



Альона ДІДИК

директорка
КУ «ЦПРПП ВМР»

(067) 8586159
didyk@galaxy.vn.ua

22.08.2025

09.30



VinBOOT EduCAMP – 2025

Фаховий модуль для директорів ЗЗСО

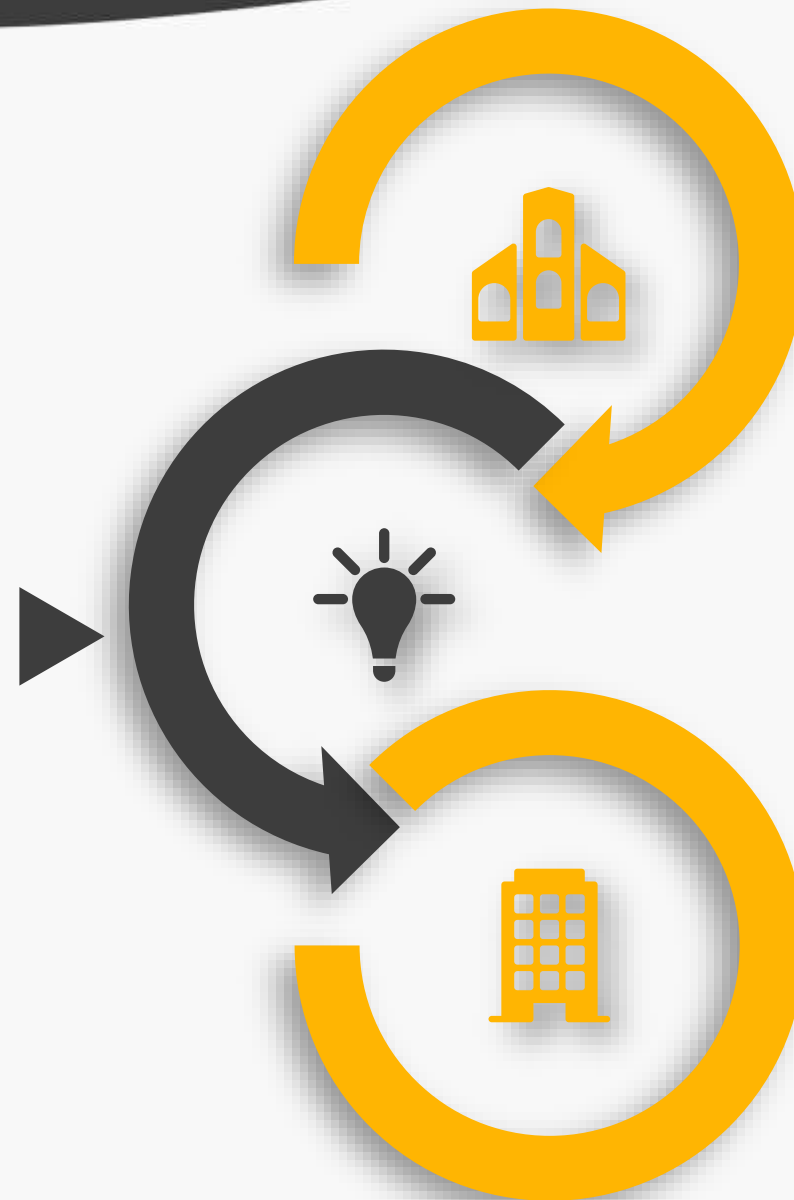
**Підтримка професійного розвитку педагогів
у новому навчальному році**

Мета та завдання: Створення ефективної системи управлінської підтримки

Завдання 2: Розробка плану дій

Створення конкретного, вимірювального та реалістичного плану дій, який охоплюватиме різні форми підтримки: тренінги, семінари, менторство, доступ до онлайн-ресурсів.

Приклад: Розробка календарного плану методичних заходів на семестр, де чітко зазначені теми, формати та відповідальні особи.



Завдання 1: Аналіз потреб

Визначення актуальних потреб педагогів через анкетування, фокус-групи та індивідуальні бесіди. Це дозволить розробити релевантні програми розвитку, які відповідатимуть реальним запитам колективу. Приклад: Проведення анонімного опитування серед вчителів щодо їхніх потреб у підвищенні кваліфікації з використання цифрових інструментів або психологічної підтримки учнів.

Завдання 3: Обмін успішними практиками

Стимулювання обміну досвідом всередині колективу та за його межами. Організація "відкритих уроків", майстер-класів, педагогічних читань, де педагоги можуть ділитися своїми напрацюваннями та вчитися одне в одного. Приклад: Започаткування щомісячної рубрики "Педагогічний лайфхак" на шкільному сайті, де вчителі діляться короткими відео або текстами про свої ефективні методи роботи.

Роль директора у професійному розвитку педагогів:

Лідерство, що надихає

Формування візії та цінностей

Директор – це архітектор освітнього простору. Ваша роль полягає у визначенні чіткого бачення майбутнього школи та формуванні цінностей, які стануть фундаментом для професійного розвитку кожного педагога. Це включає популяризацію безперервного навчання, інноваційності та взаємопідтримки.

Приклад: Створення Стратегії розвитку школи, де чітко визначено пріоритетність професійного зростання вчителів, а цінності (наприклад, "вчитель як дослідник", "спільнота, що навчається") інтегровані в повсякденну роботу.

Створення сприятливого середовища

Саме директор відповідає за формування атмосфери довіри, взаємоповаги та відкритості до нового. Це означає не лише відсутність страху перед помилкою, а й активне заохочення експериментів, креативності та здорової конкуренції у досягненні високих результатів.

Приклад: Впровадження системи "педагогічних лабораторій", де вчителі можуть тестувати нові методики та ділитися результатами в безпечному, підтримуючому середовищі.

Управлінська підтримка інновацій

Ваша функція – не тільки дозволяти інновації, а й активно їх впроваджувати, надаючи необхідні ресурси (час, фінанси, обладнання) та знімаючи адміністративні бар'єри. Це демонструє педагогам, що їхні ідеї цінуються та мають практичну реалізацію.

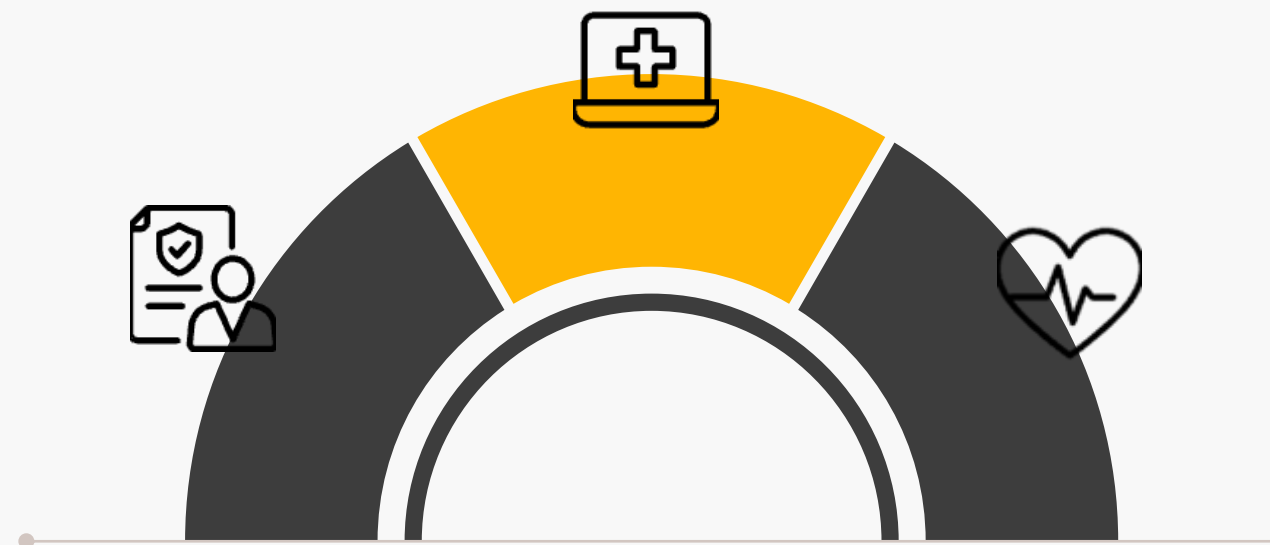
Приклад: Виділення бюджету на придбання ліцензійних програм для інтерактивних дошок або оплату участі вчителів у профільних онлайн-курсах, що відповідають інноваційним напрямкам роботи школи.

Виклики нового навчального року: Навігація в динамічному середовищі

Цифрова
компетентність

Реформи й
програми

Психоемоційний
тиск



Аналіз потреб педагогічного колективу

01

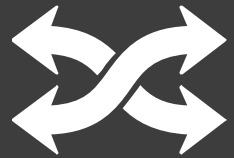


Інструменти збору даних:

Використовуйте комплексний підхід до збору інформації.

Анкетування дозволяє отримати загальну картину та виявити найбільш поширені запити. Індивідуальні співбесіди допомагають глибше зрозуміти мотивацію та конкретні труднощі кожного вчителя. Спостереження за освітнім процесом дає змогу оцінити практичні аспекти роботи педагогів.

02



Визначення пріоритетних напрямів розвитку:

На основі зібраних даних визначте ключові сфери, де педагоги потребують підтримки. Це можуть бути сучасні освітні технології (наприклад, STEM-освіта), принципи Нової української школи (НУШ), розвиток цифрових навичок, а також інклюзивна освіта. Важливо враховувати як індивідуальні запити, так і загальні стратегічні напрями розвитку школи.

03



Узгодження планів з результатами ЗНО/НМТ, діагностики та моніторингу:

Плани професійного розвитку повинні бути тісно пов'язані з показниками успішності учнів. Аналіз результатів ЗНО/НМТ, внутрішньошкільної діагностики та моніторингу дозволить виявити "слабкі місця" та спрямувати зусилля на вдосконалення тих аспектів, які безпосередньо впливають на якість навчання.

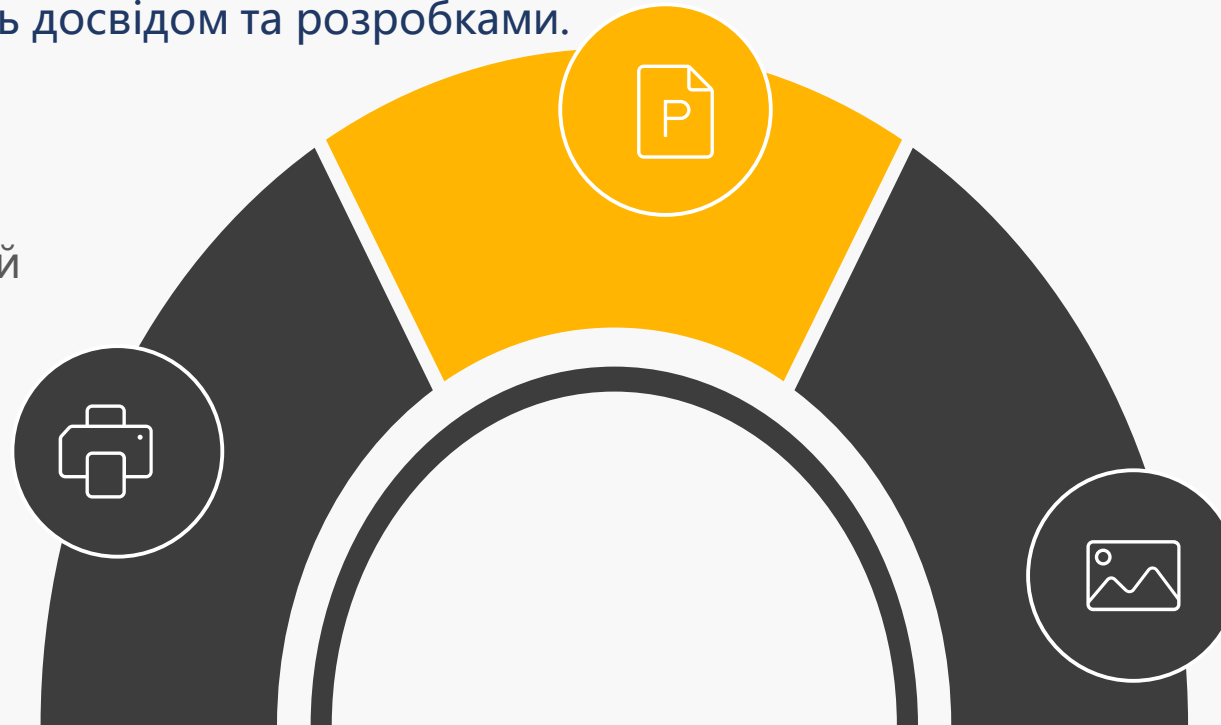
Форми і механізми підтримки: Розширення горизонтів можливостей

Мережування та співпраця з ЦПРПП

Центри професійного розвитку педагогів є ключовими партнерами. Активно співпрацюйте з ними, беріть участь у їхніх заходах, залучайте фахівців ЦПРПП до проведення тренінгів у вашій школі. Розвивайте горизонтальні зв'язки з іншими закладами. Приклад: Організація спільного проекту з сусідньою школою на тему "Використання гейміфікації в початковій школі", обмінюючись досвідом та розробками.

Внутрішньошкільна методична робота

Найбільш доступний та ефективний інструмент. Включає роботу методичних об'єднань, семінари-практикуми, педагогічні читання, майстер-класи від досвідчених вчителів, взаємовідвідування уроків. Приклад: Запровадження щотижневих "кавових зустрічей" методичних об'єднань, де вчителі обмінюються ідеями та вирішують поточні питання у неформальній атмосфері.



Кожен із цих механізмів є важливою складовою цілісної системи підтримки. Важливо комбінувати їх, створюючи різноманітний та гнучкий простір для професійного зростання.

Використання зовнішніх ресурсів

Не обмежуйтесь лише внутрішніми ресурсами. Залучайте освітні платформи (EdEra, Prometheus), громадські організації, міжнародні проєкти, які пропонують безкоштовні або доступні курси та грантові програми для розвитку педагогів. Приклад: Подання заявки на участь у грантовій програмі від міжнародного фонду для оснащення кабінету STEM-освіти або навчання вчителів англійської мови за кордоном.

Підтримка мотивації та емоційного ресурсу педагогів



Управлінські інструменти підтримки морального клімату в колективі:

Створіть атмосферу довіри, поваги та взаєморозуміння. Важливими є регулярні відкриті комунікації, спільне прийняття рішень, чіткий розподіл обов'язків та прозорість у діях керівництва. Заохочуйте неформальне спілкування та тимблдинг.

Приклад: Запровадження щомісячної номінації "Вчитель-інноватор" з врученням символічного подарунка та публікацією досягнень на шкільному сайті.

Програми профілактики емоційного вигорання:

Впроваджуйте заходи, спрямовані на збереження психологічного здоров'я вчителів. Це можуть бути тренінги з управління стресом, семінари з тайм-менеджменту, організація груп підтримки, надання доступу до психологічних консультацій. Важливо забезпечити педагогам можливість для відпочинку та відновлення сил.

Приклад: Включення до розкладу методичних днів коротких сесій з йоги, медитації або арт-терапії, які допомагають зняти напругу та відновити енергію.



Визнання та відзначення досягнень педагогів:

Систематичне визнання професійних успіхів та особистих внесків кожного вчителя значно підвищує їхню мотивацію. Це можуть бути публічні подяки, нагороди, премії, почесні звання, а також можливості для професійного зростання (наприклад, участь у конференціях, стажуваннях). Важливо відзначати не лише масштабні досягнення, а й щоденну наполегливу працю.

Оцінювання ефективності підтримки

Для того, щоб переконатися в результативності наших зусиль, необхідно мати чіткі критерії оцінювання ефективності впроваджених програм підтримки професійного розвитку педагогів.

KPI

100%

+15%

90%

Ключові показники ефективності для керівника щодо професійного розвитку колективу. Це можуть бути кількісні та якісні показники, які відображають прогрес.

Участь педагогів у заходах з підвищення кваліфікації. Це відображає залученість та прагнення до саморозвитку.

Зміни у результатах навчання учнів, що свідчать про вдосконалення педагогічних методик.

Рівень задоволеності педагогів умовами для професійного зростання та психологічною атмосферою в колективі.

Систематичний моніторинг цих індикаторів дозволить керівнику оперативно коригувати стратегії та забезпечувати максимальну ефективність програм підтримки.

Приклад: Збільшення кількості вчителів, які успішно пройшли сертифікацію (на 10% за рік), зростання відсотка педагогів, що використовують цифрові інструменти (на 20%), або зниження рівня плинності кадрів.

Підсумок і управлінська "дорожня карта"

На завершення нашої зустрічі ми підсумуємо основні моменти та окреслимо управлінську "дорожню карту", яка стане основою для подальших спільних дій.



Створення карти професійного зростання школи

Розробка візуалізованої "дорожньої карти", яка відображатиме індивідуальні та колективні цілі професійного розвитку, а також кроки для їх досягнення.



Визначення цілей

Чітке формулювання як короткострокових завдань на поточний навчальний рік, так і довгострокових стратегічних цілей розвитку педагогічного колективу.



Формування спільного плану дій

Об'єднання зусиль директорів ЗЗСО та КУ «ЦПРПП ВМР» для створення єдиного, узгодженого плану підтримки.



Моніторинг та обмін досвідом

Домовленості про систематичний моніторинг впровадження плану, регулярний обмін досвідом та кращими практиками між школами та центром.

Ми переконані, що лише спільними зусиллями та системним підходом ми зможемо забезпечити безперервний професійний розвиток наших педагогів, що стане запорукою успіху всієї освітньої системи.

Орієнтовна дорожня карта підтримки професійного розвитку педагогів

Період	Етап	Основні дії	Очікувані результати
3 місяці (вересень – листопад)	Діагностика та планування	✓ Провести стартову діагностику потреб педагогічного колективу (анкетування, співбесіди, аналіз результатів). ✓ Скласти індивідуальні та групові професійні траєкторії розвитку. ✓ Узгодити із ЦПРПП пріоритетні напрями підтримки. ✓ Організувати методичні зустрічі, воркшопи за актуальними темами. ✓ Запустити систему педагогічної інтернатури. Школа «Поступ» при КУ «ЦПРПП ВМР» ✓ Провести перші мікротренінги з цифрових навичок.	Карта потреб колективу. План підтримки. Перші інструменти для практики
6 місяців (грудень – лютий)	Впровадження змін	✓ Оновити професійні спільноти вчителів за предметними чи тематичними напрямами. ✓ Організувати цикл тренінгів і майстер-класів (інноваційні методики, STEM, інклюзія). ✓ Забезпечити взаємовідвідування уроків та рефлексійні обговорення. ✓ Запровадити індивідуальні консультації та супровід педагогів. ✓ Провести психологічні практикуми з профілактики вигорання. ✓ Оцінити перші результати – опитування педагогів щодо змін у їхній роботі.	Активне застосування нових інструментів. Зростання співпраці. Підвищення мотивації.
12 місяців (березень – серпень)	Моніторинг і систематизація	✓ Провести повторну діагностику професійних компетентностей. ✓ Порівняти динаміку з початковими результатами. ✓ Створити банк успішних кейсів і практик педагогів. ✓ Організувати публічний методичний фестиваль або конференцію для обміну досвідом. ✓ Сформувати управлінський звіт про реалізацію програми підтримки. ✓ Скласти план на наступний навчальний рік з урахуванням висновків.	Система безперервного розвитку. Чіткі індикатори результативності. Сформована культура професійного зростання.

Підсумки та рефлексія: На шляху до спільного успіху



Головні висновки

Професійний розвиток педагогів – це безперервний процес, що потребує системного та цілеспрямованого підходу з боку керівництва. Ваша підтримка – це інвестиція у майбутнє школи та країни. Пам'ятайте, що сильний вчитель – це запорука успішного учня.



Пропозиції від учасників

Ми заохочуємо активний обмін думками та ідеями. Ваші пропозиції та побажання є надзвичайно цінними для нас у подальшій роботі. Будь ласка, поділіться своїми думками.



Заклик до співпраці

Лише спільними зусиллями ми зможемо створити інноваційне та підтримуюче освітнє середовище. Давайте разом будувати школу майбутнього, де кожен педагог відчуватиме себе цінним, компетентним та натхненним для нових звершень.