

**ПОЛОЖЕННЯ**  
**про школу професійного зростання**  
**«ПОСТУП»**

**I. Загальні положення**

1. Це Положення визначає сучасні організаційно-правові засади функціонування Школи професійного зростання «Поступ» (далі - Школа), що діє при комунальній установі «Центр професійного розвитку педагогічних працівників Вінницької міської ради» (далі - Центр).
2. Школа при комунальній установі «Центр професійного розвитку педагогічних працівників Вінницької міської ради» є складовою системи підвищення кваліфікації педагогів і діє як один із напрямів реалізації основних завдань Центру на засадах принципів безперервності, науковості, систематичності та наступності підвищення кваліфікації.
3. Діяльність Школи базується на чинному законодавстві: Законах України «Про освіту», «Про повну загальну середню освіту», «Про професійний розвиток педагогічних працівників», «Про педагогічну інтернатуру», Національній стратегії розвитку освіти, інших нормативних актах, стратегії розвитку Центру, програми роботи Школи та з урахуванням сучасних освітніх тенденцій.
4. Діяльність Школи спрямована на підвищення якості освіти шляхом забезпечення ефективного входження в професію та безперервного професійного зростання вчителів-інтернів та педагогічних працівників, які бажають брати участь у заняттях Школи.
5. Школа професійного зростання «Поступ» забезпечує свою діяльність у тісній співпраці із закладами освіти, науковими установами, інститутами післядипломної педагогічної освіти, громадськими організаціями та іншими зацікавленими суб'єктами.
6. Діяльність Школи професійного зростання «Поступ» здійснюється на засадах педагогіки партнерства, компетентнісного підходу та принципів Нової української школи.

**II. Мета, завдання, очікування та напрями діяльності Школи професійного зростання «Поступ»**

1. Мета Школи: Створення сприятливих умов для успішної професійної адаптації та становлення вчителів-інтернів, формування їхніх професійних компетентностей, педагогічної майстерності, готовності до інноваційної діяльності відповідно до вимог Професійного стандарту вчителя закладу загальної середньої освіти, Державних стандартів загальної середньої освіти та сучасних освітніх тенденцій, формування індивідуальної траєкторії їхнього професійного розвитку.
2. Завдання Школи:

- 2.1. Забезпечення системної підтримки вчителів-інтернів на початковому етапі їхньої професійної діяльності.
  - 2.2. Розвиток професійних компетентностей вчителів-інтернів, необхідних для ефективного здійснення освітнього процесу (предметно-методичної, психологічної, мовно-комунікативної, інформаційно-цифрової, інклюзивної, здатності до навчання впродовж життя тощо).
  - 2.3. Надання вчителям-інтернам необхідних знань, умінь та навичок для ефективного здійснення освітнього процесу відповідно до вимог Державних стандартів загальної середньої освіти.
  - 2.4. Ознайомлення вчителів-інтернів з інноваційними педагогічними технологіями, методиками та кращим педагогічним досвідом в освітній галузі.
  - 2.5. Розвиток у вчителів-інтернів здатності до самоаналізу, самооцінки та самовдосконалення професійної діяльності.
  - 2.6. Формування у вчителів-інтернів мотивації до безперервного професійного розвитку та самоосвіти.
  - 2.7. Сприяння налагодженню ефективної взаємодії між вчителями-інтернами, досвідченими педагогами та адміністрацією закладів освіти.
  - 2.8. Забезпечення психологічної підтримки вчителів-інтернів у процесі їхньої професійної адаптації.
3. Очікування:
    - 3.1. Формування у педагогів високих професійних ідеалів, готовності до інноваційної діяльності.
    - 3.2. Підвищення якості освітнього процесу через системну роботу з підготовки сучасних педагогічних кадрів.
    - 3.3. Розвиток партнерської взаємодії між усіма учасниками освітнього процесу.
    - 3.4. Системна робота Центру з підготовки нової генерації висококваліфікованих педагогічних працівників.
4. Напрями діяльності Школи «Поступ»:
    - 4.1. **Діагностико-аналітичний:** виявлення професійних потреб та запитів молодих педагогів; діагностика рівня професійної компетентності; моніторинг професійного зростання; аналіз ефективності форм та методів роботи.
    - 4.2. **Організаційно-методичний:** розробка індивідуальних траєкторій професійного розвитку; організація методичних заходів; створення бази методичних матеріалів; координація наставництва; сприяння впровадженню інновацій.
    - 4.3. **Навчально-практичний:** проведення навчальних тренінгів з розвитку професійних компетентностей; організація практичних семінарів та майстер-класів; проведення модельних уроків та виховних заходів; реалізація педагогічних проєктів; опрацювання інноваційних методик та технологій навчання.
    - 4.4. **Психолого-педагогічний:** психологічна підтримка молодих педагогів; формування навичка емоційного інтелекту; запобігання професійному вигоранню; розвиток комунікативних навичок; формування конфліктологічної компетентності.

- 4.5. **Консультативний:** індивідуальні та групові консультації; експертна підтримка у розв'язанні професійних проблем; методичний супровід самоосвітньої діяльності; консультування щодо ведення шкільної документації; надання рекомендацій з питань професійного розвитку.
- 4.6. **Цифровий:** створення та підтримка онлайн-платформи Школи "Поступ"; цифровий портфоліо учасників; онлайн-консультації та віртуальні майстер-класи; використання штучного інтелекту для персоналізації навчання; цифрові інструменти моніторингу та оцінювання.
5. Програма Школи «Поступ» складається з наступних модулів:
- 5.1. Адаптаційний модуль:**
- «Мій старт у професії: навігація в нормативно-правовому полі та ключові засади НУШ».
- 5.2. Дидактичний модуль:**
- «Методика навчання предметів та забезпечення ефективності освітнього процесу».
  - «Розуміння учнів: психологічні інструменти для ефективної взаємодії».
  - «Сучасні методики навчання: від теорії до практики».
  - «Перші кроки до ефективного дистанційного та змішаного навчання: цифрові інструменти для створення цікавого освітнього контенту»
  - «Ефективні технології, методи навчання предмету: від сучасних підходів до практичного застосування»
- 5.3. Модуль «Сучасне освітнє середовище: інклюзивність і мотивація»:**
- «Сутність і цінності освітньої інклюзії».
  - «Мотиваційне освітнє середовище: як мотивувати учнів до навчання в сучасних умовах».
- 5.4. Модуль особистісного розвитку:**
- «Ефективна комунікація в освітньому середовищі. Академічна доброчесність та етика педагога. Розвиток лідерських якостей педагога».
  - «Моє професійне зростання: рефлексія, планування та менторська підтримка».

### **III. Організація діяльності Школи**

1. Керівництво Школою здійснює керівник Центру або визначена ним особа (консультант Центру, відповідальний за роботу з вчителями-інтернами).
2. До складу Школи входять вчителі-інтерни, які працюють у закладах загальної середньої освіти ВМТГ, консультанти та психологи Центру, досвідчені педагоги-наставники, представники адміністрації закладів освіти (за згодою), запрошені експерти та тренери, представники партнерських організацій (за потреби).
3. Діяльність Школи здійснюється відповідно до річного плану роботи, який затверджується керівником Центру. План роботи Школи розробляється на основі аналізу потреб вчителів-інтернів, освітніх запитів закладів освіти та пріоритетних напрямів розвитку освіти.
4. Форми роботи Школи можуть включати:
  - Теоретичні заняття (лекції, семінари, вебінари).
  - Практичні заняття (тренінги, майстер-класи, практикуми).

- Круглі столи, дискусії, педагогічні студії.
  - Відвідування та аналіз уроків досвідчених педагогів.
  - Проведення відкритих уроків та їх обговорення.
  - Індивідуальні консультації та методична підтримка.
  - Робота в малих групах, педагогічні проекти.
  - Участь у вебінарах, конференціях, семінарах, організованих іншими установами.
  - Самостійна робота (опрацювання фахової літератури, розробка методичних матеріалів).
  - Дистанційні форми навчання (за потреби).
5. Тривалість та періодичність занять у Школі визначаються планом роботи з урахуванням навчального навантаження вчителів-інтернів та потреб освітнього процесу.
  6. Облік роботи Школи ведеться відповідальною особою (консультантом Центру) у відповідній документації (журнал обліку занять, протоколи засідань, плани роботи тощо).

#### **IV. Учасники Школи**

1. Учасниками Школи в якості слухачів є педагоги - інтерни, їх наставники, педагогічні працівники зі стажем роботи до 5-ти років, які виявили бажання брати участь у заняттях Школи.
2. Учасниками Школи в якості модераторів виступають консультанти КУ «ЦПРПП ВМР».
3. До участі в окремих заходах Школи можуть залучатися інші педагогічні працівники, які виявили бажання підвищити свій професійний рівень.
4. Слухачі (вчителі-інтерни) мають право:
  - Отримувати якісну методичну підтримку та консультації з питань професійної діяльності.
  - Брати активну участь у всіх формах роботи Школи.
  - Висловлювати власну думку, вносити пропозиції щодо організації та змісту роботи Школи.
  - Отримувати інформацію про нові педагогічні технології, методики та інновації.
  - Користуватися навчально-методичною базою Центру.
  - Вносити пропозиції щодо питань, які потребують нагального розгляду на заняттях Школи, використання доцільних форм роботи.
5. Слухачі (вчителі-інтерни) зобов'язані:
  - Активно та відповідально брати участь у заходах, передбачених планом роботи Школи.
  - Виконувати завдання та рекомендації консультантів і педагогів-наставників.
  - Дотримуватися норм педагогічної етики та правил внутрішнього розпорядку Центру.
  - Постійно працювати над підвищенням свого професійного рівня.
6. Консультанти Центру, відповідальні за роботу Школи, мають право:
  - Планувати та організовувати роботу Школи.

- Залучати до проведення занять досвідчених педагогів, психологів, інших фахівців.
  - Надавати вчителям-інтернам методичну допомогу та консультації.
  - Контролювати рівень засвоєння знань та практичних навичок вчителями-інтернами.
  - Вносити пропозиції щодо вдосконалення роботи Школи.
7. Консультанти Центру, відповідальні за роботу Школи, зобов'язані:
- Забезпечувати якісне проведення занять у Школі.
  - Створювати сприятливу атмосферу для професійного розвитку вчителів-інтернів.
  - Надавати своєчасну та кваліфіковану методичну підтримку.
  - Аналізувати ефективність роботи Школи та вносити корективи до плану роботи.
8. Педагоги-наставники (залучені до роботи Школи) мають право:
- Ділитися власним педагогічним досвідом.
  - Надавати практичну допомогу вчителям-інтернам.
  - Брати участь в обговоренні актуальних питань педагогіки та методики навчання.
  - Вносити пропозиції щодо вдосконалення роботи Школи.
9. Склад слухачів Школи щорічно оновлюється і визначається на підставі інформації про проходження педагогічної інтернатури в ЗЗСО ВМТГ та за добровільною реєстрацією на сайті Центру.

#### **V. Управління діяльністю Школи «Поступ»**

1. Загальне керівництво Школою здійснює директор Центру.
2. Плани роботи, склад учасників Школи формуються кожен навчальний рік та затверджуються наказом КУ «ЦПРПП ВМР».
3. Пропозиції щодо плану занять, їх тематики, методики проведення та залучення третіх осіб до занять можуть вносити консультанти та практичні психологи Центру, педагогічні працівники.
4. Керівник організовує діагностику професійних запитів педагогів, забезпечує моніторинг ефективності діяльності Школи.
5. Відповідальність за виконання завдань покладається на керівника та педагогічних працівників Центру.
6. Щорічно здійснюється інформування про результати та перспективи роботи Школи.

#### **VI. Діловодство**

1. Положення про Школу.
2. Програма роботи Школи професійного зростання «Поступ».
3. Банк даних про слухачів Школи: кількісний і якісний склад (заклад освіти, вік, освіта, спеціальність, педагогічний стаж (для наставників), рік закінчення вищого навчального закладу).
4. Матеріали моніторингових досліджень, діагностичні анкети, анкети слухачів із самооцінювання рівня професійних компетентностей.
5. Методичні матеріали, розроблені в рамках роботи Школи.
6. Інша документація, необхідна для забезпечення діяльності Школи.

## **VII. Очікувані результати діяльності Школи**

1. Успішна професійна адаптація вчителів-інтернів у закладах освіти.
2. Підвищення рівня професійної компетентності та педагогічної майстерності вчителів-інтернів.
3. Зростання якості освітнього процесу в закладах освіти ВМТГ.
4. Зниження рівня плинності молодих педагогічних кадрів.
5. Формування позитивного іміджу педагогічної професії серед молоді.

## **VIII. Прикінцеві положення**

1. Це Положення набирає чинності з моменту його затвердження керівником Центру.
2. Зміни та доповнення до цього Положення вносяться за рішенням керівника Центру та погоджуються у встановленому порядку.
3. Питання, не врегульовані цим Положенням, вирішуються керівництвом Центру відповідно до чинного законодавства.

**ПРОГРАМА**  
**підвищення кваліфікації вчителів-інтернів в**  
**школі професійного зростання «Поступ»**  
*Пояснювальна записка*

Програма підвищення кваліфікації вчителів-інтернів та педагогічних працівників, які бажають брати участь у заняттях школи «Поступ» розроблена відповідно до вимог чинного законодавства України у сфері освіти, зокрема Законів України «Про освіту», «Про повну загальну середню освіту», Постанов Кабінету Міністрів України, Професійного стандарту вчителя, а також методичних рекомендацій Міністерства освіти і науки України щодо безперервного професійного розвитку педагогічних працівників. Програма відповідає Концепції «Нова українська школа», цінностям інклюзивної освіти та принципам академічної доброчесності.

Актуальність програми зумовлена потребою у підготовці, адаптації вчителів-інтернів до реалізації інноваційних підходів в організації освітнього процесу, формування в учнів ключових компетентностей, використання сучасних цифрових інструментів та ефективної роботи в умовах інклюзії та педагогічного партнерства. Підтримка вчителів-інтернів, для яких перші роки професійної діяльності є визначальними у становленні педагогічної майстерності є особливо актуальною.

Метою програми є забезпечення цілісного та системного професійного розвитку педагогічних працівників шляхом опанування актуальної нормативно-правової бази та освітніх політик, поглиблення психолого-педагогічних та методичних знань, упровадження цифрових технологій і сучасних форм навчання, створення інноваційного освітнього середовища, розвитку інклюзивної компетентності, а також формування професійної етики та лідерських якостей.

Структура програми охоплює 10 навчальних модулів, які відповідають актуальним запитам педагогів та пріоритетам державної політики в галузі освіти: опанування нормативної бази та сучасних освітніх політик; поглиблення психолого-педагогічних знань; вдосконалення методичних знань; вивчення та впровадження цифрових технологій, дистанційного й змішаного навчання; організація інноваційного освітнього простору; робота з інклюзивними класами, обдарованими дітьми, розвиток соціально-психологічної служби; підвищення професійної етики, розвиток лідерських якостей.

Особливістю програми є її комплексність, орієнтація на реальні потреби педагогів та гнучка організація освітнього процесу. Передбачено поєднання теоретичних і практичних форм роботи: лекцій, тренінгів, майстер-класів, педагогічних студій, індивідуальних консультацій, участі в професійних заходах. Програма реалізується в очному або дистанційному форматі на базі КУ

«Центр професійного розвитку педагогічних працівників Вінницької міської ради».

Результати навчання відображають сформованість у слухачів професійних компетентностей, що дозволяє вчителям-інтернам успішно адаптуватися до вимог сучасної школи та зростати в професії. Завершення програми передбачає видачу сертифіката про підвищення кваліфікації.

Укладач програми	<i>«Центр професійного розвитку педагогічних працівників Вінницької міської ради»</i>
Найменування програми	Програма підвищення кваліфікації вчителів – інтернів
Мета програми	Забезпечення цілісного та системного професійного розвитку педагогічних працівників шляхом опанування актуальної нормативно-правової бази й освітніх політик, поглиблення психолого-педагогічних та методичних знань, упровадження цифрових технологій і сучасних форм навчання, створення інноваційного освітнього середовища, розвитку інклюзивної компетентності й підтримки обдарованих дітей, а також формування високих стандартів професійної етики та лідерських якостей, необхідних для ефективної педагогічної діяльності в умовах трансформації системи освіти.
Напрями програми	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Діагностико-аналітичний.</li> <li>➤ Організаційно-методичний.</li> <li>➤ Навчально-практичний.</li> <li>➤ Психолого-педагогічний.</li> <li>➤ Консультативний.</li> <li>➤ Цифровий.</li> </ul>
Обсяг програми	30 годин
Вид підвищення кваліфікації	За програмою підвищення кваліфікації в Школі професійного зростання «ПОСТУП»
Форма підвищення кваліфікації	Інституційна (очна, дистанційна,)
Перелік компетентностей, що вдосконалюватимуться чи набуватимуться	A1 Мовно-комунікативна. A2 Предметно-методична. A3 Інформаційно-цифрова. B1 Психологічна. B2 Емоційно-етична. B3 Компетентність педагогічного партнерства. B1 Інклюзивна. B2 Здоров'язбережувальна. Г1 Прогностична. Г2 Організаційна. Г3 Оцінювально-аналітична. Д1 Здатність до навчання впродовж життя.
Очікувані результати навчання	Педагог володіє актуальною нормативно-правовою базою у сфері освіти, зокрема стосовно реформи НУШ, інклюзії, дистанційного навчання тощо (Г1). Уміє застосовувати освітню політику в конкретному освітньому середовищі (Г2). Виявляє здатність до аналітичного осмислення змін в освіті, ініціює відповідні управлінські або методичні рішення (Г3, Д1). Розуміє закономірності психічного розвитку дітей різного віку, враховує їх у професійній діяльності (B1). Уміє встановлювати ефективну взаємодію з учнями, створюючи сприятливий емоційний клімат у класі (B2). Демонструє здатність до рефлексії, емоційного саморегулювання та розвитку емпатії. Володіє сучасними методами навчання, формами та засобами організації освітнього процесу з урахуванням вікових особливостей учнів (A2). Планує та реалізовує уроки на основі компетентнісного підходу, орієнтованого на



	<p>результат (Г2, Г3). Забезпечує диференціацію та індивідуалізацію навчання відповідно до потреб здобувачів освіти. Уміє використовувати цифрові інструменти для організації навчального процесу як у традиційній, так і в дистанційній формах (А3). Реалізує елементи змішаного навчання, адаптуючи його до особливостей учнів та освітніх цілей. Дотримується принципів цифрової етики та безпеки в освітньому середовищі (Б2). Створює мотивувальне, безпечне, інклюзивне та функціональне навчальне середовище (В2, Г2). Впроваджує інноваційні підходи до організації освітнього процесу, включаючи проєктне навчання, STEM/STEAM, гейміфікацію. Уміє прогнозувати результати діяльності на основі аналізу даних (Г1). Успішно реалізує принципи інклюзивної освіти, враховуючи індивідуальні освітні потреби дітей з ООП (В1). Виявляє та підтримує обдарованих учнів, організовуючи для них індивідуальні траєкторії розвитку (Г2). Взаємодіє з командою психолого-педагогічного супроводу, залучаючи батьків і громаду до партнерства (Б3). Дотримується норм професійної етики, демонструє академічну доброчесність у повсякденній діяльності (Б2). Виявляє ініціативність, спроможність до управління освітніми змінами, фасилітації командної роботи (Г2, Д1). Розвиває власні лідерські якості, бере участь у професійних спільнотах, формує професійну ідентичність.</p>
Строки виконання програми	Згідно плану-графіка роботи Школи професійного зростання «Поступ» на 2025/2026 навчальний рік
Місце виконання програми	КУ «ЦПРІП ВМР», Мури , 4, II поверх
Вартість надання освітньої послуги	Безкоштовно
Форми проведення навчальних занять	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Теоретичні заняття (лекції, семінари, вебінари).</li> <li>➤ Практичні заняття (тренінги, майстер-класи, практикуми).</li> <li>➤ Круглі столи, дискусії, педагогічні студії.</li> <li>➤ Відвідування та аналіз уроків досвідчених педагогів.</li> <li>➤ Проведення відкритих уроків та їх обговорення.</li> <li>➤ Індивідуальні консультації та методична підтримка.</li> <li>➤ Робота в малих групах, педагогічні проєкти.</li> <li>➤ Участь у вебінарах, конференціях, семінарах, організованих іншими установами.</li> <li>➤ Самостійна робота (опрацювання фахової літератури, розробка методичних матеріалів).</li> <li>➤ Дистанційні форми навчання (за потреби).</li> </ul>
Документ, що видається за результатами проходження підвищення кваліфікації	Сертифікат про підвищення кваліфікації

### Навчальний план програми підвищення кваліфікації

№ з/п	Тема	Зміст навчального модулю	Очікувані результати Після завершення заняття учасники зможуть:	Дата/форма проведення	Компетентності, що вдосконалюються/ набуваються	К- сть год
<b>Адаптаційний модуль</b>						
1	Мій старт у професії: навігація в нормативно-правовому полі та ключові засади НУШ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Самодіагностика.</li> <li>2. Огляд ключових законів, постанов та наказів у сфері освіти України.</li> <li>3. Аналіз Державного стандарту початкової, базової та профільної середньої освіти</li> <li>4. Вивчення Концепції "Нова українська школа": ключові засади, цілі та очікувані результати навчання.</li> <li>5. Аналіз професійного стандарту вчителя.</li> <li>6. Кейс-стаді: розбір успішних практик впровадження Концепції НУШ в різних освітніх контекстах.</li> </ol>	<p><b>Використовувати</b> базові знання про ключові нормативно-правові документи у сфері освіти України; <b>розуміти</b> структуру та основні положення Державного стандарту загальної середньої освіти; <b>застосовувати</b> основні положення Концепції «Нова українська школа», її ключові засади, цілі та очікувані результати навчання; <b>впроваджувати</b> НУШ у педагогічній практиці; <b>здійснювати</b> самооцінку власного розуміння нормативної бази та готовності до роботи в умовах НУШ; <b>визначати</b> напрямки для подальшого професійного розвитку у контексті реформи освіти.</p>	Вересень Практикум	<p>A1 Мовно-комунікативна. A2 Предметно-методична. A3 Інформаційно-цифрова. Б3 Компетентність педагогічного партнерства. Г1 Прогностична. Г2 Організаційна. Г3 Оцінювально-аналітична. Д1 Здатність до навчання впродовж життя.</p>	3
<b>Дидактичний модуль</b>						
2	Методика навчання предметів та забезпечення ефективності	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Короткий огляд змін у державних стандартах освіти. Вимоги до сучасного вчителя предметника (на прикладі НУШ/Державного стандарту БЗО).</li> </ol>	<p><b>Застосовувати</b> основні сучасні тенденції та методичні інновації у викладанні свого предмета; <b>використовувати</b> активні, інтерактивні та дослідницькі</p>	Жовтень Воркшоп, нетворкінг	<p>A1 Мовно-комунікативна A2 Предметно-методична Б1 Психологічна Б2 Емоційно-етична</p>	3

	освітнього процесу (в професійних спільнотах)	<ol style="list-style-type: none"> <li>Аналіз модельних навчальних програм: структура програми: очікувані результати, змістові лінії, міжпредметні зв'язки; як адаптувати програму під потреби учнів класу.</li> <li>Складання календарно-тематичних планів, поурочних конспектів.</li> <li>Вивчення сучасних підходів, методів та технологій навчання.</li> <li>Розвиток умінь планування, організації та проведення ефективних уроків.</li> <li>Формувальне й підсумкове оцінювання: критерії, інструменти.</li> </ol>	<p>методи навчання; <b>обирати</b> методи відповідно до цілей уроку;</p> <p><b>аналізувати</b> доцільність застосування методів для досягнення результатів;</p> <p><b>здійснювати</b> самооцінку професійної готовності до оновлення методики;</p> <p><b>планувати</b> подальші кроки професійного розвитку;</p> <p><b>налагоджувати</b> професійну взаємодію та обмін досвідом у межах педагогічної спільноти.</p>		<p>Б3 Компетентність педагогічного партнерства В2 Здоров'язбережувальна Г1 Прогностична Г2 Організаційна Г3 Оцінювально-аналітична Д1 Здатність до навчання впродовж життя</p>	
3	Розуміння учнів: психологічні інструменти для ефективної взаємодії"	<ol style="list-style-type: none"> <li>Практичні вправи на визначення вікових особливостей учнів та їх впливу на навчальну діяльність.</li> <li>Опанування методів діагностики навчальних потреб та мотивації учнів.</li> <li>Рольові ігри: моделювання ефективної комунікації з учнями в різних ситуаціях.</li> </ol>	<p><b>Демонструвати</b> розуміння ключових вікових особливостей учнів різних вікових груп;</p> <p><b>застосовувати</b> на практиці прості методи та прийоми діагностики навчальних потреб учнів та <b>визначати</b> основні чинники, що впливають на їхню мотивацію до навчання;</p> <p><b>використовувати</b> ефективні комунікативні стратегії та техніки в різних педагогічних ситуаціях, налагоджуючи позитивну взаємодію з учнями;</p> <p><b>аналізувати</b> власні комунікативні підходи та виявляти зони для вдосконалення у взаємодії з учнями; <b>застосовувати</b> отримані знання та навички для</p>	Листопад Тренінг з елементами практикуму	<p>A1 Мовно-комунікативна Б1 Психологічна Б2 Емоційно-етична Б3 Компетентність педагогічного партнерства В1 Інклюзивна В2 Здоров'язбережувальна Г1 Організаційна Г3 Оцінювально-аналітична Д1 Здатність до навчання впродовж життя</p>	3

			створення більш сприятливого та підтримуючого освітнього середовища.			
4	Сучасні методики навчання: від теорії до практики"	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Поняття «сучасний урок»: зміст і суть. Вимоги до сучасного уроку згідно з НУШ / Держстандартом.</li> <li>2. Структура сучасного уроку: традиційна та оновлена структура (з етапами і методичними акцентами)</li> <li>3. Сучасні методики навчання.</li> <li>4. Аналіз відеофрагментів уроків досвідчених учителів.</li> <li>5. Застосування методик робота в групах: завдання: отримати одну методику та розробити фрагмент уроку з її використанням.</li> <li>6. Інтеграція в мій клас: індивідуальна робота: «Мій клас — мій підхід».</li> </ol>	<b>Пояснити</b> , що таке сучасний урок та чим він відрізняється від традиційного; <b>визначити</b> ключові етапи сучасного уроку; <b>розставити</b> методичні акценти на кожному етапі уроку з урахуванням вікових особливостей учнів; <b>адаптувати</b> методики під свій предмет і вікову групу; <b>використовувати</b> відповідно до мети уроку; <b>проводити</b> самоаналіз власного підходу до викладання.	Грудень Майстер-клас з елементами воркшопу	A1 Мовно-комунікативна A2 Предметно-методична B2 Емоційно-етична B3 Компетентність педагогічного партнерства B2 Здоров'язбережувальна Г1 Прогностична Г2 Організаційна Г3 Оцінювально-аналітична Д1 Здатність до навчання впродовж життя	3
5	Перші кроки до ефективного дистанційного та змішаного навчання: цифрові інструменти для створення цікавого освітнього контенту"	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Концепція змішаного і дистанційного навчання:</li> <li>2. Вимоги до організації ефективного онлайн-уроку.</li> <li>3. Огляд цифрових інструментів для створення контенту.</li> <li>4. Практичний блок. Планування уроку з цифровим інструментом.</li> <li>5. Короткий тест / самооцінка за чек-листом: «Наскільки я готовий(-а) до цифрового викладання?».</li> <li>6. Рефлексія і підсумки.</li> </ol>	<b>Розуміти</b> різницю між дистанційним, змішаним і традиційним навчанням; <b>пояснювати</b> переваги, виклики та педагогічні принципи різних форматів організації освітнього процесу; <b>формулювати</b> чіткі вимоги до структури, сценарію та технічної підготовки онлайн-уроку; <b>застосовувати</b> принципи педагогічного дизайну для цифрового середовища; <b>орієнтуватися</b> в популярних інструментах; <b>обирати</b> цифрові інструменти відповідно до цілей уроку;	Січень Практична лабораторія	A1 Мовно-комунікативна A2 Предметно-методична A3 Інформаційно-цифрова B3 Компетентність педагогічного партнерства B2 Здоров'язбережувальна Г1 Прогностична Г2 Організаційна Г3 Оцінювально-аналітична Д1 Здатність до навчання впродовж життя	3

			<i>провести</i> самооцінку власного рівня цифрової компетентності.			
6	Ефективні технології, методи навчання предмету: від сучасних підходів до практичного застосування (в професійних спільнотах)	<ol style="list-style-type: none"> <li>Сучасні підходи до викладання: компетентнісний підхід у НУШ; класифікація сучасних технологій, методів навчання.</li> <li>Каталог ефективних сучасних технологій, методів навчання.</li> <li>Робота в малих групах: розробити фрагмент уроку з використанням одного із запропонованих методів.</li> <li>Обговорення труднощів і страхів при застосуванні нових технологій, методів.</li> <li>Рефлексія.</li> </ol>	<i>Пояснювати</i> суть компетентнісного підходу у межах НУШ; <i>класифікувати</i> сучасні методи та технології навчання; <i>встановлювати</i> зв'язок між педагогічними підходами і цілями формування ключових компетентностей; <i>використовувати</i> сучасні освітні технології; <i>аналізувати</i> переваги і доцільність використання кожного методу/технології; <i>добирати</i> методи відповідно до освітніх цілей, вікових особливостей учнів та навчальної теми; <i>застосовувати</i> сучасні методи у практиці планування уроку.	Лютий Практичний семінар	A1 Мовно-комунікативна A2 Предметно-методична A3 Інформаційно-цифрова B1 Психологічна B2 Емоційно-етична B3 Компетентність педагогічного партнерства B2 Здоров'язбережувальна Г1 Прогностична Г2 Організаційна Г3 Оцінювально-аналітична Д1 Здатність до навчання впродовж життя	3
<b>Модуль «Сучасне освітнє середовище: інклюзивність і мотивація»</b>						
7	Сутність і цінності освітньої інклюзії"	<ol style="list-style-type: none"> <li>Цінності та принципи інклюзії як соціальної моделі.</li> <li>Законодавче забезпечення та організація інклюзивного навчання в ЗЗСО.</li> <li>Команда ППС: основні завдання та принципи, склад, взаємодія між членами команди.</li> <li>Стереотипи та упередження щодо осіб з інвалідністю як прояв та чинник дискримінації.</li> <li>Методи та прийоми роботи з дітьми з</li> </ol>	<i>Пояснювати</i> сутність інклюзії як соціальної моделі, розкрити її основні цінності та принципи; <i>орієнтуватися</i> в законодавчих актах України щодо організації інклюзивного навчання у закладах загальної середньої освіти; <i>визначати</i> склад команди психолого-педагогічного супроводу (ППС); <i>розпізнавати</i> стереотипи та упередження щодо осіб з	Березень Тренінг з елементами моделювання	A1 Мовно-комунікативна B1 Психологічна B2 Емоційно-етична B3 Компетентність педагогічного партнерства B1 Інклюзивна B2 Здоров'язбережувальна Г1 Прогностична Г2 Організаційна Г3 Оцінювально-	3

		<p>ООП.</p> <p>6. Психоемоційна підтримка учнів з ООП.</p> <p>7. Наочні матеріали на допомогу вчителям, що працюють в інклюзивних класах.</p>	<p>інвалідністю як прояви дискримінації; <i>добирати</i> ефективні методи та прийоми для роботи з дітьми з особливими освітніми потребами (ООП); <i>застосовувати</i> базові підходи до психоемоційної підтримки учнів з ООП в освітньому середовищі.</p>		<p>аналітична Д1</p> <p>Здатність до навчання впродовж життя</p>	
8	<p>Мотиваційне освітнє середовище: як мотивувати учнів до навчання в сучасних умовах (<u>в професійних спільнотах</u>)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Сутність мотивації: короткий огляд понять.</li> <li>2. Інструменти та техніки мотивації.</li> <li>3. «Мотиваційна валіза» – кейси з практики.</li> <li>4. Інтерактивний блок: Конструювання власного мотиваційного середовища.</li> <li>5. Рефлексія та підбиття підсумків.</li> </ol>	<p><i>Ідентифікувати</i> мотиваційні чинники в освітньому середовищі; <i>використовувати</i> сучасні підходи та інструменти до мотивації учнів; <i>адаптувати</i> методи мотивації до особливостей класу та навчальної ситуації; <i>застосовувати</i> практичний інструментарій для створення сприятливого освітнього клімату.</p>	<p>Квітень</p> <p>Тренінг, практикум</p>	<p>Б1 Психологічна Б2 Емоційно-етична Б3 Компетентність педагогічного партнерства Г1 Прогностична Г2 Організаційна Г3 Оцінювально-аналітична Д1</p> <p>Здатність до навчання впродовж життя</p>	3
<b>Модуль особистісного розвитку</b>						
9	<p>Ефективна комунікація в освітньому середовищі. Академічна доброчесність та етика педагога. Розвиток лідерських</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ключі до ефективної комунікації: розгляд основних принципів ефективного спілкування.</li> <li>2. Розвиток комунікативних та організаційних навичок.</li> <li>3. Обговорення специфіки комунікації з різними учасниками освітнього процесу (учні, батьки, колеги).</li> <li>4. Стратегії розв'язання конфліктних ситуацій.</li> </ol>	<p><i>визначати</i> основні принципи ефективної комунікації та застосовувати їх у професійній діяльності; <i>розвивати</i> власні комунікативні та організаційні навички, необхідні для продуктивної взаємодії в освітньому середовищі; <i>використовувати</i> ефективні стратегії розв'язання конфліктів</p>	<p>Травень</p> <p>Інтерактивний семінар-тренінг</p>	<p>А1 Мовно-комунікативна Б1 Психологічна Б2 Емоційно-етична Б3 Компетентність педагогічного партнерства В2 Здоров'язбережувальна Г1 Прогностична Г2 Організаційна</p>	3

	якостей педагога.	<ol style="list-style-type: none"> <li>5. Академічна доброчесність: принципи та значення.</li> <li>6. Етика педагога: професійні норми та відповідальність.</li> <li>7. Розвиток лідерських якостей педагога: відповідальність, ініціативність, вміння працювати в команді.</li> </ol>	та конструктивного діалогу; <b>дотримуватися</b> принципів академічної доброчесності в освітньому процесі; <b>розуміти</b> професійну етику педагога, <b>дотримуватися</b> норм відповідальності та педагогічної поведінки; <b>визначити та розвивати</b> власні лідерські якості.		Г3 Оцінювально-аналітична Д1 Здатність до навчання впродовж життя	
10	Моє професійне зростання: рефлексія, планування та менторська підтримка	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Методи та інструменти для саморефлексії педагогічної діяльності.</li> <li>2. Круглий стіл: труднощі першого року викладання – шляхи подолання.</li> <li>3. Практична робота зі складання індивідуального плану професійного розвитку на наступний рік.</li> <li>4. Зустріч з менторами – досвідченими педагогами для індивідуальних консультацій та обміну досвідом.</li> <li>5. Участь у професійних спільнотах та обмін досвідом.</li> <li>6. Діагностичне опитування і фідбек – завершення програми.</li> </ol>	<b>використовувати</b> різноманітні методи та інструменти для саморефлексії педагогічної діяльності; <b>окреслити</b> шляхи подолання основних труднощів першого року роботи у школі; <b>розробити</b> індивідуальний план професійного розвитку; <b>налагодити</b> контакти з професійними спільнотами та долучитися до обміну педагогічним досвідом; <b>проаналізувати</b> динаміку власного розвитку.	Червень Круглий стіл з елементами коучингу	A1 Мовно-комунікативна B1 Психологічна B2 Емоційно-етична B3 Компетентність педагогічного партнерства V1 Інклюзивна V2 Здоров'язбережувальна Г1 Прогностична Г2 Організаційна Г3 Оцінювально-аналітична Д1 Здатність до навчання впродовж життя	3

ЗАТВЕРДЖЕНО  
наказ директора КУ «ЦПРПП ВМР»  
від 01 вересня 2025 року №9

**Програма підвищення кваліфікації педагогічних працівників**

Програма відповідає вимогам постанови КМУ від 21.08.2019 № 800 зі змінами,  
внесеними згідно з постановою КМУ № 1133 від 27.12.2019.

Розроблена на основі Типової програми, затвердженої наказом МОН  
від 02.05.2023 № 516

**Найменування:** Програма підвищення кваліфікації педагогічних працівників щодо набуття (вдосконалення) компетентностей із здійснення наставницької діяльності.

**Форма підвищення кваліфікації:** очно-дистанційна

**Вид освітньої послуги:** педагогічне консультування, семінар-практикум, вебінар.

**Розробники:** комунальна установа «Центр професійного розвитку педагогічних працівників Вінницької міської ради»; Дідик Альона Петрівна, директор.

**Цільова група:** педагогічні працівники з досвідом роботи не менше 5 років, які здійснюють наставницьку діяльність у закладах освіти або планують супровід інтернів згідно з Положенням про педагогічну інтернатуру.

**Мета:**

- забезпечити формування знань, умінь і навичок, потрібних для ефективного здійснення наставництва у закладах загальної середньої освіти;
- ознайомити з нормативно-правовими основами та особливостями реалізації педагогічної інтернатури;
- формувати в учасників програми готовності супроводжувати новопризначених педагогів у процесі їх професійного становлення;
- удосконалити методи навчання дорослих у процесі наставницької діяльності;
- модернізувати комунікативні уміння для партнерської співпраці з учасниками освітнього процесу (інтернами, колегами, керівниками, батьками, учнями).

**Зміст:**

№ з/п	Тема заняття	Зміст	Форми роботи	К-сть год.
1	Наставництво в контексті педагогічної	Суть, завдання та нормативне забезпечення педагогічної інтернатури	➤ Робота з документами (наказ, програма	3



	інтернатури	Роль наставника у професійній адаптації інтерна Як розробити індивідуальну програму інтернатури Документація: програма, звіт, інструменти моніторингу	інтернатури) ➤ Інтерактивна вправа: «Адаптація новачка». ➤ Підсумкова рефлексія: 5 кроків мого майбутнього наставництва	
2	Цінність та основи наставництва	Що таке наставництво? Визначення, цілі, завдання Наставництво в освіті: український і зарубіжний досвід Відмінності між наставництвом, коучингом і супервізією Переваги та виклики наставництва для ЗЗСО Самооцінювання компетентностей наставника	➤ Міні-лекція ➤ Робота в парах: порівняння форм наставництва ➤ Рефлексивне завдання: "Яким наставником я є зараз?"	3
3	Наставництво на практиці: інструменти, етапи, стиль	Принципи та етапи наставництва: планування – моніторинг – аналіз – застосування Форми і методи наставництва: кейси, бесіди, спостереження, SWOT-аналіз Наставницька зустріч: структура, рефлексія, зворотний зв'язок Роль комунікації: стилі, бар'єри, акценти (етика, недискримінація)	➤ Моделювання ситуацій ➤ SWOT-аналіз наставницького кейсу ➤ Колективне обговорення: типові труднощі наставника	

**Напрямок:** розвиток професійно-педагогічних компетентностей, використання інформаційно-комунікативних та цифрових технологій в освітньому процесі.

**Обсяг (тривалість) навчання:** 9 академічних годин (3 заняття по 2 астрономічні години) (0,3 ЄКТС)

**Перелік компетентностей, що вдосконалюватимуться чи набуватимуться (за Професійним стандартом):**

A2 Предметно-методична. A3 Інформаційно-цифрова. B2 Емоційно-етична. B3 Компетентність педагогічного партнерства. B2.4. Здатність підтримувати особисте фізичне та психоемоційне здоров'я під час професійної діяльності. Г1 Прогностична. Г2 Організаційна. Г3 Оцінювально-аналітична. Д1 Здатність до

навчання впродовж життя: Д1.1. Здатність здійснювати власний професійний розвиток, отримувати підтримку від колег; Д1.2. Здатність надавати підтримку колегам у їхньому професійному розвитку; Д1.3. Здатність до інноваційної діяльності.

**Очікувані результати навчання:** після завершення освітнього івенту учасники зможуть:

- усвідомлювати роль наставника у системі професійного розвитку;
- володіти знаннями щодо організації педагогічної інтернатури;
- моделювати наставницькі зустрічі;
- застосовувати інструменти оцінювання потреб інтернів;
- розробляти програму та звіт про інтернатуру спільно з інтернами.

**Документ за результатами проходження підвищення кваліфікації:** педагогічним працівникам видається документ (сертифікат) про підвищення кваліфікації, що відповідає вимогам чинного законодавства.

**Умови отримання сертифікату:**

- обов'язкова реєстрація на сайті КУ «ЦПРПП ВМР»
- присутність та участь в усіх активностях
- успішне виконання підсумкового тестування.

**Порядок видачі сертифікату про підвищення кваліфікації:** Перелік виданих документів оприлюднюється протягом 15 календарних днів після їх видачі на веб-сайті Центру.

**Вартість освітньої послуги:** безкоштовно.