

УДК 373.011.3-051:331.54-044.332]:378.22(045)

[https://doi.org/10.52058/2786-4952-2023-7\(25\)-46-59](https://doi.org/10.52058/2786-4952-2023-7(25)-46-59)

**Білецька Ірина Олександрівна** доктор педагогічних наук, професор, завідувач кафедри теорії та практики іноземних мов, Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини, вул. Садова, 2, м. Умань, 20300, тел.: (097) 997-92-33, <https://orcid.org/0000-0002-3372-9100>

**Коберник Олександр Миколайович** доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри педагогіки та освітнього менеджменту, Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини, вул. Садова, 2, м. Умань, 20300, тел.: (067) 750-28-27, <https://orcid.org/0000-0001-5734-8540>

## ПРОФЕСІЙНА АДАПТАЦІЯ МОЛОДОГО ВЧИТЕЛЯ У ПРОЦЕСІ ПЕДАГОГІЧНОЇ ІНТЕРНАТУРИ

**Анотація.** У статті розкривається сутність та методика професійної адаптації молодих учителів у процесі проходження ними педагогічної інтернатури. Стверджується, що професійна адаптація – це узагальнений сценарій програми спільної діяльності педагога та вихованців, за якої учні набувають знань, умінь і навичок у процесі планування й виконання навчальних та життєвих завдань, що постійно змінюються, а педагогічна інтернатура трактується як вид післядипломної педагогічної освіти, яка передбачає систематичну роботу педагогічного працівника над формуванням та вдосконаленням власної педагогічної майстерності впродовж першого року професійної діяльності під керівництвом досвідченого педагога-наставника. Професійна адаптація молодого вчителя у процесі проходження педагогічної інтернатури має на меті набуття інтерном досвіду роботи в реальних умовах педагогічної діяльності, встановлення доброзичливих взаємовідносин із учасниками освітнього процесу, розвиток компетентностей, педагогічної майстерності для виконання інтерном навчальної, виховної, методичної, організаційної роботи та його готовності до самостійної педагогічної діяльності.

Вказано на багатофункціональність процесу професійної адаптації, оскільки вона є одночасно і необхідною умовою, і засобом оптимізації взаємодії людини з професійною діяльністю, і середовищем, в якому працює; сприяє розвитку і є складовою професійного розвитку особистості; впливає на успішне опанування професійною діяльністю. Запропоновано шляхи оптимізації процесу адаптації молодих учителів під час проходження педагогічної інтернатури: створення сприятливого соціально-психологічного мікроклімату в колективі; систематична мотивація молодого вчителя до

прояву ціннісного ставлення до майбутньої професійно-педагогічної діяльності; підготовка наставників до роботи з інтернами.

**Ключові слова:** формування, адаптація, професійна адаптація, педагогічна інтернатура, професійно-педагогічна діяльність, майбутні вчителі, заклад загальної середньої освіти.

**Biletska Iryna Oleksandrivna** Doctor of Pedagogical Sciences, Professor, Head of the Department of Foreign Languages Theory and Practice, Pavlo Tychyna Uman State Pedagogical University, Sadova St., 2, Uman, 20300, tel.: (097) 997-92-33, <https://orcid.org/0000-0002-3372-9100>

**Kobernyk Oleksandr Mykolajovych** Doctor of Pedagogical Sciences, Professor, Professor of Pedagogy and Educational Management Department, Pavlo Tychyna Uman State Pedagogical University, Sadova St., 2, Uman, 20300, tel.: (067) 750-28-27, <https://orcid.org/0000-0001-5734-8540>

## **PROFESSIONAL ADAPTATION OF A YOUNG TEACHER IN THE PROCESS OF TEACHING INTERNSHIP**

**Abstract.** The article reveals the essence and methodology of professional adaptation of young teachers during their pedagogical internship. It is argued that professional adaptation is a generalized scenario of the program of joint activities of the teacher and students, during which students acquire knowledge, abilities and skills in the process of planning and performing educational and life tasks that are constantly changing, and pedagogical internship is interpreted as a type of postgraduate pedagogical education, which involves the systematic work of a pedagogical worker on the formation and improvement of his own pedagogical skills during the first year of professional activity under the guidance of an experienced teacher-mentor. The professional adaptation of a young teacher in the process of a pedagogical internship is aimed at the intern gaining work experience in real conditions of pedagogical activity, establishing friendly relations with the participants of the educational process, developing competencies, pedagogical skills for the intern to perform educational, educational, methodical, organizational work and his readiness to independent pedagogical activity.

The multifunctionality of the process of professional adaptation is pointed out, as it is both a necessary condition and a means of optimizing the interaction of a person with professional activity and the environment in which he works; contributes to the development and is a component of the professional development of the individual; affects the successful mastery of professional activity. Ways to optimize the process of adaptation of young teachers during a pedagogical internship are proposed: creation of a favorable social and psychological microclimate in the team; systematic motivation of a young teacher to show a valuable attitude to future professional and pedagogical activity; training of mentors to work with interns.

**Keywords:** formation, adaptation, professional adaptation, pedagogical internship, professional and pedagogical activity, future teachers, general secondary education institution.

**Постановка проблеми.** В сучасних умовах реформування вітчизняної системи освіти вимагає перегляду, переосмислення й оновлення змісту неперервної освіти протягом життя, створення умов для успішної адаптації молодих фахівців до майбутньої професійної діяльності. Ця проблема має складний комплексний характер і її вирішення пов'язано із забезпеченням належної підготовки молодих кадрів шляхом регламентації вимог до професійної підготовки та її вдосконалення, а також з покращенням умов праці та побуту молоді на робочих місцях, з матеріальним стимулюванням результатів їх діяльності. Етап професійної адаптації молодих учителів у процесі педагогічної інтернатури є одним із найважливіших кроків у їх професійному становленні та саморозвитку.

Під час проходження педагогічної інтернатури молоді вчителі мають можливість психологічно адаптуватися до майбутньої професії, перевірити набуті знання і вміння, удосконалити їх, ознайомитися з особливостями майбутньої професійної діяльності, співставити власну систему цінностей із вимогами до професії вчителя, отримати педагогічний досвід, оволодіти сучасними методами, формами навчальної та виховної роботи в школі.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Проблема професійної адаптації майбутніх учителів займалися такі науковці, як Д. Андреева, О. Галус, В. Гладкова, Л. Гришанов, В. Давидович, О. Кокун, С. Кулик, О. Мороз, С. Розум, В. Синявський, А. Семез, В. Сорочинська та ін.

Вирішення проблем, що стосуються організації та удосконалення практичної підготовки молодих учителів присвятили свої роботи такі науковці: Ю. Дацько, Н. Загрязкіна, С. Кара, В. Ковальчук, М. Козій, Н. Казанішена, Л. Кулікова, Л. Манчуленко, В. Олійник, А. Сбруєва, В. Сластьонін, І. Чорней та ін.

Проте особливості змісту, форм і методів професійної адаптації молодих учителів у процесі педагогічної інтернатури вивчені недостатньо.

**Мета** статті полягає у визначенні шляхів оптимізації професійної адаптації молодих учителів у процесі педагогічної інтернатури.

**Виклад основного матеріалу.** Пошук нових шляхів формування творчо-активної особистості пов'язаний із вивченням адаптаційних процесів, які лежать в основі її взаємодії з суспільством у всіх сферах життєдіяльності (в спілкуванні, праці, навчанні тощо). Це особливо важливо для професійного становлення молодого вчителя, оскільки ефективність професійної адаптації визначатиме успіх формування його ідеалів, цінностей, особистих якостей. Проблема професійної адаптації й опанування педагогічною діяльністю фахівцем-початківцем відноситься до питань, що традиційно хвилюють і є важливими в дослідженнях педагогічної професії.

Професійна адаптація – це процес взаємодії людини і професійного середовища, в ході якого відбувається розвиток самої особистості, який обумовлений практикою і раніше накопиченими знаннями. Людська практика є основою людського пізнання, тобто в процесі діяльності відбувається привласнення соціального досвіду, становлення і розвиток мислення та пізнання людини, її здібностей і властивостей. Адаптація, а особливо професійна, не можлива без практики, без діяльності.

Чіткого визначення поняття «адаптації» немає, що пояснюється багатоваріантністю форм та механізмів адаптації. Зокрема у психології О. Галус розглядає адаптацію як пристосування до зовнішніх умов, як процес зміни станів суб'єктів, розпочинаючи зі стану стабільності й деякого встановленого режиму життєдіяльності в одному соціумі, закінчуючи аналогічним станом в іншому [1, с. 79], а О. Кокун визначає адаптацію (пристосування) як зміну чутливості під впливом постійно діючого подразника [2, с. 78].

Таким чином, психологічний аспект адаптації людини до життя – це складне та багатокритеріальне явище, що спрямоване на забезпечення формування комплексу психічних реакцій, які визначають адекватну поведінку та ефективну взаємодію індивіда з навколишнім середовищем. Її зміст складає багаторівневу організацію адаптивних процесів, яка є відображенням інтегрованої активності біологічних, психічних і соціальних підсистем у структурі особистості.

В педагогічному контексті процес адаптації особистості А. Семез розглядає як процес зміни структури якостей її інтелектуальної, емоційної та практичної сфери активності у відповідності з особливостями того педагогічного середовища, в яке вона вводиться. При цьому специфіка адаптації полягає в її суто індивідуальному характері [3].

Якщо аналізувати види адаптації, на яких наголошують учені в своїх наукових працях, то здебільшого виокремлюють соціальну і професійну. Окремі науковці доповнюють цей перелік ще й фізіологічною та соціально-психологічною. Вітчизняний дослідник адаптації молодого вчителя О. Мороз визначає вісім її видів: професійну, соціально-психологічну, соціальну, правову, суспільно-політичну, психофізіологічну, побутову, кліматогеографічну [4].

Професійна адаптація, як вид адаптації, у психолого-педагогічній літературі дуже часто зустрічається при розгляді питань, що стосуються професійної орієнтації. Одні вчені (В. Гладкова, К. Платонова) вважають професійну адаптацію як завершальний етап професійної орієнтації, інші (В. Васильєв, В. Давидович Н. Долбишева, В. Фрицюк, Г. Шамардіна) вважають навпаки, що професійна орієнтація є складовою в системі професійної адаптації. Ще професійну адаптацію розглядають як процес, який існує самостійно. На нашу думку, професійна адаптація не може існувати як самостійний процес, так як це завершальний етап професійної орієнтації, який



дозволяє перевірити її ефективність і який взаємопов'язаний з іншими видами і процесами адаптації.

В. Давидович наголошує, що професійна адаптація – це заключний етап більш широкого, переважно педагогічного, процесу професійної орієнтації, спрямований на підвищення ефективності підготовки до професійної діяльності. Саме адаптація викриває вади профорієнтаційної роботи та професійної підготовки, здійсненої на попередніх етапах [5, с. 7].

На думку Н. Ничкало, професійна адаптація – адаптація людей різних поколінь до самостійної продуктивної трудової діяльності; процес або результат процесу пристосування працівника в початковий період його роботи на конкретному підприємстві до особливостей робочого місця та організації праці на виробництві. Професійній адаптації сприяє належна професійна підготовка людини до виконання певної роботи, професійна придатність до неї, а також відповідальність, кмітливість, самостійність, допомога з боку старших і колег по праці. Професійна адаптація у багатьох випадках є адаптацією до самостійної трудової діяльності [6, с. 179].

Як стверджує С. Кулик, професійна адаптація вчителя є складним, багатоплановим процесом оволодіння ним професією та пристосування до вимог, формування гнучкої соціально-професійної позиції в системі формальних і неформальних стосунків в освітній організації, досягнення вчителем достатнього рівня професійного розвитку, що в якісному розумінні розглядається як належний ступінь психологічної готовності до виконання професійних завдань і соціальних дій [7, с. 8].

Таким чином, варто вказати на багатофункціональність процесу професійної адаптації, оскільки вона є одночасно і необхідною умовою, і засобом оптимізації взаємодії людини з професійною діяльністю, і середовищем, в якому працює; сприяє розвитку і є складовою професійного розвитку особистості; впливає на успішне опанування професійною діяльністю.

Розглядаючи етапи професійної адаптації, варто наголосити, що в цьому питанні у науковців також відсутня однастайна позиція, адже М. Дьяченко і Л. Кандибович [8] виділяють такі етапи адаптації: пізнавальний; навчання нових дій та способів поведінки; психологічна переорієнтація; формування навичок; внутрішнє прийняття нових задач і умов діяльності, а Н. Побірченко [9] виокремлює три стадії розвитку професійної адаптації: перша – це стадія невизначеності і тривожності, коли відбувається мобілізація захисних реакцій організму, у людини формується психологічний захист від негативних зовнішніх впливів; друга – стадія опору, коли підвищується стійкість організму людини до різних зовнішніх і внутрішніх впливів, стабілізується емоційно-вольовий стан людини, використовуються набуті знання, вміння та навички. Якщо ж на другій стадії успішно не проходить стабілізація, то на третій стадії людина переживає психічний стрес, що може привести до депресії чи життєвої кризи.

Таким чином, на основі здійсненого аналізу наукових досліджень ми дотримуємось думки тих учених, які розглядають професійну адаптацію молодого вчителя як процес пристосування до особливостей місця роботи та вимог професії, в результаті якого відбувається повне оволодіння специфікою фахової діяльності в умовах закладу загальної середньої освіти, що включає систематизацію набутих раніше та засвоєння нових знань, умінь, навичок та інших компетентностей, необхідних для її успішного виконання, формування нових важливих особистісних якостей, злиття з педагогічним колективом.

Інноваційною та продуктивною формою професійної адаптації молодих учителів є проходження ними педагогічної інтернатури, що трактується як вид післядипломної педагогічної освіти, яка передбачає систематичну роботу педагогічного працівника над формуванням та вдосконаленням власної педагогічної майстерності впродовж першого року професійної діяльності під керівництвом досвідченого педагога-наставника.

Основними завданнями педагогічної інтернатури відповідно до «Положення про педагогічну інтернатуру» (Наказ МОН України від 25 жовтня 2021 р. №1128) є:

- створення системи професійно-педагогічної адаптації інтерна до реальних умов педагогічної діяльності, формування сприятливого мікроклімату та відчуття соціально-психологічного комфорту, встановлення доброзичливих взаємовідносин із учасниками освітнього процесу;
- розвиток компетентностей, педагогічної майстерності для виконання інтерном навчальної, виховної, методичної, організаційної роботи та іншої педагогічної діяльності;
- поліпшення культурологічної, мовної, психолого-педагогічної, комп'ютерної, методичної, практичної підготовки інтерна, формування його професійної готовності до самостійної педагогічної діяльності;
- формування поваги до професії і сумлінного ставлення до трудової діяльності;
- постійне вдосконалення форм і методів підвищення кваліфікації педагогічних працівників;
- залучення випускників закладів вищої освіти до педагогічної діяльності та зменшення плинності кадрів [10].

Програма проходження педагогічної інтернатури має передбачати як теоретичну, так і практичну допомогу інтерну, що спрямована на розвиток професійних компетентностей, зокрема щодо:

- ознайомлення з нормативно-правовими актами, що визначають особливості діяльності закладу освіти, організації освітнього процесу, посадові обов'язки педагогічного працівника;
- застосування сучасних методик і технологій (використання предметних знань в освітньому процесі, добору та застосування доцільних форм, методів, технологій та засобів навчання й оцінювання, орієнтування в

інформаційному просторі, розвитку мовно-комунікативної компетентності в учнів, здійснення пошуку, оцінювання інформації та оперування нею у професійній діяльності, використання відкритих ресурсів, інформаційно-комунікаційних та цифрових технологій в освітньому процесі тощо);

– партнерської взаємодії з учасниками освітнього процесу (визначення ефективних способів взаємодії та врахування в освітньому процесі вікових та індивідуальних особливості учнів, врахування особливостей психології та психофізіології пізнавальних процесів особистості);

– формування мотивації та організації пізнавальної діяльності учнів (управління емоційними станами, активне залучення батьків до освітнього процесу на засадах партнерства, координація взаємодії з учасниками освітнього процесу з метою надання додаткової підтримки учням тощо);

– організації здорового, безпечного, розвивального, інклюзивного освітнього середовища (забезпечення сприятливих умов в освітньому середовищі залежно від індивідуальних потреб, можливостей, здібностей та інтересів учнів, здійснення профілактичних заходів щодо збереження життя та здоров'я учнів, попередження і протидії булінгу, різним проявам насильства, проєктування осередків навчання, виховання та розвитку учнів в освітньому середовищі тощо);

– управління освітнім процесом (планування освітнього процесу залежно від мети, індивідуальних особливостей учнів, особливостей діяльності закладу освіти, прогнозування результатів освітнього процесу, організація різних форм навчальної та пізнавальної діяльності учнів, здійснення оцінювання результатів навчання учнів);

– дотримання академічної доброчесності, запобігання і припинення булінгу (цькування) та порушення гідності дітей, формування у них культури нетерпимості до проявів дискримінації та корупції [10].

Як свідчить опитування керівників закладів загальної середньої освіти, на їхню думку, випускники педагогічних закладів вищої освіти здебільшого мають непогану фахову підготовку, але їм бракує знань і досвіду в питаннях методичної підготовки, діяльності учнівського колективу, ведення шкільної документації, роботи з батьками. Молоді вчителі – це майбутнє не тільки школи а, врешті-решт, держави. Тому варто розробити в школі спеціальний ритуал зустрічі молодих учителів. Можна, наприклад, на засіданні педагогічної ради кожному з них вручити бібліотечку методичної літератури, а також гарно оформлену пам'ятку, в якій зазначено:

1. Вивчай можливості кожного майбутнього вихованця. Пам'ятай: без знання стану здоров'я дітей неможливе правильне навчання й виховання їх. Виховання має сприяти зціленню дитини від хвороб, набутих у попередні роки.

2. Вступаючи в контакт з дітьми, не варто будувати зверхні відносини з ними. Пам'ятай: навіть малюк у взаєминах із дорослими якоюсь мірою прагне відстоювати свою незалежність. Від спільних колективних дій учителя та учня залежить успіх справи. Намагайся частіше хвалити, заохочувати вихованців. Вивчай індивідуальні можливості та потреби кожного з них, наполегливо оволодівай методикою педагогічної співпраці. Карай учня лише тоді, коли без цього не можна обійтися.

3. Частіше усміхайся. Пам'ятай: твоя усмішка при вході до класу свідчить про те, що зустріч з дітьми тобі приємна, усмішка створює загальний позитивний настрій дітей.

4. Плануючи свої перші уроки, подумай:

- як учні повинні поводитися на уроці, які звички культурної поведінки для цього потрібно спеціально виховувати, а які з уже наявних – лише закріпити. Пам'ятай: якщо педагог не виховує в учнів певної системи корисних звичок, то на їх місці найчастіше виникають звички шкідливі. З перших уроків виробляй у вихованців певний стереотип поведінки, формуй позитивні навички;

- які види робіт будуть використані й виконані учнями на уроці, що необхідно зробити для того, щоб завдання виконувалися технічно грамотно, яка спеціальна підготовка для цього потрібна? Пам'ятай: більшість різних порушень на уроці відбувається через недостатню завантаженість учнів корисною, цікавою роботою. Особливо важливими є два елементи: чому навчаються вони, виконуючи ті чи інші завдання, та до чого привчаться в процесі цієї діяльності.

5. Важливе завдання вчителя – передбачати ситуації, які виникатимуть на уроці. Пам'ятай: помилці легше запобігти, ніж виправити її.

6. Вчися вислуховувати учнів до кінця навіть тоді, коли, на твою думку, вони помиляються чи у тебе обмаль часу. Пам'ятай: кожен вихованець повинен знати, що ти його вислухаєш.

7. Пам'ятай: основне призначення оцінки – правильно визначити результати навчання учнів, їх навчальні досягнення, динаміку зміни успішності.

8. Без вимог педагога неможлива організація навчальної та суспільно корисної діяльності учнів. Здебільшого протягом 45 хвилин уроку вчитель ставить перед своїми вихованцями близько 100 вимог. Вимоги мають бути послідовними. Слід добиватися обов'язкового виконання їх від усього класу, не забуваючи про повагу до особистості учнів.

9. Наполегливо оволодівай навичками самоаналізу уроку. Пам'ятай слова В. Сухомлинського: «...один із секретів педагогічної творчості й полягає в тому, щоб пробудити в учителя інтерес до пошуку, до аналізу власної роботи. Хто намагається розібратися в хорошому й поганому на своїх уроках, у своїх взаєминах з вихованцями, той уже досяг половини успіху» [11, с. 56].



10. Однією з важливих умов досягнення педагогічної творчості є вміння глибоко аналізувати весь комплекс як власної професійної діяльності, так і діяльності своїх колег, оцінювати різноманітні аспекти шкільного життя, здійснювати творчий пошук шляхів подолання труднощів у спілкуванні. Пам'ятай: ведення щоденника з перших кроків твоєї педагогічної діяльності дасть змогу активізувати внутрішній діалог із самим собою, сприятиме розвитку педагогічної думки – відвертої, самокритичної, творчої.

У бесіді з молодим вчителем керівники закладу загальної середньої освіти та призначений наставник мають з'ясувати його нахили, бажання, інтереси, а також зробити висновок: яка допомога потрібна молодому фахівцю, як найраціональніше використати його можливості. Важливо при цьому мотивувати молодого вчителя до успішного здійснення професійної діяльності, створювати ситуацію успіху, забезпечувати моральне та інші види стимулювання.

Нерідко буває, що на вчителя, який тільки-но почав свою трудову діяльність, покладається безліч постійних і тимчасових доручень (класне керівництво, керівництво гуртками, участь у художній самодіяльності, організація туристсько-краєзнавчої роботи, проведення екскурсій тощо). Аргументують це так: молодий, сповнений сил, ще без своєї сім'ї – впорається! Добросовісний учитель, намагаючись виконати все якнайкраще, але, не маючи досвіду, не відчуваючи підтримки старших колег, часто не може справитися з жодним дорученням і зневіряється у власних силах.

Особливої уваги та допомоги потребує молодий учитель з боку наставника, який при спостереженні й аналізі уроків початківця зможе використати систему тематичних пам'яток. Наведемо зразок однієї з тих, яка дає змогу виявити рівень навчальної взаємодії вчителя та учнів.

1. Чи зацікавив урок учнів?
2. Чи забезпечується цілеспрямована розумова діяльність учнів?
3. Чи дотримується вчитель педагогічного такту?
4. Як створюються ситуації для глибокого сприймання матеріалу, емоційних переживань учнів?
5. Як здійснюється контакт із класом та окремими учнями, тобто як налагоджено зворотний зв'язок?
6. Наскільки ефективно організовано самостійну роботу учнів, як учитель озброює їх навичками самоосвіти, самоконтролю?
7. Що на уроці найбільш вдалося вчителеві?
8. Які заходи виховного характеру було здійснено?
9. Як дотримувалася на роботі свідомо робоча дисципліна?
10. Що не вдалося? Чому? Як працювати над усуненням недоліків?

Мета цієї системи запитань – знайти й схвалити найбільш вдалі елементи уроку, допомогти подолати труднощі та недоліки.

У перші два-три тижні роботи уроки молодого вчителя відвідує лише

наставник, адже відомо, що присутність на уроці керівника школи та інших колег надто хвилює початківців. На нашу думку, тільки починаючи з третього тижня роботи початківця, на уроки можуть прийти директор і його заступники.

Роботу наставника з інтерном варто починати з довірливої бесіди, часто в присутності одного з членів адміністрації. Визначаються позитивні, негативні моменти в його підготовці, напрями допомоги, можливості раціонального використання вчителя в позакласній та позашкільній роботі. Зауважимо, що відповідно до існуючих нормативів учитель-початківець повинен виконувати обов'язки класного керівника (за браком можливості такого призначення – дублера одного з найдосвідченіших класних керівників).

Варто ознайомити початківця з обладнанням шкільного методичного кабінету, матеріалами шкільної бібліотеки тощо, дати стислу характеристику класів, у яких йому доведеться працювати.

Наступний етап – складання індивідуального плану роботи інтерна з урахуванням його потреб і можливостей. У складанні плану та його реалізації велику допомогу надає наставник. Форми допомоги різноманітні: взаємовідвідування уроків і позакласних заходів, спільні конструювання планів-конспектів уроків, рекомендації з питань самоосвіти, обговорення новинок науково-методичної літератури, творчих знахідок інших учителів, вивчення кращого педагогічного досвіду, сприяння в роботі з «важкими» дітьми та сім'ями тощо.

Ретельну роботу потрібно проводити в школі з добору й навчання тих, кому доручається наставництво молодих учителів. Періодично проводяться семінари-практикуми для наставників, у ході яких можна, зокрема, розглянути питання:

- складання орієнтовного індивідуального плану вчителя-інтерна;
- зміст і форми роботи наставника з інтерном;
- навчання навичкам самоаналізу уроку;
- форми й методи впровадження досягнень психолого-педагогічної науки та передового педагогічного досвіду в практичну діяльність молодого вчителя;
- методика складання проєкту підсумкової характеристики вчителя-інтерна;
- обмін досвідом щодо звітування тощо.

Вчитель-наставник має особистим прикладом сприяти розвитку позитивних якостей інтерна та формуванню його загальнокультурного та професійного кругозору, адаптації інтерна до педагогічної діяльності, виявляти професійні, методичні проблеми під час реалізації інтерном освітнього процесу та допомагати їх вирішенню. Наставництво потрібно розглядати як одне з найважливіших громадських доручень. Адміністрація школи повинна використати всі можливості для їхнього морального й

матеріального стимулювання, питання про їхню роботу варто періодично виносити на засідання педагогічної ради школи.

Виправдала себе практика захисту програми проходження інтернатури молодого вчителя. Скажімо, в перші місяці роботи, окрім відвідування відкритих уроків та позакласних заходів, він опрацьовує такі питання:

- планування роботи вчителя, класного керівника; методика вивчення навчальних програм, пояснювальних записок до них; ведення шкільної документації (серпень);
- тематичний облік знань; методика використання навчального кабінету в процесі підготовки та проведення уроку (вересень);
- дидактичні, психологічні, виховні та санітарно-гігієнічні вимоги до проведення уроку; попередження перевантаження та втомлюваності учнів (жовтень);
- методика контролю навчальних досягнень учнів; вимоги до перевірки зошитів, виконання єдиного орфографічного режиму (листопад);
- методика стимулювання навчально-пізнавальної діяльності учнів; диференціація завдань на уроках (грудень) та ін.

Якщо в закладі загальної середньої освіти працює кілька інтернів та молодих учителів, доречним є створення «Школи молодого вчителя», де заняття можуть проводити директор школи та його заступники, вчителі-методисти, найбільш кваліфіковані вчителі, шкільний психолог. Бажано залучати також працівників Центру професійного розвитку педагогічних працівників, ОПОПП тощо.

У практиці роботи шкіл знаходять своє застосування так звані місячники молодого вчителя (орієнтовно в лютому-березні кожного року). Майстри педагогічної діяльності дають показові уроки для інтернів, проводиться засідання круглого столу, в ході якого молоді вчителі спілкуються зі старшими колегами, керівниками закладу освіти. Молодь ділиться своїми проблемами, дістає поради досвідчених колег. Потім учителі-методисти відвідують уроки молодих учителів, обговорюють їх.

Слід активно залучати молодих учителів до методичної роботи, давати їм конкретні завдання на засіданнях шкільних методичних об'єднань, по можливості включати в роботу творчих груп. Виправдала себе практика залучення інтернів до роботи з методичною літературою для виконання творчих завдань, наприклад:

- простудіювати одну з монографій з методики навчання й визначити шляхи реалізації рекомендацій авторів у власній практиці (за запланованою схемою);
- проаналізувати шляхи та прийоми використання хрестоматій у процесі навчання;
- на основі вивчення однієї з методичних робіт визначити шляхи вдосконалення власної педагогічної практики;

- скласти картотеку публікацій з передового педагогічного досвіду, проаналізувавши методичні журнали за п'ять останніх років.

За результатами проходження інтернатури в квітні-травні інтерни проводять по декілька відкритих уроків, виховних справ, адміністрація школи складає характеристику кожного з них, в якій обов'язково фіксується все позитивне, що з'явилося в його діяльності впродовж року, зазначається, над розв'язанням яких питань йому необхідно працювати в наступному навчальному році. Підсумки проходження інтернатури підбиваються, як правило, на педагогічній раді щороку в травні-червні. Враховуючи їх, керівництво школи разом із наставником за потреби планує його навчально-методичну роботу на наступний рік, то ж зв'язки наставника з підлеглим не перериваються: триває допомога в конструюванні уроків, позакласних заходів, більше уваги приділяється виробленню навичок роботи з батьками, вивченню особистості дитини, роботі з розвитку її розумових здібностей, індивідуалізації та диференціації навчання, вивченню й упровадженню нових технологій навчання й виховання тощо. Молоді вчителі більш активно залучаються до методичної, громадської роботи, виконують постійні доручення в шкільних методичних об'єднаннях, беруть участь у семінарах-практикумах, виступають з повідомленнями перед колегами тощо.

**Висновки.** Отже, педагогічна інтернатура – це новий вид післядипломної освіти новопризначених педагогічних працівників, яка передбачає їх професійну адаптацію й систематичну роботу над формуванням та вдосконаленням власної педагогічної майстерності впродовж першого року професійної діяльності під керівництвом досвідченого педагога-наставника. Професійна адаптація молодого вчителя у процесі проходження педагогічної інтернатури має на меті набуття інтерном досвіду роботи в реальних умовах педагогічної діяльності, встановлення доброзичливих взаємовідносин із учасниками освітнього процесу, розвиток компетентностей, педагогічної майстерності для виконання інтерном навчальної, виховної, методичної, організаційної роботи та його готовності до самостійної педагогічної діяльності. Провідними шляхами оптимізації процесу адаптації молодих учителів під час проходження педагогічної інтернатури є: створення сприятливого соціально-психологічного мікроклімату в колективі; систематична мотивація молодого вчителя до прояву ціннісного ставлення до майбутньої професійно-педагогічної діяльності; підготовка наставників до роботи із інтернами. Перспективи подальших досліджень вбачаємо у вивчення різних форм і методів формування у молодих учителів позитивної мотивації та ціннісного ставлення до педагогічної діяльності.

#### **Література:**

1. Галус О. М. Психолого-педагогічні проблеми адаптації студентів до навчання у ступеневому вищому педагогічному навчальному закладі. *Вісник Прикарпатського ун-ту ім. В. Стефаника. Педагогіка*. Івано-Франківськ : Плай. 2013. Вип. VIII. С. 77–86.



2. Концепція державної системи професійної орієнтації населення. *Трудова підготовка в закладах освіти*. 2009. № 1–2. С. 3–5.
3. Семез А. Професійна адаптація як процес трансформації особистості молодого вчителя. *Наукові записки*. Вип. 88. Кіровоград : РВВ КДПУ ім. В. Винниченка, 2018. С. 217–221.
4. Мороз А. Г. Адаптація молодого учителя к условиям учебно-воспитательного процесса школы. Киев : КГПИ, 1985. 51 с.
5. Давидович В. О. Професійна адаптація випускників профтехучилищ на виробництві : автореф. дис. кад. пед. наук : 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти». Тернопіль, 2013. 22 с.
6. Ничкало Н. Г. Професійна адаптація. *Енциклопедія Сучасної України*. Київ, 2001. Т. 1. С. 179-180.
7. Кулик С. М. Психологічні особливості управління професійною адаптацією вчителів: автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 «Соціальна психологія». Київ, 2004. 20 с.
8. Дьяченко М. М., Кандыбович Л. П. Психологические проблемы готовности к деятельности. Минск : Изд. БГУ, 1976. 176 с.
9. Побірченко Н. С. Професійна адаптація майбутніх робітників. *Професійно-технічна освіта*. 2007. № 1. С. 35–37.
10. Положення про педагогічну інтернатуру. URL: [https://www.drs.gov.ua/wp-content/uploads/2021/12/dokument-6145\\_4\\_19-21.pdf](https://www.drs.gov.ua/wp-content/uploads/2021/12/dokument-6145_4_19-21.pdf)
11. Сухомлинський В. О. Розмова з молодим директором школи. Вибрані твори у 5 т. Т. 4. К., 1976. 345 с.

#### References:

1. Galus, O. M. (2013). Psihologo-pedagogichni problemi adaptacii studentiv do navchannja u stupenevomu vishhomu pedagogichnomu navchal'nomu zakladi [Psychological-pedagogical problems of students' adaptation to study in a graduate higher pedagogical educational institution]. *Visnik Prykarpats'kogo un-tu im. V. Stefanyka. Pedagogika - Herald of Prykarpatsky University named after V. Stefanyka. Pedagogy*, VIII, 77–86 [in Ukrainian].
2. *Konceptija derzhavnoi sistemi profesijnoi orientacii naseleennja. Trudova pidgotovka v zakladah osviti* [Concept of the state system of professional orientation of the population. Labor training in educational institutions]. 1–2, 3–5 [in Ukrainian].
3. Semez, A. (2018). Profesijna adaptacija jak proces transformacii osobistosti molodogo vchitelja [Professional adaptation as a process of personality transformation of a young teacher]. *Naukovi zapiski - Proceedings*, 88, 217–221 [in Ukrainian].
4. Moroz, A. G. (1985). *Adaptacija molodogo uchitelja k uslovijam uchebno-vospitatel'nogo processa shkoly* [Adaptation of a young teacher to the conditions of the educational process of the school]. Kiev : KGPI [in Ukrainian].
5. Davidovich, V. O. (2013). Profesijna adaptacija vipusknikov proftehuchilishh na virobnictvi [Professional adaptation of vocational school graduates in production]. *Extended abstract of candidate's thesis*. Ternopil' [in Ukrainian].
6. Nychkalo, N. G. (2001). *Profesijna adaptacija. Enciklopedija Suchasnoi Ukraini* [Professional adaptation. Encyclopedia of Modern Ukraine]. Kiiv [in Ukrainian].
7. Kulik, S. M. (2004). Psihologichni osoblivosti upravlinnja profesijnoju adaptacieju vchiteliv [Psychological features of management of professional adaptation of teachers]. *Extended abstract of candidate's thesis*. Kiiv [in Ukrainian].
8. D'jachenko, M. M., Kandybovich, L. P. (1976). *Psihologicheskie problemy gotovnosti k dejatel'nosti* [Psychological problems of readiness for activity]. Minsk : Izd. BGU [in Ukrainian].
9. Pobirchenko, N. S. (2007). Profesijna adaptacija majbutnih robitnikov [Professional adaptation of future workers]. *Profesijno-tehnicna osvita - Vocational and technical education*, 1, 35–37 [in Ukrainian].

10. Polozhennja pro pedagogichnu internaturu [Regulations on pedagogical internship]. *www.drs.gov.ua* Retrieved from [https://www.drs.gov.ua/wp-content/uploads/2021/12/dokument-6145\\_4\\_19-21.pdf](https://www.drs.gov.ua/wp-content/uploads/2021/12/dokument-6145_4_19-21.pdf) [in Ukrainian].

11. Suhomlins'kij, V. O. (1976). *Rozmova z molodim direktorom shkoli. Vibrani tvori* [Conversation with the young director of the school. Selected works]. (vol. 1-5). K. [in Ukrainian].