

**УКРАЇНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ МИХАЙЛА ДРАГОМАНОВА
ІНСТИТУТ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ**

ЗАТВЕРДЖЕНО

Рішенням Вченої ради
УДУ імені Михайла Драгоманова
«27» листопада 2025 р.

Протокол № 5

Голова Вченої ради, ректор Університету
Віктор АНДРУЩЕНКО



ПРОГРАМА

**підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладів
загальної середньої освіти**

**«МАЙСТЕРНЯ «PRO-НАСТАВНИЦТВО»: ВІД ТЕОРІЇ
ДО ЕФЕКТИВНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ПІДТРИМКИ»**

Розробник:

Криворізький державний педагогічний університет (**Ірина МАКАРЕНКО** кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри педагогіки, докторант кафедри освіти дорослих Українського державного університету імені Михайла Драгоманова).

Напрями підвищення кваліфікації: розвиток професійних компетентностей вчителів закладів загальної середньої освіти; формування емоційно-етичної компетентності вчителів.

Розроблено на основі типової програми: типова програма підвищення кваліфікації педагогічних працівників щодо набуття (вдосконалення) компетентностей із здійснення наставницької діяльності (наказ МОН України від 02.05.2023. № 516).

Термін дії програми: з 2025 до 2030 року

Рецензенти:

Гаманюк Віта, проректор з наукової роботи Криворізького державного педагогічного університету, доктор педагогічних наук, професор;

Франчук Наталя, кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри методики навчання математики Українського державного університету імені Михайла Драгоманова.

1. ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

Актуальність програми. Реформа «Нова українська школа» потребує системної підтримки педагогічних працівників у їхньому професійному розвитку. Наставництво, визнане у європейських освітніх системах як один із найефективніших механізмів підтримки вчителів на всіх етапах кар'єри – від початківців до досвідчених педагогів.

Дана програма розроблена відповідно до Європейської рамки цифрових компетентностей педагогів (DigCompEdu), Рекомендацій Ради ЄС щодо ключових компетентностей для навчання впродовж життя (2018) та провідних принципів НУШ, а також з урахуванням чинного законодавства (законів України «Про професійний розвиток працівників», «Про освіту», «Про повну загальну середню освіту», Положення про педагогічну інтернатуру (наказ МОН від 25 жовтня 2021 року № 1128, зареєстровано в Міністерстві юстиції України 24 грудня 2021 р. за №1670/37292), Порядку підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників (постанова КМУ від 21 серпня 2019 р. № 800), Концепції реалізації державної політики у сфері реформування загальної середньої освіти «Нова українська школа» на період до 2029 року (розпорядження КМУ від 14 грудня 2016 року № 988-р.) й змісту Професійного стандарту за професіями «Вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти», «Вчитель закладу загальної середньої освіти», «Вчитель з початкової освіти (з дипломом молодшого спеціаліста)» (наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 23 грудня 2020 р. № 2736), та головних компетентностей вчителя згідно Професійного стандарту «Вчитель загальної середньої освіти» (Наказ МОН України від 29 серпня 2024 року №1225). Окрім цього, програма враховує кращі практики наставництва з Фінляндії, Естонії, Нідерландів, Великої Британії та інших європейських країн.

Наставництво у контексті НУШ – це не передача готових рецептів, а підтримка професійної автономії педагога через рефлексивний діалог, спільне дослідження практики та побудову партнерських відносин. Програма моделює педагогіку партнерства, яку наставники мають допомагати впроваджувати вчителям у роботі з учнями.

Цільова група. Педагогічні працівники закладів загальної середньої освіти всіх спеціальностей, які:

- мають досвід роботи не менше 5 років;
- виявляють бажання підтримувати професійний розвиток колег;
- готові розвивати наставницькі компетентності;
- прагнуть сприяти впровадженню принципів НУШ у педагогічній спільноті.

Обсяг (тривалість). 30 годин (1 кредит ЄКТС).

Особливості реалізації програми. Програма реалізується за змішаною (blended learning) формою навчання з наступним розподілом:

- синхронне навчання: 18 годин (60 %) – онлайн-вебінари, практикуми, групові дискусії;
- асинхронне навчання: 12 годин (40 %) – відеолекції, самостійне опрацювання матеріалів, рефлексивні щоденники, форуми.

Програма може реалізовуватися:

- інтенсивно: протягом 1 тижня (6 годин на день);
- пролонговано: протягом 5 тижнів (1 модуль на тиждень по 6 годин);
- модульно: окремі модулі можуть вивчатися незалежно з можливістю накопичення кредитів.

Форми підвищення кваліфікації. Інституційна форма підвищення кваліфікації із застосуванням дистанційних технологій (змішана форма).

Мета підвищення кваліфікації. Розвиток професійних компетентностей педагогічних працівників щодо надання наставницької підтримки колегам у їхньому професійному зростанні відповідно до принципів педагогіки партнерства та компетентнісного підходу НУШ.

Завдання підвищення кваліфікації.

1. Ознайомити з теорією та практикою наставництва в Україні й закордонних освітніх системах.
2. Ознайомити з нормативно-правовими документами, що визначають мету, завдання наставництва та педагогічної інтернатури в Україні.
3. Сформувати розуміння ролі та функцій наставника в системі професійного розвитку педагогів у контексті НУШ.
4. Розвинути навички систематичного спостереження за освітнім процесом.
5. Навчити технологіям рефлексивного діалогу та конструктивного зворотного зв'язку.
6. Навчити підтримувати професійне зростання педагогів через цілепокладання та планування розвитку.
7. Навчити методам роботи у професійних навчальних спільнотах та груповому наставництву.
8. Навчити добирати відповідні види, форми і методи для здійснення наставницької діяльності.
9. Формувати здатність і готовність до розроблення програми та звіту педагогічної інтернатури (спільно з інтерном)
10. Розвинути рефлексивну практику та здатність до критичного аналізу власної наставницької діяльності.

Перелік компетентностей, що вдосконалюватимуться. Відповідно до Рамки DigCompEdu та професійних стандартів, програма спрямована на розвиток таких компетентностей, як-от:

1. Педагогічна компетентність наставника (глибоке розуміння навчальних процесів та методики викладання; вміння аналізувати педагогічну практику та

визначати зони професійного розвитку; знання принципів компетентнісного підходу та педагогіки партнерства НУШ).

2. Комунікативна та міжособистісна компетентність (активне слухання та емпатійна комунікація; побудова довірливих професійних відносин; культурна чутливість та повага до різноманітності; управління складними міжособистісними комунікаціями).

3. Компетентність когнітивного коучингу (фасилітація рефлексивного мислення через запитання; надання конструктивного зворотного зв'язку; підтримка автономії та самоспрямованого навчання; балансування професійної підтримки та викликів).

4. Компетентність спостереження та оцінювання (систематичне спостереження за освітнім процесом; збір та аналіз доказів педагогічної практики; компетентнісне оцінювання відповідно до стандартів НУШ; використання різноманітних інструментів оцінювання).

5. Організаційна та професійна компетентність (планування та організація наставницької підтримки; документування процесу наставництва; співпраця в системі шкільного та міжшкільного професійного розвитку; власний неперервний професійний розвиток).

6. Рефлексивна компетентність (критичний аналіз власних переконань та практик; використання рефлексивних моделей (Gibbs, Bain 5R); розвиток метакогнітивної усвідомленості).

А також, на підставі Професійного стандарту «Вчитель загальної середньої освіти» (Наказ МОН України від 29 серпня 2024 року №1225):

1. А2. Предметно-методична компетентність
2. Б1. Психологічна компетентність
3. Б2. Емоційно-етична компетентність
4. Б3. Компетентність педагогічного партнерства
5. Г1. Прогностична компетентність
5. Г2. Організаційна компетентність
6. Г3. Оцінювально-аналітична компетентність
7. Д1. Здатність до навчання впродовж життя

Очікувані результати підвищення кваліфікації. Після завершення програми учасники будуть здатні:

Знати та розуміти:

- сутність наставництва та його відмінність від супервізії, коучингу, оцінювання;
- принципи, види і форми наставництва;
- моделі наставництва (Cognitive Coaching, PMG Фінляндії, Educative Mentoring);
- принципи андрагогіки та особливості навчання дорослих;
- теоретичні основи рефлексивної практики;

- контекст НУШ та європейські рамки компетентностей.

Вміти:

- проводити систематичне спостереження уроків із використанням структурованих протоколів;
- реалізовувати фасилітацію рефлексивного діалогу через постановку ланцюжка змістово-сфокусованих запитань;
- надавати конструктивний зворотний зв'язок за моделлю feed-up, feedback, feed-forward;
- підтримувати цілепокладання та планування професійного розвитку;
- фасилітувати групові наставницькі сесії у професійних спільнотах;
- рефлексувати власну наставницьку практику та вчитися з досвіду;
- демонструвати професійні якості (емпатію та активне слухання, етичність та конфіденційність; повагу до автономії та професійного досвіду колег)

Оцінювання результатів підвищення кваліфікації. Оцінювання здійснюється на основі компетентнісного підходу.

1. Формувальне оцінювання (протягом вивчення програми):

- участь у практичних заняттях та обговореннях;
- виконання модульних завдань (аналіз кейсів, розробка інструментів);
- рефлексивний щоденник із записами після кожного модуля;
- взаємооцінювання в парах/групах під час практичних занять.

2. Підсумкове оцінювання:

2.1. Портфоліо ментора (40% підсумкової оцінки), що включає:

- самооцінка до і після програми;
- власна розробка інструментів спостереження та зворотного зв'язку;
- план особистого розвитку як наставника.

2.2. Кейс-аналіз (30% підсумкової оцінки):

- письмовий аналіз складної наставницької ситуації;
- демонстрація інтеграції знань з усіх модулів (коротка міні-презентація);

2.3. Рольова гра/симуляція (30% підсумкової оцінки):

- відеозапис наставницької бесіди (10-15 хвилин);

Документ про підсумки підвищення кваліфікації. Сертифікат про підвищення кваліфікації встановленого зразка з присвоєнням 1 кредиту ЄКТС.

Програма відповідає вимогам Порядку підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників, затвердженого постановою КМУ від 21 серпня 2019 року № 800 (зі змінами, внесеними постановою КМУ від 27 грудня 2019 року № 113) та сформована відповідно до Наказу МОН від 13.10.2025р. №1349 «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо розроблення типових програм підвищення кваліфікації педагогічних працівників».

Вартість: 750 грн

2. НАВЧАЛЬНО-ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН

Програмою передбачено занурення вчителів у цікавий світ рефлексивного діалогу, моделювання педагогіки партнерства, яку наставники мають допомагати впроваджувати педагогам у роботі з учнями.

Особливістю програми є її побудова згідно Європейської рамки цифрових компетентностей педагогів (DigCompEdu), Рекомендацій Ради ЄС щодо ключових компетентностей для навчання впродовж життя (2018) та провідних принципів НУШ.

Самостійна робота передбачає власну розробку інструментів спостереження та зворотного зв'язку й плану особистого розвитку як наставника.

Підсумкові заходи передбачають створення портфоліо ментора (40% підсумкової оцінки) та його захист, реалізацію кейс-аналізу (30% підсумкової оцінки) та участі у рольовій грі/симуляції (30% підсумкової оцінки).

Зміст програми складається з 5 модулів та 10 взаємопов'язаних тем. Учасники, які успішно пройшли навчання та виконали підсумкові заходи, отримують свідоцтво/сертифікат.

Кількість годин, що відводиться на засвоєння змісту Програми, складає: 30 годин, з них: 7 годин – лекційні заняття, 15 годин – практична робота, 6 годин – самостійна робота, 2 години – контрольні заходи.

Назва навчальних тем	Кількість годин				Усього
	Лекції	Практичні заняття	Самостійна робота	Контрольні заходи	
МОДУЛЬ 1. ОСНОВИ НАСТАВНИЦТВА В КОНТЕКСТІ НУШ					
Тема 1.1. Наставництво як форма професійної підтримки педагогів	1	1,5	0,5	0	3
Тема 1.2. Принципи андрагогіки та навчання дорослих	1	1,5	0,5	0	3
Разом за модулем 1	2	3	1	0	6
МОДУЛЬ 2. СПОСТЕРЕЖЕННЯ ТА ЗБИРАННЯ АНАЛІТИЧНОЇ ІНФОРМАЦІЇ					
Тема 2.1. Систематичне спостереження освітнього процесу	0,5	2	0,5	0	3

Тема 2.2. Компетентнісне оцінювання в контексті НУШ	0,5	2	0,5	0	3
Разом за модулем 2	1	4	1	0	6
МОДУЛЬ 3. РЕФЛЕКСИВНИЙ ДІАЛОГ ТА ЗВОРОТНИЙ ЗВ'ЯЗОК					
Тема 3.1. Фасилітація рефлексивної практики	1	2	0,5	0	3,5
Тема 3.2. Конструктивний зворотний зв'язок	0,5	1,5	0,5	0	2,5
Разом за модулем 3	1,5	3,5	1	0	6
МОДУЛЬ 4. ПІДТРИМКА ПРОФЕСІЙНОГО ЗРОСТАННЯ					
Тема 4.1. Цілепокладання та планування розвитку	1	1,5	1	0	3,5
Тема 4.2. Підтримка автономії та агентності педагога	0,5	1	1	0	2,5
Разом за модулем 4	1,5	2,5	2	0	6
МОДУЛЬ 5. НАСТАВНИЦТВО У ПРОФЕСІЙНИХ НАВЧАЛЬНИХ СПІЛЬНОТАХ					
Тема 5.1. Групове наставництво та професійні спільноти	0,5	1,5	0,5	0	2,5
Тема 5.2. Співпраця в системі шкільного розвитку	0,5	0,5	0,5	0	1,5
Разом за модулем 5	1	2	1	0	4
Підсумкові заходи	0	0	0	2	2
УСЬОГО:	7	15	6	2	30

3. ЗМІСТ ПРОГРАМИ

МОДУЛЬ 1. ОСНОВИ НАСТАВНИЦТВА В КОНТЕКСТІ НУШ (6 годин)

Тема 1.1. Наставництво як форма професійної підтримки педагогів (3 години)

Визначення наставництва та його роль у системі професійного розвитку педагогів. Наставництво як підтримка без оцінювання. Відмінності наставництва від супервізії, коучингу, інструктажу. Континуум професійної підтримки («mentoring umbrella»). Роль наставництва у впровадженні НУШ.

Компетентності ефективного наставника. П'ять ключових доменів компетентностей (педагогічний, міжособистісний, когнітивний коучинг, організаційний, рефлексивний). Європейська рамка DigCompEdu для педагогів. Професійні стандарти та етика наставництва. Самооцінка готовності до наставницької діяльності.

Моделі наставництва: європейський досвід. Планування – спостереження – рефлексія. Educative Mentoring: розвиток критичного мислення через дослідження. Досвід європейських країн та адаптація його до українського контексту.

Педагогіка партнерства як основа наставницьких відносин. Створення безпечного простору для професійного розвитку. Баланс професійної підтримки та викликів.

Тема 1.2. Принципи андрагогіки та навчання дорослих (3 години)

Теорія андрагогіки Малькольма Ноулза. Шість принципів навчання дорослих. Відмінності педагогіки та андрагогіки. Фасилітація замість директивного навчання. Особливості професійного навчання педагогів. Опір змінам та як з ним працювати. Значення автономії для вчителів. Емоційні аспекти зміни практики.

Цикл професійного навчання дорослих (конкретний досвід – рефлексивне спостереження – абстрактна концептуалізація – активне експериментування). Зона актуального та зона найближчого розвитку для дорослих. Градуальна передача відповідальності (I do – We do – You do).

Створення умов для навчання дорослих. Психологічна безпека та довіра. Визнання досвіду та експертності. Час для рефлексії та інтеграції.

МОДУЛЬ 2. СПОСТЕРЕЖЕННЯ ТА ЗБИРАННЯ АНАЛІТИЧНОЇ ІНФОРМАЦІЇ (6 годин)

Тема 2.1. Систематичне спостереження освітнього процесу (3 години)

Мета та функції спостереження у наставництві. Об'єктивна фіксація фактів, інтерпретація та судження. Типи спостереження (відкрите, фокусне, структуроване, відеоспостереження, взаємоспостереження). Протоколи та інструменти

спостереження. Етика спостереження. Від опису до аналізу. Пошук патернів у множинних спостереженнях. Зв'язок спостережень з професійними стандартами та компетентностями НУШ.

Тема 2.2. Компетентнісне оцінювання в контексті НУШ (3 години)

Ключові компетентності НУШ та їх зв'язок з європейськими рамками. Зміщення фокусу: від знань до здатності діяти. Оцінювання компетентностей вчителя. Рамка DigCompEdu. Множинні джерела інформації для подальшого аналітичного опрацювання: уроки, планування, взаємодія з учнями, рефлексія. Збір аналітичної інформації для портфоліо професійного розвитку.

Критеріальне оцінювання в наставництві. Прозорі критерії успішності. Самооцінювання вчителя за критеріями. Формувальне оцінювання у професійному розвитку. Оцінювання ДЛЯ навчання, а не оцінювання навчання. Зворотний зв'язок як інструмент розвитку. Портфоліо вчителя: структура та зміст.

МОДУЛЬ 3. РЕФЛЕКСИВНИЙ ДІАЛОГ ТА ЗВОРОТНИЙ ЗВ'ЯЗОК (6 годин)

Тема 3.1. Фасилітація рефлексивної практики (3,5 години)

Критичне мислення про власну практику. Рефлексія-в-дії та рефлексія-надію. Значення рефлексії для професійного зростання. Від інтуїтивної до систематичної рефлексії. Моделі структурованої рефлексії. Цикл рефлексії Gibbs. Модель 5R Bain (Reporting, Responding, Relating, Reasoning, Reconstructing).

Запитання для поглибленого мислення. Послідовність запитань: від конкретного до абстрактного. Запитання для стимулювання критичного мислення. Пауза як простір для мислення.

Навички активного слухання. Мінімізація внутрішнього діалогу та оцінювання. Перефразування для перевірки розуміння. Резюмування ключових ідей. Створення діалогічного простору. Позиція «not-knowing» наставника: щирий інтерес до мислення вчителя.

Тема 3.2. Конструктивний зворотний зв'язок (2,5 години)

Принципи ефективного зворотного зв'язку. Модель Feed-up (Куди йдемо?), Feedback (Як йдемо?), Feed-forward (Що далі?). Діалогічний підхід: запитання перед твердженнями. Спільне конструювання шляхів покращення. Описово-оцінювальна мова. Емоційний інтелект у наданні зворотного зв'язку. Захисні механізми: виправдання, мінімізація, перехід в атаку. Створення безпечного простору для отримання складного зворотного зв'язку. Підтримка професійної самоефективності вчителя.

МОДУЛЬ 4. ПІДТРИМКА ПРОФЕСІЙНОГО ЗРОСТАННЯ (6 годин)

Тема 4.1. Цілепокладання та планування розвитку (3,5 години)

Співконструювання цілей професійного розвитку. Зв'язок із професійними стандартами та контекстом НУШ. Баланс між потребами вчителя та потребами школи. Від загальних намірів до конкретних цілей.

Модель SMART для формулювання цілей. Індивідуальний план професійного розвитку. Роль наставника у підтримці виконання індивідуального плану професійного розвитку. Гнучкість та адаптація плану на основі досвіду.

Визначення пріоритетів розвитку. Моніторинг прогресу та адаптації.

Тема 4.2. Підтримка автономії та агентності педагога (2,5 години)

Автономія вчителя як принцип НУШ. Поступова передача відповідальності. Довіра до здатності вчителя вчитися. Фасилітація замість експертного консультування. Дослідницька позиція: множинні варіанти рішень. Підтримка експериментування та ризику.

Підтримка та сприяння розвитку професійної самоефективності вчителя. Теорія самоефективності А. Бандури. Основні джерела самоефективності. Визнання прогресу, а не лише результатів. Атрибуція успіху зусиллям та стратегіям вчителя. Допомога у подоланні перешкод без створення залежності.

МОДУЛЬ 5. НАСТАВНИЦТВО У ПРОФЕСІЙНИХ НАВЧАЛЬНИХ СПІЛЬНОТАХ (4 години)

Тема 5.1. Групове наставництво та професійні спільноти (2,5 години)

Визначення професійної спільноти: групи педагогів, що спільно навчаються. Характеристики ефективних професійних навчальних спільнот (ПНС). Типи ПНС: предметні команди, міжпредметні групи, професійні мережі. ПНС як культура школи, а не разові заходи.

Модель Peer-Group Mentoring (PGM) Фінляндії. Принципи фінської моделі. Структура PGM-сесії. Докази ефективності: підвищення teacher agency, професійної ідентичності, wellbeing.

Фасилітація групових наставницьких сесій. Фасилітаційні техніки. Структуровані протоколи для групових обговорень. Lesson Study як форма колективного наставництва. Японська модель Lesson Study. Адаптація до українського контексту.

Взаємостереження. Відмінність від інспектування: без оцінювання, для взаємного навчання.

Тема 5.2. Співпраця в системі шкільного розвитку (1,5 години)

Наставник у системі шкільної підтримки вчителів. Екосистема професійного розвитку у школі (наставники (неформальна підтримка); методисти (предметна підтримка); адміністрація (організаційна підтримка, оцінювання); психологи (емоційна підтримка); зовнішні ресурси (тренінги, курси, мережі). Координація між різними формами підтримки. Комунікація у команді професійного розвитку. Баланс конфіденційності та комунікації.

Співпраця з шкільним лідерством. Підтримка адміністрації для наставницької діяльності. Внесок наставництва у шкільний розвиток.

Управління потенційними конфліктами ролей (коли наставник є також: колегою у методоб'єднанні; членом атестаційної комісії; керівником проєкту). Розбудова культури наставництва у школі. Від індивідуального наставництва до шкільної культури взаємопідтримки. Advocacy для системного наставництва. Документування та поширення кращих практик наставництва. Створення спільноти наставників у школі/регіоні для взаємопідтримки.

3.1. Орієнтовний перелік практичних завдань

- створення концептуальної карти «Моє розуміння наставництва»;
- самооцінка наставницьких компетентностей (вихідна діагностика);
- аналіз кейсу: що є наставництвом, а що ні?
- розробка власного визначення ефективного наставництва.
- рефлексія власного досвіду навчання;
- аналіз менторської ситуації крізь призму принципів андрагогіки;
- розробка питань для з'ясування готовності до навчання.
- аналіз відеофрагменту уроку: практика описового спостереження;
- розробка власного протоколу спостереження для конкретної мети;
- рефлексія: що було легко/складно у спостереженні без оцінювання?
- аналіз уроку крізь призму конкретної компетентності НУШ;
- розробка рубрики для оцінювання обраного аспекту педагогічної практики;
- практика самооцінювання та взаємооцінювання за розробленими критеріями.
- практика рефлексії за моделлю Gibbs: аналіз власного досвіду викладання;
- аналіз відеозапису наставницької бесіди: які запитання поглиблюють рефлексію?
- практика активного слухання в тріадах з взаємооцінюванням.
- аналіз прикладів зворотного зв'язку: що робить їх ефективними/неефективними?
- практика перефразування оцінювальних висловлювань в описові;

- взаємооцінювання записів за рубрикою якості зворотного зв'язку.
- розробка власної SMART-цілі професійного розвитку;
- створення повного індивідуального плану професійного розвитку;
- розробка інструментів для моніторингу прогресу.
- самооцінювання: наскільки я підтримую автономію у власній роботі з колегами;
- практика перефразування директивних порад у фасилітативних запитаннях;
- розробка стратегій підтримки експериментування у шкільному контексті.
- дизайн повної PGM-сесії: порядок денний, запитання, таймінг.
- розробка групових норм для професійної навчальної спільноти;
- створення протоколу взаємопостереження для колег.
- мапування системи професійної підтримки у власній школі;
- аналіз кейсу: конфлікт ролей наставників – як діяти?
- планування стратегії розбудови культури наставництва у школі;
- створення короткої презентації про наставництво для педагогічної ради.

3.2. Орієнтовний перелік питань для самостійного опрацювання

- світовий досвід менторства: порівняльний аналіз моделей наставництва Фінляндії (Peer-Group Mentoring) та Естонії;
- андрагогічний підхід у роботі з досвідченими вчителями: стратегії подолання професійного опору змінам та підтримка автономії;
- методика фокусного спостереження: розробка авторських критеріїв фіксації фактів на уроці без суб'єктивних суджень;
- інструментарій DigCompEdu: проведення самооцінювання цифрових компетентностей наставника та інтерторна за європейською рамкою;
- алгоритми глибокої рефлексії: практичне застосування моделей Gibbs та 5R Bain для аналізу власного педагогічного досвіду;
- техніки недирективної комунікації: опанування моделей Feed-up, Feedback та Feed-forward у діалозі з колегою;
- проектування траєкторії розвитку: перетворення загальних професійних намірів у конкретні цілі за методикою SMART;
- психологія самоефективності: використання теорії А. Бандури для підтримки професійної агентності та експериментування вчителя;
- модерація професійних спільнот: розробка структурованих протоколів для групових наставницьких сесій та взаємопостереження;
- екосистема шкільної підтримки: мапування взаємодії наставника з адміністрацією та психологічною службою для розвитку закладу.

4. СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

Нормативно-правові документи

1. Закон України «Про освіту» від 05.09.2017 № 2145-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19> (дата звернення: 19.11.2025).
2. Закон України «Про повну загальну середню освіту» від 16.01.2020 № 463-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/463-20> (дата звернення: 19.11.2025).
3. Концептуальні засади реформування середньої школи «Нова українська школа». 2016. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/zagalna%20serednya/nova-ukrainska-shkola-compressed.pdf> (дата звернення: 19.11.2025).
4. Наказ Державної служби якості освіти України «Про анкету самооцінювання» від 29 березня 2021 № 01-11/26. URL: <https://sqe.gov.ua/law/proanketu-samoociniuvannya/> (дата звернення: 19.11.2025).
5. Наказ Міністерства освіти і науки України «Положення про педагогічну інтернатуру» від 25 жовтня 2021 р. № 1128, зареєстрований в Міністерстві юстиції України 24 грудня 2021 р. за № 1670/37292. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1670-21#Text> (дата звернення: 19.11.2025).
6. Наказ Міністерства освіти і науки України «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо розроблення типових програм підвищення кваліфікації педагогічних працівників» від 13.10.2025 № 1349. URL: <https://mon.gov.ua/> (дата звернення: 19.11.2025).
7. Наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України «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)» від 23 грудня 2020 р. № 2136. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v2736915-20#Text> (дата звернення: 19.11.2025).
8. Постанова Кабінету Міністрів України «Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників» від 21 серпня 2019 р. № 800. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2019-p> (дата звернення: 19.11.2025).

Основна література

1. Марчук А. В. Андрагогіка : навч. посіб. Львів: ЛьвДУВС, 2020. 300 с. URL: <http://dspace.lvduvs.edu.ua/bitstream/1234567890/3218/1/andragogika.pdf>.
2. Програма шкільного наставництва в Україні: посібник. British Council. 66 с. URL: https://www.britishcouncil.org.ua/sites/default/files/programa_shkilnogo_nasta_vnyctva_v_ukrayini.pdf.

3. Рівний рівному: посібник для менторів Укл. О. Іваннік. Київ, 2015. 57 с. URL: <https://insha-osvita.org/wp-content/uploads/2020/12/HandbookPeerToPeerUKR.pdf>. (дата звернення: 19.11.2025).
4. Савич Ж. В. Наставництво як інструмент адаптації нових працівників у закладах освіти: практикум. К.: Київ. ун-т ім. Б. Грінченка, 2021. 52 с. URL: https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/38820/1/Z_V_Savych_NYIANPUZ_O_KUBG.pdf. (дата звернення: 19.11.2025).
5. Уварова А. Від керівника до лідера: практичні поради для директорів шкіл та керівників відділів освіти: посібник / упоряд. П. Гоч. Центр Інноваційної освіти «Про. Світ», 2019. 60 с. URL: <https://decentralization.gov.ua/uploads/library/file/521/12.2019.pdf>. (дата звернення: 19.11.2025).
6. Costa A. L., Garmston R. J. Cognitive Coaching: Developing Self-Directed Leaders and Learners. 3rd ed. Lanham : Rowman & Littlefield, 2016. 368 p.
7. Council Recommendation on Key Competences for Lifelong Learning : Council of the European Union, 2018. Official Journal of the European Union. URL: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32018H0604\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32018H0604(01)) (дата звернення: 19.11.2025).
8. European Framework for the Digital Competence of Educators: DigCompEdu / C. Redecker (Ed.) ; European Commission, Joint Research Centre. Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2017. 93 p. URL: <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC107466> (дата звернення: 19.11.2025). (дата звернення: 19.11.2025).
9. Geeraerts K., Vanhoof J., Van den Bossche P. Teachers' perspectives on peer coaching for professional development. *Teachers and Teaching*. 2016. Vol. 22, Iss. 8. P. 1035–1058. DOI: <https://doi.org/10.1080/13540602.2016.1200546>
10. Hobson A. J., Ashby P., Malderez A., Tomlinson P. D. Mentoring beginning teachers: What we know and what we don't. *Teaching and Teacher Education*. 2009. Vol. 25, Iss. 1. P. 207–216. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.tate.2008.09.001>.
11. Kemmis S., Heikkinen H. L. T., Fransson G., Aspfors J., Edwards-Groves C. Mentoring of new teachers as a contested practice: Supervision, support and collaborative self-development. *Teaching and Teacher Education*. 2014. Vol. 43. P. 154–164. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.tate.2014.07.001>.
12. Teachers in Europe: Careers, Development and Well-being : Eurydice Report / European Commission/EACEA/Eurydice. Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2021. 308 p. URL: <https://eurydice.ba/wp-content/uploads/2021/03/Teachers-in-Europe-Careers-Development-and-Well-being.pdf> (дата звернення: 19.11.2025).

Додаткова література

1. Aspfors J., Fransson G. Research on mentor education for mentors of newly qualified teachers: A qualitative meta-synthesis. *Teaching and Teacher Education*. 2015. Vol. 48. P. 75–86. DOI: 10.1016/j.tate.2015.02.004.
2. Empowering early career teachers: their mentors need support too. *European School Education Platform*. 2023. URL: <https://school-education.ec.europa.eu/en/insights/viewpoints/empowering-teacher-mentors> (дата звернення: 19.11.2025).
3. Helleve I., Ulvik M., Smith K. What is good mentoring? Newly qualified teachers' expectations and experiences. *Teachers and Teaching*. 2021. Vol. 27, N 8. P. 750–767. DOI: 10.1080/13540602.2021.2007371
4. Kuusisaari H. Teachers at the zone of proximal development — Collaboration promoting or hindering the development process. *Teaching and Teacher Education*. 2014. Vol. 43. P. 46–57. DOI: 10.1016/j.tate.2014.06.001.