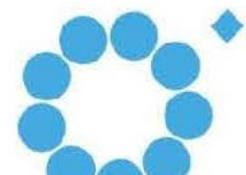


**Розвиток професійної
компетентності керівних кадрів
у контексті модернізації освіти
відповідно до вимог Концепції
«Нова українська школа»**

Методичні рекомендації

Частина 2



**Волинський інститут післядипломної педагогічної освіти
Відділ управління закладами освіти**

**РОЗВИТОК ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ
КЕРІВНИХ КАДРІВ У КОНТЕКСТІ МОДЕРНІЗАЦІЇ
ОСВІТИ ВІДПОВІДНО ДО ВИМОГ КОНЦЕПЦІЇ
«НОВА УКРАЇНСЬКА ШКОЛА»**

Методичні рекомендації

Частина 2

Луцьк 2024

УДК 378.046:373

Р 64

*Схвалено науково-методичною радою
Волинського інституту післядипломної педагогічної освіти
(протокол № 1 від 15.02.2024 р.)*

Рецензенти:

Вітюк В. В., заступник директора з науково-методичної та навчальної діяльності Волинського ІППО, кандидат педагогічних наук, доцент;

Остапйовський І. Є., доцент кафедри менеджменту освіти Волинського ІППО, кандидат педагогічних наук

Укладачі:

Романюк С. В., завідувач відділу управління закладами освіти Волинського ІППО;

Богданович О. І., методист відділу управління закладами освіти Волинського ІППО

Р 64 **Розвиток** професійної компетентності керівних кадрів у контексті модернізації освіти відповідно до вимог концепції «Нова українська школа» : метод. рек. / уклад.: С. В. Романюк, О. І. Богданович. Луцьк : 2024. Ч. 2. 240 с.

Директор Нової української школи має вільно орієнтуватись у багатоманітності сучасних управлінських трендів, вивчати й успішно використовувати досягнення науки, ідей краєвих вітчизняних, європейських й світових освітянських практик, організувати творчу діяльність учасників освітнього процесу закладу освіти задля забезпечення якості освіти, формування ціннісних орієнтирів здобувачів освіти.

Управлінські компетентності керівника Нової української школи, з погляду сучасної наукової думки, мають ключові, як основу будь-якої професійної діяльності, та інноваційні складові, що поряд з професійними знаннями (педагогіка, психологія), передбачає усвідомлення та сприйняття нової філософії освіти, компетентнісне застосування освітнього менеджменту з урахуванням важливості ціннісного компоненту.

Методичні рекомендації вміщують теми, які допоможуть підготуватись керівникам ЗЗСО до виконання трудових функцій згідно з вимогами державного Професійного стандарту керівника задля забезпечення якості освіти НУШ в умовах кризових суспільних змін.

УДК 378.046:373

1. Післядипломна освіта керівників закладів загальної середньої освіти у контексті сучасних змін	5
2. Європейський вектор розвитку загальної середньої освіти в Україні	19
3. Імідж як ресурс розвитку закладу освіти в контексті НУШ	25
4. Яким має бути сучасний директор школи та що він має робити	28
5. 12 друзів директора школи: особисті якості, що допоможуть кожному керівнику	31
6. Академічна автономія закладу освіти.	34
7. Кадрова автономія закладу освіти	51
8. Ухвалення управлінських рішень: алгоритм дій та креативні методи для керівників та вчителів	56
9. Документообіг у закладі освіти. Створення нормативних документів як інструмент реалізації організаційної автономії освітнього закладу	60
10. Супервізія впровадження Концепції «Нова українська школа»	69
11. Педагогіка партнерства і НУШ	75
12. Розбудова інклюзивного освітнього середовища як пріоритетний напрям діяльності керівника закладу загальної середньої освіти	77

13. Індивідуальна освітня траєкторія: запитання й відповіді для директора школи ...	89
14. Диференційоване навчання: навіщо і як проводити	93
15. Поради директорам щодо моніторингу результатів навчання учнів	96
16. Обов'язки, навантаження, оплата праці асистента вчителя	100
17. Вимоги та порядок допуску асистента дитини до освітнього процесу	111
18. Дотримання професійного стандарту вчителя: запорука успішної атестації	115
19. Портфолію вчителя: чому це важливо?	123
20. Сучасні підходи до аналізу і самоаналізу уроку	124
21. Підготовка до нового навчального року: цивільний захист, охорона праці та безпека життєдіяльності	133
22. З досвіду роботи директорів ЗЗСО:	
Дубина Олександр Дмитрович , директор Луцького ліцею № 9: «Забезпечення педагогічних умов для самореалізації особистості в освітньому середовищі»	143
Волинець Леся Іванівна , директор Луцького НРЦ: «Управлінський супровід соціалізації дітей з особливими освітніми потребами»	169
Сахарчук Оксана Ярославівна , директор ОЗЗСО «Локачинський ліцей»: «Інноваційне освітнє середовище – простір розвитку особистості»	205

Післядипломна освіта керівників закладів загальної середньої освіти у контексті сучасних змін

Керівник школи – одна з ключових фігур, від якої залежить успішність реалізації змін, що відбуваються в освітній галузі. Волинський інститут післядипломної педагогічної освіти за допомогою різних форм і методів навчання має можливість для забезпечення процесу формування і задоволення запитів керівників закладів загальної середньої освіти (далі – ЗЗСО), спонукання їх до професійно-особистісного зростання, мотивації до самовдосконалення.

Очевидно, що післядипломна освіта є необхідним і реально діючим складником процесу інтеграції педагогічної науки, освіти і практичної фахової діяльності, маючи можливості забезпечити зміст формальної, неформальної та інформальної освіти менеджерів закладів освіти, тому зацентруємо їх зміст.

Формальна освіта здійснюється інституційно, у закладі післядипломної педагогічної освіти за освітніми програмами підвищення кваліфікації, які відповідають вимогам освітньо-кваліфікаційної характеристики керівників ЗЗСО, забезпечують оволодіння систематизованими знаннями, уміннями та навичками, цілеспрямовану діяльність суб'єктів навчального процесу, реалізуються спеціально підготовленим персоналом (науково-педагогічними працівниками). Опанування цих програм передбачає отримання загальновизнаного документу про освіту (свідоцтво, сертифікат про підвищення кваліфікації).

Неформальна освіта здійснюється за межами системи формальної освіти, доповнює її і є структурованою, має мету, часові рамки, інфраструктуру, організаційну підтримку, її здобуття ініціюється фахівцем усвідомлено і самостійно. Отримані знання і практичні навички, як правило, не сертифікуються. Наш заклад післядипломної педагогічної освіти реалізує цей вид навчання у формах семінарів, круглих столів, тренінгів, лекторіїв, майстер-класів, індивідуальних і групових консультацій, участі у інноваційній, дослідно-експериментальній роботі, роботі творчих груп

і професійних об'єднань, воркшопів, освітніх виставок, фестивалів, заходів з обміну досвідом, менторської підтримки тощо.

Інформальна освіта являє собою накопичення знань, умінь, навичок, цінностей шляхом набуття життєвого досвіду з ресурсів свого довкілля, охоплюючи індивідуальну пізнавальну діяльність, спонтанну освіту, читання, відвідування мистецьких заходів, самопізнання тощо. У цьому виді освіти роль інститутів післядипломної педагогічної освіти тьюторська – змотивувати, зформувати стійкий інтерес і потребу, допомогти укріпити Я-ідентичність керівника ЗЗСО, змодельовати індивідуалізовану траєкторію його професійного розвитку. Зважаючи на постійне оновлення інформаційних технологій, суцільну діджиталізацію, освіта є необхідною інвестицією дорослої людини у власний розвиток, для того, щоб бути конкурентоспроможною на ринку праці.

Затвердження єдиної рамки професійних компетентностей керівників ЗЗСО у вигляді професійного стандарту «Керівник (директор) закладу загальної середньої освіти» (наказ Мінекономіки України № 568-21 від 17.09.2021) є важливим кроком у прогресивному розвитку даної професії. Відповідно до статей 6, 23, 25 Закону України «Про освіту» впроваджується фінансова, академічна, кадрова та організаційна автономія закладів освіти, що обумовлює появу принципово нових стратегій управління, необхідність вирішувати нові задачі, опановувати нові технології управління освітньою організацією.

Модернізація системи освіти, структурні та системні зміни, спрямовані на підвищення ефективності функціонування (зокрема, у режимі автономії) і конкурентоздатності освітніх організацій, якості освіти в цілому, змінюють характер задач, на які спрямовується діяльність директора. Статус керівника автономного закладу освіти актуалізує питання адміністрування, матеріально-технічного і фінансового забезпечення організації, для ефективного вирішення яких керівник має бути управлінцем, менеджером.

Організація функціонування школи в умовах автономії – один із пріоритетних напрямів післядипломної освіти її керівника. Як бачимо, зміна ролі директора школи є суттєвою, проте для більшості директорів стримувальним фактором для впровадження автономії шкіл є недостатність знань та компетенцій у питаннях фінансової, організаційної, кадрової та академічної автономії.

На практиці керівнику ЗЗСО для ефективного і повноцінного виконання своїх обов'язків має бути притаманний унікальний набір

професійних компетентностей, де поєднується підготовленість у сфері освіти, педагогіки, менеджменту, економіки і фінансів, психології тощо. У затверженому професійному стандарті, який інститутам післядипломної педагогічної освіти доцільно використовувати при структуруванні та змістовому наповненні як курсів підвищення кваліфікації керівників ЗЗСО, так і заходів неформальної освіти, визначено і конкретизовано якісні характеристики діяльності керівника ЗЗСО з уніфікованими вимогами до осіб, які займають або претендують на дану посаду. За змістом у ньому реалізовано функціональний підхід до формування комплексу професійних компетентностей.

Саме в ІППО при організації і проведенні заходів формальної і неформальної освіти можна формувати у директорів установку, що впровадження професійного стандарту не несе загрози для їхньої професійної діяльності, та вміння використовувати професійний стандарт як самодіагностичний інструмент, за допомогою якого вони, самокритично оцінюючи себе і свою професійну діяльність, можуть чітко визначати свої сильні сторони і зони розвитку.

Отже, перед нами стоїть стратегічно важливе завдання: не допустити, щоб мета професійного стандарту – оптимізація ефективності управління закладами загальної середньої освіти і підвищення професіоналізму їх керівників, стала формальністю, а сам професійний стандарт – тривіальною номенклатурною одиницею.

Отже, професійний стандарт є інструментом не лише управління діяльністю керівника освітньої організації, але і його професійного розвитку, чітко окреслюючи напрями і зміст. За умови ефективного використання він постає важливим елементом системи професійного розвитку з використанням можливостей формальної, неформальної та інформальної освіти.

Таким чином, не менш важливо допомогти керівникам опанувати і зробити необхідною у постійному режимі технологію побудови індивідуалізованої траєкторії професійного розвитку. Рух у розвитку індивіда являє собою становлення його як особистості, окреслення реальності його буття й орієнтація на досягнення наступних цілей.



**Розвиток професійної
компетентності керівних
кадрів у контексті
модернізації освіти
відповідно до вимог
Концепції
«Нова українська школа»**



Нова українська школа – це ключова реформа Міністерства освіти і науки України, довготермінова реформа освітньої галузі, яку було розпочато у 2018 році.

Головна мета НУШ – створити школу, в якій буде комфортно вчитись і яка дасть учням не зайві знання, а й практичні навички застосування знань у повсякденному житті, нову школу, де навчать мислити критично, проводити власні експерименти та вільно висловлювати власну думку



Керівник школи – одна з ключових фігур, від якої залежить успішність реалізації змін, що відбуваються в освітній галузі.



Післядипломна освіта є необхідним і реально діючим складником процесу інтеграції педагогічної науки, освіти і практичної фахової діяльності, маючи можливості забезпечити зміст **формальної, неформальної та інформальної освіти менеджерів закладів освіти.**

Відділ управління закладами освіти



Науково-методична проблема:

«Розвиток професійної компетентності керівних та педагогічних кадрів у контексті модернізації освіти відповідно до вимог Концепції «Нова українська школа».



Мета:

модернізувати управлінські компетентності керівних кадрів закладів загальної середньої освіти для ефективного управління відповідно до вимог Концепції «Нова українська школа» з урахуванням основних напрямів державної політики у галузі освіти, її європейського вектору розвитку, особливостей соціально-економічного розвитку територій в процесі децентралізації влади в Україні.

Досягнення поставленої мети передбачає виконання таких завдань:

Ознайомити слухачів:

- із концептуальними засадами реформування загальної середньої освіти на засадах побудови НУШ;
- із методами і шляхами ефективної партнерської взаємодії із засновниками, учасниками освітнього процесу.

Формувати у слухачів:

- готовність ефективного застосування в практичній діяльності директора ЗЗСО Професійного стандарту керівника;
- компетентності ефективного планування і розбудови внутрішньої системи забезпечення якості в ЗЗСО;
- компетентності створення і розвитку лідерської професійної спільноти;
- формувати і розвивати навички дистрибутивного лідерства;
- готовність до створення моделі школи підприємництва – моделі навчання на основі проектів.

Навчити слухачів:

- самостійно проектувати стратегію розвитку сучасного ЗЗСО;
- здійснювати її покрокову реалізацію;
- забезпечувати ефективне планування роботи ЗЗСО;
- проектувати персональний план розвитку шкільного лідера.

Розвивати у слухачів:

- інформаційно-цифрову компетентність керівника ЗЗСО в управлінській та освітній діяльності;
- організаційну, управлінську культуру директора ЗЗСО в умовах автономії та кризових суспільних змін;
- готовність до формування і плекання цінностей, забезпечення добробуту учасників освітнього процесу ЗЗСО;
- здатність застосовувати на практиці ефективні стратегії формування команди, відповідального та ефективного лідерства, наставництва, супервізії;
- мотивувати до безперервного професійного розвитку керівника ЗЗСО.

Нормативно-правова база

- Конституція України
- Закон України «Про освіту»,
- Закон України «Про повну загальну середню освіту»
- Концепція «Нова українська школа»

Професійний стандарт «Керівник (директор) закладу загальної середньої освіти»

Керівник – ЛІДЕР

Керівник – МЕНЕДЖЕР

Структура професійного стандарту керівника :

Трудові функції – 5

Компетентності :

Загальні – 5, Професійні – 14

Здатності:

Знання – 112, Уміння та навички – 131

Для чого потрібен професійний стандарт

- Для кар'єрного зростання
- Для перевірки відповідності посаді
- Для професійного розвитку
- Для програм з підвищення кваліфікації



Освітні програми підвищення кваліфікації керівних кадрів

- Типова програма підвищення кваліфікації новопризначених керівників (директорів) закладів загальної середньої освіти, затвердженої Наказом МОН України від 16.09.2022 року № 817
- Типова програма підвищення кваліфікації керівників закладів загальної середньої освіти, які впроваджують новий Державний стандарт базової середньої освіти, затвердженої Наказом МОН України від 18.10.2022 року № 905

Формальна



Організація курсів за програмами :

- для керівників ЗЗСО (30 год, 36 год, 72 год)
- для новопризначених керівників (90 год)



Освітні програми тематичних курсів:

- «Автономія закладу освіти» (30 год).
- «Кадрова автономія. Управління кадровою роботою закладу загальної середньої освіти» (16 год).
- «Інклюзивна освіта в умовах реформування галузі освіти в Україні. Управлінський аспект.» (30 год).
- «Розбудова внутрішньої системи забезпечення якості освіти в ЗЗСО».



Організація **тренінгів** за програмою, яка була розроблена на основі Типової освітньої програми організації і проведення підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладами післядипломної педагогічної освіти, затвердженій наказом МОН України № 36 від 15.01.2018 року.

В період 2018–2019 року пройшли навчання:

- 1113 керівників ЗЗСО;
- 27 тренерів-педагогів з підвищення кваліфікації керівників ЗЗСО відповідно до Концепції «Нова українська школа».



Неформальна освіта

- круглих столів;
- майстер-класів;
- індивідуальних і групових консультацій;
- участі у інноваційній роботі;
- роботі творчих груп;
- ворк шопів;
- освітніх виставок;
- заходів з обміну досвідом;
- менторської підтримки тощо;

Семінари-практикуми:

«Стратегія розвитку закладу освіти, стратегічне планування», «Автономія закладу освіти», «Школа–простір безпеки», «Моделі самооцінювання внутрішньої системи забезпечення якості освіти», «Документообіг у закладі освіти. Створення нормативних документів як інструмент реалізації організаційної автономії освітнього закладу», «Нові ролі керівника ЗЗСО в контексті впровадження НУШ».

Семінар-тренінг:

«Інклюзивна освіта в умовах реформування галузі освіти в Україні. Управлінський аспект».

Семінар-практикум для майбутніх керівників ЗЗСО:

«Компетентність стратегічного управління закладом освіти».

Постійно діючі, проблемні семінари, тренінги, круглі столи, зокрема:



- ❑ «Партнерство учасників освітнього процесу – гарантія успіху Нової української школи»;
- ❑ «Організація та функціонування внутрішньої системи забезпечення якості освіти»;
- ❑ «Самоменеджмент інновацій як передумова ефективності інноваційного розвитку закладів загальної середньої освіти в умовах НУШ»;
- ❑ «Законодавство України про моніторинг якості освітньої діяльності та якості освіти»;
- ❑ «Стратегічні тенденції розвитку українського суспільства через призму освіти»;
- ❑ «Управління закладом освіти в умовах реалізації Концепції «Нова українська школа».

Забезпечуємо виконання статті **38 п. 4 Закону України «Про повну загальну середню освіту»** стосовно підвищення кваліфікації новопризначених керівників.



- ❑ **Методичний хаб:** «Практика управління закладом освіти».
- ❑ **Семінари-практикуми:** «Розбудова внутрішньої системи забезпечення якості освіти ЗЗСО».
- ❑ «Автономія закладу освіти», «Стратегія розвитку закладу освіти. Стратегічне планування».
- ❑ «Моделі самооцінювання внутрішньої системи забезпечення якості освіти».
- ❑ «Документообіг у закладі освіти. Створення нормативних документів як інструмент реалізації організаційної автономії освітнього закладу».

Інструктивно-методичні наради:



- ❑ у створенні освітньої програми **5-го класу Нової української школи** (керівників 437 закладів загальної середньої освіти Волинської області; 608 учасників);
- ❑ щодо питання організації підвищення кваліфікації та атестації педагогічних працівників;
- ❑ алгоритм роботи керівника закладу освіти в організації інклюзивного освітнього середовища.

Практичні заняття для керівників ЗЗСО на базі закладів освіти



Вивчення, узагальнення і поширення досвіду роботи керівників ЗЗСО



Кубай Валерій Олександрович,
директор ліцею № 7 м. Ковеля:

«Організаційний механізм впровадження інформаційно-комунікаційних технологій в управлінський та освітній процес ЗЗСО»



Сахарчук Оксана Ярославівна,
директор ОНЗ «НВК Локачинський ліцей»:
«Інноваційне освітнє середовище – простір розвитку особистості»



Тішкова Людмила Андріївна,
директор ліцею № 1 ім. Євгена Шабліовського
м. Каменя-Каширського:
«Формування творчо спрямованої особистості в умовах реалізації Концепції «Нова українська школа»



Дубина Олександр Дмитрович,
директор Луцького ліцею № 9:
«Забезпечення педагогічних умов для самореалізації особистості в освітньому середовищі»



Волинець Леся Іванівна,
директор Луцького НРЦ
«Управлінський супровід соціалізації дітей з особливими освітніми потребами»

Творчі сходинки педагогів Волині



2019 рік – «Управлінська діяльність» – 76 робіт

2022 рік – «Управління закладами освіти» – 40 робіт

Всеукраїнський конкурс «Учитель року – 2021» номінація «Керівник закладу освіти».



Менторська підтримка



Публікація статей :

- «Педагогічний пошук»
- Матеріали учасників всеукраїнської наук.-практ. конференції, 2019 р.
- Колективна монографія, 2020 р.
- Збірник науково-методичних праць учасників фестивалю освітніх інновацій, 2022 р.
- Методичні рекомендації керівникам ЗЗСО:**
«Розвиток професійної компетентності керівних кадрів у контексті модернізації освіти відповідно до вимог Концепції «Нова українська школа»
- Інструктивно-методичні наради

Власний професійний рівень



- ❑ ДВНЗ «УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ» ЦППО
- ❑ ДНУ «Інститут модернізації змісту освіти»
- ❑ Державна служба якості освіти

Власний професійний рівень



- ❑ ГО «Центр інноваційної Освіти» Про Світ
- ❑ Проєкт «Навчасьось разом»
- ❑ Проєкт «Фінська підтримка реформи української школи»
- ❑ Тренерський курс «Академія ефективного управління»

Власний професійний рівень удосконалюємо шляхом підвищення кваліфікації та участі в програмах, семінарах, тренінгах



Функції працівників



- методист
- викладач
- консультант

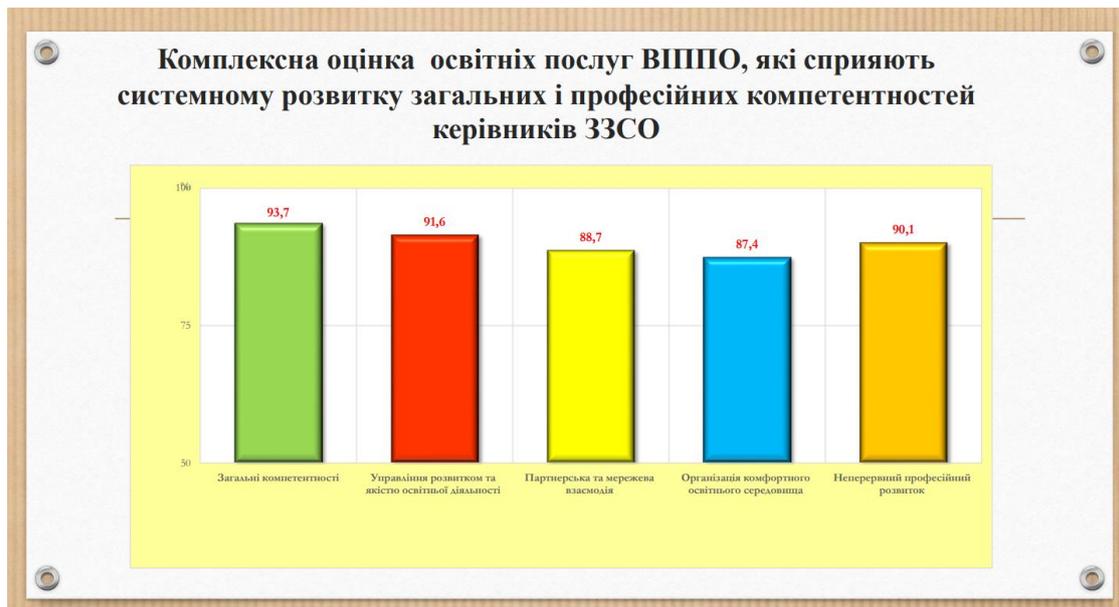


- супервізор
- експерт
- тренер



**Якими мають бути управлінські дії
директора ЗЗСО на досягнення головної
мети і виконання завдань НУШ?**





Європейський вектор розвитку загальної середньої освіти в Україні

Реформи освіти стали ознакою функціонування сектору, починаючи з проголошення незалежності країни. Перша хвиля реформ була пов'язана з формуванням нової демократично-базованої системи освіти, деідеологізацією змісту освіти, надання йому національного характеру. Закони України («Про освіту», «Про загальну середню освіту», «Про вищу освіту» та ін.), прийняті у той час, заклали фундамент для розбудови нової системи освіти.

На початку нового тисячоліття в умовах глобалізації перед країною й освітою постали нові виклики, які потребували нових реформ. «Національна доктрина розвитку освіти в Україні у XXI столітті» окреслила стратегічні напрями її розвитку під гаслом «Рівний доступ до якісної освіти», розпочався процес стандартизації змісту шляхом впровадження державних стандартів, стартував процес переходу школи на 12-річний термін навчання.

Наразі європеїзація України формує нові виклики, які обумовлюють необхідність подальших кардинальних трансформацій національної освіти у напрямі її гармонізації з європейськими стандартами.

У 2016 р. МОН України представлено інноваційний документ – «Нова українська школа. Концептуальні засади реформування середньої освіти», який пройшов широке громадське обговорення. У ньому визначено покрокову реалізацію освітньої реформи з 2018–2027 рр., сформовано нову освітню мету, розроблено концептуальні засади реформування, що зорієнтовані на зближення української освіти з європейською.

Окрім того, у вересні 2017 р. прийнято Закон України «Про освіту», який покликаний формувати європейськобазований простір національної освіти.

Визначено основні тенденції реформування шкільної освіти України, які відповідають загальним європейським тенденціям розвитку освіти.

1. Глобалізація освіти. Глобалізація – системне явище, яке охоплює всі сфери діяльності людини, у тому числі й освітню. Глобалізаційні процеси суттєво впливають на освітню політику, на вибір її пріоритетів.

За останні роки відбулася значна адаптація національно-освітньої нормативно-правової бази до європейських стандартів. Серед проявів глобалізації дослідники визначають уніфікацію системи освіти, мінімізацію відмінностей національної системи. Одним із прикладів уніфікації національної системи в сучасній реформі є перехід з 2018 року на 12-річну систему навчання. В Європі, крім Білорусі та Російської Федерації, 12-річна або 13-річна базова середня освіта. За новою реформою передбачено три рівні середньої освіти: початкова (4 роки), базова (5 років) і профільна (профксісна) середня (3 роки).

2. Гуманізація освіти. Гуманізація націлена на повагу до особистості вихованця, формування у нього самостійності, найповніше розкриває освітні потреби та інтереси учнів. Цінності дитиноцентризму, гуманістичні цінності покладено в основу реформування нової української школи. Зокрема, метою повної загальної середньої освіти є різнобічний розвиток, виховання та соціалізація особистості, яка усвідомлює себе громадянином України, здатна до життя в суспільстві та цивілізованій взаємодії з природою, має прагнення до самовдосконалення й навчання впродовж життя, готова до свідомого життєвого вибору та самореалізації, трудової діяльності та громадянської активності.

3. Запровадження компетентнісного підходу. Динамічний розвиток суспільства, швидке розповсюдження інформації, її доступність спонукають науковців, педагогів до пошуків нових ідей та їх взаємодій. У сучасному світі дитині вже не достатньо дати лише знання, важливо

навчити користуватися ними. У цьому контексті «вчитись» означає не отримувати більше знань та інформації, а бути здатним користуватися ними. У зв'язку з цим у документі «Нова українська школа» було визначено поняття «компетентність» і «ключові компетентності». Ключові компетентності варто розуміти як такі, яких кожен потребує для особистої реалізації, розвитку, активної громадянської позиції, соціальної інклюзії та працевлаштування і які здатні забезпечити особисту реалізацію та життєвий успіх упродовж усього життя

Для нової української школи визначено 10 ключових компетентностей:

- спілкування державною (чи рідною) мовами;
- спілкування іноземними мовами;
- математична грамотність;
- компетентності в природничих науках та технологіях;
- інформаційно-цифрова грамотність;
- уміння вчитися впродовж життя;
- соціальні та громадські компетентності;
- підприємливість;
- загальнокультурна грамотність;
- екологічна грамотність і здорове життя.

На думку української дослідниці Н. Авшенюк, спрямованість глибинних, трансформаційних змін в освіті залежить насамперед від наявних уявлень у тих або інших країнах про те, якою має бути людина: що вона повинна знати і вміти, якими компетенціями володіти. О. Локшина, аналізуючи європейський досвід реформування освіти, відмічала, що розвиток освіти в країнах ЄС характеризується трансформацією на компетентнісну модель освіти.

Отже, однією з провідних тенденцій розвитку освіти є трансформація знанневої парадигми освіти на компетентнісну.

4. Інтеграція змісту освіти через запровадження інтегрованих предметів, курсів, інтегрованих предметних галузей. Інтеграція змісту освіти сприяє гармонійному розвитку особистості, розвитку системного мислення, дає можливість зменшити кількість обов'язкових предметів, підвищує науковий рівень навчання, водночас вимагає від учителя високої педагогічної майстерності та відповідної підготовки. Разом з цим процес інтеграції змісту є комплексною, нелінійною проблемою дидактики. Важливо, на думку О. Савченко, щоб інтеграція не перетворилася на мозаїку формально об'єднаних за зовнішніми ознаками різнорідних знань.

5. Рівний доступ до освіти. Зараз сільські учні, на рівні школи позбавлені у доступі до якісної освіти, що робить їх неконкурентоспроможними як для подальшого отримання вищої освіти, так і на ринку праці зокрема. Створення опорних шкіл ставить собі за мету ліквідувати цю проблему. Станом на 2024 рік на Волині створено 50 опорних шкіл, і надалі цей процес активно продовжується.

6. Стандартизація освіти. Затверджено державні стандарти початкової та базової середньої освіти. Завершено обговорення стандартів профільної середньої освіти.

Реформу було розпочато з модернізації програм початкової школи (з 1 по 4 класи). Кардинальні нововведення запроваджено у 2018 р. після оновлення стандартів початкової освіти, нової системи підготовки та перепідготовки вчителів, нової концепції української школи загалом. Ці реформи потребують кардинальних трансформацій. На рівні початкової освіти найголовнішим розглядається запровадження компетентнісного підходу у навчанні (наприклад відхід від техніки читання до розуміння прочитаного тексту). До оновлення програм з початкової школи вперше залучилися не тільки експерти, науковці, а й учителі, методисти, психологи, батьки. Результатом цієї роботи після активного публічного обговорення став документ «Опис ключових змін з оновлених програм початкової школи», який було викладено на Інтернетплатформі EdEra.

Окрім запровадження компетентнісного підходу, зокрема, відбулося розвантаження програм, видалення з програм зайвої, застарілої інформації, лексики, знято дублювання змісту в окремих навчальних предметах.

Переглянуто навчальні програми для 5–9 класів (осучаснення та розвантаження програм від другорядної інформації, зняття дублювання, перехід на компетентнісні засади), затверджено Типову освітню програму та навчальні плани базової ланки освіти, які почали застосовуватися з 2022/2023 навчального року.

7. Децентралізація освіти. Децентралізація в системі управління; перерозподіл функцій та повноважень між центральними і місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування та навчальними закладами. Скорочено контрольні-наглядових функцій з боку центральних органів влади, запровадження автономії навчальних закладів. Також у новому законі «Про освіту» відбулися зміни в системі фінансування: гроші виділяються не на фінансування інфраструктури навчальних закладів, а на кожну окрему дитину. Отже, децентралізаційний

вектор реформ, делегування від центральних органів управління більш широких повноважень місцевим органам щодо управління і фінансування освітніх закладів є сучасною світовою тенденцією. Проте, щоб досягти справжніх змін, необхідний розумний баланс та взаємовплив центральної та локальної частин.

8. Участь у міжнародних порівняльних дослідженнях якості освіти. Україна неодноразово брала участь у різних міжнародних порівняльних дослідженнях якості освіти (TIMSS, PIRLS тощо). У 2018 р., вперше в історії незалежної України, у 2022 році повторно міжнародною організацією PISA проведено опитування знань учнів (тестування навичок і знань 15-річних учнів). Головне завдання – оцінити грамотність учнів з читання, математики і природознавства. Це дуже важливий крок щодо подальшої уніфікації національної системи освіти та розвитку європейського, стратегічного вектору в освіті. Відповідальність за організацію та проведення дослідження PISA в Україні покладено на Український центр оцінювання якості освіти.

9. Запровадження й удосконалення моніторингу якості освіти. У 2018 р. Українським центром оцінювання якості освіти вперше проведено моніторингові дослідження з читацької та математичної компетентностей четверокласників. Моніторинг навчальних досягнень учнів початкової школи розподілено на декілька етапів. Упродовж 2017 р. проведено апробацію завдань, для цього було відібрано 44 загальноосвітні навчальні заклади в 9 регіонах України. Моніторинг дав змогу зафіксувати стан навчальних досягнень випускників початкової школи напередодні впровадження нового стандарту для початкової школи, а також відслідковувати зміни після запровадження нового стандарту. Нововведенням моніторингу 2021 року стало дослідження актуальних питань, пов'язаних із реалізацією в молодшій школі дистанційного навчання та його впливом на якість освітнього процесу. Для з'ясування цих питань у межах другого циклу ЗЗМЯПО було проведено додаткове анкетування учасників під назвою «Дистанційне навчання в умовах пандемії COVID-19».

Наказом Міністерства освіти і науки України від 28 березня 2023 року № 347 **«Про організаційні заходи щодо підготовки й проведення загальнодержавного моніторингового дослідження якості освіти у закладах загальної середньої освіти в умовах воєнного стану» затверджено план заходів щодо підготовки й проведення загальнодержавного моніторингового дослідження.** До проведення моніторингу будуть залучені Державна служба якості освіти України,

державна наукова установа «Інститут освітньої аналітики», державна установа «Український інститут розвитку освіти» спільно зі структурними підрозділами з питань освіти і науки обласних, Київської міської державних (військових) адміністрацій.

10. Підвищення якості підготовки та роботи вчителів. Одним із важливих складників освітніх трансформаційних змін є реформування підготовки та перепідготовки вчителів. Нова система післядипломної освіти передбачає запровадження ваучеру професійного розвитку вчителя, забезпечивши цим самостійний вибір місця підвищення кваліфікації (Постанова КМУ від 21 серпня 2019 року № 800) Одним із важливих складників реформування підготовки вчителів є розробка норм, стандартів і процедур атестації педагогічних працівників. Усі ці заходи, а також підвищення заробітної плати педпрацівникам, сприятимуть підвищенню статусу професії вчителя в суспільстві. Отже, нова система підготовки та перепідготовки вчителів у кінцевому варіанті повинна дати умотивованого, креативного вчителя, який постійно розвивається. На думку М. Фуллана, саме вчителі є носіями змін в освіті, а постійне професійне навчання та зростання вчителів є першочерговою умовою досягнення результативності та успішності у проведенні реформ. Саме підтримка вчителів, як ключових учасників процесу, покликана зумовити суттєву, структурну переробку системи, а отже, у кінцевому варіанті – системні трансформаційні процеси в освіті.

Кардинальні реформи в шкільній освіті країни передбачають модернізацію змісту освіти, її структури, запровадження компетентнісного підходу в освіті, оновлення та перезавантаження системи підготовки та перепідготовки вчителів, справедливе фінансування та рівний доступ до освіти.

Підсумовуючи викладене, можна зазначити, що трансформаційні процеси в Україні, що відбуваються в освітній сфері, цілком відповідають загальним європейським тенденціям реформування в освіті, таким як глобалізація в освіті, уніфікація національної системи освіти; запровадження компетентнісного підходу в освіті; рівний доступ до освіти; стандартизація в освіті; децентралізація в освіті; європеїзація, підвищення якості підготовки та роботи вчителів. Вивчення та узагальнення досвіду реформ, що відбулися у зарубіжних країнах, аналіз загальноєвропейських тенденцій в освітній сфері є важливим для подальшого розвитку

вітчизняного шкільництва, для досягнення успіху у реформуванні системи освіти нашої країни.

Використані джерела

1. Авшенюк Н. М. Європейські виміри модернізації сучасної педагогічної освіти. *Модернізація педагогічної освіти в європейському та євроатлантичному просторі* : монографія / авт. кол. : Н. М. Авшенюк, В. О. Кудін, О. І. Огієнко та ін. Київ : Пед. думка, 2011. 232 с.
2. Державна національна програма «Освіта» («Україна XXI століття»). URL: http://www.uazakon.com/documents/date_5x/pg_irwjos/index.htm
3. Енциклопедія освіти / Акад. пед. наук України ; гол. ред. В. Г. Кремень. Київ : Юрінком Інтер, 2008. 1040 с.
4. Локшина О. І. Зміст шкільної освіти в країнах Європейського Союзу: теорія і практика (друга половина XX – початок XXI ст.) : монографія. Київ : Богданова А. М., 2009. 403 с.
5. Навчальні програми для початкової школи. URL: <http://mon.gov.ua/activity/education/zagalna-serednya/pochatkova-shkola.html>
6. Національна стратегія розвитку освіти в Україні на 2012–2021 роки. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/344/2013/page2>
7. Нова українська школа. Концептуальні засади реформування середньої школи. Міністерство освіти і науки України, 2016. 34 с.
8. Опис ключових змін з оновлених програм початкової школи. URL: https://informaticsmon24-new.ed-era.com/opus_zmyn.html
9. Савченко О. Я. Розвиток змісту початкової освіти в умовах державного суверенітету України: методологічний, законодавчий, дидактичний аспекти. *Педагогічна і психологічна науки в Україні* : зб. наук. пр. : в 5 т. Київ : Пед. думка, 2012. Т. 3 : Загальна середня освіта. С. 61–74.
10. Фуллан М. Сили змін. Вимірювання глибини освітніх реформ / пер. з англ. Г. Шиян, Р. Шиян. Львів : Літопис, 2000. 269 с.

Імідж як ресурс розвитку закладу освіти в контексті НУШ

Модернізація системи освіти, реалізація Концепції «Нова українська школа» потребує нових підходів до управління закладом освіти, його інноваційного розвитку, висвітлює, поряд з іншими, питання формування іміджу школи.

Імідж закладу освіти є усталеною думкою споживачів освітніх послуг щодо престижності закладу освіти, його репутації, якості освіти, яку надає цей заклад. **Формування іміджу закладу є необхідним кроком для побудови сучасної школи.**

Прагнення до створення позитивної репутації освітньої установи є додатковим ресурсом управління, розвитку школи, підвищує ефективність її діяльності. Сформований позитивний імідж закладу освіти допоможе вирішити такі завдання:

- підвищити конкурентноспроможність, привабливість школи для споживачів освітніх послуг;
- мотивувати вчителів до постійного самовдосконалення згідно з загальним рівнем закладу освіти;
- полегшити впровадження нових освітніх послуг;
- підвищити рівень організаційної культури закладу освіти та соціально-психологічний клімат у шкільному колективі;
- підвищити самооцінку учнів та їх мотивацію до навчання;
- вплинути на матеріально-технічне забезпечення школи, залучати інвестиції, додаткові фінансові ресурси.

Питання створення позитивного іміджу та репутації школи актуалізується у зв'язку з проголошеною у Концепції Нової української школи автономією закладів освіти.

Автономія – це право суб'єкта освітньої діяльності на самоврядування, яке полягає в його самостійності, незалежності.

Академічна автономія закладу освіти – це право закладу ухвалювати рішення щодо розробки освітніх програм на основі типової освітньої програми, вибору підручників, посібників з переліку існуючих та створення авторських; використання різноманітних форм та методів освітнього процесу; здійснення наукової та проєктної діяльності. Така свобода дає можливість реалізовувати моделі авторських програм, авторських шкіл, ураховувати особливості територіального, географічного розташування закладу, його орієнтацію на подальший професійний вибір здобувачів освіти.

Автономія закладу освіти відтворюється у Стратегії його розвитку, яка визначає напрями діяльності закладу в середньостроковій і довгостроковій перспективі.

Стратегія розвитку закладу освіти визначає місію, цілі діяльності закладу; умови, які необхідні для їх досягнення, пріоритети та кроки,

які керівництво та педагоги планують здійснити для досягнення визначених цілей.

Стратегія розвитку закладу – це своєрідна візитівка школи, що вирізняє її з-поміж інших.

Нова українська школа (НУШ) – філософія, яка ставить учня в центр освітнього процесу. У рамках цієї моделі школа має максимально враховувати права дитини, її здібності, потреби та інтереси, на практиці реалізуючи принцип дитиноцентризму.

Важливе місце у концепції Нової української школи відведено питанню створення належно оснащеного й забезпеченого усім необхідним для комфортного навчання та роботи простору школи.

Якість освітнього середовища не вимірюється лише матеріальним забезпеченням закладу освіти, комфортним фізичним середовищем.

Освітнє середовище школи – це сприятлива психологічна атмосфера, мікроклімат, у якому кожен відчуває власну гідність і ставиться з повагою до інших, відчуває себе членом команди.

Кожна дитина унікальна, має свої здібності темп опанування навчального матеріалу. У Концепції НУШ наголошено на створенні індивідуальних освітніх траєкторій для дитини, яка цього потребує. Нова українська школа орієнтована на командну роботу, ефективну взаємодію між усіма учасниками освітнього процесу задля досягнення спільної мети, тому одним із ключових компонентів НУШ є педагогіка партнерства, що ґрунтується на взаємоповазі, ефективній співпраці між усіма учасниками освітнього процесу, об'єднаними спільними цілями.

Місія нової школи – допомогти розкрити та розвинути здібності, таланти, можливості дитини на основі партнерства між учителями, учнями та батьками заради її успіху. Окрім цього, така взаємодія стає міцним підґрунтям для формування та розвитку іміджу закладу освіти.

Сьогодні кожний керівник закладу освіти зацікавлений у педагогічному колективі, який має загальнокорпоративне спрямування.

Корпоративна культура – це злагодженість, згуртованість членів колективу, здатність до узгоджених дій. Реалізація корпоративної культури закладу освіти, турбота про його імідж позитивно впливають на формування внутрішньої мотивації до підвищення професійної компетентності педагогів.

Реалізувати концепцію НУШ неможливо без умотивованого вчителя, який має свободу творчості та можливість професійно розвиватися.

Успіх реформ, інноваційних змін, у першу чергу, залежить від компетентного вчителя, його творчого потенціалу, безперервної самоосвіти, готовності до впровадження новацій.

Сьогодні вимагає від сучасного закладу освіти та сучасного педагога креативності, багатогранності, мобільності у щоденній діяльності задля досягнення спільної мети. Заохочення вчителів до створення різноманітних методичних, навчальних матеріалів – один із способів активізації роботи із професійного самовдосконалення педагога та реалізації академічної автономії закладу освіти.

Послідовне впровадження педагогіки партнерства в освітній процес ґрунтується на забезпеченні адміністрацією освітнього закладу необхідних умов для діяльності громадського самоврядування.

Самоврядування, багато в чому визначають життєздатність та соціальні перспективи випускників школи: формують активну життєву позицію, лідерські якості, організаторські уміння і навички, досвід співробітництва з однолітками та дорослими.

На сьогодні відсутнє розмаїття мережі закладів освіти, альтернативних освітніх програм. Існує невідповідність між потребами суспільства та пропозиціями на ринку освітніх послуг. Закон України «Про повну загальну середню освіту» регламентує існування різних типів закладів загальної середньої освіти, надає можливість створення закладів спеціалізованої освіти (наприклад, мистецький ліцей, спортивний ліцей, науковий ліцей тощо).

Відтак, сучасна школа повинна перетворитися на потужну освітню установу з власним індивідуальним іміджем, що дасть можливість закладу освіти зайняти гідне місце на ринку освітніх послуг громади.

Яким має бути сучасний директор школи та що він має робити

У вересні 2021 року для директорів шкіл затвердили новий професійний стандарт. У ньому прописано, хто може працювати керівником школи і що саме він має робити, чому цей стандарт важливий та що змінилося.

Чому це важливо? Стандарт розробили в МОН за участі фінського проекту «Навчаємось разом». Документ пройшов громадське обговорення та перевірку фахівцями.

Що було раніше? Раніше в директорів шкіл були лише посадові інструкції з правами та обов'язками керівника закладу освіти. Минулого року з'явилося більше інформації про цю посаду.

Стандарт директора школи

Так, директором школи може стати лише громадянин України, який вільно володіє державною мовою, закінчив магістратуру, має педагогічний стаж не менш ніж три роки.

Також у нього мають бути розвинені організаторські здібності, а стан фізичного і психічного здоров'я не повинен перешкоджати виконанню професійних обов'язків.

Та до появи професійного стандарту не було документа, в якому були б описані компетенції, необхідні керівнику закладу освіти.

Кому і навіщо потрібен цей стандарт?

Особливо цей документ важливий, зважаючи на реформу – Нову українську школу. Адже якщо раніше школи були такими собі ланками на підприємстві, де всі мали виконувати однакові накази згори, то нині вони стають все більш автономними.

Зараз щодо цього триває перехідний етап. Сучасні заклади освіти повинні ухвалювати головні для навчання рішення:

- визначати стратегію;
- обирати навчальну програму;
- прописувати правила для всіх учасників навчального процесу в статуті;
- визначати, де підвищуватимуть кваліфікацію вчителі;
- залучати кошти спонсорів та ефективно їх використовувати.

Усе це неможливо без сучасних знань, проактивності та менеджерських здібностей директорів шкіл.

Для чого потрібен професійний стандарт

Для кар'єрного зростання. Кожен професійний стандарт – це орієнтир, за яким людина може прокачувати свої професійні якості. Так, вчитель, який планує стати директором, тепер матиме підказку, на чому саме він має знатися, які вміння та якості розвивати.

Для перевірки відповідності посаді. Конкурсна комісія, яка обиратиме на цю посаду людину, відтепер має чіткі вказівки щодо того, хто з кандидатів ближчий до, так би мовити, ідеалу.

Для професійного розвитку. Нещодавно призначений на посаду керівник школи також зможе намітити план підвищення кваліфікації.

Для програм з підвищення кваліфікації. У майбутньому саме на професійний стандарт мають орієнтуватися заклади, які займатимуться підвищенням кваліфікації, курси для керівників шкіл, а також педагогічні університети.

Якими компетентностями повинен володіти сучасний директор

П'ять з них – загальні компетенції, що важливі для кожного освітянина:

- громадянська (демонструвати активну громадянську позицію);
- соціальна (ефективно взаємодіяти, розв'язувати конфлікти);
- культурна (цінувати національну самобутність та мультикультурність);
- когнітивна (критично мислити, а також працювати з інформацією);
- підприємницька (бути ініціативним, підприємливим).

Суто професійні компетенції в стандарті об'єднали довкола цих п'яти трудових функцій.

Що має робити керівник закладу освіти?

Дбати про стратегічний розвиток школи

Для цього потрібна нормативно-правова компетентність, здатність стратегічно управляти персоналом (мотивувати, створювати умови для безперервного професійного розвитку вчителів та чимало іншого), а ще – стратегічно управляти школою.

Тобто загалом розвивати заклад освіти так, щоб задовольнити потреби саме своїх учнів, підготувати людей, які зможуть професійно реалізуватися та знайдуть своє місце в сучасному світі.

Управляти якістю освітньої діяльності

Для цього директор має не лише керувати освітнім процесом та оцінювати його результати, а також вміти залучити зовнішній моніторинг якості освіти.

Забезпечувати партнерську та мережеву взаємодію

Задля цього керівник школи повинен мати лідерські здібності, організовувати ефективну роботу колективу, залучених фахівців, створювати умови для громадського контролю. А ще має бути емоційно-етична компетентність.

У соцмережах та приватних розмовах не раз можна почути від учителів, як директор говорить на підвищених тонах, стресує та вводить інших у стрес. Але тепер задокументовано, що керівник школи зобов'язаний

створювати позитивний психологічний клімат та управляти власними емоційними станами.

І це вже перший крок до нового образу сучасного українського директора школи. Звісно, ця компетенція – нелегка справа. Тим паче, умови праці керівника школи віднесено до управлінської діяльності, що пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним напруженням.

Безперервно професійно розвиватися

Маються на увазі здатність до навчання впродовж життя, без якої нині взагалі нікуди, а ще – інноваційна компетентність, тобто знатися на сучасних тенденціях в освіті, втілювати в школі новації, перспективні педагогічні ідеї.

У стандарті передбачено: від директора школи очікують щорічного підвищення професійної майстерності (самоосвіта, онлайн-курси, тренінги, семінари, майстер-класи). А після призначення на посаду він має в перший же рік пройти курс з управлінської діяльності.

12 друзів директора школи: особисті якості, що допоможуть кожному керівнику

Передбачуваний і творчий, організований і креативний, вимогливий і люблячий – на перший погляд здається, що це характеристики суперлюдини.

Саме так! Це про кожного освітянина, а особливо про лідера навчального закладу – **директора школи**.

Якими якостями володіє ефективний директор школи та як поєднує їх між собою?

1. Любов до людей

Педагогіка – не найкращий вибір для тих, кому не подобаються люди. Про лідерство в освітній галузі годі й говорити! Директор щодня спілкується з величезною кількістю людей, і до всіх потрібно знайти підхід. Він знаходить спільну мову і заслуговує довіру оточення.

Керівник ніколи не знає, хто і з яким настроєм увійде до його кабінету. Утім, лідер має вміння ефективно налагоджувати комунікацію з відвідувачем, продемонструвати йому готовність допомогти.

2. Рішучість ухвалювати незручні рішення

Завжди під пильним наглядом, кожен дію розглядають наче під мікроскопом, можна очікувати різних інтерпретацій будь-якого слова – такий він, звичний стан директора навчального закладу. Їх хвалять за успіхи та завжди коментують невдачі.

Оскільки лідер відповідальний за успіх і добробут усього навчального закладу, він змушений ухвалювати незручні рішення, які можуть викликати невдоволення якоїсь зі сторін освітнього процесу. Керівники щодня приймають сотні рішень, деякі з них доволі складні. Але кожна ситуація унікальна, тож навіть однакові випадки потрібно розглядати під різними кутами.

3. Сміливість завжди бути в центрі подій

Хорошого директора часто можна побачити в коридорах, застати за спілкуванням із батьками та учнями, він бере участь у неформальних шкільних зустрічах і відвідує спортивні заходи. Усім учасникам освітнього процесу має бути комфортно підходити до директора зі своїми запитаннями, спілкуватися з ними.

4. Організованість

Кожний день дарує освітянам низку унікальних викликів. І лідер школи має бути особливо уважним. Директор регулярно має справу з багатьма змінними: змінюються люди, настрої, події, нормативно-правова база. Відсутність ефективної організації може призвести до того, що одного дня адміністрації доведеться вирішувати безліч проблем одночасно. Тож варто опанувати ключові інструменти тайм-менеджменту та не боятися делегувати завдання.

5. Адаптивність

Директор не лише позитивно сприймає зміни, а й сам є їхнім рушієм. Швидкість реакції та гнучкість – важливі риси активних людей, які ведуть за собою інших. Керівник прекрасно розуміє, що світ змінюється, він не боїться змінити свій підхід, якщо не досягає бажаного результату. Він може як скоригувати план, так і повністю від нього відмовитися.

6. Розуміння сильних і слабких сторін оточення

Шкільний колектив – це живий організм, що функціонує в притаманному для нього режимі. Директор бачить роботу кожного елемента та розуміє, які з них працюють на максимумі, які потребують невеликого ремонту, а які треба замінити.

Ефективний директор знає сильні та слабкі сторони кожного вчителя, розуміє, як із ними працювати. Знає, як допомогти вчителю стати кращим. Керівник також оцінює весь колектив загалом і забезпечує його професійний розвиток та навчання.

7. Уміння зробити оточення кращим

Оскільки керівник наполегливо працює над собою, його оточення теж удосконалюється. Лідери не бояться вести за собою, а ще й кидати своєрідний виклик колегам. Вони допомагають ставити цілі та підтримують колег на шляху до їх реалізації. Вони планують саморозвиток і навчання для своїх співробітників. Створюють атмосферу, де прокрастинація зведена до мінімуму, а також заохочують учителів бути вільними та позитивними.

8. Визнання власних помилок

Спокійне й усвідомлене ставлення до помилок дозволяє не цуратися їх, а чесно визнавати. Однак керівник не нехтує уроками життя – він наполегливо працює над тим, щоб одні й ті самі помилки не повторювалися. А ще старанно виправляє будь-які проблеми, які виникають в результаті помилок.

9. Баланс

Лідер не може дозволити оточенню бути посереднім, він ставить високі цілі та підтримує тих, за кого відповідає. Особливо це стосується учнів і вчителів. Наслідком великих очікувань та результатів можуть стати справедливі зауваження. Це неприємна, але необхідна частина директорської роботи.

Учитель зростає та виконує надзвичайну роботу? Лідер щиро похвалить. Школяр досяг успіху в навчальних предметах, лідерстві чи волонтерстві? Підбадьорте його. Хороший керівник мотивує, помічає успіхи, а не лише докоряє за невдачі. Утім, закривати очі на проблемо також не варто. Тож баланс понад усе!

10. Передбачуваність

Люди охоче йдуть за спокійними, впевненими та послідовними. Ніщо не може позбавити довіри швидше, ніж непослідовність у діях і кардинально різна поведінка у схожих ситуаціях.

Під час розв'язання складних чи унікальних ситуацій стануть у пригоді заздалегідь підготовлені інструкції, нормативи та процедури врегулювання спірних питань. Така підготовка допоможе зменшити стрес у непередбачуваних обставинах та бути завжди справедливим.

11. Здатність довіряти, делегувати та надавати повноваження

Кожен учасник освітнього процесу має розуміти, як саме він впливає на роботу закладу освіти та на розвиток молодого покоління в цілому. А директор може колегам дати змогу проявити себе, надати відповідальним і креативним учителям більше повноважень.

Необхідно бути відкритими та чуйними до пропозицій колективу (а також учнів та їхніх батьків!) щодо покращення шкільного життя.

12. Відповідальність

Лідер спокійно ставиться до невдач – як власних, так і оточення. Однак він усвідомлює відповідальність за кожне рішення та крок. Якщо в закладі освіти трапляється конфліктна чи неприємна ситуація – вона завжди стосується керівника.

Багатьох невдач можна уникнути (або навіть передбачити їх), якщо наполегливо працювати й віддаватися справі. Однак деякі події можуть трапитися незалежно від ваших дій, тож не слід звинувачувати себе в усьому.

Академічна автономія закладу освіти

Актуальність теми зумовлена набранням чинності нового Закону «Про освіту», який визначив автономію закладів освіти як право суб'єкта освітньої діяльності на самоврядування. Автономія закладу загальної середньої освіти базується на самостійному виконанні своїх основних, допоміжних та супутніх завдань. Основним завданням закладів загальної середньої освіти є надання послуг із здобуття початкової, базової середньої та профільної середньої освіти, тому і первинною автономією є академічна автономія, яка визначатиме особливість і унікальність закладу у наданні цих послуг.

***Ключові слова:** академічна автономія, академічна свобода, академічна доброчесність, внутрішній моніторинг, зовнішній моніторинг, самооцінювання.*

Стаття 6 Закону України «Про освіту» визначає засади та принципи освітньої діяльності, де чільне місце відведено академічній автономії закладів освіти, академічній свободі, свободі у виборі видів, форм і темпу здобуття освіти, освітньої програми та академічній доброчесності.

Ключові академічні цінності:

- академічна свобода;
- академічна автономія;
- соціальна відповідальність;
- академічна доброчесність.

Академічна свобода – самостійність і незалежність учасників освітнього процесу під час провадження педагогічної, науково-педагогічної, наукової та/або інноваційної діяльності, яку здійснюють на принципах свободи слова, думки й творчості, поширення знань та інформації, вільного оприлюднення й використання результатів наукових досліджень з урахуванням обмежень, установлених законом.

Згідно зі *статтею 54 Закону України «Про освіту»*, педагоги мають право на:

- академічну свободу, включно зі свободою викладання, свободою від втручання в педагогічну, науково-педагогічну та наукову діяльність, вільним вибором форм, методів і засобів навчання, що відповідають освітній програмі;

- педагогічну ініціативу;

- розроблення та впровадження авторських навчальних програм, проєктів, освітніх методик і технологій, методів і засобів (насамперед методик компетентнісного навчання);

- підвищення кваліфікації, перепідготовку;

- вільний вибір освітніх програм, форм навчання, закладів освіти, установ і організацій, інших суб'єктів освітньої діяльності, що здійснюють підвищення кваліфікації та перепідготовку педагогічних працівників.

Академічна автономія закладу освіти – право суб'єкта освітньої діяльності на формування цінностей і компетентностей для успішної самореалізації учасників освітнього процесу; забезпечення унікальності закладу в наданні освітніх послуг, ухваленні рішень з питань, що регламентуються в порядку, визначеному законами.

Академічна автономія закладу освіти – нова академічна культура, сукупність етичних принципів та визначених законом правил, якими мають керуватися педагоги під час провадження педагогічної, навчальної, інноваційної діяльності, щоб забезпечити довіру до результатів навчання або наукових (творчих) досягнень з урахуванням академічної доброчесності.

Академічна автономія забезпечує самостійність і незалежність учасників освітнього процесу, відкриває шлях до оптимізації

управлінського та освітнього процесів і створює сприятливі умови для державно-громадського партнерства.

Принципи академічної автономії

Демократичне управління. Підхід, за якого керівництво школи радиться з підлеглими про ухвалення управлінських рішень, делегує повноваження і довіряє їх виконання, заохочує ініціативу, спонукає працівників до розвитку, надає підтримку та зворотний зв'язок.

Якісна освіта. Цей принцип передбачає створення мотивувального освітнього середовища, використання освітніх технологій у сприятливій для творчої роботи атмосфері.

Школи мають змогу самостійно визначати:

- режим своєї роботи та структуру навчального року (за чвертями, півріччями, семестрами);
- тривалість навчального тижня, дня, занять, відпочинку між ними, інші форми організації освітнього процесу в межах часу, передбаченого освітньою програмою;
- **інші (крім уроку) форми організації освітнього процесу.**

Академічна культура. Це обов'язковий компонент корпоративної культури, що базується на педагогічних цінностях, без якого не може існувати конкурентоспроможний заклад освіти.

Академічна культура може ґрунтуватися на таких принципах:

- систематичність та сумлінність виконання домашніх завдань і проєктів;
- писування як неприйнятна практика (система, де відсутня практика колективної підготовки шпаргалок, бо кожна вправа потребує індивідуального підходу, завдання не повторюються з року в рік та вимагають застосувати знання до конкретних практичних ситуацій);
- чітка орієнтація на формування навичок успішного/-ї випускника/-ці (надають такі завдання, які можна застосувати на практиці, формуючи усвідомлення користі від одержуваного знання).

Доброчесність. Цей принцип реалізується, коли в закладі освіти розроблено набір механізмів із перевірки академічних робіт учнів на наявність академічного плагіату, а адміністрація підтримує принципи академічної доброчесності.

Повага до інших. Співпраця з учителями, партнерство на уроці, спільний процес пізнання й відкриттів, постійне створення ситуації успіху – ось складники самореалізації учнів у освітньому середовищі. Для цього вектор діяльності закладу змінюється на виховання готовності всіх учнів

розв'язувати власні завдання, визначати своє місце в житті, успішно розвиватися та реалізовувати свої нахили й інтереси. Це можна помітити й у документах школи, якщо вони відображають принципи демократії й поваги до прав людини.

Справедливість. Принцип реалізовано, коли всім учасникам освітнього процесу предметно зрозуміло, що рівність можливостей для них не означає рівність кінцевого результату (зокрема, результатів навчання). Адже справедливість говорить про життєву потребу індивідуально, проте неупереджено, підходити до оцінювання досягнень та вчинків інших людей.

Свобода слова, думки та творчості. Цей принцип передбачає свободу викладання, тобто право кожного викладача чи викладачки додавати у зміст навчальних дисциплін матеріал, не визначений офіційними програмами.

Самовдосконалення та вдосконалення освітньої системи. Цей принцип передбачає два види заходів, які мають здійснити команди закладів освіти: комплексне самооцінювання та планування для вдосконалення. До шкільних команд мають належати представники всіх зацікавлених сторін: адміністрації, учнів, персоналу школи, вчителів, батьків, громад.

Щоб втілити цей принцип:

- визначають сильні та слабкі сторони шкільної політики;
- розробляють план дій для покращення ситуації;
- залучають вчителів, батьків, учнів та громаду до вдосконалення закладу освіти.

Втім, незважаючи на пряму дію норм освітнього законодавства про академічну автономію, впровадити її в повному обсязі готові далеко не всі заклади. Це можливо лиш дотримуючись певних умов, однією з яких є – лідерство керівника закладу, чий особистий приклад готовності до змін стає запорукою успіху всієї школи.

Команда педагогів – це механізм впровадження та реалізації академічної автономії. Втім лише інституційно спроможний колектив здатний до якісних змін освітнього процесу на засадах академічної автономії. Формування інституційної спроможності закладів освіти охоплює низку надважливих етапів: формування «критичної маси» однодумців у педагогічних колективах, організація навчання, створення умов для реалізації завдань освітнього процесу. Керівники-лідери своєю чергою залучають до впровадження академічної автономії всіх стейкхолдерів освітнього процесу. Ці трансформації можливі лише за умов

прозорості та демократичності процесів, які відбуваються в закладах освіти та навколо них.

❖ СКЛАДНИКИ АКАДЕМІЧНОЇ АВТОНОМІЇ

Формування освітніх програм

Школи можуть самостійно розробляти та втілювати свої освітні програми, або ж використовувати типові.

Освітня програма – це траєкторія закладу освіти, яка визначає його унікальний шлях розвитку для досягнення результатів як у короткостроковій, так і в середньостроковій і довгостроковій перспективах. Її розробляє школа, схвалює педагогічна рада та затверджує керівництво. Освітню програму можна розробляти на основі типових освітніх програм, але не обов'язково. Власна (не типова) освітня програма дає школі реалізувати свою автономію: зафіксувати спільно вироблені цінності закладу, запропонувати власне бачення навчального плану та розподілу навчальних годин. Заклад може на власний розсуд розробити одну наскрізну для всіх рівнів освіти програму, або ж окрему – для кожного рівня. Водночас на кожному рівні та навіть для кожного класу вона може мати власну специфіку. У своїй програмі (на противагу типовій) школа надає більш докладний перелік форм, які застосовують учителі, щоб підкреслити особливості закладу освіти. Наприклад, можна відобразити проєктну діяльність як форму роботи, заняття у STEM-лабораторії, інтегровані уроки, інтерактивні заняття у формі ділових ігор, заняття-практикуми, дослідно-експериментальні заняття. Додатково можна надати перелік педагогічних технологій, методів, які застосовують учителі, зокрема авторських технологій. Про застосування дистанційного та змішаного навчання варто також зазначити в освітній програмі.

Вибір навчальних програм, підручників, посібників

Педагоги можуть надавати учням покликання на доступну для них наукову, навчальну та методичну літературу, а ще на електронні ресурси та інші джерела інформації. Головне – не порушувати авторські права.

Створення авторських навчальних програм, підручників, посібників

Окрім вільного вибору, нова нормативно-правова база дає можливість педагогам, авторським колективам і закладам освіти створювати власні навчальні програми, підручники та посібники. Це спонукає до творчого пошуку оптимальних моделей досягнення результату, визначеного

освітньою програмою закладу освіти та індивідуальними освітніми траєкторіями учнів.

Вибір методів і форм освітнього процесу

Саме форми і методи освітнього процесу слугують основою професійного становлення колективу й інтегрують діяльність закладу у всеукраїнський та світовий освітні процеси. Школа може визначати форми організації навчання. Наприклад, класно-урочну, індивідуальну, групову, белл-ланкастерську (коли учні проводять заняття під керівництвом педагогів) чи дальтон-план, за якого учні обирають предмети для опанування та самостійно розподіляють свій робочий час.

Проектна та наукова діяльність

Ефективне функціонування сучасного закладу освіти в умовах наданої йому автономії неможливе без інноваційної та проектної діяльності. Тому так важливо вивчити можливості дистанційної освіти, комбінованої освіти, кооперативного навчання, мікронавчання, STEM-освіти тощо.

Підвищення кваліфікації

Для професійного розвитку педагогів не обійтися без підвищень кваліфікації та стажувань. Постанова Кабміну № 800 значно розширила академічну свободу закладів освіти та їх працівників у виборі форм, методів, часу, тематики й постачальників послуг із підвищення кваліфікації. Школа може реалізувати підвищення кваліфікації педагогів, враховуючи свою спеціалізацію. Так, заклад освіти з поглибленим вивченням іноземних мов може для цієї цілі використовувати стажування за кордоном, залучення волонтерів, впровадження інтеграційних форм роботи, співпрацю з науковими установами та вишами, організувати літні мовні школи, обмін учнями та педагогами між країнами, мови яких вивчає. Натомість фізико-математичні та природничі заклади освіти можуть більше уваги приділяти проектній діяльності, STEM-технологіям, творчим майстерням та платформам.

❖ ПЕРЕВАГИ АКАДЕМІЧНОЇ АВТОНОМІЇ

1. Свобода, надана в рамках реалізації академічної автономії, дає можливість реалізувати моделі авторських програм, авторських шкіл, врахувати особливості територіального, географічного розташування закладу, його орієнтацію на подальші професійний вибір та професійне становлення здобувачів освіти. Освітня програма є основою для подальшої розробки, складання та затвердження річного навчального плану закладу, який конкретизує організацію освітнього процесу на кожному рівні

здобуття освіти та у кожному класі зокрема. На підставі навчального плану керівник закладу освіти має формувати кадровий склад педагогів, розподіляє години тижневого навантаження, що є підставою для проведення тарифікації.

2. Сьогодення вимагає від сучасної школи та сучасного педагога креативності, багатогранності, неординарності у щоденній діяльності задля досягнення мети. Тому використання лише традиційних форм і методів в освітньому процесі, як правило, не приносить бажаних результатів. Лише творчий пошук, використання індивідуальних особливостей як педагогів, так і здобувачів освіти, здатні сприяти досягненню результатів. Академічна свобода, визначена і надана освітнім законодавством, сприяє розвитку такої креативності, неординарності, багатогранності та ініціативності.

3. Академічна автономія визначає особливість і унікальність закладу освіти у наданні освітніх послуг.

❖ РИЗИКИ АКАДЕМІЧНОЇ АВТОНОМІЇ

1. На жаль практика показує, що заклади освіти не в повній мірі та вкрай неохоче користуються реалізацією компоненту академічної автономії у створенні авторських освітніх програм та авторських шкіл.

Причиною цього можуть бути:

- неготовність керівника та педагогічного колективу до формування дієвої освітньої програми (інституційна неспроможність);
- переважання інтересів педагогів, як одних із учасників освітнього процесу, над інтересами здобувачів освіти, як іншою стороною учасників освітнього процесу;
- нерозуміння засновників закладів освіти процесу та необхідності формування дієвої освітньої програми і відповідно їх втручання та намагання обмежити це право закладу освіти, мотивуючи обмеженням фінансового ресурсу.

2. Не менш важливим компонентом академічної автономії закладу освіти є право та можливість вільного вибору навчальних програм, підручників та навчальних посібників. Але є чимало прикладів та випадків формального використання такої можливості, що призводить до вимушеного використання педагогічними працівниками тих програм і того навчального контенту, які або сформувалися у попередні періоди діяльності закладу, або формуються під впливом певних факторів та чинників (чи то органів управління освітою, чи методичних служб, чи то від банального

небажання самих закладів освіти та їх педагогів здійснювати їх аналіз та вибір із переліку, який пропонується).

3. Процес створення авторських навчальних програм, підручників та посібників є кропіткою працею, який крім бажань потребує ґрунтовних знань, навиків та колосального досвіду. Тому не кожен заклад освіти в змозі виконати це завдання.

4. Використання лише традиційних форм і методів в освітньому процесі, як правило не приносить бажаних результатів. Лише творчий пошук, використання індивідуальних особливостей як педагогів, так і здобувачів освіти, здатні сприяти досягненню результатів. Академічна свобода, визначена і надана освітнім законодавством, сприяє розвитку такої креативності, неординарності, багатогранності та ініціативності.

5. Впровадження закладом академічної автономії можливе за дотримання певних умов. Першою умовою, як і в інших реформаторських процесах є лідерство керівника закладу. Усі освітні заклади мають керівників, але не всі керівники цих закладів є лідерами. Саме лідерство, особистий приклад готовності до змін є запорукою цих змін та запорукою успіху. Лише керівник-лідер може сформувати мотивації до змін в усього колективу.

❖ ВИБУДОВА ТА ВИМІРЮВАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ВЧИТЕЛІВ ВСЕРЕДИНІ ШКОЛИ

Одна з найважливіших компетентностей у Новій українській школі – це навчання впродовж життя. І мова тут не лише про учнів. Важливо, щоб і вчителі своїм прикладом показували: навчання – природна потреба людини. Усі питання щодо підвищення кваліфікації педагогічних працівників прописані в постанові № 800 Кабінету Міністрів України. Зокрема, учителі можуть проходити навчання на курсах підвищення кваліфікації, брати участь у конференціях і вебінарах. Після навчання вони надають адміністрації закладу документ, який підтверджує підвищення кваліфікації.

Важливі моменти:

- Якщо підвищення кваліфікації відбулося не в ліцензованому закладі чи відповідному ВНЗ – документ має затвердити педагогічна рада. Для цього треба надати сертифікат із номером. Має бути можливість відстежити дійсність сертифіката на сайті установи, яка його надала. На цьому ж сайті повинна бути програма підвищення кваліфікації.

- У закладі освіти варто вибудувати власну систему підвищення кваліфікації, актуальну для конкретної команди. Така система має містити

індивідуальну траєкторію розвитку для вчителів. Щоб її вибудувати, слід проаналізувати Портфель компетенцій команди.

- Навчання вчителів має синхронізуватися зі стратегією розвитку закладу. Так само й індивідуальна траєкторія розвитку повинна підтримувати стратегічні цілі школи, але суперечити їм.

- Наприкінці календарного року всі вчителі заповнюють перспективний план підвищення кваліфікації на наступний рік. Ці плани слід розмістити на офіційному сайті школи. Що можуть зробити директори, аби члени їхніх команд відчували саме потребу в навчанні, а не складали план для галочки чи заради годин? Подавати власний приклад Навчатися самим та збирати коло однодумців, які шукатимуть цікаві події, ділитимуться досвідом, надаватимуть зворотний зв'язок. Мотивувати вчителів Фінансова можливість є не завжди, але фінанси — не єдине заохочення. Можуть бути такі варіанти:

- створення дошки, на якій педагогам пропонується записувати всі кроки підвищення кваліфікації: відвідані чи проведені заходи, тренінги, вебінари, прочитані фахові книги, переглянуті фільми, пов'язані з питаннями освіти. З одного боку, це буде звіт кожного вчителя, а з іншого — рекомендації для інших педагогів. Такі таблиці можна зробити за допомогою віртуальних дошок Padlet, Jamboard, Miro чи в сервісі Trello або просто візуалізувати у просторі вчительської;

- отримання учителями за кожен сертифікат приємностей: додаткові дні відпочинку під час канікул та відпустки;

- участь у регіональних програмах мотивації вчителів;

- подання кандидатур активних учителів для отримання подяк різних рівнів;

- написання постів, створення відеороликів про вчителів для сторінок школи у соціальних мережах та інше.

Пропонувати вчителям рефлексувати Наприклад, обговорювати такі питання:

- А що конкретно це навчання дало мені як вчителю?

- Де я можу застосувати здобуті знання та вміння?

- Чи змінився мій стиль роботи?

Створювати умови у школі

Запрошувати тренерів, реєструвати команду школи для участі в різноманітних челенджах, марафонах чи проєктах.

Організовувати обмін досвідом

Можна запропонувати проводити у школі регулярні сходи, на яких вчителі ділитимуться досвідом та підтримувати мотивацію до того, щоб кожний зміг проявити себе, запропонувати тему, провести зустріч.

Підтримувати наставництво

Учителі можуть регулярно відвідувати уроки одне одного, а потім об'єднуватися в пари та надавати зворотний зв'язок.

❖ АКАДЕМІЧНА ДОБРОЧЕСНІСТЬ

Академічна доброчесність – це базовий принцип взаємодії між усіма учасниками освітнього процесу, який містить низку моральних аспектів.

У статті 42 Закону України «Про освіту» академічну доброчесність визначено як сукупність етичних принципів та законодавчих правил. Ними мають керуватися учасники освітнього процесу під час навчання й викладання, аби забезпечити довіру до результатів навчання та творчих досягнень. І мова не лише про плагіат (тобто про присвоєння чужих ідей і текстів). Сюди ж належить списування, хабарництво, свідоме заниження або завищення оцінок, фабрикація та фальсифікація даних.

Ухвалений у 2020 році закон «Про повну загальну середню освіту» передбачає, що всі учасники освітнього процесу зобов'язані дотримуватися академічної доброчесності.

Він додає до списку можливих видів не доброчесності у школах такі:

- надання допомоги учням під час підсумкового оцінювання, ДПА, ЗНО, непередбаченої умовами або процедурами їх проходження;
- використання учнями під час контрольних заходів непередбачених допоміжних матеріалів або технічних засобів;
- проходження процедури оцінювання результатів навчання замість інших людей;
- необ'єктивне оцінювання компетентностей педагогів під час атестації чи сертифікації.

Дотримання академічної доброчесності для педагогів передбачає:

- покликання на джерела інформації;
- дотримання норм законодавства про авторське право і суміжні права;
- надання правдивої інформації про методики й результати досліджень, джерела використаної інформації та власну педагогічну (науково-педагогічну, творчу) діяльність;

- контроль за дотриманням академічної доброчесності здобувачами освіти;

- об'єктивне оцінювання результатів навчання.

Питанню дотримання академічної доброчесності приділяють суттєву увагу в методичних рекомендаціях МОН. Також про те, як забезпечити академічну доброчесність у закладах загальної середньої освіти, можна прочитати в «Абетці для директора».

Процедура інституційного аудиту передбачає оцінювання освітніх і управлінських процесів школи та внутрішньої системи забезпечення якості освіти, яка своєю чергою охоплює механізми забезпечення академічної доброчесності.

Для цього кожен заклад має розробити положення про внутрішню систему забезпечення якості освіти, що містить:

- механізми забезпечення академічної доброчесності;
- порядок виявлення та встановлення фактів порушення академічної доброчесності;
- види академічної відповідальності педагогічних працівників та учнів за конкретні порушення академічної доброчесності.

Основні заходи для формування академічної доброчесності:

- просвітницька робота, практичні заняття;
- підбір доступних методів пошуку інформації, коректних покликань на джерела;
- розроблення та використання чітких критеріїв оцінювання навчальних досягнень;
- формування партнерських стосунків з батьками учнів у всьому, що стосується академічної доброчесності.

Що робити закладу освіти, щоби розвинути систему академічної доброчесності в школі? Як працювати з учнями, аби вони були доброчесними?

- Передусім потрібно чітко формулювати вимоги та інструкції до учнівських робіт, пояснювати різницю між правильним та неправильним.
- Далі – ідентифікувати проблеми. Якщо є учні чи класи, які не дотримуються принципів академічної доброчесності, треба говорити і з дітьми, і з класними керівниками.
- Залучати всіх зацікавлених. Це може бути учнівське самоврядування чи батьки, які хочуть стати на захист академічної доброчесності. Це можуть бути всі педагоги, які підтримують ці ідеї.

Чи потрібно розробляти положення про академічну доброчесність? Якщо так, то які ключові тези прописати?

Таке положення справді варто розробити та затвердити його в закладі педагогічною радою. Для цього зверніться до законів «Про освіту» і «Про повну загальну середню освіту».

Слід чітко прописати:

- яка саме поведінка учасників освітнього процесу є порушенням академічної доброчесності;
- які будуть наслідки кожного з цих порушень;
- які механізми виявлення порушень;
- який порядок дій у випадку виявлення порушення
- як подати апеляцію у випадку незгоди з висновком про порушення.

Інколи роблять окремі положення для вчителів і учнів, але можна робити спільне. Коли положення затверджено, керівник має повідомити всім, які дії, згідно з ним, вважаються недоброчесними і які будуть санкції за них.

Утім, самого положення недостатньо. Академічна доброчесність – це цінність, яку мало лише прописати в документах. Від того вона не стане цінністю для учнів, учителів і батьків. Це культура, яку потрібно постійно формувати та підтримувати.

На чому ще можуть зосередитися директори, щоб у школі панувала освіта на доброчесних засадах?

На створенні умов для розвитку доброчесності. Так, це найскладніше. Тому що атмосферу, розуміння, принцип взаємин змінити найважче.

Адже йдеться про масове списування, яке толерують вчителі, реферати, які школярі завантажують з інтернету, не даючи покликання на джерела, масове використання ГДЗ, недоброчесність під час підготовки робіт у МАН і на шкільних олімпіадах, репетиторство замість нормального пояснення матеріалу на уроках.

Розвиток культури академічної доброчесності – це складний процес, але він вартий зусиль, бо зміцнює нашу довіру одне до одного.

Якщо вчителі транслюватимуть, що недоброчесність нікому не приносить користі, та засновуватимуть роботу з учнями на взаємній повазі, тоді всі зможуть поділяти спільні академічні цінності. А оскільки єдина людина, яку ми дійсно можемо змінити – це ми самі, то починаймо з себе.

❖ ОЦІНЮВАННЯ ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ

Ціннісні орієнтири НУШ, нові державні стандарти освіти вимагають нових підходів не лише до організації освітнього процесу, але й до оцінювання навчальних досягнень учнів. Згідно із Законом «Про освіту» освітні заклади отримали автономію у виборі системи оцінювання (можна запровадити навіть абсолютно нову – авторську). Ініціатива вчителів щодо оцінювання має бути затверджена на засіданні педагогічної ради, при цьому в прикінцевих положеннях документа сказано, що власна система оцінювання не має заперечувати ідеям НУШ, що передбачають партнерську взаємодію, активність учнів тощо. Ключовим повинне бути оцінювання, яке розкриває можливості учня і перспективи для його подальшого розвитку. Також оцінювання не повинно призводити до розподілу учнів на групи за рівнем індивідуальних можливостей – це категорично заперечується.

Державний стандарт початкової освіти, методичні рекомендації Міністерства освіти й науки України щодо оцінювання в початкових класах НУШ, Закон України «Про повну загальну середню освіту» визначають формувальне оцінювання серед основних різновидів оцінювання.

Формувальне оцінювання – це оцінювання під час навчання і «для навчання» (англ. – «assessment for learning»). «Формувальне» (англ. – «formative») – тому що, на відміну від підсумкового, має на меті формування (або форматування) навчального процесу з урахуванням навчальних потреб кожного учня задля більш ефективного формування необхідних знань, умінь та ставлень. **Формувальне оцінювання здійснюється через:**

- спостереження вчителя за навчальною та іншою діяльністю учнів;
- аналіз портфоліо учнівських робіт, попередніх навчальних досягнень учнів, результатів їхніх діагностичних робіт;
- самооцінювання та взаємооцінювання результатів діяльності учнів;
- оцінювання особистісного розвитку та соціалізації учнів їхніми батьками;
- прийоми зворотного зв'язку щодо сприйняття та розуміння учнями навчального матеріалу.

Додатковий чинник тиску на систему оцінювання – складання відкритих рейтингів класів або шкіл на підставі обмежених даних підсумкового оцінювання, як-то середній бал чи результати зовнішнього незалежного оцінювання.

Освітній заклад може використовувати інші рейтингові системи оцінювання досягнень за погодженням з місцевими органами управління освітою. Зокрема, автономна рейтингова система оцінювання сприяє формуванню ключових компетентностей і створює різні можливості для розвитку учнів.

Завдяки такій системі оцінювання можна забезпечити:

- стали мотивацію до самонавчання та самооцінювання;
- поглиблену індивідуальну підготовку на кожному етапі освітнього процесу;
- об'єктивність оцінювання досягнень не лише протягом навчального року, а й за весь період навчання;
- градацію значущості балів залежно від виконаних робіт (самостійної, підсумкової, творчої тощо), враховуючи участь в олімпіадах, виставках, конкурсах, науково-дослідних і художніх проектах, діяльність в органах учнівського самоврядування, у соціальних ініціативах тощо.

Академічна автономія відкриває можливості для зміни підходів до вираження оцінки. Окрім поняття «вербальна оцінка», з'являється ще й «рівнева оцінка» (за бажанням закладу).

Академічна свобода вчителя, як складова академічної автономії закладу, дає можливість під час оцінювання:

- своєчасно надавати учням і отримувати від них зворотний зв'язок;
- звертати увагу на зусилля кожної дитини та її навчальний поступ;
- надавати учням змогу самостійно виправляти помилки, звертати їхню увагу на те, що саме потребує виправлення або поліпшення в роботі.

❖ ОЦІНЮВАННЯ ВПРОВАДЖЕННЯ АКАДЕМІЧНОЇ АВТОНОМІЇ

Моніторинг якості освіти – це система послідовних і систематичних заходів. Їхня мета – виявити та відстежити тенденції в розвитку якості освіти в країні, на окремих територіях та в закладах освіти. Моніторинг допомагає встановити, наскільки результати діяльності закладу освіти відповідають заявленим цілям, і виявити причини відхилень від цілей.

Внутрішній моніторинг проводять на рівні закладу освіти. Власне заклад освіти його ініціює та проводить.

Починати завжди варто з формування стратегії розвитку закладу освіти та річного плану роботи, поставивши чіткі цілі. Тільки після цього доцільно проводити внутрішній моніторинг. Він допоможе контролювати, чи досягнуто цих цілей, і, відповідно, коригувати річний план роботи.

Етапи проведення внутрішнього моніторингу:

- планування та підготовка моніторингу (формулювання проблеми дослідження, визначення мети та завдань моніторингу);
- розроблення програми моніторингового дослідження;
- проведення дослідження відповідно до форм і методів, прописаних у порядку проведення моніторингу якості освіти;
- збір та оброблення результатів моніторингу;
- аналіз та інтерпретація результатів. На цьому етапі результати узагальнюють та пояснюють, визначають закономірності й формулюють висновки;
- оприлюднення результатів внутрішнього моніторингу.

Критерії, що допомагають оцінити, наскільки впроваджено автономію закладу освіти:

- кількість авторських програм, що використовують у закладі освіти;
- участь учителів та учнів у конкурсах (місцевих, регіональних, всеукраїнських чи міжнародних);
- збільшення кількості учнів;
- плинність кадрів.

Важлива умова оцінювання академічної доброчесності у внутрішньому моніторингу – **прозорість**. Для її забезпечення варто залучати до процесу аудиту Наглядову (або піклувальну) раду, або громадську організацію, до складу якої входять батьки учнів, випускники закладу освіти, представники громади. Необхідно обговорювати з командою, як можна покращити систему освіти вашого закладу. Кожен учасник освітнього процесу має розуміти й відчувати відповідальність за те, що відбувається в закладі освіти.

Можливе «проведення зовнішнього моніторингу». Його проводять на рівні закладу освіти, місцевому, регіональному, загальнодержавному та міжнародному рівнях. Погляд зовні допоможе побачити проблеми та перемоги, які для вас звичні, а тому непомітні.

Складники ефективності впровадження академічної автономії:

- якість знань, умінь і навичок здобувачів освіти;
- професійний ріст педагогічних працівників;
- суспільна оцінка діяльності закладів освіти;
- відповідність випускника моделі, яка спроектована в освітній програмі.

❖ МЕТОДИ ПРОВЕДЕННЯ ВНУТРІШНЬОГО МОНІТОРИНГУ

Анкетування

Передбачає систематичне відстеження та коригування результатів навчання кожного здобувача й кожної здобувачки освіти. Опитування варто проводити регулярно та анонімно. Його можна створити на онлайн-платформах, зокрема у Google- або Microsoft-формах. Для об'єктивності результатів необхідно запропонувати схожі чи ті самі питання учням, їхнім батькам та вчителям. Аналізуючи відповіді, порівнюється, скільки є збігів чи наскільки відрізняються відповіді.

Тестування

Тестування (вхідні та вихідні діагностичні роботи) допомагає відстежити індивідуальну освітню траєкторію учнів. Порівняння результатів того, що було й що стало, дасть можливість робити висновки щодо поступу учнів. Пам'ятаємо, що моніторинг – це не контроль, тому діагностичні роботи не оцінюють, але їхні результати враховують. Зокрема, під час розроблення або внесення змін до календарно-тематичного планування вчителів та формування індивідуальної освітньої траєкторії учнів, коли вчитель допоможе учням порівняти отримані результати з попередніми роботами та визначити, що робити далі.

Зворотний зв'язок

Дуже важливо отримувати постійний зворотний зв'язок. Тому керівник може запропонувати вчителям рефлексувати наприкінці робочого дня / тижня / семестру / року. Коли педагоги розумітимуть, наскільки важливим є самоаналіз, вони зуміють ефективно залучати до цього процесу учнів. Важливо такий самоаналіз проводити в письмовій чи електронній формі, аби мати можливість порівняти результати. Адже якщо після рефлексії педагоги не роблять висновків і не удосконалюються, вони стоятимуть на місці й не даватимуть змоги розвиватися учням.

Самооцінювання

З урахуванням прописаних в Положенні «Про внутрішню систему забезпечення якості освіти» критерії, правила і процедури оцінювання педагогічної діяльності педагогічних працівників, у закладі доречно розробити чекліст самооцінювання. Зробити це найефективніше можна разом із командою, провівши для цього фасилітацію та використавши методики «Світового кафе» чи «Акваріуму».

SWOT-аналіз рекомендуємо проводити раз на рік (усі отримані дані розподілити за категоріями сильних та слабких сторін, можливостей і загроз).

❖ ЧЕК-ЛИСТ ВПРОВАДЖЕННЯ АКАДЕМІЧНОЇ АВТОНОМІЇ В ЗАКЛАДИ ОСВІТИ

1. Формування ефективної мережі закладів освіти. Чимала кількість існуючих та новоутворених адміністративно-територіальних одиниць здійснили заходи з оптимізації мережі освітніх закладів, ще більша кількість працюють над цим процесом. Хоча залишаються і такі, які не вважають за потрібне цим займатися. Здійснити автономізацію діяльності малокомплектного закладу освіти, а тим паче забезпечити реалізацію ним академічної автономії, є неможливим.

2. Підбір керівників освітніх закладів, які мають бачення розвитку закладу у коротко і довгостроковій перспективі.

Такий підбір є можливим лише на конкурсній основі, що визначив Закон України «Про освіту» та закріпив і посилив Закон України «Про повну загальну середню освіту».

3. Формування інституційної спроможності закладів освіти:

- формування «критичної маси» однодумців у педагогічних колективах;
- організація навчання колективів;
- залучення усіх стейкхолдерів освітнього процесу;
- створення умов для реалізації завдань освітнього процесу.

Використані джерела

1. Закон України «Про освіту». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>
2. Закон України «Про повну загальну середню освіту». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/463-20#Text>
3. Державна служба якості освіти України. Абетка директора. URL: https://nus.org.ua/wpcontent/uploads/2021/08/Abetka_dyrektora_2021_SQE_SURGe.pdf
4. Наказ Міністерства соціальної політики України від 17 вересня 2021 року № 568-21 «Про затвердження професійного стандарту “Керівник (директор) закладу загальної середньої освіти”». URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/news/2021/09/22/ Nakaz-568- zatverdzh.standartu.keriv.22.09.pdf>
5. Офіційний сайт Міністерства освіти і науки України. URL: <https://mon.gov.ua>
6. Освіта в Україні та за кордоном. URL: <http://osvita.ua>
7. Електронні освітні ресурси для Нової української школи. URL: <https://vseosvita.ua>
8. Сеїтосманов А., Фасоля О., Мархлевські В. Автономія як шлях до ефективного менеджменту школи : метод. рек. Київ, 2019. 47 с.
9. Електронні освітні ресурси для Нової української школи. URL: <https://vseosvit>

Кадрова автономія закладу освіти

Актуальність теми зумовлена набранням чинності нового Закону «Про освіту», який визначив автономію закладів освіти як право суб'єкта освітньої діяльності на самоврядування, яке полягає в його самостійності, незалежності та відповідальності у прийнятті рішень щодо кадрових та питань діяльності, що провадиться в порядку та межах, визначених законом .

Ключові слова: *управлінська діяльність, управлінське рішення, кадрова автономія, саморозвиток, самовдосконалення, компетентності.*

Особливу цінність будь-якої організації становлять її працівники. Формування кадрового складу установи (підприємства, організації) є кропіткою, важливою справою, яка потребує особливих знань та навичок.

Кадрова автономія закладу – це не лише призначення та звільнення працівників. Це значно складніший багатогранний процес, який включає в себе і здійснення аналізу поточної кадрової ситуації, і прогнозування тенденцій майбутнього, і проектування результатів прийнятих кадрових рішень.

Уже тривалий час керівники освітніх закладів мали право самостійної кадрової політики стосовно обслуговуючого персоналу, а от призначення педагогічних працівників було прерогативою районних (міських) органів управління освітою. Саме такі призначення «зверху» часто не влаштовували керівників закладів освіти, педагогічні та батьківські спільноти, призводили до частоті зміни педагогічного складу закладів освіти.

Прийнятий Закон України «Про освіту» чітко визначив право закладів освіти на кадрову автономію та право засновників на призначення керівників закладів освіти лише на конкурсній основі і лише на умовах строкового трудового договору.

Право призначення педагогічних працівників отримали керівники закладів освіти, які досить часто виявилися неготовими до ведення самостійної кадрової політики.

Кадрова автономія – це право закладу освіти на прийняття самостійних незалежних та відповідальних кадрових рішень в межах закладу освіти та у рамках визначених чинним законодавством, це право закладу на здійснення кадрової політики закладу освіти, яка спрямована на створення передумов для здійснення закладом успішної освітньої діяльності.

Прийняття Закону «Про освіту» автоматично надало право кадрової автономії керівникам закладів освіти. Але з юридичної точки зору впровадження кадрової автономії вимагає прийняття ряду рішень. Механізм цього впровадження можна схематично зобразити наступним алгоритмом:

- Законодавче рішення про закріплення права кадрової автономії за закладами освіти.
- Прийняття розпорядчого рішення органу, який здійснив кадрову політику про передачу даного права закладу освіти.
- Передача трудових книжок та особових справ педагогічних працівників до закладів освіти.
- Внесення засновником змін до установчих документів закладів освіти (статутів) в частині що стосується їх кадрової автономії.
- Внесення змін до посадових інструкцій керівників закладів освіти в частині, що стосується їх права на здійснення кадрової політики.
- Розробка закладами та їх керівниками процедур здійснення самостійної кадрової політики.
- Реалізація права закладів освіти на кадрову автономію. Керівники закладів освіти, які мають право кадрової автономії, отримали додаткові нові повноваження та більшу відповідальність.

Категорії управлінських рішень, за які тепер також нести відповідальність керівники закладів:

1. Прийняття, звільнення, переведення працівників закладу освіти. Щоб укомплектувати штат професійними кадрами, керівник може вирішити, як здійснювати самостійну кадрову політику.

Наприклад, розробити «Дорожню карту кадрової політики закладу». Розділи, які може містити Карта – це перелік законодавчих актів щодо прийняття, звільнення та переведення працівників, а також додаткові умови чи вимоги. Наприклад, співбесіда, якщо на посаду буде більше як один претендент чи претендентка. Або строкова угода, якщо претендує одна особа.

2. Адаптація новопризначених працівників.

Для цього рекомендуємо: систему менторського супроводу, систему надання зворотного зв'язку, чеклист для новопризначених працівників та інше.

3. Орієнтовний перелік навичок і компетенцій, які потрібні працівникам, щоб реалізувати освітню програму закладу.

Таку карту потрібно затвердити педагогічною радою та оприлюднити на сайті закладу. Також на сайті або в описі посади варто окреслити цінності та стратегію школи. Тоді людина, яку зацікавить вакантна посада, зможе прийняти поінформоване рішення.

4. Розподіл годин тижневого навантаження.

У цьому питанні важливо врахувати пропозиції кафедр чи методичних об'єднань.

5. Формування та затвердження штатного розпису закладу освіти.

Керівник формує його на основі Типового штатного розпису для закладів загальної середньої освіти.

Керівники мають право змінити штат або ввести в нього посади (крім керівних), які не передбачені штатними нормативами. Замінювати посади можна тільки в межах однієї категорії персоналу. Додаткові посади можна вводити коштом спеціального фонду навчального закладу.

6. Організація системи підвищення кваліфікації педагогічних працівників.

У закладі варто запровадити внутрішню систему професійного зростання (Школу для вчителів, навчально-практичні семінари, майстер-класи).

Особливу увагу слід звернути на самоосвіту педагогів.

Наприклад, ввести самостійну методичну роботу. А наприкінці навчального року провести публічну презентацію результатів.

Критеріями вимірювання ефективності здійснення самостійної кадрової політики можуть бути:

- рівень укомплектування закладу освіти;
- рівень «плинності кадрів» або її відсутність;
- динаміка професійного росту працівників закладу;
- рівень успішності та результативності освітнього процесу у закладі освіти;
- наявність або відсутність внутрішніх відкритих та «тілючих» конфліктів у закладі освіти.

Крім прийняття безпосередніх управлінських рішень про прийняття, звільнення, переведення працівників кадрова автономія закладу освіти включає в себе і право на самостійні управлінські рішення щодо розподілу годин тижневого навантаження, формування та затвердження штатного розпису закладу освіти, організацію та здійснення системної роботи щодо професійного становлення, росту та вдосконалення педагогічних працівників.

Саме створення системи професійного становлення, росту та вдосконалення педагогічних працівників є чи не найважливішою і не найскладнішою ділянкою роботи керівника закладу освіти і всього закладу освіти.

Внесення змін у чинну нормативно-правову базу щодо підвищення кваліфікації педагогічних працівників (Постанова Кабінету Міністрів України від 21.08.2019 року № 800 із змінами внесеними Постановою Кабінету Міністрів України від 27.12.2019 року № 1133 «Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників») дає право, шанс та можливість кожному окремо взятому освітньому закладу, його керівнику створити реальні, індивідуальні умови для створення високопрофесійного педагогічного колективу від ефективності діяльності якого залежить ефективність усього освітнього процесу у закладі.

Одноосібні управлінські рішення керівника закладу освіти щодо застосування норм чинного освітнього законодавства України щодо реалізації права закладу на кадрову автономію мають ряд обмежень:

- обмеження регламентовані трудовим законодавством;
- необхідність узгодження цілого ряду управлінських рішень із профспілковою організацією;
- необхідність врахування можливого чи потенційного конфлікту інтересів;
- врахування фінансової спроможності засновника забезпечити реалізацію прийнятих автономних кадрових рішень.

Штатний розпис закладу освіти формується на підставі типових штатних розписів, які затверджуються Міністерством освіти і науки України на узгоджуються з іншими центральними органами виконавчої влади. Необхідно зауважити, що існуючі Типові штатні розписи є дуже застарілими і потребують негайного та кардинального оновлення. Для цілого ряду типів закладів освіти вони взагалі відсутні, тому такі

заклади змушені формувати штатні розписи самостійно, користуючись рішеннями засновників. Але дуже часто такі сформовані та затверджені штатні розписи та рішення засновників ставляться під сумнів фінансовими контролюючими та перевіряючими органами.

Особливої уваги сьогодні потребує система підготовки керівників закладів освіти до реалізації ними права на кадрову автономію закладу.

Поряд із існуванням обов'язковості призначення керівників закладів освіти на відповідні посади на конкурсній основі, незважаючи на проблему у наявності потреби у педагогічних працівниках, існує реальна необхідність розробки типових або локальних положень про конкурсний відбір педагогічних працівників у заклади освіти. Це дасть можливість керівникам закладів освіти формувати високопрофесійні, творчі педагогічні колективи. Цьому також сприятиме застосування норм трудового права про призначення працівників (у тому числі й педагогічних) на посади на умовах строкових трудових угод.

Практика призначення на посади на умовах строкових трудових угод є загально виправданою нормою формування конкурентоспроможних колективів.

Використані джерела

1. Закон України «Про освіту». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>
2. Закон України «Про повну загальну середню освіту». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/463-20#Text>
3. Державна служба якості освіти України. Абетка директора. URL: https://nus.org.ua/wpcontent/uploads/2021/08/Abetka_dyrektora_2021_SQE_SURGe.pdf
4. Наказ Міністерства соціальної політики України від 17 вересня 2021 року № 568-21 «Про затвердження професійного стандарту “Керівник (директор) закладу загальної середньої освіти”». URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/news/2021/09/22/Nakaz-568-zatverdzh.standartu.keriv.22.09.pdf>
5. Офіційний сайт Міністерства освіти і науки України. URL: <https://mon.gov.ua>
6. Освіта в Україні та за кордоном. URL: <http://osvita.ua>
7. Електронні освітні ресурси для Нової української школи. URL: <https://vseosvita.ua>
8. Сеїтосманов А., Фасоля О., Мархлевські В. Автономія як шлях до ефективного менеджменту школи : метод. рек. Київ, 2019. 47 с.
9. Електронні освітні ресурси для Нової української школи. URL: <https://vseosvit>

Ухвалення управлінських рішень: алгоритм дій та креативні методи для керівників і вчителів

Існує думка що, шкільне управлінське рішення – це наказ по ЗЗСО, затверджене положення чи рішення засідання педради. А управлінські функції належать лише до повноважень адміністрації та колегіальних органів управління. Але згідно з новим Професійним стандартом, управління освітнім процесом є однією з обов'язкових професійних компетентностей вчителя. І управлінська ланка, і педагоги мають планувати та аналізувати результати освітнього процесу, організовувати різні форми навчальної та пізнавальної діяльності учнів, конструктивно взаємодіяти з батьками. Навіть створення разом із учнями спільних правил поведінки або прийняття рішень на батьківських зборах потребують певних навичок.

Як моделювати ефективний процес прийняття управлінського рішення на рівні класу та школи? Як створити успішну формулу управлінської діяльності?

Алгоритм дій для ухвалення управлінських рішень

Будь-яке управлінське рішення має містити організаційний механізм та бути зрозумілим для всіх виконавців. Тому під час його розробки варто врахувати багато нюансів та підготувати чіткі відповіді на запитання:

- чому необхідно виконати рішення;
- що та коли робитимуть виконавці;
- як буде реалізовуватися рішення;
- яким є очікуваний результат діяльності.

Моделювання процесу ухвалення управлінських рішень дозволяє підняти освітній процес на якісно новий рівень, розробляти та впроваджувати в практику інноваційні технології. Аби цього досягти, потрібно:

1. Визначити завдання (проблему). Для цього варто докладно розібратися в ситуації, яка потребує вирішення, врахувати ступінь продуктивності роботи учасників, визначити показники ефективності.

2. Поставте цілі. Визначте, як ви хочете вирішити ситуацію, який результат прагнете отримати. Розгляньте всі можливі варіанти та оберіть оптимальний. Це важливо! Адже чіткість та вимірність поставлених цілей

дозволять у подальшому оцінити точність прийнятого рішення, оперативно коригувати план роботи.

3. Збір інформації. Зберіть дані, необхідні для досягнення цілей та вирішення поставлених завдань. Інформація має бути максимально докладною, враховувати поточні умови та ресурсний потенціал. Також не буде зайвим вивчити досвід реалізації подібних проєктів іншими чи залучити сторонніх експертів.

4. Розробка рішень. Змодельуйте ситуацію та створіть декілька альтернативних рішень. Зіставте їх за параметрами (наприклад, необхідна ресурсна база, ймовірність успішності та шляхи реалізації). А потім оберіть релевантне та найвигідніше рішення.

5. Реалізація рішення. На цьому етапі має бути створений документ (наказ, положення, правила, протокол тощо), в якому будуть визначені відповідальні особи, чіткі терміни виконання та зони повноважень.

6. Коригування та контроль. Під час реалізації управлінського рішення важливо забезпечити коригування та контроль на кожному етапі роботи. Наприклад, можна використовувати систему звітності (для адміністрації) чи зворотного зв'язку (для вчителів). Після внесення змін до рішення варто знову провести збір та аналіз даних.

Креативні методи прийняття рішень

А якщо використати творчий підхід до вирішення управлінських завдань? Це дозволить уникнути авторитарного стилю керівництва, посправжньому зацікавити учасників освітнього процесу та отримати дійсно ефективний результат! Як це зробити? Неформальні (евристичні) методи роботи – це чудовий спосіб пошуку та вибору рішень за допомогою альтернатив, із урахуванням особистого досвіду, знань та інтуїції членів команди.

Метод вільних асоціацій

Цей метод значно підвищує результативність колективної діяльності. За допомогою асоціацій встановлюються неординарні зв'язки між елементами проблеми і досвідом залучених осіб. Навіть одне запропоноване слово чи поняття може стати основою для встановлення нових асоціативних зв'язків та пошуку нестандартних рішень.

Поради керівникові:

- спробуйте неодноразово переформулювати задачу (проблему) та поглянути на неї з різних сторін;

- пропонуйте слова чи поняття, які «викликають» якийсь образ, які можуть стати стимулом для утворення несподіваних вільних асоціацій;
- заохочуйте учасників висловлюватися, демонструвати все, що прямо або опосередковано стимулює виникнення асоціацій, ідей;
- фіксуйте будь-які ідеї, що з'являються у колег (учнів, батьків);
- систематизуйте та класифікуйте всі ідеї, а згодом оберіть найкращі.

Метод синектики

Синектика – комплексний метод стимулювання творчої діяльності, який використовує принципи та прийоми мозкового штурму, методу аналогій й асоціацій. Не варто одразу розкривати учасникам суть проблеми – це дозволить їм абстрагуватися від стереотипів мислення. Ефективність використання цього методу залежить від майстерності, такту та винахідливості керівника, його вміння стимулювати творче мислення колег.

Як проводити:

- сформулюйте проблему в загальному (образному) вигляді;
- починайте обговорення не з проблеми, а з аналізу загальних ознак, що характеризують ситуацію;
- спонукайте членів групи до багаторазового переформулювання проблеми. Використовуйте запитання на кшталт: «Ну і що?», «Як ви собі це уявляєте?», «А що тут нового?», «А якщо зробити навпаки?»;
- заохочуйте учасників аналізувати об'єкт із різних позицій (зовнішніх і внутрішніх, наукових і життєвих), використовуючи особистий досвід та знання;
- під час обговорення використовуйте аналогії, метафори, інверсію, елементи гри, міркування вголос;
- не зупиняйтеся відразу на одній ідеї, навіть якщо вона дуже оригінальна та вдала. Краще поетапно відбирати та оцінювати кожен.

Метод зворотної мозкової атаки

Ця технологія передбачає не генерацію нових ідей, а критику вже наявних. Вона базується на принципах взаємодії в процесі пошуку рішення, довіри до творчих можливостей і здібностей кожного, оптимального поєднання інтуїтивного та логічного. На початку роботи доцільно об'єднати всіх учасників у дві групи: генераторів ідей і генераторів зустрічних ідей.

Правила для учасників:

- учасники лаконічно та позитивно критикують, обговорюють і оцінюють кожну ідею за визначеними критеріями (наприклад, на відповідність початковим вимогам, можливості для реалізації, застосування в іншій сфері освітнього процесу);

- кожен учасник може виступати багато разів, але краще – по черзі, тривалість виступу – 15–20 хвилин;

- слід систематизувати та класифікувати всі ідеї за загальними ознаками, оцінити їхню достовірність та виявити можливі перешкоди для реалізації;

- наприкінці відбирають прямі та зустрічні ідеї, які витримали критику.

Метод ключових запитань

Цей метод доцільно застосовувати для збору додаткової інформації (або впорядкування вже наявної). Поставлені запитання є стимулом для формування стратегії і тактики розв'язання задачі, вони розвивають інтуїцію, формують алгоритми мислення та спонукають до пошуку правильних відповідей.

Для збору інформації слід використовувати запитання: «Хто?», «Що?», «Навіщо?», «Де?», «Чим?», «Як?», «Коли?». Ви здивуєтеся, але іноді отримані відповіді дозволяють осмислити проблему з несподіваної сторони та розподілити її на прості складові.

Метод колективного блокнота

Цей метод дозволяє поєднати одразу кілька етапів: незалежне висунення ідей кожним членом робочої групи, колективну оцінку і процес підготовки рішення. Метод реалізується в такий спосіб:

- кожен учасник отримує блокнот, у якому записує в загальних рисах сутність проблеми. Також можна записувати додаткові дані;

- кожен учасник має записувати ідеї в блокнот протягом місяця. Також фіксуються ідеї, які не стосуються безпосередньо основної проблеми, але можуть бути корисними для остаточного рішення;

- учасники здають свої блокноти керівнику групи, який і систематизує матеріали. Потім усі члени групи обговорюють напрацювання та вибирають остаточне рішення.

Ефективне управлінське рішення допоможе налагодити плідну взаємодію з усіма учасниками освітнього процесу та покращити якість роботи на всіх рівнях.

Документообіг у закладі освіти. Створення нормативних документів як інструмент реалізації організаційної автономії освітнього закладу

Що потрібно знати про накази з основної діяльності

Накази з основної діяльності – найпоширеніший вид розпорядчих документів, за допомогою яких керівник закладу реалізує свої повноваження.

НАКАЗИ відображають **управлінські рішення** з питань:

освітньої діяльності,
планування,
звітності,
фінансування,
удосконалення роботи організації,
розподілу функцій і повноважень між працівниками,
правил експлуатації основних засобів,
оформлення роботи комісії,
уведення в дію документів тощо.

Нормативні документи:

1. **Національного стандарту ДСТУ 4163:2020** «Державна уніфікована система документації. Уніфікована система організаційно-розпорядчої документації. Вимоги до оформлення документів», прийнятий наказом ДП «Український науково-дослідний і навчальний центр проблем стандартизації, сертифікації та якості» (ДП «УкрНДНЦ») від 01.07.2020 № 144. **(діє з 01.09.2021 року)**

Організація діловодства передбачає ретельне вивчення та опрацювання нормативних актів, які створені не лише для закладів освіти, а й мають широку сферу застосування.

2. **Інструкція з діловодства у закладах загальної середньої освіти** (наказ Міністерства освіти і науки України від 25.06.2018 № 676).

3. **Правила організації діловодства та архівного зберігання документів у державних органах, органах місцевого самоврядування, на підприємствах, в установах і організаціях, затверджені наказом Міністерства юстиції України від 18.06.2015 № 1000/5.**

Вони визначають **вимоги до створення управлінських документів і роботи зі службовими документами, порядок їх архівного зберігання** в державних органах, органах місцевого самоврядування, на підприємствах, в установах і організаціях незалежно від форм власності.

Дотримання правил.

До тексту

Правило 1. Заголовок

Заголовок має бути коротким, граматично узгодженим із назвою документа, точно передавати зміст тексту та відповідати на запитання «про що?», «чого?», «кого?».

Правило 2. Константуюча частина

На початку константуючої частини зазначити безпосередню **причину** видання наказу. Чітко визначити **мету** видання наказу. **(на виконання річного плану роботи з метою проведення...)**

У констатуючій частині наказу перевірити правильність посилань на нормативно-правові акти, **порядок викладення!!!(наказ про створення атестаційної комісії !!!)** Уникати розповідної манери викладу.

Правило 3. Розпорядча частина

Пункти розпорядчої частини наказу викладти в наказовій формі. Формулювання їх чіткі, стислі та зрозумілі.

Текст наказу не повинен містити повторів, а також слів і зворотів, що не несуть змістового навантаження.

Зіставляти новий наказ з тими, що вже видали, уникати суперечливих доручень.

Виконавців зазначати у **кожному пункті** розпорядчої частини наказу. Визначити **строк виконання для кожного завдання**, зафіксованого в наказі.

В останньому пункті розпорядчої частини зазначити посаду й прізвище особи, яка відповідатиме за виконання наказу загалом.

(відповідальність за виконання наказу покласти на.....це не контроль за виконанням!!!)

До оформлення

Правило 1. Номер і дата

Накази нумерувати в порядку їхнього видання у межах **календарного року**.

Накази з основної діяльності, адміністративно-господарських, кадрових питань, руху учнів можуть мати окрему порядкову нумерацію.

Дату оформлювати цифровим або словесно-цифровим способом. в один рядок у такій послідовності: день місяця, місяць, рік. Крапку наприкінці не ставити:

07.08.2023

У текстах **нормативно-правових актів та посиланнях на них** і в документах, що містять **відомості фінансового характеру**, застосовувати словесно-цифровий спосіб зазначення дат із проставлянням нуля в позначенні дня місяця, якщо він містить одну цифру: **07 грудня 2023 року**

Допустимо вживати слово «рік» у скороченому варіанті «р.».

25 травня 2023 р.

У різних реквізитах одного документа дату можна оформити як словесно-цифровим способом, так і цифровим. (посилання на реквізити наказів, листів МОН)

Правило 2. Службові відмітки

Реєструвати накази у день підписання. **Дата документа** – це, відповідно, дата його підписання, затвердження, прийняття, реєстрації або складення.

Крім того, **потрібно датувати всі службові відмітки**, проставлені на документі, а саме:

візу; (**схвалення, затвердження, погодження**)

резолуцію; (**кому до виконання**)

відмітку про засвідчення копії документа; (**з оригіналом згідно**)

відмітку про надходження документа до юридичної особи; (**вх. реєстрація**)

відмітку про виконання документа; (дата **відповіді на звернення**)

відмітку про ознайомлення з документом. (**з наказом ознайомлені (ий): підпис, власне ім'я ПРИЗВИЩЕ, дата ознайомлення вручну**)

Правило 3. Реєстрація

Залежно від того, до якої групи належить наказ, його потрібно реєструвати у відповідній книзі. Якщо **номенклатура закладу** передбачає чотири чи п'ять справ з наказами, то необхідно вести **стільки ж Книг реєстрації наказів**.

Правило 4. Виконання

Наказ вважають виконаним, коли всі поставлені в ньому завдання виконали по суті, а не формально.

Підсумкові накази: про атестацію педагогічних працівників; про підсумки проведення I етапу Всеукраїнських предметних олімпіад; про підсумки проведення конкурсів, змагань тощо.

Відмітка про виконання документа свідчить про те, що роботу над документом завершено і його можна долучити до справи, та має складатися з таких елементів: слів «До справи» (без лапок), номера справи, у якій документ буде зберігатися, посилання на дату й реєстраційний індекс документа, що засвідчує виконання (або короткі відомості про виконання), найменування посади, особистого підпису, власного імені та прізвища відповідальної особи, дати оформлення відмітки.

Приклади:

1. До справи № 01-10 Лист-відповідь від 25.05.2019 № 01-10/01/123 Секретар Особистий підпис Власне ім'я ПРІЗВИЩЕ Дата
2. До справи № 02-10 Питання вирішено позитивно в телефонній розмові 25.05.2019 Головний бухгалтер Особистий підпис Власне ім'я ПРІЗВИЩЕ Дата

Якщо документ не потребує письмової відповіді, то зазначають короткі відомості про виконання. Підпис і дату відмітки проставляє виконавець цього документа. Відмітку про виконання документа проставляють рукописно в лівому куті нижнього поля на лицьовому боці першого аркуша документа.

Структура наказу та якими нормами керуватися

Накази з основної діяльності у ЗЗСО складаються з двох частин – констатуючої (преамбули) і розпорядчої.

У **констатуючій частині** зазначати **підставу, обґрунтування або мету** видання наказу. Починати зі слів «На виконання», «З метою» тощо.

Якщо наказ видається **на підставі іншого** розпорядчого документа, у констатуючій частині зазначити:

- назву виду документа;
- автора документа;
- дату;
- номер;
- заголовок.

Крапку в кінці констатуючої частини не ставити.

Розпорядчу частину починати дієсловом «НАКАЗУЮ», друкувати з нового рядка великими літерами без відступу від лівого поля і лапок, після чого поставити двокрапку.

Розпорядча частина наказу поділяється на пункти і підпункти, які нумерують арабськими цифрами. У кожному пункті (підпункті) зазначити виконавців (конкретних осіб), конкретні завдання (доручення) і строки їх виконання.

Виконавців можна назвати узагальнено, наприклад: «учителям».

Відмітку про наявність додатка оформлювати безпосередньо в тексті документа словами: «що додається», «(додається)», «згідно з додатком 1», «відповідно до додатка 2» або «див. додаток 3».

А на самому додатку до розпорядчого документа у верхньому правому куті першого аркуша проставляйте відмітку з посиланням на цей документ, його дату і номер:

Додаток 1
до наказу
20 листопада 2023 року № 127

Якщо до наказу є один **додаток**, його не нумерувати. Якщо додатків кілька, зазначити їхні порядкові номери.

Знак «№» перед цифровими позначеннями **не ставити**. На **другому** та наступних аркушах додатка робіть відмітку «**Продовження додатка**».

Підпис має містити найменування **посади** особи, яка підписує наказ (у повній формі, якщо документ надрукований **не на бланку**: Директор Скорочена назва ЗЗСО; у скороченій – на документі, надрукованому на бланку); Директор, особистий підпис (окрім електронних документів), Власне ім'я і Прізвище.

Директор **закладу** № 39 Особистий підпис Власне ім'я ПРІЗВИЩЕ
Директор Особистий підпис Власне ім'я ПРІЗВИЩЕ

Особливості підписання розпорядчих документів.

Якщо директор **відсутній на робочому місці** (відпустка, хвороба) – наказ підписує **особа, яка виконує обов'язки директора (посадова інструкція ??????)**.

У цьому випадку обов'язково потрібно **зазначити фактичну посаду, власне ім'я, прізвище особи, яка підписала документ**.

Заборонено ставити під час підписання документа применник «За» **чи правобічну похилу риску перед найменуванням** посади.

!!!!!! Слова «Виконувач обов'язків» або «В. о.» до найменування посади керівника юридичної особи додають лише в разі його заміщення на підставі розпорядчого документа:

В.о. директора Особистий підпис Власне ім'я ПРІЗВИЩЕ

Підпис розміщувати **під текстом** документа або під відміткою про наявність додатків.

Внесення змін до наказів

Порядок внесення змін до наказів визначте в інструкції з діловодства закладу.

Зміни до наказів уносьте **на підставі окремого наказу**.

Обставини, у зв'язку з якими необхідно **вносити зміни** до наказів:

законодавчі новації, кадрові ротації, оптимізація освітнього процесу тощо. Внесення змін до наказів, якщо:

прийнято **нові** Закони України або інші нормативно-правові акти;

внесено зміни до Законів України або інших нормативно-правових актів;

змінено внутрішні (локальні) документи;

змінено структуру закладу освіти;

проведено кадрові зміни — **прийнято на роботу** (звільнено з роботи) працівників,

змінено **назви посад, функціональні обов'язки, повноваження** тощо;

певні завдання у наказах втратили актуальність, потребують уточнення, усунення невідповідностей чи виправлення помилок;

змінено строки виконання завдань, **призначено нових виконавців** для ефективнішої реалізації поставлених завдань;

орган вищого рівня прийняв рішення скасувати виданий в закладі освіти наказ або його окремі пункти.

Втрата чинності – припинення застосування наказу або його окремих положень.

Наказ втрачає чинність з дати, зазначеної у наказі про визнання його таким, що втратив чинність.

Наприклад, після затвердження наказом **нового штатного розпису** втрачає чинність наказ (чи пункт наказу) про затвердження попереднього штатного розпису.

У разі **скасування** наказу всі його положення вважають недійсними з моменту підписання наказу – незалежно від часу прийняття рішення про скасування.

Наказ МОН від 08.08.2022 №707 (внесені зміни наказами МОН України від 13.09.2022 № 810 та від 21.10.2022 № 937): «Інструкція з ведення ділової документації у закладах загальної середньої освіти в електронній формі».

Встановлено вимоги до ведення документації.

Електронна форма ведення документації дозволяє забезпечити **оперативність** й **достовірність** інформації, **організувати** освітній процес з **використанням технологій дистанційного** навчання та **ефективно відстежувати результати** навчання школярів.

Як організувати електронне діловодство у закладі освіти згідно з нормативними вимогами?

Ведення ділової документації в електронній формі **регламентується** **Інструкцією** та здійснюється відповідно до Законів України **«Про освіту», «Про повну загальну середню освіту», «Про електронні документи та електронний документообіг», «Про захист інформації в інформаційно-комунікаційних системах», «Про електронні комунікації», «Про інформацію», «Про захист персональних даних», «Про доступ до публічної інформації», «Про державну статистику», Положення про програмно-апаратний комплекс «Автоматизований інформаційний комплекс освітнього менеджменту», наказу Міністерства юстиції України від 11.11.2014 № 1886/5 «Про затвердження Порядку роботи з електронними документами у діловодстві та їх підготовки до передавання на архівне зберігання». У цих нормативних документах терміни вживаються у таких значеннях:**

- програмно-апаратний комплекс «Автоматизований інформаційний комплекс освітнього менеджменту» (далі – **АІКОМ**) – це інформаційно-аналітична система, призначена для накопичення, зберігання та автоматизованого оброблення освітньої статистики для розподілу коштів освітньої субвенції, ведення обліку дітей шкільного віку, формування переліку підручників, обраних закладами освіти, ведення електронних класних журналів і щоденників та електронного документообігу, ведення фінансової звітності, підвищення кваліфікації педагогічних працівників. До автоматизованого комплексу входять центральна база даних, підсистеми та програмні модулі, що забезпечують реалізацію його функціональних можливостей;
- **сторонні електронні освітні інформаційні системи** (далі – **ОІС**) – це інформаційно-телекомунікаційні системи, призначені для автоматизації управління закладом освіти, створення, обробки, обміну інформацією та документами в електронній формі, зокрема з центральною базою даних автоматизованого комплексу менеджменту (у разі підключення). **Якщо ОІС не підключена до АІКОМ, відповідальна особа закладу освіти має передавати до неї необхідну інформацію для зведення статистичної звітності;**
- ділова документація – документація, яка створюється під час освітніх та управлінських процесів в закладах освіти та збережена на матеріальному носії або в електронній освітній інформаційній системі;

електронний класний журнал – окремий електронний документ, що реалізований як окрема електронна освітня інформаційна система або як функціональний модуль АІКОМ. Інформація до електронного класного журналу вноситься українською мовою, за винятком даних, що потребують використання літер латинської абетки та спеціальних символів (стосовно навчання іноземним мовам, серія документа, адреса електронної пошти тощо). Після завершення навчального року та внесення відповідних записів у електронний класний журнал, директор закладу освіти або уповноважена ним особа накладає електронний підпис, що базується на кваліфікованому сертифікаті електронного підпису.

Для створення документів в електронній формі керівник закладу освіти має призначити наказом відповідальну особу за адміністрування освітньої інформаційної системи. Зберігання ділової документації закладу освіти виключно в ОІС можливе за дотримання наступних вимог:

- інформація має бути доступною для її подальшого використання відповідно до наданих прав доступу та встановленого порядку;
- зведені та згенеровані дані та документи перед збереженням та відправкою в АІКОМ мають бути підписані відповідальною особою шляхом накладання електронного підпису автора;

матеріали, завантажені користувачами в ОІС (домашнє завдання, відео-матеріали, тести, навчальні матеріали, довідники тощо), можуть зберігатися в архівних базах даних протягом терміну, визначеного власником ОІС із урахуванням чинного законодавства.

Перелік документів, що створюються під час діяльності закладів загальної середньої освіти, із зазначенням строків зберігання

Тлумачення термінів

- Строк зберігання **"Постійно"** означає, що такі документи належать до НАФ і підлягають довічному зберіганню.
- Строк зберігання **"До ліквідації установи"** означає, що документи безстроково зберігаються в установі, а в разі ліквідації установи документи підлягають повторній експертизі цінності, і залежно від її результатів ті з них, які зачіпають права громадян, потрібно передати за описами справ до місцевих архівних установ.
- Визначаючи строки зберігання, потрібно звертати увагу на примітки та відмітки, наведені в [Переліку № 578/5](#). Зокрема, строки зберігання окремих документів конкретизують такі примітки, як **"після закінчення строку дії"**, **"після затвердження"**, **"після заміни на нові"** тощо. Вони вказують на те, що саме з цього моменту починається відлік строку зберігання документів ([п.п. 2.11 Переліку № 578/5](#)).

Назва виду документу	У закладах, у діяльності яких створюються документи НАФ	У закладах, у діяльності яких не створюються документи НАФ
Статут закладу	Постійно, ст. 30	До ліквідації закладу
Накази керівника з основної діяльності	Постійно, ст. 16-а	До ліквідації закладу ст. 16-а
Накази керівника з кадрових питань тривалого зберігання: (про прийняття на роботу, переміщення за посадою, переведення на іншу роботу, сумісництво, звільнення; атестація, підвищення кваліфікації, стажування, зміна біографічних даних; заохочення (нагородження, преміювання), оплата праці, нарахування різних надбавок, доплат, матеріальної допомоги; всі види відпусток працівників з важкими, шкідливими та небезпечними умовами праці, відпусток щодо догляду за дитиною, відпусток без збереження заробітної плати)	75 р. ст. 16-б	75 р. ст. 16-б
Накази керівника з руху учнів/вихованців	15 р.	15 р.

Назва виду документу	У закладах, у діяльності яких створюються документи НАФ	У закладах, у діяльності яких не створюються документи НАФ
Накази керівника з кадрових питань особового складу тимчасового зберігання (про відрядження; стягнення; надання щорічних оплачуваних відпусток та відпусток у зв'язку з навчанням)	5 р. ст. 16-б (примітка)	5 р. ст. 16-б (примітка)
Накази керівника з господарських питань	5 р. ст. 16-в	5 р. ст. 16-в
Штатний розпис	Постійно, ст. 37-а	75 р. ст. 37-а
Правила внутрішнього розпорядку	1 р. після заміни новими ст. 397	1 р. після заміни новими ст. 397
Тарифікаційні списки	25 р. ст. 415	25 р. ст. 415
Положення про структурні підрозділи закладу (за їх наявності)	Пост, ст. 39	75 р. ст. 39

Назва виду документу	У закладах, у діяльності яких створюються документи НАФ	У закладах, у діяльності яких не створюються документи НАФ
Посадові інструкції працівників закладу	5 р. після заміни новими, ст. 43	5 р. після заміни новими, ст. 43
Протоколи загальних зборів (конференції)	Постійно, ст. 12-а	До ліквідації закладу, ст. 12-а
Протоколи засідань педагогічної ради, атестаційної комісії тощо	Постійно, ст. 14-а	10 р. ст. 14-а
Річний план роботи закладу	6 р.	6 р.
Робочий навчальний план закладу	До заміни новим	До заміни новим
Колективний договір	Постійно, ст. 395-а	До ліквідації закладу, ст. 395-а
Розклад навчальних занять	Доки не мине потреба	Доки не мине потреба
Статистичні звіти з питань загальної середньої освіти (форми № ЗНЗ-1, № ЗНЗ-3, № 83-РВК тощо)	1 р.	1 р.
Документи (протоколи засідань та рішення атестаційних комісій, характеристики, атестаційні листи) про проведення атестацій і встановлення кваліфікації	5 р. ст. 636	5 р. ст. 636
Документи (свідоцтва, акти, договори) на землю, споруди, майно, на право володіння, користування, розпорядження майном	Постійно, ст. 87	До ліквідації закладу ст. 87

Назва виду документу	У закладах, у діяльності яких створюються документи НАФ	У закладах, у діяльності яких не створюються документи НАФ
Протоколи засідань комісій про результати державної підсумкової атестації учнів та документи (учнівські роботи) атестації	3 р. ст., 567-а	3 р. ст., 567-а
Приймально-здавальні акти з усіма додатками, складені у разі зміни керівника закладу	Постійно, ст. 45-а	До ліквідації закладу ст. 45-а
Приймально-здавальні акти з усіма додатками, складені у разі зміни посадових та матеріально відповідальних осіб	3 р. після зміни посадових та матеріально відповідальних осіб ст. 45-6	3 р. після зміни посадових та матеріально відповідальних осіб ст. 45-6

Назва виду документу	У закладах, у діяльності яких створюються документи НАФ	У закладах, у діяльності яких не створюються документи НАФ
Паспорт закладу	Пост. ст. 541	1 р. ст. 541
Звернення (пропозиції, заяви, скарги) громадян та документи (листи, довідки, акти) з їх розгляду	Пост. ст. 82-а	5 р. ст. 82-а
Алфавітна книга учнів/вихованців	10 р. ст. 525-є	10 р. ст. 525-є
Особові справи працівників	75 р. ст. 493-в	75 р. ст. 493-в
Особові справи учнів/вихованців	3 р. після закінчення або вибуття ст. 494-б	3 р. після закінчення або вибуття ст. 494-б
Трудові книжки працівників	До запитання, не затребувані не менше 50 років ст. 508	До запитання, не затребувані не менше 50 років ст. 508
Книги обліку та видачі (реєстрації) свідоцтв і додатків до свідоцтв про базову загальну середню освіту, атестатів та додатків до атестатів про повну загальну середню освіту, золотих медалей «За високі досягнення у навчанні» та срібних медалей «За досягнення у навчанні»	75 р. ст. 531-а	75 р. ст. 531-а
Книги обліку та видачі похвальних листів «За високі досягнення у навчанні» та похвальних грамот «За особливі досягнення у вивченні окремих предметів»	10 р.	10 р.
Класні журнали (I-IV та V-XI (XII) класів) та журнали обліку (навчальних досягнень учнів, які перебувають на індивідуальному навчанні, плавання та обліку роботи гуртка, факультативу тощо, групи подовженого дня, пропущених і замічених уроків)	5 р. ст. 590	5 р. ст. 590

Назва виду документу	У закладах, у діяльності яких створюються документи НАФ	У закладах, у діяльності яких не створюються документи НАФ
Журнал реєстрації осіб, потерпілих від нещасних випадків	45 р. після закінчення журналу <i>ст. 477</i> 5 р. <i>ст. 86</i>	45 р. після закінчення журналу <i>ст. 477</i> 5 р. <i>ст. 86</i>
Журнал обліку перевірок, ревізій та контролю за виконанням їх рекомендацій (контрольно-візитатійний журнал)		
Табелі навчальних досягнень учнів (свідчення досягнень)	Зберігаються в учнів	Зберігаються в учнів
Інвентарна книга бібліотечного фонду (за наявності бібліотеки)	До ліквідації бібліотеки <i>ст. 805</i>	До ліквідації бібліотеки <i>ст. 805</i>
Журнал реєстрації (електронна база) наказів з основної діяльності	Пост. <i>ст. 121-а</i>	До ліквідації закладу <i>ст. 121-а</i>
Журнал реєстрації (електронна база) наказів з кадрових питань (особового складу) тривалого зберігання	75 р. <i>ст. 121-б</i>	75 р. <i>ст. 121-б</i>
Журнал реєстрації (електронна база) наказів з руху учнів/вихованців	15 р.	15 р.
Журнал реєстрації (електронна база) наказів з адміністративно-господарських питань, з кадрових питань (особового складу) тимчасового строку зберігання	5 р. ст. 121-в	5 р. <i>ст. 121-б</i>
Журнал обліку руху трудових книжок і вкладок до них	50 р. <i>ст. 530-а</i>	50 р. <i>ст. 530-а</i>
Журнали реєстрації (електронна база) протоколів педагогічної ради, загальних зборів (конференції) колективу, атестаційної комісії тощо	3 р. <i>ст. 122</i>	3 р. <i>ст. 122</i>
Журнал реєстрації (електронна база) вхідних, вихідних та внутрішніх (заяв, доповідних і пояснювальних записок тощо) документів	3 р. <i>ст. 122</i>	3 р. <i>ст. 122</i>

Назва виду документу	У закладах, у діяльності яких створюються документи НАФ	У закладах, у діяльності яких не створюються документи НАФ
Журнал реєстрації (електронна база) звернень громадян	5 р. <i>ст. 124</i>	5 р. <i>ст. 124</i>
Журнал реєстрації запитів на публічну інформацію	5 р. <i>ст. 124</i>	5 р. <i>ст. 124</i>
Журнали реєстрації інструктажів з питань охорони праці та безпеки життєдіяльності	10 р. після закінчення журналу <i>ст. ст. 480, 481, 482</i>	10 р. після закінчення журналу <i>ст. ст. 480, 481, 482</i>
Зведена номенклатура справ закладу	5 р. після заміни новою та за умови складення зведених описів справ <i>ст. 112-а</i>	5 р. після заміни новою та за умови складення зведених описів справ <i>ст. 112-а</i>

Примітка: Строки зберігання документів встановлено з урахуванням вимог наказу Міністерства юстиції України від 12.04.2012 № 578/5 «Про затвердження Переліку типових документів, що створюються під час діяльності державних органів та органів місцевого самоврядування, інших установ, підприємств та організацій, із зазначенням строків зберігання документів»

Супервізія впровадження Концепції «Нова українська школа»



Поняття «супервізія»

- **Супервізія** – комплекс заходів з підтримки і науково-методичного супроводу професійного розвитку педагогічних і управлінських кадрів ЗЗСО, в т. ч. тренерів-педагогів, педагогічних працівників закладів дошкільної освіти, засвоєння ними нових професійних ролей і функцій для роботи в умовах Нової української школи



Мета супервізії

- **Основною метою** супервізії є **комплекс заходів** із навчально-методичного, науково-методичного супроводу, професійної підтримки і професійного розвитку педагогів і керівників навчальних закладів в умовах модернізації системи освіти, яка та проводиться на запит фізичної чи юридичної особи (супервізованих)

Супервізія як інструмент

Може розглядатися як інструмент:

- підвищення якості загальної середньої освіти;
- результативності професійної діяльності педагогічних працівників;
- результативності професійної діяльності керівників ЗЗСО;
- вагомий елемент професійного розвитку персоналу;
- визначення рівня психологічного комфорту в колективі;
- вивчення якості управлінської діяльності керівника закладу освіти;
- ефективності співпраці освіти, влади і громади у реалізації завдань НУШ



Нормативне забезпечення проведення супервізії

- **Типове положення** про проведення супервізії впровадження Концепції «Нова українська школа», затверджене Міністерством освіти і науки України;
- **Регіональне Положення** про проведення супервізії впровадження Концепції «Нова українська школа», затверджене колегією департаменту освіти і науки ОДА



Основні завдання проведення супервізії

- **Підтримка** процесу професійного розвитку педагогічних працівників і управлінських кадрів ЗЗСО;
- **консультування** учасників освітнього процесу з актуальних питань професійної діяльності;
- **наставництво**, що будується на успішному досвіді наставника і спрямоване на розвиток професійних компетентностей супервізованих;
- **прогнозування**, що спрямоване на визначення перспектив професійного розвитку управлінських і педагогічних кадрів закладів освіти



Основні завдання проведення супервізії

- **фасилітаціям (модерація)** (від англ. *facilitation* — допомогати, полегшувати, сприяти) — організація процесу колективного розв'язання проблем у групі, яка керується фасилітатором (ведучим, керівником);
- **сприяння** налагодженню партнерської взаємодії всіх учасників освітнього процесу навчального закладу;
- **сприяння** побудові демократичної моделі управління закладом освіти



Основними принципами супервізії є:

- добровільність;
- довіра і гарантія;
- гуманізм і людиноцентризм;
- прозорість;
- конфіденційність;
- об'єктивність;
- партнерська взаємодія;
- індивідуальний підхід;
- прогностичність;
- розвивальний характер;
- рефлексивність;
- надійність і валідність вимірювання результатів супервізії



Основні принципи супервізії

- **добровільність** — супервізовані є добровільними учасниками супервізії;
- **довіра і гарантія** — супервізовані мають визнавати авторитет супервізора як особистості, яка створює довірливу атмосферу вільного і довірливого спілкування, гарантує конфіденційність процесу супервізії;
- **гуманізм і людиноцентризм** — побудова взаємодії суб'єктів супервізії на гуманістичних цінностях, визнання пріоритету прав і свобод людини, особистісної гідності;



Основні принципи супервізії

- **прозорість** – забезпечення доступу суб'єктів супервізії до матеріалів вивчення, надання права на висловлення власної точки зору кожному учаснику;
- **конфіденційність** – увесь процес супервізії, опрацьовані матеріали, висновки і рекомендації носять конфіденційний характер і можуть набути публічності лише за згоди супервізованих;
- **об'єктивність** – неупереджене ставлення супервізора до результатів роботи супервізованих, їхніх труднощів та ймовірних проблем;



Основні принципи супервізії

- **партнерська взаємодія** – міжсуб'єктна рівність і взаємодія учасників супервізії, спільне вирішення проблем і пошук шляхів покращення освітнього і управлінського процесів;
- **індивідуальний підхід** – толерантне ставлення до кожного суб'єкта супервізії, спрямованість на його підтримку і надання консультативної допомоги у вирішенні виявлених у процесі супервізії професійних проблем;
- **прогностичність** – спрямованість процесу і результатів супервізії на підтримку і подальший розвиток працівників, покращення надання освітніх послуг, якості навчання;



Основні принципи супервізії

- **розвивальний характер** – мотивація суб'єктів супервізії на активізацію їхнього професійного розвитку, самовдосконалення, самоосвіти, використання можливостей сучасних ІКТ;
- **надійність і валідність вимірювання результатів супервізії** – використання сучасних вивірених методик вивчення, об'єктивність трактування результатів, обов'язковість фіксації процесу та результатів супервізії ;



Основні принципи супервізії

- **рефлексивність** — здатність супервізора усвідомлювати важливість і відповідальність своєї діяльності як наставника, консультанта, фасилітатора;
- сприяння, підтримка, консультування суб'єктів супервізії щодо формування у них навичок професійної рефлексії, здатності об'єктивно оцінювати результати своєї діяльності, бачення шляхів подальшого професійного розвитку.



Рівні та типи супервізії

- **Індивідуальна, віч-на-віч** — передчасно спланована і узгоджена за порядком денним зустріч задля обговорення та оцінки роботи супервізованого, передбачає здійснення одного чи кількох наставницьких циклів.
- **Групова** — спільне обговорення, обмін досвідом і аналіз професійної діяльності групи супервізованих з метою підтримки і прогнозування їхнього подальшого професійного розвитку.



Рівні та типи супервізії

- **Неформальна** — незапланована консультація, обговорення, що здійснюється один на один поза межами служби і робочого часу з використанням різних форм комунікації.
- **Кризова** — незаплановане обговорення випадків, які, на думку супервізованих, призвели до кризи. Реагування відбувається одразу ж на запит клієнта, колективу, групи працівників, батьків, ГО.



Супервізор, хто він?

- **Супервізор** – фахівець з високим рівнем кваліфікації, комунікативних компетентностей, діалогової форми взаємодії, успішним досвідом роботи, який здійснює свою діяльність з метою професійної підтримки та професійного розвитку педагогічних і управлінських кадрів закладів освіти, сприяє налагодженню партнерства між учасниками освітнього процесу, розвитку демократичної моделі управління навчальним закладом.



Хто запрошує супервізора?

- **Супервізія** проводиться на запит фізичної чи юридичної особи (супервізованих).
- **Супервізор** може запрошуватися адміністрацією, педагогами, науково-педагогічними працівниками закладу освіти, студентською радою, батьківським активом, місцевими органами влади, ГО.



Результати супервізії

- Форма подання результатів супервізії визначається у договорі між супервізором і замовником.



Рекомендовані джерела

1. Закон України «Про вищу освіту»: за станом на 22 трав. 2018 р. / Верховна Рада України. Офіц. вид. Київ : Парлам. вид-во, 2018. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>
2. Закон України «Про освіту»: за станом на 5 вер. 2017 р. / Верховна Рада України. Офіц. вид. Київ : Парлам. вид-во, 2017. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>
3. Концепція Нової української школи. URL: <https://www.kmu.gov.ua/.../ukrainska-shkola>
4. Проект Типового положення про проведення супервізії впровадження Концепції «Нова українська школа». URL: / <http://osvita.ua>
5. Abebe, T. (2014), The practices and challenges of school-based supervision in government secondary schools of kamashi zone of Benishangul Gumuz Regional State, Thesis University of Ethiopia
6. Agih, A. A. (2015), "Effective school management and supervision: Imperative for quality education service delivery", African Research Review, Vol. 9 No. 3, pp. 62–74.
7. Ahmad Kamal, A., Abd. R.I. and Zuraidah, A. (2015), "Factors affecting the teachers' motivation towards the implementation of teaching supervision in secondary schools", Journal of Advanced Review on Scientific Research, Vol. 12 No. 1, pp. 1–10.
8. Бульчева А. Е. Супервизия и/или методическое сопровождение в образовании. URL: <http://www.supervis.ru/content/19072097-bulycheva-ae-superviziya>



Рекомендовані джерела

9. Professional Development for Teachers. URL: <https://www.teacher.org/.../professional-development-teacher>
10. Consulting on the Inside. A Practical Guide for Internal Consultants. Beverly Scott and B. Kim Barnes. Alexandria, Virginia, 2011. URL: <https://www.amazon.com/Consulting-Inside-Practical-Intern>
11. Current issues in supervision: a literature review. Gabriel Carrón and Anton De Grauwe. International Institute for Educational Planning. 7-9 rue Eugène-Delacroix, 75116 Paris. UNESCO. October 1997. URL: <https://pdfs.semanticscholar.org/.../3f90cffe82e058c0d590a3>
12. Teaching and learning supervision by school management, attitude of teachers and competency of teaching. International Journal of Development and Sustainability. ISSN: 2186-8662 – www.isdsnet.com/ijds. Volume 6 Number 10 (2017): Pages 1367–1381.
13. Top 10 Features of Modern Supervision / |Educational Management. URL: <http://www.yourarticlelibrary.com/educational-management/>
14. Житвай С. А. Супервизия как метод сопровождения деятельности педагогов. *Личность, семья и общество: вопросы педагогики и психологии* : сб. ст. по матер. LXV междунар. науч.-практ. конф. № 6(63). Новосибирск : СибАК, 2016. С. 52–58.
15. Якобс Д., Давис П., Мейер Д. Супервизорство. С.-Пб. : Б.С.К., 1997. 235 с.

Педагогіка партнерства і НУШ

Нова українська школа буде працювати на засадах особистісно-орієнтованої моделі освіти. У рамках цієї моделі школа максимально враховує права дитини, її здібності, потреби та інтереси, на практиці реалізуючи принцип дитиноцентризму.

Концепція « Нова українська школа »

Успадкована з радянських часів система навчання ґрунтується на ієрархічній структурі: керівництво вчителя – підлеглість учня. Така система навчання може обмежувати розвиток учня рамками учительських настанов, змістом навчальної програми, підручника.

У результаті всебічний розвиток дитини ускладнюється та суттєво обмежується вищевказаними рамками. Для забезпечення необхідного розвитку дитини необхідно будувати освітній процес на засадах педагогіки партнерства. Педагогіка партнерства дозволяє стати педагогам і учням повноправними учасниками освітнього процесу, відповідальними за результат

Найважливішим напрямом, який забезпечує педагогіку партнерства у закладі освіти, є особистісно орієнтована технологія навчання. Вона ставить сьогодні в центр усієї шкільної освітньої системи особистість дитини, її можливості для саморозвитку, забезпечення комфортних, безконфліктних та безпечних умов навчання. Особистісно орієнтоване навчання спрямоване на вирішення завдань розвитку в учнів стійкого інтересу до пізнання, бажання та вміння самостійно вчитися.

Особистісно орієнтований підхід неможливий без постійної взаємодії, діалогу, неупередженого ставлення до учнів.

Необхідні умови особистісно орієнтованого навчання:

- відмова від орієнтації освітнього процесу на пересічного школяра;
- обов'язкове максимально можливе врахування інтересів кожної дитини;
- підхід до дитини як до особистості;
- забезпечення свободи і прав дитини в усіх проявах її діяльності;
- урахування вікових та індивідуальних особливостей дитини;
- забезпечення морально-психологічного комфорту дитини.

Забезпечення особистісно орієнтованого підходу у навчанні має бути наскрізним і стосуватись не тільки проведення навчальних занять.

Як можна забезпечити особистісно орієнтований підхід в освітньому процесі? Для цього вчителю потрібно реалізувати низку методологічних завдань:

- забезпечити можливість учню вільно висловлювати свою думку;
- розвивати в учнів вміння аргументовано конструювати свою відповідь;
- забезпечити партнерські стосунки між вчителем і дитиною.

Можливий алгоритм впровадження особистісно орієнтованого навчання:

1. Розроблення календарних та поурочних планів, у змісті яких простежується особистісно орієнтований підхід у навчанні.

2. Інформування учнів про очікувані результати навчання та перелік завдань під час вивчення кожної теми.

3. Розроблення диференційованих завдань для роботи з учнями.
4. Розроблення завдань, на які не можна знайти готової відповіді в підручниках та інших інформаційних джерелах.
5. Вдосконалення критеріїв оцінювання, які мотивують учнів до самостійної роботи, висловлювання своєї аргументованої думки, власного бачення.

Впровадження особистісно орієнтованого навчання є складним процесом, тому розгляду даного питання варто приділити увагу на засіданні педагогічної ради. Педагогічна рада може схвалити рішення про вивчення досвіду окремих вчителів із впровадження особистісно орієнтованого навчання (проведення майстер-класів), проведення постійно діючого семінару з даної проблеми, спрямувати на вивчення проблем особистісно орієнтованого навчання роботу методичних об'єднань.

Впровадження особистісно орієнтованого навчання може бути визначено як науково-методична проблема закладу освіти.

Розбудова інклюзивного освітнього середовища як пріоритетний напрям діяльності керівника закладу загальної середньої освіти

Інклюзивна освіта – що це та як її забезпечити дитині?

Що таке інклюзивне навчання знає мало хто, оскільки в ньому здебільшого немає необхідності. Але така практика існує у школах, тому варто розуміти, про що йдеться.

Спочатку давайте розберемо, що таке інклюзія взагалі. Слово «інклюзія» походить від англійської «inclusion», що означає «включення». У сфері освіти інклюзія означає включення учня до освіти. Але інклюзивна освіта – це не звичайне навчання кожного школяра, це форма навчання дітей, які мають труднощі, що дозволяє отримувати освіту у загальноосвітніх установах з усіма дітьми разом, так би мовити, нарівні.

Найпоширенішими труднощами у навчанні вважаються фізичні, інтелектуальні, емоційні, мовні та соціальні чинники. Діти з інвалідністю також можуть навчатися інклюзивно.

Яке є юридичне підґрунтя для інклюзивної освіти в Україні?

Міністерство освіти і науки України досить недавно, 2001 року, створили проект, який захищає дітей із особливостями у суспільстві. Було затверджено спрямовані дії щодо інтеграції таких дітей у звичайних загальноосвітніх установах для адаптації серед однолітків.

І лише у 2017 році було підписано Закон про інклюзивну освіту в Україні, в якому було дозволено навчатися дітям з різними труднощами освіти у будь-якій освітній установі країни, як і решті школярів.

У Законі було прописано такі права дітей із особливими потребами:

1. Врахування потреб у приміщеннях для інклюзивних дітей.
2. Психологічна допомога за потреби у час освітнього процесу.
3. Можливість навчатися у класі, віддалено чи індивідуально – на вибір батьків.
4. Адаптація плану навчання під дитину.
5. Повна підтримка куратора інклюзії у плані розвиваючої програми та корекційної терапії.

Таким чином у 2020 році вже близько 20000 дітей з особливими потребами здобували освіту у звичайних загальноосвітніх закладах. У класі їм допомагав тьютор, тобто вчитель, який допомагав дитині адаптуватися в навколишньому середовищі і в процесі навчання.

У чому суть інклюзивного навчання?

Насамперед суть інклюзії у адаптації дитини в соціумі у вигляді освітнього процесу. Оскільки кожна дитина має право на освіту, то в освітніх закладах мають враховувати потреби дітей та можливість різного сприйняття навколишнього середовища.

Звичайно, для різних категорій школярів існують різні навчальні заклади, де можуть навчатися діти з однаковими відхиленнями або специфічними здібностями, але практика показує, що дітям легше адаптуватися не в замкнутому соціумі ідентичних особистостей, а в різноманітному та різнобічному, як це відбувається у більшості дітей у світі.

Інклюзивна освіта пояснює самим дітям та всьому суспільству прості, але зрозумілі істини:

1. Всі люди мають право на здобуття освіти незалежно від того, які у них здібності чи можливі відхилення від норми.
2. Всі діти бажають бути разом із собі подібними, грати, дружити, відчувати любов та розуміння.

3. Освіта в реальному світі та на реальній практиці краще засвоюється мозком дитини, ніж розвиток в ізоляції від соціуму.

4. Співпраця між учнями, однокласниками, батьками та викладачами дає результат набагато більший, ніж навчання одноосібно з одним педагогом на весь час навчання.

Що потребує впровадження інклюзивної освіти у школі?

У школі, де створено інклюзивний клас, а точніше, клас, у якому навчається особлива дитина, потрібно кілька змін:

- Навчання на інклюзії вимагає особливої уваги – інклюзією займається окремий учитель або кілька вчителів, які займаються всім процесом, тому для них потрібна окрема підготовка.

- Для дитини, яка навчається на інклюзії, потрібен окремий підхід та відповідне ставлення, наприклад, якщо це дитина з іншої країни.

- Розгляд нових методик навчання є актуальним, якщо в школі з'являється інклюзивна дитина.

- Методика оцінювання також має змінюватись, оскільки інклюзивні діти можуть, що часто так і є, не справлятися з нормативами, затвердженими Міністерством.

- Учбовий план на початку року будується з урахуванням наявності інклюзивних дітей у закладі.

- Оснащення приміщення для учня на інклюзії – це може бути окрема парта в загальному класі або свій кут у комп'ютерному класі.

Також рекомендації даються і вчителю основної групи:

1. Спостерігати за поведінкою групи загалом і кожної дитини окремо, їхнє відношення може впливати на навчання інклюзивного школяра.

2. Слідкувати за загальним настроєм у класі, психологічним станом дітей і, якщо потрібно, додати елементи заспокоєння та стресостійкості до матеріалу навчання.

3. Хвалити дітей та звертати увагу на **їх сильні сторони та кращі показники**, а не на те, що не можна виправити чи змінити.

4. Використовувати різні візуальні методи подачі матеріалу для кращого засвоєння теми як звичайними дітьми, так і тими, хто на інклюзії.

5. Під час підготовки до уроку вчителю слід враховувати можливості всіх дітей у класі, і інклюзивних теж незважаючи на те, що біля них завжди є помічник-учитель.

Які переваги надає інклюзивне навчання?

Інклюзивне навчання, як з'ясувалося за роки його впровадження до навчальних закладів, дає безліч переваг для дітей, які раніше не могли навчатися у загальноосвітніх закладах.

1. Найголовніша перевага – це можливість дітей з особливостями проводити час з іншими дітьми, навчаючись, граючи та пізнаючи світ. Поодинокі чи ізольовані від суспільства дітям складно сприймати світ у повній мірі, адже в інтернатах та схожих закладах є посилений нагляд за дітьми, що не дає їм повною мірою відчувати свободу дій.

2. Для соціуму також є плюси в інклюзії, оскільки діти починають сприймати інклюзивних дітей як собі рівних. Спілкуючись із ними у повсякденному житті, всі бачать, що це звичайні дітки, які також люблять грати, вчитися та насолоджуватися життям.

3. Інклюзія в школі стирає межу між особливою допомогою для дітей із потребами в освітній сфері та звичайним шкільним навчанням. Педагоги дають зрозуміти, що діти на інклюзії також вимагають уваги, як і ті, які просто не встигають за шкільною програмою – різниця у цьому буває зовсім невелика.

4. Для педагогів інклюзія дає можливість розширити свої вміння, підвищити кваліфікацію та налагодити контакти з багатьма дітьми. Також підняти рівень сприйняття потреб школярів та перейнятися проблемами нинішньої системи освіти, життя людей з особливими труднощами чи недостатньої підготовленості вчителів для подальшого вдосконалення методик.

5. Діти з особливими потребами у разі можливості навчатися на інклюзії можуть бути зараховані до професійних закладів, а також до ВНЗ, до яких раніше вони могли б не потрапити. Адже буває, що проблема не в сприйнятті дитиною інформації, а лише в розсіяній увазі або незнанні мови, що зовсім не впливає на розумові здібності школяра. Якщо допомогти таким дітям у початковій та середній школі, вони можуть досягти висот та після завершення навчання у загальноосвітньому закладі.

6. При інклюзивному навчанні батьки можуть повною мірою брати участь в освітньому процесі своєї дитини, допомагаючи вдома із завданнями. Вчителі постійно контактують з батьками для того, щоб давати всю картину навчання та пояснювати їхню роль у розвитку їхньої дитини.

Чим можуть допомогти батьки своїй дитині, якщо вона навчається на інклюзії?

1. Насамперед батькам варто хвалити свою дитину навіть за дрібні досягнення, і в жодному разі не лаяти дитину за неуспішність. Розуміння того, що вашому учневі можуть важко даватися деякі предмети, запобігають розмовам про лінощі або неухважність. Якщо ви бачите, що дитині потрібна допомога, то, можливо, варто позайматися вдома разом з нею – таким чином ви зможете зрозуміти, що саме їй важко зрозуміти чи через що це відбувається. Якщо вам не під силу займатися уроками з дітьми, можна найняти репетитора чи помічника, який, провівши кілька занять зі школярем, зможе зрозуміти суть проблеми навчання.

2. Якщо ваша дитина, в принципі, все встигає, це не означає, що їй не потрібно додатково розвивати та допомагати самореалізуватися. Ви можете разом з ним виконувати спеціальні вправи для вдосконалення знань або подолання мовного бар'єру. Ці вправи можна знайти як в інтернеті, так і спитати фахівців у сфері психосоматичного аналізу чи розвитку мови.

3. Проводити час із користю ніколи не було порожнім заняттям. З інклюзивною дитиною буде корисно разом малювати, плавати, розглядати птахів та вгадувати мелодії. Як відомо, розвиток дрібної моторики сприятливо впливає на діяльність мозку. Відмінною грою буде робота тільки лівою рукою, якщо ваша дитина правша. Лікарі досліджували взаємозв'язок нестандартних рухів із розвитком лівої півкулі мозку.

4. Багато говорити з дитиною – обов'язок усіх батьків, але у дитини, яка навчається на інклюзії, інші потреби у спілкуванні. Інклюзивним дітям, залежно від причини їхньої інклюзії, потрібно іноді пояснювати причинно-наслідкові зв'язки. Показувати майстерність спілкування з однолітками, з учителями та сторонніми дорослими людьми. **Оскільки спілкування** – це головна складова майбутньої інтеграції у доросле життя та самостійне «плавання», то дітям просто необхідно володіти великою кількістю інформації та вмінням контактувати з оточуючими.

Прийняття батьками участі в житті та розвитку дитини дуже важливе як для них самих, так і безпосередньо для учня. Дітям важливо розуміти, що їхні будинки підтримують і бажають знати, чим вони живуть, які у них переживання та тривоги, особливо щодо навчання та спілкування з однокласниками.

**Розбудова інклюзивного освітнього
середовища, як пріоритетний напрям
діяльності керівника ЗЗСО**



Світлана Романюк

**Кому з вчителів та адміністрації яких
закладів варто облаштовувати інклюзивний
простір?**

**Інклюзія потребує формування середовища,
участі всіх учасників освітнього процесу
і якісного менеджменту**

Сьогодні в Україні інклюзивне навчання організовано
у майже 43 % шкіл, працює понад 18 тисяч інклюзивних класів.

Інклюзивний простір – це не тільки і не стільки простір, у якому перебуває дитина з особливими освітніми потребами.

Це простір, у якому **комфортно** та **безпечно всім** учасникам освітнього процесу.

Це простір, де працюють загальнолюдські, етичні та інші інклюзивні цінності. Упровадження інклюзивних цінностей у життя закладу освіти допоможе змінити загальну культуру, збагатити освітню політику новими підходами, урізноманітнити педагогічні технології і в такий спосіб освітню діяльність закладу.

Інклюзивне навчання – це не лише навчання для дітей із порушеннями психофізичного розвитку в закладах загальної середньої освіти поряд з однолітками без таких порушень.

Таке розуміння звужує саме поняття та не відображає філософію цього підходу повністю.

Інклюзивне навчання – це процес, який охоплює всіх учнів класу.

А завдання вчителя – побачити тих учнів, яким потрібна додаткова педагогічна підтримка, щоб залучити їх у спільну з однолітками діяльність.

Тому застосування інклюзивних технологій передусім розпочинається з усвідомлення філософії різності (багатоманітності) та принципів інклюзивності.

Нормативно-правова база щодо організації інклюзивного навчання

- Організацію інклюзивного навчання у школі регулюють:
- Закон України [«Про освіту»](#);
- Закон України [«Про повну загальну середню освіту»](#);
- Норми Законів реалізуються через постанови Кабінету Міністрів, зокрема:
 - [«Про затвердження Порядку організації інклюзивного навчання у загальноосвітніх навчальних закладах»](#) (від 15. 09.2021 р. № 957);
 - [«Про організацію інклюзивного навчання в закладах позашкільної освіти»](#) (від 21. 08. 2019 № 779).
- Фінансування інклюзивної освіти унормовано:
- [статтею 103-3 Бюджетного кодексу України](#);
- постановою Кабінету Міністрів [«Про затвердження Порядку та умов надання субвенції з державного бюджету місцевим бюджетам на надання державної підтримки особам з особливими освітніми потребами»](#) (від 14.02.2017 № 88).

Закон України «Про освіту» гарантує кожному рівні умови доступу до освіти та забезпечує батькам право обирати заклад освіти, програму, вид та форму здобуття освіти власними дітьми. Здобувачам освіти з особливими освітніми потребами необхідно забезпечити постійну або часткову підтримку під час освітнього процесу, а держава має забезпечити їм доступ до освіти у школі на рівні з іншими дітьми. За заявою батьків заклад зобов'язаний створити інклюзивний клас в обов'язковому порядку. Якщо ж особливі освітні потреби в учнів виявлені під час освітнього процесу, заклад освіти докладатиме власних зусиль для їх мінімізації.

Коли зусиль закладу освіти недостатньо, керівник закладу рекомендує батькам звернутися до ІРЦ для проведення комплексної психолого-педагогічної оцінки розвитку особи.

Підтримку, з урахуванням виявлених у здобувача освіти особливих освітніх потреб, організовують на підставі висновку, складеного фахівцями ІРЦ. Заклад на цьому шляху не один – засновник забезпечує створення у школі інклюзивного середовища.

Знання керівником закладу освіти **нормативно-правової бази** щодо організації інклюзивного освітнього середовища – запорука коректної реалізації усіх необхідних для цього кроків та налагодження якісного освітнього процесу.

Орієнтація в законодавстві підсилює узгодженість дій, планування, контроль результатів, а також є беззаперечним захистом від дискримінації, упередженого ставлення до учня з особливими освітніми потребами, некомпетентних розпоряджень чи намірів.

Що таке інклюзія в освіті та яка роль директора в організації інклюзивного навчання

Коли у закладі з'являється інклюзивний клас – чи означає це, що ця школа стає доступною для всіх? На жаль, ні. Поняття інклюзії набагато ширше і потребує формування середовища, участі всіх учасників освітнього процесу, а головне – якісного менеджменту і планування.

Безумовно, умовою створення інклюзивного середовища є учні, яким потрібна підтримка, готовність решти учнів підтримувати дітей з ООП, а також підготовлений персонал і батьки та інші активні партнери-учасники процесу впровадження інклюзії в освіті. І не менш важливою умовою є наявність достатнього фінансування та доступної інформаційної, матеріально-технічної бази та інфраструктури.

Рівні надання підтримки



	I рівень	II рівень	III рівень	IV рівень	V рівень
Хто проводить оцінку	Школа	ІРЦ	ІРЦ	ІРЦ	ІРЦ
Інклюзивний клас	✗	✓	✓	✓	✓
Кількість дітей з рівнем підтримки в класі	будь-яка	не > 3	не > 2	не > 1	не > 1
Асистент вчителя	✗	✓	✓	✓	✓
Асистент учня	✗	✗	✓	✓	✓
Додаткове фінансування корекційно-розвиткових та психолого-педагогічних занять	✗	до 2 занять	до 4 занять	до 6 занять	до 8 занять
Закупівля обладнання	✗	на 10% загальної суми фінансової підтримки	на 20% загальної суми фінансової підтримки	на 35% загальної суми фінансової підтримки	на 35% загальної суми фінансової підтримки
ІПР	✓	✓	✓	✓	✓
ІНП	✗	✓	✓	✓	✓
Адаптація/модифікація	Підбір матеріалів, форм роботи	Адаптація змісту навчання	Адаптація змісту навчання	Модифікація або адаптація змісту навчання; Можлива зміна результатів навчання	Адаптація та/або модифікація змісту навчання; Зміна результатів навчання; Можливе використання альтернативних методів навчання; Проведення занять з самообслуговування; Використання спеціальних методів, методів альтернативної комунікації, візуального розкладу тощо



Традиційна школа

Школа, яка розвиває інклюзивне середовище



«Хороші» учні є пріоритетом, в центрі уваги	Учнівство є пріоритетом, в центрі уваги
Крайці вчителі — це ті, у яких хороші результати з кращими учнями	Крайці вчителі — це ті, які допомагають всім учням досягати результатів
Для закладу важливий рейтинг, який складається за результатами найуспішніших учнів	Для закладу важлива реалізація можливостей кожного учня/учениці
Батьків тільки інформують, як правило публічно, про проблеми і невдачі дитини	Батьки безпосередньо беруть участь в освітньому процесі, знають за якими критеріями оцінюють досягнення дитини
Освіта, як правило, — справа школи	Освіта, в цілому, — справа громади



Роль директора у цьому процесі важко переоцінити, оскільки від менеджменту та стратегічного планування залежить його успіх та, як наслідок, якість роботи школи.

Говорячи про менеджмент процесу, йдеться і про управління на рівні керівництва школи (спілкування із засновником, координація роботи заступників, педагогічної ради, залучення органів учнівського та батьківського самоврядування, піклувальної ради), і про менеджмент класу (адаптація навчального середовища та організація навчального процесу, реалізація індивідуальних програм розвитку тощо), і про формування структур для надання послуг інклюзивної освіти (команда психолого-педагогічного супроводу, ресурсна кімната, команда ІПР тощо).

Напрямок руху школи до інклюзії має бути представлений також і в стратегії розвитку закладу, зокрема в місії, візії та цілях, а також у більш тактичних документах – **освітній програмі, річному плані роботи школи.**

Запорукою успіху організації освітнього процесу для дітей з особливими освітніми потребами є співпраця з батьками.

Директору **важливо залучати батьків до ухвалення рішень щодо навчання їхніх дітей.**

Ще до приходу дитини до закладу освіти в багатьох родинах можуть бути налагоджені контакти з психологічною службою, фахівцями ІРЦ, реабілітаційними центрами, соціальною службою – вони можуть володіти інформацією, корисною як для працівників закладу освіти, так і для інших батьків.

Доцільно використовувати ці зв'язки, **аби сім'я, школа та фахівці працювали спільно.**

Дуже важлива і потрібна думка батьків для визначення цілей і завдань на навчальний рік, в ухваленні рішень про майбутні напрями роботи з дитиною після завершення навчального року. Ця частина роботи із батьками буде корисною при плануванні роботи школи.



Алгоритм створення інклюзивного класу

1. Вивчення документів дітей з ООП, які бажають навчатись у школі

Найбільш оптимальним варіантом розвитку подій є той, коли батьки **заздалегідь** (за півроку-рік) визначаються із школою та повідомляють про це.

Таким чином керівництво закладу може **вчасно** проконсультувати батьків щодо збору та подання документів, а також підготувати чи адаптувати середовище школи до навчання дитини з особливими освітніми потребами.

2. Вивчення нормативно-правової бази та організаційно-методичного забезпечення інклюзивного навчання

У документах, перелічених вище, міститься вся інформація про організацію інклюзивного навчання у школі, виділення фінансування тощо.

3. Оцінка можливостей закладу для організації навчання дитини з особливими освітніми потребами

Діти з особливими освітніми потребами потребують під час освітнього процесу додаткової або тимчасової підтримки з боку асистента вчителя та асистента учня. Також потребують підтримки педагога.

Під час оцінки можливостей закладу варто зважати на наявність відповідних фахівців, а також матеріально-технічне забезпечення школи і наявність безбар'єрного доступу до території та приміщень закладу. Здійснюється також оцінка можливостей підвищення кваліфікації педагогічних працівників у напрямі інклюзії (курси підвищення кваліфікації, консультації, обмін досвідом).

Коли необхідні фахівці відсутні, **директору школи** варто докласти зусиль, аби їх знайти – звернутися до відділу освіти, органів місцевого самоврядування, спеціальних закладів освіти. У додатку до постанови КМУ [«Про затвердження Порядку та умов надання субвенції з державного бюджету місцевим бюджетам на надання державної підтримки особам з особливими освітніми потребами»](#) ви знайдете перелік фахівців, які проводять корекційно-розвиткові заняття з дітьми з ООП.

На цьому етапі також важливо врахувати можливості створення у закладі умов для навчання дітей з ООП з урахуванням особливостей розвитку (наявність вільних приміщень для створення кабінетів психолога, дефектолога, логопеда, ресурсної кімнати, а також обладнання цих кабінетів необхідними засобами корекції, методичною та навчальною літературою, індивідуальними засобами навчання тощо).

Не варто забувати про важливість інформування батьків учнів школи про особливості інклюзивного навчання, переваг інклюзії для всіх учасників освітнього процесу, її цілі та завдання. Варто також розповісти батькам дітей, які навчаються в інклюзивних класах, про особливості дитини з ООП, обговорити із ними питання спілкування та групової взаємодії у дитячому колективі.

4. Погодження з засновником організації навчання в інклюзивному класі, подання необхідної документації. Вирішення питання фінансування, введених посад

Діти з ООП відповідно індивідуальних особливостей можуть потребувати допомоги асистента вчителя під час освітнього процесу. У такому разі директор має звернутись до місцевого органу управління освітою із письмовим поданням про введення посади асистента вчителя (з розрахунку 1 ставка на кожен інклюзивний клас) та годин для проведення корекційно-розвиткових занять відповідними фахівцями, (практичним психологом, логопедом, дефектологом, реабілітологом).

5. Створення нормативно-правового та методичного забезпечення впровадження інклюзивної освіти на рівні закладу освіти

Цей крок передбачає підготовку та підписання наказів у школі на основі наказу органу управління освітою, а також укладення угод про співпрацю з іншими закладами освіти. Це можуть бути спеціальні заклади освіти, навчально-реабілітаційні центри, заклади позашкільної освіти, заклади соціального захисту, ресурсні центри, центри практичної психології та соціальної роботи при департаментах освіти і науки тощо. Така співпраця допоможе забезпечити супровід дітей з ООП, залучити фахівців із цих закладів для консультацій тощо.

6. Створення команди психолого-педагогічного супроводу

Команда психолого-педагогічного супроводу – це група фахівців індивідуального супроводу дитини з особливими освітніми потребами, до якої входять як працівники школи (адміністрація, педагоги, асистент вчителя, психолог тощо), так і батьки дитини та залучені фахівці (асистент дитини, медпрацівник та ін.). Команда супроводу розробляє індивідуальну програму розвитку дитини, забезпечує її реалізацію та моніторить результати.

Склад команди супроводу формується з урахуванням освітніх потреб дитини з ООП.

Серед інших до складу команди супроводу директорів варто запросити фахівців ІРЦ, аби вони могли відстежувати та моніторити динаміку розвитку дитини, а також долучились до розробки індивідуальної програми розвитку. Разом з тим на даному етапі директорів необхідно знайти та укласти цивільно-правові угоди із фахівцями у сфері інклюзивного навчання, яких у школі бракує.

7. Розподіл обов'язків між членами команди, ознайомлення з посадовими інструкціями асистентів вчителів

Цей крок передбачає розробку та оформлення посадових обов'язків для всіх педагогічних працівників, залучених до інклюзивного навчання (штатних і залучених). Важливо пам'ятати про врахування аспекту інклюзії у річному плані роботи школи та розподілі обов'язків і зон відповідальності між заступниками директора з виховної, навчальної та методичної роботи. Важливо налагодити співпрацю між педагогами та асистентом.

Керівництво школи має призначити час для регулярних зустрічей між вчителями і асистентами протягом навчального року, щоб проводити **спільне планування**, обмінюватись інформацією, обговорювати конкретні ситуації.

Учителі і асистенти досягнуть успіху, якщо будуть планувати уроки спільно. Головне – розподілити між собою обов'язки і діяльність.

Учителі не повинні ставити перед своїми асистентами завдань, які є прерогативою вчителя, – планування навчально-виховного процесу, оцінювання навчальних завдань учнів, що передбачає професійну інтерпретацію результатів їх виконання тощо. Натомість учитель може запропонувати асистенту вчителя провести підбір навчальних завдань, які учень міг би виконати (але остаточне рішення про використання цих завдань прийматиме вчитель); перевіряти вправи та тести на множинний вибір, інші види вправ / запитань, де учень повинен дати єдину вірну відповідь; зробити ксерокопії роздавальних матеріалів, виготовити унаочнення чи інші матеріали під керівництвом учителя.

8. Складання індивідуальної програми розвитку

Щороку для кожної дитини з ООП команди психолого-педагогічного супроводу, до складу яких обов'язково мають входити директор школи або його заступники, розробляють індивідуальну програму розвитку.

Запорукою якісної індивідуальної програми розвитку є використання інформації з комплексної оцінки дитини, наданої ІРЦ, а також збір релевантної та об'єктивної інформації про дитину під час спостереження у перші два тижні в школі, а також від батьків. Тому директорів варто докласти зусиль, щоб на всіх етапах інформація була правдивою, пояснити батькам важливість кожної деталі для формування програми, яка дасть змогу забезпечити комфортне навчання та динаміку розвитку дитини.

9. Складання індивідуального навчального плану та індивідуальних навчальних програм

Навчання у класі дітей з ООП не передбачає зміну освітньої програми чи навчальних планів. Водночас, коли індивідуальні особливості дитини з ООП цього потребують, команда супроводу адаптує або модифікує навчальну програму і розробляє індивідуальний навчальний план для дитини.

10. Адаптація освітнього середовища до потреб дитини

Важливою умовою забезпечення освітнього процесу є доступність, безбар'єрність та безпечність. Таким чином на основі оцінки можливостей закладу забезпечуються умови для безперешкодного доступу дитини до приміщень школи, обладнується ресурсна кімната, згідно ІПР та за узгодженням з батьками закуповуються засоби корекції.

Основне завдання у цьому напрямі – організувати для дитини з ООП зрозуміле та чітко визначене середовище, у якому вона може почуватися захищеною та працювати у своєму режимі й відповідно до своїх здібностей, забезпечити комунікацію з рештою дітей у колективі.

11. Оцінювання навчальних досягнень учнів з ООП

Оцінювання результатів навчання дітей з особливими освітніми потребами відбувається за критеріями, визначеними в освітній програмі, або адаптованій чи модифікованій навчальній програмі. Також критерії оцінювання дитини з ООП встановлюються в індивідуальній програмі розвитку.

Досягнення дитини слід переглядати щонайменше тричі на рік – у вересні, коли формується ІПР, а потім після першого та другого семестрів.

12. Моніторинг якості інклюзивного навчання

Постійний моніторинг виконання індивідуальних програм розвитку дітей з ООП, перегляд та актуалізація цих програм дозволяють адміністрації школи стежити за якістю інклюзивного навчання.

Узагальнено рух школи до інклюзії можна оцінити в контексті щорічного самооцінювання, відповідно визначивши у **Положенні про внутрішню систему забезпечення якості освіти** ті аспекти освітньої діяльності, які є ключовими для постійного моніторингу прогресу (наприклад, створення безбар'єрного середовища, психологічний клімат, рівень співпраці між педагогами, потреби у професійному розвитку педагогів, які працюють в інклюзивному класі та ін.). Тут важливо розробити інструментарій збору такої інформації.

Систематичне вивчення ситуації у визначених ключових точках дасть можливість керівнику закладу спільно з колективом та батьківською спільнотою оцінювати поступ до інклюзії, а також визначати, що саме потребує втручання і підтримки та які сильні сторони є у школи на цьому шляху.

Індивідуальна освітня траєкторія: запитання й відповіді для директора школи

В основі індивідуальної траєкторії лежить дитиноцентризм. Вона має на меті забезпечити максимально сприятливі умови для навчання й розвитку кожного учня.

Втім в умовах війни індивідуальна освітня траєкторія набула також нового значення – дедалі частіше школи, особливо в регіонах, що постраждали від військових дій і звідки вимушено виїхала велика кількість дітей, застосовують індивідуальні освітні траєкторії для організації навчання

учнів, які тимчасово проживають в іншій місцевості або за кордоном. Це дає змогу школам забезпечити достатню гнучкість освітнього процесу, не вносячи кардинальних змін до навантаження вчителів.

Чому індивідуальна освітня траєкторія особливо актуальна під час війни?

В контексті війни у мільйонів українських дітей з'явилася одна спільна причина, через яку вони потребують індивідуального підходу. Ця причина – неможливість відвідувати школу разом з іншими учнями, іноді навіть у дистанційному режимі. Це спричинено, зокрема, тим, що діти перебувають у різних країнах в умовах тимчасового прихистку. Для більшості таких учнів можна застосувати термін «з особливими освітніми потребами» у широкому його розумінні.

Водночас стратегічно важливо забезпечити для всіх дітей доступ до освіти, налагодити якісний освітній процес. У такому контексті індивідуальні освітні траєкторії, які в умовах реформи розглядалися як один зі шляхів забезпечення рівного доступу до освіти, зараз набувають особливого значення.

Для кого слід застосовувати індивідуальну освітню траєкторію?

Індивідуальна освітня траєкторія може застосовуватися до будь-якої дитини. В ідеальному розумінні індивідуалізації потребує кожен учень, адже кожен розвивається по-різному.

В умовах війни індивідуальна освітня траєкторія – це одне з оптимальних рішень для дітей, які перебувають за межами країни в умовах тимчасового прихистку, або ж є внутрішньо переміщеними особами, чи не можуть відвідувати заняття через обстріли і небезпечну ситуацію у їхньому регіоні.

Індивідуальна освітня траєкторія застосовується і для дітей з особливими освітніми потребами, і для дітей, які навчаються за індивідуальною формою здобуття освіти.

Як зрозуміти, які діти потребують індивідуальної освітньої траєкторії?

Найчастіше запровадження індивідуальної освітньої траєкторії для дитини відбувається через звернення її батьків з відповідною заявою. Втім, якщо школа не має для цього необхідних ресурсів, вона може відмовити у організації індивідуальних освітніх траєкторій для учнів, батьки яких зробили, наприклад, запит на навчання за іншими навчальними програмами тощо.

Проводячи діагностувальне тестування/вивчення учнів, педагоги також можуть виявити дітей, які потребують індивідуального підходу. Втім у сьогоднішніх умовах очевидним є те, що індивідуалізації потребують перш за все ті діти, які зазнали найбільших освітніх втрат.

Коли варто запроваджувати індивідуальний підхід для учнів, які навчаються на очній формі?

Підставами, що спонукають до застосування індивідуального підходу, можуть бути підвищений інтерес та здібності учня до навчального предмета або, навпаки, повільне опанування навчальної програми з різних причин (через пропуски, хворобу тощо), зниження результатів навчання.

У сучасній ситуації, коли школи реалізують дистанційне або змішане навчання, а учні перебувають в різних умовах через військові дії, індивідуальні освітні траєкторії можуть сприяти забезпеченню гнучкості навчання для окремих учнів.

Чи обов'язково розробляти окремий документ «індивідуальна траєкторія розвитку»?

Для реалізації індивідуальної освітньої траєкторії учнів розробляється індивідуальний навчальний план та, за потреби, індивідуальна програма розвитку (для учнів з особливими освітніми потребами). Окремий документ, де визначається індивідуальна освітня траєкторія, не розробляється.

Для індивідуальної роботи з учнями, які навчаються очно, але не відвідують заклад освіти у зв'язку із воєнними діями чи потребують індивідуального підходу, індивідуальний план може розроблятися педагогами, якщо вони вбачають у цьому потребу.

У яких випадках розробляється індивідуальна програма розвитку?

Індивідуальна програма розвитку розробляється лише для дітей з особливими освітніми потребами, які навчаються на інклюзивному навчанні. Для внутрішньо переміщених осіб або в інших випадках її розробляти не треба.

З чого складається індивідуальна програма розвитку?

Щороку для кожної дитини з особливими освітніми потребами команда супроводу протягом двох тижнів з початку навчання складає індивідуальну програму розвитку (ІПР) учня за формою, визначеною [Порядком організації інклюзивного навчання у закладах загальної середньої освіти](#).

ІПР дуже важливий освітній документ для дитини з особливими освітніми потребами. Це, по суті, дороговказ для педагогів, керівництва школи та батьків дитини, що містить:

- інформацію про індивідуальні особливості розвитку дитини, рекомендації щодо організації освітнього процесу для неї;
- перелік навчальних предметів, що потребують адаптації чи модифікації;
- перелік додаткових психолого-педагогічних та корекційно-розвиткових занять, яких потребує учень.

Для яких учнів розробляється індивідуальний навчальний план?

Індивідуальний навчальний план обов'язково розробляється для учнів, які навчаються на інклюзивному навчанні. Для учнів, які навчаються за індивідуальною формою здобуття освіти, індивідуальний навчальний план обов'язковий для педагогічного патронажу та екстернату. Для сімейної (домашньої) форми здобуття освіти індивідуальний план необов'язковий.

Для індивідуальної роботи з учнями, які навчаються очно, але не відвідують заклад освіти у зв'язку із воєнними діями або потребують індивідуального підходу, індивідуальний навчальний план може розроблятися педагогами, якщо вони вбачають у цьому потребу.

Яку інформацію має містити індивідуальний навчальний план?

В індивідуальному плані визначаються цілі та основні заходи, які має відвідувати учень (консультації, контрольні точки) у контексті тем із навчальних предметів за навчальними програмами, а також терміни здачі контрольних точок, проходження оцінювання.

Для учнів, які знаходяться на індивідуальній формі здобуття освіти або очній формі, але за індивідуальною освітньою траєкторією, в індивідуальних навчальних планах можуть співпадати дати та час консультацій і точок оцінювання. Це у свою чергу полегшить школі організацію педагогічного супроводу таких учнів.

Індивідуальний навчальний план для учнів з особливими освітніми потребами має містити цілі, загальний обсяг навчального навантаження та кількість годин на тиждень для вивчення навчального предмета, а також інформацію про адаптацію чи модифікацію змісту освітніх компонентів освітньої програми, послідовність, форму і темп їх засвоєння і очікувані результати навчання.

Як учителям реалізувати індивідуальні освітні траєкторії під час дистанційного чи змішаного навчання?

Учні, які навчаються за індивідуальними освітніми траєкторіями і не можуть відвідувати школу, можуть долучатися до занять онлайн (через Zoom чи інший ресурс) та/або використовувати для навчання електронну платформу.

Водночас таким учням варто давати додаткові ресурси та індивідуальні завдання. Вчителі можуть також за заздалегідь складеним розкладом організувати для дітей консультації. Для цих консультацій можна використовувати час асинхронних занять, якщо у розкладі є чергування уроків із навчального предмету у синхронному та асинхронному режимі.

Навчання за індивідуальними освітніми траєкторіями можливо також за умови розроблення та застосування вчителем на уроці диференційованих завдань.

Чи оплачується додатково робота вчителів, якщо вони реалізують індивідуальні освітні траєкторії?

Для учнів на сімейній (домашній) формі навчання та екстернаті передбачено окрему оплату праці за проведені консультації (не більше 3 год. на навчальний рік), оцінювання (дві точки оцінювання на сімейній (домашній) формі та одна точка оцінювання на екстернаті) та перевірку письмових робіт. Для учнів на педагогічному патронажі передбачено щотижневе проведення занять.

Для консультування можна також використовувати додаткові навчальні години навчальних планів (варіативну складову).

Як індивідуальні освітні траєкторії впливають на якість освіти в школі?

Наявність індивідуальних освітніх траєкторій у закладі освіти є індикатором якості освітнього процесу. Це оцінюється під час інституційного аудиту, який проводить Державна служба якості освіти. Зокрема, під час аудиту оцінюються такі показники: «Педагогічні працівники беруть участь у формуванні та реалізації індивідуальної освітньої траєкторії учнів (у разі потреби)», «У закладі освіти створюються умови для реалізації індивідуальної освітньої траєкторії учнів».

Диференційоване навчання: навіщо і як проводити

Як у звичайній школі забезпечити всіх дітей однаковою підтримкою, орієнтуватися на потреби, здібності й зацікавлення кожного?

Диференціація – це гнучкий спосіб коригувати методи навчання з урахуванням освітніх потреб, компетентностей та можливостей кожної дитини.

Традиційний шкільний підхід базується на тому, що весь клас отримує одне завдання. Натомість диференціація означає, що **вчитель бере до уваги**

особливості кожного учня. Інструменти навчання й оцінювання мають бути справедливими та гнучкими, а також залучати до навчання всіх без винятку учнів.

Дітей не змушують адаптуватися до стандартних навчальних шаблонів, а навпаки – пристосовують шаблони до потреб учнів.

Починати вчителю рекомендують із рівня, який мають учні на початку, і поступово шукати шляхи, як поглибити їхні знання. Водночас треба гнучко ставитися до часу, застосовувати різні навчальні стратегії.

Єдиної методики диференційованого навчання немає. Проте до початку роботи потрібно чітко усвідомлювати кінцеву мету, а також визначити, що потрібно для її досягнення.

ІНДИКАТОРИ ЯКОСТІ ДИФЕРЕНЦІЙОВАНОГО НАВЧАННЯ

Їх 5, і вони визначають ефективність диференційованого навчання.

Вчителі. Формат навчання багато в чому збігається з традиційним. Проте є й низка особливостей. Найперше – те, що вчителі мають розуміти, у який спосіб навчається кожен з учнів. Друге – бажання забезпечувати навчання високої якості. Педагог також має прагнути постійно зростати та розвиватися. Причому недостатньо розуміти лише слабкі сторони учнів та те, що їм погано вдається. Педагог має орієнтуватися і спиратися на сильні сторони та компетентності школярів.

Зміст. Він пов'язаний зі стандартом та програмою навчання. Диференційоване навчання якраз спрямоване на те, щоби якомога більше учнів опанували ці навчальні програми. Тобто воно, з одного боку, спирається на державні вимоги, а з іншого – на зацікавлення та здібності учнів.

Учні. Їхні потреби – у центрі уваги диференційованого навчання. Тож коли постає вибір між стандартними вимогами та учнями, діти – у пріоритеті. Це має спонукати вчителів змінювати практику проведення уроків та відмовитися від зосередженості на змісті. Натомість будувати викладання навколо результатів навчання конкретної дитини, її знань, умінь і навичок. Власне, це називається особистісно орієнтованим підходом.

Навчання (як процес). Стосується набору методів і прийомів, інструментарію та засобів, що вчителі використовують на уроках.

Оцінювання. Ефективність навчання визначається через регулярний моніторинг прогресу учнів, а також зворотний зв'язок і взаємодією між

учителями та учнями. Оцінювання – це не просто виставлення оцінок за виконання завдань, а набагато ширше поняття. Дитина не може отримати погану оцінку за те, що чогось не знає. Невиконання завдання – це сигнал педагогу про те, що вона потребує підтримки. Тож на перший план виходить формувальне оцінювання.

ЕТАПИ ДИФЕРЕНЦІЙОВАНОГО НАВЧАННЯ

Їх також 5:

Рефлексія. Вчитель має усвідомлювати, що працює в багатоманітному класі, де важливі досягнення кожного учня. Тому рефлексія педагога – це пошук відповідей на запитання:

Що я зробив/-ла та як це допомогло учням?

Що я можу зробити задля покращення моєї практики та як це вплине на учнів?

Це дасть розуміння рівня знань учнів та майстерності вчителя й допоможе віднайти методи, що задовольнятимуть запити всіх дітей у класі.

Оцінювання програми навчання – тобто, які зміст навчання та вимоги до учнів. Учителі можуть самостійно адаптовувати зміст до потреб учнів. Важливо виокремити зі стандартів та програм основні складники, загальні ідеї та поняття, які мають опанувати учні. Також рекомендується вивчити методичні поради попереднього та наступного років навчання, аби розуміти, на що можна спиратися чи які теми запропонувати учням для глибшого опрацювання.

Аналіз індивідуальних особливостей учнів. Варто дати собі відповіді на запитання:

Чи є в класі учні, які не працюють на уроці й чому так стається?

Що я можу зробити, аби діти були більш успішними?

Кому я приділяю більше уваги, а кому – менше? Чому?

До всього, відповіді на такі запитання допоможуть учителю визначити критерії для подальшого об'єднання дітей у групи для виконання завдань.

Планування уроків на основі поєднання науково обґрунтованих та особистісно орієнтованих методів. Основна мета – збалансувати викладання нового матеріалу, допомогти учням, які мають труднощі, та збагатити навчання для всього класу.

Варто скласти перелік тем, які діти мають опанувати, й окреслити методи та активності, що допоможуть дітям у цьому. Потому треба

відкоригувати цей план так, щоби його можна було вивчати на різних рівнях складності. Варто подумати над тим, для яких учнів підходять ті чи інші методи роботи.

Зробити це допомагає **методика «Піраміда планування»:**

Намалюйте піраміду з трьох частин.

У її основі лежать знання, уміння та навички, які мають опанувати без винятку всі учні.

У середній частині – те, що мають опанувати більшість дітей.

Вершина охоплює зміст та форми, що зможуть опанувати тільки деякі учні.

Вдосконалення практики на основі фактичної інформації.

Будь-які виклики під час навчання педагог має розглядати як свій ресурс для вдосконалення.

Тож варто запитати себе: Наскільки ефективним було навчання?

Що пішло не так і чому?

Поради директорам щодо моніторингу результатів навчання учнів

Навіщо директору проводити внутрішні моніторинги

Моніторинг – це системний процес, в основі якого лежить збір інформації (діагностування), аналіз отриманих даних та коригування тієї чи іншої частини роботи закладу.

Результати моніторингу є найкращим індикатором якості освітньої діяльності. Адже це дає змогу вивчити ситуацію та переконатися в тому, що освітній процес у школі позитивно впливає на успішність дітей. Це своєрідний маркер для директора, який показує ефективність витрачених зусиль та ресурсів.

Якісно моніторинг від контролю відрізняє його системність і подальше коригування результатів. Моніторинг корисний в умовах упровадження змін для вивчення їх впливу. Завдяки моніторингу керівник може відстежувати динаміку та вжити дій для покращення результатів у майбутньому.

Для директора внутрішній моніторинг результатів навчання учнів – це також можливість продіагностувати можливі прогалини, спричинені

тривалим дистанційним навчанням у період пандемії COVID-19, а також війною, спланувати роботу для їх подолання.

Разом з тим моніторинги – це і можливість проаналізувати ефективність роботи педагогів. Завдяки інструментам моніторингу директор може відстежити позитивні чи негативні тенденції у роботі кожного конкретного вчителя, як педагоги впроваджують у класах систему оцінювання чи реалізують компетентнісне навчання, як взаємодіють із аудиторією тощо.

Метою моніторингу має бути не пошук проблем, а навпаки – винайдення рішень, як покращити роботу вчителя і закладу загалом.

Іншою причиною проводити внутрішні моніторинги успішності учнів, прямо пов'язаною з попередньою, є необхідність надавати зворотний зв'язок педагогам про результати їхньої діяльності. Адже якісний та обґрунтований відгук керівника – важлива частина розвитку та мотивації вчителя.

Проводячи внутрішні моніторинги, керівництво школи також може вивчати систему оцінювання в закладі: як її реалізують педагоги, наскільки вона досконала, чи є проблеми тощо.

Разом з тим моніторинг може бути корисним і у виявленні більш точкових проблем. Наприклад, швидко визначити коло учнів, які демонструють тенденцію до погіршення результатів навчання. Побачивши якнайраніше проблему, школа може оперативно на неї зреагувати та мінімізувати такі ризики.

Основні етапи внутрішнього моніторингу результатів навчання

Етап I. Збір інформації

Джерела інформації:

1. Учніські роботи

Одним із засобів отримання інформації про успішність навчання учнів є діагностувальні роботи. З точки зору інструментарію такі роботи можуть бути побудовані по-різному. Для отримання справді релевантних результатів керівникові школи важливо мати в арсеналі різноманітні інструменти, поєднувати їх та застосовувати креативність у їх підборі для того чи іншого предмету. Під час розроблення завдань для внутрішнього моніторингу можна використати завдання міжнародних моніторингів PISA, TIMSS та інших.

Інструментами для проведення діагностувальних робіт можуть бути:

- Тести, побудовані на компетентнісній основі. Такі тести дають змогу оцінити не лише знання, але й уміння та навички учнів. Утім, тести з компетентнісними завданнями ще не досить поширені, а простий тест на знання не покаже повноцінної картини. Тому, крім цього інструменту, варто застосовувати й інші.

- Навчальні проекти. На жаль, поки мало популярний та поширений формат моніторингу. Утім, не варто недооцінювати проєкт як інструмент моніторингу, наприклад, з інформатики.

- Есе. Написання учнями есе, наприклад, з історії, продемонструє одночасно і знання, і вміння учнів аналізувати інформацію.

- Усні інструменти моніторингу. Затратний з точки зору часових ресурсів інструмент, утім, виправданий для глибшого вивчення освітнього процесу.

2. Результати ДПА та ЗНО

Результати ДПА, ЗНО та пробного ЗНО, яке проводить чимала кількість шкіл, також може бути джерелом для збору інформації під час внутрішнього моніторингу результатів навчання учнів.

Маючи цей інструмент у руках, директору варто використати його також і для порівняння успішності учнів за результатами ЗНО та їхніх річних оцінок. Такий порівняльний аналіз дасть змогу вивчити надійність системи оцінювання. Якщо директор побачить різючу різницю, це буде сигналом для більш ретельного дослідження роботи вчителя та системи оцінювання, яку він застосовує.

3. Класні журнали

Джерелом інформації для директора також є класний журнал. Відстеження динаміки результатів навчання учнів за оцінками в журналі дасть змогу виявити тенденції та проблемні місця у викладацькій діяльності. Адже оцінки учнів можуть розповісти і про систему оцінювання, і про взаємодію педагога з класом, і про відгук класу про педагога.

Відстеження поточного і підсумкового оцінювання класу може показати тенденцію до зниження або підвищення результатів навчання учнів. Це однозначний сигнал для адміністрації, що цей аспект потребує детальнішого вивчення.

Динаміка оцінок в журналі допоможе керівництву школи промоніторити діяльність нового вчителя та допомогти йому адаптуватися до середовища. Порівняльний аналіз результатів навчання новоприбулих учнів із рівнем їхніх

результатів навчання у попередніх закладах освіти дасть змогу керівнику оптимізувати процес адаптації таких дітей.

Для виявлення тенденцій у застосуванні системи оцінювання директору корисно буде також порівняти середній бал результатів навчання учнів з окремих предметів, а також порівняти результати підсумкового оцінювання між класами в одній паралелі. Різниця у результатах – привід для керівника додатково вивчити причини.

Етап II. Аналіз результатів моніторингу

Здійснення моніторингу – це лише частина справи. Надзвичайно важливо для директора проаналізувати його результати та зробити відповідні висновки. У цьому полягає різниця між звичайним оцінюванням успішності учнів, яке проводять вчителі, і моніторингом, яке проводить керівництво школи.

Тоді як учитель може відстежувати динаміку прогресу окремого учня, директор має в руках інструменти для більш глобального вивчення роботи школи та, відповідно, важелі впливу на те, як школа буде розвиватися надалі та як її розвиток буде впливати на результати навчання учнів.

Інформацію, отриману під час внутрішнього моніторингу результатів навчання, необхідно проаналізувати та узагальнити. На її основі керівництво школи визначає тенденції, досягнення й труднощі. Наприклад, тенденції до зниження успішності в класі після зміни вчителя, чи через появу нового учня або активність групи учнів, чи зафіксовані випадки булінгу тощо.

Результати моніторингу можна вивчати, використовуючи метод SWOT-аналізу – визначити сильні та слабкі сторони, загрози і можливості. Додатково керівник школи для аналізу результатів моніторингу може звернутися до методу угруповань – систематизувати отриману інформацію за загальними ознаками. Це можуть бути напрями або більш конкретні групи.

Проводити моніторинг варто двічі на рік з предметів інваріантної складової навчального плану.

Етап III. Планування заходів за підсумками моніторингу

Директору важливо мати максимально повну картину, відстежувати зміни й тенденції, уміти зіставити фактори та, важливо, зробити належні висновки.

Розпізнавання сигналів – це та якість та уміння, якими має володіти ефективний керівник закладу. Сигнали дають ґрунт для більш глибокого

дослідження проблем, що можуть критися будь-де – у психологічному кліматі, особистій неприязні чи конфліктах чи інших аспектах роботи закладу.

Проаналізувавши результати моніторингу, виявивши сильні та слабкі сторони, керівник має скласти план заходів для вирішення виявлених проблем, а також для стимулювання розвитку виявлених позитивних тенденцій. Це дасть змогу керівнику школи ефективно використати отриману інформацію, спроекувати точки зростання закладу, перетворюючи слабкі сторони на сильні.

Перші, з ким директору важливо працювати у напрямі покращення якості освітньої діяльності школи, – це педагоги. Позитивна динаміка результатів навчання, успішне застосування системи оцінювання та інші досягнення педагогів обов'язково потребують заохочення. Підтримка директора та висловлення публічної подяки серед колективу – проста, але цінна частина роботи директора як керівника. Адже визнання успіхів – це мотивація вчителя та поштовх для інших розвиватися.

Якщо ж під час моніторингу керівник виявляє ті чи інші проблеми у роботі вчителя, не варто влаштовувати публічного осуду. Директор як менеджер має підтримати своїх підлеглих, промоніторити роботу вчителя більш прискіпливо, виявити точкові проблемні місця та запропонувати педагогу підвищення кваліфікації за напрямом, що потребує покращення, прикріпити до вчителя наставника або ментора, або ж знайти і запропонувати інші варіанти навчання.

Обов'язки, навантаження, оплата праці асистента вчителя

Щороку в закладах освіти зростає кількість інклюзивних класів. У деяких закладах освіти такі класи створюються вперше.

Для того щоб діти, котрі мають особливі освітні потреби, досягли тих результатів навчання, які передбачені у відповідному Державному стандарті загальної середньої освіти, та могли навчатися в інклюзивному класі разом з іншими дітьми, до штату закладу освіти вводиться посада асистента вчителя.

Це визначено частиною 4 статті 33 Закону України «Про освіту». Посада «асистент вчителя» вже не нова, але, якщо порівнювати з іншими посадами, вона існує не так давно.

Хто такий асистент вчителя та навіщо він потрібен

Для того щоб діти, котрі мають особливі освітні потреби, досягли тих результатів навчання, які передбачені у відповідному Державному стандарті загальної середньої освіти, до штату закладу освіти вводиться посада асистента вчителя. Це визначено частиною 4 статті 33 Закону України [«Про освіту»](#) та частиною 8 статті 44 Закону України [«Про повну загальну середню освіту»](#).

Асистент вчителя забезпечує особистісно орієнтоване спрямування освітнього процесу для учня з особливими освітніми потребами (**частина 6 статті 26 Закону України «Про повну загальну середню освіту»**).

Простіше кажучи, асистент вчителя допомагає здобувати знання та розвивати здібності й навички дитині з особливими освітніми потребами, яка навчається в інклюзивному класі.

Кваліфікаційні вимоги до асистента вчителя

Асистенти вчителів є педагогічними працівниками. Це визначено в Переліку посад педагогічних та науково-педагогічних працівників, затвердженого [постановою](#) Кабінету Міністрів України від 14 червня 2000 р. № 963. А тому для того, щоб стати асистентом вчителя, необхідно відповідати кваліфікаційним вимогам педагогічного працівника.

Згідно з [листом](#) МОН від 31 серпня 2020 р. № 1/9-495 «Щодо організації навчання осіб з особливими освітніми потребами у закладах загальної середньої освіти у 2020/2021 навчальному році», на асистента вчителя поширюються норми статті 22 Закону України «Про повну загальну середню освіту» щодо педагогічного працівника. Відповідно до частини 1 цієї статті, на посади педагогічних працівників приймаються особи, які:

- мають педагогічну освіту, вищу освіту та / або професійну кваліфікацію;
- вільно володіють державною мовою (для громадян України) або володіють державною мовою в обсязі, достатньому для спілкування (для іноземців та осіб без громадянства);
- моральні якості та фізичний і психічний стан здоров'я яких дозволяють виконувати професійні обов'язки.

Обов'язки, функції асистента вчителя

Асистент вчителя входить на постійній основі до складу команди психолого-педагогічного супроводу дитини з особливими освітніми потребами, яка здобуває освіту в умовах інклюзивного навчання в закладі загальної середньої освіти. Це визначено частинами 1 та 2 розділу 2 [Примірного положення](#) про команду психолого-педагогічного супроводу дитини з особливими освітніми потребами в закладі загальної середньої та дошкільної освіти. Це положення визначає основні принципи, завдання Команди супроводу та функції її учасників.

Розділ 5 Примірного положення визначає такі функції асистента вчителя:

- спостереження за дитиною для вивчення її індивідуальних особливостей, схильностей, інтересів та потреб;
- участь в організації освітнього процесу дитини з особливими освітніми потребами;
- участь у розробці індивідуальної програми розвитку дитини;
- участь у підготовці індивідуального навчального плану та індивідуальної навчальної програми;
- адаптація освітнього середовища, навчальних матеріалів відповідно до потенційних можливостей та з урахуванням індивідуальних особливостей розвитку дитини з особливими освітніми потребами;
- оцінка спільно з вчителем / вихователем рівня досягнення кінцевих цілей навчання, передбачених індивідуальною програмою розвитку;
- підготовка інформації для учасників засідання Команди супроводу за результатами спостереження за дитиною щодо її індивідуальних особливостей, інтересів та потреб;
- надання інформації батькам, педагогічним працівникам про особливості розвитку дитини з особливими освітніми потребами.

Асистент вчителя має дотримуватися принципів діяльності Команди супроводу, які визначені частиною 1 розділу 3 Примірного положення. Це:

- повага до індивідуальних особливостей дитини з особливими освітніми потребами;
- дотримання інтересів дитини, недопущення дискримінації та порушення її прав;
- командний підхід;
- активна співпраця з батьками дитини, залучення їх до освітнього процесу та розробки індивідуальної програми розвитку;
- конфіденційність та дотримання етичних принципів;
- міжвідомча співпраця.

Оскільки асистент вчителя є педагогічним працівником, на нього поширюються норми статті 54 Закону України «Про освіту» щодо прав та обов'язків педагогічних працівників, які долучаються до освітнього процесу.

В Інструктивно-методичних [рекомендаціях](#) щодо організації навчання осіб з особливими освітніми потребами у закладах загальної середньої освіти у 2020/2021 навчальному році, які не втратили свою актуальність, за винятком кількох норм, зазначаються такі обов'язки асистента вчителя:

- дотримуватися принципів дитиноцентризму та педагогіки партнерства у відносинах з учнями та їхніми батьками;
- виконувати обов'язки, визначені установчими документами закладу освіти, трудовим договором та їхніми посадовими обов'язками;
- забезпечувати єдність навчання, виховання та розвитку учнів;
- дотримуватися у своїй педагогічній діяльності інших принципів освітньої діяльності, визначених статтею 6 Закону України «Про освіту»;
- використовувати державну мову в освітньому процесі відповідно до вимог законодавства;
- володіти навичками з надання домедичної допомоги дітям;
- постійно підвищувати свою педагогічну майстерність;
- дотримуватися принципу конфіденційності стосовно стану здоров'я та іншої особистої інформації про учасників освітнього процесу;
- повідомляти про факти булінгу (цькування), свідком якого вони були особисто або інформацію про які отримали від інших осіб, вживати невідкладних заходів щодо його припинення;
- забезпечувати особистісно орієнтоване спрямування освітнього процесу для учня з особливими освітніми потребами;
- допомагати у навчанні не лише дитині з особливими освітніми потребами, а й усім іншим учням класу;
- брати участь у розбудові інклюзивного освітнього середовища разом з іншими педагогічними працівниками закладу освіти;
- забезпечувати партнерство з вчителем та іншими учасниками освітнього процесу для виконання освітньої програми для досягнення усіма учнями класу результатів навчання, формування відповідних компетентностей, їхнього особистісного та соціального розвитку.

Важливо: якщо асистент вчителя помічає під час навчання дитини, зокрема дистанційного, психотравмуючі сімейні ситуації, нервозність батьків, систематичне невиконання з дітьми завдань, надмірну вимогливість до дитини або надмірну опіку тощо, він повинен повідомити про це вчителя, практичного психолога та керівника закладу освіти.

Документи асистента вчителя

Також Інструктивно-методичні рекомендації звертають увагу, що перелік посадових обов'язків асистента вчителя визначається посадовою інструкцією, яка затверджується керівником закладу освіти відповідно до вимог законодавства.

Асистент вчителя складає річний план своєї роботи, який затверджує керівник закладу освіти та має корелюватися з освітньою програмою і навчальними програмами, планами роботи педагогічних працівників, з якими в партнерстві працює асистент вчителя.

Чи повинен асистент вчителя бути присутній на роботі, якщо дитина відсутня у закладі освіти

До Служби освітнього омбудсмена надходили звернення щодо того, що робити асистенту вчителя, якщо дитина з особливими освітніми потребами відсутня у школі, та чи оплачується цей день роботи асистента вчителя.

Обов'язки асистента вчителя передбачають роботу не лише з дитиною, що має особливі освітні потреби, а й допомогу всім іншим учням класу тощо.

Тому асистент вчителя, навіть якщо дитина відсутня у школі, все одно має перебувати на робочому місці, виконувати свої обов'язки і, відповідно, отримувати за цей день заробітну плату.

Кілька важливих «не» для асистента вчителя

В Інструктивно-методичних рекомендаціях наголошується, що асистент вчителя:

- не веде самостійно урок;
- не дає самостійно завдань під час уроку чи домашніх завдань;
- не здійснює оцінювання учнів;
- не звільняє учнів від уроків, зокрема не складає розклад відвідування уроків учнем з особливими освітніми потребами;
- не обирає самостійно навчальний матеріал та методики викладання без узгодження з вчителями, які працюють у цьому класі;
- не розробляє самостійно індивідуальну програму розвитку;
- не здійснює направлення батьків (інших законних представників) до вузьких спеціалістів;
- не змінює самостійно освітню траєкторію учня;

- не надає (не проводить) у межах свого педагогічного навантаження корекційно-розвиткові та психолого-педагогічні послуги (заняття);
- не надає консультацій та завдань замість вчителя-логопеда, практичного психолога чи інших фахівців;
- не здійснює фізичний супровід здобувача освіти;
- не забезпечує соціально-побутові потреби здобувача освіти, зокрема не зобов'язаний надавати допомогу в одяганні / роздяганні, відвідуванні туалету, харчуванні. Це робить асистент дитини (учня).

Функції асистента вчителя

Функції асистента вчителя визначені в Інструктивно-методичних рекомендаціях МОН. Асистент учителя здійснює такі функції:

1. Організаційну:

- допомагає в організації освітнього процесу в класі з інклюзивним навчанням;
- надає допомогу учням з особливими освітніми потребами в організації робочого місця;
- організовує спільно з іншими педагогічними працівниками інклюзивне освітнє середовище в класі;
- проводить спостереження за дитиною під час освітнього процесу та фіксує результати спостереження у щоденнику спостережень;
- допомагає концентрувати увагу, сприяє формуванню саморегуляції та самоконтролю учня з особливими освітніми потребами;
- співпрацює з фахівцями, які безпосередньо працюють з дитиною з особливими освітніми потребами та бере участь у розробленні індивідуальної програми розвитку;
- забезпечує разом з іншими працівниками здорові та безпечні умови навчання, виховання та праці;
- забезпечує залучення учнів з особливими освітніми потребами до заходів закладу освіти, зокрема позакласних;
- веде документацію.

2. Навчально-розвиткову та виховну:

- працює в партнерстві з учителем з метою виконання освітньої програми для досягнення учнями класу результатів навчання, формування компетентностей;
- забезпечує спільно з учителем єдність навчання, виховання і розвитку учнів;

- співпрацюючи з учителем класу, надає освітні послуги, спрямовані на задоволення освітніх потреб учнів;
- забезпечує розробку індивідуальних завдань і роздаткових матеріалів для учнів із особливими освітніми потребами;
- адаптує чи модифікує (за потреби) матеріали для уроку відповідно до індивідуальної програми розвитку;
- сприяє соціалізації учнів з особливими освітніми потребами та включенню їх до учнівського колективу;
- сприяє розвитку дітей з особливими освітніми потребами, поліпшенню їхнього психоемоційного стану;
- стимулює розвиток соціальної активності дітей, сприяє виявленню та розкриттю їхніх здібностей, талантів, обдарувань шляхом їх участі в науковій, технічній, художній творчості;
- створює навчально-виховні ситуації, обстановку оптимізму та впевненості у своїх силах і майбутньому.

3. Діагностичну:

- разом із групою фахівців, які розробляють індивідуальну програму розвитку, вивчає особливості діяльності та розвитку учнів з особливими освітніми потребами;
- визначає сильні та слабкі сторони, потенційні можливості та бар'єри навчання;
- оцінює виконання індивідуальної програми розвитку, вивчає та аналізує динаміку розвитку учня, у тому числі слідкує за його успіхом за певний період часу, порівнює стан сформованості окремих функцій дитини в динаміці;
- створює індивідуальне портфоліо учня.

4. Прогностичну:

- на основі вивчення актуального та потенційного розвитку дитини бере участь у розробленні індивідуальної програми розвитку;
- здійснює прогноз відповідно до стану сформованості функцій дитини та її компетенцій порівняно із фіксованими прогнозами в індивідуальній програмі розвитку, зокрема з поставленням «SMART-цілей», що передбачають: функціональність цілей (значимість для учня та доступність для досягнення в закладі освіти), відповідність теперішньому рівню розвитку, сформульованість так, щоб можна було побачити, як учень опановує матеріал, вимірюваність та чіткі критерії, за допомогою яких

можна визначити, чи досягнув учень цілі, з дотриманням правильності формулювання.

5. Консультативно-комунікативну:

- постійно спілкується з батьками, надаючи їм необхідну консультативну допомогу щодо освітнього процесу, виконання індивідуальної програми розвитку, підготовки необхідних матеріалів;
- здійснює двосторонню комунікацію з батьками (іншими законними представниками дитини) щодо успіхів учня з особливими освітніми потребами, вдалих прийомів та особливостей організації освітнього процесу (при яких умовах краще концентрує увагу, необхідність водити рукою дитини при письмі, контролювати виконання завдання тощо);
- за дорученням керівника закладу здійснює комунікацію з фахівцями інклюзивно-ресурсного центру щодо психолого-педагогічного супроводу дитини з особливими освітніми потребами, консультування з фахівцями інклюзивно-ресурсного центру щодо особливостей організації освітнього процесу.

Обов'язки асистента вчителя під час використання технологій дистанційного навчання

Частина закладів освіти в умовах воєнного стану продовжують дистанційне або змішане навчання. Під час дистанційного навчання діти з особливими освітніми потребами потребують ще більшої підтримки.

Інструктивно-методичні рекомендації визначають, що під час дистанційного навчання та використання технологій дистанційного навчання асистент вчителя:

- організовує спільно з учителем/ями освітній процес з використанням технологій дистанційного навчання;
- забезпечує комунікацію закладу освіти та батьків (інших законних представників дитини) для організації навчання учнів з особливими освітніми потребами;
- координує дистанційне навчання з батьками (іншими законними представниками) дитини, зокрема завчасно попереджає про зміни розкладу, необхідні навчально-дидактичні матеріали тощо;
- готує матеріали для дистанційного навчання для учнів з особливими освітніми потребами, зокрема консультує батьків, як їх використовувати;
- готує індивідуальні завдання та адаптує їх до використання в умовах дистанційного навчання;

- забезпечує індивідуалізацію технологій дистанційного навчання з урахуванням особливих освітніх потреб, зокрема обирає відповідні інструменти, консультує батьків щодо технічних особливостей їх використання з учнями з особливими освітніми потребами.

Педагогічне навантаження асистента вчителя та підвищення кваліфікації

Відповідно до частини 2 статті 22 Закону України «Про повну загальну середню освіту», педагогічні працівники закладів освіти приймаються на роботу за трудовими договорами відповідно до вимог зазначеного Закону та законодавства про працю.

Педагогічне навантаження асистента вчителя у закладі загальної середньої освіти становить 25 годин на тиждень. Це визначено частиною 4 статті 24 Закону України «Про повну загальну середню освіту».

Одна ставка асистента вчителя вводиться у школах, де запроваджене інклюзивне навчання, для роботи з учнями з особливими освітніми потребами з розрахунку 1 ставка на клас, у якому навчаються такі діти. Це визначено [Типовими штатними нормативами](#) закладів загальної середньої освіти.

Додаток 2 до [постанови](#) Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2002 р. № 1298 визначає, що асистенту вчителя закладу загальної середньої освіти з інклюзивним та інтегрованим навчанням встановлюється 10–12 тарифний розряд.

Асистент вчителя підвищує свою кваліфікацію та проходить атестацію у порядку, визначеному [Положенням про атестацію педагогічних працівників](#). Відповідно до Інструктивно-методичних рекомендацій, посада асистента вчителя не передбачає присвоєння кваліфікаційних категорій.

Доплата вчителю, який працює у класі з асистентом вчителя, та асистенту вчителя

Відповідно до частини 3 статті 24 Закону України «Про повну загальну середню освіту», робота в інклюзивних класах (групах) є видом педагогічної діяльності, за який встановлюється доплата у співвідношенні до тарифної ставки – 20 %. Відповідно до [постанови](#) Кабінету Міністрів України від 28 грудня 2021 р. № 1391, педагогічним працівникам та помічникам вихователів у закладах дошкільної, загальної середньої, позашкільної, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої освіти за роботу

в інклюзивних класах (групах) встановлюється доплата 20 % (у відсотках посадового окладу (ставки заробітної плати)).

Тому вчитель, незалежно від того, що разом із ним працює асистент вчителя, отримує доплату 20 % (у відсотках посадового окладу (ставки заробітної плати)).

Щодо асистента вчителя, то відповідно до Інструктивно-методичних рекомендацій, оскільки посада асистента вчителя вводиться для роботи в інклюзивному класі, зазначена доплата 20 % встановлюється на все педагогічне навантаження асистента вчителя.

Чи може асистент вчителя замінити вчителя

Як правило, керівники закладів освіти повинні організувати заміщення тимчасово відсутніх учителів учителями тієї ж спеціальності. Як виняток, коли таку заміну забезпечити неможливо, вчителі з інших дисциплін виконують програму зі свого предмета дещо наперед, щоб згодом передати відповідні години учителю, який відсутній. Це визначено [листом](#) МОН та ЦК Профспілки працівників освіти і науки України від 28.11.2008 № 1/9-770 «Про організацію та порядок оплати праці за заміну тимчасово відсутніх учителів».

У початковій школі, відповідно до [листа](#) МОН від 06.11.2020 р. № 1/10-3943 «Щодо заміни вчителів у закладах загальної середньої освіти», якщо вчитель початкових класів хворіє і можливості замінити вчителя іншим вчителем тієї ж спеціальності немає, його можна тимчасово замінити асистентом вчителя.

Але необхідно мати на увазі, що асистент вчителя може замінити вчителя тільки у свій позаробочий час, тобто коли асистент вчителя не веде свій власний клас, за яким він закріплений.

Чим асистент вчителя відрізняється від асистента дитини (учня)

Не слід плутати асистента вчителя з асистентом дитини (учня). Трапляються ситуації, коли асистент дитини (учня) перевищує свої повноваження, роблячи те, що не належить до його обов'язків, а іноді це робить асистент вчителя.

Як було зазначено вище, асистент вчителя є педагогічним працівником. Асистент дитини (учня) не є педагогічним працівником.

Асистент учня – це соціальний робітник, один із батьків учня або уповноважена ними особа, які забезпечують соціальні потреби учнів

з особливими освітніми потребами в освітньому процесі. Це визначено частиною 7 статті 26 Закону України «Про повну загальну середню освіту».

Тому права та обов'язки в них різні. Асистент вчителя є учасником освітнього процесу. Якщо асистентом дитини є її батьки, то вони є учасниками освітнього процесу. Якщо асистент дитини – соціальний робітник або інша, уповноважена батьками особа, то асистент дитини є учасником освітнього процесу лише в разі його допуску відповідно до вимог частини 7 статті 26 Закону України «Про повну загальну середню освіту». Це визначено частиною 1 статті 19 цього Закону.

Асистент учня допускається до участі в освітньому процесі для виконання його функцій виключно за умови проходження спеціальної підготовки, що підтверджується відповідним документом.

Рішення про допуск асистента учня до участі в освітньому процесі приймає керівник закладу освіти на основі укладення відповідного договору між закладом освіти та асистентом учня за згодою батьків (частина 7 статті 26 Закону України «Про повну загальну середню освіту»).

Згідно з Інструктивно-методичними рекомендаціями, асистент учня має дотримуватися:

- правил охорони праці, безпеки життєдіяльності, пожежної безпеки тощо;
- правил внутрішнього розпорядку закладу освіти;
- принципу конфіденційності стосовно стану здоров'я та іншої особистої інформації про учасників освітнього процесу;
- поваги до гідності, прав, свобод і законних інтересів усіх учасників освітнього процесу. недопущення будь-яких форм фізичного та психологічного насильства, приниження честі та гідності, дискримінації за будь-якою ознакою.

Для того щоб забезпечувати соціально-побутові потреби учня з особливими освітніми потребами, асистент учня за згодою керівника закладу освіти може бути присутній під час уроків та позакласної роботи, інших заходів закладу освіти, допомагати у пересуванні, відвідуванні туалету, переодяганні, харчуванні та задоволенні інших соціальних та фізичних потреб здобувача освіти.

Також асистент дитини, відповідно до Примірного положення, залучається до складу команди супроводу дитини та має сприяти досягненню визначених командою супроводу цілей розвитку у питаннях соціальної адаптації, комунікації та соціально-побутової орієнтації дитини.

Кілька важливих «не» для асистента дитини (учня)

Згідно з Інструктивно-методичними рекомендаціями, асистент учня:

- не втручається в освітній процес;
- не виконує освітню програму для досягнення учнями результатів навчання;
- не надає освітні послуги в закладі освіти;
- не надає рекомендації педагогічним працівникам щодо організації освітнього процесу;
- не розробляє індивідуальні завдання і матеріали для учнів з особливими освітніми потребами;
- не виконує інших функцій педагогічних працівників;
- не здійснює пропаганду та агітацію, що завдає шкоди здоров'ю здобувачів освіти;
- не вживає на території закладів освіти алкогольних напоїв, наркотичних засобів, тютюнових виробів, інших шкідливих речовин.

Вимоги та порядок допуску асистента дитини до освітнього процесу

Інклюзивне навчання – це не просто надання дитині з ООП права здобувати освіту нарівні з іншими дітьми. Це створення умов для її повноцінної участі в освітньому процесі та соціальному житті, налагодженні контактів з однолітками та розвитку її здібностей та талантів. Однак для успішної реалізації цих завдань може знадобитися додаткова допомога.

Хто має право підтримувати дитину під час навчання, допомагати їй долати труднощі та стресові ситуації?

Які завдання виконує ця людина та на яких підставах організовується взаємодія у закладі освіти? Тож поговоримо про помічника, друга та союзника інклюзивного навчання – асистента дитини з ООП.

Основною функцією асистента здобувача освіти (далі – асистент) є допомога у забезпеченні соціальних і побутових потреб дитини з ООП під час навчання. Ключові вимоги та порядок його допуску до освітнього

процесу у закладах дошкільної, загальної середньої та позашкільної освіти регламентовані [наказом МОН від 17.11.2021 № 1236](#). Згідно з документом асистентом може бути:

- один із батьків дитини (інший законний представник);
- уповноважена батьками особа;
- соціальний робітник (фахівець, який надає базову соціальну послугу).

У разі, якщо асистентом дитини з ООП є соціальний робітник, його послуги можуть бути надані за рахунок бюджетних коштів ([наказ Мінсоцполітики від 23.12.2021 № 718 «Про затвердження Державного стандарту соціальної послуги супроводу під час інклюзивного навчання»](#)). Для цього батькам потрібно звернутись до виконавчого органу сільської, селищної, міської ради та надати такі документи:

- письмова заява (вона також може подаватись в електронній формі з накладанням електронного підпису заявника);
- копія висновку про комплексну психолого-педагогічну оцінку розвитку особи, виданого ІРЦ, в якому зазначена потреба дитини у супроводі під час інклюзивного навчання.

У разі прийняття виконавчим органом рішення про відмову у наданні соціальної послуги за рахунок бюджетних коштів батькам має бути надано відповідне письмове повідомлення із зазначенням причин відмови.

Вимоги до асистента

Обов'язковими умовами для допуску асистента до участі в освітньому процесі є:

- проходження ним спеціальної підготовки обсягом **не менше 15 годин**, що підтверджено відповідним документом, виданим суб'єктом підвищення кваліфікації (підготовка соціальних робітників проводиться на базі обласних центрів соціальних служб). Навчання має обов'язково включати інформацію щодо дотримання правил охорони праці та безпеки життєдіяльності в закладі освіти, ознайомлення з правами та обов'язками учасників освітнього процесу;
- проходження профілактичного медичного огляду;
- дотримання правил внутрішнього розпорядку закладу освіти, правил охорони праці, безпеки життєдіяльності, пожежної безпеки, принципу конфіденційності стосовно стану здоров'я та іншої особистої інформації про учасників освітнього процесу.

Слід зазначити, що [наказом МОН від 08.06.2023 № 708](#) затверджено Типову програму спеціальної підготовки асистента учня (дитини), яка містить такі модулі:

1. Організація інклюзивного навчання в закладах освіти.
2. Охорона праці та безпека життєдіяльності в закладі освіти (зокрема надання домедичної підготовки та безпека освітнього процесу в умовах війни).
3. Права та обов'язки учасників освітнього процесу в закладах освіти.
4. Функції асистента учня (дитини) та завдання із забезпечення освіти осіб із особливими освітніми потребами.

Допуск асистента до участі в освітньому процесі

Згідно зі [ст. 26 Закону України «Про повну загальну середню освіту»](#) рішення про допуск асистента учня до участі в освітньому процесі приймає керівник закладу освіти. Він здійснює контроль за дотриманням вимог та видає відповідний наказ на основі таких документів:

- письмової заяви одного з законних представників дитини щодо допуску асистента до участі в освітньому процесі у довільній формі;
- укладеного відповідного договору між закладом освіти та асистентом учня за згодою батьків;
- висновку про комплексну психолого-педагогічну оцінку розвитку дитини, виданого ІРЦ, де **зазначена потреба** в асистенті учня.

Якщо асистентом учня (дитини) є соціальний робітник, до заяви додаються копії:

- [договору про надання соціальної послуги супроводу під час інклюзивного навчання між надавачем соціальних послуг та одним із законних представників;](#)
- індивідуального плану надання соціальної послуги супроводу під час інклюзивного навчання;
- письмової згоди одного з законних представників дитини на допуск асистента учня (дитини) до освітнього процесу.

У випадку не проходження асистентом профілактичного медичного огляду, перебування його у стані, що загрожує безпеці та здоров'ю учасників освітнього процесу (зокрема алкогольне, наркотичне чи інше сп'яніння), керівник закладу освіти не допускає його до виконання обов'язків та інформує про цей факт батьків. У свою чергу один із законних представників має своєчасно інформувати заклад освіти про невідвідування дитиною занять чи зміну її режиму дня та повідомляти про:

- відмову бути асистентом або зміну уповноваженої ним особи (не менше ніж за три робочих дні);

- розірвання договору про надання соціальної послуги супроводу під час інклюзивного навчання між надавачем соціальних послуг та одним із батьків.

Згідно зі [ст. 51 Закону України «Про повну загальну середню освіту»](#) робота з учнями з ООП є одним із обов'язкових напрямів підвищення кваліфікації педагогічних працівників шкіл. У цій [статті](#) наша команда підготувала добірку освітніх продуктів «На Урок», які допоможуть вам отримати та вдосконалити необхідні знання та навички. Переглянувши заходи, ви дізнаєтесь про оновлену нормативну базу, про різноманітні інструменти забезпечення інклюзивного навчання та отримаєте багато цікавих і корисних практичних порад щодо створення сприятливих умов для кожної дитини з урахуванням її потреб, здібностей та можливостей.

Функціональні обов'язки асистента

Основні дії та заходи, що становлять зміст соціальної послуги, визначаються індивідуально для кожної дитини з ООП й передбачають організацію та надання їй допомоги під час:

- самообслуговування;
- спілкування та комунікації з дітьми, педагогами та іншими особами;
- харчування;
- пересування;
- занять у гуртках, секціях, клубах, культурно-освітніх, спортивно-оздоровчих, науково-пошукових об'єднаннях на базі закладів освіти;
- ігрової діяльності, рухової активності, організації денного відпочинку (сну) для дітей дошкільного віку та інших видів діяльності.

Крім того, асистент залучається до роботи команди психолого-педагогічного супроводу дитини з ООП та бере участь у методичних заходах з питань організації освітнього процесу в закладі освіти.

Для здійснення своїх функціональних обов'язків асистент має право отримувати інформацію про:

- правила внутрішнього розпорядку закладу освіти;
- правила охорони праці, безпеки життєдіяльності, пожежної безпеки закладу освіти;
- фізичне і психічне здоров'я дитини з ООП, якщо воно впливає на забезпечення соціальних та соціально-побутових потреб;
- потребу проходження обов'язкового профілактичного медичного огляду відповідно до законодавства;

- невідвідування дитиною закладу освіти;
- зміну режиму дня дитини та зміну режиму роботи закладу освіти, розкладу занять/уроків тощо.

Під час освітнього процесу асистент зобов'язаний:

- поважати гідність, права, свободи і законні інтереси всіх учасників освітнього процесу;
- дбати про фізичне і психічне здоров'я дитини з ООП;
- не допускати будь-яких форм фізичного та психологічного насильства, дискримінації за будь-якою ознакою;
- невідкладно повідомляти керівника закладу освіти про факти булінгу, свідком якого він був особисто або інформацію про які отримав від інших осіб, вживати невідкладних заходів для припинення цькування;
- своєчасно інформувати відповідальних осіб про потреби дитини, зокрема у придбанні необхідного обладнання.

Асистенту заборонено:

- здійснювати пропаганду та агітацію відповідно до законодавства;
- вживати на території закладу освіти алкогольні напої, наркотичні засоби, інші шкідливі речовини;
- перешкоджати педагогічним працівникам у провадженні освітнього процесу та здійсненні педагогічної діяльності.

Дотримання професійного стандарту вчителя: запорака успішної атестації

Професійний стандарт вчителя є одним із основних нормативних документів, що регламентують діяльність педагогічного працівника. Адже саме ним встановлено умови праці та допуску до роботи, затверджені кваліфікаційні вимоги до професійних компетентностей, які враховуються під час атестації та сертифікації.

Професійний стандарт – це затверджені в установленому порядку вимоги до компетентностей працівників, що слугують основою для формування професійних кваліфікацій (ст. 39 Закону України «Про освіту»).

Одним із структурних елементів професійного стандарту вчителя є опис трудових функцій (усього їх 5), професійних компетентностей,

предметів та засобів праці, вимог до знань, умінь і навичок працівника. Тож розглянемо, яка теоретична база потрібна для вдосконалення професійних якостей при реалізації кожної трудової функції.

Трудова функція № 1. Навчання учнів навчальних предметів (інтегрованих курсів)

Основна мета роботи вчителя полягає в організації навчання та виховання учнів під час здобуття ними повної загальної середньої освіти. Для її досягнення та якісного викладання навчальних предметів педагог має формувати та вдосконалювати:

1.1. Мовно-комунікативну компетентність

Ця компетентність передбачає здійснення усної та письмової комунікації державною мовою, збагачення мовлення учнів та сприяння їхній мовній творчості.

Складники: забезпечення здобуття освіти учнями державною мовою (за потреби мовою відповідного корінного народу або національної меншини України), спілкування іноземною мовою (для вчителів іноземної мови), формування та розвиток мовно-комунікативних умінь та навичок учнів.

Для розвитку цієї компетентності слід покращувати знання у таких сферах:

- норми і стилі української літературної мови;
- інтонаційні та позамовні засоби виразності мовлення;
- умови реалізації права та особливості вивчення мови корінного народу або національної меншини (за потреби);
- функціональні особливості іноземної мови (для вчителів відповідного предмета);
- стратегії комунікацій з учасниками освітнього процесу.

1.2. Предметно-методичну компетентність

Ця компетентність передбачає здатність педагога визначати предметний зміст і послідовність його опрацювання згідно з нормативними вимогами, результатами навчання учнів та їхніми освітніми потребами.

Складники: інтегрування та моделювання змісту навчання, формування та розвиток ключових компетентностей та ціннісних ставлень школярів, використання ефективних навчальних методик і технологій, оцінювання та моніторинг результатів навчання учнів.

Для формування та розвитку цієї компетентності потрібно мати та поповнювати теоретичну базу з таких тем:

- ключові компетентності школярів;
- вимоги до результатів навчання за держстандартами та типовими освітніми програмами;
- освітня галузь/навчальний предмет та можливості їх інтеграції з іншими шкільними дисциплінами;
- методики та технології моделювання змісту навчання;
- форми, методи, технології і засоби навчання, розвитку та виховання школярів засобами освітньої галузі (навчального предмета);
- технології розвитку критичного мислення;
- підходи до формування ціннісних ставлень учнів.

1.3. Інформаційно-цифрову компетентність

Ця компетентність передбачає здатність учителя працювати з інформацією і використовувати в освітньому процесі різноманітні цифрові ресурси та пристрої.

Складники: орієнтація в інформаційному просторі, пошук і критична оцінка інформації, використання наявних та створення нових електронних освітніх ресурсів, застосування цифрових технологій в освітньому процесі.

Для підвищення кваліфікації у цьому напрямі потрібно спланувати навчання за такими темами:

- функціональна грамотність у використанні цифрових пристроїв, програмного забезпечення, різноманітних онлайн-сервісів;
- медіаграмотність та критичне осмислення інформації;
- академічна доброчесність, дотримання авторського права та мережевого етикету в професійній діяльності;
- правила безпеки в цифровому середовищі;
- створення та використання електронних (цифрових) освітніх ресурсів;
- організація освітнього процесу з використанням цифрових технологій.

Трудова функція № 2. Партнерська взаємодія з учасниками освітнього процесу

Педагогіка партнерства є ключовим принципом НУШ та одним із факторів ефективної взаємодії учасників освітнього процесу. Аби організувати спільну діяльність на принципах рівності, добровільності та поваги, вчитель має формувати та розвивати такі компетентності:

2.1. Психологічну компетентність

Ця компетентність передбачає планування та здійснення освітнього процесу з урахуванням індивідуальних особливостей школярів та заохочення їх до активної взаємодії.

Складники: визначення і врахування вікових та індивідуальних особливостей учнів, розвиток позитивної самооцінки, формування мотивації до навчання школярів, організація пізнавальної діяльності й створення згуртованого учнівського колективу.

Розвитку цієї компетенції сприятиме вдосконалення таких знань:

- вікові та індивідуальні особливості учнів і їхній вплив на засвоєння навчального матеріалу та успішну соціалізацію;
- види самооцінки та прийоми формування позитивної самооцінки;
- види пізнавальної діяльності;
- основні умови формування мотивації учнів до навчання;
- стратегії, спрямовані на посилення взаємодії учнів.

2.2. Емоційно-етичну компетентність

Ця компетенція передбачає використання способів самозбереження психічного здоров'я, застосування ненасильницької комунікації та запобігання конфліктам в освітньому процесі.

Складники: усвідомлення особистих відчуттів і потреб та керування власними емоційними станами, конструктивна й безпечна взаємодія з учасниками освітнього процесу, усвідомлення взаємозалежності людей і систем у глобальному світі.

Для розвитку цієї компетентності слід спрямувати навчання на вивчення таких тем:

- причини появи, різновиди та інтенсивність почуттів та емоцій;
- сучасні форми, методи, технології навчання, що сприяють розвитку уваги, подолання стресу та керування емоціями учнів;
- методи ненасильницької та безконфліктної комунікації;
- стратегії попередження, подолання та трансформації конфліктів;
- зміст основних національних та міжнародних законодавчих актів щодо прав людини та дитини.

2.3. Компетентність педагогічного партнерства

Ця компетентність передбачає здатність вчителя до рівноправних відносин між вчителем та учнем, ефективної взаємодії з батьками та конструктивну роботу у складі команди психолого-педагогічного супроводу осіб з особливими освітніми потребами.

Складники: організація особистісно-орієнтованої взаємодії з учнями, залучення батьків до освітнього процесу на засадах партнерства, співпраця з колегами у роботі з учнями з ООП.

Для формування цієї компетентності потрібно знати про таке:

- основні етапи формування суб'єкт-суб'єктних відносин між учителем та учнем;
- форми конструктивної взаємодії із батьками;
- основні принципи командної взаємодії;
- основні завдання членів команди психолого-педагогічного супроводу учнів з ООП.

Трудова функція № 3. Участь в організації безпечного та здорового освітнього середовища

Побудова безпечного та здорового освітнього середовища у новій українській школі є пріоритетним напрямом державної політики. Аби забезпечити права дітей на освіту й охорону здоров'я та сприяти реалізації їхнього потенціалу, вчитель має розвивати:

3.1. Інклюзивну компетентність

Ця компетентність передбачає використання інструментів забезпечення інклюзивного навчання та створення сприятливих умов для кожного учня з урахуванням його потреб, здібностей та можливостей.

Складники: створення умов для інклюзивного середовища, педагогічна підтримка учнів з ООП, організація комфортного освітнього середовища для кожного учня.

Для розвитку цієї компетентності слід приділити увагу вивченню таких тем:

- інструменти забезпечення інклюзивного навчання (інклюзивна культура, інклюзивна політика, інклюзивна практика тощо);
- види адаптації/модифікації в освітньому процесі;
- принципи та стратегії універсального дизайну;
- принципи, форми та методи ефективної підтримки дітей з ООП;
- технології індивідуального та диференційованого навчання;
- способи виявлення здібностей, інтересів, реальних можливостей учнів.

3.2. Здоров'язбережувальну компетентність

Ця компетентність передбачає створення умов для збереження здоров'я школярів та проведення профілактичних заходів з учасниками освітнього процесу з цього питання.

Складники: організація безпечного освітнього середовища, використання здоров'язбережувальних технологій, проведення профілактично-просвітницької роботи з учасниками освітнього процесу щодо здорового та безпечного життя, збереження особистого фізичного та психічного здоров'я під час професійної діяльності, надання домедичної допомоги учасникам освітнього процесу.

Аби формувати цю компетентність, потрібно покращувати теоретичну базу такого змісту:

- ознаки безпечного середовища;
- засади профілактично-просвітницької роботи з учасниками освітнього процесу щодо безпеки життєдіяльності, санітарії та гігієни;
- види та прояви насильства, булінгу (цькування), правил запобігання та протидії їм;
- засади, методики та технології формування культури здорового та безпечного способів життя учнів;
- прийоми збереження особистого здоров'я у професійній діяльності;
- зовнішні ознаки погіршення здоров'я та правила надання домедичної допомоги.

3.3. Проєктувальну компетентність

Ця компетентність передбачає використання фізичних та інформаційних просторів навчальних та інших приміщень закладу освіти як освітніх ресурсів.

Складники: проєктування осередків навчання, виховання і розвитку учнів.

Сформованість цієї компетентності демонструє обізнаність педагога щодо таких тем:

- вимоги до змістового наповнення освітнього середовища;
- перелік обладнання, необхідного для забезпечення викладання навчальних предметів та їх інтеграції.

Трудова функція № 4. Управління освітнім процесом

Вчитель є освітнім менеджером, який має реалізувати основні функції управління з відповідними комунікаціями і забезпечити ефективно та результативно навчання в класі. Для цього йому необхідні такі професійні якості:

4.1. Прогностична компетентність

Ця компетентність передбачає здійснення різних видів планування освітнього процесу залежно від поставленої мети, індивідуальних особливостей учнів та діяльності конкретного закладу освіти.

Складники: планування освітнього процесу та прогнозування його результатів.

Для формування цієї компетенції потрібно активізувати знання з таких тем:

- методика педагогічного прогнозування;
- види та етапи планування освітнього процесу;
- вимоги до навчальних програм;
- зміст модельних програм із відповідних навчальних предметів.

4.2. Організаційна компетентність

Ця компетентність передбачає організацію навчання, виховання та розвитку школярів згідно з чинним законодавством, раціональне використання навчального часу.

Складові: організація освітнього процесу та різних видів і форм навчальної та пізнавальної діяльності учнів.

Для розвитку цієї компетентності слід опанувати вимоги законодавства до організації освітнього процесу, види та форми навчальної та пізнавальної діяльності.

4.3. Оцінювально-аналітична компетентність

Ця компетентність передбачає застосування різних форм оцінювання результатів навчання учнів, дотримання академічної доброчесності.

Складові: оцінювання та аналіз результатів навчання учнів, забезпечення самооцінювання та взаємооцінювання учнів.

Для формування цієї компетенції потрібно опанувати такі теми:

- види, форми та методики здійснення оцінювання, самооцінювання та взаємооцінювання учнів;
- критерії та рекомендації щодо оцінювання результатів навчання;
- способи фіксації результатів педагогічних спостережень;
- вимоги законодавства, етичні принципи та механізм забезпечення академічної доброчесності;
- методи, прийоми аналізу та рефлексії навчальної діяльності учнів.

Трудова функція № 5. Безперервний професійний розвиток

Безперервний процес навчання сприяє вдосконаленню професійних якостей вчителя та триває впродовж усього періоду його професійної

діяльності. Для успішного виконання цієї трудової функції потрібні такі компетентності:

5.1. Інноваційна компетентність

Ця компетентність передбачає створення моделей навчання (формулювання гіпотез, проведення досліджень та інтерпретація результатів), інтеграція інновацій у власну педагогічну практику.

Складові: використання інновації у професійній діяльності, застосування різноманітних підходів до розв'язання проблем у педагогічній діяльності.

Аби ефективно розвивати цю компетентність, потрібно досліджувати такі напрями:

- наукові методи, рівні та форми пізнання;
- освітні інновації та особливості організації інноваційної діяльності;
- методи виявлення та розв'язання проблем у педагогічній практиці.

5.2. Здатність до навчання впродовж життя

Ця компетентність передбачає аналіз можливостей та планування професійного зростання для досягнення стратегічних й операційних цілей.

Складові: визначення умов і ресурсів професійного розвитку, взаємодія з іншими вчителями на засадах партнерства та підтримки.

Для формування цієї компетентності потрібно вдосконалювати обізнаність у таких сферах:

- умови та організація різних форм і видів професійного розвитку вчителів;
- напрями діяльності професійних спільнот та асоціацій вчителів.

5.3. Рефлексивна компетентність

Ця компетентність передбачає визначення відповідності власних професійних компетентностей вимогам законодавства, діяльності закладу освіти та учнівському колективу.

Складові: визначення індивідуальних професійних потреб, моніторинг власної педагогічної діяльності.

Для формування цієї компетентності слід відслідковувати зміни у законодавчій базі та знати про таке:

- загальні та професійні компетентності вчителя;
- механізм моніторингу професійної діяльності педагога.

Педагогічні працівники зобов'язані підвищувати професійну майстерність, але разом з тим вони мають право обирати види, напрями та суб'єктів підвищення кваліфікації. Приєднуйтеся до спільноти прогресивних освітян та отримуйте безліч цікавих ідей для натхнення!

Портфоліо вчителя: чому це важливо?

Одним із результатів реалізації набутого досвіду педагогічними працівниками є створені ними освітні ресурси. Основні види освітніх ресурсів, які можуть створюватись педагогічними працівниками:

- розробки, плани-конспекти, сценарії проведення навчальних занять;
- додаткові інформаційні матеріали для проведення уроків;
- тестові перевірочні контрольні роботи та моніторинги;
- практичні і проектні завдання для роботи учнів під час проведення навчальних занять та вдома;
- завдання для самостійного опрацювання учнями;
- навчальні програми;
- календарно-тематичні плани;
- електронні освітні ресурси для дистанційного навчання;
- інші інформаційні ресурси.

Педагогічні працівники створюють освітні ресурси, які використовують у своїй роботі, поступово формуючи власне освітнє портфоліо. Створені освітні ресурси вчитель може використати для обміну педагогічним досвідом в межах закладу освіти (семінари, майстер-класи, засідання методичних об'єднань), на рівні району, міста, області, всієї країни. Оприлюднюватись освітні ресурси можуть на сайті закладу освіти, освітніх сайтах, фахових виданнях, матеріалах конференцій, збірниках наукових праць тощо. Обмін досвідом сприяє професійному зростанню педагогів.

Оцінювання педагогічних працівників за цим критерієм може відбуватись шляхом вивчення створених освітніх ресурсів. Ця інформація може використовуватись при атестації вчителя, визначенні заходів морального та матеріального заохочення. Портфоліо із зібраним власним освітнім продуктом є своєрідним капіталом, який є основою професійного зростання та підвищення кваліфікації вчителя.

Портфоліо

Портфоліо для вчителів – це збірник матеріалів, які були створені і зібрані вчителем. Це інструмент, який показує компетентність учителя

в певній сфері. У сучасній підготовці вчителів та їх навчанні без відриву від виробництва портфоліо стало звичайним засобом визначення кваліфікації. З іншого боку, портфоліо є інструментом обговорення. Портфоліо надає матеріал для критики й оцінки ефекту уроків, методів, взаємодії з учнями тощо. У портфоліо можна включити:

- коротку біографію вчителя;
- вибрані навчальні заняття (у тому числі, наприклад, робочі плани та наочні матеріали для учнів тощо);
- розроблені вчителем освітні ресурси;
- кращі учнівські роботи;
- результати тестування/сертифікації (за наявності);
- документація у випадку, якщо вчитель брав участь в реалізації освітніх проектів, дослідницько-експериментальній роботі.

Сучасні підходи до аналізу та самоаналізу уроку

Якщо ви хочете, щоб педагогічна праця давала вчителеві радість, щоб повсякденне проведення уроків не перетворилося на нудну, одноманітну повинність, ведіть кожного вчителя на щасливу стежку дослідника.

В. Сухомлинський

Аналіз уроку сприяє підвищенню якості викладання, має велике значення, перш за все, для самопізнання, саморозвитку вчителя.

У процесі та результаті аналізу вчитель має можливість:

- поглянути на свій урок ніби з боку і переосмислити;
- оцінити його в цілому і кожен компонент окремо;
- застосувати свої теоретичні знання для осмислення способів, прийомів роботи;
- осмислити себе як суб'єкта педагогічної діяльності, свою поведінку, слабкі й сильні сторони;
- виявити та розвинути рефлексивні здібності вчителя.

Орієнтуючись на особливості діяльності вчителя із планування та проведення уроків, визначимо критерії, що дають змогу аналізувати діяльність учителя на такому уроці:

- наявність у вчителя плану проведення уроку залежно від підготовки класу;
- використання проблемних творчих завдань;
- застосування завдань, що дають змогу учневі самому обирати тип, вид та форму матеріалу, що вивчається (мовну, графічну, умовно-символічну);
- створення позитивного емоційного налаштування на роботу всіх учнів протягом уроку;
- обговорення з учнями наприкінці уроку не тільки того, що нового дізналися, але й того, що сподобалося (не сподобалося) та чому; що бажали б виконати ще раз, а що – зробили б інакше;
- стимулювання учнів до вибору та самостійного використання різних способів виконання завдань;
- оцінювання (заохочення) під час опитування на уроці не тільки правильної відповіді учня, але й аналіз того, як учень міркував, який спосіб використовував, чому та у чому припускався помилок;
- глибока аргументація поточного оцінювання навчальних досягнень, у разі її виставлення, наприкінці уроку за такими параметрами: правильність, самостійність, оригінальність;
- домашнє завдання вимагає від учителя не тільки визначення його теми та обсягу, але й докладного роз'яснення, як можна раціонально організувати учневі навчальну роботу з виконання домашнього завдання.

Найскладнішим в аналізі є здійснення самооцінювання та самоаналізу уроку.

Т. Ільїна визначила десять параметрів, за якими вчитель може здійснити самоаналіз і самооцінку уроку, а керівник навчального закладу – зробити висновок щодо ефективності певного уроку. Пропонуємо модернізований алгоритм аналізу уроку.

1. Загальна структура уроку

До якого типу може належати урок?

Яким є його місце в системі інших уроків з теми?

Чи чітко виділені елементи уроку цього типу і чи правильно визначено дозування часу на кожну частину уроку?

2. Реалізація основної дидактичної мети уроку

Чи всі вимоги програми з цієї теми відображені в уроці?

Наскільки активними були учні, ознайомлюючись з новим матеріалом (сприймання, розуміння, збудження пізнавального інтересу)?

Чи правильно складений і здійснений план відкриття нових знань?

Чи мав учитель достатні знання?

Як і що потрібно змінити в опануванні нового матеріалу і чому?

Чи була організація первинного закріплення?

Як оцінювався рівень навчальних досягнень учнів?

Чи застосовувався диференційований підхід до учнів?

На яких етапах уроку? Яким чином?

3. Здійснення розвитку учнів у процесі навчання

Чи залучалися учні до основних розумових операцій (аналіз, синтез, узагальнення, систематизація)?

Чи звертався вчитель до особистісного досвіду дітей?

Чи був матеріал, що вивчався, практично спрямованим, чи застосовували знання в нових ситуаціях?

Як і чим був забезпечений розвиток пізнавальної самостійності учнів?

Чи реалізовувалися міжпредметні зв'язки?

Чи були використані засоби розвитку творчого мислення (елементи проблемності, завдання пошукового характеру)?

Чи повідомляли на уроці інформацію для загального розвитку?

Чи відбувався естетичний розвиток учнів?

4. Виховання в процесі уроку

Чи повною мірою були використані виховні можливості змісту навчального матеріалу?

Як формувався світогляд: чи були роз'яснені світоглядні ідеї, сформульовані відношення, оцінні судження?

Чи вплинув урок на формування поглядів і переконань учнів?

Як забезпечений на уроці зв'язок навчання з життям?

Що сприяло вихованню гуманного ставлення до людей, відповідального ставлення до роботи та її результатів?

Яким є виховний вплив особистості самого вчителя?

5. Дотримання основних принципів дидактики

Чи правильно була організована діяльність учителя з позиції реалізації принципів навчання?

Як була організована самостійна робота учнів?

Яким є її обсяг?

Якою є її ефективність?

6. Вибір методів навчання

Чи правильно обрані методи навчання учнів? Чи забезпечували вони «суб'єкт-суб'єктні» відносини у підсистемах «учитель–учень», «учитель–клас», «учень–учень»? Чи використовували наочність, ІКТ? Якими є їх ефективність, доцільність? Чи правильно був організований контроль навчальних досягнень учнів? Як була організована робота над помилками? Чи була вона взагалі? Чи дотримували загальних вимог до вибору методів навчання (залежно від загальної цільової спрямованості, дидактичної мети, специфіки навчального матеріалу, предмета, віку, індивідуальних особливостей учнів тощо)?

7. Робота вчителя на уроці

Чи все необхідне було підготовлено до початку уроку? Яким було співвідношення організаційної та пізнавальної діяльності учнів? Які види діяльності вчителя були застосовані на уроці? У якому співвідношенні (мовна діяльність, слухання, записування, допомога учням у їхній самостійній діяльності)? Чи відбувався контакт з класом, з окремими учнями? Яким був зовнішній вигляд учителя?

8. Робота учнів на уроці

Чи була перевірена готовність учнів до уроку? Якою була активність учнів на різних етапах уроку? Якими були види діяльності учнів на уроці? Чи зверталась увага на культуру праці (правильне ведення записів, їх оформлення, дбайливе ставлення до підручників тощо)? Якою була дисципліна на уроці? Чи правильними були прийоми підтримання дисципліни на уроці? Чи досягали вони мети? Якщо ні, то чому? Яким є ставлення учнів до предмета, до вчителя?

9. Гігієнічні умови уроку

Чи достатньо освітлена класна кімната? Як впливає на якість заняття колір стін, панелей, парт? Чи відповідають меблі віку учнів? Чи вдало складений розклад, зокрема яким є місце певного уроку в тижневому розкладі, у розкладі певного дня? Як була проведена перерва, що передувала певному уроку? Чи не були затримані учні на уроці після дзвоника?

10. Деякі спеціальні завдання

До таких спеціальних завдань належать ті, що стосуються дослідження школою певної наукової проблеми, завдань, пов'язаних із рішенням педради чи методичного об'єднання.

На нашу думку, схеми аналізу уроку, уроку з позицій здоров'язбереження, уроку математики (за О. Митником), читання (за Т. В. Рижковою) стануть у пригоді педагогам-практикам.

Орієнтовна схема аналізу уроку на засадах компетентнісно-діяльнісного підходу

1. Створення внутрішньої мотивації навчання:

- мотивація вчителем запланованої діяльності, позитивна настанова на роботу;
- визначення особистісного досвіду учнів і пов'язання його з певним заняттям;
- залучення учнів до визначення особистісно значущої мети певного уроку та показників досягнення мети.

2. Характер навчальних завдань:

- співвідношення знань, що діти здобувають у готовому вигляді (зі слів учителя) і в процесі самостійного пошуку (виконання випереджувальних завдань, підготовка повідомлень, наявність проблемних ситуацій та ін.);
- надання можливості вибору варіантів і способів виконання навчальної діяльності, фіксації нового матеріалу;
- стимулювання учнів до обирання завдань для самостійного виконання;
- співвіднесення репродуктивної та творчої діяльності учнів;
- доцільність використання активних, інтерактивних методів роботи;
- рефлексія уроку (окремих його частин), здійснювана разом з учнями;
- варіативність домашнього завдання.

3. Психологічний клімат уроку:

- урахування вікових та індивідуальних особливостей, психолого-педагогічна підтримка кожного учня;
- оцінювання під час опитування не тільки правильної відповіді учня, а й аналіз того, як учень міркував (який спосіб використовував, чому й у чому помилився та ін.), учитель звертається;
- до зрозумілих критеріїв, вироблених разом з дітьми, порівнює дитину саму з собою;
- аргументація оцінювання навчальних досягнень за низкою параметрів (правильність, оригінальність, самостійність);
- стиль спілкування (діалог, полілог чи монолог);

- створення «ситуації успіху», надання права на помилку, цінування особистості кожного учня.

4. Процес взаємодії учителя і учнів на уроці:

- діалог «учитель-учень» (учитель сприймає дитину, стежить за ходом її думки, не нав'язує їй свою думку, заохочує дитину, коли вона обстоює свою думку);

- діалог «учень–учень» (діти сприймають і чують одне одного, будують свої відповіді з урахуванням почутого від іншої дитини).

5. Рефлексія уроку

Схема аналізу уроку з позицій здоров'язбереження

1. Дотримання гігієнічних норм і вимог щодо організації уроку (температура й свіжість повітря, раціональність освітлення класу і дошки, наявність / відсутність монотонних, неприємних звукових подразників тощо).

2. Створення позитивного емоційного настрою і робочої обстановки в класі.

3. Забезпечення високого рівня мотивації навчальної діяльності протягом уроку (інтерес до занять, прагнення більше дізнатися, радість від участі у спільній праці, інтерес до матеріалу, що вивчається).

4. Використання різноманітних видів навчальної діяльності (норма – 4–7 видів за урок, середня тривалість – 7–10 хв).

5. Застосування різних методів викладання: словесний, наочний, аудіовізуальний, самостійна, групова робота та ін. (норма – не менше трьох). Чергують види викладання не пізніше ніж через 10–15 хвилин.

6. Відповідність методів і форм навчання до змісту навчального матеріалу, а також психофізичних і навчальних можливостей дітей.

7. Упровадження методів навчання, що сприяють активізації ініціативи і творчого самовираження учнів:

- методи вільного вибору (вільна бесіда, вибір способів дії та взаємодії, свобода творчості та ін.);

- активні методи (учні в ролі вчителя, обговорення в групах, рольова гра, дискусія, дослідження);

- методи, спрямовані на самопізнання й розвиток (інтелекту, емоцій, спілкування, уяви, самооцінки і взаємооцінки).

8. Надання дозованої допомоги учням у разі утруднень, створення «ситуації успіху».

9. Використання засобів навчання (зокрема ІКТ) відповідно до гігієнічних вимог.

10. Спостереження за посадкою учнів, за чергуванням поз відповідно до виду роботи.

11. Позбавлення учнів зорової втоми, фізичного напруження, використовуючи різноманітні прийоми (фізкультпаузи, рухливі ігри, динамічні паузи).

12. Зміст навчального матеріалу на уроці сприяє формуванню в учнів валеологічної культури і потреби в здоровому способі життя.

13. Методи контролю й оцінювання знань учнів на уроці забезпечують збереження їхнього психічного здоров'я.

14. Створення сприятливого психологічного клімату, гуманних взаємин у системі «педагог–учень» (прийоми психоемоційної розрядки: гумор, посмішка, прислів'я, музичні хвилинки тощо).

15. Характер, обсяг, диференційованість домашніх завдань відповідають реальним навчальним можливостям, індивідуальним особливостям і здібностям учнів.

Схема аналізу уроку математики (за О. Митником)

I. Організація класу до роботи. Мотивація навчального матеріалу.

1. Уміння психологічно налаштувати на роботу, передати учням своє позитивне ставлення до навчального матеріалу.

2. Прийоми стимулювання зацікавленості учнів до навчального матеріалу (використання парадоксальних фактів, створення ефекту здивування, захоплення, недовіри тощо).

II. Актуалізація опорних знань.

1. Доцільність добирання завдань з точки зору активізації творчої активності учнів.

2. Види завдань, над якими працювали в підсистемах:

учитель – клас;

учитель – учень;

учень – учень;

учень – клас.

III. Робота над новим матеріалом

1. Методи і прийоми здійснення роботи над новим матеріалом.

2. Уміння вчителя організувати проблемно-пошуковий діалог з учнями (рух думки від простого до складного, формулювання запитань у чіткій, зрозумілій дітям формі тощо).

3. Здійснення зворотного зв'язку з учнями (уміння діагностувати характер засвоєння учнями навчального матеріалу, за потреби перебудовувати хід вивчення матеріалу тощо).

IV. Закріплення вивченого матеріалу

1. Використання евристичних методів навчання з метою активізації навчально-творчої діяльності учнів у підсистемах:

учитель – клас;

учитель – учень;

учень – учень;

учень – клас.

2. Диференціація завдань за рівнем складності.

3. Розвиток мислення учнів під час виконання завдань.

- Використання комбінованих завдань, для розв'язання яких необхідно застосувати знання з кількох взаємопов'язаних тем;

- пошук різних способів розв'язання завдання;

- використання різних форм запису розв'язання задачі (за діями, виразом, рівнянням).

4. Домашнє завдання (види домашнього завдання, диференціація його за рівнем складності)

V. Режисура уроку

1. Структура уроку

- Послідовність, логічний зв'язок між основними етапами уроку;

- відповідність структури уроку його змісту і меті;

- розподіл часу на основні етапи уроку.

2. Організація навчальної роботи на уроці

- Постановка перед учнями мети на кожному етапі уроку;

- зміна видів діяльності протягом уроку;

- прийоми встановлення робочої дисципліни та доброзичливої атмосфери;

- види контролю та навчальних досягнень учнів.

3. Обладнання уроку

Мета, місце і методика використання різних засобів навчання – унаочнення, підручника, навчальних посібників, дидактичних матеріалів, технічних засобів навчання.

4. Підсумки уроку

- Оцінювання вчителем якості досягнення мети та завдань уроку;

- аналіз відхилень від запланованого та аргументація їх доцільності.

Схема аналізу уроку літературного читання

1. Тема уроку, його місце в системі уроків за певною темою. Взаємозв'язок уроку з попереднім та наступним уроками?

2. Цілеспрямованість уроку

Якими є мета і завдання уроку? Наскільки точно і конкретно вони визначені? Чи можна реально перевірити, наскільки урок досяг поставленої мети? Чи виправдана мета уроку змістом програми, темою твору, що вивчається, віком дітей? Чи реалізовано мету і завдання уроку?

3. Доцільність структури уроку

Чи логічно побудований урок? Які етапи можна визначити в структурі уроку? Як вони взаємопов'язані? Як змінюються характер діяльності дітей на уроці, форми роботи? Чим мотивована зміна видів і форм діяльності?

4. Аналіз художнього твору

Чи аналізують на уроці текст твору? Чи відповідає аналіз тексту, проведений на уроці, принципам науковості? Наскільки доцільно обрані вчителем прийоми аналізу тексту? Чи зрозумілі дітям запитання і завдання, що пропонує вчитель (чіткість, ясність, коректність формулювань і пояснень)?

5. Формування вмінь працювати з текстом

Чи спонукають учнів питання і завдання вчителя звертатися до тексту, самостійно перечитувати фрагменти, розмірковувати над прочитаним? Чи спонукають питання аналізувати події, явища, факти, чи є репродуктивними? Чи формує вчитель у ході уроку першооснови читацької самостійності, мовленнєві вміння й навички?

6. Спрямованість уроку на літературний розвиток учнів

Чи звертається вчитель до особистого досвіду дітей, чи розвиває уявлення, що вони мають, чи вводить нові поняття? Наскільки виправдана ця робота особливостями твору, що вивчається, віком учнів, рівнем їх літературного розвитку?

7. Формування навички читання

Як учитель організовує роботу щодо вдосконалення темпу, способу, виразності, правильності, осмисленості читання?

8. Уміння вчителя працювати з наочністю

Як використовує вчитель наочні матеріали на уроці? Чи відповідає наочність особливостям твору, що вивчається, віку учнів, меті і завданням уроку? Наочність має тільки ілюстративний характер чи сприяє перечитуванню тексту і розмірковуванню над ним? Чи вчить учитель розглядати наочний матеріал, слухати, аналізувати його?

9. Розвиток мовлення

Виконання яких завдань сприяє розвитку мовлення учнів: формуванню діалогічного і монологічного мовлення, розширенню й уточненню словникового запасу, формуванню багатства, виразності, точності мовлення, формуванню і розвитку текстових умінь?

10. Ступінь активності й самостійності учнів

Чи активні діти на уроці? Чим зумовлена ця активність? Чи організує вчитель самостійну роботу дітей? Які способи активізації навчальної діяльності використовує на уроці? Наскільки вони ефективні?

11. Оцінювання роботи учнів, об'єктивність і мотивація виставлення оцінок.

12. Домашнє завдання

Як організовано перевірку домашнього завдання?

Як пов'язане домашнє завдання до наступного уроку з матеріалом, що вивчався?

Варіативність домашнього завдання, його характер (репродуктивний, пошуковий, творчий) і чим він обумовлений?

Важливо пам'ятати, що урок як «клітинку» педагогічного процесу проводять не заради самого уроку, а заради того, щоб надати можливість самореалізуватись особистості учня та вчителя; не заради того, щоб «пройти» якісь питання програми, а заради того, щоб на цих програмних питаннях формувати інтелектуальні, вольові, моральні та інші якості особистості.

Урок – це той педагогічний простір, де вчитель проявляє себе. І саме з уроку все починається...

**Підготовка до нового навчального року:
цивільний захист, охорона праці
та безпека життєдіяльності**

Створення безпечних умов перебування учасників освітнього процесу є пріоритетним напрямом у підготовці закладу освіти до нового навчального року. Виконання яких вимог, норм і правил слід забезпечити у цей період?

Приведення інженерно-технічних комунікацій, устаткування, обладнання у відповідність до чинних стандартів, правил, норм

З метою проведення відповідної роботи наприкінці поточного навчального року керівник закладу освіти має видати організаційний наказ «Про підготовку до нового навчального року», яким затвердити:

1. План заходів щодо підготовки закладу освіти до нового навчального року та опалювального сезону.

2. План організаційних та ремонтних робіт до початку експлуатації приміщень закладу освіти в новому навчальному році.

3. Склад, завдання та порядок роботи робочої комісії з перевірки виконання організаційних та ремонтних робіт.

Крім того, по закладу освіти видається наказ, яким затверджується склад постійно діючої технічної комісії з обстеження приміщень, інженерно-технічних комунікацій, яка визначає готовність закладу освіти до опалювального сезону та нового навчального року. Комісія має скласти такі акти:

- акт обстеження приміщень та інженерних комунікацій закладу освіти та акти-дозволи на введення їх в експлуатацію. До акт-дозволу на спортзал і спортивні споруди додаються відомості про випробування навчального спортивного обладнання, яке використовується в освітньому процесі;

- акт оцінки стану готовності захисної споруди цивільного захисту, що є на балансі закладу освіти (сховище або протирадіаційне укриття);

- акт оцінки об'єкта (будівлі, споруди, приміщення) щодо можливості його використання як найпростішого укриття для населення.

Під час підготовки закладу освіти до нового навчального року складаються (оновлюються) паспорти навчальних кабінетів (лабораторій), переглядаються терміни перевірки експлуатації обладнання і технічних засобів, зокрема захисних.

Також у цей період керівник закладу освіти має організувати проходження щорічного медичного огляду працівниками закладу освіти та забезпечити контроль за проходженням щорічних обов'язкових профілактичних медичних оглядів учнів.

Після закінчення всіх підготовчих заходів до нового навчального року керівник закладу освіти має видати наказ про призначення відповідальних осіб за:

- організацію роботи з питань цивільного захисту, охорони праці, безпеки життєдіяльності;
- пожежну безпеку, стан безпеки будівель та споруд, електрогосподарства, газового господарства, тепломережі та з інших питань діяльності закладу освіти (за потреби).

Прийом готовності закладу освіти до нового навчального року здійснює комісія, яка створюється наказом відповідного органу управління освітою, на підставі відповідного акту.

Підготовка території закладу

Під час підготовки території закладу освіти слід звернути увагу на дотримання таких вимог:

- підходи до будівлі, в'їзди й входи на територію, проїзди й доріжки повинні мати тверде покриття;
- територія закладу освіти повинна вчасно очищатися від горючих відходів, сміття, листя, сухої трави тощо;
- господарський майданчик, має бути ізольований від інших зон, розташований поблизу харчоблока, мати тверде покриття й окремий в'їзд із вулиці;
- сміттєзбиральники мають бути закриті кришками й розміщуватися під накриттям, не ближче 25 м від будівлі. Сміття має систематично вивозитися з території, спалювати його на території забороняється;
- всі колодязі на території повинні бути закриті кришками, а ями мати огороження.

Також потрібно звернути увагу на стан карнизів на даху споруди – наявність на них моху, порослих дерев та рослин свідчать про пошкодження покрівлі даху, що згодом може призвести до руйнування карнизів та стін.

Підготовка документації з охорони праці та безпеки життєдіяльності

Під час підготовки закладу освіти до нового навчального року слід перевірити наявність таких документів:

1. Матеріали щодо інституційного аудиту або атестації закладу освіти (наявність висновку з охорони праці).

2. Затверджені правила внутрішнього трудового розпорядку для працівників.

3. Колективний договір з розробленими комплексними заходами з цивільного захисту, охорони праці та безпеки життєдіяльності й матеріали щодо його виконання (*оформлені акти 2 рази на рік*).

4. Посадові інструкції працівників закладу освіти з їхніми особистими підписами, які містять розділ з охорони праці та безпеки життєдіяльності.

5. Посвідчення про перевірку знань з охорони праці, безпеки життєдіяльності керівника закладу освіти, його заступників і членів відповідної комісії закладу освіти.

6. Матеріали щодо проведення атестації робочих місць за умовами праці (*оформляються не рідше одного разу на 5 років*).

7. Накази керівника закладу освіти про:

- призначення відповідальних осіб за організацію роботи з питань цивільного захисту, охорони праці, безпеки життєдіяльності в закладі освіти і окремих структурних підрозділах (кабінетах, лабораторіях, майстернях тощо);

- призначення відповідальних осіб за пожежну безпеку, стан безпеки будівель та споруд, електрогосподарства, тепломережі, газового господарства та інших питань діяльності закладу освіти (за потреби);

- проведення навчання та перевірки знань посадових осіб з питань охорони праці та безпеки життєдіяльності відповідною комісією закладу освіти (*протоколи засідання оформлюються один раз на 3 роки, новоприйнятих на роботу працівників – протягом місяця*).

8. Затверджені плани заходів на календарний рік щодо:

- поліпшення стану умов і охорони праці, здоров'я працівників та учнів;
- забезпечення пожежної безпеки закладу освіти;
- попередження дитячого дорожньо-транспортного травматизму.

9. Акти, які оформлюється щорічно перед початком навчального року:

- обстеження приміщень та інженерних комунікацій закладу освіти до початку навчального року та опалювального сезону;

- оцінки стану готовності захисної споруди цивільного захисту (у разі наявності сховища або протирадіаційного укриття);

- оцінки об'єкта щодо можливості його використання для укриття населення як найпростішого укриття.

10. Акти, які оформлюються один раз на 6 місяців:

- технічного обслуговування й перевірки внутрішніх пожежних кранів;

- перевірки стану вогнезахисної обробки дерев'яних конструкцій горищного приміщення.

11. Акт обробки дерев'яних конструкцій горищного приміщення будинку вогнезахисним складом (оформлюють один раз на 3 роки).

12. Щорічні акти-дозволу на:

- проведення занять у спортивних залах (на спортивних майданчиках);
- проведення занять у кабінетах (лабораторіях) фізики, хімії, біології, інформатики, охорони праці, безпеки життєдіяльності;
- введення в експлуатацію устаткування в навчальних майстернях і лабораторіях.

13. Протоколи перевірки опору заземлення устаткування (оформлюються один раз на два роки).

14. Журнал обліку первинних засобів пожежогасіння.

15. Перелік інструкцій з охорони праці, затверджений керівником закладу освіти.

16. Інструкції з охорони праці для всіх професій і видів робіт (*переглядаються один раз на 3 роки для робіт підвищеної небезпеки, на 5 років – для інших робіт*).

17. Програми вступного інструктажу з охорони праці та первинного інструктажу з охорони праці на робочому місці, затверджені керівником закладу освіти.

18. Журнал обліку видачі інструкцій з охорони праці.

19. Журнали реєстрації:

- інструкцій з охорони праці;
- вступного інструктажу з охорони праці;
- інструктажів з охорони праці на робочому місці;
- інструктажів з учнями, слухачами, студентами з безпеки життєдіяльності (в кожному кабінеті, лабораторії, майстерні тощо);
- нещасних випадків з працівниками;
- нещасних випадків з учнями, слухачами, студентами.

20. Журнал обліку професійних захворювань (отруєнь).

Проведення протипожежних заходів в закладі освіти

Щорічно на початку навчального року наказом керівника закладу освіти має бути затверджений протипожежний режим, який містить порядок:

- утримання шляхів евакуації;
- застосування відкритого вогню;
- використання побутових електронагрівальних приладів;
- проведення тимчасових пожежонебезпечних робіт;
- проїзду та стоянки транспортних засобів;
- прибирання горючого пилю й відходів, зберігання промасленого спецодягу та ганчір'я;
- очищення елементів вентиляційних систем від горючих відкладень;
- відключення від мережі електроживлення обладнання та вентиляційних систем у разі пожежі;
- огляду, зачинення приміщень, будівель після закінчення занять і роботи закладу освіти;
- проходження посадовими особами навчання та перевірки знань з питань цивільного захисту, пожежної безпеки, а також проведення з працівниками протипожежних інструктажів та занять з пожежно-технічного мінімуму з призначенням відповідальних за їх проведення;
- організації експлуатації і обслуговування наявних засобів протипожежного захисту;
- проведення планово-попереджувальних ремонтів та оглядів електроустановок, опалювального, вентиляційного, технологічного, а також навчального обладнання;
- скликання у разі виникнення пожежі членів пожежно-рятувального підрозділу добровільної пожежної охорони (за наявності), посадових осіб, відповідальних за пожежну безпеку (вночі, у вихідні та святкові дні);
- дій у разі виникнення пожежі (порядок і спосіб оповіщення учасників освітнього процесу, послідовність їх евакуації, виклику пожежно-рятувальних підрозділів, зупинки технологічного та навчального устаткування, вимкнення електроустановок, ліфтів, застосування засобів пожежогасіння тощо).

План евакуації в закладі освіти має бути оформлений на кожен поверх будинку, затверджений керівником закладу освіти та підписаний особою, яка відповідальна за пожежну безпеку. Він має бути розміщений на видному місці, вчасно переглядатися з урахуванням наявних умов та містити:

- схему поверху з зазначенням шляхів і напрямків евакуації;
- місця розташування первинних засобів пожежогасіння, електричних щитків й засобів зв'язку.

У куточку пожежної безпеки мають бути розміщені відповідні плакати, інструкція з пожежної безпеки, список добровільної пожежної дружини з їхніми обов'язками.

Під час підготовки закладу освіти потрібно перевірити систему протипожежної безпеки закладу освіти, зокрема:

- внутрішні пожежні крани. Вони мають бути розміщені в настінних шафах й опломбовані, укомплектовані рукавами й приєднаними до них стовбурами, у місцях з'єднання мають бути гумові ущільнювальні прокладки. На дверцятах шафи має бути нанесений літерний індекс із порядковим номером і номером телефону найближчої пожежної частини (за підсумками перевірки складаються акти про укомплектованість внутрішніх пожежних кранів). Також не рідше двох разів у рік (навесні й восени) необхідно проводити роботи з технічного обслуговування внутрішніх пожежних кранів й перевіряти їх на працездатність шляхом пуску води. Для цього вибирають два найвищі пожежні крани, розгортають пожежні рукави й повністю відкривають вентиля (довжина компактного струменю має бути не менше 17 м). Після цього пожежні рукави просушують і перекочують на нове укладання (за підсумками робіт заклад освіти складає акти про технічне обслуговування і перевірку працездатності внутрішніх пожежних кранів);

- вогнегасники. Споруди та приміщення закладу освіти повинні бути забезпечені вогнегасниками у достатній кількості та систематично перевірятися (складаються акти приймання вогнегасників після технічного обслуговування).

Двері або люки горищ мають бути постійно замкнені та мати написи з визначенням місця зберігання ключів. Обробка дерев'яних конструкцій горищних приміщень вогнезахисним засобом має проводитися не рідше одного разу на 3 роки, а перевірка стану вогнезахисної обробки – один раз на 6 місяців *(за підсумками робіт з складаються відповідні акти)*.

Фарби, лаки, розчинники й інші легкозаймисті рідини повинні зберігатися в окремих будівлях – складах, що підтверджується відповідним актом. Також у закладі мають бути акти про технічне обслуговування систем протипожежного захисту (СПЗ) відповідно до ДБН В.2.5-56:2014.

Підготовка електрогосподарства

Під час огляду електрогосподарства закладу освіти слід перевірити наявність таких документів:

- наказ керівника закладу освіти про призначення відповідального за електрогосподарство, організацію навчання й перевірки знань з електробезпеки;

- підтвердження навчання відповідального за електрогосподарство закладу освіти в спеціалізованому навчальному центрі із присвоєнням 4 групи електробезпеки (*один раз на три роки*). Особи технічного персоналу, що виконують роботи, при яких може виникнути небезпека ураження електричним струмом, проходять інструктаж і перевірку знань один раз на рік за місцем роботи із присвоєнням I групи електробезпеки із записом у журналі реєстрації первинного інструктажу з охорони праці;

- журнал реєстрації первинного інструктажу з охорони праці, де зафіксований інструктаж і перевірка знань особи технічного персоналу, яка виконує роботи з ризиком ураження електричним струмом і має I групу електробезпеки;

- паспортів на електроустановки;

- протоколи перевірки опору ізоляції електромережі й заземлення устаткування (*складаються один раз на два роки*). Недоліки, виявлені під час перевірки, мають усуватись електротехнічним персоналом зі складанням акта або протоколу.

Також потрібно перевірити стан:

- електрощитових кімнат. Вхідні двері в електрощитову кімнату мають бути постійно замкнені, оббиті з обох сторін жерстю із загином жерсті на торець дверей. На зовнішній стороні вхідних дверей має бути написане призначення приміщення, місце зберігання ключів і нанесений попереджувальний знак «Обережно! Електрична напруга»;

- електричних щитів. Вони повинні постійно бути замкнені. На зовнішній стороні дверцят електрощитів має бути нанесено: порядковий номер щита, яка подається на щит напруга й попереджувальний знак «Обережно! Електрична напруга»;

- освітлення території закладу освіти. На території мають бути освітлені пішохідні доріжки, вхідні двері, відкриті спортивні майданчики з підводкою електроживлення до стовпів підземним кабелем. Дверцята комутаційних люків на бетонних стовпах повинні бути постійно закриті.

Під час огляду приміщень слід звернути увагу на дотримання таких вимог:

- світильники мають бути надійно підвішені до стелі й мати світлорозсіювальну арматуру;
- комутаційні коробки мають бути закриті кришками;
- корпуси й кришки електровимикачів і електророзеток не повинні мати відколів і тріщин, а також оголених контактів і приводів;
- усі електророзетки та пристрої мають бути промарковані за номінальною напругою.

У закладі освіти забороняється використання нестандартних (саморобних) електронагрівальних приладів, повітряних ліній електропередачі й зовнішніх електропроводок, прокладених територією закладу освіти над горючими покрівлями, навісами й відкритими складами горючих матеріалів.

Підготовка укриттів фонду захисних споруд цивільного захисту (фонд ЗСЦЗ)

Під час підготовки укриттів фонду ЗСЦЗ закладу освіти до нового навчального року слід перевірити виконання відповідних вимог, норм і правилами, зокрема:

- споруди мають захищатися від підтоплення і затоплення ґрунтовими, поверхневими, технологічними та стічними водами;
- місця розташування ЗСЦЗ мають бути позначені табличками (написами) та покажчиками руху до них;
- біля вхідних дверей має бути табличка із зазначенням номера споруди, її власника, місця зберігання ключів, особи, відповідальної за утримання та експлуатацію відповідного укриття в мирний час, її місцезнаходження і номера телефону;
- у нічний час таблички позначення захисної споруди і входи мають бути освітлені або дубльовані світловими покажчиками;
- входи до захисних споруд мають забезпечувати вільний доступ до приміщень, мати достатню (нормативну) пропускну спроможність та можливість користування ними особами з інвалідністю. У разі відсутності на входах пандусів потрібно додатково обладнати дерев'яні або металеві трапи;

- підходи до зовнішніх дверей, двері та сходові марші мають утримуватися у справному стані, очищуватися від бруду і сміття, а в зимовий час – від снігу і льоду. Захаращення входів не допускається;

- приміщення мають забезпечуватися штучним освітленням. Забороняється прокладання тимчасових електричних та інших інженерних мереж, незакріплених електричного обладнання і світильників та світильників із незахищеними лампами розжарювання;

- місця розташування первинних засобів пожежогасіння, план евакуації із захисної споруди мають бути позначені та освітлені.

Також МОН наголошує, що інструктивно-методичні матеріали носять рекомендаційний характер. Рішення щодо порядку підготовки та перевірки готовності закладу освіти до нового навчального року приймаються відповідними керівниками з урахуванням особливостей функціонування закладів освіти на місцях.

Використані джерела

1. Закон України «Про освіту». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>

2. Закон України «Про повну загальну середню освіту». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/463-20#Text>

3. Державна служба якості освіти України. Абетка директора. *Державна служба якості освіти України*. 2021. URL: https://nus.org.ua/wpcontent/uploads/2021/08/Abetka_dyrektora_2021_SQE_SURGe.pdf

4. Наказ Міністерства соціальної політики України від 17 вересня 2021 року № 568-21 «Про затвердження професійного стандарту “Керівник (директор) закладу загальної середньої освіти”».

5. Офіційний сайт Міністерства освіти і науки України. URL: <https://mon.gov.ua>

6. Освіта в Україні та за кордоном. URL: <http://osvita.ua>

7. Електронні освітні ресурси для Нової української школи. URL: <https://vseosvita.ua>

8. Сеїтосманов А., Фасоля О., Мархлевські В. Автономія як шлях до ефективного менеджменту школи : метод. рек. Київ, 2019. 47 с.

9. Електронні освітні ресурси для Нової української школи. URL: <https://vseosvita.ua>

З досвіду роботи директорів ЗЗСО:

ДУБИНА ОЛЕКСАНДР ДМИТРОВИЧ

ІНФОРМАЦІЯ ПРО АВТОРА ДОСВІДУ

Посада: директор комунального закладу загальної середньої освіти «Луцький ліцей № 9 Луцької міської ради».

Педагогічний стаж: 25 років.

Освіта: вища, Волинський державний університет імені Лесі Українки, 1997, учитель української мови та літератури; Міжрегіональна академія управління персоналом, 2022, магістр з публічного управління та адміністрування за спеціалізацією «Державна служба»



Нагороди: Почесна грамота Міністерства освіти і науки України (наказ від 15.04.2003 № 340-к), Почесна грамота Волинської обласної ради (18.05.2021), Почесна грамота управління освіти, науки та молоді Волинської облдержадміністрації (наказ від 02.05.2018 № 266), грамота управління освіти, науки та молоді Волинської облдержадміністрації (наказ від 03.05.2018 № 267), Грамота управління освіти, науки та молоді Волинської облдержадміністрації (наказ від 01.03.2019 № 95), Почесна грамота управління освіти і науки Волинської облдержадміністрації (наказ від 18.03.2021 № 83), диплом лауреата обласної премії імені Й.В.Гошовського за заслуги в сфері освіти (2022), почесний знак «Відмінник освіти України» (2023).

Тема досвіду: Забезпечення педагогічних умов для самореалізації особистості в освітньому середовищі.

Адреса досвіду: комунальний заклад загальної середньої освіти «Луцький ліцей № 9 Луцької міської ради».

Термін вивчення: 2022–2023 роки.

Хто вивчав: Богданович Ольга Іванівна, методист Волинського інституту післядипломної педагогічної освіти.

ІНФОРМАЦІЯ ПРО ДОСВІД

Тема: Забезпечення педагогічних умов для самореалізації особистості в освітньому середовищі.

Анотація досвіду

Актуальність досвіду: Загальна середня освіта є основною ланкою в становленні й розвитку молоді особистості, у формуванні її характеру, патріотичних рис, громадянської позиції. Тому не випадково серед головних показників людського розвитку, покладених ООН в основу оцінювання суспільного прогресу, один з індексів відображає стан освіченості нації, доступу громадян до якісної освіти.

Відповідно до Конституції України, Законів України «Про освіту», «Про загальну середню освіту», «Про охорону дитинства», Концепції Нової української школи, інших основоположних освітянських документів педагогічний колектив комунального закладу «Луцький навчально-виховний комплекс № 9 Луцької міської ради» спрямовує свою діяльність на забезпечення педагогічних умов для надання якісної освіти, розкриття інтелектуального та творчого потенціалу дітей, формування ключових життєвих компетентностей, самореалізації та інтеграції школярів у соціокультурний простір.

Вид досвіду: передовий педагогічний досвід.

Новизна досвіду: створення системи педагогічних умов для формування особистості, спроможної активно та свідомо відповідати на виклики сучасного світу.

Головна ідея: педагогічний колектив Луцького ліцею № 9 вірить у можливість кожної дитини й створює умови для їх реалізації.

Технологія досвіду: моделювання, узагальнення, впровадження, поширення досвіду.

Форма узагальнення: збірник матеріалів «Забезпечення педагогічних умов для самореалізації особистості в освітньому середовищі ліцею» (з досвіду роботи комунального закладу загальної середньої освіти «Луцький ліцей № 9 Луцької міської ради»).

Мета дослідження: узагальнити досвід роботи закладу загальної середньої освіти щодо забезпечення педагогічних умов для самореалізації особистості в освітньому середовищі школи.

Завдання дослідження: розкрити значення системи ефективних педагогічних умов для самореалізації особистості здобувача освіти.

Об'єкт дослідження: ефективність системи педагогічних умов, спрямованих на самореалізацію особистості.

Предмет дослідження: вплив педагогічних умов, створених у ліцеї, на якісні показники функціонування закладу освіти, успішну самореалізацію учасників освітнього процесу.

Визначення актуальності. Створення освітнього простору, в якому діти відчують себе надійно, упевнено й комфортно та отримують освіту найвищої якості, що сприяє розвитку інноваційного ресурсу особистості.

Новизна педагогічних ідей. Моделювання комплексу педагогічних умов для формування особистості, спроможної активно та свідомо відповідати на виклики сучасного світу.

Науково-теоретичне обґрунтування. Стимулювання творчої самореалізації особистості в освітньому середовищі краще здійснюється під впливом певних умов. Умовою, за тлумачним словником української мови, є обставини, особливості реальної дійсності, за яких відбувається або здійснюється що-небудь, а також правила, які існують або встановлені в тій чи іншій галузі життя, діяльності, які забезпечують нормальну роботу чого-небудь.

Філософський енциклопедичний словник категорію «умова» трактує як: середовище, у якому перебувають і без якого не можуть існувати предмети та явища; обставини, за яких щось відбувається; зазначені вимоги, яких потрібно дотримуватись. У педагогічній науці дефініція «умова» в найбільш загальній формі визначається як основа, наявність обставин, які сприяють досягненню поставлених цілей, або, навпаки, гальмують їх досягнення. На думку В. Андрєєва, педагогічні умови – це цілеспрямований відбір і застосування елементів змісту, методів, прийомів, а також організаційних форм навчання для досягнення поставлених цілей.

Педагогічні умови творчої самореалізації особистості розглядалися багатьма науковцями. Так, педагогічні умови творчої самореалізації учнів досліджували Л. Дроздікова, К. Карамова, М. Коваленко, Н. Комісаренко, Л. Левченко, П. Маслов, І. Морозова, С. Сулейманова.

На основі аналізу філософських, психологічних, педагогічних досліджень, у межах вивчення педагогічного стимулювання творчої самореалізації підлітків у системі додаткової освіти, дослідниця С. Сулейманова дійшла висновку, що для творчої самореалізації підлітків

в обраному виді діяльності необхідним є наявність умов, які можна визначити як зовнішні та внутрішні.

Зовнішніми умовами творчої самореалізації, на основі аналізу наукових досліджень виокремлено: соціальне оточення, родинне середовище, розвиваюче освітнє середовище й дитяче об'єднання, професійну компетентність педагогів.

До внутрішніх умов творчої самореалізації дослідники відносять: сформованість позитивної «Я-концепції» (Р. Бернс, І. Дубровіна, І. Кон, А. Прихожан та інші); адекватність самооцінки (У. Джеймс, І. Кон, К. Роджерс, Л. Рубінштейн та інші); наявність високого рівня домагань (Ф. Гоппе, У. Джеймс, С. Рубінштейн, К. Фаянс, Дж. Франк та інші); свободу у виборі напрямків та об'єктів самореалізації (А. Асмолов, О. Газман, Д. Дьюї, Е. Фром, К. Хорні та інші); ідентифікацію себе з іншими та готовність до співпраці з дорослими й однолітками (К. Абульханова-Славська, Є. Калашнікова, В. Кемеров, А. Петровський, К. Роджерс, Е. Еріксон, К. Юнг та інші).

Закладом визначено педагогічні умови творчої самореалізації здобувачів освіти та педагогів як спеціально створені обставини, за яких відбувається стимулювання розкриття творчого потенціалу особистості в освітньому середовищі ліцею.

До педагогічних умов самореалізації особистості в освітньому середовищі віднесено основні напрями роботи школи, які спрямовують мотиваційно-цінісну сферу учнів на розвиток власного творчого потенціалу в процесі пізнавальної діяльності та залучення до громадського життя закладу освіти.

ОПИС ПЕРСПЕКТИВНОГО ПЕДАГОГІЧНОГО ДОСВІДУ

Тема: Забезпечення педагогічних умов для самореалізації особистості в освітньому середовищі.

На траєкторії успіху

Луцький ліцей № 9 – це сучасний заклад освіти, ефективне функціонування якого, високі результати діяльності педагогів та учнів обумовлюються саме командною співпрацею та спільною метою. Наші педагоги багато та творчо працюють, прагнуть успіху та ведуть за собою учнів.

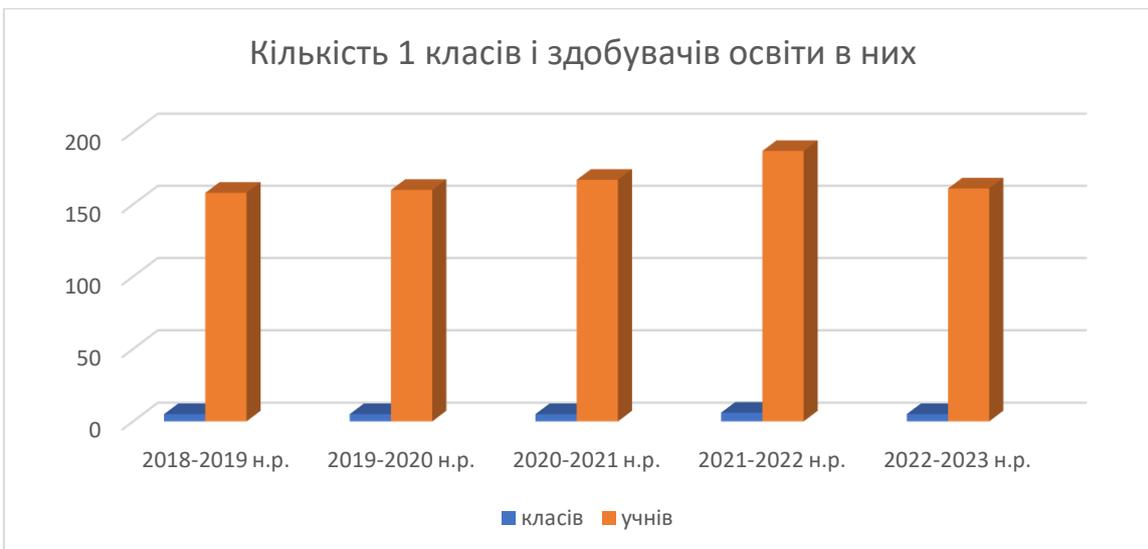
Про якість надання освітніх послуг свідчать успіхи випускників. Щорічно заклад входить до топрейтингу закладів освіти м. Луцька та області за рівнем складання ЗНО та НМТ. Під час зовнішнього незалежного оцінювання в 2019 році двоє випускників ліцею отримали двісті балів з математики, один із хімії, у 2020 – один із біології, у 2021 – один із математики. У 2022 році за підсумками національного мультипредметного тесту одинадцятикласники закладу освіти здобули 29 двохсотбальних результатів: 18 – з математики, 7 – з історії України, 4 – з української мови. Загалом за результатами національного мультипредметного тесту Луцький ліцей № 9 посідає перше місце серед закладів загальної середньої освіти Волинської області. У 2017–2022 роках 67 випускників закінчили школу з золотими та 18 – зі срібними медалями.

За результатами учнівських інтелектуальних змагань міського, обласного та всеукраїнського рівнів Луцький ліцей № 9 упевнено утримує лідерські позиції серед закладів загальної середньої освіти області. Вихованці школи щороку здобувають перемоги на міських (2019/2020 н. р. – 114, 2020/2021 н. р. – 38, 2021/2022 н. р. – 72, 2022/2023 н. р. – 64), обласних (2019/2020 н. р. – 80, 2020/2021 н. р. – 36, 2021/2022 н. р. – 69, 2022/2023 н. р. – 56), всеукраїнських (2019/2020 н. р. – 13, 2020/2021 н. р. – 25, 2021/2022 н. р. – 8, 2022/2023 н. р. – 12) предметних олімпіадах, конкурсах-захистах науково-дослідницьких робіт учнів, турнірах.

Колектив ліцею вважає за необхідне розвивати всі види дитячої обдарованості. Упродовж 2018-2023 років значно розширено мережу шкільних гуртків художньої самодіяльності, серед яких фольклорний гурт «Червона калина», гурток виразного читання «Соняшник», ансамбль сучасного танцю «Резонанс», народного танцю «Смерічка», ансамбль народних інструментів «Цебрик», хори молодших та середніх класів, гурток сценічної майстерності «Super Star», «Літературне гроно». У 2021/2022 н. р. здобувачі освіти ліцею стали переможцями мистецьких конкурсів: міського рівня – 5, обласного – 3, Всеукраїнського – 5, Міжнародного – 6.

Варто відзначити зростання кількісного складу здобувачів освіти в ліцеї: від 1450 учнів у 2018/2019 н. р. до 1687 у 2022-2023 н.р. (на 01.09.2023 року – 1709 здобувачів освіти), що свідчить про високий рейтинг Луцького ліцею № 9 серед освітніх закладів міста.

Кількісний склад здобувачів освіти



Що допомагає закладу досягати успіху? Фасилітація в управлінському та освітньому процесах і партнерська взаємодія. Своє завдання як керівника Дубина О. Д. бачить у створенні педагогічних умов для самореалізації особистості в освітньому середовищі школи: позитивного психологічного клімату в колективі, визначенні пріоритетів у роботі, допомозі учасникам освітнього процесу у вирішенні завдань розвитку школи, постійному заохоченні колег до реалізації їх особистісного потенціалу.

Нова школа – простір нових ідей і можливостей

Якщо проаналізувати пріоритети реформування освітньої галузі, то серед першочергових завдань є створення сучасного освітнього простору Нової української школи, який сприятиме вільному розвитку особистості дитини.

Заклад освіти має забезпечувати максимально зручне для всіх учасників освітнього процесу середовище, яке відповідає основним критеріям, задекларованим Державною службою якості освіти України:

- комфорт та безпечні умови;
- простір, вільний від насильства;
- розвивальне та мотивуюче середовище.

Як заклад реалізує ці принципи в облаштуванні приміщення школи?

Згідно з Концепцією НУШ, шкільне середовище повинне бути динамічним, відкритим та функціональним. Наскрізна ідея планування нового освітнього простору та дизайну в новій школі вирішує питання розвитку дитини та її мотивації до навчання.

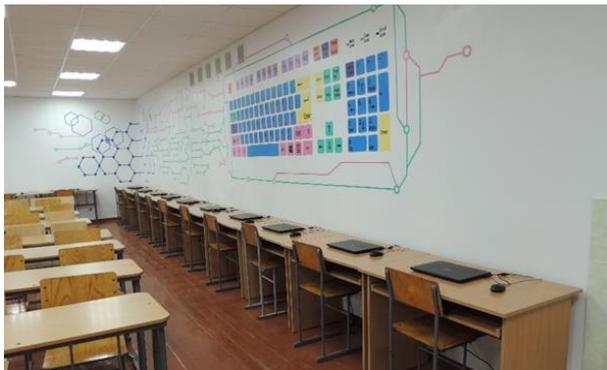
Основними складовими нового освітнього середовища ліцею № 9 стали: креативний зовнішній та внутрішній дизайн; комфорт і енергоефективність; сучасні умови для навчання, розвитку та спілкування; багатофункціональне середовище.



Коридор першого поверху школи перетворено в інтерактивну рекреацію «Космічний простір», де вчителі проводять уроки освітньої галузі «Я досліджую світ», діти переглядають тематичні фільми, беруть участь у руханках. Рекреація другого поверху знайомить учнів з мистецтвом українських майстрів

(петриківським, яворівським та косівським розписом, творчістю Марії

Приймаченко) та створює мотивуюче середовище для проведення мистецьких конкурсів та акцій.



В організації предметно-просторового оточення реалізовано принципи розумного дизайну, що відповідає вимогам інклюзивної освіти та є максимально зручним для кожної людини. Наявність пандуса та спеціальної туалетної кімнати в школі дають можливість кожного року під час ЗНО приймати дітей з особливим потребами.

Щоб забезпечити відкритий та дружній до дитини освітній простір, дирекція комунікує з усіма учасниками освітнього процесу, велику увагу приділяє їх ідеям щодо покращення середовища ліцею та зворотньому зв'язку, адже хоче, щоб діти почувалися комфортно і безпечно.

Спільними зусиллями вчителів початкових класів та батьків було переобладнано пришкольну територію на місце інтегрованого навчання й креативного відпочинку дітей: створено міні-дендропарк, альпійські гірки, сонячний годинник, етнографічний куточок; зони для проведення уроків та ігор.

Учасниками освітнього процесу ліцею проведено «Освітній хакатон» на відкритому повітрі. Більше 3000 осіб взяли участь у майстер-класах, наукових дослідженнях, спортивних змаганнях, концертних виступах, шоу-програмах, навчальних квестах.

змаганнях, концертних виступах, шоу-програмах, навчальних квестах.

Створення освітнього простору самими учнями є основою сприятливого для навчання середовища. Предметні кабінети для учнів 5–11 класів оснащені ноутбуками та проєкторами, яскраві, комфортні, естетично оформлені. Кожен клас має власне обличчя. Тут діти почувуються господарями, адже класи прикрашають їхні малюнки, проєкти, нотатки, ескізи, моделі, витинанки, саморобки.

Формування корпоративної культури як лайфхак керівника



Абсолютна цінність особистості дитини, відносини партнерської взаємодії, атмосфера толерантності та успіху є базовими принципами життя нашого ліцею.

Потужним стратегічним інструментом, що дозволяє орієнтувати батьків, дітей, учителів на спільні цілі, зокрема на створення якісного освітнього простору, є корпоративна культура.

На думку директора та його команди, найбільш значимою частиною корпоративної культури є переконання та цінності. Важливо, щоб учні, вчителі та батьки відчували гордість за свій освітній заклад, його історію та сьогодення. Щоб об'єднати різних за характером, віком та переконаннями людей, життєво необхідні символи, які є зовнішніми атрибутами навчального закладу.



У ліцеї розроблено Положення про Герб, Гімн та Прапор закладу, яке було затверджене педагогічною радою. Гасло Герба школи «Прагни, твори, досягай!» обране на конкурсній основі з більш як 50 варіантів, запропонованих учнями, батьками й педагогами школи, – це перегук давнього латинського вислову «Citius, altius, portius!» (прагни, розвивайся, досягай).

Яскравим прикладом партнерської взаємодії учасників освітнього процесу стала підготовка та проведення Урочистої академії з нагоди 80-ліття школи.



Серед традицій закладу освіти:
– спільне святкування досягнень (привітання вчителів та учнів з успішною участю в інтелектуальних змаганнях, вітальні газети та сторінки на сайті школи, випуск плакатів, які підкреслюють внесок кожного методоб'єднання в колективну справу);

– колективні традиції, проведення свят (посвята в першокласники, ліцеїсти; презентації 5 класів; День науки, визначення кращих учнів з предмета та кращих класів школи у номінаціях «Юні інтелектуали», «Зразковий клас»; традиційні «зіркові» доріжки для педагогів на День учителя, організовані випускниками; сезонна зміна інтер'єру вестибюлю, яка створює святковий, піднесений настрій вже при вході у школу; День дитинства для одинадцятикласників; проведення шкільних свят «Крок до зірок», «Міс

ліцею», «Містер ліцею»);

– збір матеріалів для створення літопису та музеїв школи, до якого залучені всі учасники освітнього процесу.

Така спільна діяльність дозволяє створити простір з потужним виховним впливом, що сприяє формуванню ціннісних орієнтацій та духовних пріоритетів, формуванню в дітей загальнолюдських моральних та національних цінностей.

Важливим завданням педагогічного колективу є забезпечення освітнього середовища, вільного від будь-яких проявів насильства та булінгу. Діє цілісна система соціальної підтримки учнів. Психологічною службою щорічно здійснюється діагностика рівня напруги, тривожності в учнівських колективах, вивчення причин та умов виникнення можливих ситуацій, а також ймовірних ризиків проявів протиправної поведінки. Проводиться освітня робота з батьками щодо питань формування ненасильницької моделі поведінки та вирішення конфліктів мирним шляхом. Класоводами та класними керівниками організовано систематичну роботу, спрямовану на формування позитивного мікроклімату та толерантної міжособистісної взаємодії. Проводяться навчально-виховні заходи, метою яких є підвищити рівень правової свідомості учнів, рівень обізнаності з проблем порушення прав людини, навчити моделям безпечної поведінки, виховати повагу до основних свобод людини. Важливо, що учнівське самоврядування бере участь у вирішенні проблемних питань, а класні колективи є відкритими до їх обговорення.

Мотивуючий освітній контент

Педагогічний колектив уже давно впевнено стверджує, що кожна дитина обдарована, лише потрібна вчительська іскорка, щоб розкрити її здібності й максимально розвинути. Велику увагу приділяємо ранньому розвитку всіх видів обдарованості, зокрема академічної.

Роботу з виявлення та розвитку всіх видів обдарованості, зокрема академічної, починаємо якомога раніше. Переконалися, що це в майбутньому дає плідні результати, створює умови для реалізації природних задатків.





Учителі початкової школи творчо працюють у середовищі Нової української школи, впроваджують інноваційні педагогічні проекти «Інтелект України», «На крилах успіху», цілеспрямовано розвивають креативність, уяву, ініціативу, лідерські якості своїх вихованців. Готуючи дітей до шкільної олімпіади, використовують випереджувальне навчання, професійні сайти, хмарні технології. Головне, що під керівництвом педагогів діти привчаються до систематичного саморозвитку вже з 7 років. До цього процесу залучаємо зацікавлених батьків, адже принцип партнерської взаємодії в розвитку молодших школярів грає вирішальну роль.

Звичайно, головним залишається проектування індивідуальної освітньої траєкторії розвитку молодших підлітків. З цією метою з ними проводиться системна робота:

- залучаються до участі в шкільних олімпіадах з обов'язковим відзначенням на лінійках та важливому для нас святі «День науки»;
- проводяться конкурси міні-досліджень, наукових та творчих проєктів під час Тижня дослідника;
- залучаються до участі в предметних тижнях, гуртках та факультативах, інтерактивних конкурсах «Колосок», «Бобер», «Кенгуру», «Левеня», «Олімпус»;
- організовують взаємонавчання, до якого долучаються старшокласники з досвідом участі в інтелектуальних змаганнях;
- використовують максимум можливостей для розвитку інтелектуальних та академічних здібностей дітей за межами школи (участь учнів 5–6 класів у міському конкурсі «Крок до вершин

математики», юних аматорів комп'ютерної техніки, мовознавчих та природничих конкурсах різних рівнів, всеукраїнській олімпіаді з креативності, з математики, які відбуваються в місті Києві, літній та зимовій школах при Київському національному університеті імені Тараса Шевченка, Харківському національному університеті радіоелектроніки).

Керівники наукових секцій працюють за спільним планом, а вчителі-предметники – за індивідуальними планами роботи з кожним із вихованців.



Невід'ємною складовою розвитку академічної та творчої обдарованості дітей є забезпечення їх участі у секціях Малої академії наук та міського наукового товариства «Ерудит». Учні 8–11 класів беруть участь у заняттях Дебатної школи, заняттях «Основи наукових досліджень», які проводять працівники МАНу, різноманітних всеукраїнських та міжнародних конкурсах, що пропонує і координує Мала академія. Це дозволяє учням більш усвідомлено та вмотивовано навчатися, розвивати міждисциплінарні зв'язки й зв'язки, вдосконалювати навички вміння командної взаємодії для досягнення досягнення спільної мети.

зв'язки й зв'язки, вдосконалювати навички вміння командної взаємодії для досягнення досягнення спільної мети.

Спільнота відповідального та творчого вчителівства

Колектив ліцею № 9 багатий справжніми професіоналами, патріотами закладу, фанатами своєї справи. Кожен третій учитель взяв результативну участь у конкурсі «Учитель року», восьмеро – переможці міського конкурсу «Успішний педагог». Упродовж 2018–2023 років педагоги Віта Левенець, Сергій Микилюк, Петро Лукавий стали лауреатами міського, Ірина Оліда – лауреатом обласного, Ольга Костюк, Олександр Дубина – переможцями обласного, Людмила Ковальчук – лауреатом фінального турів конкурсу «Учитель року». Педагоги очолюють 17 міських та обласних шкіл передового досвіду, творчих груп, педагогічних клубів.



Особлива увага приділяється методичному супроводу молодих педагогів. У 2022/2023 навчальному році у ліцеї працювали 17 педагогів зі стажем до 5 років. На платформі Google Suite for Education створений методичний хаб «Педагогічна спільнота ліцею № 9» як середовище для обміну досвідом.

Пріоритетним завданням адміністрації школи є створення умов для самореалізації й саморозвитку кожного педагога, ситуації успіху в його діяльності.

Що мотивує учителів до впровадження нового?

- позитивне мислення та віра в їх можливості;
- радість успіху;
- почуття власної значимості;
- підтримка адміністрації та колег;
- особиста зацікавленість.

Ці складові враховуються в особистісно зорієнтованій моделі підвищення кваліфікації педагогічних працівників. Мотиваційний вплив охоплює всі аспекти діяльності педагогів: від аналізу діяльності та постановки завдань на серпневій педагогічній раді, інтегрованих засідань методичних об'єднань до

традиційних індивідуальних привітань педагогів з їхніми досягненнями дирекцією та колегами.

Учителі різних методичних об'єднань допомагають один одному при вирішенні завдань ефективної підготовки колег до конкурсу «Учитель року», учнів до інтелектуальних змагань, обмінюються досвідом щодо вдосконалення освітнього процесу, а головне – сміливо звертаються

за допомогою до адміністрації школи, знаючи, що їх зрозуміють та реально допоможуть.

Велику увагу приділяють саме уроку як основній одиниці освітнього



процесу. Науково-методична тема «Забезпечення педагогічних умов для самореалізації особистості здобувача освіти ліцею на засадах компетентнісного підходу та ідей Нової української школи» надає необхідний вектор у професійному вдосконаленні вчителів, які беруть участь у міських та шкільних методичних заходах: творчих групах, цільових і проблемних семінарах, конференціях, проєктуванні уроків, майстер-класах, тренінгах, засіданнях шкільної лабораторії освітніх інновацій; педагогічної ради.

Якість проведення уроку залишається в центрі уваги адміністрації школи. Щорічно Декада інноваційного

уроку має новий виклик: наприклад, хмарні технології, навчання через Дію, STEM і STEAM освіта. Дирекція не обмежує творчість та самостійність учителів, але надаємо сучасного спрямування освітньому процесу.

Експериментальна діяльність: як переформатувати освітній процес

Успішними є наші вчителі-експериментатори, які під час експериментальної діяльності обласного та Всеукраїнського рівнів «Інтелектуально-духовний розвиток школяра в умовах інноваційного освітнього середовища», «Розвиток асоціативного мислення на початковому етапі навчання іноземної мови», «Варіативні моделі комп'ютерно орієнтованого середовища навчання предметів природничо-математичного циклу в загальноосвітньому



навчальному закладі», «Розвиток м'яких навичок як фактор життєвої самореалізації особистості» розробили інноваційні методи й засоби для ефективної роботи з учнями.

Луцький ліцей № 9 співпрацює з Інститутом інформаційних технологій і засобів навчання НАПН України, Інститутом модернізації змісту освіти МОН України, Волинським національним університетом імені Лесі Українки, Луцьким національним технічним університетом, Малою академією наук, ВШПО. Саме наукові працівники допомагають школі відчувати пульс актуальних освітніх змін, виробити стратегію подальшого руху, стимулюють до пошуку та впровадження нового.



Упродовж 2006–2019 років на базі закладу був напрацьований унікальний матеріал: апробовано та впроваджено новий метод викладання іноземної мови за допомогою асоціативних символів (МАС) на початковому етапі навчання.



У 2015–2023 роках розроблено та обґрунтовано теоретико-методологічні основи асоціативного навчання дітей іноземної мови; представлено концептуальні інновації навчальних посібників з вивчення іноземної мови за МАС, чотири з яких рекомендовані МОН України для використання в ЗДО та ЗЗСО.

Учителі розробили дидактичне забезпечення для нових інтегрованих курсів: математика-креслення-астрономія, інформатика-біологія, математика-географія-інформатика, робототехніка. Це факультативні курси «Математичне моделювання в початковій школі», «Математичне моделювання природничих процесів із використанням техніки креслення» для учнів 9–10 класів, «Математична географія», «Використання системи динамічної математики GeoGebra в процесі навчання математичних дисциплін», зошити-практикуми з біології для учнів 6–9 класів, які отримали гриф МОН, матеріали до програми спецкурсу з біології з елементами комп'ютерного моделювання та анімацій.

Педагоги школи брали участь у заняттях 2-х літніх шкіл «Clever», які проходили за підтримки Інституту інформаційних технологій і засобів навчання НАПН України, Міжнародній виставці «Сучасні заклади освіти», Міжнародному інтернет-марафоні та науково-практичній конференції «Варіативні моделі комп'ютерно-орієнтованого середовища навчання предметів природничо-математичного циклу», презентації кейсів дослідницьких проектів, міжнародній онлайн конференції «Моделювання у навчальному процесі».



Залучення учнів та педагогів до такої різнопланової експериментальної діяльності, упровадження інноваційних педагогічних технологій сприяє створенню гнучкого освітнього середовища, адаптованого до потреб розвитку особистості.

Виховання патріотів України

Активна екологічна діяльність. Агітколектив «Земляни» Луцького ліцею № 9 (керівники Людмила Ковальчук, Надія Севрюкова) є яскравим прикладом успішного процесу екологічної творчості, здобутки якого залежать від творчої співпраці учасників агітбригади, вчителів та адміністрації навчального закладу. Результатом спільної роботи стали високі досягнення агітбригади «Земляни» на міських та обласних конкурсах: 2017 рік – Гран-прі на міському етапі, II місце на обласному; 2018 рік – I місце на міському етапі, II місце на обласному; 2019 рік – I місце на міському етапі, II місце на обласному.



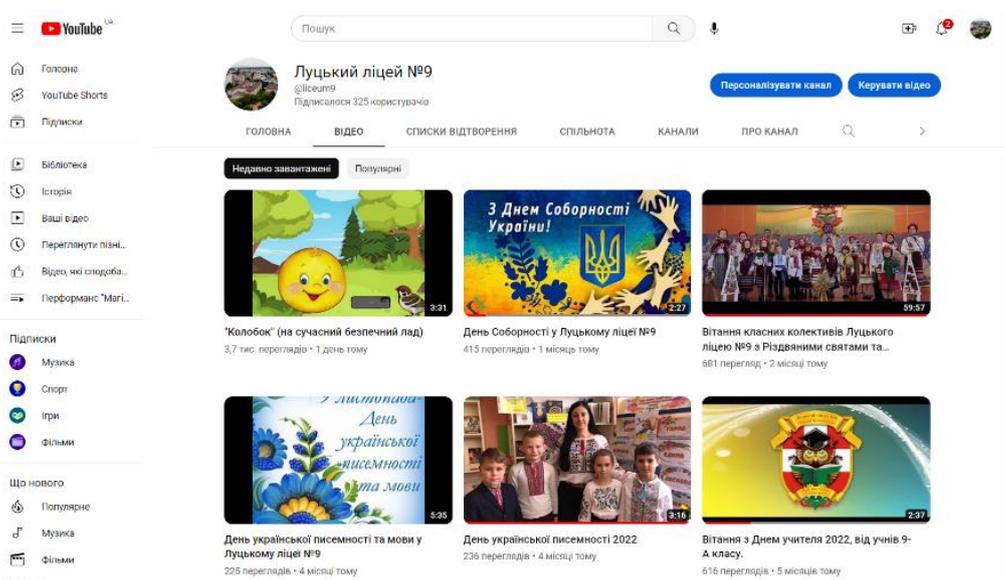
Щокварталу організовується акція зі збору макулатури, де кожен учень має змогу внести свою лепту у чистоту школи та довкілля. Загалом протягом 2018-2023 років у ліцеї було зібрано 75350 кг макулатури та 483 кг використаних пет-пляшок.

Організація та підтримка різноманітних творчих проєктів



Організовано творчі звіти школи (2018, 2019 очні та у відео-форматі 2021 перформанс «Магія мрій»), урочисту академію з нагоди 80-річчя школи (2019 р.), пошито костюми та придбано реквізит для участі у творчих конкурсах, традиційних міських та обласних фестивалях вертепів, різдвяних дійств, польської культури, концертах до Дня Незалежності України тощо. Створюються локації та фотозони, відбувається постійне оновлення інтер'єру для проведення різноманітних заходів та перфомансів. З 2018 року стало традицією шкільні свята та заходи у вигляді якісного відео виставляти у соцмережі, що стало у нагоді під час карантину та воєнного стану.

Для публікації відеозвітів та фільмів про події в закладі створений youtube канал ліцею <https://www.youtube.com/@liceum9>



Творчі колективи: хори учнів молодших класів «Грайлики», учнів середніх класів «Fantasy», вчителів, батьків та учнів «Любисток», вокальні гурти «Барви» та «Карамельки», фольклорний колектив «Червона калина», ансамбль народної музики «Цебрик», хореографічні гурти «Смерічка», «Резонанс», гуртки виразного читання «Скарбниця мудрості», «Літературне гроно», гурток сценічної майстерності «Super Star» – постійні учасники шкільних, міських та обласних мистецьких акцій: виступ у військовій частині до Дня Українського Козацтва 2019; випускний 2021 рік; посвята в першокласники; 7 січня – Різдво Христове (учні Луцького ліцею № 9

готували різдвяно-новорічні пісні, привітання та вертепи); 3 грудня – Свято Андрія (у школі проведені заходи для популяризації християнських і народних звичаїв та обрядів); 9 листопада – День української писемності та мови (до написання радіодиктанту долучилась адміністрація школи, вчителі); 14 жовтня – День українського козацтва, захисника України та свята Покрова Пресвятої Богородиці (проведено спортивний захід «Веселі козацькі розваги»! Діти змагались у швидкості, витривалості, силі та кмітливості).







Невід’ємним атрибутом виховної роботи стала організація акцій та конкурсів, зокрема: «16 днів проти насильства», «СТОП БУЛІНГ», «Чистий двір, вулиця, місто – чиста Україна», всеукраїнської акції «Чиста Україна – чиста Земля!», «Наступи на пляшку», «Запали свічку», благодійні акції «З любов’ю до дітей», «Милосердя», «Фабрика святого Миколая», «Миколай про тебе не забуде!», «Ялинка своїми руками».



Проводиться гурткова робота. Учні ліцею стали призерами у мистецьких міжнародних, міських та обласних фестивалів, конкурсах. Учні показали себе на різноманітних змаганнях та заходах патріотичного та туристсько-краєзнавчого спрямування.



Класні керівники та класоводи ліцею розбавили навчання своїх учнів організацією різноманітних екскурсій.



У 2022/2023 н. р. цікавими подіями у житті школи стали:

Спільно з учнями у ліцеї був запущений Ютуб-проект, подкаст «На дивані», головною метою, якого було висвітлити сучасні теми, які торкаються кожного учня та педагога.



побачимось на дивані

@rovachutov Підписалося 153 користувачі 4 відео

[Докладніше про цей канал >](#)

ГОЛОВНА
ВІДЕО
СПИСКИ ВІДТВОРЕННЯ
СПІЛЬНОТА
КАНАЛИ
ПРО КАНАЛ

Відео ▶ Відтворити все



#4 врівноважений чи приховуєш емоції? | ...
404 переглядів • 1 місяць тому



#3 стати критиком чи ображатись все життя? | ...
510 переглядів • 1 місяць тому

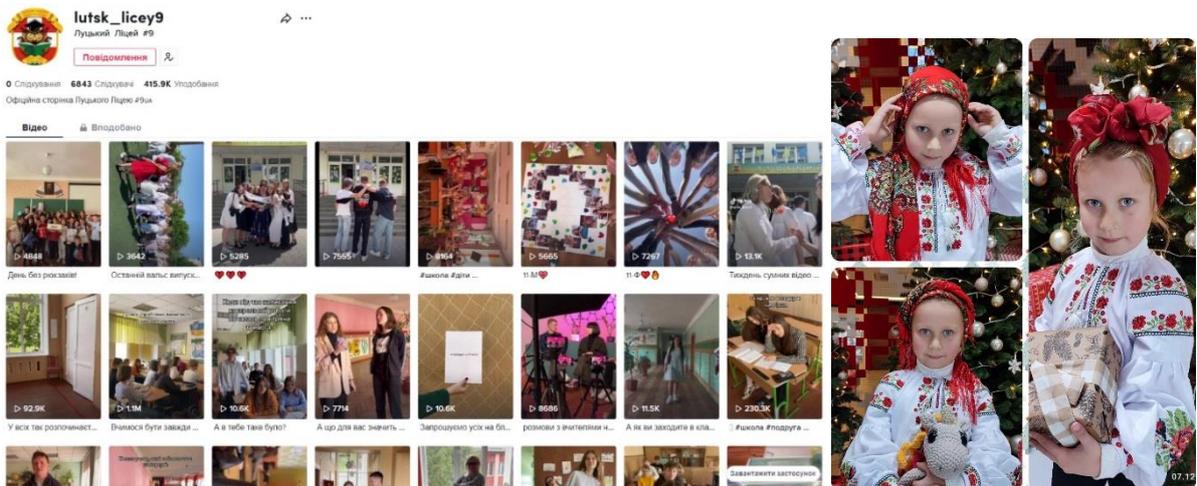


#2 жертва насильства чи кривдник? | практичний...
608 переглядів • 2 місяці тому



#1 суспільство розвивається чи деградує?
1 тис. переглядів • 2 місяці тому

Було створено офіційну сторінку у Tik-Tok. Розважальний контент та креатив учнів досягли позначки у мільйон переглядів.



Під час проведення місячника «Звичаї мого народу» відбувалося святкування Всеукраїнського Дня української хустки.

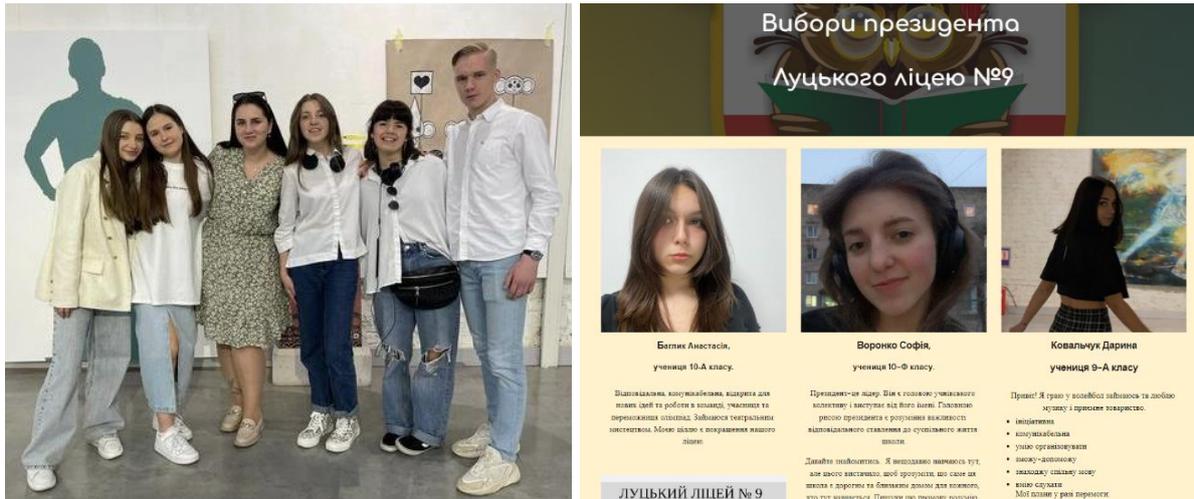
З метою відродження національних традицій за участю учнів проведений флешмоб «Зроби фото з хусткою».

Благодійним фондом «СпівДія» за підтримки ЮНІСЕФ та Міністерства молоді та спорту України для здобувачів освіти 5–6 класів був проведений захід «(Не)безпека в час війни», під час якого учні мали можливість ознайомитись з вибухонебезпечними предметами, правилами поведінки з ними та правилами безпечного інтернету, кібербезпеки та надання першої медичної допомоги у надзвичайних ситуаціях.

У рамках проведення Тижня знань з основ безпеки життєдіяльності Дружиною юних пожежних рятувальників були створені відеоролики з правил пожежної безпеки та дій в надзвичайних ситуаціях.



У приміщенні Музею сучасного українського мистецтва Корсаків відбувся хакатон «Драйвери соціальних змін».



Підготовка команди «Свідомі» була дуже клопіткою, насиченою та довготривалою. Проектною ідеєю було поширення знань щодо домашнього насильства, запобігання насильству проти жінок. Команда ліцею посіла призове місце.

Волонтерська діяльність. Уже стало традицією проводити в ліцеї благодійні акції та заходи на підтримку військових. Крім того, на базі кабінету обслуговуючої праці в співпраці з батьками, педагогами, працівниками та учнями ліцею, починаючи з березня 2022 року і дотепер, діє волонтерський осередок, відбувається виготовлення та передача продуктів для захисників ЗСУ.

Цікавими для здобувачів освіти є майстер-класи з гончарства.

Цікавими та змістовними були екскурсії учнів у волонтерський штаб «Ангар», де ліцеїсти мали можливість ознайомитися зі складом медичної аптечки, побачити, який вигляд має тепловізор та дрон, а також особисто сформувати та передати сухпайки і зібрані речі для захисників України.

Уже традиційною й багаторазовою у ліцеї стала благодійна акція зі збору допомоги для Волинської окремої 14 механізованої бригади та захисників 39-ЗРП, закупівля ліків для польового госпіталю 14 ОМБР ім. Князя Романа, збір продуктів, малюнків та оберегів для військових ЗСУ, благодійний збір макулатури та пластикової тари.

Учні, вчителі та батьки долучаються до благодійної справи - збору коштів для ЗСУ. Зібрано та передано волонтерським організаціям, а також на потреби батьків ліцеїстів, що захищають Україну.



31 травня 2023 року у стінах ліцею пролунав останній дзвінок. За сприянням БФ «Старе місто Луцьк» (сонячна кав'ярня) здобувачі освіти на останньому уроці мали можливість зробити добру справу для наших захисників ЗСУ. Добра справа – об'єднує! Понад 700 дітей одночасно в одному ліцеї, робили енергетичні набори з горіхів та сухофруктів для наших воїнів ЗСУ. Діти передали захисникам 60 прапорів, на яких діти написали побажання повернутися швидше з перемогою додому.



Висновки

Незважаючи на формальну схожість освітніх установ, кожна школа індивідуальна. Розвиток української освіти вимагає від освітнього закладу бути успішним, мобільним, готовим до прийняття нових імпульсів та змін.

Створені в освітньому середовищі Луцького ліцею № 9 умови забезпечують цілеспрямований упорядкований та узгоджений вплив на особистість чинників, які є необхідними та достатніми для досягнення поставлених цілей – формування й розвитку особистості, мотивованої до активної самореалізації та участі в суспільно-культурному житті країни й світу.



Використані джерела

1. Кокун О. М. Теоретичні та практичні засади психологічного забезпечення професійного становлення особистості. *Матеріали II Всеукраїнського психологічного конгресу, присвяченого 110 річниці від дня народження Г.С. Костюка (19–20 квітня 2010 р.)*. Т. III. Київ : ДП «Інформаційно-аналітичне агентство», 2010. С. 167–171.

2. Комісаренко Н. О. Творча самореалізація учнів у позакласній діяльності сільської школи : дис. ... канд. пед. наук : спец. 13.00.07. Київ, 2003. 201 с.

3. Левченко Л. С., Іонова І. М. Педагогічні умови творчої самореалізації старшокласників у навчальній проектній діяльності. *Педагогічні науки: теорія, історія, інновації*. 2015. № 1 (45).

4. Міляєва В. Р., Лебідь Н. К., Брус Ю. В. Розвиток потенціалу особистості в умовах сучасного освітнього середовища. *Вісн. Одеського нац. ун-ту*. Одеса : Астропринт, 2013. Т. 18. Вип. 23. С. 53–60.

ВОЛИНЕЦЬ ЛЕСЯ ІВАНІВНА



ІНФОРМАЦІЯ ПРО АВТОРА ДОСВІДУ

Посада: директор КЗ «Луцький навчально-реабілітаційний центр Луцької міської ради».

Педагогічний стаж: 41 рік.

Звання: «вчитель-методист».

Нагороди: Нагрудний знак Міністерства освіти і науки України «Василь Сухомлинський» (№ 147 від 13.09.2021), Нагрудний знак Міністерства освіти і науки України «Відмінник освіти України» (наказ від 18.08.2003 № 805,

посвідчення № 64954 від 18.08.2003); Почесна грамота Міністерства освіти України (від 27.07.1998 № 41060); Почесна грамота Міністерства освіти і науки України (№ 832, 2007 рік); Почесні грамоти управління освіти і науки Волинської обласної державної адміністрації (наказ від 01.03.2011 № 30-к; наказ від 03.03.2016 № 36-к), Подяка голови Волинської обласної державної адміністрації (27.09.2018), Подяка Управління освіти і науки Волинської обласної державної адміністрації (наказ № 270 від 13.10.2013 р.).

Адреса досвіду: КЗ «Луцький навчально-реабілітаційний центр Луцької міської ради».

Термін вивчення: 2022–2023 роки.

Хто вивчав: Богданович Ольга Іванівна, методист Волинського інституту післядипломної педагогічної освіти

ІНФОРМАЦІЯ ПРО ДОСВІД

Тема: Управлінський супровід соціалізації дітей з особливими освітніми потребами.

Анотація досвіду

Актуальність досвіду: сучасна Україна стоїть на порозі нової прогресивної епохи громадянського, усвідомленого й толерантного суспільства: відбувається реформування освітньої галузі відповідно до європейських стандартів; продовжує формуватися і впроваджуватися нова культурна й освітня норма щодо створення умов для активної участі в житті суспільства всіх його громадян; дедалі більшого розвитку набуває освіта дітей з особливими потребами, що пов'язана з дотриманням прав людини відповідно до міжнародного законодавства на рівні ООН. Тому управлінський супровід соціалізації дітей з особливими освітніми потребами потребує впровадження особистісно зорієнтованих програм навчання, розвитку та корекційно спрямованого індивідуального і диференційованого навчання, запровадження інтегрованого навчання.

Проблема забезпечення ефективності освітнього процесу дітей з особливими потребами може бути розв'язана лише за умови корекційно розвиваючого підходу до управління закладом освіти.

Вид досвіду: передовий педагогічний досвід.

Новизна досвіду: визначення теоретико-експериментальних засад формування компетентної особистості з опорою на здібності, індивідуальні нахили, інтереси, ціннісні орієнтації та суспільний досвід, що забезпечить кожному учаснику навчального процесу достатні умови для реалізації себе в різних видах продуктивної діяльності та соціальної адаптації.

Теоретичне і практичне значення: оптимізація процесу соціалізації дітей з особливими потребами та засвоєння знань, умінь, досвіду, норм і цінностей, внутрішню налаштованість особистості самостійно і усвідомлено планувати, коректувати і реалізовувати перспективи свого розвитку (соціального, професійного, життєвого і особистісного) через наступні напрямки роботи:

1) проведення інформаційно-довідкової, просвітницької роботи з усіма учасниками освітнього процесу;

2) здійснення діагностики процесу формування готовності до входження дитини в соціум;

3) реалізація системи корекційно-розвивальних заходів.

Головна ідея: впровадження корекційно-розвиваючого підходу забезпечить зростання якісних показників освітнього процесу дітей з особливими освітніми потребами.

Технологія досвіду: моделювання, узагальнення, впровадження, поширення досвіду.

Форма узагальнення: збірник «Адаптація та модифікація освітнього процесів в умовах НУШ з дітьми з ООП», «Управлінський супровід реалізації проблемного питання навчально-реабілітаційного центру» (з досвіду роботи КЗ «Луцький навчально-реабілітаційний центр Луцької міської ради), навчально-методичний посібник «Соціалізація дітей з особливими потребами в навчально-реабілітаційному центрі».

Мета дослідження: узагальнити досвід роботи навчально-реабілітаційного центру з реалізації підходів управлінського супроводу соціалізації дітей з особливими освітніми потребами.

Завдання дослідження: розкрити роль ефективного управлінського супроводу соціалізації дітей з особливими освітніми потребами.

Об'єкт дослідження: управлінський супровід соціалізації дітей з особливими освітніми потребами.

Предмет дослідження: позитивна динаміка зростання професійного рівня педагогічних кадрів та якості надання освітньо-реабілітаційних послуг.

Визначення актуальності. Українське державотворення на сучасному етапі характеризується реформуванням усіх сфер соціального життя. Ринкова економіка і демократична система висувають нові вимоги до системи освіти, в тому числі, і до освіти спеціальної. Ефективний супровід соціалізації дітей з особливими освітніми потребами передбачає переорієнтацію на створення умов для задоволення потреб у якісній освіті громадян з особливими освітніми потребами, а також потреб громадян даної категорії на ринку праці.

Новизна педагогічних ідей. Активізація та підтримка інновацій для використання в практиці ідей управлінського супроводу соціалізації дітей з особливими освітніми потребами для підвищення ефективності освітньо-реабілітаційного процесу.

Науково-теоретичне обґрунтування.

Розгляд концептуальних засад дослідження процесу соціалізації дає змогу стверджувати, що в цілому аналіз соціальних проблем дітей з особливими потребами здійснювався в проблемному полі двох типів концепцій: соціоцентристських теорій розвитку особистості Е. Дюркгейма, Т. Парсонса, Г. Спенсера, які розглядають проблеми конкретного індивіда засобами вивчення суспільства в цілому, і на основі антропоцентристського підходу Л. Виготського, Е. Еріксона, Ж. Піаже, Г. Тарда, Ю. Хабермаса, які розкривають переважно психологічні аспекти повсякденної міжособистісної взаємодії.

Проблема соціальної норми вивчалася П. Бергером, П. Бурдьє, М. Вебером, Т. Луманом та Р. Мертоном. Основою ж концепцій інвалідизації стали Я-концепції, серед яких найбільш визнаною є модель У. Джеймса.

Серед українських дослідників, які своїми працями зробили вагомий внесок в аналіз соціологічних і соціально-психологічних аспектів соціалізації, можна відзначити: Л. Азу, Н. Костенко, М. Лавриненко, Н. Лавриченко, С. Макеєва, І. Мартинюка, В. Пилипенка, А. Ручку, Н. Соколюєву, Л. Сокурянську, Н. Цимбалюк, М. Шульгу О. Безпалько, В. Вайнола, І. Зверєва, І. Кон, М. Лукашевич, В. Москаленко та ін.

Проблеми корекції соціалізаційного процесу висвітлені в працях А. Ковальової, О. Діковою-Фаворською, П. Романова і О. Ярської-Смірної, Л. Гордін, О. Карпенко, О. Киричук, Л. Сущенко, В. Бондар, А. Колупаєва, Т. Євтухова, В. Ляшенко, І. Іванова, О. Столяренко, А. Шевчук, О. Савченко, Н. Лавриченко, Т. Кравченко.

ОПИС ПЕРСПЕКТИВНОГО ПЕДАГОГІЧНОГО ДОСВІДУ

1. Тема досвіду: управлінський супровід соціалізації дітей з особливими освітніми потребами.

2. Вступ. Конституція України у ст. 53 гарантує всім громадянам право на освіту. Закон України «Про охорону дитинства» у ст. 26 «Захист прав дітей-інвалідів та дітей із вадами розумового та фізичного розвитку» забороняє дискримінацію дітей-інвалідів та дітей із вадами розумового або фізичного розвитку. Держава сприяє створенню дітям-інвалідам та дітям із вадами розумового або фізичного розвитку необхідних умов, рівних з іншими громадянами можливостей для повноцінного життя та розвитку.

У 23 статті Конвенції про права дитини зазначено, що розумово чи фізично неповноцінна дитина повинна проводити повноцінне гідне життя в умовах, які забезпечили б її гідність, сприяли її упевненості в собі і полегшували б її активну участь у житті суспільства.

Для здійснення корекції порушень у фізичному та психічному розвитку учнів з особливими освітніми труднощами має проводитися відповідна корекційно-педагогічна діяльність, яка потребує впровадження особистісно зорієнтованих програм навчання, розвитку та корекційно спрямованого індивідуального і диференційованого навчання, запровадження інтегрованого навчання.

Корекційно-розвивальна робота спрямована на:

- розвиток зорового чи слухового сприймання, мовлення, корекцію пізнавальної діяльності, фізичний розвиток, формування навичок просторового, соціально-побутового орієнтування;

- розвиток навичок саморегуляції та саморозвитку учнів шляхом взаємодії з навколишнім середовищем на основі знань, умінь і навичок мовленнєвої, зокрема, комунікативної діяльності і творчості;

- формування компенсаційних способів діяльності як важливої передумови підготовки дітей з особливими освітніми потребами до навчання в основній школі;

- створення передумов для соціальної реабілітації та інтеграції, розвиток самостійності та життєво важливих компетенцій, які потребують корекції фізичного та (або) розумового розвитку (Постанова Кабінету Міністрів України від 5 липня 2004р. № 848 «Про затвердження Державного стандарту початкової загальної освіти для дітей, які потребують корекції фізичного та (або) розумового розвитку»).

Особливості навчально-виховного та корекційного процесу дітей з особливими потребами визначаються їхніми потенційними можливостями і збереженими функціями.

Для реалізації основних положень Концепції ООН про права дитини, забезпечення виживання, захисту і розвитку дітей спеціальне навчання в нашій країні здійснюється за трьома напрямками:

- спеціальні школи;
- інтегроване навчання в умовах загальноосвітньої школи;
- інклюзивне навчання – спільне перебування дітей із різними порушеннями психо-фізичного розвитку з їхніми здоровими ровесниками.

Специфічні характеристики навчально-реабілітаційного центру висувають особливі вимоги до управлінської діяльності його керівника та всього адміністративного апарату. Ускладнена структура закладу, розширений спектр його функцій, інноваційний характер освітньо-реабілітаційного процесу, його кадрового забезпечення мають бути чинниками розвитку, а не дезінтеграції роботи навчально-реабілітаційного центру. Для того, щоб кожен фахівець повноцінно та з ентузіазмом працював у складі мультидисциплінарної команди, якою є колектив навчально-реабілітаційного центру, необхідно чітко визначити його роль у цілісній освітньо-реабілітаційній системі, створити всі умови для його продуктивної співпраці з колегами, передбачити дієві механізми стимулювання та заохочення його діяльності.

Функціонування та розвиток навчального закладу є складними, нелінійними процесами, ефективно управління якими можливе за умови інтеграції у діяльність керівника різних підходів і алгоритмів.

Управління навчальним закладом базується на наступних позиціях:

- школа наукового управління;
- школа адміністративного менеджменту;
- школа людських стосунків;
- школа «соціальних систем».

З точки зору особливостей навчально-реабілітаційного центру, як об'єкта управлінської діяльності, на перший план виходить **системне управління**, яке дозволяє багатократно примножувати потенціал закладу.

Принципово важливим параметром системного управління є вибір оптимальної позиції щодо взаємодії із зовнішнім середовищем: орієнтація навчально-виховного процесу на прогностичний фон навчального закладу.

При цьому внутрішкільне управління відповідає не тільки особливостям навчально-виховного процесу, а й особливостям зовнішнього середовища. Ці особливості через зміст, форми і методи управлінської діяльності трансформуються у зміст, форми і методи навчально-виховного процесу.

Системне управління розвитком навчально-реабілітаційного центру – це особлива діяльність, у якій її суб'єкти за допомогою планування, організації керівництва й контролю забезпечують сукупність пов'язаних між собою змін, завдяки чому здійснюється перехід навчально-реабілітаційного закладу в якісно новий стан, який базується на ідеї цілісності розвитку.

У контексті системного управління особливо важливим є розгляд навчального закладу з позицій синергетики, тобто як системи, здатної до самоорганізації та саморозвитку.

Стратегічне управління сприяє розв'язанню проблем довгострокового характеру, досягненню основних цілей, забезпечує можливість урахування й передбачення змін, використання з часом переваг взаємодії із соціумом; стимулює інноваційний розвиток освітніх організацій у ринкових умовах і сприяє підвищенню їх конкурентоздатності на більшості ринків.

Обґрунтована та перспективна стратегія враховує всі ключові параметри роботи закладу. Стратегічне управління включає всі аспекти менеджменту: керівництво, маркетинг, фінансовий контроль, організаційну культуру.

Оскільки стратегічне управління завжди передбачає певні зміни у структурі, функціях і забезпеченні роботи навчального закладу, воно нерозривно пов'язане з інноваційним управлінням, яке дозволяє впровадити ці зміни та отримати спроектований результат. Метою інноваційної управлінської діяльності керівника навчального закладу є визначення головних перспективних напрямів розвитку НРЦ, накопичення ресурсу та інноваційного потенціалу, розробку та впровадження нового змісту і форм освітнього процесу, створення умов для розвитку нового педагогічного мислення.

Основними завданнями інноваційного управління є об'єднання колективу навколо головної мети, здійснення постійного моніторингу результатів управлінської діяльності, розробка різноманітних форм та видів педагогічної діяльності для здійснення права вибору та адаптації членів педагогічного колективу до інноваційних процесів, підтримка та стимулювання експериментальної роботи вчителів, створення особистісно зорієнтованих умов взаємодії учасників освітньо-реабілітаційного процесу.

Для забезпечення **поступального інноваційного розвитку** навчального закладу управлінська діяльність сприяє розвитку творчого потенціалу педагогічного колективу.

Адміністрація НРЦ виділяє п'ять умов досягнення цього ефекту:

- 1) орієнтація працівника на завдання його діяльності, надання йому самостійності у пошуку та реалізації засобів її здійснення;
- 2) створення в закладі системи роботи, що стимулює самоаналіз результатів педагогічної діяльності;

3) використання об'єктивної оцінки результатів праці педагога в якості основного стимулу розвитку його творчої активності;

4) створення умов для своєчасного і якісного підвищення кваліфікації, самоосвіти педагогів;

5) орієнтація колективу на вирішення актуальних для закладу педагогічних завдань та формування в педагогічному колективі суспільної думки, яка підтримує творчий пошук педагогів.

Стратегічне та інноваційне управління часто доповнюється програмно-цільовим управлінням, завдяки якому підвищується ступінь обґрунтованості, взаємної узгодженості та ефективності реалізації поставлених цілей розвитку закладу.

Впровадження механізму програмно-цільового управління сприяє не тільки визначенню та реалізації актуальних завдань розвитку закладу, але й оптимізації управління з точки зору його соціально-психологічних характеристик. Програмно-цільовий підхід до управління НРЦ дає змогу заохотити працівників до взаємодії шляхом вироблення спільних цілей діяльності; досягти цілей через діалог, широке обговорення; визначити критерії якісної роботи та вимірювати результати з точки зору цих критеріїв; оцінити старанність персоналу, відданість організації; полегшити управління системою винагородження, забезпечуючи розумну основу для заохочень через попередню мотивацію персоналу.

Використання розглянутих підходів у практиці управління навчально-реабілітаційним центром дозволяє визначити чіткі, обґрунтовані цілі його системного інноваційного розвитку та забезпечити роботу всього колективу щодо їх досягнення. Завдяки цьому і для адміністрації, і для кожного працівника стає зрозумілим значення кожного чергового нововведення, його місце у загальній панорамі бажаних інноваційних змін. Очікуваність і планованість кожного етапу розвитку стають важливими чинниками ефективності управління навчально-реабілітаційним центром. Проте, навіть за умови високорозвинених прогностичних здібностей директора та всієї управлінської команди передбачити всі можливі варіанти розвитку подій неможливо, адже в сучасних умовах освітні заклади перебувають під впливом широкого різноманіття чинників – як зовнішніх, так і внутрішніх. Зміни нормативно-правової бази (наприклад, поява нової редакції Положення про навчально-реабілітаційний центр), фінансування закладу, контингенту учнів, кадрового складу, поява нових партнерів – ці та інші корективи вимагають від адміністрації навчально-реабілітаційного центру

швидкої та адекватної реакції, адаптації до нових умов, іноді навіть перегляду обраної стратегії інноваційного розвитку.

Для того, щоб це не призвело до системних порушень функціонування та розвитку навчально-реабілітаційного центру, адміністрація закладу застосовує арсенал адаптивного управління, яке дозволяє гнучко й оперативно перебудовувати робочі процеси, зберігаючи при цьому принципово важливі характеристики освітньо-реабілітаційної системи.

Виділяють такі ознаки адаптивного управління:

– адаптивне управління колективами, групами людей, організаціями є різновидом ситуативного управління, тому розглядається в ракурсі соціального управління і потребує врахування його закономірностей;

– поняття «адаптивне управління» є похідним від понять «адаптація» та «управління», що забезпечує взаємозв'язки керованої системи з оточенням і окремими її елементами та передбачає своєчасну реакцію на їх зміни;

– адаптивне управління враховує складність об'єкта та здійснюється на основі статистично ймовірних об'єктивних закономірностей і законів-тенденцій, які зумовлюють варіативність управління;

– адаптивне управління допускає як суб'єкт-об'єктні, так і суб'єкт-суб'єктні відносини, надаючи людині право вибору ролі суб'єкта;

– адаптивне управління базується на природовідповідних процесах розвитку керованих об'єкт-суб'єктів, пріоритеті їх розвитку завдяки процесам самоорганізації, спрямуванні їхньої взаємодії на досягнення спільної мети з урахуванням вимог соціуму та конкретної ситуації;

– адаптивне управління спирається на такі основи управління, як якість, нововведення, персонал, моніторинг, аналіз ситуації, перспективне та цілісне бачення розвитку керованої системи, методи роботи з людьми, які забезпечують розкриття їхнього потенціалу;

– методологія адаптивного управління передбачає функціонування та розвиток механізмів управління на основі їх систематичного відстеження, коригування та врахування зовнішніх впливів.

Проаналізовані переваги системного, стратегічного, інноваційного, програмно-цільового й адаптивного управління реалізуються в навчально-реабілітаційному центрі за умови якісного оновлення інформаційного забезпечення його роботи, адже і поставлені цілі, і механізми їх реалізації, і варіанти гнучкої перебудови діяльності у випадку неочікуваних змін є різновидами освітньої інформації, яку необхідно генерувати, збирати,

аналізувати, зберігати та передавати. В контексті цієї проблеми актуальними є інформаційний менеджмент, який акумулює активи різних видів управління: класичного (ідеї групування робіт, розподілу повноважень і відповідальності менеджерів у організаційній структурі виробництва для ефективного їх функціонування, універсальності щодо існування одного найкращого рішення для всіх організацій), кількісного (ідея забезпечення керівників різноманітними засобами та інструментами ухвалення рішень), ситуаційного (ідея варіативності реалізації комплексу функцій для різних систем управління, управлінських рішень та моделей управління організаціями, управлінської поведінки залежно від конкретних ситуацій), стратегічного (ідея перенесення центру уваги керівництва на зовнішнє оточення задля вчасного реагування на зміни, що відбуваються у ньому, та передбачення майбутнього).

Інформаційний менеджмент визначено як окремий напрям менеджменту освіти, що збагачується у методологічному й практичному вимірах теоретичним обґрунтуванням інформаційного субстрату процесу управління, електронним інформаційним ресурсом і продуктами, програмним забезпеченням управлінського та освітнього призначення. У практичній площині цей різновид менеджменту передбачає застосування директором автоматизованих інформаційно-довідкових та інформаційно-пошукових систем, управлінських інформаційних систем, Інтернет-технологій, телевізійно-супутникових мережевих технологій, кейс-технологій в поєднанні з телекомунікаційною підтримкою процесу управління, інформаційних ресурсів глобальної комп'ютерної мережі «Інтернет», створення власних банків нормативно-директивної інформації, тематично-орієнтованих баз даних тощо.

Зазначені управлінські підходи сфокусовані в основному на цільових і операційних аспектах діяльності навчально-реабілітаційного центру. Проте, не менш важливою для його системного інноваційного розвитку є реорганізація роботи з колективом закладу на засадах демократизації, людиноцентризму та продуктивної співпраці, подолання рудиментів командно-адміністративної моделі. Досягти цих результатів можливо за допомогою партисипативного, дистриб'ютивного та мережевого управління, які знаходять все більше прибічників завдяки своїй демократичній сутності.

В умовах навчально-реабілітаційного центру партисипативне управління стає не тільки бажаним, але й обов'язковим підходом, від якого суттєво залежить системний розвиток закладу. Це зумовлено фаховою

специфікою більшості управлінських рішень, необхідністю залучення для їх обґрунтованого прийняття додаткових фахівців. Наприклад, якщо в загальноосвітній школі розробка розкладу уроків ефективно здійснюється за ustalеним алгоритмом, в умовах навчально-реабілітаційного закладу вона може стати непростою організаційною проблемою, адже необхідно враховувати існуючі індивідуальні навчальні програми для учнів з особливими освітніми потребами, динаміку їх працездатності, можливість проведення обов'язкових реабілітаційних заходів для дітей з обмеженими можливостями здоров'я та інші принципово важливі питання. Тому до розробки розкладу уроків залучаються в якості консультантів лікарі, педагоги-реабілітологи, дефектологи, вчителі, соціальні педагоги, вихователі, спеціалісти з лікувально-оздоровчого та виховного процесу, заступники директора та інші фахівці.

Можливим напрямком здійснення партисипативного управління є надання працівникам права на формування робочих груп із тих членів колективу, з якими їм хотілося б працювати разом. У навчально-реабілітаційному центрі цю можливість не завжди можна реалізувати в умовах методичних об'єднань і мультидисциплінарних команд, призначення яких зумовлює інваріантні вимоги до їх кадрового складу. Проте, діяльність проблемно-пошукових лабораторій (дослідницьких об'єднань, які займаються експериментальним дослідженням ключових освітньо-реабілітаційних проблем) відкриває широкі можливості для різних варіантів творчої співпраці педагогів. Вільний вибір педагогами певної проблемно-пошукової лабораторії сприяє розкриттю їх евристичного потенціалу та зміцненню культури науково-дослідницької діяльності в педагогічному колективі. При цьому цілком нормальним є періодичний (раз на 3–4 роки) перехід окремих педагогів з однієї лабораторії в іншу, адже це пояснюється природною динамікою наукових інтересів особистості та потребою у зміні окремих видів діяльності. Як правило, у новій лабораторії працівник починає працювати з подвійною енергією та ентузіазмом, швидко адаптується до нової дослідницької проблематики і виходить на високі показники експериментальної діяльності.

Важливим є оптимальне вирішення кадрових проблем організації реабілітаційного процесу. Сучасний стан управління закладом реабілітаційного типу сприяє розумінню необхідності формулювання ряду концептуальних положень, які можна взяти за основу при організації кадрового забезпечення освітнього процесу в установі. Важливу роль у

цьому процесі відіграє природне прагнення організаторів педагогічного процесу до творчості та пошуку таких моделей управління закладом, які змогли б забезпечити не тільки якість освіти, але й психологічно комфортні умови навчання та розвитку особистості, ефективність адаптації вихованців до нових соціально-економічних умов.

Для ефективного управління діяльністю навчально-реабілітаційного центру адміністрацією було розроблено цілісну модель гармонійного розвитку дитини в умовах освітньо-реабілітаційного процесу. Модель цілісного гармонійного розвитку дитини з ООП складається з шести рівнів. Перші три рівні – психолого-педагогічний, понятійно-термінологічний та правовий – характеризують зовнішні умови інтеграції. Внутрішні умови інтеграції визначають соціально-комунікативний, навчально-методичний і навчально-психологічний рівні.

З огляду на особливості управління закладом в умовах реформування української освіти, сучасний керівник повинен опанувати не лише нові знання та вміння у галузі сучасної педагогіки (навчання дітей з ООП зокрема), а й у галузі сучасного менеджменту з освіти та освітніх інновацій. У освітньо-реабілітаційному процесі слід відзначити складові психолого-педагогічного супроводу та управління НРЦ щодо формування ціннісних орієнтирів і стандартів поведінки зацікавлених сторін.

Складові психолого-педагогічного супроводу та управління в навчально-реабілітаційному центрі:

Цінність людини не залежить від її здібностей і досягнень	Адаптація системи до потреб дитини, а не навпаки
Справжня освіта може здійснюватися лише в контексті реальних взаємостосунків	Рівний доступ до навчання у закладах загальної середньої освіти та отримання якісної освіти кожною дитиною
Визнання спроможності до навчання кожної дитини та необхідність створення суспільством відповідних для цього умов	Залучення батьків до освітнього процесу в школі як рівноправних партнерів та перших вчителів своїх дітей
Складність завдань повинна відповідати здібностям дитини	Задоволення індивідуальних освітніх потреб кожної дитини

Сучасні пріоритети розвитку реабілітаційної педагогіки визначають актуальність громадсько-державного та компетентісно зорієнтованого управління навчально-реабілітаційним центром. У контексті його становлення як відкритої соціально-освітньої інституції, цілком справедливою є теза: «Щоб відповідати потребам демократичного суспільства і громадян, управління навчальним закладом має здійснюватися

як громадсько-державне за допомогою науково обґрунтованих, дієвих організаційних механізмів і технологій, які ліквідують державну монополію на освіту і сприятимуть перетворенню школи з державної установи в соціальний інститут, що діє в інтересах особи, суспільства і держави». Найважливішим чинником розвитку громадсько-державного управління навчально-реабілітаційним центром є залучення батьків учнів до генерування, аналізу, експертизи, впровадження, контролю та оцінки ефективності управлінських рішень. Досвід центру дає всі підстави стверджувати, що батьки можуть бути дієвими помічниками адміністрації у забезпеченні оптимальних параметрів роботи закладу. В максимальній мірі потенціал батьків реалізовується у складі піклувальної ради, яка займається різноманітними питаннями життєзабезпечення навчально-реабілітаційного центру (облаштування приміщень, придбання матеріалів, обладнання, літератури тощо).

Прогресивна тенденція компетенізації освіти України закономірно веде до становлення відповідних пріоритетів її корекційно-реабілітаційної підсистеми, відображених, зокрема, в новому Положенні про навчально-реабілітаційний центр, затвердженому Постановою Кабміну від 03.11.2021 р. № 1132 «Про внесення змін до постанов Кабінету Міністрів України від 27.08.2010 р. № 796 та від 06.03.2019 р. № 221». У зв'язку з цим набуває практичного значення компетентісно зорієнтоване управління, сутність якого полягає у створенні умов для впровадження компетентісного підходу в навчально-виховний процес, активізації інноваційної діяльності педагогів, індивідуального розвитку учнів та соціалізації здобувачів освіти з особливими освітніми потребами.

Досвід інноваційної діяльності Луцького НРЦ дозволяє сформулювати науково обґрунтовані рекомендації щодо компетентісно зорієнтованого управління навчально-реабілітаційним центром:

1) основну увагу необхідно приділяти глибокому осмисленню сутності компетентності та компетенцій, розробці внутрішньо узгодженого та обґрунтованого репертуару ключових компетенцій (зокрема і соціальної), які мають бути сформовані у випускників навчально-реабілітаційного центру; ці складні та стратегічно важливі питання доцільно обговорювати на рівні всього педагогічного колективу через проведення проблемних семінарів, педагогічних читань, мозкових штурмів відповідної тематики;

2) важливою є організація науково-методичного супроводу підготовки та проведення педагогами уроків і виховних заходів компетентісної

спрямованості, адже без належної методичної підготовки вчителі та соціальні педагоги-вихователі можуть не розібратися з основними та другорядними ознаками таких заходів і підмінити реальну справу підвищення їх компетентнісної тональності розмовами про ключові компетенції;

3) магістральним напрямом розвитку життєвої компетентності учнів є залучення їх до соціальної та життєвої практики, реалістичність і проблемна насиченість якої стимулює кожну дитину до застосування набутих знань, самовдосконалення інтелектуальних процесів і діяльності, розвитку співпраці з оточуючими тощо;

4) з точки зору вдосконалення змісту освіти найбільший потенціал має впровадження на уроках компетентнісно зорієнтованих завдань, кожне з яких є сукупністю взаємопов'язаних завдань, що відображають реальні життєві проблеми та пропонуються учням у вигляді складноорганізованої інформації (текст, графік, таблиця, квитанція, розклад, фото та ін.), опрацювання якої вимагає застосування предметних і надпредметних компетенцій. Такий підхід дозволяє реалізувати призначення компетентнісно зорієнтованих завдань: навчити учнів знаходити та обробляти потрібну інформацію, обираючи спосіб діяльності, відповідний певній ситуації; сформувати в них здатність ефективно діяти в нетипових ситуаціях, застосовуючи сукупність предметних знань, вмінь і навичок; сприяти розвитку в учнів системного мислення й адекватного, реалістичного світогляду;

5) вирішальне значення для успішності впровадження компетентнісного підходу в умовах навчально-реабілітаційного центру має організація моніторингу рівня сформованості ключових компетенцій учнів; концептуальною основою при цьому виступає модель компетентного випускника закладу, методичним інструментарієм – сукупність анкет, тестів і методик експертного оцінювання, а інформаторами – учні, їх батьки, педагоги (в тому числі ті, які забезпечують переважно корекційно-реабілітаційну функцію) та психологи;

б) у полі зору адміністрації має бути розвиток компетентності не тільки учнів, але й педагогів. Системний підхід до вирішення цього завдання передбачає розробку та реалізацію локальних моделей компетентного педагога в рамках кадрового забезпечення закладу нового типу – навчально-реабілітаційного центру.

Проведений аналіз різних управлінських підходів дозволяє зробити висновок, що використання кожного з них дає змогу оптимізувати певний аспект системного розвитку навчально-реабілітаційного центру як інноваційної соціально-освітньої інституції (цілісність стратегії інноваційних змін, ієрархічність відповідних цілей, інформаційне забезпечення, швидке реагування на непередбачувані зміни, консолідованість і скоординованість дій усього колективу та ін.). Тому питома вага кожного з цих підходів в управлінському арсеналі директора може змінюватися залежно від того, які аспекти розвитку стають пріоритетними або проблемними на певному етапі розвитку закладу. Проте, незмінними за будь-яких обставин залишаються закономірності, принципи та умови ефективності управління навчальним закладом, які складають інваріантний стрижень діяльності адміністрації і тому мають бути розглянуті в контексті досліджуваної проблеми.

Результативність управлінської діяльності в умовах навчально-реабілітаційного центру пояснюється загальними закономірностями процесу управління школою, а саме:

- 1) наукове управління школою може бути забезпечене за умови його високого аналітичного рівня;
- 2) чим вищий рівень доцільності управлінської діяльності, тим ефективніші її результати;
- 3) чим вищий рівень безперервності управлінських впливів, тим вища ефективність результатів управління;
- 4) безупинний характер управління можна реалізувати не інакше, як через відносно замкнуті процеси – управлінські цикли;
- 5) чим стабільніший ритм управління, тим вища організованість управлінської системи й ефективніша її діяльність;
- 6) управління може бути ефективним тільки в тому разі, якщо керуюча підсистема здатна виконувати усі види діяльності, необхідні для управління такою системою;
- 7) взаємозалежне й узгоджене функціонування системи в цілому забезпечується дотриманням найважливіших пропорцій у діяльності та структурі керуючої та керованої підсистем.

З точки зору специфіки навчально-реабілітаційного центру (передусім, його структури та контингенту вихованців) формулювання першої закономірності можна уточнити такою тезою: аналітична діяльність має фокусуватися не тільки на ефективності навчального, виховного

та реабілітаційного процесів у їх цілісності та системності, але й на їх взаємовпливі в контексті динаміки розвитку кожної окремої дитини. В освітньо-реабілітаційній практиці цей підхід втілюється завдяки проведенню медико-психолого-педагогічних консилиумів, на яких аналізується вся сукупність чинників, що діють на індивідуальний розвиток особистості.

Головним завданням у роботі навчально-реабілітаційного-центру є *активізація процесу соціалізації дітей з особливими потребами* на основі отримання знань про себе, покращення готовності до засвоєння знань, досвіду, норм і цінностей, включення їх до системи соціальних зв'язків і відносин, необхідних для формування дитини як рівнозначного члена суспільства.

Реалізація цієї мети здійснюватиметься через виконання наступних завдань:

1. Підвищити рівень психофізіологічної компетентності за рахунок засвоєння відповідних знань і умінь, розширення можливостей самосприймання, пробудження потреби у самоудосконаленні.

2. Сформувати позитивне ставлення дитини до самої себе, почуття власної цінності як індивідуальності, впевненість у своїх силах відносно реалізації себе у соціумі.

3. Забезпечити учням можливість набувати навички соціальної взаємодії за межами школи за допомогою виконання практичних завдань.

4. Надати допомогу дітям з особливими потребами у виборі найбільш оптимального профілю професійної підготовки, конкретної професії.

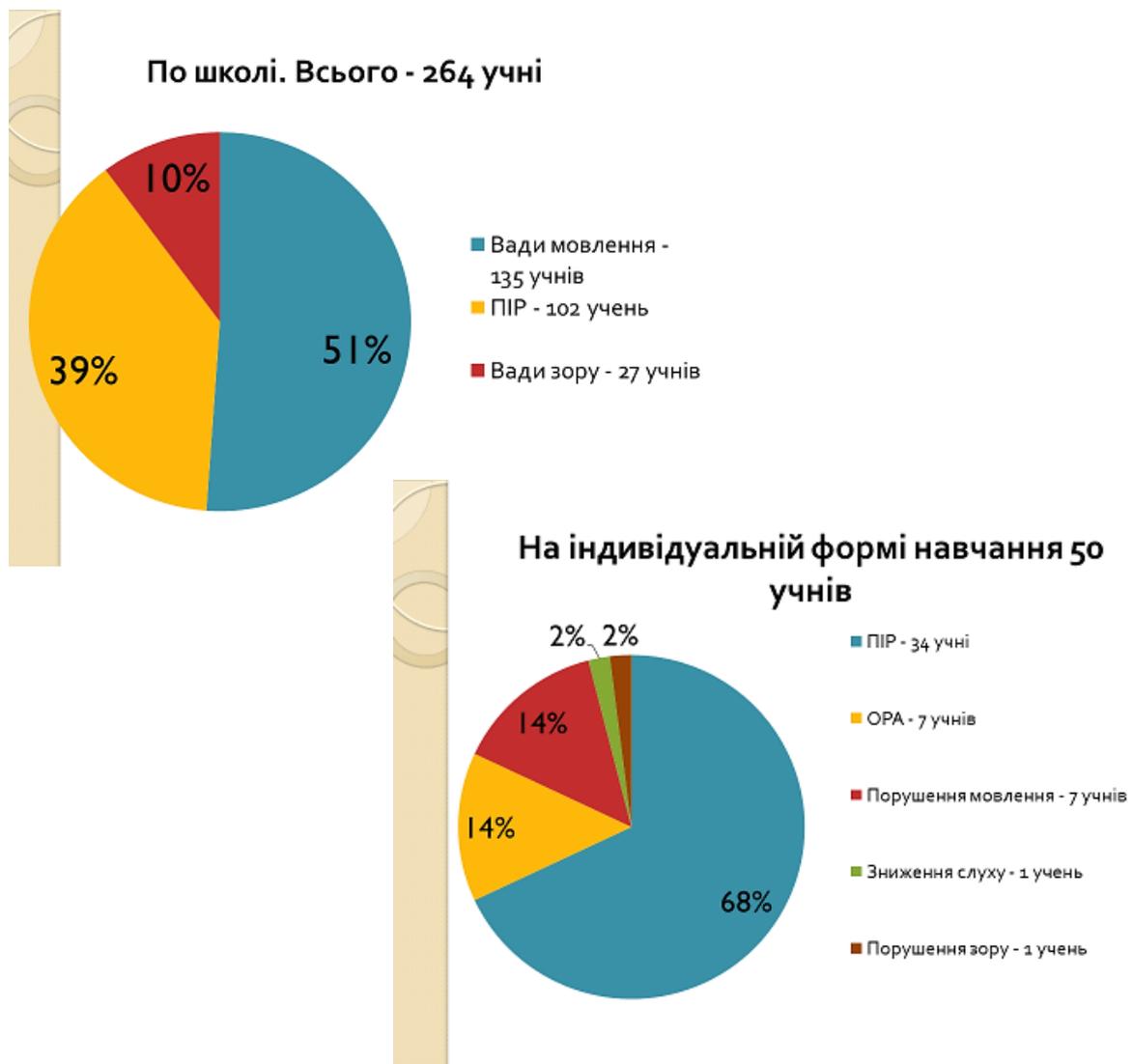
5. Підготувати нормативно-правову та науково-методичну базу із досліджуваної проблеми.

6. Створити умови для соціалізації дітей з особливими потребами у навчальному закладі.

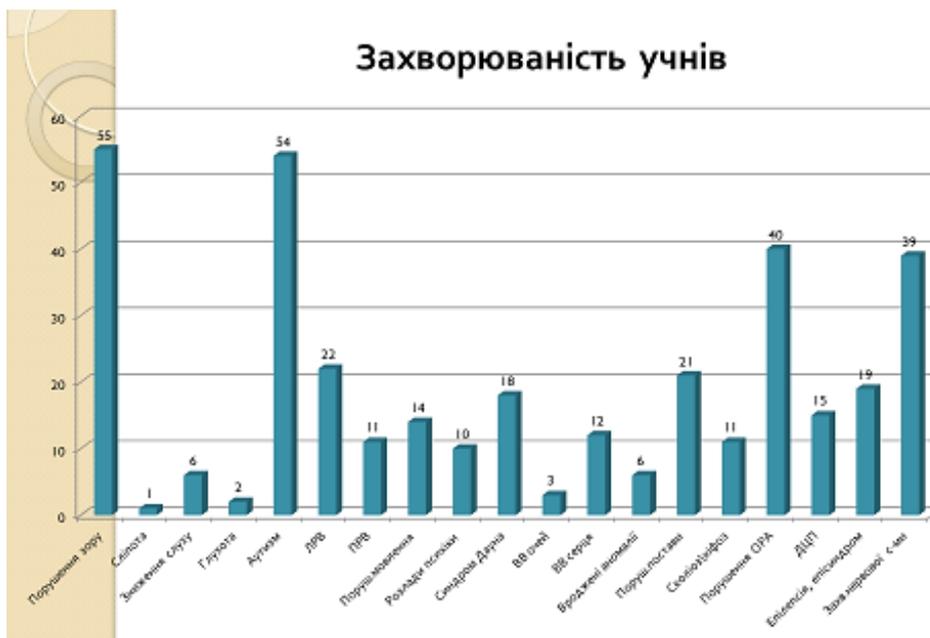
У системі інноваційного перетворення управлінського аспекту в НРЦ спрямували роботу **на модернізацію матеріально-технічної бази НРЦ**, створення максимально сприятливих, комфортних умов для навчання і виховання здобувачів освіти та творчої праці педагогів. Навчальні кабінети облаштовані з урахуванням санітарно-гігієнічних вимог та вимог охорони праці та безпеки життєдіяльності. У НРЦ обладнано 8 навчальних приміщень для учнів початкових класів згідно з вимогами НУШ. Наявні 5 класних кімнат для учнів середньої ланки, кабінет зарубіжної літератури, кабінет мистецтв, кабінет літератури рідного краю, кабінет етики, кабінет

безпеки, кабінет української мови та літератури, кабінет фізики, кабінет природничих наук. Майже усі кабінети обладнані телевізорами, комп'ютерною технікою, матеріалами, що відображають специфіку кабінетів, навчально-методичним забезпеченням. Кабінет інформатики обладнаний 19 комп'ютерами, інтерактивною дошкою, проектором, принтером, сканером, блоком безперебійного живлення. У закладі функціонує оновлений шкільний історичний музей. Наявні корекційні кабінети для здійснення освітньо-реабілітаційної програми учнів НРЦ, а саме: кабінет корекції знань, 3 логопедичних кабінети, кабінет практичного психолога, кабінет дефектолога, сенсорна кімната. Обладнані слюсарна та столярна майстерні, кабінет обслуговуючої праці, спортивний та актовий зали, зали ЛФК, кабінет ритміки та кабінет музичного мистецтва.

У Луцькому НРЦ навчаються учні, які мають органічні та функціональні захворювання або патологію психофізичного розвитку:



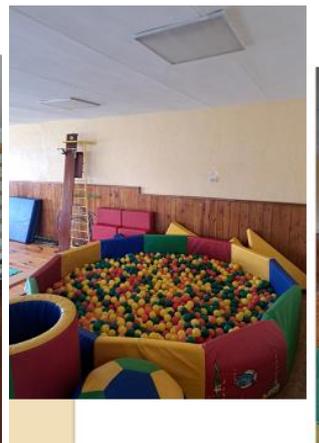
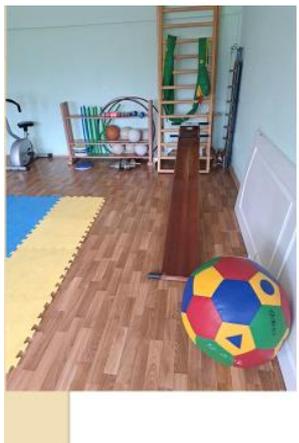
Захворюваність учнів



Захворюваність учнів НРЦ в 2023-24н.р.

Захворювання	Всього
Порушення зору	55
Сліпота	1
Зниження слуху	6
Глухота	2
Аутизм	54
ЛРВ	22
ПРВ	11
Стійке порушення мовлення	14
Інші розлади психіки	10
Синдром Дауна	18
ВВ очей	3
ВВ серця	12
Інші вроджені аномалії	6
Порушення постави	21
Скеліоз/кіфоз	11
Інші порушення ОРА	40
ДЦП	15
Епілепсія, епісіндром	19
Інші захворювання нервової системи	39

Відповідно до цього освітньо-реабілітаційний процес носить комплексний характер і забезпечується психолого-педагогічними, соціально-побутовими, медичними (лікувально-відновлюваними, лікувально-профілактичними, реабілітаційними) фізичними заходами у медичному блоці закладу, до складу якого входять: кабінет амбулаторного прийому, кабінет ортопедичного лікування, фізіотерапевтичний кабінет, ізолятор, масажний кабінет та кабінет ерготерапії.





У навчально-реабілітаційному центрі створюється універсальний дизайн та розумні пристосування з метою забезпечення особистісно-орієнтованого навчання, в якому може досягти ситуації успіху кожна дитина, незалежно від її можливостей (адаптація і модифікація навчальних програм, навчальних матеріалів, методики

їх подачі, адаптація і модифікація оцінювання навчальної діяльності тощо) для роботи з дітьми з особливими освітніми потребами. Усі педагоги планують свою роботу, спираючись на висновки ІРЦ; розроблені індивідуальні освітні траєкторії учнів з ООП на основі Висновку про комплексну психолого-педагогічну оцінку розвитку дитини інклюзивно-ресурсного центру. Навчальні кабінети обладнані відповідно до вимог спеціальних загальноосвітніх шкіл з урахуванням поділу дітей за навчальними програмами. Простір закладу містить елементи, осередки, що зацікавлюють здобувачів освіти до пізнавальної діяльності (візуалізація на стінах, інсталяції, куточки з піктограмами, навчальні осередки).





Мінімальне забезпечення необхідними навчально-методичними і наочно-дидактичними посібниками та допоміжними засобами навчання відповідно до потреб здобувачів освіти. Облаштування корекційних кабінетів у закладі відіграє важливу реабілітаційну роль для соціалізації та корекції психічних процесів учнів.

У ході роботи над проблемою соціалізації дітей з особливими освітніми потребами вирішуються такі завдання:

1. Формувати колектив учительських кадрів, здатних вирішувати завдання оновлення змісту навчання та виховання дітей з вадами розвитку. З цією метою створювати оптимальні умови для розвитку творчого потенціалу вчителя, систему дієвого, об'єктивного та професійного управління.

Професіограма вчителя для роботи з дітьми з особливими освітніми потребами

<i>Соціальне спрямування</i>	<i>Професійно-педагогічне спрямування</i>
Соціальні потреби	Знання загальної педагогіки та психології, які стосуються природи та закономірностей психічного розвитку особистості
Риси характеру, які виражають соціальну та професійну спрямованість	Знання індивідуально-психологічних особливостей дитини з тими чи іншими проблемами в розвитку
Риси характеру, які виражають ставлення до вихованців і людей взагалі, вольові та емоційні риси	Вміння аналізувати педагогічні факти, явища, процеси
Педагогічний такт	Знання з основ анатомо-фізіологічного розвитку учнів, причин виникнення та проявів хвороб нервової системи
Педагогічна освіченість та майстерність	Знання засобів і методів корекції пізнавальних процесів

2. Працювати над впровадженням у роботу особистісно-орієнтованого підходу та інтерактивних технологій навчання учнів.

3. Методичну роботу орієнтувати на висококваліфікованого вчителя, удосконалення його вміння працювати із даною категорією дітей. Спонукає до висвітлення своїх творчих знахідок у фахових журналах та газетах.

4. Продовжувати розробку та впровадження програм, нових технологій, навчальних посібників для дітей з особливими освітніми потребами.

5. Ефективно здійснювати систему педагогічної, медичної, фізичної, соціально-психологічної реабілітації учнів НРЦ. Дотримуватись принципів диференціації та індивідуалізації психолого-педагогічних особливостей дітей.

6. Розвивати природні задатки та здібності школярів, забезпечувати їх соціально-психологічну адаптацію через навчально-виховний процес (факультативи, спецкурси, корекційні заняття), систему позакласної роботи (гуртки, спортивні секції, студії). Залучити до гурткової роботи всіх учнів центру, особливу увагу звернути на учнів девіантної поведінки.

7. Удосконалювати методи та технології роботи над темою соціальної адаптації дітей з особливими потребами.

8. Формувати в учнів життєві навички, сприятливі для самовизначення особистості та адаптації в соціальному середовищі.

9. Активізувати роботу з питань виховання громадської свідомості учнів, шкільного самоврядування, формування патріотизму, громадських і конституційних обов'язків, поваги до державних символів через дитячу організацію.

10. Сприяти поліпшенню фізичного розвитку учнів, вдосконалювати систему спортивно-оздоровчої роботи; продовжувати реалізовувати власну цільову програму «Я і моє здоров'я».

11. Формувати правильне емоційне ставлення учнів до процесу праці, бажання займатися корисною справою, якісно виконувати доручену справу.

12. Системно проводити роботу з профілактики дитячої злочинності та правопорушень.

У закладі систематично проводяться консультації з батьками з особливостей навчання і розвитку дитини.

На засіданнях методичної ради НРЦ проводиться аналіз особливостей психофізичного розвитку учнів з ООП та соціальних умов розвитку.

У НРЦ створена команда психолого-педагогічного супроводу дітей з особливими освітніми потребами. Також цим питанням займаються заступники директора з навчально-виховної роботи, класоводи та класні керівники. Стовідсотково залучаються батьки до прийняття всіх рішень стосовно навчання їхніх дітей.

Налагоджена співпраця з фахівцями інклюзивно-ресурсного центру.

У стратегії розвитку закладу освіти відображені заходи із вдосконалення освітнього середовища. У НРЦ постійно проводяться методичні тижні, поновлюються інформаційні стенди, де пропагуються теми здорового харчування, користі фізичної активності, спорту, правил екологічної поведінки, формування навичок здорового способу життя. Дані теми проходять наскрізними лініями у всьому освітньо-реабілітаційному процесі НРЦ.

Наявне у закладі обладнання загального і навчального призначення дозволяє забезпечити оволодіння учнями ключовими компетентностями.

У НРЦ переважно забезпечений розвиток освітньо-реабілітаційного середовища у напрямі здоров'язбереження та здорового способу життя.

У закладі наявні усі групи приміщень, що передбачені відповідними санітарними нормами та необхідні для реалізації освітньо-реабілітаційної програми закладу. Проектна потужність будівлі відповідає кількості учнів закладу.

Використання демократичного стилю управління. Залучаються всі члени колективу до управління головними ділянками закладу на засадах рівності, відкритості, реальної участі у прийнятті та виконанні управлінських рішень.

Створюють такий мікроклімат, коли успіхи кожного сприймаються позитивно, ініціатива й самостійність підтримується, повноваження делегуються педагогам. Прагнемо, щоб кожний учитель своїми власними способами домігся оптимальних результатів. Це здійснюється через згуртованість колективу, співпрацю.

Робота педагогічного колективу спрямована на реалізацію науково-методичної теми «Формування здоров'язберезувального освітньо-реабілітаційного середовища як пріоритетний напрям діяльності закладу для дітей з особливими освітніми потребами». Одним з пріоритетних завдань є підвищення професійного рівня вчителя через самоосвіту та самовдосконалення. Тому основне завдання організованих заходів – включити вчителів у процес вдосконалення особистої кваліфікації. Саме тому в плані роботи школи, а також в плані методичних структур були передбачені індивідуальні та колективні форми роботи: робота над науково-методичною проблемою, самостійна робота над методичною темою, самоосвіта, консультування, творчі звіти, опрацювання фахових журналів і методичної літератури. З цією метою були проведені засідання методичних об'єднань вчителів та вихователів ГПД початкових класів, класних керівників та вихователів ГПД 5–10 класів, суспільно-гуманітарного циклу, природничо-математичного циклу, корекційних педагогів та психологічної служби, оздоровчо-естетичного циклу.

Із метою цілеспрямованої роботи та для забезпечення колективного керівництва методичною роботою щороку затверджується склад методичної ради, визначається і затверджено структура та форми методичної роботи, складається план роботи над методичною темою, розглядається, обговорюється та затверджується план роботи методичних об'єднань. Працюємо з учителями диференційовано, формуючи творчі ініціативні групи.

Окрема група педагогів стала творчим ядром колективу – це керівники методичних об'єднань: Огородник І. І. (м/о корекційних педагогів та психологічної служби), Приснюк О. І. (м/о вчителів та вихователів ГПД початкових класів), Савош Р. М. (м/о вчителів оздоровчо-естетичного циклу), Ткачук Ю. М. (м/о класних керівників та вихователів ГПД 5–10 класів), Ількевич І. Є. (м/о вчителів природничо-математичного циклу), Самсонова Т. В. (м/о вчителів суспільно-гуманітарного циклу).



**Засідання
м/о вчителів та
вихователів ГПД
початкових класів**



**Засідання
м/о оздоровчо-
естетичного циклу**

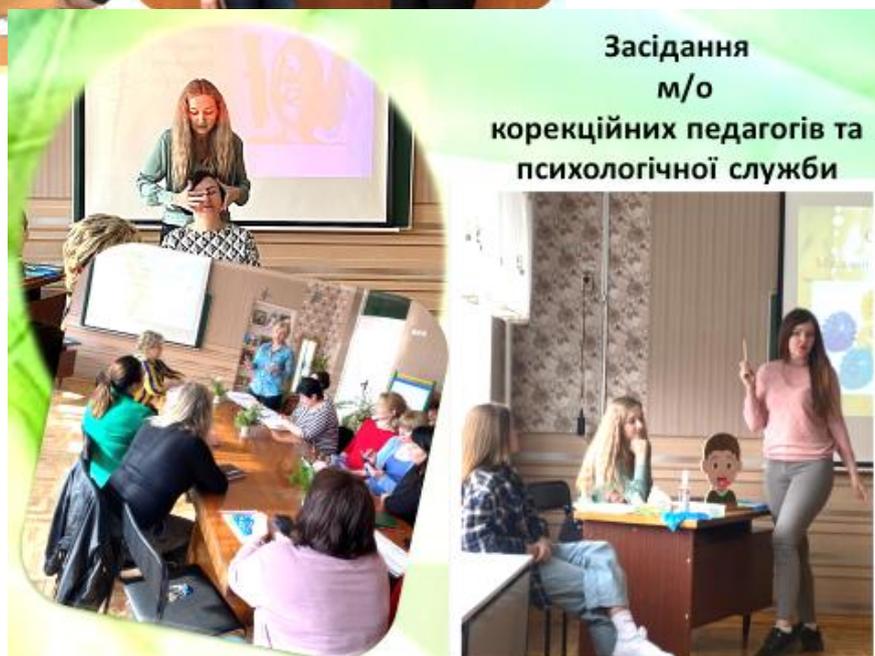


**Засідання
м/о природничо
математичного циклу**



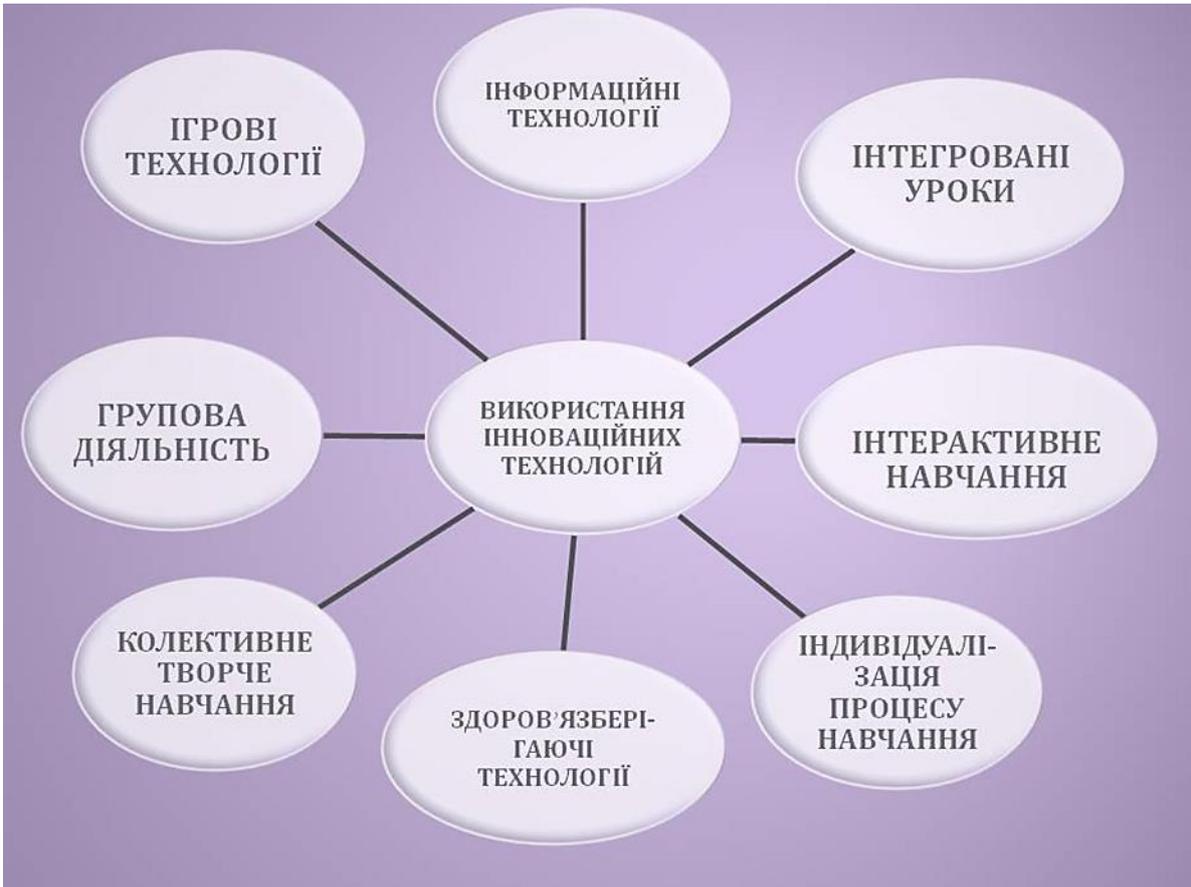


**Засідання
м/о суспільно-
гуманітарного
циклу**



**Засідання
м/о
корекційних педагогів та
психологічної служби**

Сучасний етап модернізації системи освіти характеризується посиленням уваги до особистості, спрямуванням зусиль педагогів на розвиток творчого потенціалу, стимулювання пізнавальних процесів та водночас соціалізації усіх здобувачів освіти. Таким чином, інноваційність є однією з домінуючих тенденцій розвитку закладу. Переконані в тому, що формування конкурентноспроможної особистості можливе шляхом впровадження в освітньо-реабілітаційний процес сучасних інноваційних технологій:



**РОЗВИТОК
КІНЕТИКО-
КІНЕСТЕТИЧНОГО
ПРАКСИСУ**





**ВПРАВИ НА ЗНЯТТЯ
СТРЕСУ, НЕГАТИВНОГО
НАСТРОЮ, ДЛЯ
РЕЛАКСАЦІЇ**



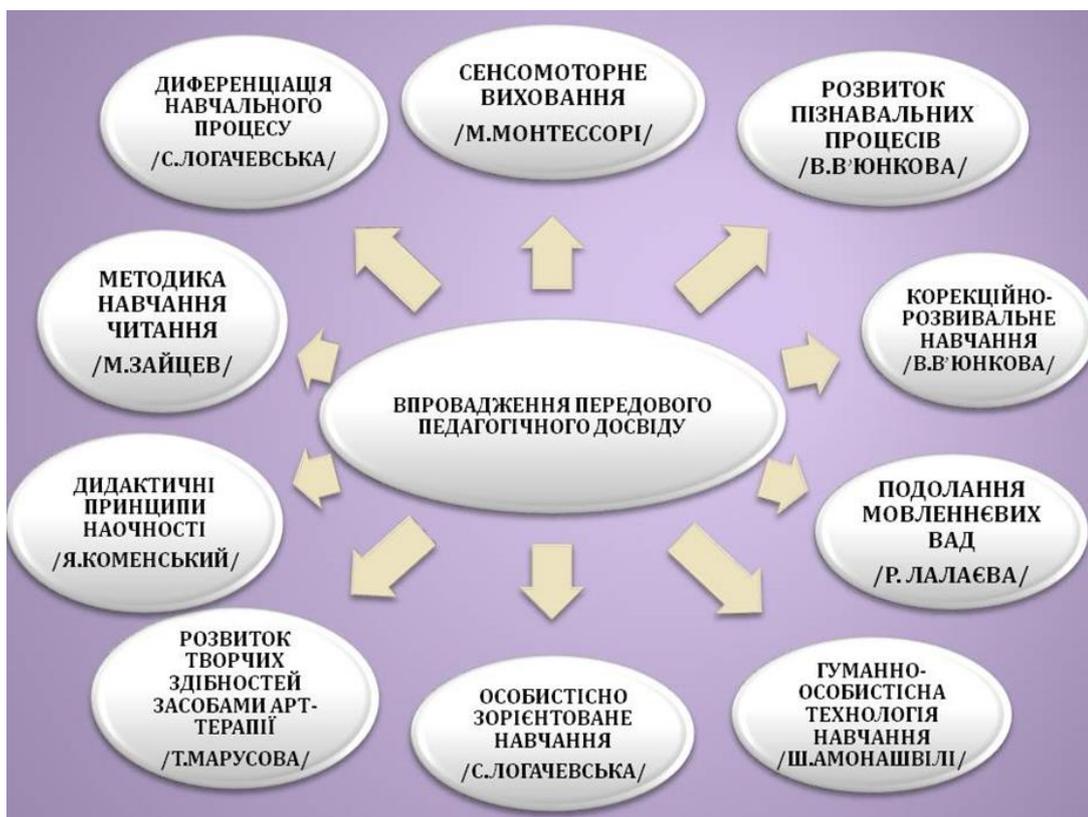
**ВПРАВИ НА РОЗВИТОК
СПРИТНОСТІ, УВАГИ,
КООРДИНАЦІЇ РУХІВ**



Такий підхід дає змогу підвищувати ефективність управління закладом, сприяє всебічному використанню творчих сил колективу.

В НРЦ дотримуються партнерського стилю керівництва. Проблеми спільно обговорюються, виробляються різні варіанти рішення, з них обираються найбільш оптимальні. На переконання педагогів, успіх школи – це заслуга всього колективу.

На етапі реформування освіти актуальною є проблема перебудови школи на інноваційну діяльність, засновану на педагогічному пошуку ефективних шляхів самореалізації особистості педагога і школярів. Саме тому проблеми вивчення, моделювання, узагальнення і поширення перспективного педагогічного досвіду стають одним з найважливіших завдань педагогічного колективу.



Значну та ефективну роботу провели вчителі консультативно-педагогічної групи. За звітний період впроваджено завдання по забезпеченню освітніх послуг відповідно до вимог та змісту спеціальної освіти дітей з особливими освітніми потребами.

Педагоги вважають, що найвищих результатів в управлінській діяльності можна досягти лише тоді, коли сам керівник стає рівноправним учасником управління, а педагоги сприймають цілі та завдання, поставлені

перед ними, як власні. У даному випадку влучно звучать слова Елеонори Рузвельт «Щоб керувати собою, використовуйте голову. Для управління іншими використовуйте серце» та В. О. Сухомлинського «Сила педагогічного колективу в колективній думці, в обговоренні, народженні, втіленні задумів».



Школа працює в режимі подовженого дня, тому значна увага приділяється позакласній роботі, яка направлена на розвиток особистості та на соціалізацію дитини з особливими потребами.

Соціальна адаптація у НРЦ – це інтерпретація дитини в суспільство, у процесі якої відбувається формування самосвідомості та рольової поведінки, здатності до самоконтролю й адекватних зв'язків і стосунків, активний процес пристосування до соціального середовища, спрямований на збереження та формування оптимального балансу між дитиною, її внутрішнім станом і навколишнім середовищем тут і тепер та з перспективою на майбутнє.

З метою розвитку творчих нахилів дітей, надання можливості їм реалізувати свій природний потенціал в школі створено «Центр дитячого дозвілля».

Успішно **реалізовується дослідно-експериментальна робота** щодо формування готовності до професійного самовизначення дітей з особливими потребами. Здійснюється комплексна робота щодо підготовки учнів до свідомого і обґрунтованого вибору майбутньої професії у відповідності із здібностями, інтересами, нахилами та станом здоров'я школярів. Видано методичний посібник. Крім того, дослідно-експериментальна діяльність проводиться на тему «Соціалізація дітей з особливими освітніми потребами».

Проблема соціалізації дітей є надзвичайно актуальною та складною. Розгляд соціалізації як довготривалого процесу, що здійснюється протягом всього життя та проходить в трьох сферах: у діяльності – у людини розвиваються задатки і здібності, і відбувається їх реалізація; у спілкуванні, що виникає у всіх сферах життєдіяльності, розвиваються комунікативні здібності, здатності взаємодії з оточуючими; у самосвідомості, свідомості і розумінні самого себе, у розвитку правильної самооцінки. Тому, особливо актуальною дана проблематика є у роботі з дітьми з особливими потребами, що передбачає створення для них умов участі у соціальному і економічному житті через оволодіння ними певним обсягом знань, умінь і навичок в умовах спеціально організованого навчально-виховного процесу, органічно поєднаного з іншими формами реабілітації та інтеграції в суспільство. Це передбачає комплекс реабілітаційних заходів, спрямованих на відновлення здібностей дитини до побутової, суспільної майбутньої діяльності згідно з її потребами, колом інтересів, рівнем домагань з урахуванням спрогнозованого потенціалу її соматичного стану, психофізіологічної витривалості, соціального статусу і реальних можливостей соціального середовища.

Виходячи із такого розуміння роботи з дітьми з особливими потребами, актуалізується проблема їхньої соціалізації, як процесу засвоєння і активного відтворення індивідом соціального досвіду, системи соціальних зв'язків і відносин. За допомогою соціалізації люди навчаються жити спільно та ефективно взаємодіяти один з одним. Школяр вчиться бути як всі і зберігати свою індивідуальність. Це робить тематику дослідно-експериментальної роботи надзвичайно актуальною.

Головною метою освітньо-реабілітаційної діяльності закладу є активізація процесу соціалізації дітей з особливими потребами на основі отримання знань про себе, покращення готовності до засвоєння знань, досвіду, норм і цінностей, включення їх до системи соціальних зв'язків і відносин, необхідних для формування дитини як рівнозначного члена суспільства.

Реалізація даної мети здійснюється через виконання наступних завдань:

1. Підвищення рівня психофізіологічної компетентності за рахунок засвоєння відповідних знань і умінь, розширення можливостей самосприймання, пробудження потреби у самоудосконаленні.

2. Формування позитивного ставлення дитини до самої себе, почуття власної цінності як індивідуальності, впевненість у своїх силах відносно реалізації себе у соціумі.

3. Забезпечення учням можливості набувати навички соціальної взаємодії за межами школи за допомогою виконання практичних завдань.

4. Надання допомоги дітям з особливими потребами у виборі найбільш оптимального профілю професійної підготовки, конкретної професії.

Соціалізація дітей з особливими потребами передбачає засвоєння знань, умінь, досвіду, норм і цінностей, внутрішню налаштованість особистості самостійно і усвідомлено планувати, коректувати і реалізовувати перспективи свого розвитку (соціального, професійного, життєвого і особистісного) можливе за реалізації таких умов:

1. Проведення інформаційно-довідкової, просвітницької роботи з усіма учасниками навчально-виховного процесу.

2. Здійснення діагностики процесу формування готовності до входження дитини в соціум.

3. Реалізація системи корекційно-розвивальних заходів через впровадження програм «Психологія взаємодії» та «Культура життєвого самовизначення» .

Різноманітність впливів навколишнього світу на становлення та розвиток особистості обумовила впровадження інтегративного курсу «Культура життєвого самовизначення». У ньому синтезовані елементи практичної психології, етики, суспільствознавства, екології, гігієни. У змісті курсу зроблено акцент на формуванні таких життєвих навичок, як комунікація (спілкування), прийняття рішень, критичне і творче мислення, управління емоціями, стресами та конфліктними ситуаціями, розпізнавання та формування цінностей. Провідною ідеєю курсу є формування ціннісних орієнтацій школяра в різних сферах його життєдіяльності. Тому у зміст курсу закладено чотири базові компоненти розвитку та становлення особистості:

- ставлення до себе (особистісне самовизначення);
- ставлення до інших (самовизначення в сфері комунікації);
- ставлення до діяльності (поведінкове та професійне самовизначення);
- ставлення до навколишнього світу (суспільне самовизначення).

У свою чергу ці компоненти стали наскрізними тематичними блоками курсу, змістове наповнення яких, з урахуванням принципу послідовності,

для кожного класу обумовлюється рівнем розвитку учнів та їхнім соціальним досвідом.

Соціальна реабілітація дітей з інвалідністю

Вирішення проблеми дитячої інвалідності у сучасному суспільстві повинно відбуватися у двох напрямках. По-перше – це профілактика дитячої інвалідності. По-друге – це соціальна реабілітація дітей-інвалідів. Одним із важливих завдань соціальної роботи являються також зміни у суспільному усвідомленні негативних установок по відношенню до інвалідів і боротьбі з їх дискримінацією в суспільстві.

Аналіз літературних джерел вказує, що сучасна наука виділяє такі етапи реабілітації:

1. Етап відновлюючого лікування. Відбувається шляхом попередження формування психічного дефекту, інвалідизації, госпіталізма.

2. Етап реадаптації. Полягає у розвитку можливостей пристосування хворих до умов зовнішнього світу. Основну роль тут відіграють психосоціальні впливи, що спрямовані на стимуляцію соціальної активності хворого. Біологічні засоби виконують роль підтримуючої терапії.

3. Етап безпосередньої реабілітації – відновлення хворого в його правах, в його стосунках з оточуючою дійсністю.

Виділяють три основні **види реабілітації**: медична реабілітація; соціальна реабілітація; професійна реабілітація.

Медична реабілітація – це комплекс лікувальних заходів впливу, спрямованих на відновлення порушених чи втрачених функцій і здоров'я хворих і інвалідів. Синонімом терміна «медична реабілітація» є термін «відбудовне лікування».

Професійна реабілітація – це система державних і суспільних заходів, спрямованих на повернення чи включення інваліда в суспільно-корисну працю відповідно до стану його здоров'я, працездатності, особистісних схильностей і бажань.

Соціальна реабілітація – це система соціальних, соціально-психологічних, правових, економічних заходів, спрямованих на створення умов для подолання обмежень життєдіяльності і соціальної активності.

Ефективність освітнього процесу безпосередньо залежить від того, як кожен педагог усвідомлює зміни, приймає нові вимоги та працює над підвищенням рівня своєї професійної компетентності.

Педагоги закладу вибрали для себе і працюють над вивченням наступних проблем:

- «Соціалізація дітей з особливими освітніми потребами на уроках трудового навчання» (Будцев Л. Є.);
- «Формування свідомого вибору активної життєвої позиції і підготовки до самостійного повноцінного життя» (Шугалова В. В.);
- «Методика розвитку навичок самообслуговування у дітей з розладом аутичного спектру в домашніх умовах» Мицюк Я. О.);
- «Арт-терапія як засіб соціокультурної і психолого-педагогічної реабілітації дітей з особливими освітніми потребами» (Пристапа Л. А.);
- «Створення ситуації успіху як напрямок соціалізації особистості» Іващик О. Д.);
- «Формування і розвиток морально-духовної, життєво компетентної особистості, яка успішно самореалізується в соціумі» (Ткачук Ю. М.);
- «Формування навичок соціально-психологічної адаптації дітей в суспільстві» (Корчук І. В.);
- «Формування соціальної компетентності дітей з особливими освітніми потребами у процесі суб'єкт-суб'єктної взаємодії» (Янчук Т. В.);
- «Формування основних соціальних компетентностей учнів в умовах сучасної школи» (Савош Р. М.) і ін.

Необхідно відзначити, що щорічно педагоги є активними учасниками, а велика частина і переможцями міської виставки дидактичних і методичних матеріалів «Творчі сходинок педагогів Луцької територіальної громади». В даних розробках відображені напрацювання з методичної та управлінської діяльності, сучасні проблеми розвитку освіти, психологічного супроводу розвитку особистості, презентовано перспективний досвід навчання та соціалізації дітей з особливими освітніми потребами, представлено сучасні моделі навчання і виховання та досвід роботи з реалізації інноваційних проєктів. Педагоги представили цікавий матеріал у різних формах (друкована продукція, електронні посібники, брошури, описовий матеріал).

Висновок. У зв'язку із запровадженням Концепції реалізації державної політики у сфері реформування загальної середньої освіти «Нова українська школа» на очних сесіях, дистанційних онлайн курсах, рефреш тренінгах педагоги продовжують підвищення кваліфікації. Підвищенню професійного рівня педкадрів сприяє і їх участь у вебінарах на освітніх порталах та платформах.

На базі навчально-реабілітаційного центру функціонує опорна школа «Компенсаторне навчання для дітей з особливими освітніми потребами»

для вчителів інклюзивної форми навчання, керівником якої є вчитель початкових класів Цивінська Л. Л. Усі учасники опорної школи отримують сертифікати про здобуття теоретичних знань та практичних навичок у роботі з дітьми з ООП.

Педагоги закладу діляться досвідом на семінарах для педагогів естетичних дисциплін на тему «Гра на дитячих музичних та шумових інструментах як засіб формування патріотичних цінностей у дітей з особливими освітніми потребами». У НРЦ проводяться міські семінари-практикуми для вихователів групи подовженого дня, на які запрошуюються вихователі, вчителі та асистенти вчителів, які працюють з дітьми з ООП. Корекційні педагоги центру діляться практичним досвідом роботи з колегами закладів освіти міста.

Управлінська діяльність Луцького НРЦ зорієнтована на забезпечення якості підготовки вчителів, їх педагогічної компетентності, вирішення яких значною мірою реалізується в системі післядипломної педагогічної освіти. Вчителі систематично проходять підвищення кваліфікації при ВІППО: використовуючи різні форми курсів (стаціонарні, дистанційні, очно-дистанційні, онлайн курси), семінари-тренінги за різними програмами.

САХАРЧУК ОКСАНА ЯРОСЛАВІВНА



ІНФОРМАЦІЯ ПРО АВТОРА ДОСВІДУ

Посада: директор опорного закладу загальної середньої освіти «Локачинський ліцей» Володимир-Волинського району Волинської області.

Педагогічний стаж: 28 років.

Звання: «вчитель-методист».

Нагороди:

– **диплом** лауреата обласної премії імені Й. В. Гошовського за заслуги в сфері освіти (16.09.2019 № 23/29);

– **грамоти:** Почесна грамота Волинської обласної ради (02.10.2021 р.), Почесна грамота Волинської обласної державної адміністрації (18.08.2015 р. № 212), Подяка Волинської обласної ради (24.02.2016 р.), Подяка народного депутата України Рубльова В. В. (02.11.2021 р.), Подяка народного депутата України Пуртової А. (2021 р.), Грамота Управління освіти і науки Волинської обласної державної адміністрації (03.03.2021 р. № 63), Грамота Управління освіти і науки Волинської обласної державної адміністрації (2020 р.), Грамота Волинської обласної державної адміністрації Малої академії наук (2020 р.), Подяка Управління освіти і науки Волинської обласної державної адміністрації (2019 р.), Подяка відділу освіти, молоді та спорту Локачинської РДА (2019 р.), Грамота Управління освіти і науки Волинської обласної державної адміністрації (02.05.2018 р. № 266), Грамота Волинської обласної державної адміністрації Малої академії наук (2018 р.).

Тема досвіду: Інноваційне освітнє середовище – простір розвитку особистості.

Адреса досвіду: опорний заклад загальної середньої освіти «Локачинський ліцей» Володимир-Волинського району Волинської області.

Термін вивчення: 2020–2021 роки.

Хто вивчав: Богданович Ольга Іванівна, методист Волинського інституту післядипломної педагогічної освіти.

ІНФОРМАЦІЯ ПРО ДОСВІД

Тема: Інноваційне освітнє середовище – простір розвитку особистості.

Анотація досвіду

Актуальність досвіду: Інтеграція України у світовий освітній простір вимагає постійного вдосконалення системи освіти, пошуку ефективних шляхів підвищення якості освітніх послуг, забезпечення рівного доступу до якісної освіти всіх громадян. Освіта поступово перетворюється на систему, здатну до саморегуляції – відповідно до викликів суспільного розвитку, які постійно змінюються, на інноваційне середовище, у якому особистість отримує навички і вміння самостійно оволодівати знаннями впродовж життя та застосовувати ці знання в практичній діяльності. Обов'язковою умовою підвищення якості освітніх послуг, моделювання індивідуальної освітньої траєкторії особистості є створення інноваційного освітнього середовища закладу освіти.

Вид досвіду: передовий педагогічний досвід.

Новизна досвіду: моделювання освітнього середовища, відкритого до змін, інтеграції, синергії, на засадах партнерства та з урахуванням потенціалу учасників освітнього процесу.

Головна ідея: інноваційний розвиток закладу освіти відбувається через системні зміни освітнього середовища, яке є простором розвитку здібностей і талантів особистості – учня і вчителя, стимулом до самопізнання й самовдосконалення, засобом пізнання Батьківщини, світу.

Технологія досвіду: моделювання, узагальнення, впровадження, поширення досвіду.

Форма узагальнення: збірник «Інноваційне освітнє середовище – шлях до формування компетентностей школярів» (з досвіду роботи Опорного закладу загальної середньої освіти «Локачинський ліцей» Локачинської селищної ради Володимир-Волинського району Волинської області).

Мета дослідження: узагальнити досвід роботи закладу загальної середньої освіти зі створення інноваційного освітнього середовища як обов'язкової умови забезпечення якості освітніх послуг.

Завдання дослідження: розкрити значення освітнього середовища в забезпеченні ефективності освітнього процесу.

Об'єкт дослідження: інноваційний підхід до створення освітнього середовища закладу загальної середньої освіти.

Предмет дослідження: позитивна динаміка розвитку колективу закладу освіти та підвищення рівня якості надання освітніх послуг.

Визначення актуальності. Створення педагогічно організованого простору життєдіяльності, який сприяє розвитку інноваційного ресурсу особистості, накопиченню й реалізації інноваційного потенціалу закладу освіти, визначено пріоритетними напрямками державної політики в галузі освіти України, Концепцією Нової української школи, державними стандартами початкової, базової та повної загальної середньої освіти.

Новизна педагогічних ідей. Активізація та підтримка інновацій для використання в практиці ідей моделювання освітнього середовища для підвищення якості освітнього процесу.

Науково-теоретичне обґрунтування.

Концепт освітнього середовища, середовищного підходу досліджували Н. Гладченкова, Н. Ткачук, П. Лернер, М. Лях, М. Соколовський та ін. Зокрема, вивчали можливості освітнього середовища щодо розвитку особистості Н. Гонтаровська, О. Гуменюк, В. Мадзігон, В. Степанов. Належне місце відведено дослідженням проблем освітніх і педагогічних інновацій, інноваційного розвитку освітніх систем та інноваційних процесів у роботах провідних учених І. Беха, Н. Бібік, Л. Ващенко, Л. Даниленко, Г. Щекатунової та ін. Аналіз наукової літератури з проблеми підтверджує, що освітнє середовище закладу слугує джерелом для розвитку особистості.

На думку дослідників, шкільне освітнє середовище здатне не тільки забезпечувати комфорт для учасників освітнього процесу. За допомогою організації простору ми впливаємо на мотивацію учнів до навчання, формуємо сприятливу атмосферу, задовольняємо потребу в дослідженні та інші освітні потреби учнів. О. Шапран стверджує, що «інноваційне освітнє середовище – це педагогічно доцільно організований простір життєдіяльності, який сприяє розвитку інноваційного ресурсу особистості; інтегрований засіб накопичення і реалізації інноваційного потенціалу закладу освіти» [11]. На думку Н. Разіної, «інноваційне освітнє середовище – це комплекс взаємопов'язаних умов, які забезпечують освіту людини, формування особистості педагога з інноваційно-творчим мисленням, його професійну компетентність» [10]. Але найповнішим, що концентрує в собі сутнісні ознаки інноваційного освітнього середовища, вважаємо підхід Л. Ващенко, яка наголошує, що головна місія такого середовища полягає

в генеруванні інноваційних потоків та нарощуванні інноваційного потенціалу кожного закладу освіти й системи загалом, збереження і локальних, і адміністративних новацій [1, с. 37].

Науково обґрунтовано, що інноваційне освітнє середовище, як система, складається з таких структурних компонентів:

- 1) імідж колективу в соціумі;
- 2) інноваційний стиль управління;
- 3) високий рівень організаційної культури;
- 4) умотивованість педагогічного колективу до інноваційної діяльності.

Важливою вимогою до формування інноваційного освітнього середовища закладу освіти є врахування критеріїв інноваційного середовища загалом [6, с. 322], зокрема:

– концептуально-стратегічна спрямованість, основні показники якої – наукове обґрунтування перспектив, новацій; установлені форми роботи з педагогічним колективом; наявність стабільного партнерства з органами державної влади та управління освітою для трансферу інноваційних продуктів у практику;

– широта охопленості, що віддзеркалює структурно-змістову характеристику, вказує на включеність відповідних суб'єктів, об'єктів, процесів, явищ до реалізації нововведень;

– інтенсивність (залученість до змін), яка полягає в здатності й готовності учасників змін відтворювати наукові, методичні, організаційні, адміністративні вимоги, які необхідні для успішної реалізації завдань створення інноваційного освітнього середовища;

– формалізованість, що відображає здатність учасників змін до планування реалістичних заходів; важливе значення має наявність творчих команд, готовність виконавців ініціювати нові ідеї, здатність презентувати інноваційний досвід із використанням сучасних науково-педагогічних можливостей;

– упорядкованість, що розкриває рівень керованості змінами в закладі, узгодженості інноваційних процесів із загальною програмою розвитку;

– когерентність (узгодженість), основними показниками якого є регіональна, соціальна інтеграція зі змінами в закладі освіти, узгодженість інноваційного процесу з державною освітньою політикою;

– інформаційно-комунікаційний складник, характеристики якого – вільний та стабільний доступ до глобальних освітніх мереж, наявність електронної системи управління, упровадження розвинених моделей

дистанційного навчання, використання в навчальному й управлінських процесах інформаційно-комунікаційних технологій;

– професійність, основні показники якого – уміння продукувати, реалізовувати нові підходи до освітньої діяльності в змісті, формах, методах. чіткості й послідовності в організації процесу розгортання нововведень, самооцінювання та самоконтроль власного й колективного інноваційного пошуку.

Досліджуючи характеристики, структуру інноваційного освітнього середовища, ми зробили висновок, що середовище може виступати потужним засобом розвитку особистості – дитини і педагога, батьківської спільноти, виконувати завдання розвитку закладу освіти.

ОПИС ПЕРСПЕКТИВНОГО ПЕДАГОГІЧНОГО ДОСВІДУ

Тема досвіду: Інноваційне освітнє середовище – простір розвитку особистості.

Стрімкий розвиток суспільства, цифрових технологій, кардинальні зміни у запитах до ключових компетентностей особистості на ринку професій, і найголовніше – діти, яких ми навчаємо, спонукають до реформ в системі освіти. Вони навчилися користуватися планшетом чи мобільним телефоном раніше, ніж говорити, – і тому кажуть, що у них «світ на кінчиках пальців» або ж що «вони народилися з мишкою в руці». Добре володіють технологіями обробки, збереження й передачі інформації у віртуальному світі. Критично мислять і скептично ставляться до стандартизованих підходів у тлумаченні речей та ідей, а тому віддають перевагу експерименту, досліджу. Інформація для них не є пріоритетом, бо вони знають, де її можуть знайти. І водночас у них недостатньо розвинені навички емоційного інтелекту, а тому часто віддають перевагу спілкуванню в віртуальних мережах, де на них чигає чимало небезпек. Це діти, які покликані в майбутньому змінити світ. Якість цих змін залежить від того, наскільки вдасться сьогодні створити інноваційне освітнє середовище закладу освіти, яке стане простором розвитку особистості, задасть вектори розвитку ціннісних, мотиваційних засад особистості в майбутньому.

Беззаперечним є той факт, що до розвитку освітнього середовища спонукають лише ті зміни, які відбуваються за умови мотиваційної, когнітивної, креативної, рефлексивної готовності особистості

до інноваційної діяльності. При відсутності готовності до інноваційної діяльності або за умови низького рівня сформованості цієї готовності відбувається механічне перенесення нововведення, що призводить до втрати змісту й глибинної суті інновації. Успішними ж є такі інноваційні зміни, які є життєво необхідними на даному етапі розвитку освітнього середовища, відповідають рівню інноваційної компетентності суб'єктів освітнього процесу – наявності у них системи мотивів, знань, умінь, навичок, особистісних якостей, що забезпечують ефективність впровадження інновацій.

Опрацювавши нормативні та науково-методичні матеріали з проектування освітнього середовища закладу освіти, адміністрація спільно з педагогічним колективом ОЗЗСО «Локачинський ліцей» у співпраці з батьками, державними і громадськими організаціями, створили модель інноваційного освітнього середовища закладу освіти як простору розвитку особистості (додаток 1).



Метою діяльності колективу закладу освіти є розвиток освітнього середовища, яке орієнтоване на модель випускника, гармонійно розвиненого, національно свідомого, високоосвіченого, життєво компетентного громадянина, здатного до саморозвитку та самовдосконалення; створення позитивного іміджу закладу освіти.

Акцент у створенні сучасного освітнього середовища ОЗЗСО «Локачинський ліцей» зроблено на створенні розвивального та мотивувального простору предметних кабінетів і рекреацій, підвищенні рівня компетентності педагогів, які володіють сучасним науково-методичним інструментарієм, на побудові партнерських взаємин між учасниками освітнього процесу, інклюзивності і відкритості освітнього середовища, безпеці і функціональності освітнього простору як простору

вільного від насильства і дискримінації, зокрема і віртуального освітнього середовища.

Розглядаючи інноваційне освітнє середовище закладу освіти не як явище статичне, обмежене часовими чи просторовими координатами, а як складову інноваційного освітнього простору в цілому та освітнього простору особистості зокрема, визначаємо такі його складові: *гуманістичний, мотиваційний простір, ціннісний, креативний, інформаційно-комунікаційний та ергономічний* (додаток 3), виокремлення яких зумовлено принципами діяльності ОЗЗСО «Локачинський ліцей», а саме: *дитиноцентризму, партнерства, проактивності, синергії, інноваційності, науковості і доброчесності* (додаток 2). А також стратегією розвитку закладу освіти, рівнем готовності колективу до інноваційної діяльності, раніше набутим досвідом створення освітнього середовища.

Прикметною рисою розвитку освітнього середовища Локачинського ліцею є підхід до впровадження інновацій як до педагогічного проектування, особливістю якого є практична спрямованість, гуманістичний характер проектної взаємодії та обов'язкова спрямованість на результат. «Одним із ефективних засобів інноваційного розвитку закладу є проектний підхід, суть якого полягає у використанні проектної технології впровадження інновацій» [1, с. 403]. Відповіді на запитання: що дасть цей проект для вчителя, учня; наскільки довготривалими будуть його результати; як змінить він освітнє середовище школи; наскільки потужним є його розвивальний компонент, – визначають пріоритетність втілення тих чи інших проектів у закладі освіти. Визначення мети і формулювання завдань проекту, очікуваних результатів, складання графіка реалізації і бюджету, розроблення системи оцінювання проміжних та кінцевих результатів, аналіз результативності – традиційні складові впровадження інновацій в ОЗЗСО.

Серед проектів віддають перевагу тим, що передбачають міжпредметні зв'язки та системно-діяльнісний підхід (STEM-школа, участь у Всеукраїнських наукових школах, лабораторіях), міжвікову взаємодію та екологічне спрямування («Здай батарейки – збережи планету»), краєзнавчий характер («Ярмарок майстрів», «Великодня майстерня»), формування позитивного мотиваційного мікроклімату колективу («Мотиваційна зона», «Школа успіху»), створення інтерактивного освітнього середовища предметних кабінетів («Відкритий світ»), зміни в ергономічному просторі школи («Територія дитинства», «Арт-простір», «STEAM-простір»),

розвиток індивідуальної самоосвітньої траєкторії педагога («Навчаю навчаючись»).

Особливу увагу під час реалізації проєктів приділяють розвитку «гнучких навичок» особистості – soft skills: вміння навчатися протягом життя, працювати в команді, вести переговори, розвитку критичного мислення, креативності, емоційного інтелекту, когнітивної гнучкості, готовності до багаторівневого вирішення проблем, навичок тайм-менеджменту.



З метою розвитку розумово-пізнавальних, творчих якостей, критичного мислення, когнітивної гнучкості, готовності до інноваційної діяльності учнів і педагогів, в ОЗЗСО «Локачинський ліцей» з 2019 року триває дослідно-експериментальна робота регіонального рівня з питання «Моделювання STEM-середовища закладу освіти як умова самореалізації особистості». З 2014 по 2019 роки ОЗЗСО «Локачинський ліцей» був дослідно-експериментальним майданчиком регіонального рівня з питання «Формування компетентної особистості школяра в умовах інноваційного розвитку освітнього середовища».

Проведення STEM-заходів, міжпредметна інтеграція, впровадження технологій прикладного, проблемного навчання організовується педагогами закладу освіти в усіх класах. У рамках діяльності філіалу «Дівчата-STEM» у квітні 2019 року проведено учнівську наукову конференцію «Жінки в науці» для 5–11 класів, на якій юні дослідниці презентували власні дослідження про відкриття жінок-науковців в різних галузях, що змінили або суттєво вплинули на розвиток наукових досліджень у світі. Щорічно в ОЗЗСО проходить «Інженерний тиждень» – освітній проєкт для учнів, покликаний зацікавити їх наукою і дати поштовх до розвитку власного інженерного потенціалу – цікаві проєкти, логічні завдання, творчі активності. Проведення STEM-днів за темою «Рух», «Вода», «Коло», STEM-тижнів, наукових пікніків, Літньої школи

для здібних і обдарованих дітей «Ерудит» допомагають моделювати освітнє середовище закладу освіти на засадах STEM-освіти.





Вибудовуючи освітнє середовище на засадах загальнолюдських цінностей, плекаючи патріота, громадянина, проактивну особистість, в рамках загальношкільного проекту «Особистість виховує особистість» проведено цикл майстер-класів, зустрічей зі знаними й талановитими особистостями краю, екскурсій, ярмарок, у яких діти долучалися до відтворення народних традицій разом із батьками та майстрами-краянами.

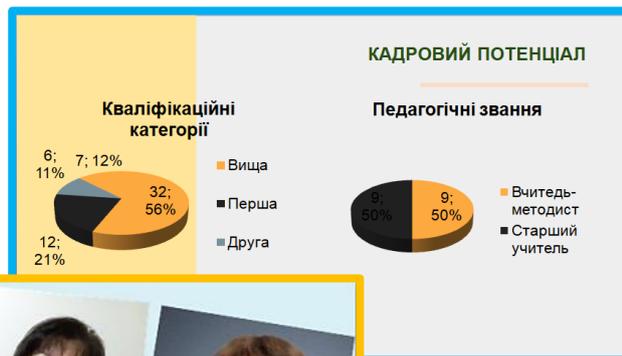
З метою проведення профорієнтаційної роботи, співпраці в галузі STEAM-освіти, дослідно-експериментальної роботи, укладено договори про співпрацю між Локачинською селищною радою і ВНУ імені Лесі Українки, ОЗЗСО «Локачинський ліцей» і Торчинським професійним ліцеєм. Проведено перші спільні заходи в рамках співпраці: презентацію 14-томного видання творів Лесі Українки, екскурсію до Торчинського професійного ліцею, майстер-класи викладачів ліцею на науковому пікніку в ОЗЗСО.





Започатковано співпрацю між ОНЗ «НВК «Локачинська ЗОШ І-ІІІ ст.-гімназія» і ВНУ ім.Лесі Українки, Торчинським професійним ліцеєм

Сила школи – у її педагогах, тому одним із першочергових завдань керівництва закладу освіти є створення сприятливих умов для професійного вдосконалення та розкриття потенціалу вчителя. В закладі працює 57 педагогів, з них 32 вчителі мають вищу кваліфікаційну категорію, 9 – звання «учитель-методист», 9 – звання «старший учитель». Четверо педагогів ОЗЗСО «Локачинський ліцей», що становить 44 % від загальної чисельності вчителів початкових класів, успішно пройшли сертифікацію.



Сила школи – у її вчителів

Четверо вчителів початкових класів ОНЗ (44 % від загальної кількості класоводів) пройшли сертифікацію:

- ✓ у 2019 році Киричук Ірина Романівна і Цикалюк Ольга Григорівна
- ✓ у 2020 році Деркач Наталія В'ячеславівна і Жаловага Галина Володимирівна

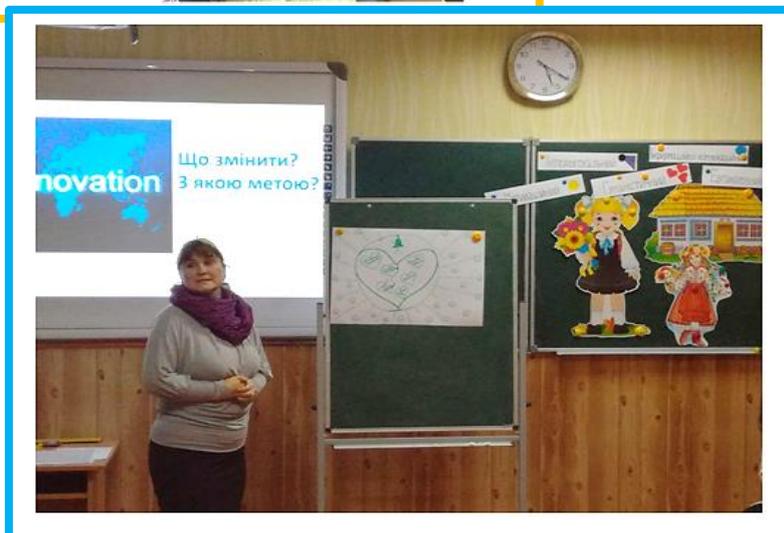
Хорошою традицією в закладі освіти стала організація адміністрацією школи проходження підвищення кваліфікації для групи вчителів,

відповідно до запитів педагогів щодо напрямку і тематики професійного вдосконалення. Так у 2020 році 48 педагогів закладу освіти пройшли підвищення кваліфікації з питання «Тайм-менеджмент у роботі вчителя» (керівник Ткачук Н. М.), у 2021 році 35 вчителів пройшли вдосконалення з питання «Розвиток критичного мислення» (керівник Лук'янчук Г. Я.).

Увесь спектр методичної роботи колективу ОЗЗСО «Локачинський ліцей» переформатовано в роботу методичних спільнот: «Сучасний урок» (керівник Осадца С. Д.), «STEM-освіта» (керівник Барабошко С. А.), «Цифрові технології навчання» (керівник Трофимюк Н. В.), «Розвиток навичок 4К» (керівник Шумук Т. В.).

У системі внутрішньої методичної роботи використовуються як групові й колективні, так й індивідуальні форми роботи: педагогічні ради, науково-методичні наради, наставництво, педагогічні читання, предметні тижні, місячники педагогічної майстерності, творчі звіти вчителів, що атестуються, виставки.

“Педагогічна ідея – це крила, на яких підноситься колективна творчість. Ідея надихає колектив, і починається найцікавіше й найпотрібніше в шкільному житті – колективна дослідницька робота.” В.О.Сухомлинський



30 листопада 2018 року базі ОНЗ «НВК “Локачинська ЗОШ І–ІІІ ст. – гімназія”» ділився досвідом роботи з питання «Інноваційне освітнє середовище – простір розвитку особистості» на обласному семінарі керівників опорних шкіл, гімназій, ліцеїв.

10 грудня 2018 року на базі ОНЗ «НВК “Локачинська ЗОШ І–ІІІ ст. – гімназія”» відбувся обласний семінар-практикум вчителів фізики на тему «Розвиток готовності вчителів фізики до організації самостійного розв’язування задач учнями 7–11 класів». Творчу лабораторію вчителя фізики представив Никитюк Віктор Миколайович, учитель ОЗЗСО, переможець конкурсу «Учитель року – 2018», Заслужений вчитель України.

14 лютого 2019 року на базі Опорного ЗЗСО «НВК “Локачинська ЗОШ І–ІІІ ст. – гімназія”» відбувся Всеукраїнський семінар завідувачів відділів фізико-математичних дисциплін обласних інститутів післядипломної педагогічної освіти, метою проведення якого було знайомство з творчою лабораторією вчителя фізики Никитюка Віктора Миколайовича, переможця Всеукраїнського конкурсу «Учитель року – 2018», та освітнім середовищем закладу, в якому він працює.

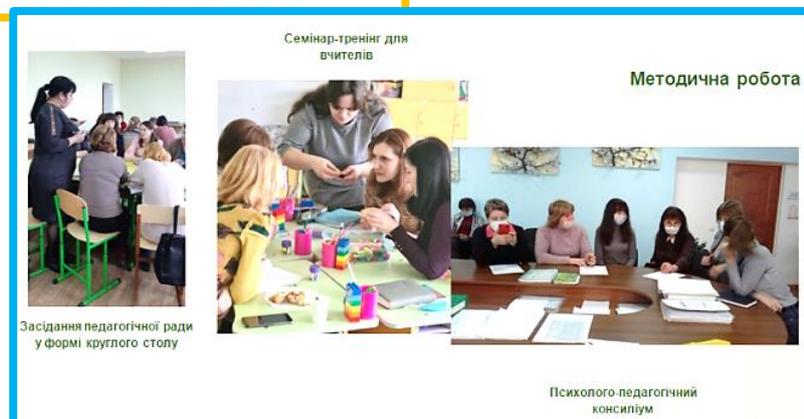


30 листопада 2018 року
Обласний семінар керівників
опорних шкіл, гімназій, ліцеїв
Волинської області

13–15 лютого 2019 року
Всеукраїнський семінар
завідувачів кабінетів
фізики та астрономії
обласних інститутів
післядипломної освіти



11 березня 2019 року в ОНЗ «НВК “Локачинська ЗОШ І–ІІІ ст. – гімназія”» відбулось засідання районного методичного об’єднання вчителів фізики. Никитюк В. М., вчитель фізики ОНЗ, продемонстрував присутнім можливості сучасного освітнього середовища кабінету фізики та провів презентацію власного педагогічного досвіду.



Найвагомішою серед колективних форм методичної роботи в ОНЗ залишається робота методичних об’єднань. У практиці роботи методичних об’єднань є взаємовідвідування уроків, проведення творчих звітів, вивчення результативності курсової перепідготовки й самоосвіти вчителів, сприяння розвитку професійної майстерності й активізація особистісного потенціалу кожного вчителя.

На засіданні психолого-педагогічного консиліуму «Адаптація п’ятикласників до умов навчання в середній школі» традиційно обговорюються основні проблеми, які виникають у процесі адаптації учнів 5-х класів; визначаються напрямки спільних дій адміністрації закладу освіти, вчителів та психолога з метою успішного проходження процесу адаптації п’ятикласників до нових умов навчання. Педагоги та класні керівники 5-х класів узагальнюють підсумки первинного етапу

спостережень за пізнавальною активністю учнів та вивченням їхніх індивідуальних особливостей.

Щороку в ОЗЗСО успішно проходять заходи у рамках декади В. О. Сухомлинського. Цікаві виховні заходи, диспути, тренінги, бібліотечні уроки, уроки мислення на природі проводяться класоводами 1–4-х класів та класними керівниками 5–11-х класів. У вчительському колективі у 2019 році проведено педагогічні читання «Педагогіка В. О. Сухомлинського у контексті Нової української школи», в ході яких педагоги Цикалюк О. Г., Сахарчук Т. Л., Боярська Л. І. ділилися досвідом використання педагогічних ідей В. О. Сухомлинського у сучасних умовах. Із презентацією «Використання ідей В. О. Сухомлинського у формуванні інноваційного освітнього середовища» виступила директор ОЗЗСО «Локачинський ліцей» Сахарчук О. Я.

Пріоритетними напрямками у роботі вчителів природничо-математичного циклу є впровадження STEM-освіти під час вивчення цих наук. У рамках предметного тижня вчителів природничих дисциплін у березні 2020 року був проведений районний семінар-практикум «STEM-освіта у процесі викладання природничих дисциплін». Під час проведення семінару вчителі ОНЗ «НВК “Локачинська ЗОШ І–ІІІ ст. – гімназія”» презентували інноваційні освітні проекти зі «STEM-освіти» за темою «Вода»: «Водний режим рослин» (наставник Барабошко С. А., вчитель біології), «Вплив води на формування рельєфу» (наставник Корнелюк І. В., учитель географії), «Поверхневі властивості води» (наставник Никитюк В. М., учитель фізики), «Вода: жива чи мертва?» (наставник Ничипорук М. М., учитель хімії), «Який смак води з батьківської криниці?» (наставник Зубко І. М., учитель екології). У програмі семінару було проведено ознайомлення з навчально-демонстраційним обладнанням кабінетів хімії, фізики, географії, біології. Вчителі хімії, географії, біології проінформували вчителів району про інтерактивне навчання предметів природничих дисциплін електронними засобами сучасного кабінету. Вчитель біології Барабошко С. А. та вчитель хімії Ничипорук М. М. провели інтегроване дослідження будови клітини на основі біолого-хімічного аналізу.

Однією із форм професійного розвитку педагогів є майстер-класи. У рамках місячника педагогічної майстерності, з метою розкриття творчого потенціалу, обміну передовим педагогічним досвідом із використання у практичній діяльності інноваційних технологій навчання, щорічно

проводяться майстер-класи педагогів, які атестуються. У березні 2020 року педагоги ОНЗ ділилися досвідом роботи із таких тем:

- використання елементів проблемного навчання під час викладання курсу географії (Загорська О. І., вчитель географії);

- використання дидактичної та сюжетно-рольової гри у процесі навчання, розвитку та виховання особистості (Сахарчук Т. Л., учитель початкових класів);

- розвиток пізнавальної активності учнів на уроках читання. Поетична скарбничка (Цикалюк О. Г., учитель початкових класів);

- використання ігрових технологій у процесі вивчення програмування (Білогруд А. О., вчитель інформатики);

- інтерактивні технології навчання на уроках англійської мови (Боярська Л. І., вчитель англійської мови);

- використання можливостей сучасного освітнього середовища кабінету географії у викладанні предмета (Корнелюк І. В., учитель географії);

- використання ІКТ під час вивчення теми «Токарна обробка деревини» (Осадца Р. С., вчитель трудового навчання).

Педагоги ОЗЗСО – активні учасники віртуальних методичних об'єднань, клубів за інтересами, творчих груп тощо, що забезпечує різноманітні сфери діяльності педагога: підготовку до уроків, спілкування з колегами, вирішення психологічних і педагогічних проблем, консультації з професіоналами, самоосвіту, можливість реалізації творчого потенціалу. Сахарчук О. Я., директор ОЗЗСО «Локачинський ліцей», у листопаді 2018 року брала участь у IV Міжнародній науково-практичній конференції «STEM-освіта: стан впровадження та перспективи розвитку». Освітній форум проводився Інститутом модернізації змісту освіти спільно із Національним еколого-натуралістичним центром учнівської молоді та Малою академією наук України.

Вчитель фізики Никитюку В. М. узяв участь у Міжнародній науковій школі «Ukrainian Teachers Programme 2019», яку організували Національний центр «Мала академія наук України» спільно з Європейською організацією з ядерних досліджень – ЦЕРН (Conseil Européen pour la Recherche Nucléaire – CERN – найбільша в світі лабораторія фізики високих енергій та елементарних частинок, яка знаходиться на території Швейцарії та Франції). Педагог мав можливість ознайомитися із сучасними дослідженнями в області високих енергій та елементарних частинок,

Ступінь готовності учасників освітнього процесу до інноваційної діяльності є різним. Успіх створення освітнього середовища, його дієвість, ефективність залежать від того, щоб помітити новатора, допомогти йому об'єднати навколо себе однодумців, створити середовище, сприятливе для проектування і впровадження нововведень. Надзвичайно важливо підтримати такого вчителя, учня, навіть якщо результат не зовсім відповідає очікуванням. Спрогнозувати і попередити можливі перешкоди, антиінноваційні бар'єри, без яких не обходяться жодні зміни. І за результатами впровадження інновацій проаналізувати їх вплив на освітнє середовище школи в цілому, наголосити на значущості внеску конкретної особистості, творчої групи педагогів у розвиток закладу. Мотивація значущості успіху конкретної справи для розвитку особистості, колективу є ключовою.

В ліцеї переконані: кожна дитина може досягнути успіху. Але їй потрібно допомогти: допомогти розкритися, пізнати свої здібності, щоб працювати над їх розвитком і стати успішною. Важливо помітити навіть найменший успіх особистості і зробити його стартом для нових досягнень.

Цінування навіть найменшого успіху є прикметною рисою освітнього середовища ОЗЗСО «Локачинський ліцей». А ще кожен перемогу позиціонують як спільну перемогу дитини і вчителя, що водночас є дієвим мотиватором до нових досягнень. У 2017 році Нерода Софія, учениця 11 класу ОНЗ «НВК “Локачинська ЗОШ І–ІІІ ст. – гімназія”», була відзначена стипендією Президента України як переможець Всеукраїнського конкурсу-захисту науково-дослідницьких робіт МАН у секції журналістики (наставник Бойко О. А., вчитель української мови та літератури),

Як правило, імпульсом до нових змін є вже втілені задуми. Інновації в освітньому середовищі спонукають вчителів вдосконалювати педагогічну майстерність, підвищувати рівень володіння сучасними засобами обробки й збереження інформації, урізноманітнювати форми організації освітнього процесу, методичний інструментарій. Модель закладу – Школа успіху особистості, – напрацьована на основі описаної В. О. Сухомлинським «теорії ситуації успіху», – діє! Опорний заклад «Локачинська школа – гімназія» два роки поспіль – у 2017 та 2018 роках було відзначено управлінням освіти і науки Волинської ОДА як *Кращий заклад Волині* серед закладів районного підпорядкування за роботу з обдарованими дітьми.



З 2017 по 2020 роки учні ОНЗ «НВК «Локачинська ЗОШ І–ІІІ ст. – гімназія»» вибороли 53 призові місця на обласних олімпіадах, 19 призових місць в обласному етапі конкурсу-захисту МАН, 8 призових місць в ІІІ етапі Всеукраїнського конкурсу знавців української мови імені Петра Яцика, здобули 5 перемог у ІІІ етапі Всеукраїнського мовно-літературного конкурсу імені Т. Г. Шевченка. Команда ОНЗ «НВК «Локачинська ЗОШ І–ІІІ ст. – гімназія»» 15 разів ставала призером обласних турнірів з фізики, хімії, біології, географії, журналістики, математики, історії.

У школі створено сприятливі умови для розвитку спортивних, художньо-естетичних обдарувань школярів. Гордістю ОЗЗСО є Народний художній колектив (керівник Сірук Г. В.), у структурі якого функціонують 2 класи вокалу, фольклорний і вокальний ансамблі. Діють танцювальний ансамбль та гуртки декоративно-прикладного мистецтва. Ансамбль «Україночки» 2018 року стали дипломантами обласного конкурсу вокальних ансамблів «Ми діти твої, Україно» (керівник Сірук Г. В.). Щороку вихованки класу вокалу Народного художнього колективу стають призерами обласного етапу конкурсу сучасної української пісні «Срібні дзвіночки». У 2019 році юна вокалістка школи Поліщук Христина стала переможцем Всеукраїнського пісенного конкурсу «Яскраві діти України!» Крайні баскетболісти ОЗЗСО у 2017 та 2019 роках представляли заклад освіти на обласному етапі змагань. Виховна робота спланована через клубну діяльність: правничий «Ти і Закон» (керівник Боць В. М.), історичний «Юні краєзнавці» (керівник Зінчук Л. В.), «Європейський вектор» (керівник Боярська С. О.). Гарною традицією стало проведення в закладі освіти загальношкільних свят народознавчого характеру, які

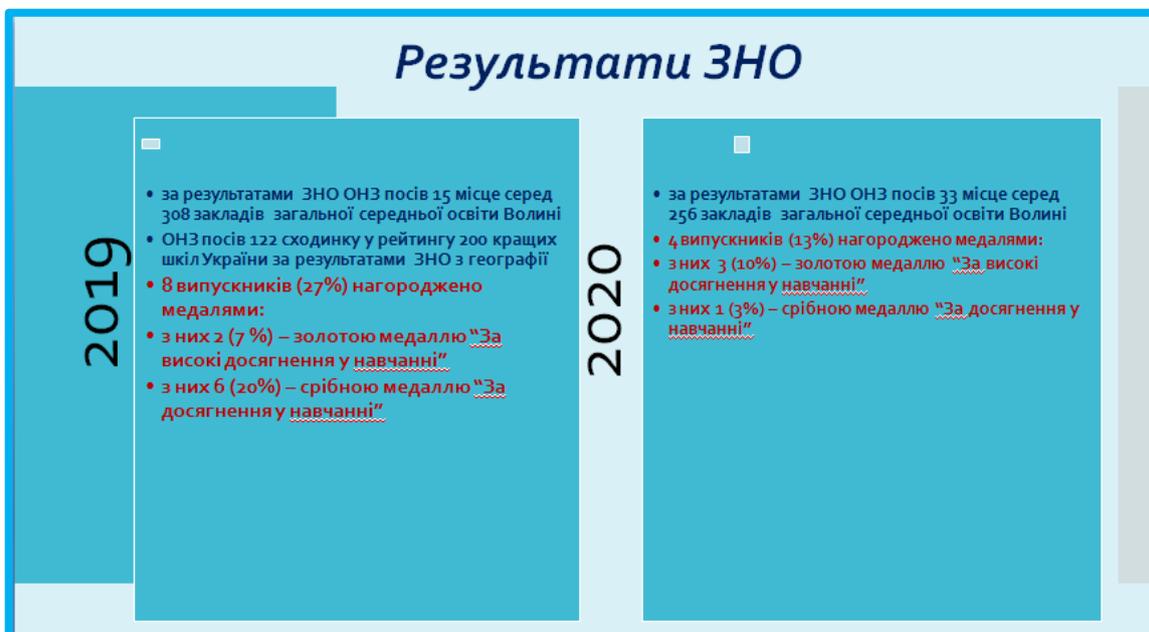
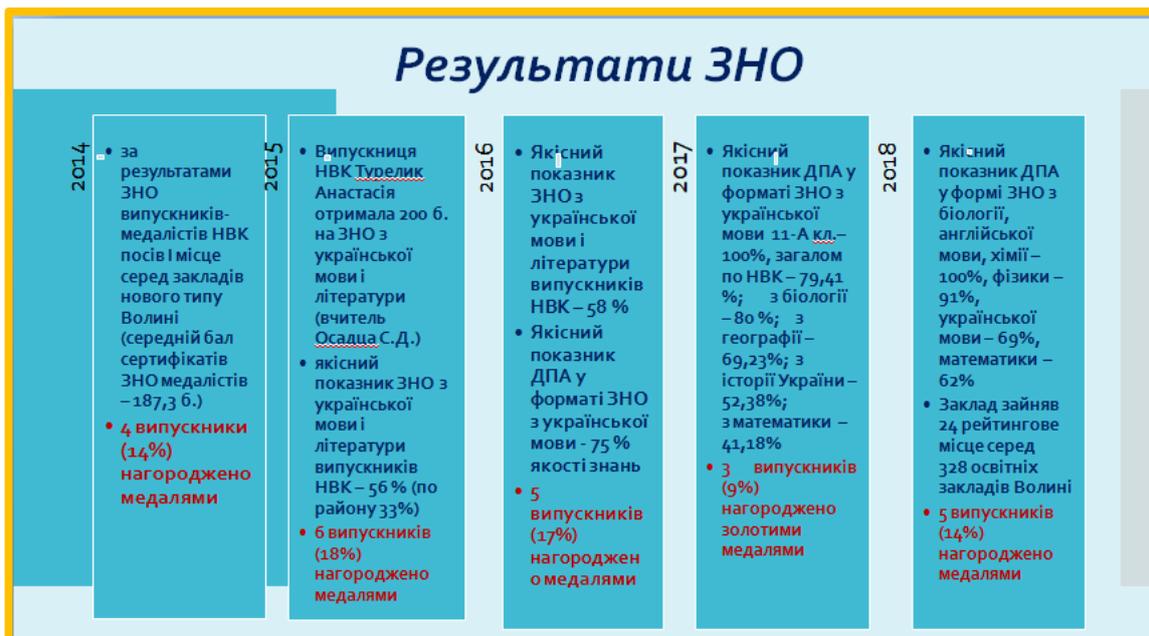
об'єднують усю шкільну родину в одне ціле: свято хліба, вишиванки, пісні, «Козацькі забави», Крафтовий ярмарок, Великодня майстерня та ін.

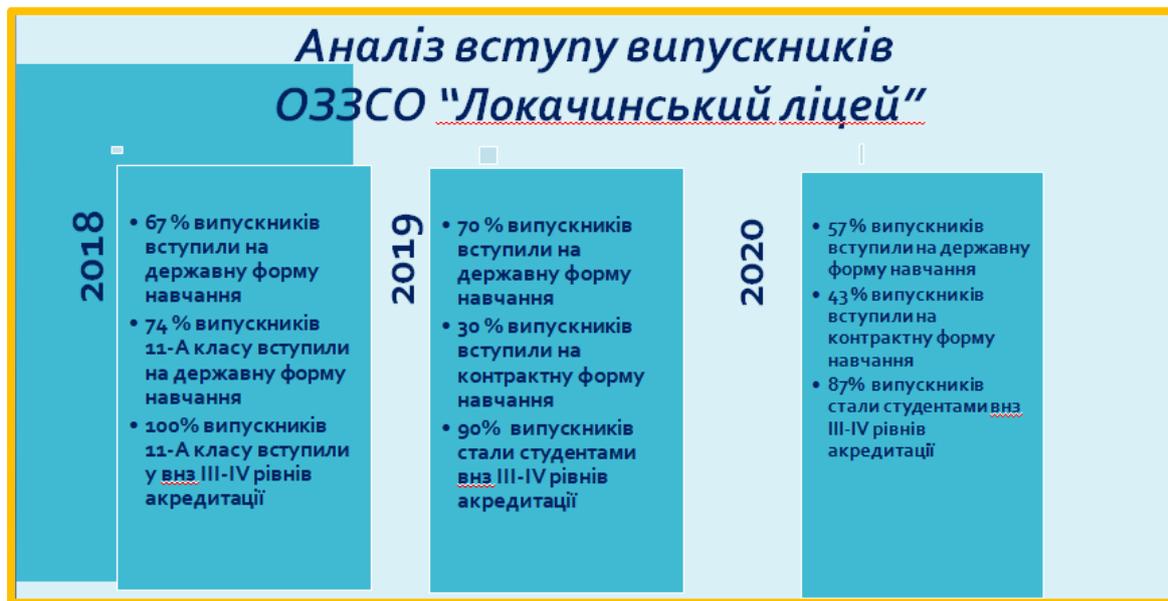


Серед прийомів шкільного освітнього менеджменту вагоме місце займає вшанування кожної перемоги, кожного успіху: з цією метою в закладі уже багато років проводиться конкурс «Гімназист року» (переможці визначаються у номінації «Гуманітарні науки» та в номінації «Математичні науки»); Церемонія вшанування переможців інтелектуальних змагань і їх наставників; нагородження щорічними преміями (за кошти піклувальної ради); обов'язкова публікація про досягнення на сайті навчального закладу, фейсбук-сторінці, у шкільній та районній пресі; подяки батькам учнів; інформування про досягнення учнів і педагогів через галерею «Школа успіху особистості».

В закладі проводиться системна робота з моніторингу навчальних досягнень школярів, аналізу результатів ДПА у формі ЗНО, вступу у вищі навчальні заклади. 200-бальні результати на ЗНО показали Міщук Роман з біології у 2011 році (вчитель Боабошко С. А.), Дриль Дмитро з фізики у 2013 році (вчитель Никитюк В. М.), Турелик Анастасія з української мови

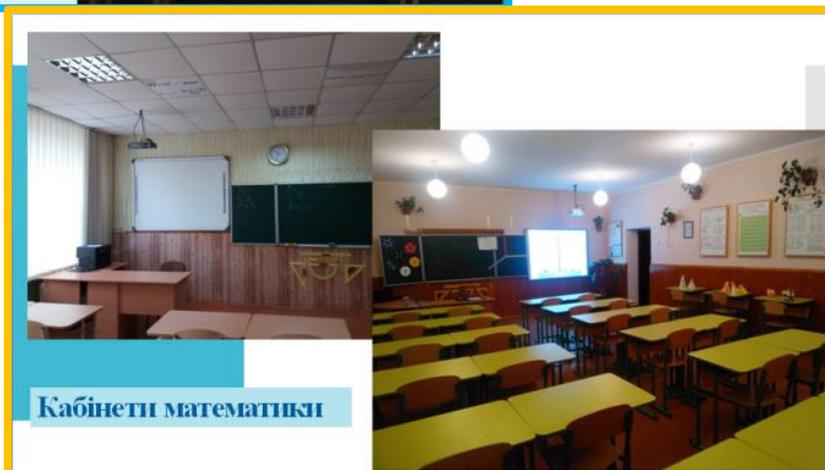
і літератури (вчитель Осадца С. Д.). У 2019 році за результатами ЗНО ОНЗ «НВК “Локачинська ЗОШ І–ІІІ ст. – гімназія”» посів 15 місце серед 308 закладів загальної середньої освіти Волині і увійшов до числа 200 кращих закладів України за результатами ЗНО з географії (вчитель Корнелюк І. В.). Щороку від 14 до 17 відсотків випускників за високі досягнення у навчанні нагороджуються медалями. Випускники школи успішно продовжують освіту у вищих закладах освіти України, Європи, США.





З 1 січня 2021 року ОНЗ «НВК «Локачинська ЗОШ І–ІІІ ст. – гімназія»» отримав фінансову автономію як розпорядник коштів нижчого рівня. Це дозволяє оперативнo й раціональнo використовувати заощаджені кошти на вдосконалення освітнього середовища школи, створення комфортних умов для навчання і праці.

У 2020 році в ОНЗ «НВК «Локачинська ЗОШ І–ІІІ ст. – гімназія»», завдяки участі в урядовій програмі «Спроможна школа для кращих результатів», було проведено капітальний ремонт фасаду школи. Роботи було виконано вчасно і професійно, результат утеплення, а саме затишок і тепло, економія енергоносіїв відчутні. У 2020 році опорним навчальним закладом було подано і реалізовано заявку на додаткові обсяги державної субвенції за напрямом «Придбання обладнання для шкільної їдальні». В результаті було придбано для їдальні ОНЗ нове технологічне обладнання, а саме: духовий шкаф, електричну сковороду, електром'ясорубку, марміт других страв, морозильну камеру вертикального завантаження, шкаф для зберігання хліба, овочерізку, виробничі столи і стелажі. В рамках державної програми розвитку природничо-математичної освіти, у 2018 році заклад отримав меблі, обладнання і навчально-методичне забезпечення для кабінетів фізики, математики, географії, біології, у 2020 році – сучасне обладнання для кабінету математики, а саме: мультиторд та інформаційно-комунікаційне забезпечення для робочого місця вчителя.





Кабінет фізики



Кабінет хімії



Нова українська школа
Класна кімната 1-А класу



Нова українська школа
Класна кімната 1-Б класу

ВИСНОВКИ

Зміни в освітньому середовищі закладу сприяють зростанню особистої переконаності педагогів у необхідності застосування інновацій, розвитку інноваційної культури, вдосконалення навичок управління нововведеннями, що веде до зростання результативності роботи та іміджу закладу освіти, до підвищення конкурентоспроможності вчителя, а отже і конкурентоспроможності учня.

Основним результатом постійного оновлення освітнього середовища є створення розвивального простору, який мотивує до вдосконалення, у якому не працювати не можна, формування філософії розвитку, успіху кожної особистості як запоруки розвитку та успіху закладу освіти в цілому.

ВИКОРИСТАНІ ДЖЕРЕЛА

1. Ващенко Л. Інноваційне середовище післядипломної педагогічної освіти. *Післядипломна освіта*. 2012. № 1. С. 37–40.
2. Дем'янюк О. Й. Вплив зовнішнього середовища на ефективність управління закладом середньої освіти. *Пед. пошук*. 2018. № 4 (100). С. 9–12.
3. Єльнікова Г. Теоретичні підходи до моделювання державно-громадського управління. *Директор школи*. 2008. № 40–41. С. 6–9.
4. Закон України «Про освіту», № 2145-VIII від 05.09.2017 р. URL: <https://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2145-19/page>
5. Каташов А. І. Педагогічні основи розвитку інноваційного освітнього середовища сучасного ліцею : автореф. дис. ... канд. пед. наук : спец. 13.00.01. Луганськ, 2001. 15 с.
6. Мариновська М. Педагогічна інноватика. Менеджмент інновацій : навч.-метод. посіб. Івано-Франківськ : Місто НВ, 2019. с. 322–333.
7. Національна доктрина розвитку освіти України. *Освіта України*. 2002. 23 квіт. С. 4–6.
8. Організаційно-педагогічні засади інноваційного розвитку ЗНЗ : монографія / Г. Д. Щекатунова, В. В. Тесленко, А. Д. Цимбалару та ін. / за ред. Г. Д. Щекатунової. Київ : Пед. думка, 2013. 264 с.
9. Про Національну стратегію розбудови безпечного і здорового освітнього середовища у новій українській школі, затверджену Указом Президента України від 25.05.2020 № 195/2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/195/2020#Text> (дата звернення: 24.03.2021).
10. Разіна Н. О. Акмеологічний підхід до розвитку професіоналізму сучасного педагога в інноваційному освітньому середовищі середньої школи. *Вісн. наук. шк. педагогів «АКМЕ»*. 2009. Вип. 3.
11. Шапран О. І., Шапран Ю. П. Створення інноваційного освітнього середовища в процесі професійної підготовки майбутнього вчителя. URL: <http://www.sportpedagogy.org.ua/html/journal/2010-09/10soitpt.pdf>
12. Щекатунова Г. Інноваційний розвиток загальноосвітнього навчального закладу – вимога сьогодення. *Післядипломна освіта*. 2012. № 1. С. 40–46.

ДОДАТКИ

1. Модель інноваційного освітнього середовища закладу освіти.
2. Модель «Принципи організації освітнього середовища».
3. Модель «Способи і засоби організації освітнього середовища».
4. Програми семінарів:
 - 4.1. Програма роботи обласного семінару директорів закладів нового типу з теми «Інноваційне освітнє середовище – простір розвитку особистості».
 - 4.2. Програма роботи Всеукраїнського семінару завідувачів відділів фізико-математичних дисциплін ІППО з теми «Особистісне та професійне зростання вчителя фізики в умовах неперервної освіти».

Додаток 1





**Програма обласного семінару
директорів
закладів нового типу**

Модератор семінару
БОГДАНОВИЧ Ольга Іванівна,
методист з питань загальної
середньої освіти управління
освіти і науки Волинської ОДА

Тема. Інноваційне освітнє середовище – простір розвитку особистості

Завдання. Презентація досвіду роботи ОНЗ «НВК “Локачинська ЗОШ I–III ст. – гімназія”»

9⁰⁰–9⁴⁰

Реєстрація учасників семінару. Ранкова кава.

9⁴⁰–10⁰⁰

«Локачинська Вуйма»- вітання від Народного художнього колективу ОНЗ

Кейс I. Організаційно-мотиваційний

10 ⁰⁰ –10 ¹⁰	Відкриття семінару. Ознайомлення з програмою роботи. <i>Богданович Ольга Іванівна,</i> методист з питань загальної середньої освіти управління освіти і науки Волинської ОДА
10 ¹⁰ –10 ²⁰	Вітальне слово. <i>Дудечко Віктор Федорович,</i> голова Локачинської РДА <i>Мазурок Володимир Максимович,</i> голова Локачинської районної ради
10 ²⁰ –10 ³⁰	Розвиток освіти Локачинщини. <i>Комар Олексій Сергійович,</i> начальник відділу освіти, молоді і спорту Локачинської РДА
10 ³⁰ –10 ⁴⁰	Удосконалення освітнього менеджменту в умовах реформування галузі. <i>Вознюк Василь Степанович,</i> доцент кафедри менеджменту освіти ВІППО, кандидат політичних наук

Кейс II. Самопрезентація освітнього закладу

10 ⁴⁰ –11 ⁰⁰	Синергія складових освітнього середовища школи: менеджмент інновацій. <i>Сахарчук Оксана Ярославівна, директор ОНЗ «НВК “Локачинська ЗОШ І–ІІІ ступенів – гімназія”»</i>
11 ⁰⁰ –11 ¹⁰	Тьюторський супровід учня-дослідника в розвивальному середовищі закладу освіти. <i>Никитюк Віктор Миколайович, заступник директора з НВР</i>

Кейс III. Простір розвитку особистості

Експрес-огляд інноваційного освітнього середовища школи: кабінети хімії, фізики, історії, української мови, математики, географії, початкових класів, біології, зарубіжної літератури

11 ¹⁰ –11 ²⁰	Локація мотиваційна. <i>Галерея «Школа успіху особистості». Арт-простір.</i> <i>Вознюк Ольга, Петрів Оксана, члени Ради учнівського співуправління «Злагода»</i>
11 ²⁰ –11 ³⁰	Локація креативна. <i>Флешмоб «Територія дитинства».</i> <i>Керівник Ребрук Г. А., педагог-організатор</i>
11 ³⁰ –11 ⁴⁰	Локація краєзнавчо-патріотична. <i>Фотовиставка всеукраїнської газети «День».</i> <i>Трачук Яна, Герасимюк Анна, члени краєзнавчого клубу</i>
11 ⁴⁰ –11 ⁵⁰	Локація ціннісна. <i>Презентація «Азбуки школи».</i> <i>Томчук Максим, Челядін Дарина, члени наукового товариства «Лідер»</i>
11 ⁵⁰ –12 ⁰⁰	Локація творча. <i>Презентація Школи естетичного виховання «Паросток».</i> <i>Загорська Оксана Ігорівна, заступник директора з ВР</i>

Робота в групах

12⁰⁰–12¹⁵

Навчаємось – граючись: освітнє середовище НУШ.

Скучинська Ванда Марківна,

класовод 1-А класу

12¹⁵–12³⁰

Лабораторія успіху вчителя фізики.

Никитюк Віктор Миколайович,

вчитель фізики, Заслужений вчитель України

12³⁰–12⁴⁵

Студія дискусійного клубу.

Бойко Олена Анатоліївна,

вчитель української мови і літератури, керівник дискусійного клубу

«Логос»

12⁰⁰–12¹⁵

Навчаємось – граючись: освітнє середовище НУШ.

Деркач Наталія В'ячеславівна,

класовод 1-Б класу

12¹⁵–12³⁰

Інтегроване дослідження будови клітин на основі біолого-хімічного аналізу.

Барабошко Світлана Анатоліївна,

вчитель біології

12³⁰–12⁴⁵

Ничипорук Мирослава Мирославівна,

вчитель хімії

Засідання краєзнавчого клубу.

Зінчук Людмила Володимирівна,

вчитель історії, керівник краєзнавчого клубу

12⁰⁰–12¹⁵

Навчаємось – граючись: освітнє середовище НУШ.

Саліван Ольга Юріївна,

класовод 1-В класу

12¹⁵–12³⁰

Майстер-клас «Інноваційне освітнє середовище кабінету математики».

Луцюк Ірина Ростиславівна,

вчитель математики

12³⁰–12⁴⁵

Виховання юного дослідника в лабораторії кабінету географії.

Корнелюк Ірина Василівна,

вчитель географії

Кейс IV. STEAM-ярмарок.

13⁰⁰–13³⁰ – Презентація інноваційних освітніх проєктів зі STEAM-освіти. Тема «Вода»:

- **«Чому іде дощ?»** (наставники Киричук Ірина Романівна, Шумук Тетяна Василівна, вчителі початкових класів).
- **«Мандрівка краплинки води в організмі рослини»** (наставник Барабошко Світлана Анатоліївна, вчитель біології).
- **«Вплив води на формування рельєфу»** (наставник Корнелюк Ірина Василівна, вчитель географії).
- **«Поверхневі властивості води»** (наставник Никитюк Віктор Миколайович, вчитель фізики).
- **«Вода: жива чи мертва?»** (наставник Ничипорук Мирослава Мирославівна, вчитель хімії).
- **«Який смак води з батьківської криниці?»** (наставник Зубко Ірина Миколаївна, вчитель екології).

Кейс V. Арт-простір. Презентація Народного художнього колективу ОНЗ «Дивограй»

13³⁰–14⁰⁰ – Літературно-музична композиція «Молодь змінює світ».

14⁰⁰–15⁰⁰ – Рефлексія. Підведення підсумків семінару.

Опорний заклад загальної середньої освіти
«Навчально-виховний комплекс
«Локачинська ЗОШ I-III ст.-гімназія»

ПРОГРАМА

**Всеукраїнського семінару-практикуму завідувачів кабінетів фізики
та астрономії інститутів післядипломної педагогічної освіти**

**Особистісне та професійне зростання
вчителя фізики
в умовах неперервної освіти**

14 лютого 2019 р.

**Програма роботи
всеукраїнського семінару
завідувачів відділів фізико-математичних
дисциплін обласних ІППО**

*Модератор семінару
Савош*

Валентин Олексійович,
завідувач відділу фізико-
математичних дисциплін
Волинського ІППО

$10^{00}-10^{20}$

Зустріч гостей. Ранкова кава.

$10^{20}-10^{35}$

«Пташок викликаю з далекого краю» – вітання
від фольклорного гурту «Дивограй» Народного художнього
колективу Опорного ЗЗСО

Кейс I. Організаційно-мотиваційний

$10^{35}-10^{40}$

Ознайомлення з програмою роботи.

Савош Валентин Олексійович,
завідувач відділу фізико-математичних дисциплін Волинського ІППО

$10^{40}-10^{45}$

Вітальне слово.

Дудечко Віктор Федорович,
голова Локачинської РДА

Мазурок Володимир Максимович,
голова Локачинської районної ради

$10^{45}-10^{50}$

Розвиток освіти Локачинщини.

Комар Олексій Сергійович,
начальник відділу освіти, молоді і спорту Локачинської РДА

$10^{50}-11^{00}$

Інноваційне освітнє середовище – простір розвитку особистості.

Сахарчук Оксана Ярославівна,
директор Опорного ЗЗСО «НВК "Локачинська ЗОШ I-III ступенів-
гімназія"»

Кейс II. Самопрезентація освітнього середовища школи

**Експрес-огляд освітнього середовища закладу: кабінети початкових
класів, інформатики, хімії, біології, математики, географії, фізики, біології**

$11^{00}-11^{10}$

Локація мотиваційна.

Галерея «Школа успіху особистості».

Вознюк Ольга, Петрів Оксана,
члени Ради учнівського співуправління «Злагода»

$11^{10}-11^{25}$

Локація краєзнавчо-патріотична.

Фотовиставка всеукраїнської газети «День».

Трачук Яна, Герасимюк Анна,
члени краєзнавчого клубу

Огляд експозицій Краєзнавчого музею.

Боць Валентина Миколаївна,
вчитель історії;
Петрів Оксана,
член секції «Фольклористика» МАН

$11^{25}-11^{30}$

Локація ціннісна.

Презентація «Азбуки школи».

Томчук Максим, Челядін Дарина,
члени наукового товариства «Лідер»

Кейс III. Самопрезентація вчителя

11³⁰–13²⁰ Творча лабораторія вчителя фізики.

*Никитюк Віктор Миколайович,
вчитель фізики Опорного ЗЗСО «НВК “Локачинська ЗОШ I–III ступенів-
гімназія”», вчитель-методист, Заслужений вчитель України*

Кейс IV. Із досвіду роботи

13²⁰–13³⁰ Розвиток технічної творчості, формування конструкторських навичок на заняттях гуртка «Радіоконструювання».

*Шпирковський Віктор Гнатович,
керівник гуртка Будинку школяра*

Кейс V. STEAM-ярмарок.

13³⁰–14¹⁰ – Презентація інноваційних освітніх проєктів зі STEAM-освіти.

Тема «Вода»:

- **«Чому іде дощ?»** (наставники Киричук Ірина Романівна, Шумук Тетяна Василівна, вчителі початкових класів).
- **«Водний режим рослин»** (наставник Барабошко Світлана Анатоліївна, вчитель біології).
- **«Вплив води на формування рельєфу»** (наставник Корнелюк Ірина Василівна, вчитель географії).
- **«Поверхневі властивості води»** (наставник Никитюк Віктор Миколайович, вчитель фізики).
- **«Вода: жива чи мертва?»** (наставник Ничипорук Мирослава Мирославівна, вчитель хімії).
- **«Який смак води з батьківської криниці?»** (наставник Зубко Ірина Миколаївна, вчитель екології)

Кейс VI. Арт-простір. Презентація Народного художнього колективу ОЗЗСО

14¹⁰–14⁴⁰ – Літературно-музична композиція «Молодь змінює світ».

14⁴⁰–15⁴⁰ – Обід.

15⁴⁰–16⁴⁰ – Екскурсія на Локачинське газове родовище.

16⁴⁰–17⁴⁰ – Екскурсія до Затурцівського меморіального музею В'ячеслава Липинського.

Методичне видання

**Розвиток професійної компетентності керівних кадрів
у контексті модернізації освіти відповідно до вимог концепції
«Нова українська школа»**

Методичні рекомендації

Частина 2

Укладачі.: С. В. Романюк, О. І. Богданович

Технічний редактор: Л. І. Гаврилюк

Волинський інститут післядипломної педагогічної освіти
(43006, вул. Винниченка, 31)

Тираж 100 примірників

