

**ЗАКЛАД ВИЩОЇ ОСВІТИ
«ЛЬВІВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ БІЗНЕСУ ТА ПРАВА»**

СХВАЛЕНО
Вченою радою
ЗВО «Львівський університет
бізнесу та права»

ЗАТВЕРДЖЕНО
Ректор,
д.е.н., професор

Голова Вченої ради
 Любомир СОПІЛЬНИК



(протокол № 7 від 29.01.2026р.)



 Жанна СЕМЧУК

(наказ № 16 від 02.02.2026р.)

**Програма
підвищення кваліфікації педагогічних працівників щодо набуття
(вдосконалення) компетентностей із здійснення наставницької діяльності**

Львів 2026

Розробники (укладачі): учасники робочої групи відповідно до наказу ЗВО «Львівський університет бізнесу та права»:

- 1. Брийовська Ірина Богданівна** – кандидат юридичних наук;
- 2. Серета Валерій Вячеславович** – доктор юридичних наук, професор;
- 3. Сопільник Любомир Іванович** – доктор юридичних наук, доктор технічних наук, професор, заслужений винахідник України;
- 4. Лобода Юрій Петрович** – кандидат юридичних наук;
- 5. Скриньковський Руслан Миколайович** – кандидат економічних наук, професор;
- 6. Пась Ярина Іванівна** – кандидат економічних наук.

Напрямок підвищення кваліфікації набуття (вдосконалення) компетентностей із провадження наставницької діяльності (ГХЗВ).

Розроблено на основі типової програми: Типова програма підвищення кваліфікації педагогічних працівників щодо набуття (вдосконалення) компетентностей із здійснення наставницької діяльності, затверджена наказом Міністерства освіти і науки України від 02 травня 2023 року № 516.

Термін дії програми: з 2026 до 2031 року.

Рецензенти:

- 1. Пинда Юрій Володимирович** – доктор економічних наук, професор, Львівська обласна організація роботодавців у галузі вищої освіти;
- 2. Ковалів Мирослав Володимирович** – кандидат юридичних наук, професор, Львівський державний університет внутрішніх справ;
- 3. Слінько Сергій Вікторович** – доктор юридичних наук, професор, Харківський національний університет внутрішніх справ.

1. ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

Актуальність програми. Програма підвищення кваліфікації педагогів для набуття (вдосконалення) компетентностей із здійснення наставницької діяльності (далі - програма) розроблена на основі Типової програми підвищення кваліфікації педагогічних працівників щодо набуття (вдосконалення) компетентностей із здійснення наставницької діяльності, затвердженої наказом Міністерства освіти і науки України від 02 травня 2023 року № 516, відповідно до державної політики професійного розвитку педагогічних працівників, а також згідно з законодавством (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.) та з урахуванням 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 з урахуванням змісту Професійного стандарту «Вчитель закладу загальної середньої освіти» (наказ МОН від 29 серпня 2024 року № 1225).

Необхідність розроблення та впровадження програми зумовлена потребою у формуванні ефективної системи професійної підтримки педагогічних працівників, зокрема в умовах запровадження педагогічної інтернатури. Наставництво є важливим інструментом професійної адаптації педагогів, особливо тих, які вперше призначені на посаду, сприяє розвитку їхніх професійних компетентностей, педагогічної майстерності, формуванню сприятливого психологічного клімату в закладі освіти та утвердженню цінностей педагогічної професії.

У зв'язку з цим виникає потреба у підготовці педагогів до здійснення наставницької діяльності, розвитку інституту наставництва та професійних спільнот наставників, що забезпечить підвищення якості освітнього процесу та реалізацію державної політики у сфері освіти.

Цільова група: педагогічні працівники з досвідом педагогічної діяльності (як правило, не менше п'яти років), які здійснюватимуть супровід та підтримку педагогічних працівників, зокрема новопризначених, для набуття (вдосконалення) ними фахової майстерності та провадження педагогічної діяльності.

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

Особливості реалізації програми: реалізується повною мірою відповідно до Типової програми підвищення кваліфікації.

Форма підвищення кваліфікації: очна, дистанційна.

Мета - розвиток загальних і професійних компетентностей педагогічних працівників, що необхідні для здійснення наставницької діяльності у закладах освіти.

Завдання підвищення кваліфікації:

- ознайомлювати з теорією та практикою наставництва в Україні й закордонних освітніх системах;
- ознайомлювати з нормативно-правовими документами, що визначають мету, завдання наставництва та педагогічної інтернатури в Україні;
- ознайомлювати зі структурно-змістовими компонентами профілю педагога-наставника;
- формувати професійні якості й вміння, що є значущими для наставницької діяльності;
- вчити добирати відповідні види, форми і методи для здійснення наставницької діяльності;
- вчити добирати та застосовувати інструменти для вивчення професійних потреб інтернів;
- формувати здатність і готовність до розроблення програми та звіту педагогічної інтернатури (спільно з інтерном);
- забезпечувати супровід та підтримку в педагогічній діяльності інтерна;
- удосконалювати вміння ефективної взаємодії з учасниками освітнього процесу та іншими суб'єктами освітньої діяльності на засадах партнерства і підтримки;
- розвивати у слухачів цифрової компетентності інтернів і наставників, ефективне використання цифрових інструментів у наставницькій діяльності, забезпечення безпечної та етичної взаємодії в цифровому освітньому середовищі.

Перелік компетентностей, що вдосконалюватимуться: інформаційно-цифрова (А3), емоційно-етична (Б2), педагогічного партнерства (Б3), прогностична (Г1), організаційна (Г2), здатність до навчання впродовж життя (Д1).

Очікувані результати підвищення кваліфікації. За результатами навчання слухачі оволодіють знаннями про:

- ціннісні орієнтири наставництва в освіті;
- переваги та виклики наставницької діяльності;
- зміст нормативно-правового та організаційно-методичного забезпечення

наставництва, супервізії та інтернатури в Україні;

- теорії та практики супервізії у загальній середній освіті;
- структурно-змістові компоненти профілю педагога-наставника;
- принципи, види, форми і методи наставництва;
- етапи наставницької діяльності;
- сутність компетентностей, що визначені у Професійному стандарті «Вчитель закладу загальної середньої освіти», для планування професійного розвитку як інтерна, так і більш досвідченого педагога;
- чинники успішної адаптації інтернів;
- адрагогічні підходи у роботі з педагогами.

За результатами навчання слухачі набудуть (вдосконалять) уміння, навички та способи діяльності:

- здійснювати самооцінювання необхідних компетентностей для ефективного наставництва; - визначати та застосовувати продуктивні форми і методи наставництва; - планувати й організовувати наставницькі зустрічі;
- забезпечувати супровід та підтримку професійного розвитку педагогів задля набуття (вдосконалення) ними педагогічної майстерності, самооцінювання професійної діяльності;
- виявляти та враховувати індивідуальні запити, професійні очікування і потреби педагогічних працівників при організації заходів з наставництва;
- сприяти створенню комфортних умов для професійної діяльності інтернів;
- добирати та застосовувати інструменти для виявлення рівня сформованості професійних компетентностей, визначення індивідуальних потреб педагогів;
- розробляти (разом з інтерном) програму і звіт педагогічної інтернатури;
- здійснювати моніторинг виконання програми наставництва;
- налагоджувати ефективну взаємодію з учасниками освітнього процесу та іншими суб'єктами освітньої діяльності на засадах партнерства і підтримки;
- дотримуватися норм законодавства щодо захисту персональних даних, прав інтелектуальної власності та етичних стандартів професійної діяльності;
- знаходити, оцінювати та структурувати інформацію, ефективно користуватися цифровими інструментами, комунікувати та співпрацювати онлайн, забезпечувати цифрову безпеку та творчо застосовувати технології для навчання, роботи й саморозвитку.

Оцінювання результатів підвищення кваліфікації. Оцінювання результатів підвищення кваліфікації здійснюється на основі компетентнісного підходу та передбачає оцінювання здатності слухачів застосовувати набуті знання, уміння та навички у професійній діяльності.

Система оцінювання включає поточне (70 балів) та підсумкове (30 балів) оцінювання і реалізується через виконання слухачами практичних, аналітичних та підсумкових завдань: виконання практичних завдань під час занять; участь в обговореннях, аналіз кейсів; самостійна робота (аналітичні завдання, рефлексія); підсумкове завдання (тест).

Критерії оцінювання:

- відповідність виконаних завдань меті та змісту програми;
- повнота і правильність виконання завдань;
- здатність застосовувати знання і навички в практичних ситуаціях;
- аргументованість висновків і рішень;
- дотримання академічної доброчесності.

Для отримання свідоцтва про підвищення кваліфікації слухач/слухачка має накопичити не менше 75 балів.

Рівні досягнення:

- зараховано – слухач продемонстрував досягнення основних результатів навчання, підтвердив сформованість компетентностей, передбачених програмою (75 і більше балів);
- не зараховано – результати навчання не підтверджено (74 і менше балів).

Документ про підсумки підвищення кваліфікації. Свідоцтво про підвищення кваліфікації обсягом 30 годин (1 кредит ЄКТС).

Вартість: 750 грн.

2. НАВЧАЛЬНО - ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН

Реалізація навчально-тематичного плану забезпечує системне впровадження наставництва як механізму професійної підтримки педагогів та ефективної організації педагогічної інтернатури відповідно до сучасних освітніх стандартів.

Модуль 1 охоплює поняття наставництва, його цінність, досвід в Україні та закордонних системах, диференціацію із коучінгом та супервізією, формування профілю наставника (цінності, комунікація, організація, цифрові навички, критичне мислення, рефлексія), принципи та форми наставництва, методи та етапи діяльності.

Модуль 2 присвячений педагогічній інтернатурі: нормативно-правовому забезпеченню, адаптації інтернів, розробленню та реалізації індивідуальних програм, моніторингу результатів та професійному розвитку.

Кількість годин, що відводиться на засвоєння змісту Програми, складає 30 годин, з них: 9 годин – лекційні заняття, 15 годин – практичні заняття, 4 години – самостійна робота, 2 години – контрольні заходи.

НАВЧАЛЬНО – ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН

Назви тем	Лекції	Кількість годин			Усього
		Практичні заняття	Самостійна робота	Контрольні заходи	
МОДУЛЬ 1. НАСТАВНИЦТВО ЯК СКЛАДОВА ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ					
Тема 1.1. Актуальність та цінність, сутність і особливості наставництва в сучасній освіті	2	-	-	-	2
Тема 1.2. Профіль наставника. Передумови та фактори успішного наставництва	-	2	2	-	4
Тема 1.3. Принципи та організація, види і форми наставництва у закладі освіти	1	2	1	-	4
Разом за модулем	3	4	3	-	10

МОДУЛЬ 2. НАСТАВНИЦТВО В КОНТЕКСТІ ПЕДАГОГІЧНОЇ ІНТЕРНАТУРИ					
Тема 2.1. Законодавчі засади організації та нормативно-правове забезпечення і регулювання педагогічної інтернатури	2	4	-	-	6
Тема 2.2. Особливості професійної адаптації інтерна до педагогічної діяльності	1	4	1	-	6
Тема 2.3. Розроблення (удосконалення) та реалізація програми педагогічної інтернатури	3	3	-	-	6
Разом за модулем	6	11	1	-	18
Підсумкові заходи:	-	-	-	2	3
Усього:	9	15	4	2	30

3.ЗМІСТ ПРОГРАМИ

МОДУЛЬ 1. НАСТАВНИЦТВО ЯК СКЛАДОВА ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Тема 1.1. Актуальність та цінність, сутність і особливості наставництва в сучасній освіті

Розгляд сутності наставництва, його мети та завдань у системі безперервного професійного розвитку; аналіз європейського досвіду та українських практик; порівняльна характеристика понять «наставництво», «коучінг», «супервізія»; визначення переваг і ризиків упровадження наставницьких моделей у закладах освіти.

Тема 1.2. Профіль наставника. Передумови та фактори успішного наставництва

Визначення передумов ефективного наставництва; характеристика структурно-змістових складових професійного профілю наставника (ціннісні орієнтири, комунікативна культура, організаційна компетентність, цифрова грамотність, критичне мислення, рефлексія, емоційна стабільність, інноваційність, академічна доброчесність); аналіз ролей наставника (фасилітатор, консультант, тренер); здійснення самооцінювання професійних компетентностей.

Орієнтовний перелік практичних завдань:

1. Скласти структурну модель професійного профілю наставника, виокремивши такі компоненти: ціннісні орієнтири; комунікативна культура; організаційна компетентність; цифрова грамотність; критичне мислення; рефлексія; емоційна стабільність; інноваційність; академічна доброчесність.
2. Провести порівняльний аналіз ролей наставника: фасилітатор, консультант, тренер (мета, інструменти, межі впливу, очікуваний результат).
3. Підготувати аналітичну довідку щодо відповідності компетентностей наставника професійному стандарту вчителя (на основі нормативних документів Міністерство освіти і науки України).
4. Розробити чек-лист компетентностей наставника для використання в закладі освіти.
5. Скласти індивідуальну карту професійного розвитку наставника (цілі, ресурси, індикатори досягнення).
6. Розробити алгоритм проведення першої зустрічі наставника з молодим педагогом.
7. Заповнити матрицю «Мої сильні сторони — Мої професійні виклики».
8. Провести опитування педагогів щодо очікувань від наставника.
9. Підготувати презентацію «Профіль наставника ХХІ століття: виклики та перспективи».
10. Розробити кодекс професійної етики наставника.

Орієнтовний перелік питань для самостійного опрацювання:

1. У чому полягає сутність наставництва як професійної діяльності в системі безперервного професійного розвитку педагогів?
2. Які передумови забезпечують ефективність наставницької взаємодії?
3. Які структурні компоненти становлять професійний профіль наставника?
4. Яка роль ціннісних орієнтирів у діяльності наставника?
5. У чому виявляється комунікативна культура наставника?
6. Які складові організаційної компетентності є ключовими для наставника?
7. Як цифрова грамотність впливає на якість наставницької підтримки?
8. Чому критичне мислення є необхідною характеристикою наставника?
9. Яке значення має рефлексія у професійній діяльності наставника?
10. Як емоційна стабільність впливає на ефективність взаємодії з молодим педагогом?
11. У чому проявляється інноваційність наставника в умовах освітніх реформ?
12. Яке місце посідає академічна доброчесність у професійному профілі наставника?
13. Чим відрізняються ролі наставника як фасилітатора, консультанта та тренера?
14. У яких ситуаціях доцільно змінювати роль наставника?
15. Які методи самооцінювання професійних компетентностей наставника є найбільш ефективними?
16. Які ризики можуть виникати у процесі наставницької взаємодії?
17. Як запобігти формалізації наставництва в закладі освіти?

18. Які міжнародні підходи до формування профілю наставника застосовуються у країнах ЄС (з урахуванням рекомендацій European Commission та OECD)?
19. Як нормативні документи Міністерство освіти і науки України регламентують професійний розвиток педагогів?
20. Яким має бути наставник XXI століття в умовах цифрової трансформації освіти?

Тема 1.3. Принципи та організація, види і форми наставництва у закладі освіти

Обґрунтування принципів наставництва (добровільність, партнерство, гуманізм, конфіденційність, об'єктивність тощо); характеристика видів і форм наставництва (формальне, неформальне, індивідуальне, групове, онлайн); опрацювання методів наставницької діяльності (спостереження, кейс-метод, SWOT-аналіз, рефлексія); визначення етапів наставницького процесу (планування, моніторинг, аналіз, застосування); формування мовно-комунікативної культури наставника.

Орієнтовний перелік практичних завдань:

1. Обґрунтувати принципи наставництва (добровільність, партнерство, гуманізм, конфіденційність, об'єктивність, системність, рефлексивність) із визначенням їх практичного втілення в діяльності закладу освіти.
2. Розробити порівняльну таблицю видів і форм наставництва: формальне / неформальне; індивідуальне / групове; офлайн / онлайн.
3. Скласти алгоритм організації наставництва в закладі освіти (від ініціювання програми до підсумкового оцінювання результатів).
4. Змодельювати етапи наставницького процесу: планування; реалізація (супровід); моніторинг; аналіз результатів; корекція та застосування досвіду.
5. Розробити приклад використання одного з методів наставництва: педагогічне спостереження; кейс-метод; SWOT-аналіз професійної діяльності молодого педагога; рефлексивна бесіда.
6. Підготувати пам'ятку наставнику щодо дотримання конфіденційності та етичних норм.
7. Скласти план комунікації наставника з молодим педагогом (частота зустрічей, канали зв'язку, формат зворотного зв'язку).
8. Розробити модель онлайн-наставництва з використанням цифрових інструментів.
9. Підготувати міні-проект «Система моніторингу ефективності наставництва в закладі освіти».

Орієнтовний перелік питань для самостійного опрацювання:

1. Які принципи є базовими для організації наставництва?
2. Як реалізується принцип добровільності у практиці наставництва?
3. У чому полягає значення партнерської взаємодії між наставником і молодим педагогом?
4. Які види наставництва є найбільш ефективними в умовах сучасної школи?
5. Чим відрізняється формальне наставництво від неформального?

6. Які переваги та ризики онлайн-наставництва?
7. Які методи наставницької діяльності сприяють професійному зростанню педагога?
8. Як застосовується кейс-метод у наставницькій практиці?
9. Яке значення має рефлексія в наставницькому процесі?
10. Які етапи наставницького процесу є обов'язковими?
11. Як здійснюється моніторинг результатів наставництва?
12. Які критерії ефективності наставницької програми?
13. У чому полягає мовно-комунікативна культура наставника?
14. Які бар'єри можуть виникати у професійній комунікації?
15. Як забезпечити дотримання принципу конфіденційності?
16. Якою є роль адміністрації закладу освіти в організації наставництва?

МОДУЛЬ 2. НАСТАВНИЦТВО В КОНТЕКСТІ ПЕДАГОГІЧНОЇ ІНТЕРНАТУРИ

Тема 2.1. Законодавчі засади організації та нормативно-правове забезпечення і регулювання педагогічної інтернатури

Аналіз законодавчих засад організації інтернатури відповідно до Закону України «Про повну загальну середню освіту» та Положення про педагогічну інтернатуру; визначення ролі керівника закладу освіти та центрів професійного розвитку; характеристика документаційного супроводу інтернатури (наказ, програма, звіт); осмислення впливу автономії закладу освіти та академічної свободи на реалізацію інтернатури.

Орієнтовний перелік практичних завдань:

1. Провести правовий аналіз положень Закон України «Про повну загальну середню освіту» щодо педагогічної інтернатури та визначити ключові вимоги до її організації.
2. Опрацювати Положення про педагогічну інтернатуру та скласти структурну схему: суб'єкти інтернатури; їх повноваження; етапи реалізації; форми підсумкового оцінювання.
3. Розробити проєкт наказу керівника закладу освіти про організацію педагогічної інтернатури (визначення наставника, затвердження програми, встановлення строків).
4. Скласти приклад програми педагогічної інтернатури (мета, завдання, змістові модулі, очікувані результати, форми контролю).
5. Розробити індивідуальний план проходження інтернатури педагогом-інтерном (на 1 навчальний рік).
6. Підготувати зразок звіту наставника про результати супроводу педагога-інтерна.
7. Здійснити аналіз ролі керівника закладу освіти в організації інтернатури та запропонувати алгоритм управлінських дій.
8. Розробити модель взаємодії закладу освіти з центром професійного розвитку педагогічних працівників у процесі інтернатури.

9. Змодельовати ситуацію перевірки організації інтернатури та визначити перелік необхідних документів для підтвердження її належного функціонування.
10. Розробити критерії оцінювання ефективності педагогічної інтернатури в умовах автономії закладу освіти.

Тема 2.2. Особливості професійної адаптації інтерна до педагогічної діяльності

Визначення змісту та видів професійної адаптації; аналіз чинників успішної інтеграції інтерна в педагогічну діяльність; застосування андрагогічного підходу; характеристика прав та обов'язків наставника й інтерна; роль професійних спільнот у підтримці професійного становлення молодого педагога.

Орієнтовний перелік практичних завдань:

1. Розробити програму професійної адаптації педагога-інтерна (на 3–6 місяців).
2. Скласти карту адаптаційних ризиків молодого педагога та запропонувати заходи їх мінімізації.
3. Провести SWOT-аналіз умов професійної адаптації в конкретному закладі освіти.
4. Змодельовати ситуацію професійних труднощів інтерна та розробити алгоритм наставницької підтримки.
5. Розробити чек-лист для наставника щодо супроводу інтерна в перші 30 днів роботи.
6. Скласти план першої зустрічі наставника з інтерном з урахуванням андрагогічного підходу.
7. Підготувати порівняльну таблицю: «Професійна адаптація – Професійна соціалізація – Професійне становлення».
8. Розробити модель взаємодії інтерна з професійною спільнотою (методичне об'єднання, педагогічна рада, онлайн-спільноти).
9. Підготувати анкету для діагностики рівня професійної адаптації інтерна.
10. Створити індивідуальний план розвитку інтерна з урахуванням результатів самооцінювання та рекомендацій наставника.

Орієнтовний перелік питань для самостійної роботи

1. У чому полягає сутність професійної адаптації педагога-інтерна?
2. Які види адаптації розрізняють у педагогічній діяльності (соціально-психологічна, професійна, організаційна, методична)?
3. Які етапи проходить молодий педагог у процесі професійної адаптації?
4. Які чинники впливають на успішну інтеграцію інтерна в колектив закладу освіти?
5. Які ризики дезадаптації можуть виникати в перший рік педагогічної діяльності?
6. У чому полягає андрагогічний підхід у супроводі інтерна?
7. Які принципи андрагогіки доцільно застосовувати у наставництві?
8. Якими є права та обов'язки наставника у процесі професійної адаптації інтерна?

9. Які права та обов'язки має педагог-інтерн?
10. Якою є роль керівника закладу освіти в організації адаптаційного періоду?
11. Як здійснюється моніторинг професійного зростання інтерна?
12. Яке значення має рефлексія для професійного становлення молодого педагога?
13. Як професійні спільноти сприяють інтеграції інтерна?
14. Які можливості надають центри професійного розвитку педагогічних працівників?
15. Як цифрові інструменти можуть підтримувати процес адаптації?
16. Які критерії свідчать про успішне завершення адаптаційного періоду?
17. Які помилки найчастіше допускаються під час організації адаптаційного процесу?
18. Які напрями вдосконалення системи професійної адаптації є актуальними сьогодні?

Тема 2.3. Розроблення (удосконалення) та реалізація програми педагогічної інтернатури

Діагностування рівня сформованості загальних і професійних компетентностей інтерна відповідно до професійних стандартів; визначення індивідуальних професійних потреб; розроблення структури програми інтернатури; моніторинг її виконання; підготовка підсумкового звіту; планування подальшої траєкторії професійного розвитку.

Орієнтовний перелік практичних завдань:

1. Провести діагностику рівня сформованості компетентностей інтерна (розробити анкету або чек-лист оцінювання).
2. Розробити індивідуальну програму педагогічної інтернатури (мета, завдання, модулі, форми роботи, очікувані результати).
3. Підготувати приклад індивідуальної траєкторії професійного розвитку інтерна на 1–3 роки.
4. Розробити план моніторингу виконання програми інтернатури (індикатори, періодичність оцінювання, відповідальні особи).
5. Скласти зразок проміжного звіту інтерна про виконання програми.
6. Підготувати структуру підсумкового аналітичного звіту за результатами проходження інтернатури.
7. Провести SWOT-аналіз реалізації програми педагогічної інтернатури в конкретному закладі освіти.
8. Змоделювати ситуацію необхідності коригування програми інтернатури та запропонувати управлінські рішення.
9. Розробити систему критеріїв оцінювання ефективності педагогічної інтернатури в умовах автономії закладу освіти.

4. СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

Нормативно-правові документи

1. Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково педагогічних працівників: постанова Кабінету Міністрів України від 21.08.-2019 № 800

(зі змінами № 1343 від 22.10.2025).

2. Про затвердження Державного стандарту профільної середньої освіти : постанова Кабінету Міністрів України від 25.07.2024 № 851.
3. Про анкету самооцінювання : Наказ Державної служби якості освіти України від 29 березня 2021 № 01-11/26.
4. 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 грудня 2020 р. № 2736.
5. Про повну загальну середню освіту : Закон України від 16 січня 2020 р. № 463-ІХ.

Основна література

1. 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.ua/news/12030>
2. Марчук А. В. Андрагогіка : навч. посіб. Львів : ЛьвДУВС, 2020. 300 с. <https://dspace.lvduvs.edu.ua/bitstream/1234567890/3218/1/andragogika.pdf>
3. Програма шкільного наставництва в Україні : посібник. https://www.britishcouncil.org.ua/sites/default/files/programa_shkilnogo_nastavnictva_v_ukrayini.pdf
4. Рівний рівному: посібник для менторів / Укл. О. Іваннік. Київ, 2015. 57 с.
5. Савич Ж. В. Наставництво як інструмент адаптації нових працівників у закладах освіти : практикум. К. : Київ, ун-т ім. Б. Грінченка, 2021. 52 с.
6. Супервізія: професійна підтримка і професійний розвиток педагогів: порадник для супервізорів (наставників). <https://barna-consult.com/wp-content/uploads/2021/10/Superviziya-Poradnyk-VF-Krok-za-krokom.pdf>

Додакова література

1. Морозова, М. Е. "Наставництво як процес формування особистості молодого спеціаліста." Науковий вісник УМО. Серія: Економіка та управління 1 (2016).
2. Хмельницька, О. С., and Л. В. Ткаченко. "Наставництво як інструмент професійного розвитку майбутнього педагога." Publishing House "Baltija Publishing" (2021).
3. Кірієнко, Уляна Володимирівна. "Цифрова трансформація освітнього простору: тенденції, кейси, обмеження (аналітичний огляд)." *Аналітичний вісник у сфері освіти й науки: довідковий бюлетень* 17 (2023): 67-82.

Електронні ресурси

1. Новик І., Венгловська О. Кейс для педагога-наставника. Київ. УІРО. 2023. 30 с.
2. Опис рамки цифрової компетентності для громадян України. 2021. – Режим доступу https://osvita.diia.gov.ua/uploads/0/2905-2316_for_citizens_2.pdf