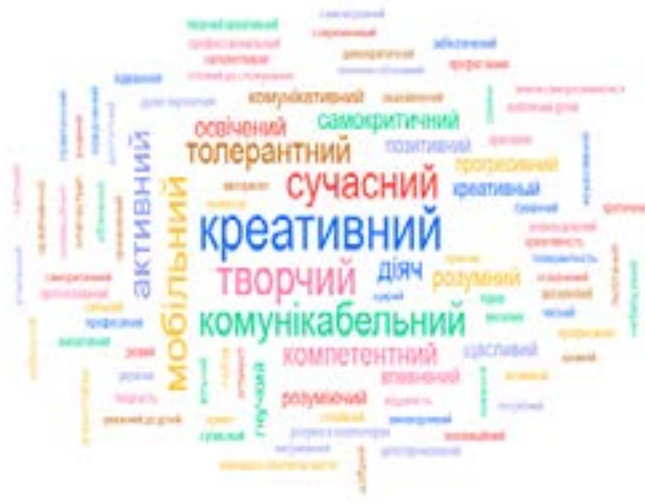
2. Створення живих «хмар слів».

Mentimeter дозволяє учням швидко й легко створити «хмару слів» у відповідь на запитання вчителя. Достатньо сформулювати запитання, і в режимі реального часу на екрані з'являються слова, які вводять учні. Слова, які повторюються найчастіше, автоматично збільшуються в розмірі, що дає змогу миттєво визначити найпоширеніші асоціації чи думки. Такий тип візуалізації є надзвичайно корисним для вчителя-словесника, адже дозволяє швидко зібрати дані від здобувачів освіти, виділити ключові ідеї та представити їх таким чином, щоб кожен міг зрозуміти тему та мету уроку. Цей інструмент вдало поєднується з такими прийомами мовно-літературного уроку, як «Мозковий штурм», «Криголам», «Коло ідей», «Рефлексія в команді».

3. Створення вікторин для перевірки знань.

Використання інтерактивних вікторин у Mentimeter надає можливість перевірити, наскільки учні засвоїли матеріал мовно-літературного змісту. Такі вікторини розробляються з урахуванням динаміки сучасного класу: вони яскраві, ефектні та інтерактивні. Mentimeter дозволяє організовувати як змагальні вікторини для всієї групи, так і індивідуальні перевірки знань у веселому й невимушеному форматі. Такий підхід

Учитель майбутнього?



не лише сприяє оцінюванню, а й викликає позитивні емоції в учнів, перетворюючи контроль знань на цікавий досвід.

4. Живі сесії запитань і відповідей.

Mentimeter також підтримує формат живих сесій, які можна використати під гаслом «Запитайте мене що завгодно». Учні мають можливість ставити запитання вчителю через власні гаджети, що усуває бар'єр у вигляді підняття рук або страху привернути увагу. Цей інструмент є особливо корисним при вивченні складних тем, коли учні можуть соромитися ставити запитання вголос. Учитель, у свою чергу, контролює процес і сам обирає момент, коли відповідати на отримані запити.

5. Вільне колесо (Spinner).

Функція Spinner у Mentimeter — це цікавий і повністю випадковий спосіб визначити, яке завдання чи вправа буде виконуватися на уроці, хто першим відповідатиме або презентуватиме домашнє завдання, а також який приз отримає переможець вікторини. Цей інструмент знімає напругу в класі, адже не вимагає, щоб хтось добровільно зголошувався першим — що часто є проблемою для сором'язливих або невпевнених у собі учнів. Водночас він урізноманітнює структуру уроку та додає елемент несподіванки, що сприяє емоційному залученню дітей.

Окрім вищезгаданих функцій, Mentimeter дозволяє створювати нелінійні презентації, до яких можна додавати цитати, відео, зображення, музику та інші мультимедійні елементи. Це значно підвищує якість візуального супроводу уроку, робить навчальний матеріал більш доступним, логічно структурованим та емоційно привабливим для сучасного здобувача освіти.



У рамках рубрики «Освіта на дистанції: знаю як!» від Цифрового офісу ПОІППО, поділився своїми напрацюваннями у використанні інтерактивного додатка «Mentimeter» як застосунку дистанційної освітньої взаємодії.

Інструменти на основі ШІ: технологія Deepfake в освітньому процесі.

Ще однією інноваційною технологією, яку доцільно використовувати на уроках суспільно-гуманітарного циклу, є «deepfake» – метод синтезу зображення людини на за допомогою штучного інтелекту.

Як це працює? У штучно створеному медіаконтенті оригінальна особа (людина, яка спочатку зображена на фото або відео) заміщується іншою людиною. За допомогою нейромережі система аналізує обличчя, покращує його риси, а потім додає анімацію, міміку, рухи губ – і створює ефект живого звернення, яке виглядає максимально реалістично.

Ідей для впровадження цієї технології на уроках мовно-літературної галузі — безліч. Зокрема:

1. Відеоуроки з письменниками та відомими особистостями (наприклад, за допомогою платформи Avatarity Desktop). Уявіть, що автор художнього твору або літературний герой сам звертається до конкретного учня чи всього класу: просить виконати завдання, запрошує до участі в челенджі, дає пораду, вітає або повідомляє важливу інформацію. Ефективність такого підходу наряду залежить від мети та завдання конкретного уроку й креативності самого вчителя.

2. Учнівська творчість (створення анімованих версій літературних героїв, історичних постатей, вигаданих персонажів. Учні можуть підготувати інформаційні відео з їхньою

участю, реалізувати міжпредметні проекти, інтерв'ю з літературним героєм, сповідь персонажа або навіть створити екскурсію у світ художнього твору.

3. Створення акаунтів відомих персонажів або особистостей у соціальних мережах.

Учні можуть ґенерувати тексти, створювати анімації, викладати короткі відео від імені персонажа, подаючи цифрову біографію в інтерактивному форматі. Такі форми діяльності не лише активізують пізнавальну діяльність учнів, а й сприяють **розвитку медіаграмотності, креативного мислення, цифрових компетентностей**, відповідно до вимог Нової української школи.

Щоб зацікавити й мотивувати сучасного учня до вивчення української літератури, вчителю-словеснику необхідно шукати відповідні методи та підходи, які поєднують традиції та технології. Головне бажання вчителя — працювати на результат і бути педагогом, що розуміє учнівське покоління.

Враховуючи обізнаність учнів в інформаційно-комунікаційних технологіях, вчителю варто не оминати цей потенціал, а, навпаки, будувати свою професійну траєкторію з урахуванням ІКТ-ресурсів. Якщо стати на цей шлях — результат не забариться: підвищиться продуктивність уроків, зросте довіра та зацікавлення, а сам учитель у сприйнятті дітей стане «своєю людиною» — сучасною, інноваційною, відкритою та цікавою. А отже, і ваш урок має всі шанси посісти почесне місце в рейтингу улюблених.

На уроках мовно-літературної галузі можна використовувати авторську розробку «Портрети, що оживають».

Наприклад, під час вивчення творчості Сковороди до учнів звертався Григорій Савич такими словами:

«Ви точно чули, що «З усіх утрат втрата часу — найтяжча». Так я завжди казав, бо так воно і є. Вітаю. Мене звати — Григорій Сковорода, якого «світ ловив, але так і не впіймав», адже я постійно подорожував і дізнавався щось нове. Одного разу, правда, закохався, але втік прямо з власного весілля — прагнення до свободи переважило. Я писав афоризми, вірші, прозу, байки, однак за життя мої





твори не були надруковані, поширювалися в рукописному вигляді. Я прославив своє село Чорнухи, що на Полтавщині, на весь світ, адже мав виняткові здібності як до навчання, так і до передбачення. Мандрівник, філософ, письменник, музикант – я зробив великий внесок в українську культуру, саме тому ви і вивчаєте мою творчу спадщину.

Всеволод Нестайко оживає на моніторі та говорить до дітей:

«Посміхатися треба частіше — тоді помолодшаєш! — такий рецепт вічної молодості від Всеволода Нестайка, тобто від мене. Будьмо знайомі! Ви знаєте, моя поведінка у школі була далека від ідеальної, бо своїми жартами змушував сміятися й учнів, і вчителів. Одного разу мене мало не вигнали зі школи. Про свої,

і не тільки, дитячі пригоди я писав у творах для дітей. Найвідоміший мій твір «Тореадори із Васюківки» було перекладено 20 мовами світу, за його мотивами знято фільм, який здобув гран-прі на кінофестивалі в Мюнхені в 1968 році. Якщо хочете додати яскравих фарб та трохи безтурботності до сірих буднів, запрошую до читання моїх творів. Гарний настрій гарантовано!

Висновки

Розумне й цілеспрямоване впровадження цифрових технологій у процес викладання відкриває нові можливості для модернізації та цифровізації освіти. Співпраця наставника з педагогічним інтерном у рамках програми «Педагогічний навігатор», доповнена інноваційними цифровими інструментами, дозволяє формувати в учнів не лише предметні знання, а й ключові компетентності Нової української школи:

- інноваційність,
- медіаграмотність,
- уміння вчитися впродовж життя,
- громадянську активність,
- соціальну відповідальність.

Таким чином, використання технологій Mentimeter, deepfake та інших інновацій сприяє перетворенню традиційного уроку на інтерактивний простір **співпраці, розвитку й натхнення**.

ГЕЙМІФІКАЦІЯ НАВЧАЛЬНОГО ПРОЦЕСУ

Ірина Сокол,

*наставниця програми «Педагогічний навігатор»,
учителька інформатики Запорізької школи-інтернат*

«Січковий колегіум», м. Запоріжжя

Юлія Бакай,

*педагогічна інтернка програми «Педагогічний навігатор»,
учителька інформатики Опорного закладу «Смідинський ліцей»,*

с.Смідин Волинської області

Максим Савінов,

*педагогічний інтерн програми «Педагогічний навігатор»,
учитель інформатики Ліцею № 9 Хмельницької міської ради, м. Хмельницький*

Однією з тем, яку ми розглядали з інтернами під час зустрічей, була «Гейміфікація навчального процесу».

Гейміфікація¹ (або ігрофікація, від англ. gamification, геймізація) — застосування підходів, характерних для комп'ютерних ігор в програмних інструментах для неігрових процесів.

Також **гейміфікація** — це комплекс мотиваційних технік, запозичених із комп'ютерних ігор та досвіду їхніх творців.

Під час зустрічі з педагогічними інтернами ми пригадали різні гейміфіковані елементи з нашого повсякденного життя: «Залізні друзі» від *Укрзалізниці*; збирання штампів від *Aroma Kava*; колесо фортуни від *Сільпо*; котики-винагороди від *Монобанку* та багато іншого.

Важливо розуміти, що гейміфікація — це не синонім ігрового навчання, однак вони можуть взаємодоповнюватися.

Гейміфікація — це інтеграція ігрових елементів (балів, таблиць лідерів, значків тощо) у **звичайну навчальну діяльність** з метою підвищення мотивації та залучення. Наприклад, учитель може проводити традиційний урок, але на певному етапі використати

¹ Сергеева Л. Гейміфікація: ігрові механіки для мотивації персоналу. URL: https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/6072/1/%D0%B3%D0%B5%D0%B9%D0%BC%D0%B8%D1%84%E2%94%82%D0%BA%D0%B0%D1%86%E2%94%82%D1%8F_%281%29.pdf

гейміфікований елемент — скажімо, нагородити учня за швидкість виконання завдання додатковою оцінкою.

Ігрові технології передбачають планування навчальної діяльності таким чином, щоб ігрові характеристики та принципи гри були притаманні самій навчальній діяльності.

Наприклад, квест — це повноцінна ігрова технологія, що реалізується від першої до останньої хвилини уроку: озвучується сюжетна лінія, організаційні моменти, вводяться герої, учні виконують ігрові пошукові завдання тощо. Проте й у такому процесі вчитель може застосовувати гейміфіковані елементи:

- штрафи за порушення дисципліни;
- винагороди за виконання всіх завдань;
- лідерборд;
- змагання між учасниками.

I. Використання гейміфікованих елементів на уроках інформатики від педагогічної інтернки Юлії:

1. Бонусна накопичувальна система «Банківська картка успіху»



Кожен учень отримує **персональну картку**, на якій упродовж теми/семестру **накопичує смайлики** за активну участь на уроці, швидке й правильне виконання завдань, креативність або допомогу однокласникам. Після завершення теми чи семестру підбиваються підсумки: учні підраховують смайлики та отримують дипломи, подяки чи символічні нагороди. Такий підхід формує в учнів відповідальність, цілеспрямованість та позитивну мотивацію до навчання.

2. Квест-уроки як захоплива місія:

Учні перетворюються на «кібердетективів», які шукають відповіді, ставлять запитання, перевіряють інформацію. Діти розв'язують завдання, використовуючи логіку, знання та командну роботу. Квест сприяє розвитку критичного мислення, медіаграмотності, дослідницьких навичок та навчає працювати з інформаційними джерелами.

Такі уроки сприяють розвитку пошукової діяльності учнів, адже вимагають самостійно знаходити інформацію, аналізувати її та робити висновки. Вони активізують дослідницьке мислення, вчать працювати з джерелами, перевіряти факти й ставити правильні запитання. Такий формат допомагає учням краще засвоювати матеріал через практику, а не лише через сприйняття.

3. Інтерактивні платформи (Kahoot, Wordwall, Quizizz, Flippity):

Освітній процес стає значно цікавішим і різноманітнішим завдяки використанню інтерактивних гейміфікованих інструментів, таких, як Kahoot, Wordwall, Quizizz, Flippity та інші. Ці інструменти активно залучають учнів, роблять навчання динамічним, гнучким і мотивують до глибшого вивчення тем.



4. Ігри для розвитку медіаграмотності «Медіавежа» та «Критичний хід»:

«Медіавежа» — гра, яка базується на розрізненні фактів, фейків та суджень. Учасники повинні оцінити кожне висловлювання і визначити, чи є воно фактом, чи це маніпуляція, чи особиста думка. Така гра не лише дає учням можливість навчитися аналізувати інформацію, а й навчає їх аргументувати власні відповіді. Вона сприяє розвитку критичного мислення, формуючи вміння відрізняти правдиву інформацію від неправдивої, а також розпізнавати маніпулятивні прийоми.

«Критичний хід» поглиблює навички аналізу інформації, ставлячи учнів перед реальними ситуаціями, в яких потрібно виявити маніпуляції, фейки або неправдиві твердження. Гравці вчать розпізнавати техніки маніпулювання і намагаються зрозуміти, чому певна інформація може бути недостовірною або викривленою. За

допомогою таких ігор учні не просто засвоюють правила медіаграмотності, а й практично застосовують їх у реальних умовах.

Роль цих ігор у навчальному процесі полягає в тому, що вони не лише підвищують обізнаність про маніпуляції та фейки, а й створюють можливість для учнів активно взаємодіяти з інформацією, критично її оцінювати та робити обґрунтовані висновки. Гра надає безпечний простір для помилок, де учні можуть експериментувати з різними варіантами відповідей і отримувати зворотний зв'язок. Це надзвичайно важливо для формування в них навичок аналізу та критичного підходу до інформації, з якою вони стикаються у медіапросторі.

II. Використання гейміфікованих елементів на уроках інформатики від педагогічного інтерна Максима:

1. Гра «Interland» :

Це пригодницька онлайн-гра від Google, завдяки якій можна навчитися основ цифрового громадянства й онлайн-безпеки у веселій інтерактивній формі. У грі діти боротимуться з хакерами та шахраями, вчитимуться протидіяти кібербулінгу і відпрацьовуватимуть навички справжнього цифрового громадянина. Учні грають у захопливому форматі та здобувають реальні навички цифрової безпеки й відповідальної поведінки онлайн.



2. Інтерактивна виставка «EDAR: За лаштунками реальності»:

Це унікальний проєкт, спрямований на розвиток критичного мислення. Інтерактивна виставка створена для того, щоб підвищити навички медіаграмотності та навчити розпізнавати інформаційні маніпуляції. Проєкт поєднує інноваційні технології, мобільні додатки та ігри, роблячи навчання цікавим і доступним для всіх. Ігри в мобільному додатку допоможуть дітям навчитися виявляти фейки, аналізувати новини та критично мислити в умовах інформаційної війни. Завдяки адаптованим іграм на сайті можна грати як індивідуально, так і в команді.



3. Використання гейміфікованих інструментів Wordwall, Kahoot:

Дитяче об'єднання Галактика Лідерів. Галактика Мистецтва. 6 клас



Педагогічна рада «Педагогіка партнерства»



ЯК ЗРОБИТИ УРОК ЦІКАВИМ БЕЗ ДОДАТКОВИХ РЕСУРСІВ

Ольга Зелінська,

наставниця програми «Педагогічний навігатор»,

учителька початкових класів

СЗШ № 73, м. Львів

Сьогодні, в епоху стрімкого розвитку технологій та інформаційного перенасичення, втримати увагу учнів на уроці стає справжнім викликом для кожного вчителя. А в умовах нашої реальності (відключення світла, необхідність проводити уроки в укритті, відсутність доступу до Інтернету тощо) основною місією вчителя є зробити кожен урок цікавим та продуктивним. Педагогічна майстерність полягає не лише у володінні технічними новинками, а й у здатності знаходити ефективні способи зацікавити учнів, використовуючи ті ресурси, які завжди під рукою: власні знання, досвід учнів, звичайний підручник, шкільну дошку та, звісно, безмежну творчість педагога.

Тож учителям варто мати наготові практичні стратегії, методи та прийоми, які дозволять перетворити кожен урок на захопливу подорож у світ знань без використання складних або дорогих додаткових ресурсів.

Увага — запорука успіху!

Зацікавлені, уважні та активно залучені учні – це запорука стійкого інтересу до навчання для учнів та успішного уроку для вчителя.

Постановка проблемних питань та завдань на початку уроку є потужним інструментом для стимулювання розумової активності учнів. Замість питань, що передбачають однозначну відповідь «так» або «ні», почніть урок із питань, які містять слова «чому», «як», «що, якщо», «порівняйте», «проаналізуйте» тощо. Наприклад:

- «Чому зростає кількість вітрових електростанцій?»
- «Як можна почути вітер?»

Запропонуйте учням уявити певну ситуацію та спрогнозувати її розвиток. Наприклад:

- «Що могло б статися, якби динозаври не вимерли?».

Заохочуйте учнів не просто відповідати, а й пояснювати свою думку, наводити аргументи. Наприклад:

- «Чи хотіли б ви подружитися з Карлсоном? Чому?»

Використання парадоксів та суперечностей, тверджень або ситуацій, які здаються логічно суперечливими чи невідповідними загальноприйнятим уявленням, викликає здивування та бажання розібратися в суті проблеми. Наприклад, перед читанням казок Джанні Родарі «Палац із морозива та «Невидимий Тоніно» пропонуйте поміркувати, «Як можна з'їсти палац?» або «Чи можна засмутитися від здійсненого бажання?»

Використання коротких інтелектуальних розминок та вправ на початку або в середині уроку допомагає «розбудити» розумову активність учнів, налаштувати їх на сприйняття нового матеріалу або підтримувати увагу. Такими інтелектуальними «енергізаторами» стануть:

Мозковий штурм (брейнстормінг), під час якого швидко генерується якомога більше ідей з певної теми або питання. Наголосіть учням, що будь-які ідеї є цінними, критика заборонена.

Асоціації (групування, кластери, ментальна мапа). Назвіть слово або поняття та попросіть учнів швидко назвати перші слова чи образи, які спадають їм на думку. Це допомагає активізувати попередні знання та встановити зв'язки між різними поняттями.

Логічні задачі та головоломки, які можна розв'язати усно або за допомогою простих записів на дошці, пожвавлюють урок і підвищують залученість кожного учня.

Вправи на розвиток критичного мислення (наприклад, «Правда чи вигадка», «Тонкі і товсті запитання», «Чи вірите ви...?», «Передбачення» тощо) не вимагають значних ресурсів, але активно занурюють дітей у навчання.

Залучення особистого досвіду учнів та зв'язок навчального матеріалу з реальним життям роблять навчання більш значущим, зрозумілим та цікавим. Коли учні бачать, як вивчений матеріал стосується їхнього життя, вони стають більш залученими та мотивованими. Тримайте наготові кілька *прикладів з повсякденного життя, що ілюструють теоретичні концепції або факти*. Запропонуйте учням поміркувати, як вивчений матеріал може стати корисним на практиці (наприклад, як знання про периметр допоможуть при створенні квітника).

Також заохочуйте учнів ділитися *особистими історіями, прикладами або спостереженнями, пов'язаними з темою уроку*. Це не лише робить заняття цікавішим, але й сприяє розвитку комунікативних навичок та емпатії. Особливо ефективно це працює в початкових класах, де діти із задоволенням діляться власним досвідом, що дозволяє активніше залучати їх до роботи.

Інтерактивність і взаємодія

Ніщо так не сприяє активному залученню учнів до навчального процесу, розвитку їхніх комунікативних навичок, умінню працювати в команді та критично мислити, як активна взаємодія та інтерактивне навчання.

Інтерактивні вправи («Броунівський рух», «Взаємне навчання», «Карусель» «Ротаційні трійки», «Знайди когось») стануть на уроці ефективним способом активізувати одночасно всіх разом і кожного учня зокрема.

Робота в малих групах сприяє обміну думками та спільному розв'язанню навчальних завдань. Формуючи групи за різними принципами – випадково, за рівнем знань, за інтересами чи за бажанням учнів – або розподіляючи ролі (наприклад, спікер, секретар, контролер часу), вчитель зможе реалізувати задачі конкретного уроку та формувати відповідальність за власний поступ кожного учасника.

Групам можна запропонувати обговорити проблемне питання, знайти відповідь, сформулювати аргументи, запропонувати шлях розв'язання задачі, створити спільний продукт (наприклад, намалювати плакат, скласти план, чекліст, список речей для подорожі тощо). Важливо після виконання завдання надати змогу кожній групі (або її представнику) презентувати свої результати класу. Заохочуйте учнів ставити запитання один одному та коментувати результати роботи інших груп. Це не потребує додаткових ресурсів, але значно поживляє роботу на уроці.

Дискусії та дебати є ефективними методами розвитку критичного мислення, вміння аргументувати свою позицію, слухати та поважати думку інших. В умовах обмежених ресурсів можна провести вправи з елементами дискусії: «Голосуємо ногами», «Займи позицію», «4 кути», «Шкала оцінки». Вони не вимагають тривалої підготовки, але вчать дітей відстоювати власну точку зору та ефективно комунікувати з іншими.

Ігрові методи навчання (без використання додаткового обладнання) можуть стати справжнім «рятівним колом» на уроці в умовах підвищеної тривожності та стресу. Такі ігри, як «Ланцюжок» (передача знань або інформації по колу), «Снігова куля» (поступове розширення відповіді), «Знайди помилку», «Чарівний клубок», «Мікрофон» тощо, окрім того, що дозволяють ненав'язливо запам'ятовувати навчальну інформацію, сприяють заземленню, зняттю напруги та створенню ситуації стабільності на уроці.

Для переключення уваги, «перезавантаження» та нейромоторного розвитку доречними будуть пісенні або віршовані руханки, кінезіологічні хвилинки.

А використання елементів рольової гри дозволяє дітям перевтілитися розкритися та емоційно долучитися до роботи.

Покреативимо!

Часто ми недооцінюємо можливості звичайних навчальних матеріалів, таких, як підручник та шкільна дошка. Креативний підхід до їх використання може перетворити звичайний урок на захопливе дослідження.

Роботу з підручником варто розглядати як відправну точку для активного мислення та пізнання. Запропонуйте учням *прочитати текст підручника з маркуванням* (+ відоме; — невідоме; ? зацікавило; ! вразило), заповнити таблицю «Знаю – Хочу дізнатися — Дізнався». Організуйте обмін запитаннями між учнями (вправи «Ланцюжок запитань», «Читаємо – запитуємо») або використайте їх для проведення вікторини. Проведіть диктант у парах за текстом підручника або «Читання з передбаченням» за запитаннями чи ключовими словами. Запропонуйте учням *вписати на картку ключові слова з тексту, а потім за ними переказати текст або розповісти історію від імені героя* (наприклад, від імені Карлсона, Малюка чи його мами).

Банальну шкільну дошку також не варто залишати без уваги та креативу. Нехай у процесі уроку на ній *створюються схеми, таблиці, діаграми* вашою творчою рукою разом із учнями: спрямовуйте їхні дії запитаннями, пропонуйте заповнювати пропущені елементи, встановлювати зв'язки між поняттями. *Записуйте на дошці ключові слова та поняття, створюйте ментальну карту або «словник уроку»*, які стануть у пригоді під час подальшого повторення та закріплення матеріалу. За допомогою позначок на дошці можна також проводити *міні-вікторини та голосування*. Це простий і швидкий спосіб отримати зворотний зв'язок від усього класу та активізувати увагу учнів.

Емоції важливі...

Створення позитивної та доброзичливої атмосфери на уроці є важливим елементом ефективного навчання, адже емоційний стан учнів безпосередньо впливає на їхню залученість і мотивацію. І це не потребує жодних матеріальних витрат, а залежить від майстерності та емоційного інтелекту вчителя.

Заохочення та підтримка учнів з боку вчителя створюють відчуття безпеки та впевненості, що особливо важливо в сучасних умовах. *Використання доречного гумору* допомагає зняти напругу, створити позитивний настрій та зробити навчання легким і приємним.

Володіння вчителем методом сторітелінгу дозволяє створити на уроці ефект невимушеної цікавої розповіді замість сухої лекції. Емоційно насичена історія, яка замінить формальну подачу матеріалу, краще запам'ятовується учнями.

Рефлексія є важливим етапом уроку, який допомагає учням усвідомити власний навчальний прогрес. Тому завжди виділяйте час для «фінальної крапки» на уроці, зробіть її особисто значущою для кожного учня. Запропонуйте відповісти на запитання: що було найцікавішим? що викликало труднощі? як застосувати отримані

знання в реальному житті? Використайте прийоми «сигналів самооцінки» або метод «Одна хвилина»: запропонуйте учням протягом однієї хвилини записати на аркуші одну найважливішу ідею, яку вони винесли з уроку, або одне питання, яке в них залишилося. Це дасть вам орієнтири для планування наступних занять.

Отже, цікавий та ефективний урок, навіть без надмірних затрат, — цілком можливий. Ключем до успіху в ситуації обмежених ресурсів є поєднання творчого підходу педагога й активної залученості учнів. Кожен клас і кожен учитель є унікальними, тому не існує універсальних рецептів, натомість маємо безліч можливостей. Шлях до захопливого уроку лежить через постійний пошук, адаптацію та творче застосування різноманітних педагогічних підходів.

ОСОБЛИВОСТІ ПРОВЕДЕННЯ ДИСТАНЦІЙНИХ ЗАНЯТЬ

Олександра Савицька,

наставниця програми «Педагогічний навігатор»,

учителька початкових класів

Новопечерської школи, м. Київ

Сучасні реалії в Україні та світі створюють безліч нових викликів для освіти. Те, що колись сприймалося з острахом і сумнівами — онлайн-навчання — сьогодні стало не просто запасним варіантом чи альтернативою, а важливою і часто незамінною частиною освітнього процесу.

Навчати дітей дистанційно – це не те саме, що навчати наживо. Цей формат вимагає від педагогів нових навичок та стратегій, а від учнів – самостійності та відповідальності.

У цьому розділі будуть розглянуті основні моменти, над якими ми з педагогічною інтернкою найбільше працювали протягом року.

1. Організація дистанційного навчання.
2. Структура онлайн-уроку.
3. Взаємодія учнів під час дистанційного навчання.

Організація навчання онлайн

Ми з педагогічною інтернкою обрали **Google Classroom** як зручну, безкоштовну і доступну всім учасникам освітнього процесу платформу. Там згодом розміщували всі записи уроків, інтерактивні вправи та домашнє завдання. Це надало можливість долучити учнів, які не мали змоги підключатися до онлайн-уроків у зв'язку з перебуванням за кордоном чи питаннями безпеки.

Розклад уроків сформували так, щоб був правильний перерозподіл годин відповідно до навчальної програми. Також врахували час, у який може під'єднатися більше учнів, тому в ці години ставили уроки математики та української мови. Було впроваджено також години спілкування, що дало змогу разом відзначати важливі дати та свята, обговорювати різні теми, ділитися думками, враженнями та надавати своєчасну моральну підтримку.

Для проведення уроків обрали Zoom, адже ця платформа має багато функцій, які дозволяють не лише демонструвати екран і презентації, а й графічно пояснювати матеріал, давати доступ учням, розподіляти їх по кімнатах, задіювати чат, записувати екран тощо.

Дистанційне навчання учнів молодшої школи неможливе без підтримки та допомоги батьків або їхніх представників. Тому було організовано спілкування в одному із месенджерів. Важливо було ще на початку надати батькам чіткі інструкції та ввести правила чату.

Структура онлайн-уроку

Під час планування уроку ми з педагогічною інтернкою враховували те, що в учнів нестійка увага, можливі проблеми зі зв'язком тощо. Також важливо, щоб структура уроку залишалася сталою. Тому ми визначили такі складові:

- 1. Виклик:** повторення вивченого матеріалу з додаванням проблемного запитання або нового елемента, який допоможе учням сформулювати мету уроку та визначити очікувані результати. *Приклад з уроку математики.* Учні розв'язують письмове ділення у стовпчик $84:4$, $396:3$, $486:2$, **168:4**. І якщо перші три вирази діти легко обчислюють, то **168:4** викликає труднощі. Так інтернка вводить поняття неповного ділення, яке й стає головною темою уроку.
- 2. Основна частина:** виклад матеріалу, пояснення правил, демонстрація виконання завдань учителем, виконання інтерактивних вправ для кращої візуалізації, самостійна робота учнів тощо.
- 3. Підсумок та рефлексія.**

Що потрібно врахувати педагогічним інтернам?

Майже всю інформацію, яку озвучує вчитель, бажано дублювати текстом або візуально. Це допоможе учню зорієнтуватися у разі проблем зі зв'язком чи звуком.

Учні мають говорити понад 50% часу уроку. Чим більше урок перетворюється на лекцію, тим меншою є його ефективність і тим менше засвоєного матеріалу.

Не слід перевантажувати урок великою кількістю інтерактивних вправ, яскравих зображень, аудіо- та відеофрагментів. Усього має бути в міру, а використання — доцільним.

Під час підсумку та рефлексії важливо проводити коротке оцінювання чи самооцінювання учнями на основі очікуваних результатів. У цьому допоможуть онлайн-тести, інтерактивні вправи на LearningApps, WordWall тощо. Важливо «тримати руку на пульсі», щоб вчасно виявити та подолати труднощі, які виникають в учнів.

Також рекомендуємо виділяти час для проведення 1-2 консультацій на тиждень, коли учні можуть приєднатися у разі потреби: поставити запитання, розібрати домашнє завдання, повторити матеріал або подолати освітні втрати.

Не варто забувати про зв'язок навчального матеріалу з реальним життям. Доречно пропонувати реальні задачі, актуальні теми й орієнтуватися на запити учнів.

Взаємодія учнів

На жаль, дистанційний формат не дає змоги повністю замінити живе спілкування. Ми з інтернкою помітили, що з певного моменту взаємодія між учнями зменшилась до мінімуму. Тому ми почали шукати способи як виправити цю ситуацію.

Кілька прикладів кейсів, які спрацювали в учнів 3-го класу:

1. **Спільне написання історій у Google Docs.** Учитель задає тему, учні визначають час, місце подій, вказують головних героїв тощо, а далі кожен пише по реченню, враховуючи головну ідею, зв'язність та логіку побудови тексту. Діти таким чином і комунікували між собою, разом все обговорювали, домовлялись, вирішували, оформлювали та презентували спільний результат.
2. **Проект «Ми читаємо» на Padlet.** Щоб учні більше читали, ми створили спільний проект учнів 3 класу інтернки та учнів мого 2 класу «Ми читаємо» на Padlet. Діти розміщували зображення книг, вказували назву, автора, короткий опис, залишали коментарі, ставили «вподобайки». Це мотивувало дітей до читання, розвивало навички стислого переказу та надало можливість комунікувати з іншими учнями за межами свого класу.

3. Прийом «Fun-N-Pick» у дистанційному форматі. Один учень відкриває онлайн-картку та зачитує запитання, наприклад, слово з пропущеною літерою, вираз тощо. Другий учень відповідає на запитання, третій коментує цю відповідь. Далі ролі змінюються. Цей прийом сприяє взаємодії, розвитку навичок слухання та критичного мислення.

Таких прийомів, вправ і кейсів існує безліч. Головне – їхня доцільність, відповідність навчальній меті та віковим особливостям учнів.

Для учнів старшого віку рекомендуємо впроваджувати проєктну діяльність, яку можна виконувати в парах або групах онлайн під час уроку та за його межами. Учні 1-3 класів ще не здатні до самостійної організації такої роботи без супроводу вчителів та батьків, однак можна використовувати окремі її елементи. Наприклад, педагогічна інтернка запропонувала дітям дослідити ціни на один і той ж самий продукт у різних містах та країнах, де перебували учні. Вони зібрали дані, створили онлайн-діаграму та проаналізували її.

А ще було створено проєкт «Світ сімейних захоплень», де учні розповідали про таланти та хобі своєї родини, ставили одне одному запитання й знаходили спільне.

Висновки

Дистанційне навчання може бути ефективним, якщо педагогічні інтерни за підтримки наставників правильно запуснуть цей механізм і налаштують його процеси. Важливо також не забувати про соціальну взаємодію учнів, розвиток критичного мислення, комунікативних навичок та інших складників *soft skills*. Адже без них виникатимуть труднощі і з формуванням *hard skills*.

3.7. ЯК ДОПОМОГТИ ПЕДАГОГІЧНОМУ ІНТЕРНУ ВПОРАТИСЯ ЗІ СТРЕСОМ І ВИГОРАННЯМ

ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ РОБОТИ МОЛОДОГО ВЧИТЕЛЯ

Андрій Олійник,
наставник програми «Педагогічний навігатор»,
учитель української мови,
Комунальний заклад «Ліцей №5 ім.Г.Романової»
Кам'янської міської ради Дніпропетровської області, м.Кам'янське

Бути молодим учителем: виклики, відповіді й ресурси підтримки

Пам'ятаю себе на початку свого педагогічного шляху: юнак із мільйоном запитань, іноді з пересторогами, але з величезним бажанням працювати й розвиватися.

Початок професійної діяльності молодого вчителя – це не лише перша сходинка кар'єрного зростання, а й серйозне психологічне випробування. Адже на посаду ти приходиш із одним уявленням, а починаєш працювати – й розумієш, що викликів значно більше, ніж очікувалося. І потрібно навчитися долати їх із максимальним результатом та мінімальними емоційними втратами.

Якщо говорити про основні перестороги молодих учителів, то найпоширенішими є:

1. Страх, що діти не сприйматимуть

Що робити?

Передусім — іти на урок з любов'ю та готовністю бути не лише вчителем, а й другом, наставником, провідником у світі знань. Слід відмовитися від зверхності та прагнення контролювати клас авторитарно. Сучасні діти цього не сприймають. Важливим аспектом також є те, що всі свої проблеми лишаємо за межами закладу освіти. Не бійтеся бути собою. Не бійтеся помилятися.

Знайомство з класом — ключовий момент.

Рекомендую починати перше знайомство з учнями з інтерактивних вправ: ранкове коло, де учні діляться емоціями, станом, цікавими фактами, подіями, які траплялися в житті, розповідають про себе тощо. Або креативна вправа – «інгредієнт спільної страви», де кожен пояснює свій вибір: чому вони обрали саме цей інгредієнт, які емоції він у них викликає, в яких стравах може зустрічатися, який він на смак тощо. Головне – бути учасником процесу, а не стороннім спостерігачем. Все залежить від фантазії та бажання вчителя бути цікавим учням.

Розкажіть дітям про себе: яким ви були школярем, яких учителів цінували. Дайте зрозуміти, що кожна дитина важлива, і до вас завжди можна звернутися з будь-яким питанням, проблемою, пропозицією.

Не забуваємо й про те, що необхідно напрацювати правила, за якими буде жити клас. Разом створіть правила – «Конституцію 4-А класу». Її оформлення – простір для спільної творчості.

Формування авторитету серед учнів – це тривалий процес. Учитель повинен будувати чітку систему дій, яка допоможе йому сформувати авторитет серед учнів. До цієї системи варто включити і позакласну діяльність, і постійний професійний розвиток обов'язково демонструючи учням власні досягнення. Наприклад, якщо вчитель пройшов вебінар на актуальну тему, взяв участь у навчанні чи отримав професійну відзнаку, важливо розповісти про це класу – показати що педагог також навчається, зростає й прагне розвитку.

Не забувайте про батьків.

Необхідно пам'ятати: для дітей найавторитетнішою залишається родина. Саме тому важливо показати учням, що ви активно співпрацюєте з їхніми батьками, що між вами існують партнерські стосунки, а всі разом ви докладаєте зусиль, аби перебування дитини в школі було щасливим і безпечним.

2. Вступ до професії: перші кроки та самовизначення

Початок професійної діяльності для молодого вчителя часто супроводжується відчуттям невпевненості, особливо в колективі з усталеними традиціями. Це може посилюватися, коли досвідчені колеги починають нав'язувати свої методи роботи. У таких умовах важливо усвідомлювати власну педагогічну ідентичність та чітко визначати професійні цілі.

Рекомендації для молодих педагогів:

- Зберігайте впевненість у своїй діяльності.
- Відвідуйте уроки колег, які ставляться до вас доброзичливо.
- Створюйте власну модель роботи, не копіюючи інших.

- Постійно розвивайтесь: проходите онлайн-курси, вебінари, відвідуйте професійні заходи.
- Дозволяйте собі помилятися та експериментувати, шукаючи ефективні методи.
- Відстоюйте свої межі та не допускайте неповаги до себе.
- Долучайтеся до професійних спільнот, зустрічайтеся в неформальній обстановці для обговорення спільних проблем, майбутніх заходів, які покращать вашу роботу.

3. Подолання невизначеності: стратегічне планування

Відчуття невизначеності щодо подальшого професійного шляху є поширеним серед молодих учителів. Для подолання цього стану доцільно розробити індивідуальну стратегію професійного розвитку. Ефективним інструментом у цьому процесі є SWOT-аналіз, який дасть можливість оцінити сильні і слабкі сторони, окреслить чіткі аспекти вашої діяльності, допоможе намалювати картинку майбутнього саморозвитку.

Важливо визначити, чи прагнете ви залишатись у викладацькій сфері, чи маєте амбіції перейти до управлінської діяльності. Відповідно до цього формуйте свою стратегію, враховуючи часові межі: на початковому етапі доцільно планувати на 1-2 роки. У стратегію слід включити розвиток у сферах психології, інклюзивного навчання, мовної підготовки та ознайомлення з нормативно-правовою базою освіти.

4. Профілактика професійного вигорання

Наприкінці першого року роботи молоді вчителі можуть відчувати ознаки професійного вигорання. Це нормальна реакція на інтенсивну адаптацію до нових умов. Для запобігання вигоранню рекомендується:

Чітко розмежовувати робочий та особистий час.

Залишати робочі питання на роботі, встановлюючи межі робочого часу для всіх учасників освітнього процесу.

- Практикувати техніки уповільнення та медитації (5-7 хвилин щодня).
- Займатися фізичною активністю та проводити час на свіжому повітрі.
- Знайти захоплення проза роботою та розвиватися в цьому напрямку.
- Подорожувати для зміни обстановки та відновлення ресурсів.

Створення комфортного робочого простору також сприяє зниженню рівня стресу. Облаштуйте свій кабінет відповідно до власних уподобань: оберіть зручні меблі, додайте особисті атрибути, використовуйте легку музику під час підготовки до

уроків або спілкування з батьками. Дозвольте собі мати на столі смаколики для себе та учнів, створюючи позитивну атмосферу в класі.

5. Відчуття низького престижу професії вчителя

Відчуття низького престижу професії може виникати через суспільні стереотипи та недостатню підтримку. Для того, щоб цього відчуття не було, треба чітко розуміти, для чого ви в освіті. Особисто я обрав для себе шлях підняття престижу професії вчителя через демонстрацію власного досвіду в суспільстві. Завжди починаємо з себе. Публікуйте свої напрацювання в соціальних мережах, проводьте прямі ефіри, висловлюйтесь на освітні теми. Це сприятиме формуванню позитивного іміджу вчителя та мотивуватиме інших до вступу в професію.

Соціальні мережі також є ефективним інструментом для налагодження корисних контактів, які можуть стати в нагоді в майбутньому.

Висновки

Обирання професії вчителя — це свідомий вибір шляху, який приносить задоволення та реалізацію. Незважаючи на складнощі, важливо пам'ятати про значущість своєї місії. Дозвольте собі бути собою, знаходити радість у професійній діяльності та використовувати запропоновані практики власного добробуту: [Посилання](#)

ОЗНАКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ТА МЕТОДИ ЙОГО ПРОФІЛАКТИКИ

Оксана Ратушняк,

наставниця програми «Педагогічний навігатор»,

вчителька математики КЗЗСО «Ліцей №1

імені Володимира Красицького

Хмельницької міської ради», м. Хмельницький

Професійне вигорання вчителів: причини, ознаки та шляхи подолання

У сучасному світі, де ритм життя постійно пришвидшується, дедалі більше людей стикаються з явищем професійного вигорання. Особливо вразливими є працівники соціальних професій — медики, педагоги, менеджери та всі, хто постійно взаємодіє з людьми. Професійне вигорання — це не просто втома, а комплексне психологічне

явище, яке може суттєво впливати на якість життя, працездатність та загальний стан здоров'я.

Професія вчителя – це не лише передача знань, а й постійна емоційна віддача, відповідальність і неперервне навчання. Робота вчителя потребує постійної концентрації, самоконтролю та вміння реагувати на складні ситуації у класі, що призводить до хронічного стресу. Саме тому серед усіх професій вчителі особливо схильні до вигорання: постійне емоційне навантаження, відповідальність, низький рівень соціального визнання та часто – нестабільна підтримка з боку адміністрації та батьків.

Особливо актуальною є проблема професійного вигорання серед молодих учителів. Початок педагогічного шляху – це завжди виклик. Молодий учитель стикається з численними труднощами: адаптацією до нової ролі, високими вимогами адміністрації, очікуваннями батьків, непередбачуваними ситуаціями у класі. Часто ці труднощі можуть спричинити перші ознаки професійного вигорання. Саме тому наставництво відіграє надзвичайно важливу роль на старті педагогічної кар'єри.

Ознаки вчительського вигорання можуть містити:

- втрату інтересу до педагогічної діяльності;
- знецінення учнівських успіхів;
- відчуття безнадійності у роботі;
- конфлікти з учнями, батьками чи колегами;
- небажання планувати нові уроки чи брати участь у позакласній роботі.

Цей стан не лише знижує ефективність викладання, а й впливає на освітній процес у цілому, адже емоційна атмосфера в класі значною мірою залежить від учителя.

Основні ознаки професійного вигорання

Виділяють три основні групи симптомів професійного вигорання:

1. Емоційне виснаження

- Постійне відчуття втоми, навіть після вихідних чи відпустки.
- Втрата енергії та бажання виконувати навіть звичні обов'язки.
- Часті зміни настрою, дратівливість, апатія.

2. Цинізм та деперсоналізація

- Відчуженість від колег.
- Негативне ставлення до роботи, сарказм, байдужість.

3. Зниження професійної ефективності

- Зниження концентрації, погіршення пам'яті.
- Відчуття власної некомпетентності.
- Невдоволення собою, відсутність мотивації до розвитку.

Ці ознаки можуть проявлятися у різних комбінаціях та ступенях вираженості. Важливо вчасно їх розпізнати, щоб не допустити більш серйозних наслідків, таких як депресія, хронічні хвороби чи звільнення з роботи.

Причини виникнення вигорання

- Серед основних чинників, що сприяють вигоранню:
- Надмірне навантаження і брак часу на відпочинок.
- Відсутність підтримки з боку керівництва чи колег.
- Невизначеність ролей, відсутність чітких цілей і зворотного зв'язку.
- Рутинність, монотонність роботи або брак можливостей для професійного зростання.
- Перфекціонізм та завищені вимоги до себе.

Певну роль також можуть відігравати особисті чинники – схильність до тривожності, низька самооцінка або незбалансоване життя (відсутність хобі, соціальної підтримки, внутрішнього ресурсу тощо).

Методи профілактики професійного вигорання

Профілактика вигорання є комплексною і має охоплювати як індивідуальні, так і організаційні рівні.

1. Особиста профілактика

- **Самоспостереження.** Регулярний аналіз власного емоційного стану та рівня навантаження.
- **Баланс між роботою та особистим життям.** Чітке розмежування робочого часу і часу на відпочинок, наявність хобі, які приносять задоволення.
- **Фізична активність.** Регулярні заняття спортом, прогулянки на свіжому повітрі покращують самопочуття та сприяють зниженню рівня стресу.
- **Якісний сон та харчування.** Ці базові потреби, що безпосередньо впливають на здатність відновлювати сили.
- **Розвиток емоційної саморегуляції.** Навчання технік релаксації, усвідомленості та конструктивного вираження емоцій.

2. Професійна підтримка

- **Психологічне консультування.** Спілкування з психологом або психотерапевтом допомагає пропрацювати складні емоції та знайти шляхи виходу з кризи.
- **Професійне навчання.** Участь у семінарах, тренінгах з емоційного вигорання, тайм-менеджменту та розвитку soft skills.

3. Організаційні зміни

- **Підтримуюче середовище.** Ефективне керівництво, командна робота та підтримка знижують рівень стресу.
- **Адекватне навантаження.** Раціональний розподіл обов'язків, можливість гнучкого графіка або віддаленої роботи.
- **Визнання та мотивація.** Система заохочування, похвали за досягнення, відкритий діалог із працівниками.

Висновок

Професійне вигорання — це не слабкість, а природна реакція організму на тривалий стрес. Його можна уникнути або подолати за умови своєчасного виявлення ознак та вжиття відповідних заходів. Здоровий спосіб життя, підтримка оточення та розумне ставлення до роботи – ключові елементи профілактики. Турбота про себе – це не розкіш, а необхідність для збереження психічного здоров'я та життєвої енергії.

Учитель ефективний, коли він активний!

ЯК СТВОРИТИ КУЛЬТУРУ ВЗАЄМНОЇ ПІДТРИМКИ В ШКОЛІ

Олег Слушний,

наставник програми «Педагогічний навігатор»,

директор, учитель інформатики

комунального закладу «Вінницький ліцей № 20», м.Вінниця

Успішна школа — простір довіри та підтримки

Успішна школа — це не лише гарант якісного навчання, але й середовище довіри, турботи та підтримки, яке об'єднує всіх учасників освітнього процесу. Формування культури взаємної підтримки створює умови, за яких учні, вчителі та батьки діють як згуртована команда. В освітньому закладі має панувати атмосфера, в якій не

страшно поставити запитання, звернутися за порадою чи поділитися труднощами. Це можливо лише за умови, коли кожен учасник відчуває себе в безпечному середовищі, де помилки — це шлях до зростання, а не привід для критики. Така школа перетворюється на джерело сили – як для учнів, так і для вчителів та всієї громади.

Повага до особистості, відкритість до діалогу, емпатія — це базові принципи, на яких має ґрунтуватися кожна взаємодія у школі. Формування таких умов починається з дорослих, які щоденно демонструють ці цінності власною поведінкою. Щоб навчати з любов'ю і надавати підтримку, педагоги повинні самі її відчувати. Особливу роль у формуванні такої атмосфери відіграє співпраця між досвідченими та молодими вчителями, що не лише сприяє професійному розвитку, а й укріплює єдність педагогічного колективу. Коли досвідчені вчителі стають наставниками й друзями для молодших колег, формується міцне професійне середовище, орієнтоване на спільне зростання.

Досвідчені вчителі є носіями педагогічної культури, традицій і цінного практичного досвіду. Їхня підтримка має вирішальне значення для професійного становлення молодих колег, зокрема:

- сприяє адаптації новачків до шкільного середовища;
- запобігає професійному вигоранню на початку кар'єри;
- покращує якість викладання через обмін досвідом.

Молоді педагоги найбільш вразливі до викликів освітнього середовища: адаптація до шкільної системи, велике навантаження, робота з дітьми, взаємодія з батьками та адміністрацією. У таких умовах надзвичайно важливою є підтримка з боку досвідчених колег. Форми такої підтримки можуть бути різноманітними:

- **наставництво:** як формальне, так і неформальне, зокрема це супровід, ознайомлення з внутрішніми процедурами, допомога у розробці конспектів, надання зворотного зв'язку;
- **спільне планування уроків:** командна підготовка навчального матеріалу, обмін ідеями;
- **взаємовідвідування уроків:** практика, коли молодий і досвідчений учитель відвідують уроки один одного для взаємного навчання й обговорення;
- **емоційна підтримка:** просте співпереживання, заохочення, словесна підтримка («в тебе все вийде»);
- **м'який зворотний зв'язок:** заохочення, конструктивні поради без осуду, спрямовані на розвиток.

Ключем до формування такої культури є розвиток емоційного інтелекту та спільна система цінностей: повага, відповідальність, відкритість до співпраці. Якщо школа має чітко окреслену педагогічну філософію, якої дотримуються всі члени колективу,

процес інтеграції нових учителів відбувається органічно, а підтримка стає частиною щоденної практики.

Коли досвідчені педагоги з розумінням і натхненням передають знання молодшим колегам, формується міцна освітня спільнота, здатна до сталого розвитку, змін і прогресу.

Нижче подано кілька практичних рекомендацій для наставників щодо налагодження ефективної співпраці з молодими вчителями:

- **пам'ятайте**, що молодий учитель – не просто новачок, а фахівець у процесі становлення. Дайте простір для помилок, не очікуйте досконалості з перших кроків;
- **не нав'язуйте, а пропонуйте**. Побудова взаємодії на засадах партнерства зменшує ризик тиску. Формулювання «А як ти бачиш це?» або «Хочеш, я поділюсь своїм досвідом?» сприяють відкритості;
- **дотримуйтеся балансу**. Наставництво – ресурсозатратна діяльність. Пам'ятайте про власні межі та необхідність відновлення. Допомогати іншим можна лише тоді, коли сам почуваєшся ресурсним;
- **надихайте, а не оцінюйте**. Слова підтримки – найкраща мотивація. Підкреслюйте прогрес, навіть якщо він незначний. Молоді вчителі дуже чутливі до критики, тому важливо обирати слова з увагою й турботою;
- **будьте відкритими до нових ідей**. Іноді молоді вчителі приносять інновації. Виявлення потенціалу таких ідей сприяє розвитку не лише новачків, а й усієї школи.

Отже, культура взаємної підтримки в закладі освіти – це не просто позитивний психологічний клімат, а важливий чинник формування успішної особистості, здатної до співпраці, емпатії та відповідальності. Це стратегічна інвестиція в якість сучасної освіти та майбутнє освітньої спільноти.

3.8. ПІДСУМКИ НАСТАВНИЦТВА: ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ РОБОТИ З ПЕДАГОГІЧНИМИ ІНТЕРНАМИ

ЯК НЕ ВТРАТИТИ ЗВ'ЯЗОК З ПЕДАГО- ГІЧНИМ ІНТЕРНОМ / ІНТЕРНКОЮ ПІСЛЯ ЗАВЕРШЕННЯ ПРОГРАМИ

Богдан Завидовський,
*наставник програми «Педагогічний навігатор»,
учитель природничих наук ліцею
«Європейська гімназія», м. Дніпро*

Завершення наставницької програми наставнику/наставниці та інтерну/інтернці не варто сприймати як фініш. Це лише один з етапів у професійному становленні молодого педагога та професійному зростанні наставника. Динаміка освітнього середовища, високі запити до вчителя та психологічно-матеріальні виклики на старті кар'єри можуть призвести до того, що інтерн/ка, залишившись без підтримки, вигорить або залишить професію. В умовах сучасного стану кадрового потенціалу вчительства в Україні ми не можемо дозволити, щоб такі прикрі втрати траплялися з новим поколінням наших колег. У власному досвіді співпраці з двома педагогічними інтернами я зрозумів, що маю не лише передати знання, а й допомогти сформувати внутрішню опору.

Тож як зберегти контакт після формального завершення програми?

Після завершення офіційного періоду наставництва може виникнути вакуум – як часовий, так і емоційний. Більшість програм, у яких ми працюємо поза основним місцем роботи, зокрема програма наставництва, мають чіткі дедлайни й часто не передбачають продовження. У такому випадку інтерн/ка ще не сформував/ла сталої системи підтримки. Раптова втрата зв'язку з наставником часто прирівнюється до втрати орієнтиру. Інтерн/ка, який/яка не має до кого звернутися з професійною чи емоційною дилемою, може відчувати самотність у професії – особливо тоді, коли оточення в закладі «на місці» не сприяє підтримці та розвитку. Це особливо критично

у випадках, коли йдеться про бажання та амбіції інтерна/ки кардинально змінювати підходи до навчання. Такий розрив може підривати мотивацію, впевненість і стійкість до викликів.

Аналіз причин втрати зв'язку:

1. Відсутність чіткої угоди про подальший контакт. Після завершення програми жодна зі сторін не формулює власні очікування.

2. Зміна пріоритетів у наставника. Наставники повертаються до власних справ і проєктів. Це нормально, адже кожен професійний педагог має багато запитів на співпрацю, а ресурс часу – обмежений.

3. «Синдром самозванця» в інтерна/ки. Інтерну/ці може здатись, що він/вона «не має права турбувати», оскільки офіційне завершення програми сприймається як точка завершеного етапу формування навичок.

4. Відсутність сталих каналів комунікації. Якщо не налагоджено регулярного, а тим більше неформального формату спілкування, зв'язок із часом слабшає.

5. Форматна обмеженість. Наставництво часто сприймається наставником та педагогічними інтернами як тимчасова роль, а не як довготривала педагогічна стратегія.

Практичні інструменти для збереження зв'язку:

Підсумкова розмова у форматі «майбутнє-орієнтованого коучингу»: Завершіть програму спільним плануванням.

- «Де ти хочеш бути як педагог через рік?»
- «Як я можу бути корисним у цьому русі?»

Угода про підтримку після програми:

Домовтеся про формат подальшої взаємодії (наприклад, зустрічі в Zoom за запитом або спілкування у чаті).

Індивідуальний маршрут саморозвитку інтерна:

Створіть документ із ресурсами, цілями (коротко- та довгостроковими), можливими викликами. Інтерн/ка з часом повертається до нього, аналізує прогрес, а наставник за потреби супроводжує.

Сумісна участь у професійних подіях:

Конференції, тренінги, онлайн-курси, наукові роботи – будь-що, що допоможе інтерну/ці бачити в наставникові партнера. Зокрема я мотивував своїх інтернів до участі у програмі «Destination Imagination», у спільноті практиків природничої галузі, до

проведення тренінгу на очному навчанні тренерів НУШ, а також запросив до спільного виступу на фестивалі «Вчителі майбутнього».

Психолого-педагогічні аспекти:

- Педагогічні інтерни мають відчувати, що вони самотійні, але не самотні.
- Присутність наставника дає педагогічним інтернам відчуття стабільності у період турбулентності.
- Безоцінювальна присутність: важливо бути не критиком, а рефлексивним супутником.

Рекомендації для наставників:

1. Будьте прозорими: окресліть свої межі – ви не можете врятувати всіх, але можете запропонувати реалістичну підтримку.

2. Підтримуйте інтерес до успіхів педагогічних інтернів: запитуйте про новини в їхньому професійному чи особистому житті.

3. Збережіть довіру і залишайте «точку входу»: дайте зрозуміти, що до вас можна звернутися через місяць, рік або три.

4. Не бійтеся змінювати формат після завершення програми: від щотижневих зустрічей — до разової допомоги в часі потреби.

5. Створіть «ефект відкритих дверей»: навіть один спільний пост у соцмережах або згадка у спільноті – це сигнал: «Я тут. Я поруч».

І наостанок:

Якщо ви вже зробили значний внесок у розвиток педагогічних інтернів упродовж програми, то ймовірність того, що ці фахівці залишаться у професії, а більше того – стануть професіоналами своєї справи, вже вища, ніж була б без вашої участі. А отже, ви вже зробили чимало.

Далі ваша співпраця може перерости у співнотворення, де ви знаходите можливості залучати педагогічних інтернів до своїх проєктів, а вони – привносити свіжий погляд і знімати «нову хвилю» у вашій діяльності. Це вже рівень взаємодії різних, але рівноправних особистостей.

Синергія ідей, діалог поколінь — саме цього бракує українській педагогічній спільноті. Замість упереджень, недовіри та конкуренції — «хай квітнуть тисячі підходів».

Настав час ламати стереотипи — і саме ваш позитивний приклад може допомогти усвідомити, як виходити за межі звичних ролей як для молодих, так і для досвідчених фахівців.

ДОДАТКИ

ПИТАННЯ ВІДБІРКОВОЇ СПІВБЕСІДИ З МОЛОДИМИ СПЕЦІАЛІСТАМИ

Мета співбесіди: оцінити мотивацію, педагогічні знання та навички, очікування від програми, а також визначити потенційні потреби в розвитку кожного кандидата програми.

Тривалість співбесіди — 20 хвилин

Блок 1: Мотивація та очікування від програми

Чому Ви вирішили взяти участь у програмі наставництва? (Оцінюємо рівень зацікавленості та розуміння цінності програми)

Які аспекти Вашої роботи Ви хотіли б покращити за допомогою наставника? (Визначаємо конкретні цілі та очікування кандидата)

Що, на Вашу думку, може дати Вам участь у програмі наставництва? (Оцінюємо рівень самосвідомості та готовність до розвитку)

Які труднощі Ви вже зустріли у своїй педагогічній діяльності? (Визначаємо потенційні теми для роботи з наставником)

Блок 2: Педагогічні знання та навички

Розкажіть про свій педагогічний досвід. Які досягнення Ви вважаєте найбільш значущими? (Оцінюємо загальний педагогічний досвід та конкретні результати діяльності кандидата)

Які методики навчання Ви плануєте використовувати у своїй роботі? (Оцінюємо знання кандидата про сучасні педагогічні підходи)

Як Ви працюєте (плануєте працювати) з різними типами учнів? (Оцінюємо індивідуальний підхід кандидата до навчання)

Як Ви бачите процес свого професійного розвитку? (Оцінюємо розуміння кандидата важливості безперервного професійного зростання)

Блок 3: Готовність до співпраці з наставником

Як Ви уявляєте собі процес співпраці з наставником? (Оцінюємо готовність кандидата до активної участі в програмі)

Які, на Вашу думку, найважливіші якості для успішної співпраці з наставником? (Оцінюємо розуміння кандидата важливості взаємодії)

Чи готові Ви до регулярних зустрічей та виконання завдань, які будуть пропонуватись наставником? (Оцінюємо готовність кандидата до систематичної роботи)

Як Ви ставитеся до зворотного зв'язку? (Оцінюємо відкритість кандидата до критики та готовність до змін)

Блок 4: Цінності та очікування від освіти

Які цінності є для Вас найважливішими у професії вчителя? (Зіставляємо цінності кандидата з цінностями програми)

Як Ви бачите свій внесок у розвиток освіти в Україні? (Оцінюємо соціальну відповідальність кандидата)

Які, на Вашу думку, очікування учнів від сучасної освіти? (Оцінюємо розуміння кандидата сучасних трендів в освіті)

Критерії оцінювання

Достатньо поставити кандидату 1 запитання з кожного блоку.

1 блок = 5 балів

Блок 1: Мотивація та очікування від програми

Розуміння програми	Якою мірою кандидат розуміє мету і завдання програми наставництва? (1-5 балів)		Загальний бал за блок
Конкретність цілей	Наскільки чітко кандидат сформулював свої очікування від програми? (1-5 балів)		
Мотивація	Наскільки сильно кандидат мотивований до участі в програмі? (1-5 балів)		

Блок 2: Педагогічні знання та навички

Глибина педагогічних знань	Якісний рівень знань кандидата щодо сучасних педагогічних підходів. (1-5 балів)		Загальний бал за блок
Практичний досвід	Наскільки успішно кандидат застосовує свої знання на практиці. (1-5 балів)		
Інноваційність	Готовність кандидата до освоєння нових педагогічних технологій. (1-5 балів)		

Блок 3: Готовність до співпраці з наставником

Відкритість	Готовність кандидата до відвертої розмови про свої сильні сторони та зони розвитку. (1-5 балів)		Загальний бал за блок
Активність	Рівень залученості кандидата до процесу співпраці з наставником. (1-5 балів)		
Дисциплінованість	Готовність до виконання завдань і регулярних зустрічей. (1-5 балів)		

Блок 4: Цінності та очікування від освіти

Співпадіння цінностей	Наскільки цінності кандидата співпадають з цінностями програми. (1-5 балів)		Загальний бал за блок
Бачення розвитку освіти	Глибина розуміння сучасних трендів в освіті. (1-5 балів)		
Соціальна відповідальність	Готовність кандидата до внеску у розвиток освіти. (1-5 балів)		

ЧЕКЛІСТ ДЛЯ ВЧИТЕЛЯ-НАСТАВНИКА

Мета: допомогти наставнику спланувати, організувати та оцінити супровід педагогічного інтерна в межах пілотної програми «Педагогічний навігатор».

1. Початок взаємодії та планування співпраці

1. Особисте знайомство з педагогічним інтерном: обговорено професійні очікування, цілі, стиль роботи.
2. Визначення потреб інтерна: адаптація, розвиток компетентностей, запити щодо методичної підтримки.
3. Узгодження частоти, формату та цілей зустрічей (щотижневі індивідуальні консультації, супервізії, спостереження тощо).
4. Обговорення «Дорожньої карти наставництва» з коротко- і довгостроковими цілями.

2. Професійний супровід у щоденній діяльності

1. Проведення спостереження за уроками педагогічного інтерна з подальшим обговоренням:
 - планування уроку;
 - управління класом;
 - методи викладання;
 - взаємодія з учнями;
 - взаємодія з батьками.
2. Забезпечення зворотного зв'язку: підкреслення сильних сторін, надання рекомендацій для вдосконалення.
3. Підтримка педагогічного інтерна в розробці навчальних матеріалів.
4. За потреби проведення демонстраційного уроку, майстеркласу або спільного аналізу педагогічної ситуації.
5. Обговорення й тестування інтерактивних методів та цифрових інструментів.

3. Адаптація до шкільного середовища

1. Роз'яснення питань внутрішніх процесів школи: документообіг, звітність, комунікація з адміністрацією.
2. Бесіда про роботу з батьками: очікування, складні ситуації, партнерство.

3. Обговорення можливих викликів для інтерна: учнівська дисципліна, мотивація школярів, стресові ситуації.

4. Розвиток професійних компетентностей педагогічного інтерна

1. Діалог про зони росту та індивідуальні сильні сторони педагогічного інтерна.
2. Обговорення ресурсів для професійного самонавчання: платформи, вебінари, спільноти.
3. Підтримання процесу рефлексії: обговорення, що вдалося, що викликало труднощі.
4. За потреби надання допомоги в підготовці до атестації або сертифікації тощо.
5. Пропозиції участі в конкурсах, подіях, професійних мережах освітян.

5. Підсумкове оцінювання результатів наставництва

1. Проведення проміжного обговорення досягнень, прогресу, складностей.
2. Відзначення розвитку педагогічного інтерна в ключових напрямках:
 - якість уроків і планування;
 - організація роботи класу,
 - застосування сучасних методик,
 - ефективна комунікація з учнями, батьками, колегами.

3. Спільне узгодження подальших кроків розвитку педагогічного інтерна.

6. Саморефлексія наставника

1. Проведення самооцінювання ефективності наставництва.
2. Визначення точки особистого росту як педагога-наставника.
3. Розгляд варіантів подальшої підтримки педагогічного інтерна після завершення пілотної програми наставництва.

ВХІДНЕ ОПИТУВАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ІНТЕРНІВ

1. Будь ласка, оберіть область, де знаходиться ваш заклад освіти.
2. Вкажіть повну назву закладу освіти.
3. Навчання у вашому закладі освіти проводиться :
 - Офлайн
 - Онлайн
 - Змішаний формат

4. Вкажіть, будь ласка, навчальний предмет (або предмети), який викладаєте.
5. Вкажіть, в яких класах викладаєте.
6. Оберіть від 1 до 5 і дайте відповідь: Орієнтуюсь у методах та засобах оцінювання учнів.
7. Оберіть від 1 до 5 і дайте відповідь: Маю навички конструювання уроку.
8. Оберіть від 1 до 5 і дайте відповідь: Знаю про особливості Нової української школи (переваги, концепція, програми, підручники).
9. Які нові форми атестації педагогічних працівників передбачені в НУШ ?
- Переатестація
 - Ліцензування
 - Сертифікація
 - Нічого не змінилось
10. Що має стати інструментом забезпечення успіху Нової української школи?
- наскрізне застосування ІКТ в освітньому процесі та управлінні закладами освіти і системою освіти
 - затвердження нового Державного стандарту базової освіти
 - система забезпечення якості середньої освіти
11. Нові освітні стандарти сфокусовані на :
- виробленні умінь і навичок
 - формування ціннісної особистості
 - формуванні компетентностей
 - здобутті знань
12. Яка роль учителя в НУШ?
- ментор
 - старший досвідчений наставник
 - беззаперечний авторитет, єдине джерело знань для дитини
 - коуч, модератор, фасилітатор в індивідуальній освітній траєкторії дитини
13. Оберіть від 1 до 5 і дайте відповідь: Комунікую з батьками учнів або особами, які їх замінюють, зокрема з батьками дітей із числа ВПО щодо їх адаптації у закладі освіти, поведінки, психологічного стану, успішності тощо.

14. Оберіть від 1 до 5 і дайте відповідь: Організовую регулярну та змістовну взаємодію учасників освітнього процесу (учитель - учні - батьки).
15. Оберіть від 1 до 5 і дайте відповідь: Наявність вольового контролю за своєю поведінкою під час уроку.
16. Оберіть від 1 до 5 і дайте відповідь: Адекватність емоційного стану та педагогічної реакції на діяльність учнів.
17. Оберіть від 1 до 5 і дайте відповідь: Швидкість реакції на дії та вчинки учня/учениці.
18. Оберіть від 1 до 5 і дайте відповідь: Здатність під час освітнього процесу своєчасно приймати виважені рішення та їх виконувати.
19. Оберіть від 1 до 5 і дайте відповідь: Орієнтація в нових методах і прийомах навчання, інноваційних підходах у використанні традиційних методів навчання.
20. Оберіть від 1 до 5 і дайте відповідь: Ознайомлення з вимогами до оформлення календарного планування.
21. Оберіть від 1 до 5 і дайте відповідь: Ознайомлення з правилами заповнення журналів успішності учнів.
22. Оберіть від 1 до 5 і дайте відповідь: Моє мовлення під час освітнього процесу відповідає літературним нормам і вимогам професійної етики.
23. Оберіть від 1 до 5 і дайте відповідь: Знаю законодавчі вимоги щодо збереження життя і здоров'я дітей під час освітнього процесу, зокрема в умовах воєнного стану.
24. Оберіть від 1 до 5 і дайте відповідь: У різних надзвичайних станах (під час повітряної тривоги, обстрілів тощо) реагую спокійно, без паніки, виважено, оскільки знаю відповідний алгоритм дій.
25. Оберіть від 1 до 5 і дайте відповідь: Дотримуюсь педагогічної етики, ненасильницької комунікації, сприймаю кожну дитину такою, якою вона є.
26. Оберіть від 1 до 5 і дайте відповідь: Враховую індивідуальні особливості дітей, у тому числі тих, хто отримав психологічну травму внаслідок військової агресії або вимушено переселених із зони бойових дій.
27. Оберіть від 1 до 5 і дайте відповідь: Адаптую зміст навчального матеріалу уроку залежно від реакції учнів на його засвоєння.

28. Оберіть від 1 до 5 і дайте відповідь: Знаю особливості організації інклюзивної освіти.

29. Оберіть від 1 до 5 і дайте відповідь: Співпрацюю з іншими вчителями на засадах педагогічного партнерства.

30. Програма «Педагогічний навігатор» передбачає проведення вебінарів та тренінгів від наставників. Назвіть три теми вебінарів, які ви хотіли б відвідати.