



## ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

Програму підвищення кваліфікації керівників, працівників центрів професійного розвитку педагогічних працівників і місцевих органів управління освітою, які координують методичну роботу в територіальних громадах (далі – Програма) розроблено на основі Типової програми підвищення кваліфікації керівників і педагогічних працівників Центрів професійного розвитку педагогічних працівників, та з урахуванням змісту Постанови Кабінету Міністрів України від 29 липня 2020 р. № 672 «Деякі питання професійного розвитку педагогічних працівників», стратегічних завдань і пріоритетних напрямів державної політики в післядипломній освіті.

У програмі враховано основні положення Законів України «Про освіту», «Про повну загальну середню освіту», «Про дошкільну освіту», «Про позашкільну освіту»; постанов Кабінету Міністрів України від 14 грудня 2016 року № 988-р «Про затвердження Концепції реалізації державної політики у сфері реформування загальної середньої освіти «Нова українська школа» на період до 2029 року», від 21 серпня 2019 року № 800 «Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних та науково-педагогічних працівників»; інших нормативно-правових актів, які регулюють діяльність центрів професійного розвитку педагогічних працівників з урахуванням соціокультурних та політикоекономічних обставин розвитку України, європейського вектора розвитку освіти держави, стратегії реформування освіти, концепції Нової української школи, новітніх наукових розроблень і кращих практик у галузі менеджменту освіти, андрагогіки на основі чинного законодавства, чинних нормативних документів. Головними принципами, на основі яких розроблено Програму, є системний, діяльнісний, особистісний, компетентнісний, андрагогічний та культурологічний підходи, а також принципи технологічності й варіативності.

Управлінські компетентності керівників, працівників центрів професійного розвитку педагогічних працівників і місцевих органів управління освітою, які координують методичну роботу в територіальних громадах з погляду сучасної наукової думки мають ключові, як основу будь-якої професійної діяльності, та інноваційні складові, що поряд із професійними знаннями (педагогіка, психологія), передбачає усвідомлення та сприйняття нової філософії освіти, компетентнісне застосування освітнього менеджменту з урахуванням важливості ціннісного компоненту.

Програма містить чотири модулі, зміст яких зорієнтований на розвиток професійних компетентностей керівників, працівників центрів професійного розвитку педагогічних працівників і місцевих органів управління освітою, які координують методичну роботу в територіальних громадах. Кожен модуль передбачає теоретичну та практичну складові. Теоретична складова програми реалізується у формі інтерактивних лекцій / відеолекцій, вебінарів, відеоконференцій тощо. Практична складова - у формі навчальних тренінгів, практикумів, майстеркласів, семінарів тощо. Після завершення навчання передбачаються контрольні заходи.

### **Мета програми:**

Забезпечити безперервний професійний розвиток керівників, працівників центрів професійного розвитку педагогічних працівників і місцевих органів управління освітою, які координують методичну роботу в територіальних громадах шляхом поглиблення знань і формування компетентностей у сфері правових, організаційних та економічних засад функціонування й розвитку системи освіти, а також вдосконалення компетентностей, необхідних для ефективного виконання професійних функцій і завдань з урахуванням суспільних потреб і викликів, зумовлених реалізацією державної політики у сфері освіти України.

### **Основні завдання програми:**

- удосконалення професійних компетентностей педагогічних працівників центрів для реалізації основних завдань професійного розвитку;

- удосконалення освітнього рівня та професійної підготовки керівників, працівників центрів професійного розвитку педагогічних працівників і місцевих органів управління освітою, які координують методичну роботу в територіальних громадах, через поглиблення, розширення та оновлення загальнонаукових і спеціальних знань та вмінь на засадах ідей і положень освітнього законодавства;
- мотивування керівників, працівників центрів професійного розвитку педагогічних працівників і місцевих органів управління освітою, які координують методичну роботу в територіальних громадах, до використання інноваційних форм професійного розвитку із специфікою забезпечення і здійснення наставництва і супервізії, організації атестації та сертифікації педагогічних працівників;
- сприяння особистісному та професійному розвитку слухачів на основі актуалізації їхнього професійного та життєвого досвіду, відповідно до вимог суспільства і громади;
- надання інструментів професійної підтримки та професійного розвитку, що передбачає комплекс заходів для здійснення консультивання керівників закладів освіти і педагогічних працівників щодо професійного розвитку.

### **Перелік компетентностей**

#### *Загальні компетентності:*

- здатність діяти відповідально і свідомо на засадах поваги до прав і свобод людини та громадянина/ки; реалізовувати свої права й обов'язки; усвідомлювати цінності громадянського суспільства та необхідність його сталого розвитку, брати участь у суспільному житті на різних рівнях (громадянська компетентність);
- здатність до особистісної взаємодії, роботи в команді, налагодження соціальної взаємодії, співробітництва з колегами, попередження та розв'язання конфліктів, критичне оцінювання соціальних подій і явищ (соціальна компетентність);
- здатність до системного та критичного мислення, аналізу та синтезу інформації з різних джерел, бачення комплексного розвитку подій, спроможності особистості адекватно і глибоко пізнавати оточуючий світ: природне і соціальне середовище, самого себе, приймати ефективні рішення у професійній діяльності та відповідального ставлення до обов'язків (лідерська компетентність);
- здатність до генерування нових ідей, виявлення та розв'язання проблем, ініціативності та підприємливості (підприємницька компетентність).

#### *Професійні компетентності:*

- здатність визначити і враховувати запити та очікування педагогів громади (компетентність стратегічного управління закладом освіти);
- здатність орієнтуватися в інформаційному просторі, здійснювати пошук і критично оцінювати інформацію, оперувати нею (інформаційно-цифрова);
- здатність усвідомлювати особисті відчуття й почуття, управляти власними емоційними станами, створювати позитивний психологічний клімат упродовж організації суб'єктсуб'єктної взаємодії (емоційно-етична компетентність);
- здатність генерувати і впроваджувати нові, перспективні ідеї, освітні інновації (інноваційна компетентність);
- здатність здійснювати прозору та відкриту інформаційну політику (компетентність педагогічного, соціального та мережевого партнерства);
- здатність до визначення умов і ресурсів професійного розвитку впродовж життя (навчання впродовж життя).

#### **Загальні очікувані результати охоплюють:**

За результатами навчання слухачі оволодіють знаннями та набудуть (вдосконалять) умінь, навичок та способів діяльності щодо:

- проектування та розроблення стратегії розвитку центру;

- взаємодії, що ґрунтується на врахуванні культурних та особистісних відмінностей співрозмовників, принципах недискримінації та поваги до відмінностей, а також з дотриманням етики спілкування;
- визначення та врахування запитів й очікування керівників і педагогічних працівників щодо їхнього професійного розвитку працівниками ЦПРПП;
- організації співпраці з педагогами на основі принципів демократії, педагогіки партнерства, командної взаємодії;
- добору форм, методів, засобів для підтримки та супроводу педагогів у їхньому професійному розвитку;
- аналізу можливостей особистого професійного розвитку з урахуванням умов педагогічної діяльності, індивідуальних професійних потреб; аналізу пропозицій різних суб'єктів освітньої діяльності, які забезпечують професійний розвиток вчителя (щодо спроможності надавати якісні освітні послуги); визначення оптимального змісту і форм професійного розвитку, критеріїв результативності власного навчання; планування професійного розвитку для досягнення його стратегічних і операційних цілей;
- визначення ефективних форм взаємодії з професійними спільнотами (зокрема з громадськими організаціями вчителів);
- використання відкритих електронних (цифрових) освітніх ресурсів для оприлюднення та поширення інформації з питань професійного розвитку педагогічних працівників, обміну педагогічним досвідом; основи інформаційної безпеки; забезпечення захисту і збереження персональних даних;
- здійснення моніторингу власної педагогічної діяльності; визначення відповідності власних компетентностей чинним вимогам; врахування у власному професійному розвитку змін в системі освіти, її законодавчому забезпеченні;
- сприяння розвитку вмінь здійснювати рефлексію педагогічної діяльності, критично оцінювати процес професійного становлення;
- дотримання вимог щодо захисту персональних даних та охорони прав інтелектуальної власності.

#### **Знання й розуміння:**

- сучасних тенденцій розвитку освіти загалом;
- нормативно-правових основ, законодавчих актів у сфері освіти;
- сутності Концепції Нової української школи;
- сутності основних ідей, принципів, завдань ЦПРПП;
- планування роботи ЦПРПП за основними напрямками освітньої реформи.

#### **Уміння:**

- здійснювати психологічну підтримку та консультування керівників закладів освіти і педагогічних працівників;
- застосовувати різні стилі взаємодії, методики усвідомленого й емпатійного слухання та ефективної комунікації у спілкуванні з педагогічними працівниками залежно від ситуації для досягнення поставлених цілей;
- добирати доцільні методи взаємодії з педагогічними працівниками, що враховують їхні індивідуальні особливості й потреби, використовуючи різні ресурси і засоби;
- аналізувати результати анкетувань, опитувань педагогічних працівників із метою визначення їхніх потреб у професійному розвитку;
- консультувати педагогічних працівників про діяльність професійних спільнот.

#### **Диспозиції (цінності, ставлення):**

- готовність до реалізації сучасних цілей освіти;
- професійна мобільність та гнучкість;
- усвідомлення необхідності постійного професійного розвитку;
- просування національно-патріотичних та демократичних цінностей (патріотизм, повага до багатоманітності, право вибору, формування спільноти, полікультурність).

<b>Укладач програми</b>	<i>Якубовська Тетяна Василівна</i> , завідувач навчально-методичного кабінету «Науково-методичний центр професійного розвитку», <i>Солдатенко Тетяна Михайлівна</i> , методист навчально-методичного кабінету «Науково-методичний центр професійного розвитку» комунального навчального закладу Київської обласної ради «Київський обласний інститут післядипломної освіти педагогічних кадрів»
<b>Найменування програми</b>	Освітня програма підвищення кваліфікації керівників, працівників центрів професійного розвитку педагогічних працівників і місцевих органів управління освітою, які координують методичну роботу в територіальних громадах
<b>Мета програми</b>	Забезпечити безперервний професійний розвиток керівників, працівників центрів професійного розвитку педагогічних працівників і місцевих органів управління освітою, які координують методичну роботу в територіальних громадах шляхом поглиблення знань і формування компетентностей у сфері правових, організаційних та економічних засад функціонування й розвитку системи освіти, а також вдосконалення компетентностей, необхідних для ефективного виконання професійних функцій і завдань з урахуванням суспільних потреб і викликів, зумовлених реалізацією державної політики у сфері освіти України
<b>Цільова аудиторія за спеціальністю або за посадою педагогічного працівника</b>	Керівники, працівники центрів професійного розвитку педагогічних працівників і місцевих органів управління освітою, які координують методичну роботу в територіальних громадах
<b>Обсяг (тривалість), що встановлюється в годинах та/або кредитах ЄКТС</b>	60 год / 2 ЄКТС 60 год: 24 год аудит. год + 36 год керована самостійна робота (2 кредити ЄКТС)
<b>Перелік компетентностей, що вдосконалюватимуться</b>	Загальні компетентності: ЗК.01, ЗК.02, ЗК.03, ЗК.04, ЗК.05 Професійні компетентності: А1 Мовно-комунікативна компетентність (А1.1, А1.2, А1.3, А1.4); А2 Предметно-методична компетентність (А2.1, А2.2, А2.3, А2.4, А2.5, А2.6, А2.7); А3 Інформаційно-цифрова компетентність (А3.1, А3.2, А3.3); Б1 Психологічна компетентність (Б1.1, Б1.2, Б1.3, Б1.4); Б2 Емоційно-етична компетентність (Б2.1, Б2.2, Б2.3); Б3 Компетентність педагогічного партнерства (Б3.1, Б3.2, Б3.3); В1 Інклюзивна компетентність (В1.1, В1.2, В1.3); В3 Проєктувальна компетентність (В3.1); Г1 Прогностична компетентність (Г1.1, Г1.2); Г2 Організаційна компетентність (Г2.1, Г2.2); Г3 Оцінювально-аналітична компетентність (Г3.1, Г3.2, Г3.3); Д1 Інноваційна компетентність (Д1.1, Д1.2, Д1.3); Д2 Здатність до навчання впродовж життя (Д2.1, Д2.2); Д3 Рефлексивна компетентність (Д3.1)
<b>Строки виконання програми</b>	Календарний рік

Документ, що видається за результатами підвищення кваліфікації	Свідоцтво про підвищення кваліфікації
Забезпечення розміщення освітньої програми на сайті	сайт: <a href="https://www.kristti.com.ua/">https://www.kristti.com.ua/</a>

### Зміст програми

№ з/п	Назва та зміст навчального модуля	Всього	Аудиторні			Самостійна робота
			Лекції	Семінари	Практичні	
<b>Модуль I. Модернізація системи освіти в контексті викликів XXI століття</b>		<b>2</b>	<b>2</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>4</b>
1.1.	Роль освіти у формуванні та розвитку людського капіталу	2	2	–	–	4
<b>Модуль II. Професійний розвиток педагогічних працівників в умовах реформування освіти</b>		<b>8</b>	<b>2</b>	<b>–</b>	<b>6</b>	<b>12</b>
2.1	Сучасні тренди лідерства у розвитку управлінського потенціалу керівників закладів освіти	2	–	–	2	2
2.2.	Профільна освіта: реалізація в новій українській школі	2	–	–	2	4
2.3	Академічна доброчесність: від внутрішньої культури особистості до академічної культури закладу освіти	2	–	–	2	2
2.4	Гуманістичні аспекти модернізації освіти в контексті традицій та інновацій	2	2	-	-	4
<b>Модуль III. Центри в умовах освітньої реформи</b>		<b>12</b>	<b>8</b>	<b>–</b>	<b>10</b>	<b>20</b>
<i>Інваріантна частина</i>		<b>10</b>	<b>6</b>	<b>–</b>	<b>4</b>	<b>14</b>
3.1	Центри в умовах освітньої реформи. Демократія в центрі: цінності та компетентності	2	2	-	-	2
3.2	Стратегія центру. Організація партнерської взаємодії центрів	2	2	-	-	2
3.3	Інноваційні форми професійного розвитку педагогічних працівників. Консультування педагогічних працівників. Професійні спільноти	2	-	-	2	2
3.4	Професійні стандарти педагогічних працівників. Створення безпечного та сприятливого освітнього середовища у закладі освіти. Організація та зміст інклюзивного навчання в закладах освіти	2	–	–	2	4
3.5	Документування управлінської інформації за новими вимогами та стандартами. Організація індивідуального, дистанційного та змішаного навчання	2	2	-	-	4

<i>Варіативна частина</i>		<b>2</b>	-	-	<b>2</b>	<b>6</b>
3.6	Національний освітній технопарк: синергія, інтеграція, менеджмент	2	2	–	–	2
3.7	Загальна характеристика можливостей системи дистанційного навчання.	2	–	–	–	2
3.8	Профілактика професійного вигорання через управління конфліктами	2	-	-	2	2
<b>Модуль IV. Діагностико-аналітичний модуль</b>		<b>2</b>	-	–	<b>2</b>	
4.1	Тематична дискусія. Вихідне діагностування	2	–	–	2	

## **Модуль I. Соціально-гуманітарний. Модернізація системи освіти в контексті викликів XXI століття**

### **1.1. Роль освіти у формуванні та розвитку людського капіталу**

Роль освіти у формуванні та розвитку людського капіталу: огляд класичних та сучасних підходів. Аналіз програм та національних стратегій розвитку людського капіталу європейських країн та України. Переваги та обмеження у розумінні ролі освіти в процесі формуванні людського капіталу. Розгляд перспектив розвитку освіти та її впливу на людський капітал у майбутньому. Реалізація інноваційного освітнього проєкту на всеукраїнському рівні за темою «Модель національного освітнього технопарку з підвищення якості освіти у викликах воєнного/повоєнного часу».

## **Модуль II. Професійний розвиток педагогічних працівників в умовах реформування освіти**

### **2.1. Сучасні тренди лідерства у розвитку управлінського потенціалу керівників закладів освіти**

Сучасні тренди лідерства у розвитку управлінського потенціалу керівників закладів освіти відображають глобальні зміни в управлінні, цифровізації та орієнтації на людину. Ефективне лідерство в освіті сьогодні базується на цінностях, партнерстві, інноваційності та здатності діяти в умовах невизначеності. Особлива увага приділяється таким аспектам, як розподілене та колаборативне лідерство, розвиток цифрових компетентностей, формування емоційного інтелекту, гнучкість управлінських стратегій і безперервний професійний розвиток керівників.

### **2.2. Профільна освіта: реалізація в новій українській школі**

Профільна освіта (10–12 класи) є фінальним і найбільш індивідуалізованим етапом реформи Нової української школи (НУШ). Її головна мета — забезпечити учням усвідомлений вибір майбутнього фаху та поглиблену, компетентісно орієнтовану підготовку до вступу у ЗВО або початку професійної діяльності. Академічне спрямування: орієнтація на продовження навчання у закладах вищої освіти. Професійне спрямування: орієнтація на ринок праці та здобуття первинної професійної кваліфікації (реалізується часто у співпраці із закладами професійної освіти). Основні кластери профілів (на основі освітніх галузей) Типи допрофільного та профільного навчання. Роль вчителя у впровадженні допрофільного та профільного навчання. Критерії та методи вибору профілю навчання. Матеріальнотехнічна база для реалізації допрофільного та профільного навчання. Інтеграція із загальноосвітніми предметами. Методи й підходи до оцінювання успішності учнів у допрофільному та профільному навчанні. Взаємодія з батьками в контексті вибору профільних напрямків. Потенційні труднощі при впровадженні профільного навчання. Досвід інших країн у впровадженні різних моделей профільного навчання. Роль підприємств у впровадженні профільного навчання.

### **2.3. Академічна доброчесність: від внутрішньої культури особистості до академічної культури закладу освіти**

Академічна доброчесність є обов'язковою складовою внутрішньої системи забезпечення якості освіти. Її успішна реалізація формує довіру до професіоналів, підвищує якість освіти і

сприяє розвитку інтелектуального капіталу суспільства. Це не лише набір правил проти плагіату та списування, а фундаментальна цінність, що визначає якість освіти та суспільну довіру до інтелектуальних досягнень. Її формування є двостороннім процесом, що охоплює індивідуальний та інституційний рівні.

#### **2.4. Гуманістичні аспекти модернізації освіти в контексті традицій та інновацій**

Модернізація сучасної освіти, включаючи впровадження Нової української школи (НУШ) та європейських стандартів, має своїм незмінним методологічним стрижнем гуманізм. Гуманістичні аспекти відображають перехід від авторитарно-дисциплінарної моделі до особистісно зорієнтованої парадигми («Освіта для людини»). Модернізація освіти успішна лише тоді, коли інноваційні методи викладання (ІТ, компетентнісний підхід) використовуються для реалізації традиційної гуманістичної мети: всебічного розвитку відповідальної, творчої та високоморальної особистості.

### **Модуль III. Центри в умовах освітньої реформи**

#### **3.1. Центри в умовах освітньої реформи. Демократія в центрі: цінності та компетентності**

Огляд законодавства, що регулює діяльність центрів. Мета, завдання і функції центрів. Управління центром. Змістове та матеріально-технічне забезпечення діяльності центру. Фінансування та контроль за діяльністю центру. Виклики та переваги становлення центру (оновлення значення, змісту, технологій роботи з педагогічними кадрами щодо їх професійного розвитку). Професійні ролі працівників центру.

Розбудова демократії у громадах: роль центрів. Демократичні принципи діяльності центрів професійного розвитку: демократична участь, різноманіття як цінність, рівність можливостей, повага до людської гідності та прав людини. Формування демократичної культури. Рамка компетентностей для культури демократії. Компетентності працівників центрів для розбудови демократичних векторів.

#### **3.2. Стратегія центру. Організація партнерської взаємодії центрів**

Стратегія розвитку центру, її структура. Підходи до написання візії та місії стратегії закладу. Етапи розроблення стратегії розвитку центру (планування, створення робочої групи, аналіз, розроблення стратегії, обговорення із засновником, затвердження). Залучення та участь працівників у створенні стратегії закладу. Оцінювання стратегії за критеріями. Планування подальшого розвитку та вдосконалення стратегії.

Організація партнерської взаємодії (із засновниками, органами управління освітою, закладами освіти та іншими установами й організаціями). Форми презентації центру на місцевому рівні, забезпечення дієвого інформаційного простору та партнерства. Партнерство з різними установами та громадськими організаціями. Варіанти забезпечення педагогічних працівників послугами центру. Мета налагодження партнерської взаємодії для професійного розвитку педагогів. Визначення суб'єктів співпраці. Прогнозування очікуваних результатів від співпраці. Пошук стейкхолдерів. Аналіз та формулювання ключових потреб усіх зацікавлених сторін. Ступінь впливу кожного потенційного партнера на діяльність центру. Форми партнерської взаємодії. Унормування умов співпраці.

#### **3.3. Інноваційні форми професійного розвитку педагогічних працівників. Консультування педагогічних працівників. Професійні спільноти.**

Супервізія як складова психолого-педагогічної підтримки та супроводу педагогічних працівників. Принципи супервізії. Форми та методи супервізії. Стилі взаємодії та особливості співпраці супервізора з супервізантом. Педагогічна інтернатура як інноваційна форма професійної підтримки та професійного розвитку педагогів. Сутність педагогічної інтернатури. Особливості впровадження педагогічної інтернатури у закладі освіти.

Напрямами діяльності керівників закладів освіти, педагогів-наставників та інтернів щодо впровадження педагогічної інтернатури. Програма педагогічної інтернатури. Основні заходи педагогічної інтернатури. Надання консультативної допомоги закладам загальної середньої освіти в організації педагогічної інтернатури.

Види консультацій. Підготовка до консультації. Етапи проведення консультації. Активне слухання у процесі консультивання педагогічних працівників: заохочувальні репліки, емпатичне слухання, перефразування. Особливості використання різних типів питань в консультиванні: відкриті, закриті, уточнюючі, навідні тощо. Ведення записів під час консультизації. Особливості проведення консультизації з використанням відеозв'язку. Способи підтримки комунікації з педагогами.

Значення професійних спільнот освітян. Особливості створення професійних спільнот із педагогами. Моделі професійних спільнот. Способи гуртування освітян у професійні спільноти. Створення онлайн-спільноти. Проведення офлайн та онлайн зустрічі. Мотивація до залучення і підтримка рівня активності в професійній спільноті. Створення сприятливих умов для успішного функціонування професійної спільноти. Роль ЦПР ПП у підтримці професійних спільнот. Завдання координатора у професійній підтримці спільнот.

### **3.4. Професійні стандарти педагогічних працівників. Створення безпечного та сприятливого освітнього середовища у закладі освіти. Організація та зміст інклюзивного навчання в закладах освіти**

Професійні стандарти педагогічних працівників є ключовими нормативними документами, що визначають сучасні вимоги до посад. Стандарти орієнтовані на забезпечення якості освітньої діяльності відповідно до принципів реформи в галузі освіти.

Створення безпечного та сприятливого освітнього середовища (ОС) є ключовою передумовою для реалізації якісної освіти та гармонійного розвитку всіх учасників освітнього процесу. Концепція ОС охоплює не лише фізичний, а й психологічний, соціальний та інформаційний захист. Створення такого середовища є колективною відповідальністю та обов'язковою складовою внутрішньої системи забезпечення якості освіти, спрямованою на максимальну реалізацію потенціалу учнів.

Інклюзивне навчання є важливою складовою модернізації української освіти, що гарантує право кожної дитини з особливими освітніми потребами (ООП) на здобуття якісної освіти в умовах загальноосвітнього закладу за місцем проживання. Це системний підхід, спрямований на адаптацію освітнього середовища до потреб дитини, а не навпаки. Інклюзивне навчання забезпечує особистісний розвиток, творчу самореалізацію та соціалізацію дітей з ООП.

### **3.5. Документування управлінської інформації за новими вимогами та стандартами. Організація індивідуального, дистанційного та змішаного навчання**

Документування управлінської інформації в Україні регулюється, насамперед, Національним стандартом України ДСТУ 4163:2020 «Уніфікована система організаційно-розпорядчої документації. Вимоги до оформлення документів». Ці нові вимоги спрямовані на уніфікацію, спрощення оброблення інформації та забезпечення юридичної значущості документів в умовах переходу до цифрового управління. Загальні вимоги до створення управлінських документів. Датування, погодження, затвердження та підписання управлінських документів. Загальні вимоги до тексту управлінських документів. Особливості підготовки та оформлення розпорядчих документів. Організація документообігу, виконання документів. Запровадження та особливості ведення електронного документообігу у сфері освіти. Порядок організації роботи закладу освіти зі зверненнями громадян.

У сучасних умовах освітній процес в Україні став надзвичайно гнучким, поєднуючи традиційні підходи з інноваційними технологіями. Організація індивідуального, дистанційного та змішаного навчання регламентується низкою нормативних документів МОН і дозволяє забезпечити безперервність освіти для всіх учнів. Ці форми (індивідуальна, дистанційна та змішана) спрямовані на забезпечення безперервності освітнього процесу, індивідуалізацію та можливість реалізації персональної освітньої траєкторії для кожного учня.

#### ***Варіативна частина***

### **3.6. Національний освітній технопарк: синергія, інтеграція, менеджмент**

Концепція Національного освітнього технопарку є стратегічною ініціативою в системі української освіти, спрямованою на її комплексну трансформацію та підвищення якості

відповідно до вимог Нової української школи (НУШ). Вона є інноваційною екосистемою, ефективність якої забезпечується трьома основними принципами: Національний освітній технопарк є моделлю інноваційного розвитку, що поєднує науку, практику та управління для стійкого підвищення якості національної освіти.

### **3.7. Загальна характеристика можливостей системи дистанційного навчання**

Створення акаунтів в системі T-Learning. Сучасні системи дистанційного навчання (СДН), відомі як LMS (Learning Management Systems), є інтегрованими цифровими платформами, які забезпечують гнучке, доступне та ефективне управління освітнім процесом. СДН охоплює три ключові функціональні блоки: Навчання та Контент: Надання цілодобового доступу до мультимедійних матеріалів, підтримка персоналізованого темпу навчання та використання гейміфікації для підвищення залученості. Управління та Оцінювання: Автоматизоване адміністрування курсів, ведення електронних журналів, система автоматизованого тестування та потужні інструменти аналітики і звітності для контролю прогресу. Комунікація: Вбудовані інструменти для синхронного (відеоконференції) та асинхронного (форуми, чати) спілкування між усіма учасниками процесу.

### **3.8. Профілактика професійного вигорання через управління конфліктами**

Професійна діяльність керівника школи пов'язана з постійним емоційним навантаженням, значна частина якого генерується нерозв'язаними або неефективно керованими конфліктами. Надати керівникам шкіл стратегічні інструменти та практичні алгоритми, які дозволять перейти від стилю «кризового реагування» до «системного управління» конфліктами, у такий спосіб суттєво знизивши рівень емоційного та часового виснаження. Наголошується, що ефективно вирішення конфліктів у педагогічному середовищі сприяє створенню сприятливого психологічного клімату, підвищенню рівня довіри між учасниками освітнього процесу. Керівники отримують чіткі інструкції та практичні лайфхаки для створення такої системи управління, де більшість конфліктів вирішуються на нижчих рівнях, дозволяючи директору зберігати енергію та фокусуватися на стратегічному розвитку школи, а не на постійному реагуванні на кризи.

## **Питання для самостійного опрацювання**

1. Яку роль відіграє освіта у формуванні людського капіталу та розвитку територіальної громади в умовах сучасних викликів?
2. Які управлінські та лідерські компетентності є визначальними для керівника / працівника ЦПРПП в умовах реформування освіти?
3. Як забезпечити ефективний професійний розвиток педагогічних працівників на засадах партнерства, супервізії та професійних спільнот?
4. У чому полягає стратегія вдосконалення центру професійного розвитку педагогічних працівників та які етапи її розроблення і реалізації?
5. Як реалізувати принципи демократії, прав людини та академічної доброчесності в управлінській діяльності?
6. Які умови є необхідними для створення безпечного, інклюзивного та психологічно сприятливого освітнього середовища?
7. Які можливості надають цифрові технології та системи дистанційного навчання для управління освітнім процесом і професійного розвитку?
8. Як інновації та управління змінами впливають на якість освіти та ефективність діяльності закладу / центру?
9. Як управління конфліктами сприяє профілактиці професійного вигорання освітніх управлінців?
10. Які напрями власного професійного розвитку є пріоритетними та як планувати навчання впродовж життя?

## Рекомендовані джерела

### Нормативно-правові документи

1. Закон України Про дошкільну освіту. № 42. С. 258.  
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3788-20#Text>.
2. Закон України. Про інформацію. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2657-12#Text>.
3. Закон України. Про освіту. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>.
4. Закон України. Про повну загальну середню освіту. URL:  
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/463-20#Text>.
5. Закон України Про позашкільну освіту. № 46. С. 393.  
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1841-14#Text>.
6. Кабінет Міністрів України. Деякі питання професійного розвитку педагогічних працівників: Про затвердження Положення про педагогічну інтернатуру. URL:  
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1670-21#Text>.

### Основна література

1. Абетка для директора: рекомендації до побудови внутрішньої системи забезпечення якості освіти у закладі загальної середньої освіти / М. В. Бобровський та ін. 2-ге вид., переробл. і доповн. Київ : Державна служба якості освіти, 2021. 350 с.
2. Білик І. Центр професійного розвитку педагогічних працівників: від теорії до практичних рішень : методичні рекомендації. Київ, 2021. 60 с. URL:  
<http://sklinternational.org.ua/wpcontent/uploads/2021/05/TPD.pdf> (дата звернення: 26.12.2025).
3. Вчитель вчителю: навіщо потрібні групи професійного розвитку. LB.ua. 2020. 17 берез. URL: [https://lb.ua/society/2020/03/17/452652\\_vchitel\\_vchitelyu\\_navishcho\\_potribni.html](https://lb.ua/society/2020/03/17/452652_vchitel_vchitelyu_navishcho_potribni.html) (дата звернення: 26.12.2025).
4. Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників : Постанова Кабінету Міністрів України від 21 серп. 2019 р. № 800 (зі змінами). URL:  
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2019-%D0%BF#Text> (дата звернення: 26.12.2025).
5. Кипиченко Н., Федоренко О. Консультуємо та створюємо професійні спільноти: путівник для консультантів центрів професійного розвитку педагогічних працівників. Київ, 2022. 42 с. URL: <https://bit.ly/3WH3AS> (дата звернення: 26.12.2025).
6. Клокар Н. І. Освітній кластер як альтернативна модель професійного розвитку керівників закладів освіти. Вісник післядипломної освіти. Серія: Педагогічні науки. 2018. Вип. 6 (35). С. 94–109.
7. Міністерство економіки України. Про затвердження професійного стандарту «Керівник (директор) закладу дошкільної освіти». 2021.
8. Міністерство розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України. Про затвердження професійного стандарту «Керівник (директор) закладу загальної середньої освіти». 2021. Т. 30.
9. Міністерство розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України. Про затвердження професійного стандарту «Практичний психолог закладу освіти». 2020. Т. 2425.
10. Організація заходів педагогічної інтернатури в закладах освіти: методичні рекомендації для закладів освіти та центрів професійного розвитку педагогічних працівників / УІРО. Київ, 2022. 9 с. URL: [uied.org.ua](http://uied.org.ua)
11. Організуємо діяльність центру: посібник для центрів професійного розвитку педагогічних працівників / Н. Кипиченко, О. Король, О. Федоренко. Київ, 2022. 88 с. URL:  
<https://bit.ly/3WA3riC>
12. 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 груд. 2020 р. № 2736-20. URL:  
[zakon.rada.gov.ua](https://zakon.rada.gov.ua)

13. Про затвердження професійного стандарту «Вихователь закладу дошкільної освіти» : Наказ Міністерства освіти і науки України від 19 жовт. 2021 р. № 1106 (у реєстрі за № 755-21). URL: <https://mon.gov.ua/npa/pro-zatverdzhennya-profesijnogo-standartu-vihovatel-zakladudoshkilnoyi-osviti>
14. Створюємо центр професійного розвитку педагогічних працівників у громаді: дорожня карта для засновників / Н. Кипиченко та ін. Київ, 2022. 68 с. URL: <https://bit.ly/3DEZQLV>
15. Супервізія: професійна підтримка і професійний розвиток педагогів : poradnik dla supervizoriv (nastavnikov). 2018. URL: [barna-consult.com](http://barna-consult.com)
16. Федоренко О., Новик І. Відеохаб «Професійні спільноти: кращі міжнародні практики».
17. УІРО.2022.11с.URL:<https://drive.google.com/file/d/1ntgZWsoKMoAVxWw8kLqmyZyLPQFiWIt/view>