

## МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ

**для працівників центрів професійного розвитку педагогічних працівників, керівників і педагогічних працівників закладів освіти щодо використання в роботі професійного стандарту за професіями «Вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти», «Вчитель закладу загальної середньої освіти», «Вчитель з початкової освіти (з дипломом молодшого спеціаліста)»**

В основу Нової української школи покладено ідею забезпечення якості освіти, що безпосередньо залежить від рівня професіоналізму педагогічних працівників. Особливе місце серед цієї категорії фахівців займає вчитель. Адже саме від учителя початкових класів, а потім і від учителя закладу загальної середньої освіти залежить рівень сформованості компетентностей учня і випускника.

Важливе місце в кожній галузі відіграють професійні стандарти. [Професійний стандарт за професіями «Вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти», «Вчитель закладу загальної середньої освіти», «Вчитель з початкової освіти \(з дипломом молодшого спеціаліста\)»](#) (далі – Професійний стандарт), затверджений наказом Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства від 24 грудня 2020 року №2736. Він відповідає Концепції реалізації державної політики у сфері реформування загальної середньої освіти «Нова українська школа» на період до 2029 року, схваленої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 14 грудня 2016 року № 988-р., Державному стандарту початкової освіти, затвердженому постановою Кабінету Міністрів України від 21 лютого 2018 року № 87, Державному стандарту базової середньої освіти, затвердженому постановою Кабінету Міністрів України від 30 вересня 2020 року № 898.

Відповідно до пункту першого статті 39 Закону України «Про освіту» професійний стандарт – це затверджені в установленому порядку вимоги до компетентностей працівників, що слугують основою для формування професійних кваліфікацій. На основі Професійного стандарту розробляються стандарти вищої та фахової передвищої освіти, що використовуються для розроблення та вдосконалення освітніх програм підготовки майбутніх учителів.

Професійний стандарт складається з 8 пунктів. У пунктах 1.1–1.6 окреслено основну мету професійної діяльності; вказано назви видів економічної діяльності, секції, розділу групи, класу економічної діяльності та їхній код; визначено, що згідно з Національним класифікатором України ДК 003:2010 «Класифікатор професій», професія має такі назви і код: 2320 Вчитель закладу загальної середньої освіти, 2331 Вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти, 3310 Вчитель з початкової освіти (з дипломом молодшого спеціаліста). Вчитель – це узагальнена назва професії та типової посади.

Відповідно до пункту 1.7 Професійного стандарту робоче місце вчителя може бути розташоване в навчальному, навчально-лабораторному, навчально-

виробничому, фізкультурно-спортивному приміщенні (класне приміщення (клас), навчальний кабінет, лабораторія, лінгафонний кабінет, музичний клас, лаборантська, навчальна майстерня, фізкультурно-спортивна зала, басейн, навчальний тир тощо) закладу загальної середньої освіти (далі – закладу освіти) або визначатися умовами здійснення дистанційного навчання. Педагогічна діяльність передбачає зайнятість педагогічного працівника у приміщенні, що використовується в освітньому процесі, освітню (навчальну та виховну) діяльність за межами будівлі закладу освіти (в тому числі забезпечення дистанційного навчання), методичну, організаційну роботу та іншу педагогічну діяльність, передбачену трудовим договором та/або посадовою інструкцією. Вчитель безпосередньо підпорядковується керівнику закладу освіти, а також керівнику структурного підрозділу закладу освіти (за його наявності).

У пункті 1.8 Професійного стандарту зазначено, що педагогічна діяльність учителя пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням. Робочий час і час відпочинку, інші умови праці, оплата праці визначаються законодавством про працю, а також законодавством у сфері освіти. Режим роботи визначається правилами внутрішнього розпорядку, колективним договором та іншими документами закладу освіти.

Згідно з пунктом 1.9 Професійного стандарту умовами допуску до роботи за професією є: педагогічна освіта, вища освіта та/або професійна кваліфікація; вільне володіння державною мовою (для громадян України) або володіння державною мовою в обсязі, достатньому для спілкування (для іноземців та осіб без громадянства); моральні якості, які дозволяють виконувати професійні обов'язки (відповідно до частини другої статті 54 Закону України «Про освіту»); фізичний та психічний стан здоров'я, що дозволяє виконувати професійні обов'язки; необхідне проходження обов'язкових профілактичних медичних оглядів; необхідне попереднє проходження інструктажів, навчання та перевірки знань із питань охорони праці та безпеки життєдіяльності.

У пункті 1.10 подано перелік документів, що підтверджують професійну та освітню кваліфікацію вчителя, її віднесення до рівня Національної рамки кваліфікацій.

Пункт 2 Професійного стандарту стосується питань навчання і професійного розвитку вчителя, зокрема: первинна професійна підготовка осіб, підвищення кваліфікації. Законодавством передбачено обов'язкове щорічне підвищення кваліфікації та проведення атестації не рідше ніж один раз на 5 років, за результатами якої визначається відповідність педагогічного працівника займаній посаді, присвоюються кваліфікаційні категорії, педагогічні звання.

Відповідно до пункту 3 Професійного стандарту, професійна діяльність учителя регулюється такою нормативно-правовою базою, як: Конституція України; Кодекс законів про працю України; Закон України «Про освіту»; Закон України «Про охорону праці»; Закон України «Про повну загальну середню освіту»; Концепція реалізації державної політики у сфері реформування загальної середньої освіти «Нова українська школа» на період до 2029 року,

затверджена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 14 грудня 2016 року №988-р; Концепція розвитку педагогічної освіти, затверджена наказом Міністерства освіти і науки України від 16 липня 2018 року №776; Концепція національно-патріотичного виховання в системі освіти України, затверджена наказом Міністерства освіти і науки України від 16 червня 2015 року №641 (зі змінами); Концепція розвитку інклюзивної освіти, затверджена наказом Міністерства освіти і науки України від 01 жовтня 2010 року №912; державні стандарти повної загальної середньої освіти; освітня програма закладу освіти; загальні критерії оцінювання результатів навчання учнів.

У пункті 4 Професійного стандарту охарактеризовано п'ять загальних компетентностей, якими має володіти вчитель (громадянська, соціальна, культурна, лідерська, підприємницька компетентності), що розшифровані в Професійному стандарті.

У пункті 5 Професійного стандарту подано 5 трудових функцій вчителя. Кожна трудова функція містить 3 компетентності, що описуються через здатності, знання та вміння, якими має володіти вчитель. При цьому передбачається усвідомлення вчителів щодо позитивного ставлення до професійної діяльності.

У пункті 6 подано опис трудових функцій учителя. Професійний стандарт учителя кодифікований. Зокрема, трудова функція «Навчання учнів предметів/інтегрованих курсів» позначена літерою А. Ця функція потребує наявності мовно-комунікативної компетентності (А1), що передбачає здатність забезпечувати здобуття учнями освіти державною мовою (А1.1) і містить знання норм і стилів української літературної мови (А1.1.31), а також уміння застосовувати прийоми та методи збагачення мовлення учнів для висловлення ними думок, почуттів і ставлень, сприяння мовній творчості учнів (А1.1.У1).

Трудова функція Б спрямована на партнерську взаємодію та співпрацю між учителем, учнем і батьками. Для її реалізації вчителю необхідно володіти компетентністю педагогічного партнерства, психологічною та емоційно-етичною компетентностями.

Трудова функція В – участь в організації безпечного та здорового освітнього середовища. Ця функція передбачає володіння інклюзивною, здоров'язберезувальною та проєктувальною компетентностями.

Трудова функція Г пов'язана з управлінням освітнім процесом та містить прогностичну, організаційну й оцінювально-аналітичну компетентності.

Трудова функція Д – постійний професійний розвиток, для здійснення якого вчитель має володіти інноваційною і рефлексивною компетентностями та здатністю до навчання впродовж життя.

Перелічені компетентності взаємопов'язані й однаково важливі для успішної професійної діяльності вчителів. Професійний стандарт синхронізовано з державними стандартами повної загальної середньої освіти. Зокрема, в учнівському стандарті є вміння конструктивно співпрацювати і

спілкуватися, адекватно реагувати на конфлікти, а до Професійного стандарту вчителя включено вміння слухати і чути учнів, запобігати конфліктам.

У цьому ж пункті визначено предмети і засоби праці (обладнання, устаткування, матеріали інструменти), якими мають бути забезпечені вчителі.

У пункті 7 Професійного стандарту подано опис рівнів сформованості кожної компетентності за кваліфікаційними категоріями (спеціаліст, спеціаліст другої категорії, спеціаліст першої категорії, спеціаліст вищої категорії).

Звертаємо увагу, що дана редакція Професійного стандарту чинна до грудня 2025 року. Його використання в професійній діяльності керівників закладів освіти, вчителів, практичних психологів закладів освіти, суб'єктів підвищення кваліфікації, фахівців Центрів професійного розвитку педагогічних працівників на сучасному етапі дуже важливе. Тому Методичні рекомендації адресовано саме зазначеним категоріям педагогічних працівників.

### **Керівникам закладів освіти**

*Напрями застосування керівниками закладів освіти Професійного стандарту* наступні: прийняття особи на роботу; встановлення відповідності вчителя займаній посаді; розроблення посадових інструкцій учителів; планування їхнього підвищення кваліфікації; організація педагогічної інтернатури; інформаційно-роз'яснювальна робота з батьками учнів, учителями, громадськістю.

У Професійному стандарті прописано вимоги, якими мають керуватися керівники закладів освіти при прийнятті на роботу вчителя чи встановленні його відповідності займаній посаді й зафіксовано орієнтири при плануванні керівником підвищення кваліфікації вчителів закладу освіти.

Професійний стандарт визначає умови, предмети і засоби праці (обладнання, устаткування, матеріали інструменти), якими керівники закладів освіти мають забезпечити вчителів. Виходячи з того, що Професійний стандарт відображає весь обсяг діяльності вчителя, керівники закладів освіти мають переглянути і привести у відповідність до Професійного стандарту посадові інструкції вчителів.

Планується, що поданий у Професійному стандарті орієнтовний опис професійних компетентностей вчителя, відповідно до кваліфікаційних категорій (пункт 7 Професійного стандарту), застосовуватиметься під час атестації та сертифікації. Це дасть можливість уніфікувати вимоги до визначення рівня загальних і професійних компетентностей учителя.

Під час складання плану підвищення кваліфікації керівникам закладів освіти рекомендовано враховувати Професійний стандарт, брати до уваги особисті й професійні інтереси співробітників, набутий досвід, рівень виконання посадових обов'язків. Професійний стандарт – це також орієнтир для підтвердження педагогічною радою результатів неформального та інформального навчання вчителів.

Відповідно до пункту першого статті 1 Закону України «Про повну загальну середню освіту» педагогічна інтернатура – це система заходів,

спрямованих на підтримку педагогічного працівника закладу освіти, призначеного на посаду вперше, у провадженні ним педагогічної діяльності та набутті (вдосконаленні) його фахової майстерності.

Пунктом третім статті 23 Закону України «Про повну загальну середню освіту» передбачено, що виконання обов'язків педагога-наставника покладається на педагогічного працівника з досвідом педагогічної діяльності, як правило, не менше п'яти років за відповідною спеціальністю (такою самою або спорідненою предметною спеціальністю або спеціалізацією). Керівникам закладів освіти, призначаючи педагога-наставника, необхідно зважати на володіння ним здатністю до навчання впродовж життя (Д2) і рефлексивною компетентністю (Д3).

Педагогічна інтернатура має передбачати заходи, що забезпечують здобуття та/або вдосконалення професійних компетентностей і педагогічної майстерності протягом першого року професійної діяльності педагогічного працівника, зокрема: супровід та підтримка у педагогічній діяльності з боку педагога-наставника; різні форми професійного розвитку (відвідування навчальних занять, опрацювання відповідної літератури тощо). Плануючи відповідні заходи, педагог-наставник має орієнтуватися на загальні та професійні компетентності, що визначені в Професійному стандарті.

Керівникам закладів освіти рекомендовано проводити інформаційно-роз'яснювальну роботу серед засновників, батьків (або осіб, які їх замінюють), громадськості з метою кращого розуміння ними сучасного професійного профілю вчителя Нової української школи.

Протягом навчального року, під час засідань педагогічної ради, круглих столів, семінарів тощо доцільно розглядати питання впровадження Професійного стандарту, проводити роз'яснювальну роботу щодо видів роботи, в яких його мають використовувати вчителі.

#### **Вчителям закладів освіти**

*Сфери застосування вчителями Професійного стандарту* такі: самооцінювання вчителем власної професійної діяльності; планування та визначення траєкторії професійного розвитку вчителя; планування його підвищення кваліфікації.

#### *Самооцінювання вчителем власної професійної діяльності.*

Відповідно до рефлексивної компетентності Професійного стандарту, вчителі мають визначати відповідність власних професійних компетентностей чинним вимогам (Д3.1.У3). Важливо вчителям розпочати роботу з Професійним стандартом шляхом самооцінювання рівня сформованості компетентностей, адже саме вчитель знає свої особистісні якості, сильні сторони й ті, що потребують покращення. Самооцінювання може здійснюватися відповідно до таких моделей: щорічне комплексне самооцінювання (за всіма компетентностями, визначеними Професійним стандартом) із метою планування підвищення кваліфікації; періодичне самооцінювання володіння певними компетентностями для виявлення відповідних напрямів професійного розвитку.

У самооцінюванні здатностей, через які подано в Професійному стандарті компетентності, вчителі можуть використовувати шкалу: «постійно», «майже завжди», «часто», «іноді», «ніколи».

Рекомендовано вчителям використовувати анкету самооцінювання педагогічної майстерності для учасників сертифікації, затверджену наказом Державної служби якості освіти України «Про анкету самооцінювання» від 29 березня 2021 року № 01-11/26.

Самостійно визначити рівень володіння цифровою компетентністю вчителі можуть, склавши національний тест на цифрову грамотність «Цифрограм для вчителів» на порталі Дія. Цифрова освіта.

*Планування та визначення траєкторії професійного розвитку вчителя.*

Професійний стандарт слугує інструментом для планування і визначення траєкторії професійного розвитку вчителя – персонального шляху розвитку професійного потенціалу, що ґрунтується на вільному виборі закладу освіти, установи, організації, іншого суб'єкта освітньої діяльності, видів, форм, темпу здобуття освіти та освітньої програми в межах здобуття освіти дорослих. Результати самооцінювання дають чіткі орієнтири для планування підвищення кваліфікації, неформальної та інформальної освіти вчителя. При цьому важливо ознайомитися з пунктом 7 Професійного стандарту з метою визначення стратегічних цілей професійного розвитку вчителя.

При цьому, вчителі мають змогу з'ясувати чи заплановане навчання орієнтоване на Професійний стандарт шляхом ознайомлення із програмою підвищення кваліфікації, що пропонує суб'єкт підвищення кваліфікації.

*Планування підвищення кваліфікації вчителя.*

Звертаємо увагу, що відповідно до пункту другого статті 51 Закону України «Про повну загальну середню освіту», загальна кількість академічних годин для підвищення кваліфікації вчителя впродовж п'яти років не може бути меншою ніж 150 годин, із яких не менше 10 відсотків загальної кількості годин мають бути спрямовані на вдосконалення знань, умінь і практичних навичок у частині роботи з учнями з особливими освітніми потребами. У Професійному стандарті вчителя є інклюзивна компетентність (В1), яку розкрито через здатність створювати умови, що забезпечують функціонування інклюзивного освітнього середовища (В1.1), здатність до педагогічної підтримки осіб з особливими освітніми потребами (В1.2), здатність забезпечувати в освітньому процесі сприятливі умови для кожного учня, залежно від його індивідуальних потреб, можливостей, здібностей, інтересів (В1.3). Звертаємо увагу, що інклюзивна складова міститься і в інших компетентностях Професійного стандарту.

Принагідно зазначимо, що процедуру, види, форми, обсяг (тривалість), періодичність, умови підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладів освіти, включаючи механізм оплати, умови і процедуру визнання результатів підвищення кваліфікації визначено Порядком підвищення кваліфікації педагогічних та науково-педагогічних працівників (далі – Порядок),

затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 року №800 «Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних та науково-педагогічних працівників». Згідно із зазначеним Порядком, план підвищення кваліфікації педагогічних працівників формується на рік на основі пропозицій, наданих учителями, і затверджуються педагогічною радою закладу освіти.

### **Практичним психологам закладів освіти**

*Напрямами застосування практичними психологами закладів освіти Професійного стандарту є:* консультативна допомога вчителям із питань особистісного та професійного розвитку; психологічна діагностика та аналіз динаміки професійного розвитку вчителів; попередження та профілактика професійного вигорання вчителів, психологічна просвіта.

Відповідно до професійного стандарту за професією [«Практичний психолог закладу освіти»](#), затвердженого наказом Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 24.11.2020 року №2425, однією з трудових функцій практичного психолога є здійснення психологічної просвіти. Обираючи напрями психологічної просвіти, рекомендовано взяти до уваги, що у Професійному стандарті вчителя, в межах трудової функції «Партнерська взаємодія з учасниками освітнього процесу», визначено психологічну компетентність (Б1), що складається з таких здатностей, як: визначати і враховувати в освітньому процесі вікові та інші особливості учнів (Б1.1); використовувати стратегії з учнями, які сприяють розвитку їхньої позитивної самооцінки, я-ідентичності (Б1.2); формувати мотивацію учнів та організувати їхню пізнавальну діяльність (Б1.3); формувати спільноту учнів, у якій кожен відчуває себе її частиною (Б1.4).

Рекомендуємо практичним психологам закладів освіти у процесі консультування, надання рекомендацій щодо побудови індивідуальної траєкторії професійного розвитку, психологічної діагностики та аналізу динаміки професійного розвитку вчителів орієнтуватися на вимоги Професійного стандарту.

### **Педагогічним і науково-педагогічним працівникам, які здійснюють супервізію**

*Напрямами застосування педагогічними і науково-педагогічними працівниками, які здійснюють супервізію, Професійного стандарту є:* самооцінювання вчителем власної професійної діяльності; створення плану професійного розвитку вчителя; розвиток культури і практики партнерської взаємодії.

Програма проведення супервізії, затверджена наказом Міністерства освіти і науки України «Деякі питання організації та проведення супервізії» від 18 жовтня 2018 року №1313, ґрунтується на тому, що вчителі мають, за допомогою супервізора, осмислити власну практику навчання учнів і самостійно спрямувати свої зусилля для її покращення. Вчителі мають здійснювати самооцінювання власної професійної діяльності, спільно із супервізором визначати технології, методи і засоби навчання з метою ефективного застосування під час освітнього

процесу та компетентності, які потрібно розвивати. Супервізор висловлює свої думки з цього приводу і допомагає вчителю вдосконалювати вміння визначати оптимальний зміст і форми професійного розвитку, критерії результативності власного навчання (Д2.1.У3), планувати професійний розвиток для досягнення стратегічних і операційних цілей (Д2.1.У5), визначати ефективні форми взаємодії з професійними спільнотами (Д2.1.У5), активно долучатися до діяльності професійних спільнот (Д2.1.У6). Це відбувається шляхом обговорення, а не шляхом надання супервізором конкретних рекомендацій. Завдання супервізора – максимально залучити вчителя до осмислення власної професійної діяльності на основі Професійного стандарту та сприяти усвідомленню ним потреби щодо підвищення рівня професіоналізму. Групова форма проведення супервізії передбачає обговорення у групі кращих практик, труднощів, пошук шляхів їхнього вирішення, а також можливостей для подальшого професійного розвитку вчителя.

### **Суб'єктам підвищення кваліфікації**

*Напрями застосування суб'єктами підвищення кваліфікації Професійного стандарту* такі: оновлення і розроблення програм підвищення кваліфікації, планування неформальної освіти з учителями.

Відповідно до Порядку, суб'єктом підвищення кваліфікації може бути заклад освіти (його структурний підрозділ), наукова установа, інша юридична чи фізична особа, у тому числі фізична особа – підприємець, що провадить освітню діяльність у сфері підвищення кваліфікації педагогічних та/або науково-педагогічних працівників. Суб'єкт підвищення кваліфікації може організовувати освітню діяльність у сфері підвищення кваліфікації за місцем провадження власної освітньої діяльності та/або за місцем роботи педагогічних та/або науково-педагогічних працівників, за іншим місцем (місцями) та/або дистанційно, якщо це передбачено договором та/або відповідною програмою.

Звертаємо увагу, що програма підвищення кваліфікації затверджується суб'єктом підвищення кваліфікації. Ця програма повинна містити інформацію про її розробника (розробників), найменування, мету, напрям, зміст, обсяг (тривалість), що встановлюється в годинах та/або в кредитах ЄКТС, форму (форми) підвищення кваліфікації. Крім того, програма підвищення кваліфікації має обов'язково містити перелік компетентностей, що вдосконалюватимуться/набуватимуться. Формуючи перелік загальних і професійних компетентностей, суб'єкти підвищення кваліфікації мають враховувати компетентності, визначені Професійним стандартом учителя. Для того, аби вчителі розуміли на розвиток якої компетентності спрямовані курси підвищення кваліфікації суб'єкти підвищення кваліфікації, варто використовувати кодифікацію Професійного стандарту вчителя і формулювати назви компетентностей згідно з Професійним стандартом.

Програма також може містити інформацію про: розподіл годин за видами діяльності (консультація; аудиторна, практична, самостійна і контрольна робота тощо); особу (осіб), які виконують програму (рівень вищої освіти, категорія,



науковий ступінь, педагогічне/вчене звання, місце та/або досвід роботи тощо); строки виконання програми; місце виконання програми (за місцезнаходженням суб'єкта підвищення кваліфікації та/або за місцезнаходженням замовника тощо), очікувані результати навчання; вартість (у разі встановлення) або про безоплатний характер надання освітньої послуги; графік освітнього процесу; мінімальну та максимальну кількість осіб в групі; академічні, професійні можливості за результатами опанування програми; можливість надання подальшої підтримки чи супроводу; додаткові послуги (організація трансферу, забезпечення проживання і харчування, перелік можливих послуг для осіб з інвалідністю тощо).

Зазначаючи опис досягнутих результатів навчання в документі про підвищення кваліфікації, рекомендовано використовувати формулювання з Професійного стандарту вчителя.

Обсяг (тривалість) програми підвищення кваліфікації визначається відповідно до її фактичної тривалості в годинах без урахування самостійної (позааудиторної) роботи або в кредитах ЄКТС з урахуванням самостійної (позааудиторної) роботи.

Рекомендуємо при розробленні програм підвищення кваліфікації, спецкурсів, курсів за вибором тощо передбачити ті, що будуть адресовані працівникам Центрів, керівникам закладів освіти, вчителям, практичним психологам, і розглядатимуть особливості запровадження Професійного стандарту.

При плануванні неформальної освіти, зокрема, круглих столів, семінарів, практикумів, вебінарів, майстер-класів, тренінгів тощо, важливо вказувати, які компетентності, згідно з Професійним стандартом, планується розвинути.

При цьому важливо узгоджувати зміст формальної та неформальної освіти педагогічних працівників із змістом Професійного стандарту.

### **Центрам професійного розвитку педагогічних працівників**

*Напрями застосування фахівцями Центрів професійного розвитку педагогічних працівників (далі – Центри) Професійного стандарту вчителя:* розроблення інструментарію для проведення вчителями самооцінювання; допомога вчителям у плануванні та визначенні траєкторії професійного розвитку; формування бази даних програм підвищення кваліфікації, інших джерел інформації (веб-ресурси), необхідних для професійного розвитку вчителів.

Звертаємо увагу керівників закладів освіти і вчителів, що з вересня 2020 року розпочали діяльність Центри, основне завдання яких – сприяння професійному розвитку педагогічних працівників, їх психологічна підтримка та консультування. Відповідно до покладених завдань, Центри організовують і здійснюють консультування з питань планування та визначення траєкторії професійного розвитку педагогічних працівників; проведення супервізії; розроблення документів закладу освіти; особливостей організації освітнього процесу за різними формами здобуття освіти, у тому числі з використанням

технологій дистанційного навчання; впровадження компетентнісного, особистісно орієнтованого, діяльнісного, інклюзивного підходів до навчання здобувачів освіти і нових освітніх технологій.

Директорам Центрів рекомендовано враховувати Професійний стандарт під час розроблення стратегії розвитку і плану діяльності Центру, що мають узгоджуватися із потребам і запитам керівників закладів освіти, вчителів, практичних психологів тощо.

Консультантам і психологам Центрів рекомендовано пропонувати вчителям самостійно оцінювати рівень володіння загальними і професійними компетентностями. Центри можуть розробляти інструментарій для проведення вчителями самооцінювання (анкети, інтерв'ю, бесід тощо). Анкети можуть бути закритого, відкритого, напівзакритого типу або комбінованими. Звертаємо увагу, що використання анкети закритого типу полегшує оброблення даних і узагальнення результатів, проте обмежують відповіді вчителів певними рамками. Вчителі можуть здійснювати самооцінювання та надсилати результати консультанту перед консультацією, а також заповнювати частину анкети безпосередньо під час консультації. Важливо обґрунтувати вчителям переваги, які дає самооцінювання для побудови траєкторії їхнього професійного розвитку.

Важливо, щоб консультанти, спільно з учителем, аналізували результати самооцінювання і разом визначали напрями, за якими йому потрібно розвиватися. Наголошуємо, що консультанти і психологи Центрів не самостійно приймають рішення, а спільно з учителем. Це дає змогу вчителеві відчувати свою залученість і підвищити його відповідальність за прийняті рішення. Наступним логічним кроком є спільне визначення компетентностей, що потребують розвитку. Рекомендовано ставити запитання, які підводять учителів до роздумів, а саме: Що ви бажаєте змінити у своїй педагогічній діяльності? Будуючи траєкторію професійного розвитку вчителя, необхідно зважати на його індивідуальні потреби, адже ідея Нової української школи – не знайти одне рішення для всіх, а створити і розбудувати педагогічну автономію. Після того, як визначено цілі, консультант має допомогти вчителеві обрати форми професійного розвитку. Важливо аби вчитель самостійно обрав форми, надавачів послуг і програми підвищення кваліфікації.

Під час наступної зустрічі варто обговорити, як учитель реалізовує побудовану траєкторію професійного розвитку. При цьому важливо з'ясувати у вчителя, чи йому вдалося досягнути поставленої мети, визначити чинники, що вплинули на досягнення поставленої мети або завадили її досягненню. Важливо проаналізувати, які зміни відбулися в професійній діяльності вчителя. Досить інформативними є відповіді вчителів на такі запитання: Як змінилася практика вашої педагогічної діяльності? Як можна застосувати новий досвід для підвищення якості освіти? Доцільно визначити нові цілі, яких прагне досягнути вчитель і окреслити можливі форми професійного розвитку. Наголошуємо на важливості дотримання консультантами і психологами Центрів принципів

толерантності, поваги і конфіденційності, врахування індивідуальних особливостей учителів.

Рекомендовано Центрам систематично оновлювати на власному веб-сайті бази даних програм підвищення кваліфікації, інших джерел інформації (веб-ресурси), необхідних для професійного розвитку педагогічних працівників із урахуванням Професійного стандарту вчителя.

### **Професійним спільнотам учителів**

*Напрямами застосування професійними спільнотами Професійного стандарту є:* визначення тем зустрічей; розроблення програм зустрічей і рекомендацій за їх результатами.

Одним із ресурсів, що доцільно використовувати для професійного розвитку вчителів, є професійні спільноти – товариства (об'єднання, групи) вчителів, які об'єднані спільними інтересами за родом їх професійної діяльності. Розбудова і підтримка вчительських професійних спільнот має стати одним із пріоритетних завдань Центрів і керівників закладів освіти, адже дані міжнародних досліджень свідчать, що чим більше вчителі залучені до спільного професійного розвитку і навчання, тим частіше сприймають себе як ефективних учителів.<sup>1</sup>

Об'єднуватися на рівні освітянської спільноти вчителі можуть як на рівні закладу освіти, в якому працюють, так і територіальної громади. Участь учителів у діяльності професійних спільнот має здійснюватися за принципом добровільності. Проведення засідань професійних спільнот нормативно не регламентовано. Тож Центрам і керівникам закладів освіти доцільно здійснювати відповідну роботу з напрацювання єдиних підходів із даного питання.

Групова супервізія також може бути мотивацією до створення професійної спільноти. Важливо розуміти, що для того, щоб освітяни гуртувалися у професійні спільноти в закладі освіти має панувати атмосфера довіри, поваги та цінування досвіду кожного вчителя. Кожен учасник спільноти має мати можливість вільно висловити свою думку, звернутися за допомогою до інших колег та поділитися своїм досвідом. Таким чином, професійна спільнота дозволяє всім учасникам задовольнити потреби у професійному зростанні, здобути глибше розуміння власної практики в рамках Професійного стандарту, визначити компетентності, що потрібно розвивати. Під час неформальних зустрічей учасники професійної спільноти ознайомлюють колег із особливостями впровадження технологій навчання з урахуванням організаційно-педагогічних умов, дискутують про практики навчання, діляться власними ідеями, думками та мотивують. Це сприяє професійному зростанню вчительства, адже у щоденній педагогічній діяльності колеги підтримують одне одного,

---

<sup>1</sup> TALIS 2013 Results. An International Perspective on Teaching and Learning.

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

спираючись на спільно здобутий досвід, надаючи й отримуючи якісний зворотний зв'язок.

Неформальні зустрічі учасників професійних спільнот мають відбуватися регулярно. Важливо, аби при цьому час і місце проведення зустрічей було комфортним для усіх учасників; після кожної зустрічі вчителі мають розуміти, коли відбудеться наступна зустріч та її цілі; періодичність зустрічей та їхня тривалість має бути комфортною та необтяжливою для учасників спільноти. Під час першого засідання професійної спільноти радимо виробити спільні правила, яких мають дотримуватися учасники, важливо окреслити очікування учасників, визначити теми для спілкування та сформувавши спільний план дій щодо застосування Професійного стандарту на практиці.

В умовах профілактики розповсюдження коронавірусної хвороби (COVID-19) рекомендуємо дотримуватися соціального дистанціювання, для зустрічей використовувати великі приміщення (зокрема, актові зали, класні кімнати) або ж проводити зустрічі на відкритому повітрі (за сприятливих погодних умов), а також використовувати дистанційні форми роботи і засоби відеозв'язку.

Усі учасники професійної спільноти мають долучатися до розроблення програми кожної зустрічі. Радимо почати обговорення з питань, що є актуальними для всіх учасників. Під час зустрічей важливо культивувати у вчительському середовищі розуміння Професійного стандарту шляхом опрацювання конкретних компетентностей, здатностей, знань, умінь. На початку діяльності професійної спільноти координацію і модерування зустрічей можуть здійснювати консультанти Центрів, керівники, заступники керівників закладів освіти, досвідчені вчителі тощо.

Привертаємо увагу до того, що саме від злагодженості дій усіх вищезазначених категорій педагогічних працівників, зокрема у впровадженні Професійного стандарту вчителя, залежить успішність його сприйняття й застосування для самооцінювання професійної діяльності, прийняття вчителя на роботу, встановлення відповідності працівника займаній посаді і планування його підвищення кваліфікації, окреслення і складання траєкторії професійного розвитку.