


ЗАТВЕРЖУЮ
Голова Зачепилівської
селищної ради
Харківської області
Олена ПЕТРЕНКО



СТРАТЕГІЯ РОЗВИТКУ
КОМУНАЛЬНОЇ УСТАНОВИ
«ЗАЧЕПИЛІВСЬКИЙ ЦЕНТР ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ
ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ»
ЗАЧЕПИЛІВСЬКОЇ СЕЛИЩНОЇ РАДИ
ХАРКІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ
НА 2021-2025 РОКИ

Вступ

Глобалізація, інформатизація і розбудова суспільства вимагають постійного вдосконалення, розширення знань та досвіду. Сьогодні важливо розуміти, що вчитися треба впродовж усього життя. Саме без цього уміння XXI століття не можна уявити повноцінного життя особистості.

За експертними оцінками, найбільш успішними на ринку праці в найближчій перспективі будуть фахівці, які вміють навчатися впродовж життя, критично мислити, швидко адаптуватися до нових умов, реагувати на виклики, ставити цілі та досягати їх, працювати в команді, спілкуватися в багатокультурному середовищі та володіти іншими сучасними вміннями. Але українська школа, на жаль, не повністю готує до цього.

Ключовою фігурою, що визначає якість освітніх процесів, створення комфортних умов для успішного навчання та розвитку дитини, є особистість педагога, а наявність висококваліфікованого педагогічного персоналу є невід'ємною ланкою ефективного функціонування освітнього закладу.

Концепція Нової української школи, Базовий компонент дошкільної освіти, Державні стандарти повної загальної середньої освіти ставлять нові вимоги до компетентностей освітян як професіоналів та агентів змін в освіті, які готові поширювати свій досвід. Нові стандарти освіти передбачають, нові підходи до викладання, що вимагає постійного професійного вдосконалення. Саме сьогодні, як ніколи, педагог має бути умотивованим, компетентним, а для цього потрібно не лише забезпечити мотивацію, а й створити можливості для його професійного розвитку. До дітей має прийти людина-лідер, яка може вести за собою, яка любить свою професію, якісно викладає свій предмет і ніколи не зупиняється на досягнутому. Щоб сформувати компетентну особистість, педагогічному працівнику також потрібно бути компетентним.

Підтримати у фаховому зростанні та саморозвитку педагогів покликані новостворені центри професійного розвитку педагогічних працівників. Адже постійний професійний розвиток та підтримка власної професійної траєкторії кожного педагогічного працівника - необхідна умова для якісної освітньої діяльності кожного закладу освіти. Педагогічні працівники Комунальної установи «Зачепилівський центр професійного розвитку педагогічних працівників» Зачепилівської селищної ради Харківської області (далі - Центр) перебувають в авангарді суспільних та освітніх перетворень, виконують в освітньому процесі ролі наставника, коуча, фасилітатора і тьютора, володіють навичками випереджувального проектного менеджменту (планування й організації навчання, розроблення навчально-методичного забезпечення, оцінювання та ін.), самостійно й творчо здобувають інформацію, організовують творчий процес, трансформуючи методи, прийоми і технології навчання

залежно від запитів і потреб замовників освітніх послуг, формуючи бачення на сучасний світ та місце в ньому.

Нормативно-правовою основою для розробки стратегії розвитку Комунальної установи «Зачепилівський центр професійного розвитку педагогічних працівників» Зачепилівської селищної ради Харківської області (далі - Стратегія) слугували новоприйняті Закони України «Про освіту», «Про повну загальну середню освіту», а також Постанова Кабінету Міністрів України від 29.07.2020 № 672 «Деякі питання професійного розвитку педагогічних працівників». Особлива увага при розробці Стратегії була приділена реформі освітньої галузі на державному рівні, головна мета якої - нова висока якість освіти на всіх її рівнях, яка залежить саме від висококваліфікованого педагога.

Стратегія розвитку Центру визначає концептуально головну мету і завдання розвитку Центру на період 2020-2025 років, конкретизує шляхи та перелік основних заходів з реалізації стратегічних завдань. Стратегія має відкритий характер і може доповнюватися, змінюватися в установленому чинним законодавством порядку в разі, коли в період її виконання відбуватимуться зміни в законодавстві України про освіту, що вимагатимуть відповідного реагування. Виконання завдань передбачає взаємодію з усіма суб'єктами освітньої галузі та скеровує педагогічну спільноту до реалізації ціннісних пріоритетів особистості, об'єднаної територіальної громади, держави, суспільства на засадах європейських вимірів якості освіти.

Мета стратегії розвитку Центру - визначити перспективи розвитку Центру як установи, що сприяє професійному розвитку педагогічних працівників закладів дошкільної, позашкільної, загальної середньої освіти (далі - педагогічні працівники) шляхом консультативної та інформаційної діяльності відповідно до суспільних потреб, зумовлених розвитком української держави.

Місія Центру - стати мобільною та дієвою службою професійного розвитку педагогічних працівників.

Візія Центру - створити умови для розвитку творчої ініціативи та академічної свободи педагогів в пошуках нових форм і методів педагогічної діяльності для надання якісних освітніх послуг.

Організація діяльності Центру ґрунтується на **принципах**:

- людиноцентризму;
- наукового характеру освіти;
- академічної доброчесності;
- академічної свободи;
- спрямованість на освітні інновації;
- гуманізму;
- демократизму;

- сприяння навчанню впродовж життя.

В основу роботи Центру покладаємо такі **цінності**:

- партнерство та довіра;
- інноваційність і проактивність;
- креативність та ефективність;
- відповідальність та небайдужість;
- націленість на розвиток і командна взаємодія.

Завдання Центру:

- узагальнення та поширення інформації з питань професійного розвитку педагогічних працівників;
- координація діяльності професійних спільнот педагогічних працівників;
- формування та оприлюднення на власному веб-сайті бази даних програм підвищення кваліфікації педагогічних працівників, інші джерела інформації (веб-ресурси), необхідні для професійного розвитку педагогічних працівників;
- надання психологічної підтримки педагогічним працівникам;
- консультування педагогічних працівників, зокрема з питань: планування та визначення траєкторії їх професійного розвитку; проведення супервізії; розроблення документів закладу освіти; особливостей організації освітнього процесу за різними формами здобуття освіти, у тому числі з використанням технологій дистанційного навчання; впровадження компетентнісного, особистісно орієнтованого, діяльнісного, інклюзивного підходів до навчання здобувачів освіти і нових освітніх технологій.

Відповідно до цих завдань визначаються і **функції Центру**, найважливішими з них є:

- прогностична - враховує перспективи розвитку освітньої галузі і спрямована на використання в педагогічній практиці сучасних наукових психолого-педагогічних досягнень та інноваційних технологій;
- компенсаторна - передбачає надання педагогічним працівникам інформації, яка не була отримана ними під час здобуття вищої педагогічної освіти;
- інформаційно-коригувальна - спрямована на корекцію й оновлення інформації, яка постійно змінюється у результаті розвитку освіти та впровадження інформаційно-комунікаційних технологій;
- трансформаційна - відбір і методичне опрацювання сучасних наукових досягнень у галузі освіти та надання рекомендацій педагогам щодо їх трансформування в педагогічну практику закладів освіти;
- моделююча - моделювання змісту, форм і методів підвищення кваліфікації педагогічних працівників;

- організаційно-координувальна - координація діяльності професійних спільнот педагогічних працівників.

Пріоритетні напрями діяльності Центру: консультування, координація, підтримка, інформування педагогічних працівників закладів освіти.

Шляхи реалізації Стратегії

Запорукою успішної роботи Центру є реалізація семи проєктів, спрямованих на досягнення завдань, визначених у Стратегії розвитку.

Проєкт «Професійний розвиток педагога»

Мета - безперервний професійний розвиток педагогів в контексті забезпечення якості освіти.

Завдання:

- забезпечення безперервного професійного розвитку педагогічних працівників як важливої умови забезпечення якості освіти;
- популяризація освіти впродовж життя, організація курсів підвищення кваліфікації педагогічних працівників тощо;
- координація діяльності професійних спільнот педагогічних працівників;
- забезпечення запитів педагогічних працівників щодо їх професійного розвитку;
- створення та оприлюднення бази даних суб'єктів підвищення кваліфікації, веб-ресурсів та інших інструментів;
- створення єдиного інформаційного середовища для професійного розвитку педагогів;
- укладання та реалізація програм підвищення кваліфікацій педагогічних працівників різних фахів.

Очікувані результати проєкту:

- формування бази даних програм підвищення кваліфікації педагогічних працівників різних напрямів;
- зростання вмотивованості професійного розвитку у педагогічних працівників;
- підвищення рівня самоосвіти та всебічного розвитку педагогів;
- професійна компетентність педагогічних працівників різних напрямів.

Проєкт «Успішний керівник – менеджер освітніх змін»

Мета - забезпечення професійного розвитку керівників закладів освіти та їх заступників, напрацювання процедур забезпечення якості освіти, шляхів саморозвитку і як наслідок підвищення ефективності діяльності закладів освіти у сучасних умовах реформування освіти.

Завдання:

- спільне з керівниками закладів освіти напрацювання стратегії закладу освіти, формування в них чіткого бачення освітніх аспектів якості та визначення їх у соціальному й освітньому напрямках;
- розвиток вмінь керівників закладів освіти щодо управління змінами і систематичної підтримки педагогів у процесі змін;
- формування лідерських якостей керівника закладу освіти;
- ознайомлення з аспектами організації ефективного інклюзивного навчання;
- вивчення сучасних методів та тенденцій, технологій навчання;
- розвиток знань керівників закладів освіти та їх заступників про критерії ефективної діяльності закладу освіти, напрями самооцінювання якості освітньої діяльності;
- ознайомлення з основними принципами і компонентами наставництва, шляхами застосування на практиці основних характеристик наставництва як форми підтримки педагогів.

Очікувані результати проєкту:

- розвиток у керівників закладів освіти та їх заступників відповідних знань, умінь, здібностей, якостей, мотивації, що сприяють інноваційній діяльності, яка характеризується системним внесенням якісних змін в управлінський та освітній діяльності;
- наявність стратегії розвитку та системи планування діяльності закладу, моніторинг виконання поставлених цілей і завдань;
- формування та забезпечення реалізації політики академічної доброчесності.

Проект «Дистанційне та змішане навчання: крок за кроком»

Мета - навчання педагогів використовувати системи управління освітньою діяльністю, онлайн-сервіси, цифрові додатки в освітній діяльності для якісної організації дистанційного та змішаного навчання.

Завдання:

- підвищення цифрової грамотності, удосконалення інформаційно-комунікаційної компетентності педагогічних працівників;
- створення й підтримка персонального інформаційного середовища закладу освіти, систем управління освітньою діяльністю;
- вивчення можливостей хмарних сервісів та онлайн-ресурсів для організації навчання та взаємодії учнів, педагогічної співпраці.

Очікувані результати проєкту:

- ефективного застосування цифрових інструментів в професійній діяльності педагогів, підвищення якості дистанційного навчання;
- створення та запровадження в межах кожного закладу освіти єдиної системи для дистанційного навчання;
- результативна практика спільної онлайн-діяльності педагогів, взаємодії та комунікації;
- набуття вчителями навичок використання хмарних технологій, онлайн-сервісів, застосування мобільних додатків в освітньому процесі.

Проект «Супервізія – вимога часу»

Мета - здійснення методичного супроводу супервізійної професійної діяльності суб'єктів освітнього й управлінського процесів у закладах дошкільної, загальної середньої та позашкільної освіти.

Завдання:

- підтримка процесу професійного розвитку педагогічних і управлінських кадрів закладів дошкільної, загальної середньої, позашкільної освіти;
- консультування учасників освітнього процесу з актуальних питань впровадження Концепції НУШ, освітніх програм і навчальних планів, впровадження сучасних технологій навчання, використання інформаційно-комунікаційних і цифрових технологій тощо;
- наставництво, спрямоване на розвиток професійної компетентності педагогів, керівників, заступників керівників закладів освіти у процесі супервізії.

Очікувані результати проекту:

- усвідомлення та готовність педагогів дотримуватись принципів супервізії (добровільність, гуманізм, людиноцентризм, відкритість, конфіденційність, об'єктивність, партнерська взаємодія та ін.);
- розвинуті навички та вміння ефективного використання форм і методів супервізії: консультування, психологічна підтримка, сприяння, навчання (коучингу) та ін. у процесі впровадження Нової української школи;
- сприйняття та усвідомлення важливості демократичних підходів до проведення супервізії як складової менеджменту закладів освіти;
- критичне оцінювання результатів навчання, ступеня готовності педагогів до процесів супервізії.

Проект «Педагогічні діалоги»

Мета - організація зустрічей педагогічних працівників закладів освіти з успішними людьми, педагогами-практиками.

Завдання:

- створення системи взаємодії між педагогами та успішними людьми;

- мотивація педагогічних працівників до створення ситуації успіху;
- формування позитивного іміджу педагога;
- популяризація кращих практик, успішних закладів та досягнень педагогів закладів освіти;
- ознайомлення педагогів із сучасними трендами в освіті.

Очікувані результати проєкту:

- можливість значно підвищити мотиваційну складову досягнення успіху педагогів;
- оволодіння учасниками проєкту новими інформаційними технологіями;
- оновлення змісту професійного розвитку педагогів шляхом підвищення рівня ефективності використання інформаційно-комунікаційних технологій, тайм-менеджменту;
- створення сприятливих умов для інтелектуального, морального саморозвитку особистості педагога.

Проект «Психологічна підтримка педагога»

Мета - надання психологічної підтримки педагогічним працівникам у процесі їхнього професійної діяльності.

Завдання:

- надання психологічної підтримки педагогічним працівникам;
- запобігання професійному вигоранню педагогічних працівників, з метою їхнього психологічного розвантаження;
- сприяння повноцінному психічному розвитку педагогів, попередження можливих особистісних і міжособистісних проблем і соціально-психологічних конфліктів;
- надання допомоги педагогам у їх самопізнанні, адекватній самооцінці та адаптації до реальних життєвих умов, формування ціннісно-мотиваційної сфери, подоланні кризових ситуацій і досягнення емоційної стійкості, що сприяє безперервному особистісному зростанню і саморозвитку;
- гармонізація особистості і міжособистісних відносин.

Очікувані результати проєкту:

- підвищення рівня професійної обізнаності педагога у психологічних категоріях, поняттях;
- формування психологічної культури педагогічних працівників;
- нові психологічні засади педагога до дітей;
- попередження процесу професійного вигорання педагогічних працівників.

Проект «Партнерство в освіті заради професійного поступу»

Мета – організація партнерської взаємодії працівників центру заради професійного поступу педагогів.

Завдання:

- сприяння ефективної взаємодії працівників центру із засновником, з цілою освіти, молоді та спорту Зачепилівської селищної ради; з департаментом науки і освіти Харківської обласної державної адміністрації; з комунальним вищим навчальним закладом «Харківська академія неперервної освіти»; з керівниками дошкільної, загальної середньої, позашкільної освіти; з різними відділами та управліннями органів виконавчої влади;
- розвиток партнерських стосунків з установами громади, тісна взаємодія і співпраця;
- формування середовища партнерства в сучасному освітньому просторі;
- формування партнерського соціуму в умовах реформування освіти в Україні;
- використання технологій соціального партнерства.

Очікувані результати проекту:

- готовність до конструктивної співпраці та ефективної взаємодії;
- вміння будувати взаємодію з суб'єктами освітньої діяльності;
- прагнення навчатися в інших;
- уміння оцінювати результати взаємодії.

Очікувані результати реалізації Стратегії:

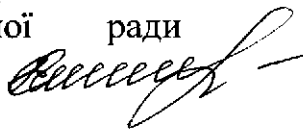
- підвищення рівня майстерності педагогів, спрямування їхньої роботи на реалізацію творчого потенціалу, пошук ефективних шляхів організації освітньої діяльності;
- поліпшення якості дошкільної, загальної середньої, позашкільної освіти в цілому;
- забезпечення безперервної освіти педагогів у певній сукупності заходів, спрямованих на конкретний результат;
- створення інформаційного простору в об'єднаній територіальній громаді, який забезпечить активну інтеграцію інноваційних технологій в освітній процес;
- оновлення системи системи форм і методів підготовки педагогічних працівників, спрямованих на розвиток та вдосконалення професійної компетентності, інтелектуального потенціалу педагогів, поширення та впровадження позитивного досвіду роботи педагогів;
- забезпечення дієвої педагогічної та психологічної підтримки педагогічних працівників у процесі їх професійного розвитку;

- розширення кола партнерської взаємодії працівників центру.

Моніторинг Стратегії

На основі моніторингу Стратегії здійснюватиметься оцінка необхідності
внесення чи перегляду окремих елементів Стратегії у світлі нових тенденцій і
змін, що можуть виникати, та впливу зовнішніх і внутрішніх факторів.

Директор Комунальної установи
«Зачепилівський центр професійного
розвитку педагогічних працівників»
Зачепилівської селищної ради
Харківської області



Олена КОРИННА

Пронумеровано, прошнуровано та
скріплено печаткою 10 (десять)
аркушів

Директор «Дніпропетровського центру професійного розвитку працівників» ЗСР
Олена Корінна

