

**ЗАТВЕРДЖЕНО**

Наказ Рівненського обласного  
інституту післядипломної  
педагогічної освіти

24 грудня 2021 року № 225

**ОСВІТНЯ ПРОГРАМА**

**ПІСЛЯДИПЛОМНА ОСВІТА ДЛЯ ОСІБ ІЗ ВИЩОЮ ОСВІТОЮ**

(підвищення кваліфікації)

Галузь знань: 01 Освіта/Педагогіка

Спеціальність: 011 Освітні, педагогічні науки

Спеціалізація: керівники та консультанти центрів професійного розвитку  
педагогічних працівників

Напрямок: розвиток управлінської компетентності, розвиток професійних  
компетентностей

## **ЛИСТ ПОГОДЖЕННЯ ОСВІТНЬОЇ ПРОГРАМИ**

Освітню програму розглянуто та схвалено на засіданні кафедри філософії, економіки та менеджменту освіти Рівненського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти (протокол № 09 від 08 листопада 2021 р.).

Освітню програму затверджено Вченою радою Рівненського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти (протокол від 24 грудня 2021 р. № 7) та введено в дію наказом ректора від 24 грудня 2021 р. № 225.

## ПЕРЕДМОВА

Освітню програму розроблено проектною групою Рівненського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти згідно з вимогами законів України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про дошкільну освіту», «Про повну загальну середню освіту», «Про позашкільну освіту», «Про професійний розвиток працівників», «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності», постанови Кабінету Міністрів України (далі – КМУ) від 21.08.2019 № 800 «Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників» (зі змінами), постанови КМУ від 29.07.2020 № 672 «Деякі питання професійного розвитку педагогічних працівників», наказу Міністерства освіти і науки (далі – МОН) України від 13.12.2018 № 1392 «Про затвердження Типової освітньої програми організації і проведення підвищення кваліфікації керівних кадрів закладів загальної середньої освіти відповідно до вимог Концепції «Нова українська школа», наказу МОН України від 23.04.2021 № 457 «Про затвердження типових програм підвищення кваліфікації педагогічних працівників», Концепції реалізації державної політики у сфері реформування загальної середньої освіти «Нова українська школа» на період до 2029 року, схваленої розпорядженням КМУ від 14.12.2016 № 988-р, а також рекомендаційного листа МОН України від 28.04.2017 № 1/9-239.

Програму укладено на базі другого рівня вищої освіти (спеціаліст/магістр), що відповідає 8 рівню Національної рамки кваліфікацій.

Розроблено проектною групою у складі:

1. Лютко О. М., к.філос.н., доцент, завідувач кафедри філософії, економіки та менеджменту освіти;
2. Долід В.В., к.і.н., доцент, проректор з науково-педагогічної та навчальної роботи.

# 1. ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

## 1.1. Загальні положення

Освітня програма для підвищення кваліфікації керівників та консультантів Центрів професійного розвитку педагогічних працівників (далі – ЦПРПП) розроблена на основі сучасної державної освітньої політики, стратегії реформування освіти, а також із врахуванням наказу МОН України від 23.04.2021 № 457 «Про затвердження типових програм підвищення кваліфікації педагогічних працівників».

Згідно з постановою КМУ від 29.07.2020 № 672 «Деякі питання професійного розвитку педагогічних працівників» в Україні розпочали діяльність ЦПРПП. Основним завданням установ є сприяння професійному розвитку педагогічних працівників, їх психологічна підтримка та консультування із широкого кола питань, пов'язаних з освітнім процесом. Відтак виникла потреба у підвищенні кваліфікації керівників і педагогічних працівників ЦПРПП.

ЦПРПП орієнтовані на консультування за такими напрямками як:

планування та визначення траєкторії професійного розвитку;

проведення супервізії;

впровадження компетентнісного, особистісно орієнтованого, діяльнісного та інклюзивного підходів у навчанні;

застосування нових освітніх технологій;

організація освітнього процесу за різними формами, зокрема з використанням технологій дистанційного навчання.

Таким чином, фахівці ЦПРПП мають виконувати різноманітні ролі (супервізора, наставника, фасилітатора, консультанта, менеджера), володіти навичками випереджувального проектного менеджменту (планування й організація навчання, розроблення навчально-методичного забезпечення, оцінювання та ін.), самостійно й творчо здобувати інформацію, організувати дитиноцентрований процес, закладати надійне підґрунтя для навчання впродовж життя з метою особистісної реалізації тощо.

Переосмислення соціальної та професійної місії керівників і педагогів ЦПРПП актуалізує необхідність підготовки фахівців, адаптованих до сучасних соціокультурних умов, здатних творчо працювати, приймаючи нестандартні рішення в ситуаціях ринкової конкуренції, уникаючи стереотипізації і шаблонів, засвоювати нові професійні ролі і функції, забезпечувати випереджувальність розвитку країни, реалізовувати освітні проекти національного масштабу, витримувати конкуренцію на європейському і світовому ринках освітніх послуг тощо.

## 1.2. Цільова аудиторія

Керівники та консультанти ЦПРПП.

## 1.3. Мета програми

Метою освітньої програми є модернізація професійних компетентностей керівників та консультантів ЦПРПП що сприятиме їхньому професійному зростанню й успішному виконанню професійних обов'язків.

Освітня програма забезпечить наступні результати навчання:

знання концептуальних засад державної та регіональної освітньої політики, особливостей упровадження освітнього законодавства, забезпечення якості освітньої діяльності;

здатність визначати та враховувати запити й очікування керівників і педагогічних працівників щодо їхнього професійного розвитку, здійснювати їхнє консультування;

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

здатність добирати доцільні методи взаємодії з педагогічними працівниками, що враховують їхні індивідуальні особливості й потреби, використовуючи різні ресурси і засоби;

здатність сприяти розвитку вмінь здійснювати рефлексію педагогічної діяльності, критично оцінювати процес професійного становлення, самостійно керувати професійним розвитком.

#### **1.4. Компетентності, що вдосконалюватимуться/набуватимуться:**

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.

## 2. ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ОСВІТНЬОЇ ПРОГРАМИ

### 2.1. Зміст та обсяг освітньої програми

Зміст освітньої програми враховує особливості професійної діяльності керівників і консультантів ЦПРПП в умовах реформування освіти і визначається: вимогами суспільства знань щодо забезпечення закладів освіти висококваліфікованими фахівцями; основними напрямками державної політики у галузі освіти; Національною рамкою кваліфікацій, освітніми стандартами, вимогами до компетентностей керівних і педагогічних кадрів закладів дошкільної, загальної середньої та позашкільної освіти; запитами замовників освітніх послуг.

### 2.2. Форма та структура освітньої програми

Освітня програма передбачає очну (зокрема, з використанням технологій дистанційного навчання) форму навчання.

Очна форма навчання організовується шляхом проведення:

інтерактивних лекцій;

тематичних дискусій;

практичних занять (семінарів, практикумів, тренінгів, майстер-класів тощо);

контрольних заходів (організаційно-настановне заняття, конференція з обміну досвідом).

Обсяг освітньої програми складає 30 годин (1 кредит ЄКТС).

## СТРУКТУРА ОСВІТНЬОЇ ПРОГРАМИ

**підвищення кваліфікації керівників і консультантів ЦПРПП за напрямом «Розвиток управлінської компетентності, розвиток професійних компетентностей» заочною формою навчання (30 аудиторних годин)**

Назви модулів і тем	Форма навчання			Усього
	Лекція, дискусія	Практичне заняття	Контроль	
<b>Модуль 1.</b>				
<b>Основні функції та завдання ЦПРПП</b>				
Тема 1.1. Центр в умовах освітньої реформи: створення і забезпечення діяльності новостворених установ. Професійні ролі працівників Центру	2			2
Тема 1.2. Медіаактивність Центру	2	2		4
Тема 1.3. Організація партнерської взаємодії працівників Центру	2			2

<b>Усього годин за модулем</b>	<b>6</b>	<b>2</b>		<b>8</b>
<b>Модуль 2. Забезпечення конструктивної взаємодії з закладами освіти</b>				
Тема 2.1. Консультування педагогічних працівників щодо планування індивідуальної траєкторії їхнього професійного розвитку. Професійний стандарт за професіями «Вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти», «Вчитель закладу загальної середньої освіти», «Вчитель з початкової освіти (з дипломом молодшого спеціаліста)»	2			2
Тема 2.2. Консультування працівниками Центру керівників закладів освіти щодо організації освітнього процесу, супроводу професійного розвитку педагогічних працівників і забезпечення власного професійного зростання	2			2
Тема 2.3. Основні напрями реформи в дошкільній освіті. Консультування працівників закладів дошкільної освіти щодо їхнього професійного розвитку	2	2		4
Тема 2.4. Консультування керівників і педагогічних працівників закладів освіти щодо організації та забезпечення інклюзивної освіти	2			2
<b>Усього годин за модулем</b>	<b>8</b>	<b>2</b>		<b>10</b>
<b>Модуль 3. Менеджмент і лідерство</b>				
Тема 3.1. Лідерство як елемент розвитку закладу освіти: поняття та сутність ситуативного лідерства	2			2
Тема 3.2. Командотворення як засіб деконфліктизації в колективі		2		2
Тема 3.3. Спічрайтинг і психофізіологічні особливості побудови промов		2		2
Тема 3.4. Запровадження мотиваційного менеджменту		2		2
<b>Усього годин за модулем</b>	<b>2</b>	<b>6</b>		<b>8</b>
<b>Модуль 4. Діагностичний</b>				

Організаційно-настановне заняття			2	2
Конференція з обміну досвідом			2	2
<b>Усього годин за модулем</b>			<b>4</b>	<b>4</b>
<b>Разом</b>	<b>16</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>30</b>



### 3. ЗМІСТ ОСВІТНЬОЇ ПРОГРАМИ

#### Модуль 1

#### Основні функції та завдання ЦПРПП

*Тема 1.1. Центри в умовах освітньої реформи: створення і забезпечення діяльності новостворених установ. Професійні ролі працівників Центру*

Огляд законодавства, що регулюють діяльність Центрів. Мета, завдання і функції Центрів. Управління Центром. Змістове та матеріально-технічне забезпечення діяльності Центру. Кадрове забезпечення Центру. Статус працівників, штатний розпис, оплата праці, посадові інструкції працівників Центру. Фінансування та контроль за діяльністю Центру.

Характеристика профільних ролей працівників Центру у контексті професійного розвитку педагогічних працівників. Працівник Центру як консультант, координатор, фасилітатор, модератор, експерт, супервізор, наставник.

Бесіда з планування й осмислення: особливості проведення. Техніки ефективного спілкування. Відкриті й закриті питання. Активне слухання. Надання ефективного зворотного зв'язку. Стили спілкування: директивний, недирективний, співпрацюючий, альтернативний.

Характеристика етапів проведення консультації: зустріч, знайомство, встановлення контакту; збір інформації (аналіз анкети самооцінювання педагогічної діяльності), визначення проблеми або сфери для вдосконалення; формулювання мети, якої хоче досягнути педагогічний працівник; інформування педагогічного працівника про програми підвищення кваліфікації, програми тренінгів, майстер-класів, вебінарів тощо, необхідні для професійного розвитку; окреслення і планування траєкторії професійного розвитку педагогічного працівника; визначення показників успіху і способів збору й узагальнення інформації, що підтверджуватиме їх.

Співпраця з професійними спільнотами педагогічних працівників.

*Тема 1.2. Медіаактивність Центру*

Вебсайт Центру як потужний інструмент взаємодії з освітянами. Призначення відповідальних за збір, оброблення, систематизацію та надання необхідної інформації для конкретної рубрики на сайті.

Інформація, що потрібно оприлюднювати на вебсайті: бази даних програм підвищення кваліфікації педагогічних працівників, стажування, тренінгових програм, проектних пропозицій тощо.

Способи підвищення відвідуваності вебсайту.

Представництво Центру в соціальних мережах: особистий профіль, сторінка, група, їхнє призначення та відмінності. Розміщення окремого контенту (вузькопрофільний, тематичний, спеціальний) у соціальних мережах. Правила поведінки та спілкування в соціальних мережах.

Інформаційна та кібербезпека. Захист персональних даних.

Академічна доброчесність. Сервіси для перевірки текстової та графічної інформації на плагіат.

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

### *Тема 1.3. Організація партнерської взаємодії працівників Центру*

Організація взаємодії із засновниками, органами управління освітою, закладами освіти.

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

Шляхи забезпечення партнерської взаємодії з науковими та методичними установами, інклюзивно-ресурсними центрами, центрами практичної психології, професійними спільнотами, громадськими організаціями тощо. Нетворкінг. Френдінг.

Форми презентування Центру на місцевому рівні, забезпечення дієвого інформаційного простору. Успішна комунікація, у т.ч. з використанням цифрових технологій. Канали комунікації.

Планові комунікації. Ключове повідомлення. Оформлення і розміщення анонсів, новин, корисної інформації для професійного розвитку педагогічних працівників і результативної взаємодії. Структура пресрелізу. Візуалізація інформації. Техніки ефективних комунікацій.

## **Модуль 2**

### **Забезпечення конструктивної взаємодії з закладами освіти**

*Тема 2.1. Консультування педагогічних працівників щодо планування індивідуальної траєкторії їхнього професійного розвитку. Професійний стандарт за професіями «Вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти», «Вчитель закладу загальної середньої освіти», «Вчитель з початкової освіти (з дипломом молодшого спеціаліста)»*

Безперервний професійний розвиток учителя в контексті забезпечення якості освіти. Огляд міжнародних професійних стандартів для вчителя. Структура професійного стандарту для вчителя. Трудові функції вчителя. Загальні і професійні компетентності вчителя.

Професійний стандарт за професіями «Вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти», «Вчитель закладу загальної середньої освіти», «Вчитель з початкової освіти (з дипломом молодшого спеціаліста)» як інструмент планування індивідуальної траєкторії професійного розвитку вчителя.

Допомога вчителю у проведенні самооцінювання професійної діяльності, використання анкети самооцінювання учасником сертифікації власної

педагогічної діяльності. Вивчення фахівцями Центру результатів анкетування і портфоліо педагогічних працівників для кращого розуміння їх потреб.

Форми підвищення кваліфікації педагогічних працівників. Види підвищення кваліфікації. Суб'єкти підвищення кваліфікації. Тривалість підвищення кваліфікації. Документ про підвищення кваліфікації. Визнання результатів. Джерела фінансування підвищення кваліфікації педагогів. Особливості підвищення кваліфікації для різних категорій педагогічних працівників. Можливі критерії визначення ефективності послуги з підвищення педагогічної кваліфікації.

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

*Тема 2.2. Консультування працівниками Центру керівників закладів освіти щодо організації освітнього процесу, супроводу професійного розвитку педагогічних працівників і забезпечення власного професійного зростання*

Трудові функції керівника закладу загальної середньої освіти, загальні та професійні компетентності.

Консультування керівників закладів освіти щодо організації та забезпечення професійного розвитку педагогічних працівників (стажування, наставництво тощо). Атестація педагогічних працівників і керівників закладів освіти.

Забезпечення супервізії: мета, завдання, напрями та форми здійснення супервізії, орієнтовна програма її проведення. План проведення супервізії: ознайомлення з результатами самооцінювання педагогічного працівника та вибраними пріоритетами для покращення професійної діяльності вчителя; спостереження за діяльністю педагогічного працівника; проведення індивідуальної бесіди (діалогу); створення плану професійного розвитку педагогічного працівника; проведення індивідуального/групового обговорення.

Консультування керівників закладів освіти з питань наставництва. Організація інternатури. Мета, завдання, напрями та форми здійснення наставництва. Характеристика етапів супроводу та підтримки педагогічних працівників.

Консультування з питання розроблення документів закладу освіти: цикли освітнього процесу, державні стандарти повної загальної середньої освіти, типова освітня програма, типовий навчальний план, модельна навчальна програма, освітня програма закладу освіти, забезпечення індивідуальної освітньої траєкторії учня і професійного розвитку педагогічних працівників.

Особливості організації освітнього процесу за різними формами здобуття освіти, у тому числі з використанням технологій дистанційного навчання.

*Тема 2.3. Основні напрями реформи в дошкільній освіті. Консультування працівників закладів дошкільної освіти щодо їхнього професійного розвитку*

Реформування дошкільної освіти: цілі, завдання та пріоритетні напрями.

Базовий компонент дошкільної освіти та його основні засади. Характеристика цінностей, принципів дошкільної освіти, вимог до організації

освітнього процесу та компетентностей, якими має оволодіти дитина до початку навчання у школі. Забезпечення наступності між дошкільною та початковою освітою. Особливості впровадження Базового компонента дошкільної освіти в закладах освіти.

Міжнародні критерії оцінювання якості освітнього процесу в закладах дошкільної освіти.

*Тема 2.4. 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. Рівні управління інклюзивною освітою (вищий, центральний, обласний, місцевий). Повноваження органів державної влади та органів місцевого самоврядування у сфері інклюзивної освіти. Міжвідомче партнерство з питань допомоги дітям з особливими освітніми потребами.

Інклюзивно-ресурсний центр: основні завдання та напрями діяльності.

Аналіз системи надання освітніх послуг дітям з особливими освітніми потребами та ресурсні можливості спеціальної освіти.

Психолого-педагогічне супроводження дитини з особливими освітніми потребами в умовах інклюзивного навчання. Консультування педагогів. Основні завдання та функції команди психолого-педагогічного супроводу. Склад команди психолого-педагогічного супроводу. Організація роботи команди психолого-педагогічного супроводу. Партнерські засади в роботі фахівців команди супроводу та батьків дітей з особливими потребами. Форми взаємодії фахівців між собою та з батьками в умовах інклюзивного навчання.

Трактування та критерії доступності. Універсальний дизайн у сфері освіти. Основні підходи до застосування концепції універсального дизайну у навчанні.

## **Модуль 3**

### **Менеджмент і лідерство**

*Тема 3.1. Лідерство, як елемент розвитку ЗЗСО: поняття та сутність ситуативного лідерства*

Визначення лідерства. Поняття лідерства в організації. Ефективність управління. Разовий успіх або довгострокова ефективність. Повноваження керівника ЗЗСО. Сила службового становища. Сила особистого впливу. Формула лідерства. Теорія Таненбаума. Теорія класифікації стилів керівництва.

Модель ситуативного лідерства Херсі-Бланшара. Поведінка, орієнтована на виконання поставленого завдання (директивна поведінка). Поведінка, орієнтована на формування відносин (підтримуюча поведінка). Стилі лідерства: інструктуючий, наставницький, підтримуючий, делегуючий. Вибір найпродуктивнішого стилю управління в залежності від ситуації. Ступінь готовності співробітника до виконання поставленого завдання. Здібності до виконання завдання. Знання, освіта, досвід, навички, усвідомлення власної ролі.

Мотивація. Впевненість і бажання. Надмірне керівництво. Недостатнє керівництво. Ефективне керівництво. Аналіз, гнучкість, адаптація. Розвиток співробітників. Процес розвитку співробітників. Типологічна модель мотивації Герчікова. Деніел Пінк і його погляди на систему мотивації.

### *Тема 3.2. Командотворення як засіб деконфліктизації в колективі*

Особливості конфліктів, що виникають у колективі. Проблема конфліктів у колективі. Основні причини виникнення конфліктів та їх типи. Соціально-психологічні передумови виникнення конфліктів.

Ефективний менеджмент – передумова вирішення конфліктів у колективі та забезпечення ефективного управління. Основні стилі менеджменту: підхід І. Адізеса (продюсер, адміністратор, підприємець, інтегратор). Стили неефективного управління. Основні підходи до подолання неефективного менеджменту.

### *Тема 3.3. Спічрайтинг і психофізіологічні особливості побудови промов*

Визначення поняття «спічрайтинг». Етапи роботи над промовою: аспектуалізація, класифікація, аргументація. Написання публічного виступу. Підготовка презентацій: алгоритм роботи і типові помилки.

«Страх» публічного виступу. Оцінка складу аудиторії й обстановки. Зовнішній вигляд оратора, манери, сутність і призначення жесту. Зовнішність оратора. Ораторська поза. Словник жестів. Правила користування жестами. Контакт зі слухачами, голос, дикція, техніка мовлення.

Техніка публічного виступу. Риторичні прийоми та принципи побудови публічної промови. Три «золотих» правила риторики. Реалізація вступу і висновку. Способи побудови основної частини. Управління увагою аудиторії. Засоби публічної промови. Емоційна виразність мови.

### *Тема 3.4. Запровадження мотиваційного менеджменту*

Складові успіху. Головні риси керівника. Сутність терміну «мотиваційний менеджмент». Мотиваційний менеджмент як один із найефективніших видів сучасного управління, що передбачає процес внутрішнього управління діяльністю організації. Етапи запровадження мотиваційного менеджменту. Сутність мотиваційного процесу. Теорії мотивації. Моделі мотиваційного менеджменту. Засоби впливу на професійну мотивацію. Розбудова системи мотивації професійної поведінки персоналу (коротко-, середньо та довготривала).

## **Модуль 4**

### **Діагностичний**

#### *Організаційно-настановне заняття*

Реєстрація слухачів. Організація та проведення вступного інструктажу з охорони праці. Ознайомлення з організацією, змістом та умовами проведення курсів. Надання рекомендацій щодо вибору теми конференції з обміну досвідом.

### *Конференція з обміну досвідом*

Організація обговорення педагогічних інновацій, методичного інструментарію формування інклюзивного, розвивального та мотивуючого до навчання освітнього середовища, вимог до професійної діяльності педагогічних працівників, особливостей упровадження освітнього законодавства на регіональному рівні, що сприяють розвитку професійних компетентностей керівників та педагогічних працівників Центрів професійного розвитку педагогічних працівників.

Рефлексія освітньої програми підвищення кваліфікації керівників та педагогічних працівників Центрів професійного розвитку педагогічних працівників.