

СУПРОВІД ДІЯЛЬНОСТІ ЦЕНТРІВ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНИЙ ПОСІБНИК

ДЕРЖАВНА УСТАНОВА
«УКРАЇНСЬКИЙ ІНСТИТУТ РОЗВИТКУ ОСВІТИ»

**СУПРОВІД ДІЯЛЬНОСТІ ЦЕНТРІВ
ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ
ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ:
КЕРІВНИЦТВО ДЛЯ ТРЕНЕРІВ**

Навчально-методичний посібник

Київ – 2021

УДК 378.091.12:005.963-057.86(07)
С 89

*Рекомендовано методичною радою
Державної установи
«Український інститут розвитку освіти»
(протокол № 2 від 12 травня 2021 р.)*

Рецензенти:

- Тимошко Г. М.** – доктор педагогічних наук, професор кафедри педагогіки, адміністрування і спеціальної освіти Навчально-наукового Інституту менеджменту та психології ДЗВО «Університет менеджменту освіти»;
- Гладкова В. М.** – доктор педагогічних наук, професор кафедри управління Київського університету імені Бориса Грінченка.

Авторський колектив:

**Андрощук І. М., Каменщук Т. Д., Карандій В. А., Кипиченко Н. С.,
Косенчук О. Г., Софій Н. З., Федоренко О. Ф., Чернікова Л. А.**

С 89 Супровід діяльності центрів професійного розвитку педагогічних працівників: керівництво для тренерів: навч.-метод. посібник. Київ. 2021. 132 с.

Навчально-методичний посібник «Супровід діяльності центрів професійного розвитку педагогічних працівників: керівництво для тренерів» створено в межах онлайн-курсу підвищення кваліфікації науково-педагогічних і педагогічних працівників ОІППО за програмою «Тренери для тренерів». Посібник містить матеріали та практичні завдання, що допоможуть здійснювати супровід фахівців новостворених Центрів професійного розвитку педагогічних працівників.

Посібник адресовано науково-педагогічним і педагогічним працівникам закладів післядипломної педагогічної освіти, директорам і працівникам Центрів професійного розвитку педагогічних працівників, усім особам, зацікавленим у професійному зростанні.

УДК 378.091.12:005.963-057.86(07)
С 89

© Державна установа «Український інститут розвитку освіти», 2021
© Авторський колектив, 2021

ЗМІСТ

ВСТУП	4
УМОВНІ СКОРОЧЕННЯ ТА ГРАФІЧНІ ПОЗНАЧЕННЯ	6
РОБОЧА НАВЧАЛЬНА ПРОГРАМА підвищення кваліфікації науково-педагогічних і педагогічних працівників ОІППО (Тренери для тренерів) з теми «Супровід діяльності Центрів професійного розвитку педагогічних працівників»	7
ЗАГАЛЬНИЙ ОГЛЯД ЗМІСТУ ВЕБІНАРІВ	25
Тема 1. Центри в умовах освітньої реформи: створення і забезпечення діяльності	25
Тема 2. Проєкт професійного стандарту професії «Вчитель початкових класів ЗЗСО», «Вчитель ЗЗСО», Вчитель з початкової освіти (з дипломом молодшого спеціаліста)». Консультування педагогічних працівників щодо планування індивідуальної траєкторії їхнього професійного розвитку	30
Тема 3. Проєкт професійного стандарту професії «Керівник ЗЗСО». Консультування працівниками Центрів керівників закладів освіти	42
Тема 4. Основні напрями реформи в дошкільній освіті. Консультування працівників закладів дошкільної освіти щодо їхнього професійного розвитку	57
Тема 5. Консультування керівників і педагогічних працівників закладів освіти щодо організації та забезпечення інклюзивної освіти	63
Тема 6. Особливості надання психологічної підтримки педагогічним працівникам у процесі їхнього професійного розвитку	73
Тема 7. Нові функції та професійні ролі працівників Центрів	83
Тема 8. Медіаактивність Центрів у інтернет-просторі	96
Тема 9. Організація партнерської взаємодії працівників Центрів	104
ТЕСТИ ДЛЯ ПІДСУМКОВОГО КОНТРОЛЮ	120
ДОДАТКИ	130

ВСТУП

Навчально-методичний посібник «Супровід діяльності центрів професійного розвитку педагогічних працівників: керівництво для тренерів» створено в межах онлайн-курсу підвищення кваліфікації науково-педагогічних і педагогічних працівників ОІППО за програмою Тренери для тренерів, що проходив з 15 жовтня по 12 листопад 2020 року за підтримки проєкту «Фінська підтримка реформи української школи» («Навчаємось разом»), що фінансується Міністерством закордонних справ Фінляндії та ЄС, та за технічної підтримки Global event Group.

Планування та організація тренінгу було ініційовано і здійснено державною установою «Український інститут розвитку освіти».

В Україні з 1 вересня 2020 року розпочали свою роботу Центри, що замінили районні (міські) методичні кабінети (центри). Освітянська спільнота чекала на ці зміни, тому має високі очікування від Центрів, зокрема щодо допомоги і підтримки педагогічних працівників у професійному зростанні. Реалізація цієї реформи залежить від готовності фахівців Центрів до виконання покладених на них завдань, розуміння сутності нових професійних ролей, усвідомлення того, що Центри – це докорінно нова установа, яка сповідує принципи і цінності Нової української школи.

Ідея створення курсу підвищення кваліфікації педагогічних працівників виникла на існуючий виклик: необхідність емоційної, методичної, технічної підтримки фахівців, які працюють у новостворених Центрах. Зважаючи на карантинні обмеження, ми підготували онлайн-курс, що містить 9 вебінарів. У навчанні взяли участь по два представники від кожного обласного інституту післядипломної педагогічної освіти. Найбільшу цінність проведеного навчання вбачаємо у поширенні слухачами отриманої інформації серед колег та працівників Центрів. Передбачено, що слухачі стануть тренерами для працівників ОІППО і Центрів.

У процесі підготовки онлайн-курсу виникла ідея узагальнити їх у посібнику для тренерів. Маємо сподівання, що він стане корисним ресурсом для підтримки, адже запропоновані матеріали є практичним інструментом для тренерів.

«Супровід діяльності центрів професійного розвитку педагогічних працівників: керівництво для тренерів» містить необхідну теоретичну інформацію, опис завдань для роботи учасників в групах, список рекомендованої літератури та онлайн-ресурсів, тести для самоконтролю і підсумкового контролю. До посібника додаються презентації до кожної теми, що має суттєво допомогти учасникам у їхній подальшій роботі.

Великі слова подяки всім експертам, які підготували матеріали, а саме:
Вадиму КАРАНДІЮ, директору УІРО;

Наталії СОФІЙ, к. п. н., першому заступнику директора УІРО;

Ірені АНДРОЩУК, д. п. н., професору, начальнику сектору професійного розвитку педагогічних працівників УІРО;

Ользі КОСЕНЧУК, к. п. н., доценту, начальнику відділу дошкільної та початкової освіти УІРО;

Наталії КИПИЧЕНКО, к. п. н., методисту сектору професійного розвитку педагогічних працівників УІРО;

Оксані ФЕДОРЕНКО, к. п. н., методисту відділу дошкільної та початкової освіти УІРО;

Оксані КОРОЛЬ, методисту сектору професійного розвитку педагогічних працівників УІРО;

Людмилі ЧЕРНІКОВІЙ, к. п. н., доценту, проректору з навчально-методичної роботи Запорізького обласного інституту післядипломної педагогічної освіти;

Тетяні КАМЕНЩУК, к. п. н., ст. наук. співробітнику Українського НМЦ практичної психології і соціальної роботи, директору НМЦ психологічної служби системи освіти Вінницької області.

Дякуємо Арто ВААХТОКАРІ, керівнику проєкту «Фінська підтримка реформи української школи» («Навчаємось разом»), який підтримав створення онлайн-курсу.

До створення посібника долучився не тільки авторський колектив, а й слухачі онлайн-курсу, які впродовж навчання генерували цікаві ідеї, ділилися своїми міркуваннями щодо ролі й бачення Центрів та вітали наші ініціативи, скеровані на подолання утруднень, пов'язаних зі створенням Центрів. Така взаємодія надихала нас та додала сил для нових починань.

Віримо, що матеріали посібника стануть у нагоді не лише учасникам онлайн-курсу для тренерів, а й усім, хто підтримує впровадження змін у сфері професійного розвитку педагогічних працівників та готовий підтримати найсміливіші плани Центрів.

Завжди відкриті до спілкування та готові надати допомогу тренерам у вирішенні питань.

Бажаємо успіху в досягненні спільної мети!

Команда організаторів

УМОВНІ СКОРОЧЕННЯ

ЄС	Європейський Союз
ЗДО	Заклад дошкільної освіти
ЗЗСО	Заклад загальної середньої освіти
ЗМІ	Засоби масової інформації
ЗОІППО	Запорізький обласний інститут післядипломної педагогічної освіти
ІРЦ	Інклюзивно-ресурсний центр
КПК	Курси підвищення кваліфікації
НМЦ	Навчально-методичний центр
ОЕСР	Організація економічного співробітництва та розвитку
ОІППО	Обласний інститут післядипломної педагогічної освіти
ООП	Особливі освітні потреби
УІРО	Державна установа «Український інститут розвитку освіти»
Центр	Центр професійного розвитку педагогічних працівників

ГРАФІЧНІ ПОЗНАЧЕННЯ



тривалість



презентація



завдання в групах



тестові завдання



завдання для самостійної роботи



список джерел для самостійного опрацювання



заключне слово експерта

РОБОЧА НАВЧАЛЬНА ПРОГРАМА
підвищення кваліфікації науково-педагогічних і педагогічних
працівників ОІППО (Тренери для тренерів) з теми
«Супровід діяльності Центрів професійного розвитку
педагогічних працівників»



*Додаток 1 до наказу
державної установи «Український
інститут розвитку освіти»
№ 52-аг від 12 жовтня 2020 року*

Розробник: сектор професійного розвитку педагогічних працівників УІРО.

Виконавці: Проєкт «Фінська підтримка реформи української школи» («Навчаємось разом»), що фінансується Міністерством закордонних справ Фінляндії та ЄС, у співпраці з УІРО за технічної підтримки Global event Group.

Цільова група: науково-педагогічні і педагогічні працівники ОІППО (по два представники від кожного ОІППО).

Мета: підготовка тренерів із підвищення кваліфікації фахівців Центрів. Досягнення поставленої мети передбачає виконання таких **завдань**:

- ознайомлення із основними завданнями Центрів;
- забезпечення розуміння основних напрямів освітньої реформи в контексті діяльності Центрів;
- опрацювання сучасних методик і технологій організації та здійснення консультування керівників закладів освіти і педагогічних працівників щодо професійного розвитку;
- ознайомлення із особливостями надання психологічної підтримки педагогічним працівникам закладів освіти у процесі їхнього професійного зростання;
- ознайомлення із шляхами і методами формування та оприлюднення на веб-сайті баз даних програм підвищення кваліфікації педагогічних працівників, стажування, тренінгових програм, проєктних пропозицій;
- опрацювання інноваційних форм професійного розвитку педагогічних працівників, ознайомлення із специфікою здійснення наставництва і супервізії, проведення атестації та сертифікації педагогічних працівників;
- розкриття специфіки організації освітнього процесу в умовах інклюзивного навчання.

Напрями: основи андрагогіки; використання інформаційно-комунікативних та цифрових технологій в освітньому процесі, включаючи електронне навчання, інформаційну та кібернетичну безпеку; розвиток мовленнєвої, цифрової, комунікаційної, інклюзивної, емоційно-етичної компетентностей.

ЗМІСТ ПРОГРАМИ

Тема 1. Центри в умовах освітньої реформи: створення і забезпечення діяльності

Огляд Законів України і нормативно-правових актів у галузі освіти, які регулюють діяльність Центрів.

Очікування освітян від Центрів.

Мета, завдання і функції Центрів.

Управління Центром.

Змістове та матеріально-технічне забезпечення діяльності Центру.

Фінансування та контроль за діяльністю Центру.

Тема 2. Проєкт професійного стандарту професії «Вчитель початкових класів ЗЗСО», «Вчитель ЗЗСО», Вчитель з початкової освіти (з дипломом молодшого спеціаліста)». Консультування педагогічних працівників щодо планування індивідуальної траєкторії їхнього професійного розвитку

Безперервний професійний розвиток учителя в контексті забезпечення якості освіти. Огляд міжнародних стандартів для вчителя. Типи професійних стандартів.

Огляд професійного стандарту для вчителя. Структура стандарту. Трудові функції вчителя. Загальні і професійні компетентності.

Професійний стандарт вчителя як інструмент планування індивідуальної траєкторії професійного розвитку.

Допомога вчителю у проведенні самооцінювання діяльності. Анкета самооцінювання для II етапу сертифікації. Вивчення результатів анкетування і портфоліо вчителів для кращого розуміння її / його потреб.

Види освіти дорослих: формальна, неформальна, інформальна. Форми, за якими можна підвищувати кваліфікацію. Види підвищення кваліфікації. Суб'єкти підвищення кваліфікації: заклад освіти або його структурний підрозділ; наукова установа; юридична особа у фізична особа, зокрема – фізична особа-підприємець. Тривалість підвищення кваліфікації. Документ про підвищення кваліфікації. Визнання результатів. Джерела фінансування підвищення кваліфікації педагогів. Програма підвищення кваліфікації. Особливості підвищення кваліфікації для різних педагогічних працівників.

Критерії визначення ефективності послуги з підвищення педагогічної кваліфікації, що може надаватися різними суб'єктами: планування, ознайомлення, демонстрація, залучення, оцінювання, сталість.

Огляд вітчизняних та зарубіжних платформ та онлайн-ресурсів для професійного розвитку педагогічних працівників.

Створення стратегій професійного розвитку педагогічних працівників.

Тема 3. Проєкт професійного стандарту професії «Керівник ЗЗСО». Консультування працівниками Центрів керівників закладів освіти

Огляд проєкту професійного стандарту «Керівник ЗЗСО». Структура проєкту стандарту. Трудові функції керівника ЗЗСО. Загальні та професійні компетентності.

Консультування керівників закладів освіти щодо організації і забезпечення професійного розвитку педагогічних працівників (атестація, стажування, наставництво, супервізія).

Порядок атестації керівників, їхніх заступників, інших педагогічних працівників. Позачергова атестація. Порядок створення та повноваження атестаційних комісій. Організація та строки проведення атестації. Умови та порядок присвоєння кваліфікаційних категорій. Умови та порядок присвоєння педагогічних звань. Рішення атестаційних комісій та порядок їх оскарження. Вивчення діяльності педагогів, які атестуються. Документація з атестації педагогічних працівників, яку готує директор закладу освіти: наказ про створення атестаційної комісії; наказ про результати атестації, список педагогічних працівників, які атестуються, подання, характеристики діяльності педагогічних працівників у міжатестаційний період.

Сертифікація педагогічних працівників: мета, етапи (експертне оцінювання професійних компетентностей учасників сертифікації шляхом вивчення практичного досвіду їх роботи, що організовується Державною службою якості освіти та її територіальними органами; самооцінювання учасником сертифікації власної педагогічної майстерності; оцінювання фахових знань та умінь учасників сертифікації шляхом їх незалежного тестування, що організовується Українським центром оцінювання якості освіти та регіональними центрами). Методика експертного оцінювання професійних компетентностей учасників сертифікації: перелік професійних компетентностей, які підлягають оцінюванню; критерії оцінювання; показники критеріїв оцінювання; коефіцієнти вагомості показників; результати оцінювання.

Мета, завдання, напрями та форми здійснення супервізії. Юридичний статус та умови оплати праці супервізора. Планування проведення супервізії та звітність. Орієнтовна програма проведення супервізії.

Консультування директорів закладів освіти щодо забезпечення супервізії, наставництва. Організація інтернатури. Мета, завдання, напрями та форми здійснення наставництва. Співпраця педагога-наставника з керівником закладу освіти та іншими педагогічними працівниками: основні відмінності між завданнями. Характеристика етапів супроводу та підтримки педагогічних працівників. Взаємовідвідування навчальних занять.

План підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладу освіти на рік.

Тема 4. Основні напрями реформи в дошкільній освіті. Консультування працівників закладів дошкільної освіти щодо їхнього професійного розвитку

Концепція дошкільної освіти.

Європейська рамка якості дошкільної освіти.

Стандарт дошкільної освіти.

Особливості забезпечення консультування працівниками Центрів педагогічних працівників закладів дошкільної освіти.

Тема 5. Консультування керівників і педагогічних працівників закладів освіти щодо організації та забезпечення інклюзивної освіти

Основні принципи інклюзивної освіти та їх реалізація у вітчизняному законодавстві. Національна стратегія розвитку інклюзивної освіти.

Організація ефективного інклюзивного навчання. Консультування керівників.

Психолого-педагогічне супроводження дитини з ООП в умовах інклюзивного навчання. Консультування педагогічних працівників.

Тема 6. Особливості надання психологічної підтримки педагогічним працівникам у процесі їхнього професійного розвитку

Психологічна служба системи освіти як складова державної системи охорони фізичного і психічного здоров'я молодих громадян України.

Напрямки, завдання, функції діяльності психолога Центру.

Нормативні документи, якими керується психолог Центру у своїй роботі.

Принципи діяльності психолога Центру.

Стратегічні завдання діяльності психолога Центру.

Система надання психологічних послуг учасникам освітнього процесу в умовах децентралізації і її методичне забезпечення. Розмежування функції шкільного психолога і психолога Центру.

Прогнозований функціонал психолога Центру.

Тема 7. Нові функції та професійні ролі працівників Центрів

Характеристика нових ролей працівників Центрів у контексті професійного розвитку педагогічних працівників. Працівник Центру як консультант, координатор, супервізор і наставник. Чинники, які впливають на результативність діяльності працівників Центру.

Техніки ефективного спілкування. Стили спілкування: директивний, недирективний, співпрацювальний, альтернативний. Бесіда з планування і осмислення.

Тема 8. Медіаактивність Центрів у інтернет-просторі

Веб-сайт Центру як потужний інструмент взаємодії з освітянами. Розроблення положення про веб-сайт Центру. Призначення відповідальних за збір, оброблення, систематизацію та надання необхідної інформації за конкретним розділом сайту. Розміщення окремого контенту (вузькопрофільний, тематичний, спеціальний) у соціальних мережах.

Інформація, яку потрібно оприлюднювати на веб-сайті: бази даних програм підвищення кваліфікації педагогічних працівників, стажування, тренінгових програм, проектних пропозицій.

Захист персональних даних.

Академічна доброчесність.

Способи підвищення відвідуваності веб-сайту.

Особливості, переваги та недоліки синхронного й асинхронного режимів взаємодії з педагогічними працівниками. Створення відкритого комунікаційного простору за допомогою форм онлайн-комунікації: відеоконференція, форум, чат, блог, електронна пошта.

Тема 9. Організація партнерської взаємодії працівників Центрів

УІРО як координатор і розробник методичного забезпечення і супроводу діяльності Центру.

Організація взаємодії із засновниками, органами управління освітою.

Заклади післядипломної педагогічної освіти та інші суб'єкти підвищення кваліфікації педагогічних працівників – партнери у забезпеченні професійного розвитку педагогічних працівників.

Шляхи забезпечення партнерської взаємодії із закладами освіти, ІРЦ, Центрами практичної психології, професійними спільнотами, громадськими організаціями тощо. Нетворкінг. Френдінг.

Форми представлення Центру на місцевому рівні. Характеристика сучасного інформаційного простору. Правила успішної комунікації, зокрема і з використанням цифрових технологій. Результативна комунікація: секрети успіху. Ключове повідомлення. Канали комунікації.

Планові комунікації. Оформлення і подача новин. Структура прес-релізу. Візуалізація інформації. Техніки ефективних комунікацій: персоналізація, візуальний сторітеллінг, цифри, результати, зворотній зв'язок. Фокусування на досягненнях і результатах.

Обсяг: 30 год. (1 кредит ЄКТС)

Форма підвищення кваліфікації: *дистанційна*

Перелік компетентностей, що вдосконалюватимуться

Загальні компетентності:

- здатність діяти як відповідальний громадянин та брати участь у суспільному житті на різних рівнях;
- здатність до взаємодії з іншими в різних соціальних ситуаціях та критичного оцінювання соціальних подій і явищ;
- здатність до особистісного і професійного самовизначення, самоствердження і самореалізації впродовж життя, до цінування багатоманітності у суспільстві;
- здатність до прийняття ефективних рішень у професійній діяльності та відповідального ставлення до обов'язків;
- здатність до творчого пошуку й реалізації нових ідей.

Професійні компетентності: мовно-комунікативна, інформаційно-цифрова, психологічна, емоційно-етична, прогностична, організаційна, інноваційна, рефлексивна, компетентність педагогічного партнерства, здатність до навчання впродовж життя.

Очікувані результати навчання:

- розуміти основні завдання Центру;
- усвідомлювати основні напрями освітньої реформи в контексті діяльності Центру;
- визначати і враховувати запити й очікування педагогічних працівників Центру під час підвищення їхньої кваліфікації;
- доступно пояснювати особливості психологічної підтримки та консультування директорів закладів освіти і педагогічних працівників (із питань: планування та визначення траєкторії їхнього професійного

розвитку; проведення атестації, стажування, забезпечення супервізії, наставництва; розроблення документів закладу освіти; інклюзивного навчання) в асинхронному та синхронному режимах за допомогою засобів інформаційно-комунікаційного зв'язку, в тому числі мережі Інтернет;

- застосовувати різні стилі взаємодії, методики усвідомленого й емпатійного слухання та ненасильницької комунікації у спілкуванні з педагогічними працівниками залежно від ситуації для досягнення поставлених цілей;

- використовувати різні форми підвищення кваліфікації педагогічних працівників Центру, із використанням інформаційно-комунікаційних і цифрових технологій;

- добирати доцільні методи взаємодії з педагогічними працівниками, які враховують їхні індивідуальні особливості й потреби та сприяють розвитку вмінь здійснювати рефлексію педагогічної діяльності, вмінь критично оцінювати процес професійного становлення, самостійно керувати професійним розвитком;

- розвивати у працівників Центру вміння аналізувати результати анкетувань педагогічних працівників із метою визначення їхніх потреб у професійному розвитку;

- розвивати у працівників Центру вміння узагальнювати та поширювати інформацію з питань професійного розвитку педагогічних працівників;

- розвивати у працівників Центру вміння координувати діяльність професійних спільнот педагогічних працівників;

- дотримуватися вимог щодо захисту персональних даних та охорони прав інтелектуальної власності.

Орієнтовний розподіл годин за видами діяльності

№ з/п	Назви тем	Кількість годин		
		Лекції	Самостійна робота	Усього
1	Центри в умовах освітньої реформи: створення і забезпечення діяльності	2	1	3
2	Проєкт професійного стандарту професії «Вчитель початкових класів ЗЗСО», «Вчитель ЗЗСО», Вчитель з початкової освіти (з дипломом молодшого спеціаліста)». Консультування педагогічних працівників щодо планування індивідуальної траєкторії їхнього професійного розвитку	2	1	3
3	Проєкт професійного стандарту професії «Керівник ЗЗСО». Консультування працівниками Центрів керівників закладів освіти	2	1	3

4	Основні напрями реформи в дошкільній освіті. Консультування працівників закладів дошкільної освіти щодо їхнього професійного розвитку	2	1	3
5	Консультування керівників і педагогічних працівників закладів освіти щодо організації та забезпечення інклюзивної освіти	2	1	3
6	Особливості надання психологічної підтримки педагогічним працівникам у процесі їхнього професійного розвитку	2	1	3
7	Нові професійні ролі працівників Центрів	2	1	3
8	Медіаактивність Центру в інтернет-просторі	2	2	4
9	Організація партнерської взаємодії працівників Центрів	2	1	3
Оцінювання результатів навчання				2
Усього		18	10	30

Система та критерії оцінювання результатів навчання педагогічних працівників

Оцінювання відбувається у вигляді тестів. Кожен учасник отримує 50 тестових питань. Кожне питання передбачає три варіанти відповіді, один із яких є правильним. У разі обрання педагогічним працівником більш як одного варіанта відповіді тестове питання вважається неправильно розв'язаним. На виконання тестових завдань відводиться 2 години.

Для визначення результатів письмового тестування використовується така система: за кожен правильну відповідь виставляється 1 бал. Результати тестування вважаються позитивними, якщо учасник набрав пороговий рівень балів (50%).

Учасники, які за результатами тестування не набрали пороговий рівень балів (50%) вважаються такими, що не пройшли тестування та не можуть отримати сертифікат про підвищення кваліфікації.

Список рекомендованої літератури

Нормативно-правові документи:

1. Про авторське право і суміжні права. Закон України від 23 грудня 1993 року № 3792-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3792-12#Text>
2. Про дошкільну освіту. Закон України від 11 липня 2001 року № 2628-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2628-14#Text>
3. Про запобігання корупції. Закон України від 14 жовтня 2014 року № 1700-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18#Text>
4. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні. Закон України від 6 вересня 2012 року № 5207-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>
5. Про захист персональних даних. Закон України від 1 червня 2010 року № 2297-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2297-17#Text>

6. Про захист суспільної моралі. Закон України від 20 листопада 2003 року № 1296-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1296-15#Text>
7. Про освіту. Закон України від 5 вересня 2017 року № 2145-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>
8. Про повну загальну середню освіту. Закон України від 16 січня 2020 року № 463-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/463-20#Text>
9. Про позашкільну освіту. Закон України від 22 червня 2000 року № 1841-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1841-14#Text>
10. Про затвердження Порядку організації інклюзивного навчання у загальноосвітніх навчальних закладах. Постанова Кабінету Міністрів України від 15 серпня 2011 року № 872, із змінами, внесеними згідно з Постановою Кабінету Міністрів України від 09 серпня 2017 року № 588. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/872-2011-%D0%BF#Text>
11. Про затвердження Положення про інклюзивно-ресурсний центр. Постанова Кабінету Міністрів України від 12 липня 2017 року № 545. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/545-2017-%D0%BF#Text>
12. Деякі питання створення ресурсних центрів підтримки інклюзивної освіти та інклюзивно-ресурсних центрів. Постанова Кабінету Міністрів України від 22 серпня 2018 року № 617. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/617-2018-%D0%BF#Text>
13. Про затвердження Положення про сертифікацію педагогічних працівників. Постанова Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2018 року № 1190. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1190-2018-%D0%BF#Text>
14. Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників. Постанова Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 року № 800, із змінами, внесеними згідно з Постановою Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2019 року № 1133. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2019-%D0%BF#Text>
15. Деякі питання професійного розвитку педагогічних працівників. Постанова Кабінету Міністрів України від 29 липня 2020 року № 672. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/672-2020-%D0%BF#Text>
16. Про деякі питання державних стандартів повної загальної середньої освіти. Постанова Кабінету Міністрів України від 30 вересня 2020 року № 898. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/898-2020-%D0%BF#Text>
17. Про схвалення Концепції реалізації державної політики у сфері реформування загальної середньої освіти «Нова українська школа» на період до 2029 року. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 14 грудня 2016 року № 988-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/988-2016-%D1%80#Text>

18. Про схвалення Концепції розвитку охорони психічного здоров'я в Україні на період до 2030 року. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2017 року № 1018-р.

URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1018-2017-%D1%80#Text>

19. Про схвалення Концепції розвитку природничо-математичної освіти (STEM-освіти). Розпорядження Кабінету Міністрів України від 05 серпня 2020 року № 960-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/960-2020-%D1%80#Text>

20. Цивільний кодекс України в редакції від 16 січня 2003 року № 435-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text>

21. Про затвердження Положення про навчальні кабінети загальноосвітніх навчальних закладів. Наказ Міністерства освіти і науки України від 20 липня 2004 року № 601, зареєстрований в Міністерстві юстиції України 09 вересня 2004 року за № 1121/9720.

URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1121-04#Text>

22. Про затвердження Типового положення про атестацію педагогічних працівників. Наказ Міністерства освіти і науки України від 06 жовтня 2010 року № 930, зареєстрований в Міністерстві юстиції України 14 грудня 2010 року № 1255/18550.

URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1255-10#Text>

23. Про затвердження Положення про дистанційне навчання. Наказ Міністерства освіти і науки України від 25 квітня 2013 року № 466, зареєстрований в Міністерстві юстиції України 30 квітня 2013 року за № 703/23235. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0703-13#Text>

24. Про затвердження Концепції розвитку педагогічної освіти. Наказ Міністерства освіти і науки України від 16 липня 2018 року № 776. URL: <https://mon.gov.ua/ua/npa/pro-zatverdzhennya-koncepciyi-rozvitku-pedagogichnoyi-osviti>

25. Про затвердження Інструкції з діловодства у закладах загальної середньої освіти. Наказ Міністерства освіти і науки України від 25 червня 2018 року № 676, зареєстрований в Міністерстві юстиції України 11 вересня 2018 року за № 1028/32480. URL: <https://mon.gov.ua/ua/npa/nakaz-mon-vid-25-cherwnya-2018-r-pro-zatverdzhennya-instrukciyi-z-dilovodstva-u-zakladah-zagalnoyi-serednoyi-osviti-zareyestrovano-v-ministerstvi-yusticiyi-ukrayini-11-veresnya-2018-r-102832480>

26. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо виявлення реагування на випадки домашнього насильства і взаємодії педагогічних працівників із іншими органами та службами. Наказ Міністерства освіти і науки України від 02 жовтня 2018 року № 1047.

URL: <https://mon.gov.ua/ua/npa/pro-zatverdzhennya-metodichnih-rekomendacij-shodo-viyavlennya-reaguvannya-na-vipadki-domashnogo-nasilstva-i-vzayemodiyi-pedagogichnih-pracivnikiv-iz-inshimi-organami-ta-sluzhbami>

27. Деякі питання організації та проведення супервізії. Наказ Міністерства освіти і науки України від 18 жовтня 2019 року № 1313. URL: http://ru.osvita.ua/legislation/Ser_osv/66338/

28. Деякі питання організації дистанційного навчання. Наказ Міністерства освіти і науки України від 08 вересня 2020 року № 1115, зареєстрований в Міністерстві юстиції України 28 вересня 2020 року за № 941/35224. URL: <https://mon.gov.ua/ua/npa/deyaki-pitannya-organizaciyi-distancijnogo-navchannya-zarejestrovano-v-ministerstvi-yusticiyi-ukrayini-94735224-vid-28-veresnya-2020-roku>

29. Про затвердження Методичних рекомендацій з питань формування внутрішньої системи забезпечення якості освіти у закладах загальної середньої освіти. Наказ Міністерства освіти і науки України від 30 листопада 2020 року № 1480. URL: <https://mon.gov.ua/ua/npa/pro-zatverdzhennya-metodichnih-rekomendacij-z-pitan-formuvannya-vnutrishnoyi-sistemi-zabezpechennya-yakosti-osviti-u-zakladah-zagalnoyi-serednoyi-osviti>

30. Про затвердження Базового компонента дошкільної освіти (Державного стандарту дошкільної освіти). Нова редакція. Наказ Міністерства освіти і науки України від 12 січня 2021 року № 33. URL: <https://mon.gov.ua/ua/npa/pro-zatverdzhennya-bazovogo-komponenta-doshkilnoyi-osviti-derzhavnogo-standartu-doshkilnoyi-osviti-nova-redakciya>

31. Про затвердження Положення про інституційну форму здобуття загальної середньої освіти. Наказ Міністерства освіти і науки України від 23 квітня 2019 року № 536, зареєстрований в Міністерстві юстиції України 22 травня 2019 року за № 547/33518. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0547-19#Text>

32. Про затвердження Положення про психологічну службу у системі освіти України. Наказ Міністерства освіти і науки України від 22 травня 2018 року № 509, зареєстрований у Міністерстві юстиції України 31 липня 2018 року за № 885/32337. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0885-18#Text>

33. Про затвердження Типового переліку засобів навчання та обладнання для навчальних кабінетів і STEM-лабораторій. Наказ Міністерства освіти і науки України від 29 квітня 2020 року № 574, зареєстрований в Міністерстві юстиції України 07 травня 2020 року за № 410/34693. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0410-20#Text>

34. Про затвердження Типового переліку спеціальних засобів корекції психофізичного розвитку дітей з особливими освітніми потребами, які навчаються в інклюзивних та спеціальних класах закладів загальної середньої освіти. Наказ Міністерства освіти і науки України від 23 квітня 2018 року № 414, зареєстрований в Міністерстві юстиції України 11 травня 2018 року за № 582/32034. URL: <https://mon.gov.ua/ua/npa/pro->

[zatverdzhennya-tipovogo-pereliku-specialnih-zasobiv-korekciyi-psihofizichnogo-rozvitku-ditej-z-osoblivimi-osvitnimi-potrebam-i-navchayutsya-v-inklyuzivnih-ta-specialnih-klasah-zakladiv-zagalnoyi-serednoyi-osviti](#)

35. Про затвердження професійного стандарту за професіями «Вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти», «Вчитель закладу загальної середньої освіти», «Вчитель з початкової освіти (з дипломом молодшого спеціаліста)». *Наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 23 грудня 2020 року № 213.* URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v2736915-20#Text>

36. Про затвердження професійного стандарту «Практичний психолог закладу освіти». *Наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 24 листопада 2020 року № 2425.* URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/zatverdzheno-profesijnij-standart-praktichnij-psiolog-zakladu-osviti>

37. Про внесення змін до Методики експертного оцінювання професійних компетентностей учасників сертифікації. *Наказ Державної служби якості освіти від 06 жовтня 2020 року № 01-11/54.* URL: <https://www.sqe.gov.ua/index.php/uk-ua/sertyfikatsiia-pedahohichnykh-pratsivnykiv/normatyvno-pravova-baza/1371-nakaz-derzhavnoi-sluzhby-iakosti-osvity-ukrainy-pro-vnesennia-zmin-do-metodyky-ekspertnoho-otsiniuvannia-profesiinykh-kompetentnostei-uchasnykiv-sertyfikatsii-vid-06-zhovtnia-2020-roku-01-11-54>

38. Про затвердження форми анкети самооцінювання учасником сертифікації власної педагогічної майстерності. *Наказ Державної служби якості освіти від 24 лютого 2020 року № 01-11/5.* URL: http://ru.osvita.ua/legislation/Ser_osv/82122/

39. Щодо атестації педагогічних працівників. *Лист Міністерства освіти і науки України від 16 лютого 2016 року № 1/9-80.* URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v9-80729-16#Text>

Основна література:

1. Автономія як шлях до ефективного менеджменту школи: метод. рек. / А. Сеїтосманов, О. Фасоля, В. Мархлевські. Київ, 2019. 47 с.

2. Андрощук І. М. Управління мотивацією професійного розвитку педагогів в умовах регіональної системи післядипломної педагогічної освіти. *Педагогічний альманах: зб. наук. праць* / редкол. В. В. Кузьменко (голова) та ін. Херсон: КВНЗ «Херсонська академія неперервної освіти», 2013. Вип. 20. С. 183–188.

3. Андрощук І., Ворон О. Формування інформаційної культури керівника загальноосвітнього навчального закладу в умовах

післядипломної освіти. *Нова педагогічна думка: наук.-метод. журн.* Рівне, 2016. № 2(86) С. 13–16.

4. Андросчук І., Калюжна Т. Розвиток професійної компетентності дорослих осіб в умовах формальної та неформальної освіти. *Професійна і неперервна освіта / Edukacja zawodowa i ustawiczna / Professional and lifelong education.* Варшава, 2019. № 4. С. 261–277.

5. Андросчук І. М. Підвищення кваліфікації слухачів у закладах післядипломної педагогічної освіти в умовах сталого розвитку інформаційного суспільства. І Міжнар. наук.-практ. WEB-форум «Розбудова єдиного відкритого інформаційного простору освіти впродовж життя» (Харків, 26–28 берез. 2019 р.). Харків, 2019. С. 147–149.

6. *Асистент вчителя в інклюзивному класі: навч.-метод. посіб.* / Н. М. Дятленко, Н. З. Софій, О. В. Мартинчук, Ю. М. Найда, за заг. ред. М. Ф. Войцехівського. Київ: ТОВ Видав. дім «Плеяди», 2015. 172 с.

7. *Безпечна і дружня до дитини школа в контексті реформи «НУШ»* / В. Пономаренко, Т. Воронцова, О. Сакович та ін. Київ: Алатон, 2020. 64 с.

8. Бобровський М. В., Горбачов С. І., Заплотинська О. О. *Рекомендації до побудови внутрішньої системи забезпечення якості освіти у закладі загальної середньої освіти.* Київ: Держ. служба якості освіти, 2019. 240 с.

9. *Вищий клас. Шкільне управління по фінськи* / Арі Покка; пер. з англ. О. М. Назарової. 2-ге вид., випр. Харків: Вид-во «Ранок», 2019. 160 с.

10. *Запобігання та протидія проявам насильства: діяльність закладів освіти: навч.-метод. посіб.* / В. Л. Андреєнкова, В. В. Байдик, Т. В. Войцях, О. А. Калашник та ін. Київ: ФОП Нічога С. О, 2020. 196 с.

11. *Індекс інклюзії: розвиток навчання та участі в життєдіяльності шкіл: посіб.* / Тоні Бут; пер. з англ. Київ: ТОВ Видав. дім «Плеяди», 2015. 190 с.

12. *Інклюзивне навчання в закладах загальної середньої освіти: керівництво для тренерів: навч.-метод. посіб.* Київ, 2018. 174 с.
URL: <http://posibnyk.nus.org.ua/wp-content/uploads/HANDOUT-for-trainers TOT-Sept-2018 corrected-final1-new.pdf>

13. Інформаційно-освітнє середовище в професійній підготовці вчителя / Г. Д. Панченко, А. Ф. Шевченко. *Педагогічна освіта: теорія і практика.* 2012. Вип. 11. С. 69–81.

14. Карандій В. Діяльність Українського інституту розвитку освіти: реформи в дошкіллі. *Дошкільне виховання.* 2020. № 8. С. 10–12.

15. Косенчук О., Новик І. Досліджуємо якість освітнього процесу. використання міжнародної методики ECERS-3 у закладах дошкільної освіти. *Дошкільне виховання.* 2020. № 10. С. 10–13.

16. *Методичні рекомендації щодо організації роботи сайту закладу освіти (із фокусом на повагу прав людини в онлайн-просторі)* / Г. Громко, О. Мельник, І. Сокол, О. Черних. Київ: ВАІТЕ, 2020. 20 с.

17. *Національний звіт за результатами міжнародного дослідження якості освіти PISA-2018* / кол. авт.: М. Мазорчук (осн. автор), Т. Вакуленко, В. Терещенко, Г. Бичко, К. Шумова, С. Раков, В. Горох та ін.; Укр. центр оцінювання якості освіти. Київ: УЦОЯО, 2019. 439 с.
18. Олешко П. С., Андрощук І. М., Оксенюк І. Л. Використання електронного освітнього ресурсу для організації самостійної роботи слухачів у закладі післядипломної педагогічної освіти зі змішаною формою навчання. *Технологія змішаного навчання в системі відкритої післядипломної освіти: підручник*; за заг. ред. В. В. Олійника; ред. кол.: С. П. Касьян, Л. Л. Ляхоцька, Л. В. Бондаренко, ДЗВО «Ун-т менедж. освіти». Київ, 2019. С. 132–145.
19. *Організаційно-методичні засади діяльності інклюзивно-ресурсних центрів: навч.-метод. посіб.* / за заг. ред. М. А. Порошенко та ін. Київ, 2018. 252 с.
20. *Прикладна психологія. Теоретичні проблеми: монографія* / В. Г. Панок. Київ: Ніка-Центр, 2017. 188 с.
21. *Самооцінювання якості роботи закладу загальної середньої освіти* / В. В. Громовий. Київ, 2019. 86 с.
22. Соловйова О. Д., Дубровська Є. В. *Організація роботи з розв'язання проблем насильства в загальноосвітньому навчальному закладі: метод. рек.* Київ, 2016. 81 с.
23. *Створення індивідуальної програми розвитку для дітей з ООП: метод. посіб.* / за заг. ред. Н. З. Софій. Київ: ТОВ Видав. дім «Плеяди», 2015. 66 с.
24. *Створення системи служб порозуміння для впровадження медіації за принципом «рівний-рівному/рівна-рівній» та вирішення конфліктів мирним шляхом у закладах освіти.* Київ: ФОП Нічога С. О. 2018. 174 с.
25. Теоретико-методологічні засади розвитку психологічної науки ХХІ сторіччя / С. Д. Максименко. *Проблеми сучасної психології*. 2019. № 1. С. 7–16.
26. *Універсальний дизайн в освіті: посіб.* / за заг. ред. Н. З. Софій. Київ: ТОВ Видав. дім «Плеяди», 2015. 76 с.
27. *Управлінська діяльність керівника навчального закладу: навч. посіб.* / Л. А. Мартинець. Вінниця, 2018. 196 с.
28. *Фінські уроки 2.0: Чого може навчитися світ з освітніх змін у Фінляндії* / Пасі Салберг; пер. з англ. А. Р. Шиян; наук. ред. Р. Б. Шиян. Харків: Вид-во «Ранок», 2017. 240 с.
29. PISA-2018. Результати. (Том І). *Що учні знають та вміють робити: Міжнародний звіт за результатами міжнародного дослідження якості освіти PISA-2018* (переклад українською мовою) / пер.: Т. В. Ларіна; Укр. центр оцінювання якості освіти. Київ: УЦОЯО, 2019. 324 с.

Електронні ресурси:

1. Андрощук І. М. Наукові підходи до управління розвитком професійної компетентності вчителя-філолога в міжтестастійний період. *Теорія та методика управління освітою*. 2013. № 10.

URL: http://umo.edu.ua/images/content/nashi_vydanya/metod_upr_osvit/2.pdf

2. Андрощук І. М. Модель управління розвитком професійної компетентності вчителя-філолога в міжтестастійний період. *Теорія та методика управління освітою*. 2012. № 9.

URL: http://umo.edu.ua/images/content/nashi_vydanya/metod_upr_osvit/v_9/3.pdf

3. Булінг в учительській: як розпізнати і запобігти. Сайт «Нова українська школа». URL: <https://nus.org.ua/articles/buling-v-uchytelskij-yak-rozpiznaty-i-zapobigty/>

4. Від керівника до лідера: практичні поради для директорів шкіл та керівників відділів освіти : посіб.

URL: https://issuu.com/polinagoch/docs/edadvices_prosvit_mf_final

5. Директорські лайфхаки. Як долати виклики у школі: посіб. *СмартОсвіта*. URL: <https://nus.org.ua/wp-content/uploads/2020/11/life-hack14.pdf>

6. Ефективність онлайн-ресурсів для навчання вчителів: звіт за результатами соціологічного дослідження методом фокусованих групових та індивідуальних інтерв'ю (скорочено). Березень 2020. Дослідницьке бюро Соціологіст.

URL: https://uied.org.ua/wp-content/uploads/2020/09/pptx_onlajn-osvita_zvit_short.pdf

7. Ефективні комунікації для освітніх управлінців: посіб. / І. Коберник, К. Краснова. Київ, 2019. URL: <https://nus.org.ua/wp-content/uploads/2019/12/efektyvni-komunikacii-posibnyk-final-preview-20-12.pdf>

8. Інклюзивне навчання: інформаційний посіб. для вчителів ЗЗСО / Упоряд.: Наталія Софій, Юлія Найда. Київ, 2019.

URL: http://www.jointaid.org.ua/wp-content/uploads/2019/12/School_inclusive_education_brochure-2019.pdf

9. Інформація щодо забезпечення закладами загальної середньої освіти відкритого доступу до інформації та документів на веб-сайтах. Державна служба якості освіти.

URL: <http://www.sqe.gov.ua/images/materials/%D0%B2%D0%B8%D0%B2%D1%87%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F%20%D0%B2%D0%B5%D0%B1%D1%81%D0%B0%D0%B9%D1%82%D1%96%D0%B2/%D0%B2%D0%B8%D0%B2%D1%87%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F%20%D0%B2%D0%B5%D0%B1%D1%81%D0%B0%D0%B9%D1%82%D1%96%D0%B2%20%D1%88%D0%BA%D1%96%D0%BB.pdf>

10. Міністерство освіти і науки України пропонує для громадського обговорення проєкт професійного стандарту за професією «Керівник закладу загальної середньої освіти».

URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/ministerstvo-osviti-i-nauki-ukrayini-proponuye-do-gromadskogo-obgovorennya-proyekt-profesijnogo-standartu-za-profesiyeyu-kerivnik-zakladu-zagalnoyi-serednoyi-osviti>

11. Міністерство освіти і науки України пропонує для громадського обговорення проєкт наказу Міністерства освіти і науки України «Про затвердження положення про педагогічну інтернатуру».

URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/mon-proponuye-dlya-gromadskogo-obgovorennya-proyekt-nakazu-ministerstva-osviti-i-nauki-ukrayini-pro-zatverdzhennya-polozhennya-pro-pedagogichnu-internaturu>

12. Міністерство освіти і науки України пропонує для громадського обговорення проєкт Концепції розвитку дошкільної освіти.

URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/mon-proponuye-dlya-gromadskogo-obgovorennya-proyekt-konceptiyi-rozvitku-doshkilnoyi-osviti>

13. Моніторинг НУШ: результати та рекомендації (перший етап 2019–2020). URL: https://mon.gov.ua/storage/app/media/nova-ukrainska-shkola/2021/Monitorynh/Monitorynh_vprovadzhennya_reformy_NUSH_rezultaty_ta_rekomendatsiyi_26_02.pdf

14. Навчати і навчатися: як і куди зростати українському вчительству? Результати дослідження сфери підвищення кваліфікації й сертифікації у рамках спільної ініціативи руху EdCamp Ukraine і Міністерства освіти і науки України / О. Елькін, О. Марущенко, О. Масалітіна, І. Міньковська. Харків: Вид-во «Дім Реклами», 2019. 120 с. URL: <https://www.edcamp.org.ua/teachandlearn>

15. Нова українська школа: poradnik dla vchytelja / за заг. ред. Н. М. Бібік. Київ: Літера ЛТД, 2019. 208 с. URL: <https://lib.imzo.gov.ua/wa-data/public/site/books2/navchalno-metodychny-posibnyky/dlya-pedpraysivnykiv/poradnik-blok-min.pdf>

16. Нова українська школа: poradnik vikhovatelju grupy prodovzhenogo dnia u zakladaх zagalnoyi serednoyi osviti: navch.-metod. posib. / Г. І. Дмитрів [та ін.]. Львів: Світ, 2019. 224 с. URL: https://lib.imzo.gov.ua/wa-data/public/site/books2/navchalno-metodychny-posibnyky/dlya-pedpraysivnykiv/%D0%94%D0%BC%D0%B8%D1%82%D1%80%D1%96%D0%B2%20%D0%9D%D0%BE%D0%B2%D0%B0_%D0%A3%D0%BA%D1%80_%D1%88%D0%BA%D0%BE%D0%BB%D0%B0%20%D1%81%D0%B0%D0%B9%D1%82.pdf

17. Нова українська школа: організація взаємодії з батьками учнів: навч.-метод. посіб. / Т. М. Бабко, О. В. Банах, А. В. Вознюк, Г. А. Коломоець, Л. Г. Кудрик, О. М. Мельник. Київ: Видав. дім «Освіта», 2020. 208 с. URL: <https://lib.imzo.gov.ua/wa-data/public/site/books2/navchalno-metodychny-posibnyky/dlya-pedpraysivnykiv/Metod-Babko.pdf>

18. Онлайн-платформи та програми для перевірки тексту на плагіат. *Освіта.ua*. URL: <http://osvita.ua/vnz/76907>
19. Особистий бренд вчителя: що це і як його створити. «Нова українська школа». URL: <https://nus.org.ua/articles/osobystyj-brend-vchytelya-shho-tse-i-yak-jogo-stvoryty/>
20. Профіль інклюзивних вчителів: що вони мають знати та вміти. «Нова українська школа». URL: <https://nus.org.ua/articles/profil-inklyuzyvnyh-uchyteliv-shho-vony-mayut-znaty-ta-vmity/>
21. Психолог у НУШ: радісно та впевнено руш! *Путівник психолога в Новій українській школі* / заг. ред. Є. В. Афоніна, О. О. Заріцький, Н. В. Міщенко. Краматорськ: Витоки, 2018. 250 с.
22. *Спільне викладання в інклюзивному класі: метод. матеріали* / уклад.: Н. З. Софій Київ: ТОВ Видав. дім «Плеяди», 2015. 70 с. URL: <http://ussf.kiev.ua/ieeditions/287/>
23. *Старша профільна школа: кроки до становлення: метод. рек.* / А. Сеїтосманов, О. Фасоля, В. Мархлевські. Київ, 2019. 52 с. URL: <https://decentralization.gov.ua/uploads/library/file/483/4.pdf>
24. *Супервізія: професійна підтримка і професійний розвиток педагогів: порадник для супервізорів (наставників)*. URL: <http://www.ussf.kiev.ua/images/news/2019.09.18/%D0%A1%D1%83%D0%BF%D0%B5%D1%80%D0%B2%D1%96%D0%B7%D1%96%D1%8F.pdf>
25. Три мети професійного стандарту вчителя – пояснює Лілія Гриневич. «Нова українська школа». URL: <https://nus.org.ua/news/try-mety-profesijnogo-standartu-vchytelya-poyasnyuye-liliya-grynevych/>
26. Ціннісні орієнтири сучасної української школи. *Міністерство освіти і науки України*. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/Serpneva%20conferentcia/2019/Prezentasia-Roman-Stesichin.pdf>
27. Що там із стандартом? Як готується пілотування головного документа для 5–9 класів НУШ. «Нова українська школа». URL: <https://nus.org.ua/articles/shho-tam-iz-standartom-yak-gotuyetsya-pilotuvannya-golovnoho-dokumenta-dlya-5-9-klasiv-nush/>
28. Як вчителю не стати жертвою булінгу. «Нова українська школа». URL: <https://nus.org.ua/articles/yak-vchytelyu-ne-staty-zhertvoyu-bulingu/>
29. Як вчителю підвищити кваліфікацію поза ІППО – механізм. «Нова українська школа». URL: <https://nus.org.ua/articles/yak-vchytelyu-pidvyshhyty-kvalifikatsiyu-poza-ippo-mehanizm/>

30. Якими мають бути центри професійного розвитку педагогів: нові завдання й функції. «Нова українська школа».

URL: <https://nus.org.ua/articles/yakymy-mayut-buty-tsentry-profesijnogo-rozvytku-pedagogiv-novi-zavdannya-j-funktsiyi/>

31. Яким буде професійний стандарт вчителя. Інтерв'ю з розробницями. «Нова українська школа».

URL: <https://nus.org.ua/articles/yakym-bude-profesijnyj-standart-vchytelya-interv-yu-z-rozrobnytsyamy/>

32. Яким має бути ідеальний вчитель? Нарешті в Україні буде свій стандарт професії педагога / Наталія Софій. ZN.UA.

URL: <https://zn.ua/ukr/EDUCATION/jakim-maje-buti-idealnij-vchitel.html>

33. Якість освітнього процесу в дошкіллі: Україна вперше оцінить її за шкалою ECERS. URL: <https://youtu.be/-3O-7k37-Dg>

ЗАГАЛЬНИЙ ОГЛЯД ЗМІСТУ ВЕБІНАРІВ

Тема 1

Центри в умовах освітньої реформи: створення і забезпечення діяльності

Експерт: Вадим Карандій, директор УІРО.

Мета: Ознайомити учасників з основною метою і завданнями Центру, алгоритмом їхнього створення.

Завдання:

- огляд основних термінів: траєкторія професійного розвитку педагогічного працівника, професійна спільнота педагогічних працівників;
- ознайомити з основною метою і завданнями Центру, алгоритмом їх створення;
- проаналізувати відмінності між Центром та районними (міськими) науково-методичними центрами (кабінетами).



Тривалість – 1 година 30 хвилин.

Цільова група: працівники ОІППО.

Короткий виклад навчального матеріалу.



1. Презентація (25 хв.)

Короткий виклад змісту презентації.

Слайд 1. Вступне слово. Основна мета і завдання вебінару.

Слайд 2. Професійний розвиток педагогічних працівників: ЗУ «Про освіту» (Стаття 18. Освіта дорослих).

Слайд 3. Професійний розвиток педагогічних працівників: ЗУ «Про повну загальну середню освіту» (Стаття 52. Ресурсне (інформаційне, науково-методичне, матеріально-технічне) забезпечення).

Слайд 4. Постанова Кабінету Міністрів України від 29.07.2020 № 672 «Деякі питання професійного розвитку педагогічних працівників». Основні терміни: траєкторія професійного розвитку педагогічного працівника, професійна спільнота педагогічних працівників.

Слайд 5. Основна мета і завдання Центру: сприяння професійному розвитку педагогічних працівників, їх психологічна підтримка та консультування; узагальнення та поширення інформації з питань професійного розвитку педагогічних працівників; координування діяльності професійних спільнот педагогічних працівників; формування та оприлюднення на власному веб-сайті бази даних програм підвищення кваліфікації педагогічних працівників, інші джерела інформації (веб-ресурси),

необхідні для професійного розвитку педагогічних працівників; забезпечення надання психологічної підтримки педагогічним працівникам (планування та визначення траєкторії їх професійного розвитку; проведення супервізії; розроблення документів закладу освіти; особливостей організації освітнього процесу за різними формами здобуття освіти, зокрема з використанням технологій дистанційного навчання; впровадження компетентнісного, особистісно орієнтованого, діяльнісного, інклюзивного підходів до навчання здобувачів освіти і нових освітніх технологій).

Принципи діяльності Центру: людиноцентризм, науковий характер освіти, академічна доброчесність та академічна свобода, гуманізм, демократизм, сприяння навчанню впродовж життя.

Слайд 6. Управління та кадрове забезпечення Центру: засновники, директор, консультанти (основні функції). Фінансування та контроль за діяльністю Центру.

Слайд 7. Алгоритм утворення Центру (лист Міністерства освіти і науки України № 1/9-466 від 21.08.2020 «Про Центри професійного розвитку педагогічних працівників»). Правові підстави для створення Центру та підбору працівників до них на конкурсних засадах. Проведення заходів, необхідних для реорганізації районних (міських) науково-методичних центрів (кабінетів). Припинення діяльності структурних підрозділів. Припинення діяльності юридичних осіб.

Слайд 8. Методичні рекомендації щодо діяльності Центру. Роль Центру в стимулюванні й координації різних видів діяльності серед педагогів, спрямованих на їхній професійний розвиток: здійснення самооцінювання діяльності педагогів, допомога у створенні індивідуальної освітньої траєкторії педагогічного працівника, формування бази даних щодо тем і суб'єктів підвищення кваліфікації педагогічних працівників, забезпечення працівниками Центру діалогової взаємодії з адміністрацією закладів освіти, педагогічними працівниками щодо їхнього консультування з питань добору, залучення до професійного розвитку педагогічних працівників наставників, супервізорів тощо.



2. Завдання в групах (40 хв.)

Об'єднання слухачів у чотири групи (5 хв.).

Обрання спікерів у кожній групі.

Постановка завдання і робота в малих групах (15 хв.)

Завдання 1. Здійснити аналіз ситуації щодо створення та діяльності Центру, зокрема: а) переваги створення Центру для професійного розвитку педагогів та б) можливі загрози.

Завдання 2. Розробити стратегії мінімізації негативного впливу визначених загроз.

Завдання 3. Підготувати 2–4 слайди із зазначенням переваг створення Центру для професійного розвитку педагогів, можливих загроз та стратегій щодо мінімізації негативного впливу загроз.

Завдання 4. Представити результати роботи групи протягом 4 хв.

Альтернатива

Завдання 1. Порівняти функції Центру та районних (міських) науково-методичних центрів (кабінетів).

Завдання 2. Визначити функції, що не передбачені в діяльності Центру.

Завдання 3. Обговорити потребу у виконанні цих функцій та визначити можливих виконавців цих функцій.

Завдання 4. Представити результати роботи групи протягом 4 хв.

Презентація роботи груп (20 хв).

Спікери груп презентують виконані групові завдання.

Спікер 1.

Спікер 2.

Спікер 3.

Спікер 4.

 **3. Тестові завдання (5 завдань із пропонованими відповідями, одна із яких правильна) – гугл-форма – зазначаємо посилання (15 хвилин)**

1. Визначити основні завдання Центру.

А – Узагальнення та поширення інформації з питань професійного розвитку педагогічних працівників.

Б – Здійснення підвищення кваліфікації педагогічних працівників.

В – Координування діяльності професійних спільнот педагогічних працівників.

Правильні відповіді: А, Б.

2. За своїм статусом Центри можуть бути:

А – комунальними бюджетними неприбутковими установами;

Б – юридичними особами;

В – структурними підрозділами інших установ, закладів, організацій.

Правильні відповіді: А, Б.

3. Повноваження директора Центру передбачають:

А – затвердження установчого документа Центру;

Б – затвердження плану діяльності Центру та організацію його роботи відповідно до стратегії розвитку;

В – призначення на посаду працівників Центру, їх звільнення, затвердження їхніх посадових інструкцій.

Правильні відповіді: Б, В.

4. Штатний розпис Центру передбачає такі посади:

А – методист з навчально-виховної роботи;

Б – консультант;

В – психолог.

Правильні відповіді: Б, В.

5. Джерелами фінансування Центру є такі:

А – кошти засновника;

Б – членські внески;

В – платні освітні послуги.

Правильні відповіді: А, В.



4. Завдання для самостійної роботи після вебінару

Завдання 1. Дати визначення терміну «професійний розвиток педагогічних працівників» за зазначити його основні форми (за результатами ознайомлення із Законами України «Про освіту» та «Про повну загальну середню освіту»).

Узагальнення напрацювань учасників під час роботи у групах

До переваг створення Центру учасники віднесли: заміну функції контролю за діяльністю педагогів із боку працівників Центру на підтримку їхнього професійного розвитку; можливість отримати психологічну підтримку в Центрі; територіальну доступність Центру; задоволення консультантами запитів педагогічних працівників; незалежність Центру від органів управління освітою; постійне оновлення баз даних освітніх послуг із підвищення кваліфікації та інформування педагогічних працівників про пропозиції суб'єктів підвищення кваліфікації.

Прозвучали також думки щодо потенційних викликів, що пов'язані зі створенням Центру: залежність Центру від фінансування засновником; за розпорядженням засновника виконання Центрами завдань не передбачених Положенням про Центр (атестація педагогічних працівників, проведення курсів підвищення кваліфікації); не достатня готовність працівників Центру до виконання нових професійних ролей.

Досить цінними були міркування учасників вебінару стосовно стратегій дій щодо відповіді на потенційні виклики, наприклад: підвищення кваліфікації педагогічних працівників Центру для розуміння ними нових професійних ролей, написання методичних рекомендацій, які б розмежували функції Центрів та відділів освіти; розроблення Положення про відділи освіти; законодавче унормування питання атестації педагогічних працівників Центру.



5. Список джерел для самостійного опрацювання

Нормативно-правові документи:

1. Про освіту. Закон України від 5 вересня 2017 року № 2145-VIII.
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>
2. Про повну загальну середню освіту. Закон України від 16 січня 2020 року № 463-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/463-20#Text>
3. Про Центри професійного розвитку педагогічних працівників. Лист Міністерства освіти і науки України від 21 серпня 202 року № 1/9-466.
URL: <https://mon.gov.ua/ua/npa/pro-centri-profesijnogo-rozvitku-pedagogichnih-pracivnikiv>
4. Деякі питання професійного розвитку педагогічних працівників. Постанова Кабінету Міністрів України від 29 липня 2020 року № 672.
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/672-2020-%D0%BF#Text>



6. Заключне слово експерта (5 хв.).

Підбиття підсумків роботи. Рефлексія.

Тема 2

Проект професійного стандарту професії «Вчитель початкових класів ЗЗСО», «Вчитель ЗЗСО», Вчитель з початкової освіти (з дипломом молодшого спеціаліста)». Консультування педагогічних працівників щодо планування індивідуальної траєкторії їхнього професійного розвитку

Експерт: Наталія Софій, к. п. ., перший заступник директора УІРО.

Мета: ознайомити учасників із проектом професійного стандарту за професіями «Вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти», «Вчитель закладу загальної середньої освіти», «Вчитель з початкової освіти (з дипломом молодшого спеціаліста)».

Завдання:

- поінформувати про процес створення та вдосконалення професійного стандарту за професіями «Вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти», «Вчитель закладу загальної середньої освіти», «Вчитель з початкової освіти (з дипломом молодшого спеціаліста)»;
- проаналізувати трудові функції закладені в проекті професійного стандарту за професіями «Вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти», «Вчитель закладу загальної середньої освіти», «Вчитель з початкової освіти (з дипломом молодшого спеціаліста)»;
- обговорити важливість і необхідність застосування професійного стандарту вчителя в підвищенні кваліфікації, само- та оцінюванні діяльності педагогічних працівників.



Тривалість – 1 година 30 хвилин.

Короткий виклад навчального матеріалу.



1. Презентація (25 хв.)

Слайд 1–2. Вступне слово. Основна мета і завдання вебінару.

Слайд 3. Використання міжнародного досвіду під час створення проекту професійного стандарту: документи ОЕСР; професійні стандарти вчителів Австралії та Чехії; принципи якісної педагогіки International Step by Step Association (ISSA); профіль інклюзивного вчителя; проект МФВ «Професійний профіль вчителя».

Слайд 4. Що таке стандарт? Професійний стандарт має щонайменше два визначення – професійні цінності (загальні ідеї та положення, описують необхідні компетентності) та мірило (описує певні

кваліфікаційні рівні за критеріями). Отже, професійний стандарт вчителя – це документ, що дає змогу провести самооцінювання та оцінювання професійної діяльності вчителя, та орієнтир для вчителів у плануванні свого професійного розвитку.

Слайд 5. Австралійський професійний стандарт для вчителя передбачає, що вчителі мають мати чітке розуміння власних сильних сторін і сфер професійної діяльності, що потребують покращення; мають моделювати важливість інвестування свого часу в професійний розвиток. Розуміємо, що стандарт допомагає вчителям визначити як свої сильні сторони, так і сфери, в яких потрібно вдосконалюватися.

Слайд 6. Розповідь про те, як створювався проєкт професійного стандарту. Робота над проєктом професійного стандарту розпочалася 2019 року. Були створені робоча група з представники МОН, УІРО, ОІППО, ЗВО, директорів ЗЗСО і вужча група – консультанти, які безпосередньо опрацьовували дискусійні матеріали. Важливо зазначити, що під час створення професійного стандарту вчителя проводилося опитування серед учителів і керівників шкіл, які беруть участь у пілотуванні Державного стандарту початкової освіти.

Слайд 7. Які виміри мають бути в основі? Робоча група вибрала два основні виміри професійної діяльності вчителя – професійна ідентичність учителя та партнерська взаємодія з учасниками освітнього процесу. В основу австралійського стандарту покладено знання, вміння і залученість, а в українському стандарті знання і вміння відображено в описі трудових функцій.

Слайд 8. Структура проєкту професійного стандарту вчителя в цифрах: 5 ключових засад проєкту професійного стандарту вчителя; 5 загальних компетентностей (громадянська, соціальна, культура самовираження, лідерська й підприємницька компетентності); 5 трудових функцій; 15 професійних компетентностей (мовно-комунікативна, предметна, методична, інформаційно-цифрова, психологічна, емоційно-етична, компетентність педагогічного партнерства, інклюзивна, здоров'язберезувальна, проєктувальна, прогностична, організаційна, оцінювально-аналітична, інноваційна, здатність до навчання впродовж життя, рефлексивна компетентність); 4 кваліфікаційні категорії (спеціаліст, спеціаліст I категорії, II категорії і вищої категорії).

Слайд 9. Ключові засади проєкту професійного стандарту вчителя. Особистісний і професійний виміри, компетентнісний підхід (загальні і професійні компетентності), орієнтованість на професійний розвиток (розвивальний стандарт розписує континуум компетентностей – від рівня спеціаліста до вищої категорії), суголосся із реформою «Нова українська школа», гнучкість застосування.

Слайд 10. Загальні компетентності. Громадянська компетентність – це здатність учителя діяти відповідально і свідомо на засадах поваги до прав і свобод людини та громадянина; реалізовувати свої права та обов'язки; усвідомлювати цінності громадянського суспільства та необхідність його сталого розвитку.

Соціальна компетентність означає здатність учителя взаємодіяти з учнями, батьками, колегами, іншими представниками місцевої громади; вміння працювати в команді, вміння спілкуватися і конструктивно вирішувати проблеми.

Культура самовираження – це здатність до поваги й цінування української національної культури, багатоманітності й мультикультурності в суспільстві; здатність до вираження національної культурної ідентичності, творчого самовираження.

Лідерська компетентність – вміння приймати рішення і залучати до цього процесу учнів, батьків, колег; уміти надихати й підтримувати у процесі досягнення результатів.

Підприємницька компетентність – це насамперед здатність учителя до генерування нових ідей, творчого вирішення проблемних ситуацій, здатність до інноваційності.

Слайд 11. Трудові функції, які охоплюють усі сфери діяльності вчителя: навчання учнів; партнерська взаємодія з дітьми, батьками, іншими педагогами; участь в організації безпечного, здорового, інклюзивного освітнього середовища; управління освітнім процесом; безперервний професійний розвиток.

Слайд 12. Трудові функція «Навчання учнів предметів (інтегрованих курсів)». У межах кожної трудової функції вказано 3 компетентності, якими має володіти вчитель, наприклад: для трудової функції «Навчання учнів предметів (інтегрованих курсів)»: мовно-комунікативну, предметно-методичну та інформаційно-цифрову компетентності. Ця функція вимагає від учителя постійного вдосконалення знань предмета і використання сучасних форм, методів та засобів навчання, зрозуміло пояснювати і грамотно говорити, знає одну з іноземних мов і може підтримати діалог, володіє цифровими технологіями та застосовує технології дистанційного навчання.

Слайд 13. Трудова функція «Партнерська взаємодія з дітьми, батьками, іншими педагогами». У межах цієї трудової функції вказано компетентності, якими має володіти вчитель: психологічна, емоційно-етична і психологічна. Ця функція передбачає, що вчитель розуміє власні емоції, емоції учнів, емоції інших осіб, уміє реагувати і враховувати їх, а також здатність до співпраці на засадах партнерства і командної роботи.

Слайд 14. Трудова функція «Участь в організації безпечного, здорового, інклюзивного освітнього середовища». У межах цієї трудової функції вказано компетентності, якими має володіти вчитель: інклюзивна, здоров'язбережувальна, проєктувальна. Розробники намагалися також наскрізно відобразити в усіх компетентностях необхідність забезпечення індивідуальної освітньої траєкторії, яка відповідає здібностям, потребам і можливостям учня/учениці.

Трудова функція передбачає здатність враховувати потреби й цінувати індивідуальні особливості кожного учня, піклуватися про його здоров'я та безпеку, брати участь в організації освітнього середовища, яке має бути безпечним та інклюзивним і спонукати до навчальної діяльності.

Слайд 15. Трудова функція «Управління освітнім процесом» передбачає володіння вчителем прогностичною, організаційною та оцінювально-аналітичною компетентностями. Розробники намагалися відійти від назви «діагностична компетентність», яка пов'язана з медичною сферою, яку замінили на «оцінювально-аналітичну компетентність». Це вимагає від учителя здатності створювати або адаптувати навчальні програми, планувати освітній процес на рік, семестр, урок, організовувати учнів на уроці та в позаурочній діяльності, організовувати проєктну діяльність учнів, оцінювати індивідуальні навчальні досягнення учнів.

Слайд 16. Трудова функції «Безперервний професійний розвиток» передбачає три професійні компетентності: інноваційну, здатність до навчання впродовж життя та рефлексивну компетентність.

Слайд 17. Континуум формування компетентностей: 4 рівні/4 кваліфікаційні категорії. У професійному стандарті представлено опис компетентностей відповідно до кваліфікаційних категорій, які є свого роду етапами вчительської кар'єри. У міжнародних стандартах рівні не відповідають кваліфікаційним категоріям, наприклад у професійному стандарті Австралії – це вчитель-випускник університету (вчитель-початківець); досвідчений вчитель; вчитель з відмінною практикою і вчитель-наставник.

Слайд 18. Компетентність педагогічного партнерства. Компетентності, які дозволяють реалізувати функцію «Партнерська взаємодія з учасниками освітнього процесу»: психологічна, емоційно-етична та педагогічного партнерства, що є однією зі складових формули Нової української школи.

Слайд 19. Компетентність педагогічного партнерства. Здатність до спілкування з колегами, батьками, іншими фахівцями з метою підтримки учнів.

Здатність до активного залучення батьків до освітнього процесу на засадах партнерства.

Здатність до роботи в команді з батьками та іншими фахівцями для надання додаткової підтримки учням, зокрема учням з ООП.

Слайд 20. Компетентність педагогічного партнерства. Опис компетентності педагогічного працівника відповідно до кваліфікаційних категорій.



2. Завдання в групах (40 хв.)

Об'єднання слухачів у чотири групи (5 хв.).

Обрання спікерів у кожній групі.

Постановка завдання і робота в малих групах (20 хв.)

Як Ви бачите використання професійного стандарту вчителя (ОІППО, Центрів, спільно)? Яка підтримка для цього необхідна, зокрема з боку працівників УІРО?

3. Презентація роботи груп (20 хв.)

Спікери груп презентують виконані групові завдання.

Спікер 1.

Спікер 2.

Спікер 3.

Спікер 4.



4. Тестові завдання (15 хвилин)

1. Основним завданням проєкту професійного стандарту за професіями «Вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти», «Вчитель закладу загальної середньої освіти», «Вчитель з початкової освіти (з дипломом молодшого спеціаліста)» є:

А – визначення мінімальних вимог щодо професійних компетентностей вчителів;

Б – перевірка відповідності кваліфікаційним рівням;

В – створення особистої освітньої траєкторії професійного розвитку.

Правильна відповідь: В.

2. Основними вимірами проєкту професійного стандарту за професіями «Вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти», «Вчитель закладу загальної середньої освіти», «Вчитель з початкової освіти (з дипломом молодшого спеціаліста)» є:

А – особистісний і професійний;

Б – знання, вміння і замученість;

В – орієнтованість на результат.

Правильна відповідь: А.

3. Ключовими засадами проєкту професійного стандарту за професіями «Вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти», «Вчитель закладу загальної середньої освіти», «Вчитель з початкової освіти (з дипломом молодшого спеціаліста)» є:

- А – гнучкість застосування;
- Б – орієнтованість на результат;
- В – критичне мислення.

Правильна відповідь: А.

4. У проєкті професійного стандарту за професіями «Вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти», «Вчитель закладу загальної середньої освіти», «Вчитель з початкової освіти (з дипломом молодшого спеціаліста)» оцінювально-аналітична професійна компетентність передбачає:

- А – оцінювання результатів навчання учнів і здійснення аналізу навчальної діяльності;
- Б – порівняння навчальних досягнень учня з його однолітками;
- В – визначення слабких сторін учня з метою їх коригування.

Правильна відповідь: А.

5. У проєкті професійного стандарту за професіями «Вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти», «Вчитель закладу загальної середньої освіти», «Вчитель з початкової освіти (з дипломом молодшого спеціаліста)» проєктувальна компетентність відповідає такій трудовій функції:

- А – участь в організації безпечного і здорового освітнього середовища;
- Б – управління освітнім процесом;
- В – безперервний професійний розвиток.

Правильна відповідь: А.

Узагальнення напрацювань учасників під час роботи у групах

Найбільше пропозицій у виступах спікерів від груп стосувалося проведення інформаційно-роз'яснювальної роботи з учителями щодо важливості й необхідності застосування професійного стандарту у їхньому професійному розвитку; орієнтування програм підвищення кваліфікації педагогічних працівників на професійний стандарт; розроблення інструментарію для само-, оцінювання готовності вчителів до професійної діяльності у рамках певної кваліфікаційної категорії; врахування його у процесі атестації та сертифікації вчителів.



5. Список джерел для самостійного опрацювання (2 хв).

Нормативно-правові документи:

1. Про внесення змін до Методики експертного оцінювання професійних компетентностей учасників сертифікації. *Наказ Державної служби якості освіти від 06 жовтня 2020 року № 01-11/54.* URL: <https://www.sqe.gov.ua/index.php/uk-ua/sertyfikatsiia-pedahohichnykh-pratsivnykiv/normatyvno-pravova-baza/1371-nakaz-derzhavnoi-sluzhby-iakosti-osvity-ukrainy-pro-vnesennia-zmin-do-metodyky-ekspertnoho-otsiniuvannia-profesiinykh-kompetentnostei-uchasnykiv-sertyfikatsii-vid-06-zhovtnia-2020-roku-01-11-54>

2. Про затвердження форми анкети самооцінювання учасником сертифікації власної педагогічної майстерності. *Наказ Державної служби якості освіти від 24 лютого 2020 року № 01-11/5.* URL: http://ru.osvita.ua/legislation/Ser_osv/82122/

3. Про затвердження професійного стандарту за професіями «Вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти», «Вчитель закладу загальної середньої освіти», «Вчитель з початкової освіти (з дипломом молодшого спеціаліста)». *Наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 23 грудня 2020 року № 213.* URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v2736915-20#Text>

4. Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників. *Постанова Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 року № 800, із змінами, внесеними згідно з Постановою Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2019 року № 1133.* URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2019-%D0%BF#Text>

5. Деякі питання професійного розвитку педагогічних працівників. *Постанова Кабінету Міністрів України від 29 липня 2020 року № 672.* URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/672-2020-%D0%BF#Text>

6. Про схвалення Концепції реалізації державної політики у сфері реформування загальної середньої освіти «Нова українська школа» на період до 2029 року. *Розпорядження Кабінету Міністрів України від 14 грудня 2016 року № 988-р.* URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/988-2016-%D1%80#Text>

Електронні ресурси:

1. Ефективність онлайн-ресурсів для навчання вчителів: звіт за результатами соціологічного дослідження методом фокусованих групових та індивідуальних інтерв'ю (скорочено). Березень 2020. Дослідницьке бюро Соціологіст. URL: https://uied.org.ua/wp-content/uploads/2020/09/pptx_onlajn-osvita_zvit_short.pdf

2. Навчати і навчатися: як і куди зростати українському вчительству? *Результати дослідження сфери підвищення кваліфікації й сертифікації у рамках спільної ініціативи руху EdCamp Ukraine і*

Міністерства освіти і науки України / О. Елькін, О. Марущенко, О. Масалітіна, І. Міньковська. Харків: Вид-во «Дім Реклами», 2019. 120 с.
URL: <https://www.edcamp.org.ua/teachandlearn>

3. Три мети професійного стандарту вчителя – пояснює Лілія Гриневич. «Нова українська школа». URL: <https://nus.org.ua/news/try-mety-profesijnogo-standartu-vchytelya-poyasnyuye-liliya-grynevych/>

4. Якими мають бути центри професійного розвитку педагогів: нові завдання й функції. «Нова українська школа».

URL: <https://nus.org.ua/articles/yakymy-mayut-buty-tsentry-profesijnogo-rozvytku-pedagogiv-novi-zavdannya-j-funktsiyi/>

5. Яким буде професійний стандарт вчителя. Інтерв'ю з розробницями. «Нова українська школа».

URL: <https://nus.org.ua/articles/yakym-bude-profesijnyj-standart-vchytelya-interv-yu-z-rozrobnitysamy/>

6. Яким має бути ідеальний вчитель? Нарешті в Україні буде свій стандарт професії педагога / Наталія Софій. ZN.UA.

URL: <https://zn.ua/ukr/EDUCATION/jakim-maje-buti-idealnij-vchitel.html>



6. Заключне слово експерта (5 хв.).

Підбиття підсумків роботи. Рефлексія.

Завдання для підготовки до вебінару

Ознайомитися з витягми із проєкту професійного стандарту за професією «Вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти», «Вчитель закладу загальної середньої освіти», «Вчитель з початкової освіти (з дипломом молодшого спеціаліста)».

Профстандарт_витяг 1

<https://drive.google.com/file/d/1hoz6XWBXWN0g5z7Qpyne6IPlEFpt5wYs/view>

Профстандарт_витяг 2

<https://drive.google.com/file/d/1iVpUC5e6a2FwxCqTEQSESehivv6EmoNR/view>

Виконання учасниками завдання до вебінару

Питання «Як вірно побудувати індивідуальну траєкторію професійного розвитку вчителя?» зацікавило 9 респондентів, які звернули увагу на важливість мотиваційно-ціннісної складової, доцільність урахування особистісних якостей, роль Професійного стандарту вчитель у цьому процесі, алгоритм дій працівників Центрів щодо планування індивідуальної траєкторії професійного розвитку педагогічного працівника.

Учасників хвилювало також питання «Якими інструментами зможе користуватися вчитель для визначення рівня сформованості

професійних компетентностей, самооцінювання власної професійної діяльності?», яке в різних варіаціях вони поставили 8 разів. Учасників цікавить чи є вже розроблені інструменти та хто їх розроблятиме, якими будуть критерії, чи буде покладено визначені професійні компетентності в основу атестації та сертифікації педагогічних працівників.

Чи буде оновлено освітні програми підготовки вчителів у закладах вищої освіти відповідно до Професійного стандарту за професією «Вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти», «Вчитель закладу загальної середньої освіти», «Вчитель з початкової освіти (з дипломом молодшого спеціаліста)»? – це запитання поставили 6 учасників.

5 учасників потребували роз'яснення щодо можливості внесення змін у типові положення про атестацію та сертифікацію педагогічних працівників, наголошували на важливості покладення Професійного стандарту в основу названих процедур.

6 учасників поставили запитання щодо професійної «Компетентність педагогічного партнерства (БЗ)»:

- Які принципи покладено в основу партнерської взаємодії учасників освітнього процесу?
- Якими компетентностями повинен володіти педагог для створення партнерської взаємодії?
- Які механізми співпраці вчителя з батьками чи іншими законними представниками учнів передбачено у професійному стандарті?
- Які ролі набуває педагог у своїй професійній діяльності для реалізації педагогіки партнерства?
- У чому полягає роль педагога-фасилітатора в організації освітнього процесу?

3 учасники цікавилися також, **які класифікації брали до уваги розробники Професійного стандарту, складаючи перелік загальних і професійних компетентностей**. 1 респондент висловив пропозицію в таблиці «Опис трудових функцій, професійних компетентностей, знань, умінь, навичок» додати ще одну колонку «Ставлення».

Вважаю за доцільне зазначити, що ставлячи питання, 3 учасники також висловили свої побоювання щодо можливої надмірної регламентації діяльності вчителя Професійним стандартом.

2 учасники висловили питання, які стосуються процедури затвердження Професійного стандарту, зокрема: **Чому професійний стандарт вчителя початкових класів затверджено наказом Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства? Навіщо виділяти окремі категорії вчителів, зокрема**

**«Вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти»,
«Вчитель з початкової освіти (з дипломом молодшого спеціаліста)»?**

Питання 4 учасників, які стосувалися розділу «Основна мета професійної діяльності»:

- «...шляхом формування у них ключових компетентностей і світогляду на основі загальнолюдських і національних цінностей...». Відомо, що виділяють щонайменше 2 типи світогляду (насправді – більше п'яти): науковий та релігійний. Як ця вимога професійного стандарту може реалізовуватись на практиці? Який світогляд в профстандарті маєтись на увазі? Який світогляд формувати вчителю, коли в класі присутні діти з різними світоглядними позиціями?

- «...формує в учнів усвідомлення необхідності додержуватися Конституції та законів України, захищати суверенітет і територіальну цілісність України...». Як діяти вчителю, коли деякі з високопосадовців не дотримуються вищезазначених вимог? Коли в ЗМІ розповсюджуються лозунги від окремих політичних партій та діячів (зокрема – посадових осіб), які пропагують порушення суверенітету та територіальної цілісності України?

- У чому полягає професійна діяльність вчителя?

- У розділі «Загальні відомості професійного стандарту» (підрозділ «Основна мета професійної діяльності») йдеться про те, що процеси навчання, виховання та розвитку учнів є наскрізними і їхня цілісність забезпечується наявністю у вчителя загальних і професійних компетентностей, необхідних для виконання всіх трудових функцій. Далі у документі подано опис п'яти загальних компетентностей, п'яти трудових функцій та п'ятнадцяти професійних компетентностей за трудовою дією або групою трудових дій, що розкривають зміст трудових функцій. Оскільки такий підхід ми бачимо у наказі Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України, то наскільки узгоджено цю класифікацію із авторськими класифікаціями у методиках навчання різних предметів (посібники зазвичай мають грифи Міністерства освіти і науки України), адже йдеться про компетентнісний підхід до підготовки здобувачів передвищої і вищої освіти. Чи немає дисонансу між теоретичною підготовкою спеціаліста і застосуванням набутих знань і умінь у практичній діяльності у ЗЗСО?

**Питання 4 учасників до професійної компетентності
«Здоров'язбережувальна компетентність (B2)»:**

- Опис трудових функцій, професійних компетентностей, знань, умінь, навичок B22Y3. Створювати умови для збереження психічного здоров'я учнів. Наскільки реально вчитель може створювати такі умови, якщо клас складається з приблизно 30-ти учнів різного темпераменту та

інших психологічних характеристик; які часто перебувають в умовах навчального перевантаження та емоційної нестабільності; ще й на додаток, під негативним психологічним тиском батьків (на жаль дуже часто)? До того ж, вчитель на уроці повинен виконувати навчальний план, якого важко дотримуватись, враховуючи численні карантини та інші фактори.

- Опис трудових функцій, професійних компетентностей, знань, умінь, навичок В24. Здатність зберігати особисте фізичне та психічне здоров'я під час професійної діяльності – Як ставитись до того, що велика кількість вчителів – люди із зайвою вагою, мають хворобливий вигляд, часто хворіють, емоційно виснажені? За логікою, вони не дотримуються професійних вимог. Як можна вплинути на їхню здатність стежити за своїм здоров'ям? І чи маємо ми таке право?

- Які правила надання домедичної допомоги учням? У яких установах вчитель буде підвищувати кваліфікацію?

- Чи повинен виконувати вчитель (заклад освіти) адвокацію інтересів дитини з попередження домашнього насильства?

Питання, які стосувалися професійної компетентності «Психологічна компетентність (Б1)»:

- Складові та види психологічної компетентності педагогічного працівника?

- Чи є необхідним формування у здобувачів освіти навичок рефлексії, як стратегії формуванні адекватної самооцінки? (поняття «позитивна/негативна» самооцінка виглядає як біполярна характеристика, наприклад «завищена самооцінка» – вона позитивна чи негативна?!)

- Знання яких аспектів допоможе педагогу вибудовувати здорові психологічні взаємини в освітньому процесі?

Питання, які стосувалися професійної компетентності «Предметно-методична компетентність (А2)»:

- У чому доцільність виокремлення трудової функції «управління освітнім процесом» у запропонованому проєкті?

- У чому полягає сутність предметно-методичної компетентності (А2)?

- Чи не вважаєте Ви, що положення А25УЗ. «Розвивати в учнів здатність протистояти інформаційному тиску, усвідомлювати маніпуляції» вимагає додаткових роз'яснень й специфічних глибоких знань із суміжних не педагогічних дисциплін, які не передбачені Освітньо-професійною програмою вчителя початкової школи (соціальні комунікації, соціальна психологія, соціологія, інформаційна безпека тощо)?

- Як здійснювати моніторинг на засадах компетентісного підходу?

Питання, які стосувалися професійної компетентності «Прогностична компетентність (Г1)»:

- Що мається на увазі під різними видами планування освітнього процесу? Потрібно конкретизувати які плани повинен розробляти педагог (календарно-тематичні, поурочні тощо).
- Які методики педагогічного прогнозування порекомендуєте?

Питання, які стосувалися професійної компетентності «Проектувальна компетентність (В3)»:

- Що мається на увазі під «Здатністю проектувати осередки навчання...»?

Питання, які стосувалися професійної компетентності «Інклюзивна компетентність (В1)»:

- Що є підставою для адаптації/модифікації освітнього процесу ООП дитини?

Питання, які стосувалися професійної компетентності «Інформаційно-цифрова компетентність (А3)»:

- Що робити з педагогічними працівниками, які не володіють інформаційно-цифровою компетентністю?

Учасників вебінарів також цікавили відповіді на такі питання:

- За описом трудових функцій виходить, що всі вчителі повинні надавати методичну підтримку іншим вчителям. Як це повинен робити молодий вчитель (інтерн)? такі трудові функції, на мою думку, варто прив'язувати до стажу, педагогічних звань.
- Чи відбудуться зміни у системі післядипломної педагогічної освіти?
- Яким чином організувати ознайомлення педпрацівників з цим профстандартом, щоб педагоги могли засвоїти вимоги досить складного документу?

Тема 3

Проект професійного стандарту професії «Керівник ЗЗСО». Консультування працівниками Центрів керівників закладів освіти

Експерт: Ірена Андрощук, д. п. н., професор, начальник сектору професійного розвитку педагогічних працівників УІРО.

Мета: ознайомити учасників навчання із проектом професійного стандарту професії «Керівник ЗЗСО»; видами консультування керівників закладів освіти працівниками Центрів.

Завдання:

- ознайомити учасників вебінару із основними положеннями проекту професійного стандарту професії «Керівник ЗЗСО», можливостями його використання у консультуванні керівників закладів освіти;
- розглянути особливості консультування керівників закладів освіти щодо організації та здійснення атестації, сертифікації, стажування, наставництва і супервізії педагогічних працівників;
- організувати роботу малих груп і підбити підсумки їхньої роботи;
- сформулювати завдання для самостійного опрацювання учасниками вебінару.



Тривалість – 1 година 30 хвилин.

Короткий виклад навчального матеріалу.



1. Презентація (25 хв.)

Слайд 1–2. Ознайомлення учасників навчання з темою і метою вебінару.

Сформульовано мету вебінару, а саме: підготувати тренерів для тренерів, готових до консультування керівників закладів освіти працівниками Центрів професійного розвитку педагогічних працівників та до здійснення підвищення кваліфікації майбутніх педагогічних працівників Центрів.

Слайд 3. Ознайомлено учасників із завданнями вебінару, зокрема:

- ознайомити учасників вебінару із основними положеннями проекту професійного стандарту професії «Керівник закладу освіти», можливостями його використання у консультуванні керівників закладів освіти;
- розглянути особливості консультування керівників закладів освіти щодо організації та здійснення атестації, сертифікації, стажування, наставництва і супервізії педагогічних працівників;
- організувати роботу малих груп і підбити підсумки їхньої роботи;

- сформулювати завдання для самостійного опрацювання учасниками вебінару.

Слайд 4. Професійний стандарт – це затверджені в установленому порядку вимоги до кваліфікації працівників, їх компетентності, що визначаються роботодавцями і слугують основою для формування професійних кваліфікацій (ст. 331 Закону № 103);

Професійний стандарт за професією «Керівник ЗЗСО» створюється з метою установлення єдиних вимог до змісту та якості професійної діяльності керівників ЗЗСО, упорядкування їхніх трудових функцій, визначення компетентностей, що їм відповідають, планування професійного розвитку керівників та забезпечення якості їхньої праці.

Слайд 5. Процес створення професійного стандарту за професією «Керівник ЗЗСО» розпочався в листопаді 2019 року створенням робочої групи. Базова група в кількості 7 осіб опрацювали проєкт професійного стандарту керівника ЗЗСО.

12.08.2020 – 12.09.2020 – період громадського обговорення проєкту.

Внесення змін, пропозицій і доповнень, висловлених під час громадського обговорення його учасниками; відправлення на погодження в основні установи.

Слайд 6–8. Взаємодію МОН України із українсько-фінським проєктом «Навчаємося разом», УІРО щодо створення Центрів, професійного стандарту керівника ЗЗСО відображено у світлинах, що хронологічно відображають зустрічі, присвячені професійному стандарту керівника ЗЗСО.

Слайд 9. Два виміри професійної діяльності керівника у державному стандарті професії «Керівник ЗЗСО»: керівник – лідер і керівник – менеджер.

Слайд 10. Структура проєкту професійного стандарту професії «Керівник ЗЗСО» скорельована із структурою державного професійного стандарту за професією «Вчитель», який містить:

5 загальних компетентностей (лідерська-цифрова);

5 трудових функцій; до кожної трудової функції – 3 компетентності.

16 професійних компетентностей.

Всього у професійному стандарті керівника ЗЗСО 21 компетентність (5 загальних + 16 професійних).

Кожна компетентність містить знання, уміння і передбачає позитивне ставлення керівника ЗЗСО до зазначених знань і умінь.

Слайд 11. Формування контенту стандарту професії «Керівник ЗЗСО» відбувається за п'ятьма ключовими засадами і підходами:

1. Андрагогічний і компетентнісний підходи.

2. Суголосність із проєктом професійного стандарту вчителя.

3. Відповідність Концепції НУШ.

4. Орієнтованість на безперервний професійний розвиток керівника.

5. Гнучкість у застосуванні стандарту.

Слайд 12. П'ять загальних компетентностей керівника ЗЗСО:

Здатність діяти відповідально і свідомо на засадах поваги до прав і свобод людини та громадянина; реалізувати свої права і обов'язки; усвідомлювати цінності громадянського суспільства та необхідність його сталого розвитку (**громадянська компетентність**).

Здатність до міжособистісної взаємодії, роботи в команді, спілкування з представниками інших професійних груп різного рівня (**соціальна компетентність**).

Здатність виявляти повагу та цінувати українську національну культуру, багатоманітність і мультикультурність у суспільстві; здатність до вираження національної культурної ідентичності, творчого самовираження (**культурна компетентність**).

Здатність до системного мислення, бачення комплексного розвитку подій, спроможності особистості адекватно і глибоко пізнавати оточуючий світ: природне і соціальне середовище, самого себе (**когнітивна компетентність**).

Слайд 13. П'ять трудових функцій керівника ЗЗСО:

1. Забезпечення стратегічного розвитку закладу освіти
2. Забезпечення управління якістю освітньої діяльності та моніторингу освітнього процесу
3. Забезпечення партнерської і мережевої взаємодії
4. Організація безпечного і здорового освітнього середовища
5. Забезпечення власного безперервного професійного розвитку

Слайд 14. Перша функція «Забезпечення стратегічного розвитку закладу освіти».

А	Забезпечення стратегічного розвитку закладу освіти	Нормативно-правова компетентність	А1
		Здатність керуватися в управлінській діяльності нормативно-правовими документами в галузі освіти	A1.1
		Здатність проектувати, розробляти документи	A1.2
		Здатність відповідати за реалізацію завдань загальної середньої освіти заступниками і педагогічними працівниками очолюваного закладу освіти	A1.3
		Компетентність стратегічного управління закладом освіти	A2
		Здатність визначати і враховувати запити та очікування всіх учасників освітнього процесу	A2.1
		Здатність визначати стратегію розвитку закладу освіти, у тому числі стратегію цифрової трансформації, та здійснювати стратегічне планування	A2.2

		Здатність до інноваційного управління розвитком закладу освіти	A2.3
		Здатність ефективно залучати і використовувати матеріальні й фінансові ресурси відповідно до стратегічних цілей і завдань закладу освіти	A2.4
		Здатність управляти змінами	A2.5
		Здатність приймати і ухвалювати рішення, що ґрунтуються на оцінці існуючих альтернатив і ризиків	A2.6
		Здатність здійснювати контроль і рефлексію управлінської діяльності	A2.7
		Компетентність стратегічного управління персоналом	A3
		A3.1. Здатність застосовувати оптимальні методи діагностики індивідуальних особливостей персоналу, здійснювати ефективну кадрову політику	A3.1
		Здатність ефективно управляти персоналом	A3.2
		Здатність до створення організаційно-педагогічних умов для безперервного професійного розвитку педагогічних працівників	A3.3
		Здатність мотивувати і стимулювати персонал закладу освіти до професійного розвитку	A3.4
		Здатність створювати саморозвивальне професійне середовище в закладі освіти	A3.5
		Здатність забезпечувати наставництво, супервізію	A3.6

Слайд 15. Друга функція «Забезпечення управління якістю освітньої діяльності та моніторингу освітнього процесу».

Б	Забезпечення управління якістю освітньої діяльності та моніторингу освітнього процесу	Компетентність забезпечення якості освітньої діяльності	Б1
		Здатність забезпечувати якісний освітній процес	B1.1
		Компетентність забезпечення моніторингу діяльності закладу освіти	Б2
		Здатність організовувати моніторинг діяльності закладу освіти	B2.1
		Здатність організовувати спостереження за освітнім процесом	B2.2
		Здатність аналізувати результати моніторингу освітнього процесу	B2.3
		Здатність коригувати управлінську діяльність і діяльність педагогічних працівників закладу освіти на основі здійсненого аналізу результатів моніторингу освітнього процесу	B2.4

		Компетентність забезпечення внутрішньої системи якості освіти	Б3
		Здатність запровадити внутрішню систему забезпечення якості освіти	Б3.1
		Здатність підбирати і застосовувати методи і методики збору інформації та інструменти для вивчення освітніх і управлінських процесів у закладі освіти	Б3.2
		Здатність оцінювати освітні та управлінські процеси	Б3.3
		Здатність здійснювати самоаналіз і самооцінювання якості освітніх і управлінських процесів	Б3.4
		Здатність формувати культуру академічної доброчесності в учасників освітнього процесу	Б3.5

Слайд 16. Третя функція «Забезпечення партнерської і мережевої взаємодії».

В	Забезпечення партнерської і мережевої взаємодії	Лідерська компетентність	В1
		Здатність здійснювати позитивний вплив на колектив закладу, окремих осіб і групи осіб, спрямовуючи їхні зусилля на досягнення стратегічних цілей закладу освіти	В1.1
		Здатність швидко реагувати на зміни і формувати гнучкість та адаптивність у всіх учасників освітнього процесу	В1.2
		Здатність враховувати індивідуальні особливості, запити, інтереси, здібності всіх учасників освітнього процесу	В1.3
		Здатність використовувати сучасні форми і методи комунікації, співпраці та взаємодії, у т.ч. з використанням цифрових технологій	В1.4
		Здатність представляти заклад освіти на всіх рівнях (місцевому, регіональному, державному, міжнародному)	В1.5
		Емоційно-етична компетентність	В2
		В2.1. Здатність усвідомлювати особисті відчуття й почуття, управляти власними емоційними станами, створювати позитивний психологічний клімат упродовж організації суб'єкт-суб'єктної взаємодії	В2.1
		Здатність до усвідомленої, конструктивної та екологічної взаємодії з учасниками освітнього процесу та в локальних спільнотах	В2.2
		Здатність усвідомлювати та поцінювати взаємозалежність людей і систем у глобальному світі	В2.3

		Компетентність педагогічного, соціального і мережевого партнерства	В3
		Здатність організовувати освітній процес на засадах відкритості й толерантності	В3.1
		Здатність забезпечувати прозору фінансово-господарську діяльність	В3.2
		Здатність здійснювати відкриту інформаційну політику	В3.3
		Здатність до спілкування з батьками, колегами, іншими фахівцями на засадах партнерства, поваги	В3.4
		Здатність до забезпечення співпраці залучених фахівців (логопедів, психологів, асистентів учителя тощо) щодо надання додаткової підтримки особам з ООП	В3.5
		Здатність до організації конструктивної взаємодії усіх учасників освітнього і управлінського процесів, базуючись на національних традиціях, суспільних звичаях українського народу і принципах міжкультурного спілкування	В3.6

Слайд 17. Четверта функція «Організація безпечного і здорового освітнього середовища».

Г	Організація безпечного і здорового освітнього середовища	Здоров'язбережувальна компетентність	Г1
		Здатність забезпечити сприятливі умови в освітньому середовищі для кожного учня, залежно від його індивідуальних особливостей, потреб, інтересів та ергономічних вимог	Г1.1
		Здатність забезпечити умови праці для кожного працівника, облаштовувати робочі місця працівників закладу освіти з урахуванням санітарних і ергономічних вимог	Г1.2
		Здатність організувати заходи цивільного захисту учасників освітнього процесу	Г1.3
		Здатність створити безпечні та комфортні для навчання і праці умови в приміщенні і на території закладу освіти	Г1.4
		Здатність до забезпечення надання домедичної допомоги учням і працівникам закладу освіти	Г1.5
		Здатність до забезпечення безпечного цифрового освітнього середовища	Г1.6
		Інклюзивна компетентність	Г2
		Забезпечення інклюзивного освітнього середовища, створення інклюзивних та спеціальних класів за погодженням із засновником цього закладу освіти або уповноваженим ним органом	Г2.1

	Здатність до забезпечення фахівцями психолого-педагогічного супроводу учнів із особливими потребами; забезпечення інклюзивного навчання учнів із особливими потребами	Г2.2
	Здатність визначати і залучати додаткових фахівців для забезпечення підтримки осіб із ООП	Г2.3
	Здатність до організації протидії булінгу, дискримінації за будь-якою ознакою в закладі освіти	Г2.4
	Здатність до інформаційно-просвітницької діяльності серед учнів, педагогів, батьків, інших членів місцевої громади	Г2.5
	Проектувальна компетентність	Г3
	Здатність використовувати технології проектування в управлінській діяльності	Г3.1
	Здатність забезпечувати організацію освітнього середовища	Г3.2

Слайд 18. П'ята функція «Забезпечення власного безперервного професійного розвитку».

Д	Забезпечення власного безперервного професійного розвитку	Інноваційна компетентність	Д1
		Здатність до застосування наукових методів пізнання в управлінському процесі	Д1.1
		Здатність генерувати і впроваджувати в управлінську практику нові, перспективні ідеї	Д1.2
		Здатність до використання освітніх інновацій у професійній діяльності	Д1.3
		Здатність до навчання впродовж життя	Д2
		Здатність до отримання і оновлення системних знань із педагогіки і психології	Д2.1
		Здатність до здійснення самомотивації, саморозвитку і самореалізації, використання можливостей формальної, неформальної та інформальної освіти	Д2.2
		Здатність до визначення умов і ресурсів професійного розвитку впродовж життя	Д2.3
		Інформаційно-цифрова компетентність	Д3
		Здатність орієнтуватися в інформаційному просторі, здійснювати пошук і критично оцінювати інформацію, оперувати нею в управлінській діяльності	Д3.1
		Здатність ефективно використовувати наявні та створювати (за потреби) нові електронні (цифрові) управлінські та освітні ресурси	Д3.2

		Здатність керувати процесами створення ефективного безпечного електронного (цифрового) освітнього середовища закладу та забезпечення умов для його ефективного використання	Д3.3
		Рефлексивна компетентність	Д4
		Здатність до здійснення моніторингу управлінської та педагогічної діяльності та визначення індивідуальних професійних потреб	Д4.1

Слайд 19. Шляхи консультування працівниками Центрів керівників закладів освіти щодо управління професійним розвитком педагогічних працівників щодо: атестації; сертифікації; стажування; наставництва; супервізії.

Слайд 20. Щодо атестації педагогічних працівників:

1. Ознайомлення керівників ЗЗСО із Постановою Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 р. № 800 (із змінами від 27 грудня 2019 р. № 1133). Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників. *Постанова Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 року № 800, із змінами, внесеними згідно з Постановою Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2019 року № 1133.*
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2019-%D0%BF#Text>

2. Створення баз даних інноваційних курсів підвищення кваліфікації для керівників закладів освіти (різних суб'єктів підвищення кваліфікації).

3. Проведення тренінгів, вебінарів щодо створення індивідуальної траєкторії професійного розвитку керівника закладу освіти.

Слайд 21. Щодо сертифікації:

Про внесення змін до Положення про сертифікацію педагогічних працівників. *Постанова Кабміну від 24 грудня 2019 року № 1094.*
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1094-2019-%D0%BF#Text>

Консультування керівників закладів освіти щодо сертифікації педагогічних працівників.

Здійснення консультацій, роз'яснень педагогічним працівникам щодо сертифікації педагогічних працівників, співпраця з представниками регіональних ЦОЯО та територіальними представниками ДСЯО.

При цьому важлива співпраця з регіональними управліннями ДСЯО і УЦОЯО.

Український центр оцінювання якості освіти.

URL: <https://testportal.gov.ua/sertyfikatsiya-vchyteliv-2020-normatyvni-dokumenty/>

Державна служба якості освіти.

URL: <http://www.sqe.gov.ua/index.php/uk-ua/sertyfikatsiia-pedahohichnykh-pratsivnykiv>

Слайд 22. Щодо стажування:

Ознайомлення керівників ЗЗСО із Постановою Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 р. № 800 (із змінами від 27 грудня 2019 р. № 1133). Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників. *Постанова Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 року № 800, із змінами, внесеними згідно з Постановою Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2019 року № 1133.*

URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2019-%D0%BF#Text>

Консультування керівників закладів освіти щодо організації стажування.

Створення баз даних щодо проходження стажування у вітчизняних і закордонних закладах освіти.

Слайд 23. Щодо наставництва:

Про повну загальну середню освіту. *Закон України* (ст. 23 Педагогічна інтернатура) – педагогічний працівник з досвідом педагогічної діяльності, як правило, не менше 5 років за відповідною спеціальністю (такою самою або спорідненою предметною спеціальністю або спеціалізацією).

Центр має створити бази даних наставників.

Організація навчання наставників УІРО спільно з ОІППО.

Сектором професійного розвитку педагогічних працівників УІРО спільно з працівниками МОН України розроблено проєкт Положення про інтернатуру, а також проєкт Типової програми підвищення кваліфікації наставників.

Слайд 24. Щодо супервізії:

Деякі питання організації та проведення супервізії. *Наказ Міністерства освіти і науки України від 18 жовтня 2019 року № 1313.*

URL: http://ru.osvita.ua/legislation/Ser_osv/66338/

Типове положення про проведення супервізії впровадження Концепції «Нова українська школа» пройшло громадське обговорення.

URL: <https://nus.org.ua/news/mon-rozrobylo-polozhennya-pro-superviziyu/>

Відбулося навчання за програмою «Тренери для тренерів» (порадник для супервізорів (наставників) за покликанням).

URL: <http://ussf.kiev.ua/images/news/2019.09.18/%D0%A1%D1%83%D0%BF%D0%B5%D1%80%D0%B2%D1%96%D0%B7%D1%96%D1%8F.pdf>

Плануємо здійснювати науковий і методичний супровід діяльності супервізорів.

Слайд 25. Запитання для 4 малих груп (подано нижче)

Слайд 26. Корисні посилання:

1. Стандарт керівника – Велика Британія.

URL: <https://www.gov.uk/government/publications/national-standards-of-excellence-for-headteachers/headteachers-standards-2020>

2. Австралійський стандарт керівника.

URL: <https://www.aitsl.edu.au/docs/default-source/national-policy-framework/australian-professional-standard-for-principals.pdf>

Слайд 27. Дякую за увагу! Контакт: e-mail: i.androshchuk@uied.org.ua



2. Завдання в групах (40 хв.)

Об'єднання слухачів у чотири групи (5 хв.).

Обрання спікерів у кожній групі.

Постановка завдання і робота в малих групах (20 хв.)

Завдання 1. Які форми використання професійного стандарту за професією «Керівник ЗЗСО» Ви можете запропонувати працівникам Центрів?

Завдання 2. Яким чином керівник закладу ЗСО може використати професійний стандарт за професією «Керівник ЗЗСО» для професійного і особистісного розвитку?

Завдання 3. Яким чином професійний стандарт за професією «Керівник ЗЗСО» можуть використати працівники ОІППО?

Завдання 4. Як саме УІРО може здійснити супровід щодо ознайомлення із професійним стандартом за професією «Керівник ЗЗСО» широкої педагогічної громадськості?

3. Презентація роботи груп (20 хв.).

Спікери груп презентують виконані групові завдання.

Спікер 1.

Спікер 2.

Спікер 3.

Спікер 4.

Узагальнення напрацювань учасників під час роботи у групах

1 група	• Забезпечення якості освіти • Розвиток управлінської культури • Використання Професійного стандарту як дорожньої карти у плануванні напрямів підвищення кваліфікації • Моніторинг і діагностування управлінських компетентностей • Індивідуальна траєкторія професійного розвитку • Формування кадрового потенціалу • Неформальна освіта керівника ЗЗСО • Інформальна освіта керівника ЗЗСО • Рефлексія • Створення посадової інструкції керівника ЗЗСО • Планування інноваційного розвитку освіти
---------	---

2 група	- Аналіз керівником ЗЗСО власної управлінської діяльності, рівня сформованості компетентностей, необхідних для її здійснення - Підготовка до конкурсу на посаду директора ЗЗСО - Підготовка контракту, посадової інструкції директора ЗЗСО - Розуміння яким чином розвивати заклад освіти через власний розвиток - Делегування повноважень - Організація підвищення кваліфікації педагогічних працівників - Підготовка супервізорів, педагогів-наставників - Відхід від функції контролю - Зміна ставлення засновників до керівника ЗЗСО: керівник забезпечує не лише контроль
3 група	- Удосконалення робочих навчальних програм - Розроблення спецкурсів, заходів неформальної освіти - Налагодження співпраці ОППО із керівниками ЗЗСО (рада керівників ЗЗСО) - Впровадження авторських творчих майстерень керівників ЗЗСО на базі ІППО, Шкіл молодого директора - Розроблення каталогів перспективного педагогічного досвіду керівників ЗЗСО - Ознайомлення керівників ЗЗСО із супервізією, внутрішньою системою забезпечення якості освіти, самооцінюванням власної управлінської діяльності
4 група	- Підготувати тренерів - Провести семінари, тренінги, вебінари інформаційного характеру - Підготувати інструктивно-методичні та роз'яснювальні матеріали, методичні матеріали - Здійснювати спільне планування заходів через форуми, онлайн хаби. - Учасники групи наголосили, що важливо не лише надавати інформацію, а й передбачити можливість отримання зворотного зв'язку від освітян (давати відповіді на хвилюючі питання) та перспективу обміну позитивним досвідом між засновниками, керівниками ЗЗСО, ІППО, Центрами

4. Завдання для самостійної роботи після вебінару

Завдання для підготовки до вебінару

Ознайомитися з витягом із проєкту професійного стандарту професії «Керівник ЗЗСО».

URL: <https://drive.google.com/file/d/1NN6tE6EtoLzTGO2c4jcb63vXaLplkbBL/view?usp=sharing>

Запропонувати 3-4 теми, що варто включити до Типової програми підвищення кваліфікації керівників ЗЗСО.

Виконання учасниками завдання до вебінару

Тему «Створення програми стратегічного розвитку ЗЗСО» запропонували включити до Типової програми підвищення кваліфікації керівників закладів загальної середньої освіти **12** учасників. Учасники використовували такі визначення: стратегічний розвиток закладів загальної середньої освіти; стратегічне управління закладом загальної середньої освіти; технологія стратегічного планування діяльності закладу освіти в умовах НУШ; розроблення стратегії розвитку закладу освіти; моделювання стратегії розвитку освітньої організації; проєктування стратегії розвитку закладу освіти; розробка стратегії освітнього закладу.

Пропозиції **11** учасників: забезпечення безперервного професійного розвитку педагогів у ЗЗСО; стан і тенденції безперервного професійного розвитку керівника і педагогічних працівників в умовах компетентнісної освіти; можливості формальної, неформальної та інформальної освіти для самомотивації, саморозвитку і самореалізації керівника та педагогічних працівників ЗЗСО; критерії, показники та умови функціонування і діяльності саморозвивального професійного середовища в ЗЗСО; створення середовища професійного розвитку педагогів; методичні форми роботи; сучасні підходи до організації методичного супроводу педагогічної діяльності в закладах та установах освіти; індивідуальна професійна та самоосвітня траєкторія керівника закладу освіти і педагогічних працівників: принципи, методи планування, технології опанування; заклад загальної середньої освіти як середовище особистої та професійної самореалізації педагога; вимоги до супервізора; процедури здійснення супервізії; вважаємо за доцільне віднести до трудової функції **«Безперервний професійний розвиток керівника і педагогічних працівників закладу»**.

Ми об'єднали теми, що запропонували **11** учасників: управління закладом освіти на засадах педагогіки партнерства; конструктивна взаємодія усіх учасників освітнього та управлінського процесів у ЗЗСО на основі педагогіки партнерства, відкритості і толерантності; корпоративна культура в закладах освіти: технології створення та розвитку; демократизація освітнього процесу, у т.ч. управління закладом на принципах та засадах демократії; вирішення конфліктів та запобігання маніпулятивним технологіям в практиці управління закладом освіти; колективне прийняття рішень: ризики і можливості; технологія фасилітації як інструмент педагогічної взаємодії; у блок **«Педагогічне партнерство»**.

8 учасників вважають, що потрібно включити тему **«Фінансова автономія ЗЗСО»** та звертають увагу на важливість розвитку підприємницької компетентності керівника ЗЗСО.

На думку **8** учасників тему **«Організація внутрішньої системи забезпечення якості освіти»** потрібно включити до Типової програми. Окрім поданого вище формулювання теми учасники пропонували такі варіанти, як: побудова внутрішньої системи забезпечення якості освіти у закладі загальної середньої освіти; розбудова та забезпечення внутрішньої системи якості освіти в закладі освіти; забезпечення якості освіти (внутрішня система, стратегія та процедури); моніторингова компетентність керівника ЗЗСО в системі менеджменту якості освіти; особливості підготовки та проведення моніторингу діяльності закладу загальної середньої освіти; академічна доброчесність.

Теми, запропоновані 7 учасниками: забезпечення ефективної кадрової політики у ЗЗСО; мотиваційний менеджмент; управлінська культура керівника: запобігання та вирішення конфліктів через досягнення компромісів; технологія розроблення, прийняття і реалізації управлінських рішень в ЗЗСО; ефективний стиль управління як важливий чинник командоутворення в педагогічному колективі; сучасні технології управління педагогічним колективом в умовах становлення НУШ; ми об'єднали у блок **«Стратегічне управління персоналом»**.

6 учасників запропонували включити тему **«Самоаналіз і самооцінювання забезпечення якості управління освітнім процесом у ЗЗСО»**.

Тему **«Сучасні маркетингові комунікації, технології. Представницька функція керівника»** пропонують включити 5 учасників.

5 учасників надали перевагу темі **«Розвиток інноваційної компетентності керівника ЗЗСО»**. У відповідях учасники пропонували об'єднати кілька тем в одну, наприклад: «Інноваційне управління ЗЗСО та планування стратегії його розвитку».

4 учасники звернули увагу на важливість включення теми **«Організація здорового, безпечного, розвивального та інклюзивного освітнього середовища в закладі загальної середньої освіти»**, з них 3 вказали саме *«розвивального та інклюзивного»*, а 1 – *«ефективного і безпечного»*.

На думку 4 учасників тема **«Сучасні методи і методики збору інформації та інструменти для вивчення освітніх та управлінських процесів у закладі загальної середньої освіти»** має бути обов'язково включена в Типову програму.

3 учасники запропонували включити тему **«Формування лідерської компетентності керівника ЗЗСО»**.

3 учасники запропонували включити тему **«Нормативно-правове забезпечення освітнього процесу»**.

На думку 3 учасників потрібно включити тему **«Використання цифрових технологій і ресурсів у професійній діяльності керівника закладу загальної середньої освіти»**.

2 учасники запропонували такі теми, як: **можливості розвитку через участь у грантах ЄС, написання проєктів і грантів з метою залучення матеріальних і фінансових ресурсів**.

2 учасники вважають за доцільне включити теми: **розвиток інклюзивної компетентності керівника закладу освіти та універсальний дизайн ЗО**.

«Рефлексія емоційного стану як конструктивна складова управлінської діяльності керівника ЗЗСО» потребує включення на думку 2 учасників.

1 учасник порадив включити тему **«Кібермобінг та кібербулінг»**.

Тему **«Державний стандарт базової середньої освіти в системі структурних змін»** запропонував 1 учасник.



5. Список джерел для самостійного опрацювання (2 хв).

Нормативно-правові документи:

1. Про освіту. Закон України від 5 вересня 2017 року № 2145-VIII.

URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>

2. Про повну загальну середню освіту. Закон України від 16 січня 2020 року № 463-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/463-20#Text>

3. Про затвердження форми анкети самооцінювання учасником сертифікації власної педагогічної майстерності. Наказ Державної служби якості освіти від 24 лютого 2020 року № 01-11/5.

URL: http://ru.osvita.ua/legislation/Ser_osv/82122/

4. Про схвалення Концепції реалізації державної політики у сфері реформування загальної середньої освіти «Нова українська школа» на період до 2029 року. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 14 грудня 2016 року № 988-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/988-2016-%D1%80#Text>

5. Деякі питання професійного розвитку педагогічних працівників. Постанова Кабінету Міністрів України від 29 липня 2020 року № 672. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/672-2020-%D0%BF#Text>

6. Методика експертного оцінювання професійних компетентностей учасників сертифікації шляхом вивчення їх практичного досвіду роботи. Наказ Державної служби якості освіти від 24 лютого 2020 року № 01-11/6. URL: <https://www.sqe.gov.ua/index.php/uk-ua/hovyny/1149-onovlena-metodyka-ekspertnoho-otsinyuvannya-profesiynykh-kompetentnostey-uchasnykiv-sertyfikatsiyi-2020>

7. Про затвердження Методичних рекомендацій з питань формування внутрішньої системи забезпечення якості освіти у закладах загальної середньої освіти. Наказ Міністерства освіти і науки України від 30 листопада 2020 року № 1480. URL: <https://mon.gov.ua/ua/npa/pro-zatverdzhennya-metodichnih-rekomendacij-z-pitan-formuvannya-vnutrishnoyi-sistemi-zabezpechennya-yakosti-osviti-u-zakladah-zagalnoyi-serednoyi-osviti>

8. Про затвердження Положення про сертифікацію педагогічних працівників. Постанова Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2018 року № 1190; в редакції Постанови Кабінету Міністрів України від 24 грудня

2020 року № 1094. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1190-2018-%D0%BF#Text>

9. Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників, затверджений. *Постанова Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 року № 800 (зі змінами).*

URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2019-%D0%BF#Text>

10. Про затвердження Типового положення про атестацію педагогічних працівників. *Наказ Міністерства освіти і науки України від 06 жовтня 2010 року № 930, зареєстрований в Міністерстві юстиції України 14 грудня 2010 року № 1255/18550.*

URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1255-10#Text>

11. Щодо атестації педагогічних працівників. *Лист Міністерства освіти і науки України від 16 лютого 2016 року № 1/9-80.*

URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v9-80729-16#Text>

Основна література:

1. Бобровський М. В., Горбачов С. І., Заплотинська О. О. *Рекомендації до побудови внутрішньої системи забезпечення якості освіти у закладі загальної середньої освіти.* Київ: Держ. служба якості освіти, 2019. 240 с.

2. *Вищий клас. Шкільне управління по фінськи* / Арі Покка; пер. з англ. О. М. Назарової. 2-ге вид., випр. Харків: Вид-во «Ранок», 2019. 160 с.

3. *Самооцінювання якості роботи закладу загальної середньої освіти* / В. В. Громовий. Київ, 2019. 86 с.

Електронні ресурси:

1. Міністерство освіти і науки України пропонує для громадського обговорення проєкт професійного стандарту за професією «Керівник закладу загальної середньої освіти».

URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/ministerstvo-osviti-i-nauki-ukrayini-proponuye-do-gromadskogo-obgovorenniya-proyekt-profesijnogo-standartu-za-profesiyeyu-kerivnik-zakladu-zagalnoyi-serednoyi-osviti>

2. Міністерство освіти і науки України пропонує для громадського обговорення проєкт наказу Міністерства освіти і науки України «Про затвердження положення про педагогічну інтернатуру».

URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/mon-proponuye-dlya-gromadskogo-obgovorenniya-proyekt-nakazu-ministerstva-osviti-i-nauki-ukrayini-pro-zatverdzhennya-polozhennya-pro-pedagogichnu-internaturu>

3. *Супервізія: професійна підтримка і професійний розвиток педагогів: poradnik dla supervizoriv (navstavnikov).*

URL: <http://www.ussf.kiev.ua/images/news/2019.09.18/%D0%A1%D1%83%D0%BF%D0%B5%D1%80%D0%B2%D1%96%D0%B7%D1%96%D1%8F.pdf>



6. Заключне слово експерта (5 хв.).

Підбиття підсумків роботи. Рефлексія.

Тема 4

Основні напрями реформи в дошкільній освіті. Консультування працівників закладів дошкільної освіти щодо їхнього професійного розвитку

Експерт: Ольга Косенчук, к. п. н., доцент, начальник відділу дошкільної і початкової освіти УІРО.

Мета: ознайомлення з основними напрямками реформування і модернізації дошкільної освіти в Україні з метою консультування працівників Центрів і здійснення їхнього підвищення кваліфікації.

Завдання:

- ознайомити учасників вебінару із основними напрямками розвитку дошкільної освіти в Україні; основними положеннями Концепції розвитку дошкільної освіти, Європейської рамки якості дошкільної освіти; особливостями оновлення Базового компоненту дошкільної освіти; застосуванням шкал ECERS-3 для оцінки якості освітнього процесу у закладах дошкільної освіти України;
- сформувати здатності до логічних висновків щодо актуальних проблем дошкільної освіти, впливу соціокультурного середовища на формування і розвиток особистості;
- розвивати здатність у тренерів для тренерів з метою підвищення кваліфікації працівників Центрів і здійснення їхнього консультування.



Тривалість – 1 година 30 хвилин.

Короткий виклад матеріалу.

1. Завдання до проведення вебінару

Ознайомитися з основними положеннями проєкту Концепції розвитку дошкільної освіти, Європейською рамкою якості дошкільної освіти з метою визначення основних напрямів розвитку дошкільної освіти та їхніх пріоритетів.



2. Презентація PowerPoint.

Короткий виклад змісту презентації.

Слайд 1–3. Вступне слово. Мета і завдання вебінару.

Слайд 4. Цілі та завдання реформування дошкільної освіти. Пріоритетні напрями реформ у галузі дошкільної освіти. Аналіз стану, суперечностей, пов'язаних із реформуванням системи дошкільної освіти.

Слайд 5. Проблеми у сфері дошкільної освіти: їх сутність і зміст. Шляхи подолання зазначених проблем державою та місцевими органами. Особливості розвитку мережі закладів дошкільної освіти різних типів та

форм власності, що забезпечують здобуття дошкільної освіти та поступове зменшення черги в дошкільні заклади (створення додаткових місць). Підняття престижності праці та статусу працівників дошкільної освіти. Оновлення змісту дошкільної освіти для забезпечення наступності між дошкільною та початковою освітою. Сучасне, безпечне та комфортне освітнє середовище. Створення умов для навчання дітей з ООП у ЗДО.

Слайд 6. Актуальні виклики у сфері дошкільної освіти. Відсутність рівного доступу дітей до закладів дошкільної освіти. Недостатня мотивація педагогічних працівників та застарілі підходи до їхньої підготовки і професійного розвитку. Потреба в оновленні змісту дошкільної освіти відповідно до основних принципів освітньої реформи. Неефективні підходи до створення безпечного освітнього середовища. Недостатнє розуміння суспільством важливості раннього розвитку, раннього втручання та дошкільної освіти, зокрема для дітей з ООП. Відсутність комплексної та сталої системи моніторингу якості дошкільної освіти.

Слайд 7. Основні принципи проєкту Концепції розвитку дошкільної освіти. Важливість та мета дошкільної освіти. Ознаки якісної дошкільної освіти: доступність дошкільної освіти; умотивований та компетентний педагогічний працівник; безпечне та розвивальне освітнє середовище; якісний зміст дошкільної освіти; ефективна управлінська діяльність на всіх рівнях; стала система моніторингу якості дошкільної освіти через використання сучасних інструментів моніторингу (якості дошкільної освіти, діяльності ЗДО) для покращення її якості.

Слайд 8. Оновлення Базового компонента дошкільної освіти. Основні засади нового Базового компонента дошкільної освіти. Характеристика цінностей, принципів дошкільної освіти, вимог до організації освітнього процесу та компетентностей, якими має оволодіти дитина до початку навчання у школі. Зміна ролі вихователя у освітньому процесі закладу дошкільної освіти.

Слайд 9. Основні чинники оновлення Базового компонента дошкільної освіти. Забезпечення наступності між дошкільною та початковою освітою. Використання Європейської рамки якості дошкільної освіти у розробленні державної політики у сфері дошкільної освіти. Розвиток інклюзивної освіти в дошкіллі. Підходи міжнародної спільноти щодо розроблення курикулуму.

Слайд 10. Європейська рамка якості дошкільної освіти і догляду (2014). Характеристика найбільш актуальних тем в поточній політиці ЄС щодо системи раннього розвитку і дошкільної освіти. Принципи Європейської рамки якості дошкільної освіти і догляду: доступність, педагогічні кадри, освітня програма, моніторинг та оцінка, політика і фінансування.

Слайд 11. Забезпечення доступності. Основні аспекти доступності до раннього розвитку і дошкільної освіти: наявність якісної дошкільної освіти, фінансова доступність, корисність, зрозумілість, безбар'єрність.

Слайд 12. Підтримка педагогічних кадрів. Роль підвищення кваліфікації педагогів у забезпеченні якісної дошкільної освіти. Підвищення статусу професії вихователя шляхом створення професійних стандартів, кар'єрного росту. Чинники, які впливають на благополуччя персоналу та його ставлення до дітей і батьків, роботу з ними.

Слайд 13. Освітні програми. Відмінності між освітніми програмами з точки зору педагогічного підходу та цілей. Основні складові освітніх програм, які дають можливість дітям розкрити свій потенціал.

Слайд 14. Моніторинг та оцінка. Мета, значення здійснення моніторингу й оцінки у закладі дошкільної освіти. Моніторинг якості як безперервний процес за участю всіх стейкхолдерів.

Слайд 15. Відбір національних експертів ECERS та їхня онлайн підготовка.

Слайд 16. ECERS-3 (*Early Childhood Environment Rating Scale*) – інструмент для оцінки якості дошкільної освіти. Загальна інформація про ECERS-3, мета і завдання її впровадження в Україні.

Слайд 17. Особливості застосування ECERS-3 з метою організації якісного освітнього середовища для всебічного розвитку дітей дошкільного віку.

Слайд 18. Структура методики ECERS-3. Характеристика шкал ECERS-3: «Простір і вмеблювання», «Повсякденні практики особистого догляду», «Мовлення і грамотність», «Види навчально-пізнавальної діяльності», «Взаємодія», «Структурування програми».

Слайд 19. Особливості оцінювання якості дошкільної освіти за методикою ECERS-3. Роль експертів у дослідженні якості дошкільної освіти в Україні.

Слайд 20. Застосування шкал ECERS-3 на різних рівнях управління. Основні переваги використання методики ECERS-3. Вплив ECERS-3 на професійний розвиток педагогів.

Слайд 21. Напрями роботи працівників ОІППО з Центрами. Моніторинг потреб Центрів. Вивчення потреб Центрів із питань професійного вивчення педагогів щодо забезпечення якісної дошкільної освіти. Організація навчання педагогічних працівників шляхом організації тренінгів, майстер-класів, семінарів, вебінарів, відеоконференцій тощо. Надання педагогічним працівникам індивідуальних консультацій, забезпечення інформаційними буклетами, друкованою продукцією.

Слайд 22. Консультування працівниками Центрів педагогічних працівників ЗДО щодо: проектування предметно-просторового

розвивального середовища у ЗДО; забезпечення якості надання освітніх послуг у ЗДО; організації інклюзивної освіти у ЗДО; професійного розвитку керівників, педагогів ЗДО та інших питань у галузі дошкільної освіти.



3. Завдання в групах. Об'єднання слухачів у чотири групи (5 хв.). Обрання спікерів у кожній групі.

Постановка завдання, окреслення часу на виконання і форми презентації матеріалів групи.

Виконання завдання в 4-х групах (тривалість роботи в групах – 20 хв.).

Завдання 1. Використовуючи SWOT-аналіз визначити *сильні* сторони дошкільної освіти в Україні.

Завдання 2. Використовуючи SWOT-аналіз визначити *слабкі* сторони дошкільної освіти в Україні.

Завдання 3. Використовуючи SWOT-аналіз визначити *можливості* дошкільної освіти.

Завдання 4. Використовуючи SWOT-аналіз визначити *ризики та стратегії* їх мінімізації.

СИЛЬНІ СТОРОНИ	СЛАБКІ СТОРОНИ
МОЖЛИВОСТІ	ЗАГРОЗИ

4. Підбиття підсумків роботи в групах (20 хв.).

Спікери груп презентують виконані групові завдання.

Узагальнення напрацювань учасників під час роботи у групах

СИЛЬНІ СТОРОНИ	СЛАБКІ СТОРОНИ
• поліпшення матеріально-технічної бази ЗДО; • досвід впровадження сучасних методик роботи з дітьми дошкільного віку; • існування різних типів ЗДО; • законодавче підґрунтя для впровадження інклюзивного навчання в ЗДО; • кадрове забезпечення ЗДО; • існування приватних ЗДО; • співпраця ЗДО з родинами здобувачів освіти та громадою;	• велика кількість здобувачів у групах; • низька оплата праці працівників ЗДО; • слабка матеріально-технічна база; • організація харчування дітей, які мають алергічні реакції; • відсутність у штатному розписі ЗДО посади логопеда

• спрямованість дошкільної освіти на розвиток компетентностей здобувачів освіти; • наступність між дошкільною та початковою освітою	
МОЖЛИВОСТІ	ЗАГРОЗИ
• фінансове підтримка ЗДО в ОТГ • оновлення Базового компонента ДО; • одержання грантів працівниками ЗДО; • участь ЗДО у міжнародних та всеукраїнських наукових проєктах; • оновлення освітніх програм підготовки майбутніх вихователів ЗДО; • супервізія в ЗДО; • спрощення ліцензування для приватних ЗДО; • створення школи «Свідомого батьківства» • створення єдиного освітнього порталу для здобуття дошкільної освіти	• налагодження співпраці із засновниками та органами місцевого самоврядування; • проведення конкурсу на посаду директора ЗДО; • перегляд штатних розписів; • сертифікація працівників ЗДО; • урізноманітнення форм здобуття дошкільної освіти; • підвищення заробітної плати для працівників ЗДО; • просвітництво, запровадження шкіл батьківства; • розроблення керівником стратегії розвитку ЗДО



5. Завдання для самостійної роботи після вебінару

На основі ознайомлення з відеоматеріалами «Якість освітнього процесу в дошкільній Україні вперше оцінить її за шкалою ECERS». URL: <https://youtu.be/-30-7k37-Dg> визначити основні положення застосування методики ECERS-3 в Україні (3 хв.).

6. Список джерел для самостійного опрацювання (2 хв).

Нормативно-правові документи:

1. Про дошкільну освіту. Закон України від 11 липня 2001 року № 2628-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2628-14#Text>

2. Про освіту. Закон України від 5 вересня 2017 року № 2145-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>

3. Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників. Постанова Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 року № 800, із змінами, внесеними згідно з Постановою Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2019 року № 1133. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2019-%D0%BF#Text>

4. Про затвердження Базового компонента дошкільної освіти (Державного стандарту дошкільної освіти). Нова редакція. Наказ Міністерства освіти і науки України від 12 січня 2021 року № 33. URL: <https://mon.gov.ua/ua/npa/pro-zatverdzhennya-bazovogo-komponenta-doshkilnoyi-osviti-derzhavnogo-standartu-doshkilnoyi-osviti-nova-redakciya>

Основна література:

1. Калічак Ю. Формування компетентності вихователя закладів дошкільної освіти в процесі професійної підготовки. *Молодь і ринок*. 2018. № 6(161), С. 65–70. URL: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&S21P03=FLA=&S21STR=Mir_2018_6_14

2. Карандій В. Діяльність Українського інституту розвитку освіти: реформи в дошкіллі. *Дошкільне виховання*. 2020. № 8. С. 10–12. URL: https://uied.org.ua/wp-content/uploads/2020/08/web_dv_2020-08-karandij.pdf

3. Косенчук О., Новик І. Досліджуємо якість освітнього процесу. використання міжнародної методики ECERS-3 у закладах дошкільної освіти. *Дошкільне виховання*. 2020. № 10. С. 10–13. URL: <https://uied.org.ua/doslidzhu%20%94mo-yakist-osvitnogo-proczesu/>

Електронні ресурси:

1. Міністерство освіти і науки України пропонує для громадського обговорення проект Концепції розвитку дошкільної освіти. URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/mon-proponuye-dlya-gromadskogo-obgovorennya-proyekt-koncepciyi-rozvitku-doshkilnoyi-osviti>

2. Якість освітнього процесу в дошкіллі: Україна вперше оцінить її за шкалою ECERS. URL: <https://youtu.be/-3O-7k37-Dg>



7. Заключне слово експерта (5 хв.).

Підбиття підсумків роботи.

Рефлексія.

Тема 5

Консультування керівників і педагогічних працівників закладів освіти щодо організації та забезпечення інклюзивної освіти

Експерт: Оксана Федоренко, к. п. н., методист відділу дошкільної і початкової освіти УІРО з напрямку інклюзивної освіти.

Мета: систематизувати знання з інклюзивної освіти для організації і забезпечення професійного розвитку педагогічних працівників щодо інклюзивного підходу у навчанні.

Завдання:

- ознайомити учасників із сутністю, завданнями, принципами інклюзивної освіти та їх реалізацію у вітчизняному законодавстві; рівнями управління інклюзивною освітою та організацією інклюзивного навчання;
- проаналізувати інформацію щодо цінностей та рамок компетентностей, якими мають володіти педагоги щоб забезпечити інклюзивне навчання (відповідно до Teacher Education for Inclusion – TE4I); щодо складових інклюзивного навчання (інклюзивна культура, інклюзивна політика, інклюзивна практика); щодо критеріїв доступності й застосування універсального дизайну в освіті;
- розвивати здатність забезпечувати партнерські засади та ефективну взаємодію в роботі фахівців команди супроводу, батьків дітей з ООП та інших учасників освітнього процесу з метою забезпечення інклюзивності в освіті.



Тривалість – 1 година 30 хвилин.

Короткий виклад матеріалу.

1. Завдання до проведення вебінару.

- Опрацювати статтю 1 Закону України «Про освіту» з метою систематизації основних понять та їхніх визначень у контексті інклюзивної освіти.
- Опрацювати статтю 20 Закону України «Про освіту» та Порядок організації інклюзивного навчання в загальноосвітніх навчальних закладах з метою ознайомлення з аспектами та алгоритмом організації інклюзивного навчання.
- Опрацювати Положення про команду психолого-педагогічного супроводу дітей з ООП в закладах загальної середньої освіти з метою ознайомлення із завданнями команди супроводу та функціями її учасників.

- Опрацювати профіль інклюзивного вчителя з метою визначення переліку знань, компетентностей і цінностей, якими має володіти вчитель, щоб забезпечити інклюзивне навчання.



2. Презентація PowerPoint.

Короткий виклад змісту презентації.

Слайд 1–2. Вступне слово. Мета і завдання.

Слайд 3. Інклюзивна освіта, або створення умов для навчання дітей з ООП в системі загальної освіти, є не лише проявом демократичності українського суспільства, яке має забезпечувати права своїх громадян, а й міжнародним зобов'язанням держави, пов'язаним з ратифікацією Україною Конвенції ООН Про права осіб з інвалідністю. У Статті 24 «Освіта» цієї Конвенції зазначено, що держави-учасниці Конвенції мають впроваджувати інклюзивну освіту на всіх рівнях системи освіти.

Слайд 4. Забезпечення якісної освіти для дітей з ООП в умовах інклюзивного навчання передбачає надання додаткової підтримки, метою якої є допомога цим дітям в отриманні рівного доступу до загальної навчальної програми та всіх інших переваг від спільного навчання зі своїми однолітками за місцем проживання. Додаткову підтримку слід розуміти як додаткову до тих ресурсів, що зазвичай надаються загальноосвітнім навчальним закладом усім учням, які в ньому навчаються.

Слайд 5. Уперше термін «інклюзивна освіта» був використаний у Саламанській декларації, що була прийнята на Всесвітній конференції у 1994 році за підтримки ЮНЕСКО, згідно якої інклюзивна освіта ґрунтується на певній системі принципів – базових вимог, виконання яких забезпечить її ефективність, а саме: кожна дитина має унікальні особливості, інтереси, здібності та потреби; у процесі навчання; усі діти мають навчатися разом у всіх випадках, коли це виявляється можливим, незважаючи на певні труднощі чи відмінності, що існують між ними; заклади освіти мають визнавати і враховувати різноманітні потреби своїх учнів, узгоджуючи різні види і темпи навчання; заклади повинні забезпечувати якісну освіту для всіх, розробляючи відповідні навчальні плани, вживаючи організаційні заходи, розробляючи стратегії викладання; діти мають отримувати будь-яку додаткову допомогу, яка може знадобитися їм в освітньому процесі; інклюзивна освіта – найефективніший засіб, який гарантує солідарність, співучасть, взаємодопомогу, розуміння між дітьми¹.

¹ Саламанська декларація про принципи, політику та практичну діяльність у галузі освіти осіб з особливими освітніми потребами та Рамки Дій щодо освіти осіб з особливими освітніми потребами. Саламанка, Іспанія, 7–10 червня 1994 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_001-94#n12

Слайд 6. Система управління інклюзивною освітою та організація інклюзивного навчання в Україні. В Україні основними законодавчими документами, що захищають права та основні свободи громадян, є: Конституція України (1996 р.), Закон України «Про Уповноваженого з прав людини» (1997 р.), Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» (2013 р.), Закон України «Про освіту» (2017 р.). Починаючи з 2011 року, відповідні зміни щодо забезпечення інклюзивної освіти введено у законодавчі та нормативно-правові документи, що стосуються усіх ланок освіти – дошкільної, загальної середньої, вищої освіти.

Слайд 7. Основні поняття та національне законодавство у сфері інклюзивної освіти. Інклюзивне спрямування реформи української системи освіти.

Інклюзивне навчання – система освітніх послуг, гарантованих державою, що базується на принципі недискримінації, врахуванні багатоманітностей людини, ефективному залученні до освітнього процесу всіх його учасників;

Інклюзивне освітнє середовище – сукупність умов, способів і засобів їх реалізації для спільного навчання, виховання та розвитку здобувачів освіти з урахуванням їхніх потреб та можливостей;

Особа з ООП – особа, яка потребує додаткової постійної чи тимчасової підтримки в освітньому процесі, з метою забезпечення її права на освіту

Слайд 8. Професійні компетентності (проект професійного стандарту вчителя). Інклюзивна компетентність. Здоров'язбережувальна компетентність. Проектувальна компетентність. Вчитель: ураховує потреби кожного учня; цінує особливості кожної особистості; знаходить підхід до кожного; піклується про здоров'я та безпеку учнів; не ображає і не дозволяє ображати; створює умови для розвитку; створює затишок; проектує середовище.

Слайд 9. Організація і забезпечення професійного розвитку педагогічних працівників в умовах інклюзивного навчання відповідно до рамок компетентностей інклюзивного вчителя. Цінності та рамки компетентностей педагогів, щоб забезпечити інклюзивне навчання описані в «Профілі інклюзивного вчителя» (Teacher Education for Inclusion – TE4I). Основні: цінування багатоманітності учнів (різниця між учнями розглядається як ресурс і актив для освіти і для педагогів); підтримка всіх учнів (педагоги мають великі очікування щодо досягнень усіх учнів); робота з іншими (співпраця та робота в команді як важливі підходи для забезпечення інклюзивності); робота з іншими (співпраця та робота в команді як важливі підходи для забезпечення інклюзивності).

Слайд 10. Визначальним у забезпеченні інклюзивної освіти є поняття інклюзивної культури (*цінності, переконання, правила та ін.*),

інклюзивної політики (яка стратегія, на що спрямована діяльність, прийняття рішень тощо) та інклюзивної практики (яка стратегія, на що спрямована діяльність, прийняття рішень тощо). Поняття додаткової підтримки або додаткових ресурсів можуть охоплювати людські, матеріальні та фінансові ресурси. Серед зазначених ресурсів велике значення відіграють людські ресурси; наявність додаткових педагогів, асистента вчителя та інших фахівців; наявність навчальних програм для педагогів та іншого персоналу, спрямованих на їх підготовку до роботи з дітьми з ООП.

Одна з важливих умов впровадження інклюзивного навчання у закладі освіти – організація професійного співробітництва, результатом якого має стати освітнє середовище, максимально сприятливе для різнобічного розвитку всіх учнів, у тому числі й учнів з ООП. Особливістю психолого-педагогічного супроводу в умовах інклюзії є індивідуальний підхід до вирішення завдань особистісного розвитку, навчання і виховання дитини. Результативність психолого-педагогічного супроводу залежить від координованості дій усіх як педагогів так і фахівців. Психолого-педагогічний супровід дитини з ООП в інклюзивному закладі це взаємоузгоджена комплексна діяльність команди педагогів, фахівців та батьків дитини, спрямована на створення необхідних умов, що сприяють розвитку особистості дитини, засвоєнню нею знань, умінь і навичок, успішній адаптації, її самореалізації та інтеграції в соціум.

Слайд 11. Основу для розроблення широкого спектру навчальних продуктів та навколишнього середовища з урахуванням потреб усіх учнів із самого початку забезпечує використання універсального дизайну. Універсальний дизайн означає дизайн предметів, оточення, програм та послуг, покликаний зробити їх максимально придатними для користування усіма людьми без необхідності в адаптації або спеціального дизайну. Це стосується всіх аспектів навчання: програми, навчального плану, оцінювання знань, шкільного дизайну, бібліотеки, спортивних майданчиків, методів вкладання тощо.

Найбільша перевага універсального дизайну в освіті – навчання стає гнучким, неупередженим та доступним із великою кількістю альтернатив, які воно надає вчителям. За допомогою універсального дизайну вчителі можуть залучити кожного учня, створюючи основу для взаємодії з навчальною програмою таким чином, щоб це найкраще відповідало індивідуальним навчальним стилям учнів. За допомогою універсального дизайну вчителі можуть реалізовувати диференційоване викладання, прискорювати або уповільнювати швидкість викладання, надавати учням альтернативні варіанти для демонстрації своїх навчальних результатів.

Слайд 12. У класі сьогодні можуть бути учні, які потребують додаткової (цілеспрямованої чи інтенсивної) підтримки під час навчання. Ми використовуємо термін «додаткова підтримка» для опису дій чи інструментів, які ми надаємо окремим учням для того, щоб допомогти їм бути успішними при виконанні завдань чи в їхній соціальній участі. Додаткова підтримка може надаватися в міру того, як учень справляється із завданнями самостійно, може бути тимчасовою чи постійною, більш цілеспрямованою, глибшою і різнобічною, значно інтенсивнішою, специфічною, із залученням додаткових фахівців тощо. У рамках розгляду концепції педагогічної підтримки буде корисним малюнок «трикутника підтримки», який розроблений для візуалізації рівнів підтримки для різних груп учнів.



3. Завдання в групах. Об'єднання слухачів у чотири групи (5 хв.). Обрання спікерів у кожній групі.

Постановка завдання, окреслення часу на виконання і форми презентації матеріалів групи.

Виконання завдання в 4-х групах (тривалість роботи в групах – 20 хв.).

Завдання 1. Прочитайте кейс. Спираючись на складові інклюзивного навчання (інклюзивна культура, інклюзивна політика, інклюзивна практика) проаналізуйте кейс. Подумайте над тим, як фахівці Центрів можуть підтримувати директорів та /або педагогічних працівників, щоб вони приймали ефективні рішення для організації інклюзивного навчання.

Батьки учениці з ООП звернулися до директора школи з проханням відмовитися від інклюзивного навчання, бо і вчителі і діти у школі називають її «інклюзивною». Також батьки категорично проти асистента педагога у класі, що, фактично, перетворився на асистента дитини та її індивідуального вчителя, хоча учениця абсолютно самостійна у своїх діях і у навчанні.

Завдання 2. Прочитайте кейс. Спираючись на складові інклюзивного навчання (інклюзивна культура, інклюзивна політика, інклюзивна практика) проаналізуйте кейс. Подумайте над тим, як фахівці Центрів можуть підтримувати професійний розвиток директорів аби вони приймали ефективні рішення на користь організації інклюзивного навчання.

Батьки учня з ООП звернулися до директора школи з висновком ІРЦ та проханням організувати інклюзивне навчання для їхнього сина. Директор вислухав батьків і відповів, що, дійсно, рішення про відкриття інклюзивного класу приймається керівником загальноосвітнього

навчального закладу з урахуванням освітніх запитів населення, а також за умови наявності необхідної матеріально-технічної та методичної бази, відповідних педагогічних кадрів і приміщень. Але необхідної матеріально-технічної та методичної бази й відповідних педагогічних кадрів у закладі немає, тому він змушений відмовити батькам.

Завдання 3. Прочитайте кейс. Спираючись на складові інклюзивного навчання (інклюзивна культура, інклюзивна політика, інклюзивна практика) проаналізуйте кейс. Подумайте над тим, як працівники Центрів можуть підтримувати вчителів та асистентів аби вони приймали ефективні рішення для організації інклюзивного навчання, зокрема для участі та діяльності в освітньому процесі кожного учня.

Організація інклюзивного навчання для учня з ООП здійснюється наступним чином: учитель працює з класом, а асистент учителя постійно знаходиться з учнем з ООП в окремому приміщенні, щоб не заважати іншим, бо в учня неодноразово спостерігалися прояви негативної поведінки (бігає по класу, кричить, розкидає все довкола тощо).

Завдання 4. Прочитайте кейс. Спираючись на складові інклюзивного навчання (інклюзивна культура, інклюзивна політика, інклюзивна практика) проаналізуйте кейс. Подумайте над умовами ефективності роботи в команді та над тим, як працівники Центрів можуть підтримувати педагогів команди супроводу.

З метою забезпечення ефективності освітнього процесу учня з ООП, який здобуває освіту в умовах інклюзивного навчання, була створена команда психолого-педагогічного супроводу, до якої увійшли батьки учня, педагоги закладу освіти, заступник директора і асистент вчителя. Відбулось кілька засідань команди під час яких педагоги не змогли дійти спільної думки щодо адаптацій у навчальній програмі учня, способів оцінювання та інше. Аби уникнути суперечок асистент вчителя самостійно розробив ІПР та запропонував підписати її батькам. Батьки відмовилися підписувати документ, оскільки вважають його фікцією.

4. Підбиття підсумків роботи в групах (20 хв.).

Спікери груп презентують виконані групові завдання.



5. Завдання для самостійної роботи після вебінару

- Подумайте про вміння та навички, що можна сформувати через сферу компетентних поглядів педагогічних працівників на різницю між учнями (багатоманітність). Зазначте їх.

Узагальнення напрацювань учасників під час роботи у групах

Завдання 1. Учасники дійшли спільної думки в тому, що консультування педагогічних працівників чи інші заходи з питань

інклюзивної культури є вкрай важливими. Сьогодні багато педагогів зосереджені на інклюзивній практиці (пошук відповіді на питання «як навчати») й часто випускають чи не надають значення питанням, що в площині інклюзивної культури (цінності, переконання, правила та ін.). Видається, що саме це спровокувало ситуацію, що описана в кейсі. Учасники чітко підкреслили про важливість термінологічного контексту, його розуміння усіма учасниками ЗЗСО для ефективного впровадження інклюзивного навчання. Отже, з боку фахівців Центрів має приділятися увага заходам, пов'язаним з формуванням/розвитком інклюзивної культури педагогічних працівників, що в свою чергу. Будуть сприяти інклюзивній культурі інших учасників освітнього процесу (батьки та учні).

Завдання 2. Учасники зазначили, що ситуація є типовою для сьогодення, адже зазвичай керівники ЗЗСО стверджують, що матеріально-технічна база не відповідає потребам учнів із ООП. Ця ситуація розгортається в площині інклюзивної політики. Так, відповідно до статті 20 Закону України «Про освіту», у разі звернення особи з ООП або її батьків заклад освіти утворює інклюзивний клас в обов'язковому порядку за погодженням із засновником цього закладу освіти або уповноваженим ним органом. Учасники відзначили, що важливо доводити до відома директорів інформацію про важливість підвищення кваліфікації педагогічних працівників за інклюзивним напрямом, визначеним Порядком підвищення кваліфікації педагогічних та науково-педагогічних працівників, затверджений Постановою Кабінету міністрів України від 21 серпня 2019 р. № 800 (зі змінами). Водночас фахівцям Центрів важливо вміти визначати потреби керівників і педагогічних працівників щодо підвищення кваліфікації з питань інклюзії; сприяти усвідомленню щодо переваг інклюзивної освіти; чітко розмежовувати завдання різних закладів і установ та фахівців тощо.

Завдання 3. На думку учасників, важливо, щоб консультанти Центрів сприяли тому, щоб професійний розвиток педагогічних працівників в умовах інклюзивного навчання здійснювався відповідно до рамок компетентностей інклюзивного вчителя. Серед яких основними є: цінування багатоманітності учнів (різниця між учнями розглядається як ресурс і актив для освіти і для педагогів); підтримка всіх учнів (педагоги мають великі очікування щодо досягнень усіх учнів); робота з іншими (співпраця та робота в команді як важливі підходи для забезпечення інклюзивності).

Фахівцям Центрів варто думати над тим, як підтримувати педагогів саме з означених питань та напрямів. На думку учасників, формування чіткого розуміння поняття багатоманітності та його ресурсів, виокремлення механізмів підтримки учнів, та вміння працювати в

команді, розділяти клас з іншим фахівцем – сприятиме ефективній організації інклюзивного навчання, буде хорошим підґрунтям для інклюзивної практики.

Завдання 4. Працюючи в групі учасники дійшли висновку, що важливо, щоб консультанти сприяли тому, щоб професійний розвиток педагогічних працівників в умовах інклюзивного навчання здійснювався з позиції й підходів до командної роботи – як з іншими фахівцями так і батьками учнів. Уміння вислуховувати інших, почути іншу думку, доходити згоди, шукати компроміси тощо – важливі для професійного розвитку в умовах запровадження і поширення інклюзивного навчання. Не рідко цим питанням не відводиться місце в роботі закладів. Аби привернути увагу керівників до правильної організації інклюзивного навчання, виокремлення його складових та їхнього оцінювання доречним буде опора фахівців на інструмент Індексу інклюзії. Він дасть змогу здійснювати заходи із планування діяльності на основі результатів самооцінювання роботи відповідно до запропонованої структури, індикаторів і запитань. Доцільним є створення професійної спільноти педагогічних працівників, які працюють в інклюзивних умовах навчання для обміну досвідом та підтримки. У цій ситуації важливою стає і взаємодія ІРЦ і Центрів та чітке розмежування їхніх функцій щодо підтримки педагогічних працівників, участі в діяльності команди супроводу тощо.



6. Список джерел для самостійного опрацювання (2 хв).

Нормативно-правові документи:

1. Про освіту. Закон України від 5 вересня 2017 року № 2145-VIII.
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>
2. Про затвердження Положення про інклюзивно-ресурсний центр. Постанова Кабінету Міністрів України від 12 липня 2017 року № 545.
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/545-2017-%D0%BF#Text>
3. Деякі питання створення ресурсних центрів підтримки інклюзивної освіти та інклюзивно-ресурсних центрів. Постанова Кабінету Міністрів України від 22 серпня 2018 року № 617.
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/617-2018-%D0%BF#Text>
4. Про затвердження Порядку організації інклюзивного навчання у загальноосвітніх навчальних закладах. Постанова Кабінету Міністрів України від 15 серпня 2011 року № 872, із змінами, внесеними згідно з Постановою Кабінету Міністрів України від 09 серпня 2017 року № 588.
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/872-2011-%D0%BF#Text>

5. Про затвердження Примірного положення про команду психолого-педагогічного супроводу дитини з особливими освітніми потребами в закладі загальної середньої та дошкільної освіти. *Наказ Міністерства освіти і науки України від 08 червня 2018 року № 609.* URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0609729-18#Text>

6. Про затвердження Типового переліку спеціальних засобів корекції психофізичного розвитку дітей з особливими освітніми потребами, які навчаються в інклюзивних та спеціальних класах закладів загальної середньої освіти. *Наказ Міністерства освіти і науки України від 23 квітня 2018 року № 414, зареєстрований в Міністерстві юстиції України 11 травня 2018 року за № 582/32034.* URL: <https://mon.gov.ua/ua/npa/pro-zatverdzhennya-tipovogo-pereliku-specialnih-zasobiv-korekciyi-psihofizichnogo-rozvitku-ditej-z-osoblivimi-osvitnimi-potrebam-i-yaki-navchayutsya-v-inklyuzivnih-ta-specialnih-klasah-zakladiv-zagalnoyi-serednoyi-osviti>

Основна література:

1. *Асистент вчителя в інклюзивному класі: навч.-метод. посіб.* / Н. М. Дятленко, Н. З. Софій, О. В. Мартинчук, Ю. М. Найда, за заг. ред. М. Ф. Войцехівського. Київ: ТОВ Видав. дім «Плеяди», 2015. 172 с.

2. *Безпечна і дружня до дитини школа в контексті реформи «НУШ»* / В. Пономаренко, Т. Воронцова, О. Сакович та ін. Київ: Алатон, 2020. 64 с

3. *Запобігання та протидія проявам насильства: діяльність закладів освіти: навч.-метод. посіб.* / В. Л. Андреєнкова, В. В. Байдик, Т. В. Войцях, О. А. Калашник та ін. Київ: ФОП Нічога С. О, 2020. 196 с.

4. *Індекс інклюзії: розвиток навчання та участі в життєдіяльності шкіл: посіб.* / Тоні Бут; пер. з англ. Київ: ТОВ Видав. дім «Плеяди», 2015. 190 с.

5. *Організаційно-методичні засади діяльності інклюзивно-ресурсних центрів: навч.-метод. посіб.* / за заг. ред. М. А. Порошенко та ін. Київ, 2018. 252 с.

6. *Створення індивідуальної програми розвитку для дітей з ООП: метод. посіб.* / за заг. ред. Н. З. Софій. Київ: ТОВ Видав. дім «Плеяди», 2015. 66 с.

7. *Універсальний дизайн в освіті: посіб.* / за заг. ред. Н. З. Софій. Київ: ТОВ Видав. дім «Плеяди», 2015. 76 с.

Електронні ресурси:

1. *Інклюзивне навчання: інформаційний посіб. для вчителів ЗЗСО* / Упоряд.: Наталія Софій, Юлія Найда. Київ, 2019.

URL: http://www.jointaid.org.ua/wp-content/uploads/2019/12/School_inclusive_education_brochure-2019.pdf

2. Інклюзивне навчання в закладах загальної середньої освіти: керівництво для тренерів: навч.-метод. посіб. Київ, 2018. 174 с.

URL: http://posibnyk.nus.org.ua/wp-content/uploads/HANDOUT-for-trainers_TOT-Sept-2018_corrected-final1-new.pdf

3. Профіль інклюзивних вчителів: що вони мають знати та вміти. «Нова українська школа».

URL: <https://nus.org.ua/articles/profil-inklyuzyvnyh-uchyteliv-shho-vony-mayut-znaty-ta-vmity/>

4. Спільне викладання в інклюзивному класі: метод. матеріали / уклад.: Н. З. Софій. Київ: ТОВ Видав. дім «Плеяди», 2015. 70 с.

URL: <http://ussf.kiev.ua/ieeditions/287/>



7. Заключне слово експерта (5 хв.).

Підбиття підсумків роботи.

Рефлексія.

Тема 6

Особливості надання психологічної підтримки педагогічним працівникам у процесі їхнього професійного розвитку

Експерт: Тетяна Каменщук, к. п. н., старший науковий співробітник Українського НМЦ практичної психології і соціальної роботи, директор НМЦ психологічної служби системи освіти Вінницької області.

Мета: розкрити основні завдання психолога Центру та розмежувати їхні завдання з функціями практичного психолога закладу освіти.

Завдання:

- проаналізувати нормативно-правові основи здійснення діяльності психолога Центру;
- обґрунтувати організаційно-педагогічні умови діяльності психолога Центру;
- здійснити психолого-педагогічне моделювання діяльності психолога Центру.



Тривалість – 1 година 30 хвилин.

Короткий виклад матеріалу.

1. Завдання до проведення вебінару.

- Опрацювати Положення про Центр із метою ознайомлення із завданнями та напрямками діяльності психолога.
- Проаналізувати Положення про психологічну службу системи освіти України з метою визначення функцій та завдань діяльності психолога в системі освіти.



Короткий виклад змісту презентації.

Слайд 1. Вступне слово. Основною метою діяльності психологічної служби системи освіти є підвищення ефективності освітнього процесу шляхом його індивідуалізації та, одночасно, захист психічного здоров'я і соціального благополуччя усіх його учасників на основі застосування наукових методів і технологій прикладної психології і соціальної педагогіки.

Психологічна служба системи освіти є складовою державної системи охорони фізичного і психічного здоров'я молодих громадян України і діє з метою виявлення і створення оптимальних соціально-психологічних умов для розвитку та саморозвитку особистості у процесі освіти.

Слайд 2. Метою діяльності психолога Центру є сприяння створенню умов для професійного розвитку педагогічних працівників, в

т.ч. працівників психологічної служби, охорони психічного здоров'я, надання психологічної підтримки відповідно до цілей та завдань системи освіти.

Слайд 3. Нормативні документи:

1. Про освіту. Закон України від 5 вересня 2017 року № 2145-VIII.
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>

2. Деякі питання професійного розвитку педагогічних працівників.
Постанова Кабінету Міністрів України від 29 липня 2020 року № 672.
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/672-2020-%D0%BF#Text>

3. Про затвердження Положення про психологічну службу у системі освіти України. Наказ Міністерства освіти і науки України від 22 травня 2018 року № 509, зареєстровано у Міністерстві юстиції України 31 липня 2018 року за № 885/32337. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0885-18#Text>

Слайд 4. Принципами діяльності психолога є:

- науковість, цілісність і наступність, професійна компетентність та відповідальність;
- індивідуальний підхід;
- доступність психологічних послуг (допомоги);
- міждисциплінарність, комплексність і системність у здійсненні професійної діяльності;
- добровільність;
- людиноцентризм та партнерство;
- конфіденційність;
- дотримання норм професійної етики.

Слайди 4–6. Стратегічні завдання діяльності психолога:

1. Сприяння професійному розвитку педагогічних працівників, у тому числі працівників психологічної служби, їх психологічна підтримка та психологічне консультування.

2. Узагальнення та поширення інформації з питань професійного розвитку педагогічних працівників.

3. Координація діяльності професійної спільноти практичних психологів і соціальних педагогів закладів освіти на території обслуговування.

4. Формування та оприлюднення на веб-сайті Центру бази даних програм з психологічної тематики для підвищення кваліфікації педагогічних працівників, в тому числі працівників психологічної служби, інші джерела інформації (веб-ресурси), необхідні для професійного розвитку педагогічних працівників.

5. Забезпечення надання психологічної підтримки педагогічним працівникам.

6. Організація та проведення консультування педагогічних працівників, зокрема працівників психологічної служби, з питань:

- планування та визначення траєкторії їх професійного розвитку;
- проведення психологічної супервізії;
- оформлення документації фахівців;
- особливостей організації психологічного супроводу за різними формами здобуття освіти, зокрема з використанням технологій дистанційного навчання;

• психологічних аспектів впровадження компетентнісного, особистісно орієнтованого, діяльнісного, інклюзивного підходів до навчання здобувачів освіти і нових освітніх технологій.

7. Надання навчально-методичної, інформаційної, консультативної та експертної підтримки педагогічним працівникам, в тому числі працівникам психологічної служби.

8. Участь в організації та здійсненні дослідно-експериментальних, практичних досліджень за пріоритетними напрямками діяльності психологічної служби.

9. Впровадження досягнень психологічної науки та кращого досвіду у практичну діяльність працівників психологічної служби.

10. Участь в організації підвищення кваліфікації та розвитку професійної компетентності педагогічних працівників з психологічних питань, зокрема працівників психологічної служби; оцінюванні, прогнозуванні та формуванні освітньої політики відповідно до компетенцій.

11. Участь у здійсненні психологічного забезпечення освітнього процесу в закладах освіти, в яких не введено посади практичного психолога.

12. Формуванні високого рівня психологічної культури всіх учасників освітнього процесу як на рівні знань і настанов, так і на рівні повсякденного спілкування у закладі освіти.

Слайд 7–8. Система надання психологічних послуг учасникам освітнього процесу в умовах децентралізації і її методичне забезпечення.

В умовах децентралізації надання психологічних послуг учасникам освітнього процесу видається найбільш ефективним на двох рівнях: первинному і вторинному. Первинний рівень забезпечує психологічна служба закладу освіти, вторинний – Центри, НМЦ психологічної служби, методисти-супервізори.

Не **первинному рівні** в основному здійснюється: проведення скринінгів і моніторингів стану і рівнів особистісного, індивідуально-психологічного та соціального розвитку учнівських і педагогічних колективів, окремих учасників освітнього процесу, виявлення найбільш

гострих проблем у розвитку та взаєминах; проведення первинної профілактики; психологічна просвіта і консультування; забезпечення соціально-психологічної і педагогічної реабілітації (адаптації, реадаптації); реалізація програм соціальної і психологічної корекції для окремих учасників, груп і колективів; психологічне забезпечення та участь у проектуванні життєвих і професійних перспектив здобувачів освіти та трендів розвитку їх колективів.

На **вторинному рівні** надання психологічної допомоги забезпечуються: поглиблена психологічна діагностика і прогнозування індивідуально-психологічного, особистісного і соціального розвитку окремих/усіх представників педагогічних колективів; соціально-психологічна реабілітація (індивідуальна і групова) окремих складних випадків; психологічна і соціально-педагогічна корекція особистісних і соціальних відхилень у розвитку й міжособистісних взаєминах; робота з іншими складними випадками та побудова соціально корисних життєвих перспектив.

Методичну підтримку фахівцям первинного рівня можуть надавати фахівці зі вторинного рівня психологічної допомоги, які в основному є психологами вищої категорії або психологами-методистами. Останні можуть виконувати функції супервізії, керівництва методичних об'єднань (за конкретною проблематикою) або експертів із конкретних питань.

Слайд 9. Науково-методичне забезпечення. Система науково-методичного забезпечення діяльності психологічної служби вбачається диверсифікованою. До цього забезпечення можуть долучатися різного роду установи і організації – ОППО, ЗВО, установи Національної академії педагогічних наук України, професійні громадські організації та ін. Важливо відзначити обов'язкове проведення науково-методичної експертизи методів і методик, що пропонуються до застосування, відповідним професійним центром або окремою експертною радою.

Слайд 10. Психолог здійснює:

- психологічну діагностику та аналіз динаміки професійного розвитку педагогів;
- психологічний супровід адаптації молодих фахівців у професії;
- реалізацію розвивальних, профілактичних, просвітницьких, корекційних програм з урахуванням індивідуальних, гендерних, вікових особливостей педагогів;
- консультативну допомогу педагогічним працівникам із питань навчання, виховання здобувачів освіти, особистісного та професійного розвитку тощо;

- просвітницьку роботу серед педагогів із питань запобігання та протидії домашньому насильству, зокрема стосовно дітей та за участю дітей, злочинності, алкоголізму, наркоманії серед учнів тощо.

Слайд 11. Психолог сприяє:

- формуванню у педагогічних працівників відповідальної та безпечної поведінки в ситуаціях ризику, навичок здорового способу життя, готовності до самореалізації;
- професійному зростанню, формуванню психологічної компетентності молодих фахівців;
- попередженню та профілактиці професійного вигорання педагогічних працівників;
- формуванню психологічної готовності педагогів до взаємодії в інклюзивному середовищі з дитиною з ООП;
- підвищенню психологічної культури педагогічних працівників;
- попередженню будь-яких видів і форм насильства та конфліктних ситуацій у закладах освіти.

Слайд 12. Психолог бере участь у:

- освітній діяльності, спрямованій на забезпечення всебічного розвитку здобувачів освіти як особистості та найвищої цінності суспільства;
- роботі педагогічних рад, психолого-педагогічних консилиумів, семінарів, засідань професійних спільнот педагогічних працівників, в тому числі практичних психологів і соціальних педагогів;
- розробленні та впровадженні розвивальних, корекційних програм, посібників, методичних рекомендацій із напрямів діяльності психологічної служби, з урахуванням індивідуальних, гендерних, вікових особливостей педагогів та здобувачів освіти;
- плануванні й реалізації психологічних завдань соціалізації здобувачів освіти, адаптації їх у новому колективі і соціальному середовищі.

Слайд 13. Психолог має право:

- визначати різні види робіт з огляду на потреби установи;
- планувати діяльність відповідно до рекомендацій методичних установ психологічної служби;
- ознайомлюватися з документами, скаргами, що містять оцінювання його роботи, надавати щодо них роз'яснення;
- захищати професійну честь і гідність;
- здійснювати індивідуальну освітню (наукову, творчу, мистецьку тощо) діяльність за межами закладу освіти;

- отримувати методичну допомогу, в тому числі й супервізію та інтервізію, підвищувати кваліфікацію, здійснювати перепідготовку;
- вільно обирати освітні програми, форми навчання, заклади освіти, установи і організації, інших суб'єктів освітньої діяльності, що здійснюють підвищення кваліфікації та перепідготовку працівників психологічної служби;
- відмовитись від виконання розпоряджень керівника (директора) в тих випадках, коли вони суперечать професійно-етичним принципам, та виконання діяльності, не передбаченої трудовим договором, посадовими обов'язками та планом роботи.

Слайд 14. Психолого-педагогічне моделювання діяльності психолога Центру.

- Психолог-тренер
- Психолог-медіатор
- Психолог-супервізор/інтервізор
- Психолог-коуч
- Психолог-консультант...

Слайд 15. Прогнозований функціонал психолога Центру.

Консультування, надання рекомендацій педагогічним працівникам щодо побудови індивідуальної траєкторії професійного розвитку (враховуючи психотип, темперамент, психологічні та фізіологічні особливості).

Консультування керівників і педагогічних працівників щодо можливостей професійного розвитку (база даних курсів підвищення кваліфікації, тренінгів, навчань тощо) щодо організації та забезпечення інклюзивного навчання в закладах освіти.

Консультування керівників закладів освіти щодо організації супервізії, наставництва, психологічної підтримки педагогічних працівників, які розпочинають педагогічну діяльність, а саме: формування бази даних досвідчених практичних психологів, які готові працювати в ролі наставника, супервізора.

Організація та проведення тренінгів, семінарів для психологів та інших категорій педагогічних працівників закладів освіти, зокрема ІРЦ, Центрів практичної психології тощо.

Організація тренінгів щодо запобігання професійного вигорання педагогічних працівників із метою їхнього психологічного розвантаження.

Формування баз даних кращого досвіду практичних психологів у регіоні (хто і з якого питання може надати в регіоні (в Україні) психологічну і професійну підтримку як психологам, так і іншим категоріям педагогічних працівників).

Формування бази даних суб'єктів підвищення кваліфікації, що пропонують сучасну тематику для підвищення кваліфікації психологів та інших категорій педагогічних працівників.

Формування баз даних щодо тематики здійснених (здійснення на даний час) педагогічних і психологічних досліджень, участь практичних психологів регіону у Всеукраїнських проєктах, грантах, експериментах, лабораторіях тощо.

Партнерська взаємодія із керівниками і педагогічними працівниками закладів освіти, установ і організацій задля встановлення позитивного мікроклімату на засадах поваги, толерантності й взаємопідтримки.



3. Завдання в групах. Об'єднання слухачів у чотири групи (5 хв.).

Обрання спікерів у кожній групі.

Постановка завдання, окреслення часу на виконання і форми презентації матеріалів групи.

Виконання завдання в 4-х групах(тривалість роботи в групах – 20 хв.).

Завдання 1. Директор ЗЗСО звернувся з проблемою наступного змісту. Педагоги старшої школи не проявляють ініціативу у проведенні інноваційних та творчих заходів з батьками дітей класу. Деякі з них проявляють байдужість у спілкуванні з батьками, не відповідають на їхні запитання, вчасно не інформують їх щодо успішності їхніх дітей.

Запропонуйте план заходів із педагогічним колективом закладу освіти.

Завдання 2. Директор Центру запропонував своїм працівникам підготувати проєкти характеристик професійної компетентності для того, щоб оформити посадові інструкції. Працівники обурилися та відмовилися скласти такого типу документи.

Запропонуйте алгоритм дій керівнику задля налагодження комунікації з працівниками.

Завдання 3. Педагоги закладу опорної школи запропонували директору оновити інформаційні стенди на 1-у поверсі закладу. Директор школи відповів, що ці завдання покладаються на педагогів з урахуванням їхніх напрямів роботи. Кілька днів обидві сторони наводили аргументи щодо правомірності вимог кожного. Однак дійти згоди не зуміли. Стенди досі не оновлені.

Яким чином можна вирішити спір у колективі?

Завдання 4. Запропонуйте оптимальну модель діяльності психолога Центру.

4. Підбиття підсумків роботи в групах(20 хв.).

Спікери груп презентують виконані групові завдання.



5. Завдання для самостійної роботи після вебінару

Узагальнення напрацювань учасників під час роботи у групах

Завдання 1. План заходів із педагогічним колективом закладу освіти.

1. Анонімне анкетування педагогічних працівників для з'ясування латентних причин невикористання ними інноваційних та творчих заходів з батьками учнів; дізнатися очікування педагогічних працівників від використання інноваційних та творчих заходів з батьками учнів.

2. Проведення тренінгів із медіаграмотності для педагогічних працівників.

3. Проведення інтерв'їзійних зустрічей.

4. Вивчення кращого досвіду педагогічних працівників цього закладу освіти з використання інноваційних та творчих заходів з батьками учнів.

Завдання 2. Алгоритм дій керівнику задля налагодження комунікації з працівниками

1. Проведення робочої наради, на якій директор має звернутися до педагогічних працівників Центру, в якому пояснити причини їх долучення до розроблення власних посадових інструкцій.

2. Створення робочих груп, які напрацюють проекти посадових інструкцій педагогічних працівників Центру.

3. Презентація проектів посадових інструкцій, їх колективне обговорення та доопрацювання.

Завдання 3. Способи вирішення спору в колективі.

Проведення спільної зустрічі директора школи та вчителів, на якій психолог Центру виступить у ролі фасилітатора та допоможе учасникам обговорити непорозуміння чи питання, що замовчують у колективі або спеціально уникають, ухвалити спільні рішення.

Прозвучали також ідеї про те, що доцільно було б запропонувати практичному психологу школи ознайомитися із методами згуртування педагогічного колективу та почати їх застосовувати у своїй роботі.

Завдання 4. Оптимальна модель діяльності психолога Центру

Учасники зазначали, що пріоритетом у діяльності психолога Центру має бути консультування та психологічна підтримка педагогічних працівників. Зазначили також, що психолог за наявності звернення від керівників закладів освіти може виконувати роль фасилітатора, тренера, проте виконання таких ролей потребує додаткового навчання психологів Центрів. Слухачі висловили пересторогу, що проведення супервізії

психологом може забирати багато робочого часу, який доцільніше використати для консультування педагогічних працівників.



6. Список джерел для самостійного опрацювання (2 хв).

Нормативно-правові документи:

1. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні. Закон України від 6 вересня 2012 року № 5207-VI.

URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>

2. Про схвалення Концепції розвитку охорони психічного здоров'я в Україні на період до 2030 року. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2017 року № 1018-р.

URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1018-2017-%D1%80#Text>

3. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо виявлення реагування на випадки домашнього насильства і взаємодії педагогічних працівників із іншими органами та службами. Наказ Міністерства освіти і науки України від 02 жовтня 2018 року № 1047.

URL: <https://mon.gov.ua/ua/npa/pro-zatverdzhennya-metodichnih-rekomendacij-shodo-viyavlennya-reaguvannya-na-vipadki-domashnogo-nasilstva-i-vzayemodiyi-pedagogichnih-pracivnikiv-iz-inshimi-organami-ta-sluzhbami>

4. Про затвердження Положення про психологічну службу у системі освіти України. Наказ Міністерства освіти і науки України від 22 травня 2018 року № 509, зареєстрований у Міністерстві юстиції України 31 липня 2018 року за № 885/32337. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0885-18#Text>

5. Про затвердження професійного стандарту «Практичний психолог закладу освіти». Наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 24 листопада 2020 року № 2425.

URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/zatverdzheno-profesijnij-standart-praktichnij-psiolog-zakladu-osviti>

Основна література:

1. Запобігання та протидія проявам насильства: діяльність закладів освіти: навч.-метод. посіб. / В. Л. Андрєєнкова, В. В. Байдик, Т. В. Войцях, О. А. Калашник та ін. Київ: ФОП Нічога С. О, 2020. 196 с.

2. Прикладна психологія. Теоретичні проблеми: монографія / В. Г. Панок. Київ: Ніка-Центр, 2017. 188 с.

3. Соловійова О. Д., Дубровська Є. В. Організація роботи з розв'язання проблем насильства в загальноосвітньому навчальному закладі: метод. рек. Київ, 2016. 81 с.

4. Створення системи служб порозуміння для впровадження медіації за принципом «рівний-рівному/рівна-рівній» та вирішення конфліктів мирним шляхом у закладах освіти. Київ: ФОП Нічога С. О. 2018. 174 с.

5. Теоретико-методологічні засади розвитку психологічної науки XXI сторіччя / С. Д. Максименко. *Проблеми сучасної психології*. 2019. № 1. С. 7–16.

Електронні ресурси:

1. Булінг в учительській: як розпізнати і запобігти. Сайт «Нова українська школа». URL: <https://nus.org.ua/articles/buling-v-uchytelskij-yak-rozpiznaty-i-zapobigty/>

2. Як вчителю не стати жертвою боулінгу. «Нова українська школа». URL: <https://nus.org.ua/articles/yak-vchytelyu-ne-staty-zhertvoyu-bulingu/>

3. Психолог у НУШ: радісно та впевнено руш! *Путівник психолога в Новій українській школі* / заг. ред. Є. В. Афоніна, О. О. Заріцький, Н. В. Міщенко. Краматорськ: Витоки, 2018. 250 с.

4. Якими мають бути центри професійного розвитку педагогів: нові завдання й функції. «Нова українська школа».

URL: <https://nus.org.ua/articles/yakymy-mayut-buty-tsentry-profesijnogo-rozvytku-pedagogiv-novi-zavdannya-j-funktsiyi/>



7. Заключне слово експерта (5 хв.).

Підбиття підсумків роботи.

Рефлексія.

Тема 7

Нові функції та професійні ролі працівників Центрів

Експерт: Наталія Кипиченко, к. п. н., методист сектору професійного розвитку педагогічних працівників УІРО.

Мета: охарактеризувати професійні ролі, які виконуватимуть консультанти Центрів.

Завдання:

- розкрити специфіку діяльності консультанта Центру;
- вдосконалити вміння активного слухання, навичок конструювання ефективного діалогу;
- моделювати бесіди консультанта Центру із педагогічними працівниками.



Тривалість – 1 година 30 хвилин.

Короткий виклад матеріалу.

1. Завдання до проведення вебінару

Визначте впливовість поданих чинників на ефективність діяльності консультантів Центру за шкалою від 1 до 3 (1 – не впливає, 2 – частково впливає, 3 – впливає):

- бажання працівника Центру допомогти педагогічному працівнику у професійному розвитку;
- професійний досвід консультанта Центру;
- довірливі стосунки між консультантом Центру і педагогічним працівником;
- рівень розвитку комунікативних умінь консультанта Центру (вміння активно слухати, ставити «відкриті» питання);
- володіння консультантом Центру інформаційно-комунікаційними технологіями;
- систематичність інформування консультантами Центру педагогічних працівників про можливості для їхнього професійного розвитку;
- обізнаність консультанта Центру в особливостях впровадження компетентнісного, особистісно орієнтованого, діяльнісного, інклюзивного підходів до навчання здобувачів освіти і нових освітніх технологій;
- мотивація педагогічного працівника професійно розвиватися.



2. Презентація PowerPoint (20 хвилин).

Короткий виклад змісту презентації.

Слайд 1–2. Вступне слово.

Привітання, ознайомлення з метою і завданнями вебінару.

Слайд 3. Професійні ролі працівників Центру.

На даний момент маємо ситуацію різночитання завдань Центрів, зокрема бажання перенесення завдань, що виконували методичні кабінети (центри), у діяльність новостворених установ. Ролі, що виконують працівники Центру: консультант, координатор, модератор, експерт, супервізор та інші – не передбачають реалізації функції контролю. Працівники Центру мають завдання шукати максимальні можливості для задоволення потреб педагогічних працівників у професійному розвитку та вирішенні наявних проблем в освітній діяльності.

Доволі часто працівники методичних кабінетів (центрів) починають працювати у новостворених Центрах. Зважаючи на це, важливо врахувати їхній позитивний досвід і скоригувати діяльність відповідно до завдань, що стоять перед Центрами. Доцільно відмовитися від тих форм і методів взаємодії з педагогами, що втратили актуальність, та опанувати нові навички: як проводити бесіду наставника; як допомогти вчителю провести самооцінку його діяльності; як допомогти вчителю визначити свій рівень професіоналізму; як допомогти вчителю зрозуміти, як досягнути цілей, що він прагне досягти; як навчитися методиці активного слухання; як надавати зворотний зв'язок учителю.

Слайд 4. Завдання, що виконує працівник Центру, будучи в ролі консультанта.

Зупинимось детальніше на завданнях, що виконує працівник Центру, будучи в ролі консультанта. Це: з'ясовувати потреби педагогічних працівників у професійному розвитку; визначати цілі, яких прагнуть досягти педагогічні працівники, і форми професійного розвитку; ознайомлювати педагогічних працівників із пропозиціями суб'єктів підвищення кваліфікації; надавати консультативні послуги та отримувати зворотний зв'язок від педагогічних працівників.

Педагогічні працівники можуть звертатися в Центри для отримання консультацій із питань впровадження компетентнісного, особистісно орієнтованого, діяльнісного та інклюзивного підходів у навчанні. Працівникам Центру перш за все варто взяти до уваги те, що набрало чинності нове Положення про дистанційну форму здобуття повної загальної середньої освіти, яке розширює можливості для дистанційного навчання учнів – як за дистанційною формою здобуття освіти, так і при використанні технологій дистанційного навчання в інших формах здобуття освіти. Якість консультацій педагогічних працівників можна підвищити, якщо врахувати, що їхнім основним мотивом є «Що нового я дізнаюся від працівника Центру?», «Для чого це мені потрібно?», тому

консультант має чітко добирати аргументи: «Ви зможете створювати...», «Ваші учні на вищому рівні будуть...»; пропонувати різні варіанти впровадження цього підходу до навчання й пропонувати альтернативи; ділитися власним досвідом і досвідом інших учителів, які ефективно впроваджують цей підхід в освітній процес.

Працівники Центру можуть брати участь в обговоренні й аналізі результатів діяльності професійних спільнот педагогічних працівників із метою підтримки їхнього професійного розвитку; проводити бесіди з планування та осмислення професійного розвитку.

Працівникам Центрів рекомендуємо пропонувати педагогічному працівникові здійснити самооцінювання власної педагогічної майстерності. Це допоможе відстежити динаміку особистісного зростання й індивідуального розвитку; виявити сильні та слабкі сторони власної професійної діяльності; осмислити досягнуте та проєктувати подальший професійний розвиток. Результатом самооцінювання є анкета самооцінювання.

Рекомендуємо за основу брати анкету самооцінювання, яку розробила Державна служба якості освіти для учасників сертифікації.

Слайд 5. Завдання, що виконує працівник Центру, будучи в ролі координатора.

Допомагати професійним спільнотам організовувати та проводити заходи (формат, місце, за потреби модерація) та брати участь в обговоренні й аналізі результатів їхньої діяльності із метою підтримки професійного розвитку; отримувати та обробляти пропозиції від суб'єктів підвищення кваліфікації; систематично інформувати педагогічних працівників про навчальні курси, тренінги та інші корисні для професійного розвитку заходи (анонси, повідомлення, матеріали ЗМІ, соцмережі); сприяти налагодженню партнерства між закладами освіти і провайдерами курсів; вивчати попит педагогічних працівників на конкретні форми, види, напрями професійного розвитку та суб'єктів надання освітніх послуг із підвищення кваліфікації.

Працівники Центрів можуть організовувати і проводити заходи, які сприяють професійному розвитку освітян, зокрема бути модераторами чи фасилітаторами. Заходи, які проводять Центри, належать до неформальної освіти, тож участь у них не буде підтверджуватися сертифікатами чи іншими документами.

Слайд 6. Чинники, що впливають на результативність діяльності працівників Центру.

Якість комунікації; бажання консультанта допомогти педагогічному працівнику; доброзичливі стосунки, що забезпечують відкритість і довіру; мотивація педагогічного працівника професійно розвиватися.

Консультанти мають орієнтуватися в новаціях, ресурсах, законодавстві, володіти навичками спілкування в ролі наставника.

Слайд 7. Наставницька бесіда.

Важливо на початку бесіди з планування професійного розвитку запитати педагогічних працівників про їхні плани, очікування щодо підтримки в професійному розвитку. Варто ознайомитися з результатами самооцінювання професійної діяльності, якщо буде можливість, то і з професійним портфоліо. Педагогічний працівник може здійснити самооцінювання та надіслати результати консультанту перед самою консультацією або заповнити частину анкети під час консультації.

Консультанти мають пропонувати педагогічним працівникам спільно обговорювати результати їхнього анкетування. На цьому етапі співпраці консультант може допомогти у плануванні індивідуального освітнього маршруту, вирішенні питань, що потребують педагогічної підтримки. При цьому важливо дотримуватися принципів толерантності, поваги і нерозголошення довіреної консультанту особистої інформації.

Після того, як педагог визначиться з особистими цілями, консультант також може допомогти з вибором стратегій досягнення цих цілей (форм професійного розвитку). Рекомендувати педагогічним працівникам ознайомитися із сформованою базою даних щодо тем і суб'єктів підвищення кваліфікації педагогічних працівників, електронною базою актуальних матеріалів для самоосвіти, наукових та методичних новинок, із анонсами щодо заходів у професійних спільнотах, інформацію щодо участі в освітніх проєктах, вебінарах, ресурсних зустрічах, допомогу щодо залучення до професійного розвитку педагогічних працівників супервізорів тощо.

Консультанти мають формувати і підтримувати в актуальному стані дані про педагогічних працівників, які пройшли підготовку супервізорів.

Бесіда з осмислення передбачає обговорення реалізації індивідуальної траєкторії професійного розвитку педагогічних працівників. Можна запитати в педагога: Як вдалося досягти мети? Що пройшло добре? Після цього визначити чинники, що вплинули на досягнення поставленої мети або завадили її досягненню. Важливо проаналізувати, які зміни відбулися в професійній діяльності. Досить інформативними будуть відповіді на запитання: Як змінилася практика навчання? Як можна застосувати новий досвід для підвищення якості освіти? Доцільно обговорити, яких нових цілей прагне досягти педагог та можливі форми професійного розвитку.

Слайд 8. Підвищуємо якість комунікації.

Консультанти мають володіти навичками міжособистісного спілкування. Ефективність бесіди залежить від трьох складових: що ми

говоримо, як ми говоримо і наскільки правильно співрозмовник чує те, що ми говоримо.

Результати досліджень показують, що під час розмови люди визначають рівень зацікавленості й щирості співрозмовника, дивлячись на те, де сфокусовано його погляд. Завжди неприємно під час розмови бачити, що співрозмовник роздивляється кімнату, дивиться в телефон. Варто сховати телефон і уважно дивитися на співрозмовника, вчасно кивати й усміхатися, щоб показати, що ми хочемо, аби співрозмовник продовжував розповідь.

Слова і засоби невербального спілкування сприймаються різними людьми по-різному, тому час від часу ми маємо пересвідчитися в тому, чи правильно розуміємо те, що говорить співрозмовник. Для цього доцільно перефразовувати те, що ми почули, – показати співбесіднику, як зрозуміли значення його повідомлення. Важливо не просто повторювати слова співрозмовника, адже перефразовуючи, ми даємо йому змогу подумати про те, що він щойно сказав, зрозуміти, як ми зрозуміли, і переконатися, що ми почули саме те, що він хотів до нас донести.

Для того, щоб показати, що ми уважно слухаємо співрозмовника, потрібно вчасно використовувати доречні слова. Це заохочує співрозмовника почуватися вільніше і продовжувати говорити. Це такі слова, як: «Справді?», «Дійсно?», «І що було далі?» Впродовж розмови подібні слова потрібно часто вживати. Цим самим демонструючи, що ми приділяємо належну увагу тому, що говорить співрозмовник, і виражаємо емпатію.

Роблячи паузи, ми даємо час осмислити і проаналізувати почуте. Часто під час бесід репліки нагромаджуються одна на одну, не даючи співрозмовникам жодної можливості обдумати свої відповіді, трохи перепочити і підготуватися до наступної теми.

Всі ми неприємно відчуваємося, коли нас перебивають посеред розмови, адже це показує нам, що той, хто перебиває, не уважно нас слухає і не цінує нашу думку. Переривання співрозмовника можна уникнути: для цього потрібно дочекатися, поки він звершить говорити, і лише після цього почати говорити².

Слайд 9. Техніки ефективного спілкування.

У книзі «Мистецтво говорити» Джеймса Борга наведено приклади технік ефективного спілкування, з якими було б добре ознайомити консультантів. Ми не маємо на меті описати техніки, яких варто неухильно дотримуватися, аби комунікація була ефективною. Значно важливіше, щоб консультант добирав техніки відповідно до ситуації та особливостей співрозмовника.

² Мистецтво говорити. Таємниці ефективного спілкування / Джеймс Борг; пер. з англ. Н. Лазаревич. Харків: Вид-во «Ранок», 2020. 304 с.

Перше, що варто враховувати, – найкраще запам'ятовується та інформація, яку нам повідомляють першою та останньою. Перевіримо, як порядок слів впливає на наше сприйняття тренінгу. Опишімо його за допомогою прикметників:

Тренінг інформативний, корисний, дистанційний, безкоштовний, нудний і складний.

Змінімо ряд прикметників.

Тренінг нудний, дистанційний, складний, безкоштовний, корисний і інформативний.

Чи хочете Ви взяти участь у другому тренінгу? Питання риторичне.

Коли люди ухвалюють будь-яке рішення, вони схильні брати до уваги перші й останні відомості. Тож доцільно говорити важливу інформацію на початку й у висновках.

Друге, на що звертаємо увагу, – невдало вжите в розмові слово «але» може демотивувати співрозмовника. Уявіть розмову консультанта і педагогічного працівника, під час якої працівник Центру говорить фразу: «Впродовж трьох місяців Ви відвідали тренінг та пройшли онлайн-курс, присвячені формуванню оцінюванню, але Вам доведеться ще багато і наполегливо працювати, якщо Ви хочете досягти поставлених цілей на цей рік». Як бачимо, слово «але» нівелює визнання здобутків і докладених зусиль.

Відчуття того, що ми повинні щось зробити, спричиняє певний внутрішній опір, викликає занепокоєння та нівелює відчуття самостійності. Ми природно ставимо питання: «Чому я повинен це робити?» Тож краще його замінити на «можна», «треба», «було б добре».

«Наталіє, ви повинні зареєструватися на тренінг із професійного розвитку» можна замінити на «Наталіє, Ви маєте можливість/можете зареєструватися на тренінг із професійного розвитку».

Доволі часто ми вживаємо також слово «чому», не замислюючись, як на нього реагують інші люди, наприклад: «Чому Ви це не зробили?», «Чому Ви мені не сказали?», «Чому Ви так вважаєте?». Це слово звучить як звинувачення і співбесідник змушений захищатися і раціонально пояснювати свою поведінку чи почуття. Замінімо питання «Чому Ви це не зробили?» на «Щось трапилося?» і тим самим заохотимо співрозмовника надати нам більше інформації. Наскільки конструктивним є запитання: «Чому Ви не можете взяти участь у тренінгу?» А от добір слів у запитанні «Є якась проблема, яка заважає Вам взяти участь у тренінгу?» більшою мірою спонукає до діалогу.

Слайд 10. Приклади «відкритих» і «закритих» запитань.

«Відкриті запитання передбачають отримання розлогої відповіді, а закриті – однослівної «так» або «ні».

Наприклад, запитання «Ви маєте досвід проходження онлайн-курсів?» передбачає відповідь «так» чи «ні», а запитання «За якими критеріями Ви обираєте онлайн-курси для професійного розвитку?» передбачає отримання розлогої відповіді. Педагогічний працівник, відповідаючи на подібні питання, надасть нам інформацію про свої пріоритети та мотиви, що значно зменшить витрати часу на збирання інформації. Звісно, перші 3–4 запитання потрібні для того, щоб отримати базову інформацію про педагогічного працівника.

Слайд 11. Стили спілкування консультанта з педагогічними працівниками.

Консультанти можуть використовувати різні стилі спілкування з педагогічними працівниками – в залежності від ситуації, їхніх індивідуальних особливостей, наявності професійного досвіду тощо. Такими стилями спілкування є директивний, недирективний, співпрацюючий та альтернативний. Ці стилі детально описані в poradniku для супервізорів (наставників) «Супервізія: професійна підтримка і професійний розвиток педагогів»³.

Для директивного стилю характерним є те, що консультант коментує думки педагога, спрямовує його, а педагог виконує вказівки. Цей стиль передбачає, що консультант інформує, переконує, направляє, дає поради, а педагог окреслює проблеми у своїй професійній діяльності, ставить запитання, слухає відповіді й слідує порадам консультанта. Працівникам Центрів не потрібно зловживати таким стилем спілкування, адже він передбачає низький рівень залученості педагогічного працівника та відповідальності за прийняті рішення. Адже принципова відмінність педагогічного працівника, який зробив самостійний вибір із кількох можливих альтернатив, полягає в тому, що він готовий нести особисту відповідальність за свій вибір і не перекладатиме її на інших.

За недирективного стилю педагог озвучує власні думки і коментує дії, а консультант намагається їх зрозуміти. Мета такого стилю – заохочувати самостійність учителя. Цей стиль є ефективним тоді, коли головним завданням є розвиток партнерства. Недирективний стиль спілкування дає можливість визначити цілі професійного розвитку, що базуватимуться на власних відчуттях педагога та порадах консультанта, а також прийняти рішення щодо часу та форм професійного розвитку. Консультант ставить запитання та забезпечує «дзеркальний» зворотний зв'язок.

³ Супервізія: професійна підтримка і професійний розвиток педагогів: poradnik для супервізорів (наставників). URL: <http://www.ussf.kiev.ua/images/news/2019.09.18/%D0%A1%D1%83%D0%BF%D0%B5%D1%80%D0%B2%D1%96%D0%B7%D1%96%D1%8F.pdf>

За співпрацюючого стилю спілкування роль консультанта полягає в тому, щоб працювати з учителем, але не направляти його. Консультант активно бере участь у процесі вирішення проблем та прийняття рішень; пропонує вчителю альтернативи, відповідні ресурси; встановлює партнерські стосунки. Наставник і педагогічний працівник активно працюють разом над проблемами і знаходять шляхи їхнього вирішення. Співпрацюючий стиль є яскравим прикладом партнерства, в якому кожен учасник цього процесу відчуває відповідальність за досягнення педагогічним працівником цілей професійного розвитку.

За альтернативного стилю взаємодії консультант та педагогічний працівник спільно визначають цілі професійного розвитку, над досягненням яких вони будуть працювати. Консультант пропонує певну обмежену кількість форм професійного розвитку. Педагог здійснює свій вибір у межах пропонованих ідей. Подальше обговорення базується на критеріях, що використовував педагог при своєму виборі форм професійного розвитку. Мета цього стилю – розвинути усвідомлення педагогічним працівником можливих шляхів вирішення проблеми і, що більш важливо, обговорити визначені ним критерії у процесі вибору. При такому стилі взаємодії роль консультанта полягає у забезпеченні альтернатив для здійснення вчителем вибору. Обмежена кількість альтернатив зменшує занепокоєння вчителя щодо своїх подальших кроків. При цьому зберігається його відповідальність за власний вибір. Мета такого стилю взаємодії – розширення можливостей для вибору педагогічним працівником та розширення його знань щодо можливих шляхів досягнення поставленої цілі професійного розвитку.



3. Завдання в групах. Об'єднання слухачів у чотири групи (5 хв.). Обрання спікерів у кожній групі.

Постановка завдання, окреслення часу на виконання і форми презентації матеріалів групи.

Виконання завдання в чотирьох групах (тривалість роботи в групах – 20 хв.).

Завдання 1. Учитель здійснив самооцінювання та надіслав результати консультанту. До твердження «Розробляю з учнями критерії оцінювання їхньої роботи на уроці» вчитель обрав варіант відповіді «категорично не погоджуюся». Консультанту відомо, що є можливість відвідати тренінги з формувального оцінювання навчальних досягнень учнів. У який спосіб доречно запропонувати вчителю відвідати ці тренінги?

Сформулюйте 5–6 закритих та відкритих запитань, які ви йому (їй) поставите. Під час презентації результатів роботи змодельуйте бесіду.

Завдання 2. Учитель здійснив самооцінювання та надіслав результати консультанту перед консультацією. До всіх тверджень в анкеті вибрано варіанти відповідей «цілком погоджуюсь» та «частково погоджуюсь». Яким чином побудувати бесіду, щоб допомогти вчителю зрозуміти цілі професійного зростання та скласти індивідуальний план професійного розвитку.

Сформулюйте 5–6 закритих та відкритих запитань, які ви йому (їй) поставите. Під час презентації результатів роботи змодельуйте бесіду.

Завдання 3. До Центру звернувся суб'єкт підвищення кваліфікації з пропозицією наступного місяця провести для педагогічних працівників безкоштовні тренінги з використання антибулінгових інструментів в освіті. Кількість учасників обмежена – 12 осіб. Запропонуйте можливі варіанти дій консультантів Центру.

Завдання 4. На попередній зустрічі консультант разом із педагогічним працівником визначили цілі професійного розвитку та склали план дій. Відповідно до складеного плану, вчитель відвідав кілька уроків своїх колег і пройшов онлайн-курс. Через місяць учитель знову прийшов на консультацію.

Сформулюйте 5–6 закритих та відкритих запитань, які ви йому (їй) поставите, щоб з'ясувати, чи досягнуто поставленої цілі, та скоригувати, якщо виникне потреба, індивідуальний план професійного розвитку. Під час презентації результатів роботи змодельуйте бесіду.

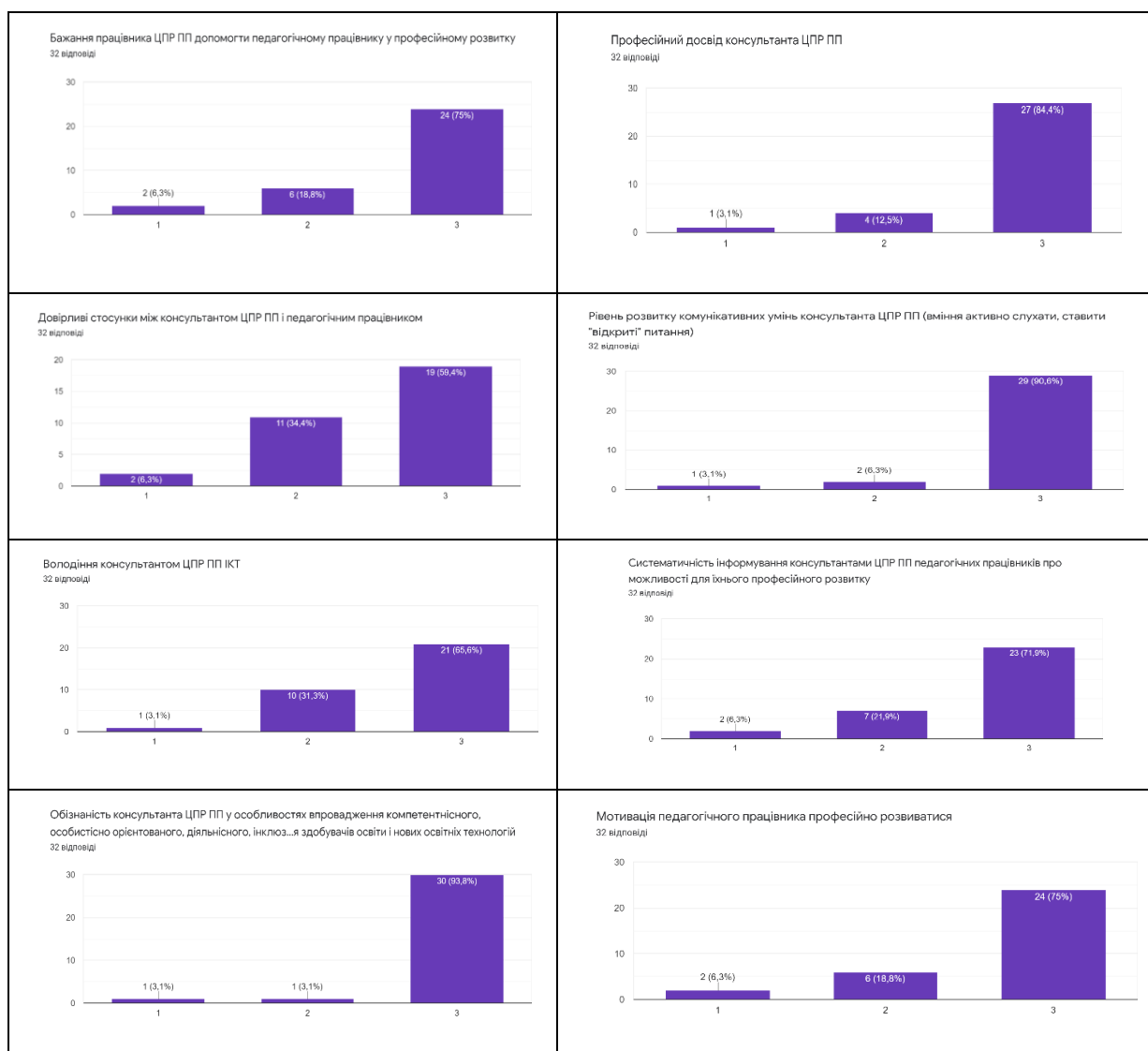
4. Підбиття підсумків роботи в групах (20 хв.).

Спікери груп презентують виконані групові завдання.

5. Аналіз проведеного опитування серед учасників вебінару

- бажання консультанта допомогти педагогічному працівнику у професійному розвитку (6,3% – не впливає, 18,8% – частково впливає, 75% – впливає);
- професійний досвід консультанта (3,1% – не впливає, 12,5% – частково впливає, 84,4% – впливає);
- довірливі стосунки між консультантом і педагогічним працівником (6,3% – не впливає, 34,4% – частково впливає, 59,4% – впливає);
- рівень розвитку комунікативних умінь консультанта (вміння активно слухати, ставити «відкриті» питання) (3,1% – не впливає, 6,3% – частково впливає, 90,6% – впливає);
- володіння консультантом ІКТ (3,1% – не впливає, 31,3% – частково впливає, 65% – впливає);

- систематичність інформування консультантами педагогічних працівників про можливості для їхнього професійного розвитку (6,3% – не впливає, 21,9% – частково впливає, 71,9% – впливає);
- обізнаність консультанта в особливостях впровадження компетентнісного, особистісно орієнтованого, діяльнісного, інклюзивного підходів до навчання здобувачів освіти і нових освітніх технологій (3,1% – не впливає, 3,1% – частково впливає, 93,8% – впливає);
- мотивація педагогічного працівника професійно розвиватися (6,3% – не впливає, 18,8% – частково впливає, 75% – впливає).



Узагальнення напрацювань учасників під час роботи у групах

Завдання 1. Учасники групи вказали, що в Законі України «Про загальну середню освіту» формувальне оцінювання є одним із основних видів оцінювання результатів навчання учнів. Водночас, на їхню думку,

вчителі подекуди не здійснюють формувальне оцінювання. Тож консультант, працюючи з анкетною самооцінювання власної професійної діяльності, в якій вчитель обирає варіант «категорично не погоджуюся» до твердження «Розробляю з учнями критерії оцінювання їхньої роботи на уроці», має подумати, як побудувати розмову з педагогом, аби з'ясувати причини такого ставлення до формувального оцінювання.

Виконуючи завдання, учасники пограли в рольову гру, в якій виконували ролі вчителя та консультанта.

Запитання, які консультант має поставити вчителю під час бесіди:

- Розкажіть більше про ваші стосунки з учнями.
- За якими критеріями ви обираєте методи оцінювання?
- Що ви знаєте про формувальне оцінювання?
- Як ви розумієте сутність формувального оцінювання?
- Вам потрібна додаткова інформація про формувальне оцінювання?
- Що ви думаєте про можливість разом зі мною відвідати тренінг із формувального оцінювання?

Завдання 2. Учасники висловили припущення, що вчитель, який заповнював анкету, є дуже досвідченим, оскільки добре орієнтується в усіх твердженнях, або малодосвідченим. Водночас, вважаємо за доцільне зазначити, що у відповіді спікера прозвучало дещо зверхнє ставлення до вчителів із невеликим педагогічним стажем. Спікер зазначила, що доволі часто молоді вчителі, які володіють ІКТ, вважають, що здивувати учнів цілком достатньо для того, аби їх навчити.

Учасники групи висловили здогад, що вчитель не довіряє консультанту. Зважаючи на те, що під час бесіди консультанту потрібно створити довірливу атмосферу, заохочувати клієнта до розмови, необхідно уважно вислухати вчителя і виявити максимальну щирість, емпатію, не вдаватися до оцінювання. Варто стимулювати вчителя до глибшого аналізу своєї професійної діяльності, відзначаючи для себе зміст висловлювань та невербальну поведінку. На думку учасників групи, під час бесіди потрібно ставити відкриті запитання, наприклад: Що Ви думаєте про Нову українську школу? Розкажіть мені більше про те, як ви залучаєте батьків до освітнього процесу?

Завдання 3. Алгоритм дій консультанта:

- ознайомитися з програмою проведення тренінгів із використання антибулінгових інструментів в освіті;
- поінформувати педагогічних працівників про можливість відвідання безкоштовних тренінгів із використання антибулінгових інструментів в освіті (розміщення інформації на сайті Центру);

- передбачити написання педагогічними працівниками мотиваційних листів;
- вивчити мотиваційні листи, надіслані педагогічними працівниками;
- повідомити педагогічним працівникам, кому із них, за результатами вивчення мотиваційних листів, надано змогу відвідати серію тренінгів.

Завдання 4. Запитання, які консультант має поставити вчителів під час бесіди:

- Яку ціль професійного розвитку ми ставили на попередній консультації?
- Чи вдалося досягнути поставленої цілі професійного розвитку?
- Що нового ви дізналися?
- Розкажіть, як саме застосовуєте нові методи і прийоми навчання у своїй практиці навчання?
- Що ви хочете змінити у своїй практиці навчання?
- Чого саме ви хочете досягти?
- Що потрібно для того, аби досягти цієї цілі?
- Ви хочете дізнатись більше інформації про можливості професійного розвитку?
- Яким формам професійного розвитку ви надаєте перевагу?



6. Список джерел для самостійного опрацювання (2 хв).

Нормативно-правові документи:

1. Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників. *Постанова Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 року № 800, із змінами, внесеними згідно з Постановою Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2019 року № 1133.* URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2019-%D0%BF#Text>

2. Деякі питання професійного розвитку педагогічних працівників. *Постанова Кабінету Міністрів України від 29 липня 2020 року № 672.* URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/672-2020-%D0%BF#Text>

3. Про схвалення Концепції реалізації державної політики у сфері реформування загальної середньої освіти «Нова українська школа» на період до 2029 року. *Розпорядження Кабінету Міністрів України від 14 грудня 2016 року № 988-р.* URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/988-2016-%D1%80#Text>

Основна література:

1. *Вищий клас. Шкільне управління по-фінськи* / Арі Покка; пер. з англ. О. М. Назарової. 2-ге вид., випр. Харків: Вид-во «Ранок», 2019. 160 с.

2. *Мистецтво говорити. Таємниці ефективного спілкування* / Джеймс Борг; пер. з англ. Н. Лазаревич. Харків: Вид-во «Ранок», 2020. 304 с.

3. *Складні розмови. Як обговорювати те, що хвилює найбільше* / Брюс Петтон, Дуглас Стоун, Шейла Гін. Київ: Вид-во: Vivat, 2019. 272 с.

4. *Запитання на уроці: Навіщо? До кого? Як і про що?: метод. посіб. для вчителів загальноосвітніх шкіл* / О. Пометун. Київ, 2019. 96 с.

Електронні ресурси:

1. Ефективність онлайн-ресурсів для навчання вчителів: звіт за результатами соціологічного дослідження методом фокусованих групових та індивідуальних інтерв'ю (скорочено). Березень 2020. Дослідницьке бюро Соціологіст. URL: https://uied.org.ua/wp-content/uploads/2020/09/pptx_onlajn-osvita_zvit_short.pdf

2. *Посібник для фахівців з освіти дорослих* / Томс Урдзе. Київ: ТОВ «Золоті Ворота». 84 с.
URL: https://www.dvv-international.org.ua/fileadmin/files/eastern-neighbors/Ukraine_pics/Publications/Adult_Education_for_professionals.pdf

3. *Навчати і навчатися: як і куди зростати українському вчителю? Результати дослідження сфери підвищення кваліфікації й сертифікації у рамках спільної ініціативи руху EdCamp Ukraine і Міністерства освіти і науки України* / О. Елькін, О. Марущенко, О. Масалітіна, І. Міньковська. Харків: Вид-во «Дім Реклами», 2019. 120 с.
URL: <https://www.edcamp.org.ua/teachandlearn>

4. *Особистий бренд вчителя: що це і як його створити. «Нова українська школа»*. URL: <https://nus.org.ua/articles/osobystyj-brend-vchytelya-shho-tse-i-yak-jogo-stvoryty/>

5. *Супервізія: професійна підтримка і професійний розвиток педагогів: поради для супервізорів (наставників)*.
URL: <http://www.ussf.kiev.ua/images/news/2019.09.18/%D0%A1%D1%83%D0%BF%D0%B5%D1%80%D0%B2%D1%96%D0%B7%D1%96%D1%8F.pdf>

6. *Як вчителю підвищити кваліфікацію поза ІППО – механізм. «Нова українська школа»*. URL: <https://nus.org.ua/articles/yak-vchytelyu-pidvyshhyty-kvalifikatsiyu-poza-ippo-mehanizm/>

7. *Якими мають бути центри професійного розвитку педагогів: нові завдання й функції. «Нова українська школа»*.
URL: <https://nus.org.ua/articles/yakymy-mayut-buty-tsentry-profesijnogo-rozvytku-pedagogiv-novi-zavdannya-j-funktsiyi/>

8. *Яким має бути ідеальний вчитель? Нарешті в Україні буде свій стандарт професії педагога* / Наталія Софій. ZN.UA.
URL: <https://zn.ua/ukr/EDUCATION/jakim-maje-buti-idealnij-vchitel.html>



7. Заключне слово експерта (5 хв.).

Підбиття підсумків роботи.

Рефлексія.

Тема 8

Медіаактивність Центрів у інтернет-просторі

Експерт: Людмила Чернікова, к. п. н., доцент, проректор з навчально-методичної роботи Запорізького ОІППО, доцент кафедри інформатичної та технологічної освіти.

Мета: формування у слухачів розуміння призначення різних видів Інтернет-представництва Центру та особливостей їхнього функціонування, зокрема, щодо дотримання нормативно-законодавчої бази.

Завдання:

- ознайомити слухачів із різними видами Інтернет-ресурсів, що можуть створювати Центри,
- сформулювати розуміння їх цілей та призначення,
- визначити особливості їх функціонування з огляду на нормативно-законодавчу базу,
- розробити проекти нормативних документів створення та розбудови зазначених ресурсів.



Тривалість – 1 година 30 хвилин.

Короткий виклад матеріалу.

1. Завдання до проведення вебінару

- Ознайомитися зі змістом таких нормативних документів зі списку джерел: Закон України «Про освіту», стаття 42, Закон України «Про захист персональних даних», стаття 14, Цивільний кодекс України, стаття 307, Опитування USAID-INTERNEWS «Ставлення населення до ЗМІ та споживання різних типів медіа у 2019 р.».



2. Презентація PowerPoint.

Короткий виклад змісту презентації (за слайдами).

Слайд 1. Вступне слово.

Медіаактивність, медіаспоживання в сучасному інформаційному просторі.

Результати опитування USAID-INTERNEWS «Ставлення населення до ЗМІ та споживання різних типів медіа у 2019 р.».

Слайд 2. Веб-сайт Центру як потужний інструмент взаємодії з освітянами.

Мета та завдання створення сайту Центру.

Орієнтовна структура сайту.

Слайд 3. Інформація, яку потрібно оприлюднювати на веб-сайті:

- бази даних програм підвищення кваліфікації педагогічних працівників,
- вітчизняного і закордонного стажування,
- наставництва та супервізії,
- тренінгових програм, проєктних пропозицій,
- інші джерела інформації (веб-ресурси), необхідні для професійного розвитку педагогічних працівників тощо.

На офіційному веб-сайті Центр оперативно висвітлює напрями діяльності, анонсує проведення заходів із неформальної освіти педагогічних працівників (тренінги, семінари, навчання, літні школи тощо); ознайомлює з практичними матеріалами інноваційного досвіду роботи педагогічних працівників; розміщує інформацію щодо освітніх проєктів, програм педагогічної мобільності, педагогічних заходів і конкурсів; забезпечує інтерактивну взаємодію освітян під час інтернет-конференцій, вебінарів, інших видів роботи в дистанційній формі, використовуючи при цьому форуми, чати.

Слайд 4. Вимоги до оформлення сайту Центру.

До основних характеристик освітніх сайтів належать:

Зміст освітнього сайту (контент) – єдність усіх основних елементів (текстових і графічних) освітньої інформації, яка існує і виражена у вигляді веб-сайтів, а також єдність зв'язків цих основних елементів;

Дизайн освітнього сайту – процес вибору й організації графічних компонентів із метою досягнення певної мети, що може бути або естетичною, або мати функціональне підґрунтя, а часто переслідувати обидві ці цілі;

Динаміка – характеристики, що інформують про використання освітніх сайтів користувачами: час створення сайту; динаміка оновлення інформації; терміни оновлення інформації; активність на форумах, блогах; наявність механізмів підтримки спільноти користувачів сайту; інтерактивність (форуми, опитування, зворотній зв'язок)

Ергономічність сайту, його вебюзабіліті.

Слайд 5. Положення про веб-сайт Центру.

Нормативним документом для створення та наповнення веб-сайтів є Положення.

Орієнтовний зміст Положення. Затверджується наказом керівника.

Інформаційну та програмну-технічну підтримку сайту здійснюють відповідальні особи – адміністратор та/чи редактор сайту, які мають виключне право на розміщення інформації на сайті та її редагування.

Призначення відповідальних за збір, оброблення, систематизацію та надання необхідної інформації за конкретним розділом сайту.

Слайд 6. Створення веб-ресурсів

Для створення веб-сайтів використовувати ресурси таких платформ:

<https://sites.google.com/>

<http://schoolchampion.in.ua/>

<https://wordpress.com/>

<http://www.webnode.com.ua/>

<http://www.wix.com/>

Рекомендуємо використовувати безкоштовні системи керування контентом (у випадку використання хостингу) Joomla, Wordpress, Drupal, Moodle тощо).

Слайд 7. Способи підвищення відвідуваності веб-сайту.

Просування сайту – це комплекс заходів, спрямований на збільшення відвідуваності сайту цільовою аудиторією.

Контекстна (банерна) реклама – передбачає розміщення рекламних оголошень про сайт у пошукових системах.

Просування сайту офлайн – може проводитись у вигляді зовнішньої реклами, листівок, реклами у газетах, на радіо й телебаченні тощо.

Пошукова оптимізація – індекс цитування сайту, тобто кількість веб-ресурсів, які мають гіперпосилання на цей сайт, при цьому сайти з посиланнями повинні бути такої самої або схожої тематики.

Зовнішня оптимізація полягає в збільшенні кількості та якості зовнішніх посилань.

Слайд 8. Розміщення окремого контенту (вузькопрофільний, тематичний, спеціальний) у соціальних мережах.

Три основні варіанти представлення закладу у соціальній мережі: особистий профіль, сторінка, група.

Їх призначення, особливості розміщення контенту.

Правила поведінки в соціальній мережі.

Слайд 9. Інформаційна безпека

Інформаційна безпека. Нормативно-правова база з інформаційної безпеки.

Об'єкти інформаційної безпеки. Соціальні об'єкти інформаційної безпеки.

Види інформаційної безпеки: Інформаційна безпека особистості, інформаційна безпека держави.

Загрози інформаційній безпеці. Основні загрози інформаційній безпеці.

Слайд 10. Захист персональних даних.

Вимоги законодавства щодо захисту персональних даних (при розміщенні в мережі Інтернет, при створенні баз даних).

Слайд 11. Академічна доброчесність.

Вимоги законодавства щодо академічної доброчесності.

Порушення академічної доброчесності: академічний плагіат, само плагіат, фабрикація, фальсифікація, списування, обман, хабарництво, необ'єктивне оцінювання.

Перевірка медіатекстів на плагіат.

Слайд 12. Дистанційна робота Центрів.

Переваги та недоліки синхронного й асинхронного режимів взаємодії з педагогічними працівниками (за результатами дослідження, що проводилося у лютому-березні 2020 року на замовлення Європейського центру ім. Вергеланда).

Особливості дистанційного підвищення кваліфікації за дистанційною формою (за результатами опитування на КПК в ЗОІППО).

Слайд 13. Створення відкритого інформаційно-комунікаційного простору.

Мета та функції відкритого інформаційно-комунікаційного простору.

Організаційно-технологічна інфраструктура та її складові.

Ресурси ресурсів відкритого інформаційно-комунікаційного простору

Платформи для організації веб-конференцій.



3. Завдання в групах. Об'єднання слухачів у чотири групи (5 хв.).

Обрання спікерів у кожній групі.

Спікером обирається слухач/слухачка, чий день народження найближчий до дати проведення вебінару.

Постановка завдання, окреслення часу на виконання і форми презентації матеріалів групи.

Групи розробляють проекти 4 документів, використовуючи спільний он-лайн документ. Документи для груп створює експерт і надсилає учасникам посилання на нього з доступом для редагування в чаті кожній групі. Тривалість виконання роботи 20 хв. Результатом роботи групи може бути перелік основних позицій з отриманого питання, які сформулювали учасники в результаті мозкового штурму та оформили у вигляді текстового документу. Результат може бути представлений і в іншому вигляді (малюнок, карта знань, презентація тощо). Після завершення роботи спікер групи демонструє свій екран монітору всім учасникам і коментує запропонований проект.

Виконання завдання в 4-х групах (тривалість роботи в групах – 20 хв.).

Завдання 1. Розробити структуру сайту Центру.

Завдання 2. Розробити план Положення про сайт Центру.

Завдання 3. Розробити правила дотримання академічної доброчесності в Центрі.

Завдання 4. Розробити структуру бази даних програм підвищення кваліфікації.

4. Підбиття підсумків роботи в групах (20 хв.).

Спікери груп презентують виконані групові завдання.



5. Завдання для самостійної роботи після вебінару

Перегляньте наступні веб-ресурси за посиланнями:

- сайт науково-методичного центру м. Енергодар Запорізької області <https://enmc.klasna.com/uk/site/index.html>
- Фейсбук-сторінка Центру інноваційних освітніх технологій Національного університету «Львівська політехніка» <https://www.facebook.com/lipt.psu.lpnu.ua>

Визначте, що спільного та відмінного між веб-ресурсами Центрів та методичних служб/закладів формальної освіти з підвищення кваліфікації.

Узагальнення напрацювань учасників під час роботи у групах

Завдання 1. Розділи, що мають бути в структурі веб-сайту:

- новини – розділ з анонсами заходів та пост-релізами;
- про нас – розділ з інформацією про місію, завдання, напрямки діяльності, нормативно-правову базу, якою керується у роботі, структуру, відомості про працівників, їхні обов'язки, контакти;
- заходи – вміщує план роботи та інформацію про заходи, які можна відвідати в Центрі;
- бази даних – програми підвищення кваліфікації, кращі напрацювання педагогічних працівників;
- результати роботи – охоплює інформацію про діяльність Центру;
- супровід діяльності – анкети самооцінювання та інші документи, необхідні для функціонування Центру.
- корисні посилання – ютуб-канал, сторінки Центру в соціальних мережах;
- методична скарбничка – посилання на наробки працівників Центру;
- чат, форум.

Учасники звернули увагу на важливість внесення до реєстраційних форм пункту «Даю згоду на обробку свої персональних даних і даю згоду на публікацію фото і відео».

Завдання 2. Розділи Положення про веб-сайт Центру:

Загальні положення.

Структура та дизайн веб-сайту.

Формування інформаційного наповнення веб-сайту.

Повноваження користувачів веб-сайту.

Фінансове забезпечення функціонування сайту.

Прикінцеві положення.

Завдання 3. Список правил дотримання академічної доброчесності на веб-ресурсах Центру:

- посилання працівниками Центру та іншими авторами на джерела інформації у разі використання ідей, тверджень, відомостей;
- дотримання норм законодавства про авторське право;
- надання достовірної інформації про результати досліджень та власну педагогічну діяльність;
- працівники Центру мають контролювати дотримання академічної доброчесності авторами навчально-методичних, інформаційних матеріалів перед розміщенням на веб-ресурсах.

Учасники запропонували розробити Положення про академічну доброчесність, в якому визначати основні вимоги щодо дотримання академічної доброчесності працівниками Центру на веб-ресурсах.

Завдання 4. Структура бази даних про програми підвищення кваліфікації:

- відомості про суб'єкта надання освітніх послуг з підвищення кваліфікації;
- інформація про розробника;
- найменування програми;
- напрям підвищення кваліфікації;
- очікувані результати;
- форма навчання;
- обсяг (тривалість) підвищення кваліфікації;
- строки виконання програми;
- анотація;
- вартість;
- документ, що видається за результатами підвищення кваліфікації.



6. Список джерел для самостійного опрацювання (2 хв).

1. Про авторське право і суміжні права. Закон України від 23 грудня 1993 року № 3792-XII.

URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3792-12#Text>

2. Про запобігання корупції. Закон України від 14 жовтня 2014 року № 1700-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18#Text>

3. Про захист персональних даних. Закон України від 1 червня 2010 року № 2297-VI.

URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2297-17#Text>

4. Про захист суспільної моралі. Закон України від 20 листопада 2003 року № 1296-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1296-15#Text>

5. Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників. *Постанова Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 року № 800, із змінами, внесеними згідно з Постановою Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2019 року № 1133.*

URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2019-%D0%BF#Text>

6. Деякі питання професійного розвитку педагогічних працівників. *Постанова Кабінету Міністрів України від 29 липня 2020 року № 672.*

URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/672-2020-%D0%BF#Text>

7. Про затвердження *Положення про дистанційне навчання*. Наказ Міністерства освіти і науки України від 25 квітня 2013 року № 466, зареєстрований в Міністерстві юстиції України 30 квітня 2013 року за № 703/23235. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0703-13#Text>

8. Цивільний кодекс України в редакції від 16 січня 2003 року № 435-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text>

Основна література:

1. Андрощук І. М. Підвищення кваліфікації слухачів у закладах післядипломної педагогічної освіти в умовах сталого розвитку інформаційного суспільства. І Міжнар. наук.-практ. WEB-форум «Розбудова єдиного відкритого інформаційного простору освіти впродовж життя» (Харків, 26–28 берез. 2019 р.). Харків, 2019. С. 147–149.

2. *Методичні рекомендації щодо організації роботи сайту закладу освіти (із фокусом на повагу прав людини в онлайновому просторі)* / Г. Громко, О. Мельник, І. Сокол, О. Черних. Київ: ВАІТЕ, 2020. 20 с.

3. Олешко П. С., Андрощук І. М., Оксенюк І. Л. Використання електронного освітнього ресурсу для організації самостійної роботи слухачів у закладі післядипломної педагогічної освіти зі змішаною формою навчання. *Технологія змішаного навчання в системі відкритої післядипломної освіти: підручник*; за заг. ред. В. В. Олійника; ред. кол.: С. П. Касьян, Л. Л. Ляхощька, Л. В. Бондаренко, ДЗВО «Ун-т менедж. освіти». Київ, 2019. С. 132–145.

4. Інформаційно-освітнє середовище в професійній підготовці вчителя / Г. Д. Панченко, А. Ф. Шевченко. *Педагогічна освіта: теорія і практика*. 2012. Вип. 11. С. 69–81.

Електронні ресурси:

1. Ефективність онлайн-ресурсів для навчання вчителів: звіт за результатами соціологічного дослідження методом фокусованих групових та індивідуальних інтерв'ю (скорочено). Березень 2020. Дослідницьке бюро Соціологіст.

URL: https://uied.org.ua/wp-content/uploads/2020/09/pptx_onlajn-osvita_zvit_short.pdf

2. Інформація щодо забезпечення закладами загальної середньої освіти відкритого доступу до інформації та документів на веб-сайтах. Державна служба якості освіти.

URL: <http://www.sqe.gov.ua/images/materials/%D0%B2%D0%B8%D0%B2%D1%87%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F%20%D0%B2%D0%B5%D0%B1%D1%81%D0%B0%D0%B9%D1%82%D1%96%D0%B2/%D0%B2%D0%B8%D0%B2%D1%87%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F%20%D0%B2%D0%B5%D0%B1%D1%81%D0%B0%D0%B9%D1%82%D1%96%D0%B2%20%D1%88%D0%BA%D1%96%D0%BB.pdf>

3. Онлайн-платформи та програми для перевірки тексту на плагіат. Освіта.ua. URL: <http://osvita.ua/vnz/76907>



7. Заключне слово експерта (5 хв.).

Підбиття підсумків роботи.

Рефлексія.

Тема 9

Організація партнерської взаємодії працівників Центрів

Експерт: Ірена Андрощук, д. п. н., професор, начальник сектору професійного розвитку педагогічних працівників УІРО.

Мета: ознайомити учасників із шляхами і способами організації партнерської взаємодії працівників Центрів із

Завдання:

- ознайомити учасників із поняттями «взаємодія», «співпраця», «партнерство»;
- охарактеризувати шляхи й особливості співпраці та взаємодії;
- визначити особливості нетворкінгу і фрейдингу;
- ознайомити із правилами успішної комунікації.



Тривалість – 1 година 30 хвилин.



1. Презентація PowerPoint.

Короткий виклад змісту презентації (за слайдами).

Слайд 1. Ознайомлення учасників із темою, метою і завданнями вебінару.

Слайд 2. Озвучення плану роботи

1. Поняття взаємодія, співпраця, партнерство.
2. УІРО як координатор та розробник методичного забезпечення діяльності Центрів.
3. Взаємодія із засновниками, органами управління освітою.
4. Співпраця на засадах партнерства із керівниками і педагогічними працівниками закладів освіти.
5. Взаємодія з ОІППО, іншими суб'єктами підвищення кваліфікації, ІРЦ, обласними центрами практичної психології та соціальної роботи, регіональними представництвами Державної служби якості освіти.
6. Нетворкінг. Френдінг.
7. Результативна комунікація: секрети успіху.

Слайд 3. Чи партнерство, співпраця і взаємодія – це тотожні поняття? Характеристика кожного з них і висновок, що це різні поняття і передбачають різні процеси спільної діяльності.

Слайд 4. Ознайомлення учасників із метою діяльності УІРО.

Слайд 5. Пріоритетні завдання УІРО щодо супроводу діяльності Центрів. Координація та розроблення методичного супроводу діяльності

Центрів. Відповідно до Статуту УІРО, затвердженого наказом МОН від 17 жовтня 2019 року № 1307.

Слайд 6. Підтримка діяльності Центрів працівниками УІРО.

Співпраця з проєктом «Фінська підтримка реформи української школи» («Навчаємось разом») за технічної підтримки Global event Group.

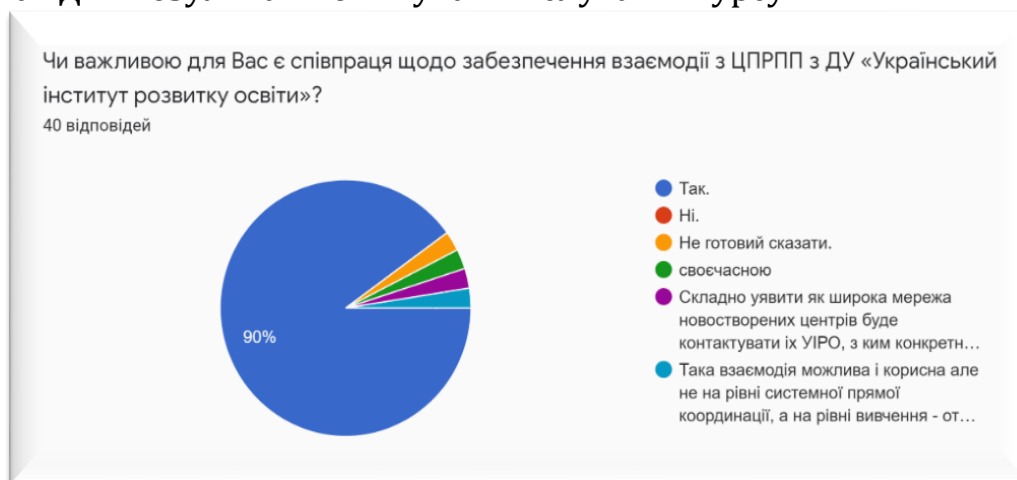
У жовтні – листопаді 2020 року працівниками сектору професійного розвитку педагогічних працівників організовано онлайн-курс підвищення кваліфікації «Супровід діяльності центрів професійного розвитку педагогічних працівників» (Тренери для тренерів).

У навчанні взяли участь педагогічні та науково-педагогічні працівники ОІППО.

Співробітники сектору професійного розвитку педагогічних працівників координують діяльність Центрів, перебувають у постійному пошуку ефективних способів і засобів для підвищення її ефективності

1. Розроблення проєкту Положення про Центри.
2. Методичні рекомендації щодо діяльності Центрів.
3. Типова програма підвищення кваліфікації педагогічних працівників Центру.
4. Робоча навчальна програма підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників ОІППО «Супровід діяльності працівників Центрів» (Тренери для тренерів).
5. Посібник для працівників Центрів.
6. Праця над інструментарієм щодо самооцінювання професійної діяльності педагогічними працівниками.
7. Планується навчання для працівників Центрів, засновників, працівників органів управління освітою.

Слайд 7. Результати опитування слухачів курсу



Слайд 8. Підтримка діяльності Центрів із боку УІРО.

Під час онлайн-курсу підвищення кваліфікації передбачено вдосконалення 9 умінь, а саме:

- аналізувати результати анкетувань педагогічних працівників із метою визначення їхніх потреб у професійному розвитку;
- консультувати педагогічних працівників щодо побудови індивідуальної траєкторії професійного розвитку;
- використовувати різні стилі взаємодії та спілкування з педагогічними працівниками залежно від ситуації для досягнення поставлених цілей;
- узагальнювати та поширювати інформацію з питань професійного розвитку педагогічних працівників;
- координувати діяльність професійних спільнот педагогічних працівників;
- здійснювати психологічну підтримку та консультування керівників закладів освіти і педагогічних працівників в асинхронному та синхронному режимах за допомогою засобів інформаційно-комунікаційного зв'язку, в тому числі мережі Інтернет;
- співпрацювати на засадах педагогіки партнерства із засновниками, органами управління освітою, закладами післядипломної педагогічної освіти, керівниками закладів освіти, ІРЦ, педагогічними працівниками щодо питань професійного розвитку;
- застосовувати доцільні методи взаємодії з педагогічними працівниками, які враховують їхні індивідуальні особливості й потреби та сприяють розвитку вмінь здійснювати рефлексію педагогічної діяльності, вмінь критично оцінювати процес професійного становлення, самостійно керувати професійним розвитком;
- дотримуватися вимог щодо захисту персональних даних та охорони прав інтелектуальної власності.

Слайд 9. Підтримка діяльності Центрів із боку УІРО

Підвищення кваліфікації (тренери для тренерів – по 2 представники ОІППО). Розвиток 9 компетентностей: лідерська; інформаційно-цифрова; комунікативна; інклюзивна; психологічна; емоційно-етична; інноваційна; педагогічного партнерства; навчання впродовж життя.

Слайд 10. Робоча навчальна програма підвищення кваліфікації «Супровід діяльності Центрів», що розміщення на сайті УІРО.

Слайд 11. Прогностичне завдання для сектору професійного розвитку педагогічних працівників – це розроблення інструментарію для оцінювання та самооцінювання педагогічними працівниками власної педагогічної діяльності (опитувальники, тести), що буде пов'язаний із професійним стандартом учителя.

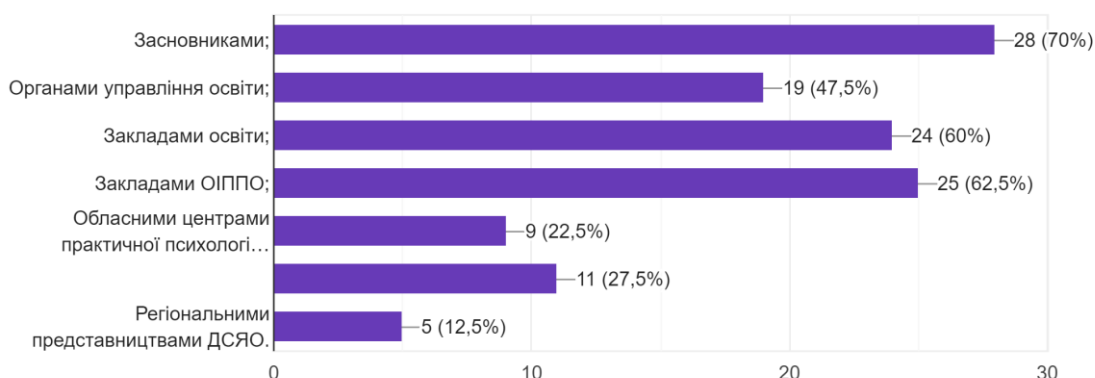
Центри розроблять відповідний інструментарій, адаптуючи до умов. Ці матеріали варто розмістити на сайтах Центрів.

Учителі зможуть здійснити самооцінювання та надіслати результати консультанту перед самою консультацією.

Слайд 12. Результати опитування слухачів курсу

Із якими суб'єктами, на Вашу думку, на етапі створення і початку діяльності ЦПР ПП, фахівці новостворених Центрів мають найбільший рівень взаємодії:

40 відповідей



Слайд 13. Взаємодія із засновниками, органами управління освітою.

Органи місцевого самоврядування:

- здійснюють контроль за дотриманням центру вимог законодавства, зокрема Положення про Центр;
- розробляють та затверджують установчі документи Центру;
- затверджують штатний розпис Центру;
- утворюють, реорганізують та ліквідовують Центри, затверджують та змінюють їх склад, графік роботи, організовують та проводять конкурси на посаду директора та працівників Центру;
- призначають та звільняють з посади директора Центру;
- заслуховують звіт про діяльність Центру;
- здійснюють фінансування Центру.

Під час бесід із директорами Центрів встановлено, що у переважній більшості до їхніх завдань належать ті, що не передбачені відповідним Положенням і не можуть виконуватися його працівниками.

Потребує вирішення питання «хто має виконувати ці завдання та обов'язки, що виконували працівники районних (міських) кабінетів (центрів) і не входять в обов'язки працівників Центрів».

Слайд 14. Взаємодія із ОІППО, іншими суб'єктами підвищення кваліфікації, ІРЦ, обласними центрами практичної психології та соціальної роботи.

ОІППО і Центри – партнери. Спільна мета – професійний розвиток педагогічних працівників.

Не конкуренти у сфері підвищення кваліфікації.

Центри можуть організовувати, проводити, у т.ч. із закладами ОППО, заходи неформальної освіти (тренінги, семінари, навчання тощо).

Консультанти Центрів ознайомлюють педагогічних працівників з усіма пропозиціями, що є на ринку послуг із підвищення кваліфікації, не виділяючи окремих суб'єктів.

Для надання зворотного зв'язку і результативного консультування педагогічних працівників рекомендується застосовувати критерії визначення ефективності послуги з підвищення педагогічної кваліфікації, що може надаватися різними суб'єктами.

Критеріями при цьому можуть бути: планування, ознайомлення, демонстрація, залучення, оцінювання, сталість, результат і відгуки слухачів. Ознайомитися з повним переліком критеріїв та індикаторів можна в розділі «Інструмент оцінки ефективності підвищення кваліфікації» результатів дослідження сфери підвищення кваліфікації й сертифікації «Навчати і навчатися: як і куди зростати українському вчительству?».¹

Важливою є ефективна взаємодія між Центрами й ОППО та іншими суб'єктами підвищення кваліфікації педагогічних працівників.

Формування і постійне оновлення баз даних програм підвищення кваліфікації педагогічних працівників.

Співпраця із супервізорами та педагогами-наставниками (ОППО готують супервізорів, педагогів-наставників, педагогів-тренерів, які потім взаємодіють із Центрами, педагогічні та науково-педагогічні працівники ОППО можуть також виконувати функції супервізорів).

Своєчасне розроблення нових та оновлення провайдерами існуючих курсів на основі інформації, отриманої від Центрів, про потреби і запити педагогічних працівників.

Слайд 15. Взаємодія Центрів із ЗДО, ЗЗСО, ІРЦ, міжшкільними ресурсними центрами, регіональними представництвами Державної служби якості освіти.

Здійснюється вона шляхом консультативної та інформаційної діяльності відповідно до потреб і попиту педагогічних працівників

Педагогічні працівники самостійно обирають конкретні форми, види, напрями та суб'єктів надання освітніх послуг із підвищення кваліфікації.

Слайд 16. Педагогічна комунікація – система безпосередніх чи опосередкованих зв'язків, взаємодії педагогічних працівників, що реалізуються за допомогою вербальних і невербальних засобів, засобів

¹ Навчати і навчатися: як і куди зростати українському вчительству? Результати дослідження сфери підвищення кваліфікації й сертифікації у рамках спільної ініціативи руху EdCamp Ukraine і Міністерства освіти і науки України / О. Елькін, О. Марущенко, О. Масалітіна, І. Мінковська. Харків: Вид-во «Дім Реклами», 2019. 120 с.
URL: <https://www.edcamp.org.ua/teachandlearn>

комп'ютерної комунікації з метою взаємообміну інформацією, моделювання й управління процесом комунікації, регулювання педагогічних відносин.

Важливими при цьому є:

- знання законів педагогічної комунікації;
- результативна співпраця, взаємодія, забезпечення партнерства.

Слайд 17. Приклади запитань для успішного планування комунікації.

1. Наше ключове повідомлення. Що саме ми маємо повідомити?
2. Канали комунікації – через які канали найефективніше діяти?
3. Які формати й інструменти є оптимальними?
4. Який результат ми плануємо отримати?
5. Як маємо застосувати, використати цей результат?
6. Які цільові аудиторії задіяти?
7. Що ми хочемо, щоб вони знали / зробили?

Слайд 18. Форми успішних педагогічних комунікацій із педагогічними працівниками, зокрема:

1. Онлайн опитування, анкетування фахівцями Центру з метою отримання запитів, вивчення потреб педагогічних працівників.
2. Консультування онлайн (відеоконференції, мейли, чати, форуми).
3. Педагогічні діалоги між фахівцями в приміщенні Центру з педагогічними працівниками з метою консультування, надання підтримки, допомоги.
4. Виїзди з метою консультування у заклад освіти.

Слайд 19. Нетворкінг (англ. *networking*) – соціальна і професійна діяльність, спрямована на те, щоб за допомогою кола друзів і знайомих максимально швидко і ефективно вирішувати складні життєві завдання і питання.

Вибудовування довірливих і довгострокових відносин з людьми і взаємодопомога, що передбачає такі процеси: знаходити клієнтів; наймати кращих співробітників; залучати інвесторів.

Слайд 20. Френдинг (англ. *frending*) – міжособистісна комунікація, заснована на врахуванні потреб кожного з учасників комунікації.

Френдинг у маркетингу – вид дружньої маркетингової комунікації із застосуванням інтерактивних комунікаційних засобів, електронних засобів, що спрощують комунікацію.

Взаємозв'язок із високим рівнем довіри та інтересу, задіюються різні канали сприйняття інформації – френдингова комунікація, що полягає в:

- активному залученні;
- добровільній взаємодії;
- взаємності й врахуванні інтересів;

- інтерактивності.

Слайд 21. На допомогу працівникам Центру. Техніки ефективних комунікацій: персоналізація – це таке повідомлення, що відповідає очікуванням конкретного споживача, клієнта.

Три стадії персоналізації:

1. Збирання інформації про суб'єктів.
2. Опрацювання інформації з використанням певних алгоритмів.
3. Надання суб'єктам контенту, послуг, згідно з їхніми потребами.

Інтернет-персоналізація – це:

- забезпечення комфортності та зручності користування послугою;
- залучення до ресурсу широкого кола користувачів;
- постійне утримування уваги користувача на даному ресурсі;
- розміщення націленої реклами для цільової аудиторії;
- врахування права на приватність.

Слайд 22. Техніки ефективних комунікацій: Візуальний сторітеллінг – це набір технік, що допомагають донести повідомлення через привабливу і продуману візуальну форму.

Продукт візуального сторітеллінгу – візуальний наратив.

Особливу роль відіграє при зміні уваги. Адже тут все побудовано на емоціях (створення мультфільму, що захопить глядачів, зрежисерування вражень глядачів, проведення їх шляхом емоційного досвіду).

Слайд 23. Техніки ефективних комунікацій: комікс.

Корисні поради з візуального сторітеллінгу у коміксах:

1. Відійти від роботи з окремими предметами і перейти до створення моменту. Зловити хвилю, настрій, емоцію.
2. Історію потрібно подати максимально стисло.
3. Деякі моменти краще розкривати детальніше: поворотні (ключові) моменти в сюжеті, загострення пристрастей, оригінальні ідеї. Важливо дати цілий ряд кадрів, якщо потрібно показати розвиток теми або зародження драми. Особливо це важливо для розкриття персонажа, наприклад, під час емоційних діалогів.
4. Сприйняттю коміксу піде тільки на користь, якщо частини діалогів можна скоротити, тому що є візуалізація в малюнках.
5. Коли вводимо персонажа в сюжет, постійно бачимо його з різних ракурсів. Важливо зберегти його впізнаваність – створити такі елементи зовнішності, котрі будуть його виділяти. Відмінна структура волосся, елементи одягу тощо.
6. Ключовий аспект візуального сторітеллінгу – можливість контролювати, куди направить свій погляд глядач через управління візуальною насиченістю різних зон зображення.

Слайд 24. Техніки ефективних комунікацій: Комікс із теми «Як організовувався курс...».

Слайд 25. Техніки ефективних комунікацій:

Використання цифр у повідомленнях (письмових і усних).

Слайд 26. Техніки ефективних комунікацій:

- постійно підтримувати зворотний зв'язок із усіма суб'єктами взаємодії;

- використовувати формати й канали для отримання зворотного зв'язку: онлайн-опитування або голосування; дискусії, громадські обговорення, круглі столи; особисте спілкування.

Слайд 27. Техніки ефективних комунікацій:

Фокусування на досягненнях і результатах: Дібрати влучну назву: «Обіцяли – зробили»; «Планували – виконали»; «Розпочали – успішно завершили».

При цьому регулярно оновлювати: іконографіку; інформацію; розповсюджувати інформацію в соцмережах.

Фокусуватися лише на досягнутих позитивних результатах.

Важливо! Формувати позитивні емоції та враження усіх, хто знайомиться з інформацією, що поширюємо!

Слайд 28. Приклад позитивних комунікацій – Жмеринський Центр.

Слайд 29–32. Завдання для чотирьох груп (подано нижче).

Слайд 33–41. Вебіари 1–9 у світлинах.

Слайд 42. Результати опитування слухачів курсу.

Зворотній зв'язок із слухачами (діаграма).



2. Завдання в групах. Об'єднання слухачів у чотири групи (5 хв.).

Обрання спікерів у кожній групі.

Постановка завдання, окреслення часу на виконання і форми презентації матеріалів групи.

Виконання завдання в 4-х групах (тривалість роботи в групах – 20 хв.).

Завдання 1. Змодельуйте форми успішних комунікацій працівників Центрів із УІРО.

Завдання 2. Назвіть усі можливі способи взаємодії фахівців Центрів із керівниками і педагогічними працівниками закладів освіти різних типів.

Завдання 3. Охарактеризуйте шляхи побудови партнерських стосунків між фахівцями Центрів та працівниками ОІППО, ІРЦ, обласними центрами практичної психології і соціальної роботи.

Завдання 4. Змодельуйте перспективні шляхи результативної співпраці фахівців Центрів із засновниками і органами управління освітою

3. Підбиття підсумків роботи в групах (20 хв.).

Спікери груп презентують виконані групові завдання.



4. Завдання для самостійної роботи після вебінару.

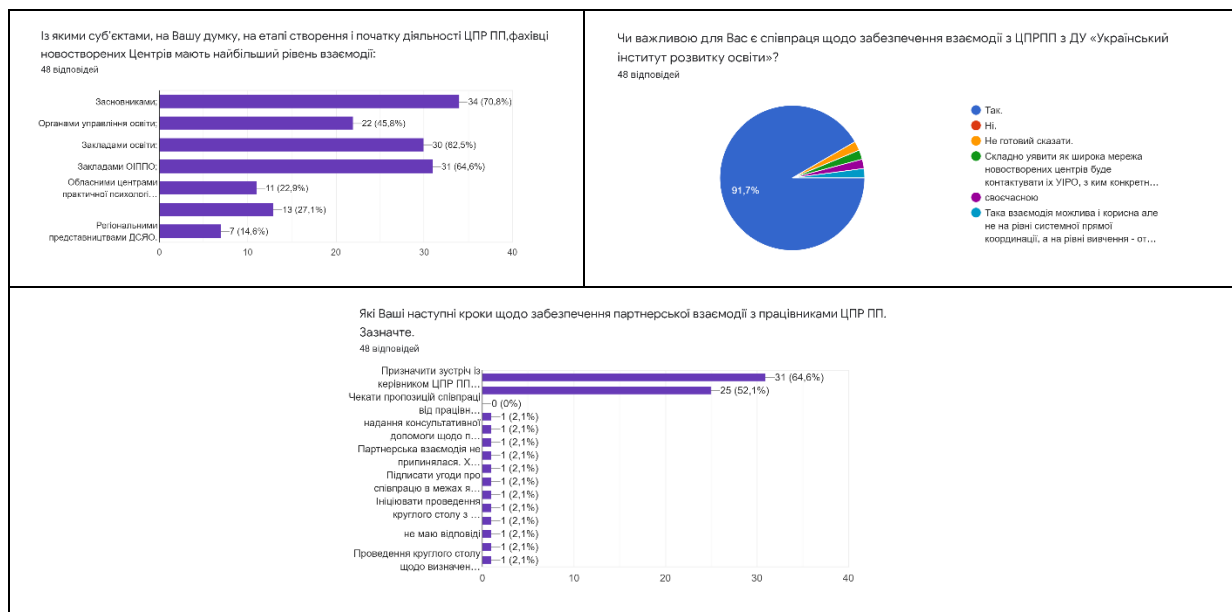
Результати опитування учасників.

Під час підготовки до вебінару учасники заповнити опитувальник, який містив 3 питання.

На думку 70,8% слухачів на етапі створення і початку діяльності Центрів мають найбільший рівень взаємодії із засновниками, 64,6% – ОІППО, 62,5% – закладами освіти, 45,8% – відділами освіти; 22,9% – обласними центрами практичної психології, 14,6% – регіональними представництвами ДСЯО.

Для 91,7% опитаних важливою є співпраця щодо забезпечення взаємодії Центрів з УІРО.

64,6% зазначили, що наступним кроком щодо забезпечення партнерської взаємодії з працівниками, який вони зроблять – це ініціювання зустрічі з директором Центру, тоді як 52,1% – чекатимуть на пропозицію саме від директора Центру.



Узагальнення напрацювань учасників під час роботи у групах

Завдання 1. Форми успішних комунікацій працівників Центрів із УІРО:

- проведення УІРО тематичних вебінарів для Центрів;
- створення закритих груп у соціальних мережах, в яких працівники Центрів зможуть поставити питання до фахівців УІРО та отримати відповіді;
- організації виїзних шкіл та зустрічей з працівниками УІРО;

- ведення на сайті УІРО розділу для Центрів;
- онлайн-навчання для засновників новостворених Центрів для ознайомлення із основними завданнями Центрів;
- інформування працівників Центрів про можливості стажувань, участі в міжнародних та всеукраїнських проєктах;
- проведення опитувань працівників Центрів для визначення їхніх потреб і утруднень у професійній діяльності.

Завдання 2. Способи взаємодії фахівців Центрів із керівниками і педагогічними працівниками закладів освіти різних типів:

- проведення опитувань педагогічних працівників із метою визначення очікувань від Центрів;
- інформування керівників і педагогічних працівників закладів освіти різних типів про послуги, які може надавати Центр;
- консультування керівників і педагогічних працівників закладів освіти різних типів із питань визначених відповідним Положенням;
- налагодження співпраці з професійними спільнотами педагогічних працівників, які зможуть поширювати інформацію про послуги, що може надавати Центр.

Прозвучала ідея про можливість надання часу працівникам Центрів на курсах підвищення кваліфікації педагогічних працівників для інформування про послуги, що може надавати Центр.

Завдання 3. Шляхи побудови партнерських стосунків між фахівцями Центрів та працівниками ОІППО, ІРЦ, обласними центрами практичної психології і соціальної роботи:

- проведення «круглих столів» за участю представників департаментів освіти і науки;
- укладення угод про співпрацю між Центрами й ОІППО.

Завдання 4. Шляхи результативної співпраці фахівців Центрів із засновниками і органами управління освітою:

- підготовка стратегії розвитку Центру;
- проведення «круглих столів» за участю засновника, представників органів управління освітою та працівників Центру для вироблення спільного бачення мети і завдань, які покладено на Центр;
- презентація результативності діяльності Центру.



5. Список джерел для самостійного опрацювання (2 хв).

Нормативно-правові документи:

1. Про запобігання корупції. Закон України від 14 жовтня 2014 року № 1700-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18#Text>

2. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні. Закон України від 6 вересня 2012 року № 5207-VI.

URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>

3. Про захист персональних даних. Закон України від 1 червня 2010 року № 2297-VI.

URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2297-17#Text>

4. Про захист суспільної моралі. Закон України від 20 листопада 2003 року № 1296-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1296-15#Text>

5. Про освіту. Закон України від 5 вересня 2017 року № 2145-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>

6. Про повну загальну середню освіту. Закон України від 16 січня 2020 року № 463-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/463-20#Text>

7. Про позашкільну освіту. Закон України від 22 червня 2000 року № 1841-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1841-14#Text>

8. Про затвердження професійного стандарту за професіями «Вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти», «Вчитель закладу загальної середньої освіти», «Вчитель з початкової освіти (з дипломом молодшого спеціаліста)». Наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 23 грудня 2020 року № 213.

URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v2736915-20#Text>

9. Про затвердження професійного стандарту «Практичний психолог закладу освіти». Наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 24 листопада 2020 року № 2425. URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/zatverdzheno-profesijnij-standart-praktichnij-psiholog-zakladu-osviti>

10. Про внесення змін до Методики експертного оцінювання професійних компетентностей учасників сертифікації. Наказ Державної служби якості освіти від 06 жовтня 2020 року № 01-11/54. URL: <https://www.sqe.gov.ua/index.php/uk-ua/sertyfikatsiia-pedahohichnykh-pratsivnykiv/normatyvno-pravova-baza/1371-nakaz-derzhavnoi-sluzhby-iakosti-osvity-ukrainy-pro-vnesennia-zmin-do-metodyky-ekspertnoho-otsiniuvannia-profesiinykh-kompetentnostei-uchasnykiv-sertyfikatsii-vid-06-zhovtnia-2020-roku-01-11-54>

11. Про затвердження форми анкети самооцінювання учасником сертифікації власної педагогічної майстерності. Наказ Державної служби якості освіти від 24 лютого 2020 року № 01-11/5.

URL: http://ru.osvita.ua/legislation/Ser_osv/82122/

12. Деякі питання організації дистанційного навчання. Наказ Міністерства освіти і науки України від 08 вересня 2020 року № 1115, зареєстрований в Міністерстві юстиції України 28 вересня 2020 року за № 941/35224. URL: <https://mon.gov.ua/ua/npa/deyaki-pitannya-organizaciyi->

[distancijnogo-navchannya-zareyestrovano-v-ministerstvi-yusticiyi-ukrayini-94735224-vid-28-veresnya-2020-roku](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z09473-20)

13. Деякі питання організації та проведення супервізії. Наказ Міністерства освіти і науки України від 18 жовтня 2019 року № 1313. URL: http://ru.osvita.ua/legislation/Ser_osv/66338/

14. Про затвердження Інструкції з діловодства у закладах загальної середньої освіти. Наказ Міністерства освіти і науки України від 25 червня 2018 року № 676, зареєстрований в Міністерстві юстиції України 11 вересня 2018 року за № 1028/32480. URL: <https://mon.gov.ua/ua/npa/nakaz-mon-vid-25-chervnya-2018-r-pro-zatverdzhennya-instrukciyi-z-dilovodstva-u-zakladah-zagalnoyi-serednoyi-osviti-zareyestrovano-v-ministerstvi-yusticiyi-ukrayini-11-veresnya-2018-r-102832480>

15. Про затвердження Концепції розвитку педагогічної освіти. Наказ Міністерства освіти і науки України від 16 липня 2018 року № 776. URL: <https://mon.gov.ua/ua/npa/pro-zatverdzhennya-konceptsiyi-rozvitku-pedagogichnoyi-osviti>

16. Про затвердження Методичних рекомендацій з питань формування внутрішньої системи забезпечення якості освіти у закладах загальної середньої освіти. Наказ Міністерства освіти і науки України від 30 листопада 2020 року № 1480. URL: <https://mon.gov.ua/ua/npa/pro-zatverdzhennya-metodichnih-rekomendacij-z-pitan-formuvannya-vnutrishnoyi-sistemi-zabezpechennya-yakosti-osviti-u-zakladah-zagalnoyi-serednoyi-osviti>

17. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо виявлення реагування на випадки домашнього насильства і взаємодії педагогічних працівників із іншими органами та службами. Наказ Міністерства освіти і науки України від 02 жовтня 2018 року № 1047. URL: <https://mon.gov.ua/ua/npa/pro-zatverdzhennya-metodichnih-rekomendacij-shodo-viyavlennya-reaguvannya-na-vipadki-domashnogo-nasilstva-i-vzayemodiyi-pedagogichnih-pracivnikiv-iz-inshimi-organami-ta-sluzhbami>

18. Про затвердження Положення про психологічну службу у системі освіти України. Наказ Міністерства освіти і науки України від 22 травня 2018 року № 509, зареєстрований у Міністерстві юстиції України 31 липня 2018 року за № 885/32337. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0885-18#Text>

19. Про затвердження Типового положення про атестацію педагогічних працівників. Наказ Міністерства освіти і науки України від 06 жовтня 2010 року № 930, зареєстрований в Міністерстві юстиції України 14 грудня 2010 року № 1255/18550. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1255-10#Text>

20. Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників. *Постанова Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 року № 800, із змінами, внесеними згідно з Постановою Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2019 року № 1133.*

URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2019-%D0%BF#Text>

21. Деякі питання професійного розвитку педагогічних працівників. *Постанова Кабінету Міністрів України від 29 липня 2020 року № 672.*

URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/672-2020-%D0%BF#Text>

22. Деякі питання створення ресурсних центрів підтримки інклюзивної освіти та інклюзивно-ресурсних центрів. *Постанова Кабінету Міністрів України від 22 серпня 2018 року № 617.*

URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/617-2018-%D0%BF#Text>

23. Про деякі питання державних стандартів повної загальної середньої освіти. *Постанова Кабінету Міністрів України від 30 вересня 2020 року № 898.*

URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/898-2020-%D0%BF#Text>

24. Про затвердження Положення про сертифікацію педагогічних працівників. *Постанова Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2018 року № 1190.*

URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1190-2018-%D0%BF#Text>

25. Про схвалення Концепції реалізації державної політики у сфері реформування загальної середньої освіти «Нова українська школа» на період до 2029 року. *Розпорядження Кабінету Міністрів України від 14 грудня 2016 року № 988-р.* URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/988-2016-%D1%80#Text>

Основна література:

1. Андрощук І. М. Управління мотивацією професійного розвитку педагогів в умовах регіональної системи післядипломної педагогічної освіти. *Педагогічний альманах: зб. наук. праць* / редкол. В. В. Кузьменко (голова) та ін. Херсон: КВНЗ «Херсонська академія неперервної освіти», 2013. Вип. 20. С. 183–188.

2. Андрощук І., Ворон О. Формування інформаційної культури керівника загальноосвітнього навчального закладу в умовах післядипломної освіти. *Нова педагогічна думка: наук.-метод. журн.* Рівне, 2016. № 2(86) С. 13–16.

3. Андрощук І., Калюжна Т. Розвиток професійної компетентності дорослих осіб в умовах формальної та неформальної освіти. *Професійна і неперервна освіта / Edukacja zawodowa i ustawiczna / Professional and lifelong education.* Варшава, 2019. № 4. С. 261–277.

4. Андрощук І. М. Підвищення кваліфікації слухачів у закладах післядипломної педагогічної освіти в умовах сталого розвитку інформаційного суспільства. І Міжнар. наук.-практ. WEB-форум «Розбудова єдиного відкритого інформаційного простору освіти впродовж життя» (Харків, 26–28 берез. 2019 р.). Харків, 2019. С. 147–149.

5. Карандій В. Діяльність Українського інституту розвитку освіти: реформи в дошкіллі. *Дошкільне виховання*. 2020. № 8. С. 10–12.

6. *Методичні рекомендації щодо організації роботи сайту закладу освіти (із фокусом на повагу прав людини в онлайновому просторі)* / Г. Громко, О. Мельник, І. Сокол, О. Черних. Київ: ВАІТЕ, 2020. 20 с.

7. Олешко П. С., Андрощук І. М., Оксенюк І. Л. Використання електронного освітнього ресурсу для організації самостійної роботи слухачів у закладі післядипломної педагогічної освіти зі змішаною формою навчання. *Технологія змішаного навчання в системі відкритої післядипломної освіти: підручник*; за заг. ред. В. В. Олійника; ред. кол.: С. П. Касьян, Л. Л. Ляхощка, Л. В. Бондаренко, ДЗВО «Ун-т менедж. освіти». Київ, 2019. С. 132–145.

8. *Створення системи служб порозуміння для впровадження медіації за принципом «рівний-рівному/рівна-рівній» та вирішення конфліктів мирним шляхом у закладах освіти*. Київ: ФОП Нічога С. О. 2018. 174 с.

9. *Управлінська діяльність керівника навчального закладу: навч. посіб.* / Л. А. Мартинець. Вінниця, 2018. 196 с.

Електронні ресурси:

1. Андрощук І. М. Наукові підходи до управління розвитком професійної компетентності вчителя-філолога в міжтестастійний період. *Теорія та методика управління освітою*. 2013. № 10. URL: http://umo.edu.ua/images/content/nashi_vydanya/metod_upr_osvit/2.pdf

2. Андрощук І. М. Модель управління розвитком професійної компетентності вчителя-філолога в міжтестастійний період. *Теорія та методика управління освітою*. 2012. № 9. URL: http://umo.edu.ua/images/content/nashi_vydanya/metod_upr_osvit/v_9/3.pdf

3. Булінг в учительській: як розпізнати і запобігти. Сайт «Нова українська школа». URL: <https://nus.org.ua/articles/buling-v-uchytelskij-yak-rozpiznaty-i-zapobigty/>

4. *Від керівника до лідера: практичні поради для директорів шкіл та керівників відділів освіти : посіб.* URL: https://issuu.com/polinagoch/docs/edadvices_prosvit_mf_final

5. Директорські лайфхаки. Як долати виклики у школі: посіб. *СмартОсвіта*. URL: <https://nus.org.ua/wp-content/uploads/2020/11/life-hack14.pdf>

6. *Ефективні комунікації для освітніх управлінців: посіб.* / І. Коберник, К. Краснова. Київ, 2019.

URL: <https://nus.org.ua/wp-content/uploads/2019/12/efektyvni-komunikacii-posibnyk-final-preview-20-12.pdf>

7. Інформація щодо забезпечення закладами загальної середньої освіти відкритого доступу до інформації та документів на веб-сайтах. Державна служба якості освіти.

URL: <http://www.sqe.gov.ua/images/materials/%D0%B2%D0%B8%D0%B2%D1%87%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F%20%D0%B2%D0%B5%D0%B1%D1%81%D0%B0%D0%B9%D1%82%D1%96%D0%B2/%D0%B2%D0%B8%D0%B2%D1%87%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F%20%D0%B2%D0%B5%D0%B1%D1%81%D0%B0%D0%B9%D1%82%D1%96%D0%B2%20%D1%88%D0%BA%D1%96%D0%BB.pdf>

8. *Міністерство освіти і науки України* пропонує для громадського обговорення проєкт професійного стандарту за професією «Керівник закладу загальної середньої освіти».

URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/ministerstvo-osviti-i-nauki-ukrayini-proponuye-do-gromadskogo-obgovorenniya-proyekt-profesijnogo-standartu-za-profesiyeyu-kerivnik-zakladu-zagalnoyi-serednoyi-osviti>

9. *Міністерство освіти і науки України* пропонує для громадського обговорення проєкт наказу Міністерства освіти і науки України «Про затвердження положення про педагогічну інтернатуру».

URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/mon-proponuye-dlya-gromadskogo-obgovorenniya-proyekt-nakazu-ministerstva-osviti-i-nauki-ukrayini-pro-zatverdzhennya-polozhennya-pro-pedagogichnu-internaturu>

10. Навчати і навчатися: як і куди зростати українському вчительству? *Результати дослідження сфери підвищення кваліфікації й сертифікації у рамках спільної ініціативи руху EdCamp Ukraine і Міністерства освіти і науки України* / О. Елькін, О. Марущенко, О. Масалітіна, І. Міньковська. Харків: Вид-во «Дім Реклами», 2019. 120 с.

URL: <https://www.edcamp.org.ua/teachandlearn>

11. *Нова українська школа: організація взаємодії з батьками учнів: навч.-метод. посіб.* / Т. М. Бабко, О. В. Банах, А. В. Вознюк, Г. А. Коломоець, Л. Г. Кудрик, О. М. Мельник. Київ: Видав. дім «Освіта», 2020. 208 с.

URL: <https://lib.imzo.gov.ua/wa-data/public/site/books2/navchalno-metodychny-posibnyky/dlya-pedpraysivnykiv/Metod-Babko.pdf>

12. Особистий бренд вчителя: що це і як його створити. «*Нова українська школа*». URL: <https://nus.org.ua/articles/osobystyj-brend-vchytelya-shho-tse-i-yak-jogo-stvoryty/>

13. Супервізія: професійна підтримка і професійний розвиток педагогів: poradnik для супервізорів (наставників).

URL: <http://www.ussf.kiev.ua/images/news/2019.09.18/%D0%A1%D1%83%D0%BF%D0%B5%D1%80%D0%B2%D1%96%D0%B7%D1%96%D1%8F.pdf>

14. Ціннісні орієнтири сучасної української школи. Міністерство освіти і науки України.

URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/Serpneva%20conferentcia/2019/Presentasia-Roman-Stesichin.pdf>

15. Якими мають бути центри професійного розвитку педагогів: нові завдання й функції. «Нова українська школа».

URL: <https://nus.org.ua/articles/yakymy-mayut-buty-tsentry-profesijnogo-rozvytku-pedagogiv-novi-zavdannya-j-funktsiyi/>



6. Заключне слово експерта (5 хв.).

Підбиття підсумків роботи.

Рефлексія.



ТЕСТИ ДЛЯ ПІДСУМКОВОГО КОНТРОЛЮ

1. Документ, що визначає правовий статус та основні засади діяльності Центрів – це:

- А – Положення про Центр.
- Б – Статут Центру.
- В – Наказ директора Центру.

Правильна відповідь: А.

2. Розробляє та затверджує установчі документи центру відповідно до вимог законодавства:

- А – директор.
- Б – засновник.
- В – керівник відповідного органу управління освітою.

Правильна відповідь: Б.

3. Засновником Центру може бути:

- А – орган місцевого самоврядування.
- Б – відділ освіти.
- В – інститут підвищення кваліфікації педагогічних працівників.

Правильна відповідь: А.

4. Статут Центру затверджує:

- А – засновник.
- Б – керівник відповідного органу управління освітою.
- В – директор.

Правильна відповідь: А.

5. Безпосереднє керівництво діяльністю Центру здійснює:

- А – директор.
- Б – засновник.
- В – керівник відповідного органу управління освітою.

Правильна відповідь: А.

6. Забезпечує охорону праці, дотримання законності у діяльності Центру:

- А – директор.
- Б – засновник.
- В – керівник відповідного органу управління освітою.

Правильна відповідь: А.

7. Штатний розпис Центру затверджує:

- А – директор.

Б – засновник.

В – керівник відповідного органу управління освітою.

Правильна відповідь: Б.

8. Вид, форму та суб'єкта підвищення кваліфікації обирає:

А – педагогічний працівник.

Б – керівник закладу освіти.

В – засновник закладу освіти.

Правильна відповідь: А.

9. Характеристику діяльності керівника, якщо він атестується подає:

А – керівник відповідного органу управління освітою.

Б – педагогічна рада закладу освіти.

В – заступник керівника закладу освіти.

Правильна відповідь: А.

10. Програма підвищення кваліфікації повинна містити інформацію про:

А – академічні, професійні можливості за результатами опанування програми; можливість надання подальшої професійної підтримки чи супроводу; додаткові послуги; місце надання освітньої послуги, вартість.

Б – розробника; найменування; мету; напрям; зміст; обсяг (тривалість) в годинах або кредитах ЕКТС; форму підвищення кваліфікації; перелік компетентностей, що вдосконалюються.

В – розподіл годин за видами діяльності, місце та строки виконання програми; місце виконання програми, очікувані результати, вартість; мінімальну та максимальну кількість осіб у групі.

Правильна відповідь: Б.

11. Сертифікація педагогічного працівника здійснюється за умови:

А – добровільної реєстрації.

Б – проходження підвищення кваліфікації.

В – подання керівником закладу освіти при належному виконанні посадових обов'язків.

Правильна відповідь: А.

12. Педагогічний працівник для проходження сертифікації має мати мінімальний стаж педагогічної роботи:

А – 2 роки.

Б – 5 років.

В – 10 років.

Правильна відповідь: А.

13. Документи про підвищення кваліфікації мають бути оприлюднені на веб-сайті суб'єкта підвищення кваліфікації протягом:

А – 15 календарних днів після видачі.

Б – 5 календарних днів після видачі.

В – 30 календарних днів після видачі.

Правильна відповідь: А.

14. Інформацію про загальну кількість педагогічних працівників, які проходять підвищення кваліфікації, основні напрями та орієнтовний перелік суб'єктів підвищення кваліфікації повинен містити:

А – орієнтовний план підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладу освіти.

Б – план підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладу освіти.

В – договір про надання освітніх послуг із підвищення кваліфікації на відповідний рік.

Правильна відповідь: А.

15. Етап здійснення супервізії, що передбачає узагальнення вражень щодо ефективності уроку, базуючись на результатах спостережень – це:

А – моніторинг.

Б – аналіз.

В – застосування.

Правильна відповідь: Б.

16. Тривалість одного циклу супервізії становить ... академічні години.

А – 24.

Б – 44.

В – 34.

Правильна відповідь: А.

17. Працівник повинен поінформувати керівника закладу освіти або уповноважену ним особу про стан проходження ним підвищення кваліфікації у поточному році з додаванням копій отриманих документів про підвищення кваліфікації не пізніше:

А – 25 грудня.

Б – 31 серпня.

В – 1 березня.

Правильна відповідь: А.

18. З метою формування плану підвищення кваліфікації певного закладу освіти на поточний рік пропозиції педагогічних та науково-педагогічних працівників розглядаються:

А – суб'єктами підвищення кваліфікації.

Б – керівником закладу освіти.

В – педагогічною радою.

Правильна відповідь: В.

19. Визнає результати підвищення кваліфікації педагогічного працівника у суб'єктів освітньої діяльності, які не мають ліцензії на підвищення кваліфікації (акредитованої освітньої програми):

А – керівник відповідного органу управління освітою.

Б – педагогічна рада закладу освіти.

В – керівник закладу освіти.

Правильна відповідь: Б.

20. Академічна свобода педагогічного працівника охоплює:

А – свободу викладання, свободу від втручання в педагогічну, науково-педагогічну та наукову діяльність, вільний вибір форм, методів і засобів навчання, що відповідають освітній програмі.

Б – індивідуальну освітню (наукову, творчу, мистецьку та іншу) діяльність за межами закладу освіти.

В – доступ до інформаційних ресурсів і комунікацій, що використовуються в освітньому процесі та науковій діяльності.

Правильна відповідь: А.

21. Підставами для відмови педагогічному працівникові в реєстрації для участі в сертифікації є:

А – наявність у педагогічного працівника чинного сертифіката про успішне проходження сертифікації, виданого протягом останніх двох років.

Б – стаж педагогічної роботи менше 5 років.

В – відсутність характеристики із місця роботи.

Правильна відповідь: А.

22. За результатами успішного проходження сертифікації педагогічному працівнику видається сертифікат, який є дійсним упродовж:

А – одного року.

Б – трьох років.

В – п'яти років.

Правильна відповідь: Б.

23. Програма підвищення кваліфікації затверджується:

А – суб'єктом підвищення кваліфікації.

Б – керівником закладу освіти.

В – органами управління освітою.

Правильна відповідь: А.

24. Технічний опис, дизайн, спосіб виготовлення, порядок видачі та обліку документів про підвищення кваліфікації визначається:

А – суб'єктом підвищення кваліфікації

Б – керівником закладу освіти

В – органами управління освітою

Правильна відповідь: А

25. Необхідною умовою для проходження педагогічним працівником ЗЗСО атестації є:

А – добровільна реєстрація.

Б – підвищення кваліфікації.

В – участь у фахових конкурсах.

Правильна відповідь: Б.

26. Результати сертифікації педагогічного працівника визначаються на підставі:

А – кількості балів, набраної учасником сертифікації за результатами вивчення його практичного досвіду роботи.

Б – рівня результатів навчання здобувачів освіти.

В – звіту педагогічного працівника про свою роботу на засідання педагогічної ради.

Правильна відповідь: А.

27. Освітню програму закладу освіти, розроблену на основі типової освітньої програми, затверджує:

А – керівник закладу освіти.

Б – засновник.

В – центральний орган виконавчої влади із забезпечення якості освіти.

Правильна відповідь: А.

28. Освітню програму закладу освіти, розроблену не на основі типової освітньої програми, затверджує:

А – керівник закладу освіти.

Б – засновник.

В – центральний орган виконавчої влади із забезпечення якості освіти.

Правильна відповідь: В.

29. Рішення про використання закладом освіти освітньої програми, розробленої на основі типової освітньої програми або іншої освітньої програми, приймається:

А – керівником закладу освіти.

Б – педагогічною радою закладу освіти.

В – центральним органом виконавчої влади із забезпечення якості освіти.

Правильна відповідь: Б.

30. Підлягають затвердженню центральним органом виконавчої влади із забезпечення якості освіти:

А – освітні програми, затверджені закладами освіти після проходження інституційного аудиту, що засвідчив високий рівень їхньої освітньої діяльності та внутрішньої системи забезпечення якості освіти.

Б – освітні програми, розроблені не на основі типової освітньої програм.

В – освітні програми, розроблені на основі типової освітньої програм.

Правильна відповідь: Б.

31. Індивідуалізований процес здобуття освіти, який відбувається в основному за опосередкованої взаємодії віддалених один від одного учасників освітнього процесу у спеціалізованому середовищі, що функціонує на базі сучасних психолого-педагогічних та інформаційно-комунікаційних технологій – це:

А – мережева форма здобуття освіти.

В – екстернатна форма здобуття освіти.

Б – дистанційна форма здобуття освіти.

Правильна відповідь: В.

32. Стандарт освіти визначає:

А – вимоги до обов'язкових компетентностей та результатів навчання здобувача освіти відповідного рівня.

Б – перелік освітніх компонентів та їх логічну послідовність.

В – загальний обсяг навчального навантаження та очікувані результати навчання здобувачів освіти.

Правильна відповідь: А.

33. Вкажіть з якою періодичністю може оновлюватися / розроблятися Базовий компонент дошкільної освіти в Україні.

- А – Не менше одного разу на 5 років.
- Б – Не менше одного разу на 10 років.
- В – Щороку.

Правильна відповідь: Б.

34. У якому нормативному документі зведено норми і положення, що визначають державні вимоги до рівня освіченості, розвиненості та вихованості дитини 6(7) років; сумарний кінцевий показник набутих дитиною компетенцій перед її вступом до школи?

- А – Концепції дошкільної освіти.
- Б – Базовому компоненті дошкільної освіти.
- В – Законі України «Про дошкільну освіту».

Правильна відповідь: Б.

35. Методика ECERS-3 містить ... шкал.

- А – 6.
- Б – 7.
- В – 9.

Правильна відповідь: А.

36. Шкали ECERS-3 застосовуються з метою:

- А – комплексно виміряти якість дошкільної освіти.
- Б – з'ясувати рівень знань, умінь й навичок дітей дошкільного віку.
- В – визначити рівень професійної компетентності педагогічних працівників.

Правильна відповідь: А.

37. Навичка активного слухання, яка передбачає переказ своїми словами того, що тільки що сказав співрозмовник – це:

- А – парафраз.
- Б – заохочення до продукування та ухвалення альтернативних рішень.
- В – зондування.

Правильна відповідь: А.

38. Групова форма проведення супервізії передбачає:

- А – ознайомлення супервізора з результатами самооцінювання педагогічного працівника та обраним ним/нею пріоритетами професійного розвитку, спостереження за його/її діяльністю, проведення наставницької бесіди, підтримка у створенні плану професійного розвитку.

Б – обговорення кращих практик, труднощів у професійній діяльності, пошук шляхів їх подолання, а також можливостей для подальшого розвитку.

В – консультування з актуальних питань щодо впровадження НУШ, реалізації освітніх програм і навчальних планів, організації освітнього середовища.

Правильна відповідь: Б.

39. Індивідуальна форма проведення супервізії передбачає:

А – ознайомлення супервізора з результатами самооцінювання педагогічного працівника та обраним ним/нею пріоритетами професійного розвитку, спостереження за його/її діяльністю, проведення наставницької бесіди, підтримка у створенні плану професійного розвитку.

Б – обговорення кращих практик, труднощів у професійній діяльності, пошук шляхів їх подолання, а також можливостей для подальшого розвитку.

В – консультування з актуальних питань щодо впровадження НУШ, реалізації освітніх програм і навчальних планів, організації освітнього середовища.

Правильна відповідь: А.

40. Паузи під час бесіди потрібно робити для:

А – осмислення запитання співрозмовником.

Б – перевірки, чи ви правильно розумієте наміри співрозмовника.

В – демонстрації зацікавлення тим, що співрозмовник має сказати.

Правильна відповідь: А.

41. Фахівець із високим рівнем кваліфікації та успішним досвідом роботи, який здійснює свою діяльність із метою професійної підтримки та професійного розвитку педагогічних працівників, тренерів і тренерів-педагогів, сприяє налагодженню партнерства між усіма учасниками освітнього процесу в умовах реформування системи освіти в Україні, впровадження Концепції Нової української школи, – це:

А – супервізор.

Б – наставник.

В – консультант.

Правильна відповідь: А.

42. Педагогічний працівник із досвідом педагогічної діяльності, як правило, не менше п'яти років за відповідною спеціальністю

(такою самою або спорідненою предметною спеціальністю або спеціалізацією), який здійснює супровід та підтримку у педагогічній діяльності педагогічного працівника протягом першого року професійної діяльності, – це:

- А – супервізор.
- Б – наставник.
- В – консультант.

Правильна відповідь: Б.

43. Серед поданих запитань відкритим є:

- А – Наскільки важливим є професійний розвиток у вашому житті?
- Б – Як часто ви застосовуєте групову форму роботи учнів на уроках?
- В – Яку форму підвищення кваліфікації ви вважаєте найефективнішою?

Правильна відповідь: А

44. Під час бесіди з учителем консультант сказав: «Отже, ви вважаєте, що досягати якісних результатів учіння учнів можна завдяки дотриманню балансу між активними, пасивними та інтерактивними видами навчання у різних формах взаємодії». Консультант застосував:

- А – зондування.
- Б – парафраз.
- В – заохочення до продукування та ухвалення альтернативних рішень.

Правильна відповідь: Б.

45. Дотримання академічної доброчесності педагогічними працівниками Центру передбачає:

- А – посилання на джерела інформації у разі використання ідей, розробок, тверджень, відомостей.
- Б – надання завідомо неправдивої інформації щодо власної діяльності.
- В – зміну чи модифікацію вже наявних даних, що стосуються наукових досліджень.

Правильна відповідь: А.

46. Група – це тип ресурсу в соціальних мережах, який краще обрати для:

- А – створення віртуальної професійної спільноти.
- Б – презентації діяльності Центру.
- В – інформування педагогічних працівників про можливості професійного розвитку.

Правильна відповідь: А.

47. Із метою проведення комплексної психолого-педагогічної оцінки розвитку дітей, надання психолого-педагогічних та корекційно-розвиткових послуг, а також забезпечення психолого-педагогічного супроводу дітей з ООП органи місцевого самоврядування утворюють:

А – ІРЦ.

Б – ресурсні центри підтримки інклюзивної освіти.

В – спеціальні заклади освіти.

Правильна відповідь: А.

48. Скільки трудових функцій містить проєкт професійного стандарту за професією «Керівник ЗЗСО»?

А – 3.

Б – 5.

В – 7.

Правильна відповідь: Б.

49. Скільки загальних компетентностей містить проєкт професійного стандарту за професією «Керівник ЗЗСО»?

А – 5.

Б – 7.

В – 15.

Правильна відповідь: А.

50. Скільки професійних компетентностей містить проєкт професійного стандарту за професією «Керівник ЗЗСО»?

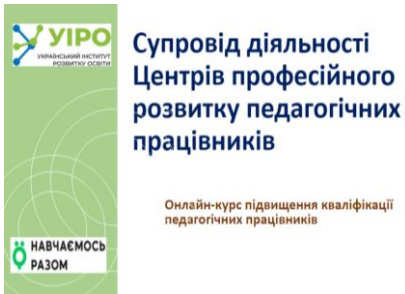
А – 7.

Б – 5.

В – 16.

Правильна відповідь: В.

ДОДАТКИ

Рекомендації щодо проведення вступного вебінару		
Слайд 1		
Слайд 2	Мета і завдання курсу • Мета: підготовка тренерів для здійснення підвищення кваліфікації працівників ЦПР ПП • Завдання: - ознайомити учасників із специфікою створення та основними напрямками діяльності ЦПР ПП; - розкрити зміст освітніх реформ у контексті завдань, що стоять перед працівниками ЦПР ПП; - обговорити функції та нові професійні ролі працівників ЦПР ПП.	РОЗГЛЯНЬТЕ разом із учасниками мету і завдання онлайн-курсу підвищення кваліфікації. ЗАПИТАЙТЕ в учасників чи потрібні їм додаткові пояснення, чи мають вони запитання, на які хочуть отримати відповідь
Слайд 3	Правила для комфортної роботи онлайн ☐ Тримати мікрофон вимкненим, а камеру – ввімкненою ☐ Поважати думку один одного ☐ Писати запитання в чат ☐ Дотримуватися регламенту ☐ Піднімати руку, якщо щось не зрозуміло або хочеться висловити думку	ПОЯСНІТЬ учасникам, що для комфортної роботи онлайн потрібно дотримуватися правил. СКАЖІТЬ, що основних правил потрібно дотримуватися впродовж навчання, а за потреби їх можна доповнити новими правилами. Перш ніж перейти до наступного слайду, ЗАПИТАЙТЕ в учасників чи є потреба в тому, щоб тренери пояснили як користуватися опцією «підняти руку», писати повідомлення в чат

Слайд 4	 Наші очікування Які Ваші очікування від цього онлайн-курсу? Чого Ви плануєте навчитись? Відповіді на ці запитання запишіть на дошці Padlet https://padlet.com/nkypychenko/vf6izu21poq37rx	ПРЕДСТАВТЕ тренерів. ПОПРОСИТЬ учасників записати свої очікування від проходження онлайн-курсу. ВИКОРИСТАЙТЕ мультимедійний ресурс для створення, спільного редагування та зберігання інформації, наприклад віртуальну дошку <u>Padlet</u>
Слайд 5	Основний зміст курсу ПК: 9 інтерактивних вебінарів, індивідуальні завдання, самостійні завдання, підсумковий тест 1. ЦТР ПП в умовах освітньої реформи: створення і забезпечення їхньої діяльності. 2. Професійний стандарт професії "Вчитель початкових класів", "Вчитель ЗЗСО", "Вчитель з початкової освіти (з дипломом молодшого спеціаліста)". Консультування педагогічних працівників щодо планування індивідуальної траєкторії їхнього професійного розвитку. 3. Професійний стандарт професії "Керівник ЗЗСО". Консультування працівниками ЦТР ПП керівників закладів освіти. 4. Основні напрями реформи в дошкільній освіті. Консультування працівників закладів дошкільної освіти щодо їхнього професійного розвитку. 5. Консультування керівників і педагогічних працівників закладів освіти щодо організації та забезпечення інклюзивної освіти. 6. Особливості надання психологічної підтримки педагогічним працівникам у процесі їхнього професійного розвитку. 7. Нові професійні ролі працівників ЦТР ПП. 8. Медіаактивність ЦТР ПП в інтернет просторі. 9. Організація партнерської взаємодії працівників ЦТР ПП. Підсумковий тест.	РОЗКАЖІТЬ учасникам, що онлайн-курс складається з 9 вебінарів, які передбачають їхню активну участь, зокрема містять завдання для роботи в групах та самостійного опрацювання. ЗВЕРНІТЬ УВАГУ учасників, що вивчення онлайн-курсу завершується підсумковим тестуванням, яке охоплюватиме 50 питань. Перш ніж перейти до наступного слайду, ЗАПИТАЙТЕ в учасників чи є в них запитання щодо структури онлайн-курсу. ВІДПОВІДАЙТЕ на запитання, які безпосередньо стосуються організації навчання, структури онлайн-курсу, а решту запитань щодо змісту вебінарів попросіть учасників написати у чаті або на віртуальній дошці. ПОЯСНІТЬ, що ці питання будуть розглядатися під час вебінарів. ЗАПРОПОНУЙТЕ учасникам перевірити чи залишилися актуальними ці питання наприкінці вебінару (курсу)

Навчально-методичне видання

Авторський колектив:

**АНДРОЩУК Ірена; КАМЕНЩУК Тетяна; КАРАНДІЙ Вадим;
КИПИЧЕНКО Наталія; КОСЕНЧУК Ольга; СОФІЙ Наталія;
ФЕДОРЕНКО Оксана; ЧЕРНІКОВА Людмила**

СУПРОВІД ДІЯЛЬНОСТІ ЦЕНТРІВ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ: КЕРІВНИЦТВО ДЛЯ ТРЕНЕРІВ

Навчально-методичний посібник

Авторська редакція

Підписано 17.03.2021 р. Формат 60х84/8.
Ум. друк. арк. 15,35. Обл.-вид. арк. 16,5.

Державна установа
«Український інститут розвитку освіти»
[www.https://uied.org.ua/](https://uied.org.ua/)

Навчально-методичний посібник «Супровід діяльності центрів професійного розвитку педагогічних працівників» створено в межах онлайн-курсу підвищення кваліфікації науково-педагогічних і педагогічних працівників ОІППО за програмою Тренери для тренерів. Посібник містить матеріали та практичні завдання, які допоможуть здійснювати підтримку фахівців новостворених Центрів професійного розвитку педагогічних працівників.

КОНТАКТНА ІНФОРМАЦІЯ

Український інститут розвитку освіти
Сектор професійного розвитку педагогічних працівників
03035 м. Київ, вул. Митрополита Василя Липківського, 36.

[HTTPS://UIED.ORG.UA/](https://uied.org.ua/)
e-mail: profrozvytok.uio@gmail.com