

Стратегія та система планування процесу професійного розвитку педагогів ЗЗСО

виступ **СМИРНОВОЇ М.Є.**,
завідувача кафедри
соціально-гуманітарної освіти,
кандидата педагогічних наук

Нові тенденції в управлінні

закладом загальної середньої освіти

відмова керівників від принципів авторитарної педагогіки

і, перехід до педагогіки партнерства, інноваційної культури закладу, інклюзивної освіти

надання школам фінансової і кадрової автономії;

отримання ними різних видів інвестицій, орієнтація на самофінансування, підприємницьку діяльність

прагнення керівників оволодіти сучасними основами управління

соціально-педагогічними системами, у тому числі основами менеджменту освітніх інновацій

активізація громадських і державних зусиль

щодо виходу загальної середньої освіти на рівень міжнародних стандартів якості

конкурентоспроможність шкіл різних типів і форм власності

на основі розширення освітніх послуг і шляхів застосування освітніх інновацій



перехід до стратегічного планування

Місія – це головна мета,
що відбиває суть і
призначення
існування організації

Стратегія – це
довгостроковий якісно
обраний напрям
розвитку організації, що
ґрунтується на
довготривалих
прогнозах

Ключові поняття стратегічного управління

Бачення – це візія, це
погляд у власне
майбутнє і планування як
воно має виглядати.
Бачення не є сталою
величиною і може бути
оцінено і розвинуто через
якийсь час як зміна
ресурсів і потреб

Довгострокове планування –
це формування планів і
визначення відповідних шляхів
розвитку організації, це
передбачення майбутнього і
майбутніх змін, це погляд у
майбутнє

Переваги стратегічного управління

- ідентифікація школи з соціокультурним середовищем і врахування впливів інституцій зовнішнього оточення на школу;
- бачення місії школи, її потенціалу;
- можливість обговорення й критики;
- сформованість стратегічного мислення в керівників;
- наявність інформаційних систем, широке застосування інформаційно-комунікаційних технологій;
- реалізація ресурсного підходу;
- можливість використання альтернатив і бачення ступеня свободи школи.

Завдання методичної служби закладу з професійного розвитку педагогічного персоналу :

- **розвиток особистісних якостей і цінностей, що необхідні учителю для роботи;**
- **розвиток правової компетентності учителя;**
- **розвиток управлінських умінь учителя (основи педагогічного менеджменту);**
- **розвиток особистої культури учителя, його світогляду;**
- **розвиток комунікативних умінь учителя;**
- **удосконалення уміння учителя розвивати особистість школярів;**
- **оновлення і поповнення концептуально-методологічної бази учителя;**
- **розвиток уміння учителя розвивати, виховувати та навчати школярів**

Шляхи розв'язання проблеми професійного розвитку педагогів

- 1. Виявлення труднощів, потреб і освітніх запитів вчителів у впровадженні нового державного стандарту початкової освіти.**
- 2. Надання допомоги в розробці індивідуальних планів і сприяння в їх реалізації.**
- 3. Виявлення запитів і забезпечення вчителів необхідними інформаційними та науково-методичними ресурсами.**
- 4. Створення мотивуючих умов, сприятливих для професійного розвитку і розв'язання завдань нової діяльності (*режим роботи, форми і способи оцінки праці учителя, заохочення, стимулювання, забезпечення необхідними ресурсами для успішної роботи*).**
- 5. Організація процесу занурення вчителя у розв'язання нових завдань професійної діяльності і навчання безпосередньо на робочому місці.**
- 6. Участь у виявленні найбільш цінного досвіду роботи колег.**

Професійний розвиток та підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників

(Закону «Про освіту» 2017 р.)

1. **Професійний розвиток педагогічних і науково-педагогічних працівників** передбачає постійну самоосвіту, участь у програмах підвищення кваліфікації та будь-які інші види і форми професійного зростання. Заклади освіти, в яких працюють педагогічні та науково-педагогічні працівники, сприяють їхньому професійному розвитку та підвищенню кваліфікації.
2. **Підвищення кваліфікації** може здійснюватися за різними видами (навчання за освітньою програмою, стажування, участь у сертифікаційних програмах, тренінгах, семінарах, семінарах-практикумах, семінарах-нарадах, семінарах-тренінгах, вебінарах, майстер-класах тощо) та у різних формах (*інституційна, дуальна, на робочому місці (на виробництві)* тощо).

Порядок підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників

(Постанова КМУ № 800 від 21.08.2019)

Педагогічні і науково-педагогічні працівники **зобов'язані** постійно підвищувати свою кваліфікацію.

Основними **видами** підвищення кваліфікації є:

- навчання за програмою підвищення кваліфікації;
- стажування;
- участь у семінарах, практикумах, тренінгах, вебінарах, майстер-класах тощо.

Педагогічні працівники з урахуванням результатів самооцінки компетентностей і професійних потреб **самостійно обирають конкретні форми, види, напрями та суб'єктів надання освітніх послуг з підвищення кваліфікації**

Підвищення кваліфікації педагогічних працівників (Закон України «Про повну загальну середню освіту», ст.51)

- 1. Кожен педагогічний працівник зобов'язаний щороку підвищувати свою кваліфікацію.**
- 2. Кожному педагогічному працівникові гарантується право підвищувати кваліфікацію в комунальному закладі післядипломної освіти, розташованому на території відповідної (за місцем проживання такого педагогічного працівника) області**

3. На основі пропозицій педагогічних працівників
педагогічна рада закладу освіти *формує та затверджує*
річний план підвищення кваліфікації
педагогічних працівників
на наступний календарний рік,
що визначає
вид, форму, суб'єктів підвищення кваліфікації,
кількість годин і строки проходження
підвищення кваліфікації педагогічними працівниками
закладу освіти.

**Підвищення кваліфікації
спрямоване на професійний розвиток
педагогічних працівників
і передбачає різні форми,
методи і прийоми навчання**

Спираючись на ідеї та висновки багатьох авторитетних вчених, можна виділити такі **закономірності в професійному розвитку педагогів:**

- ❑ **професійний розвиток учителів** базується на тому, що вони виступають суб'єктами активного навчання;
- ❑ **професійний розвиток** є пролонгованим процесом, тому що **вчитель постійно навчається**;
- ❑ **професійний розвиток** – це процес, який проходить у рамках певного світоглядного і культурного контексту.

Практика показує, що **найбільш ефективною формою професійного розвитку педагога є**

його **щоденна діяльність у школі.**

Найбільші можливості для професійного розвитку вчителів надає їх

навчання на робочому місці

(*“on-the job learning” activities*), зокрема:

- навчання в групах,
- активне дослідження,
- портфоліо,
- професійна співпраця творчих об'єднань,
- співпраця між учителями, адміністрацією, батьками,
- рефлексія.

Заслуговує на увагу

персоніфікована система підвищення кваліфікації, тобто
адресна, орієнтована на конкретного вчителя, його професійні
потреби.

III основні характеристики:

1. Неперервність професійної педагогічної освіти:

- орієнтація на постійний особистісний розвиток;
- збагачення творчого потенціалу педагогів;
- єдність періодів навчальної і трудової зайнятості;
- формування позитивної мотивації до педагогічної діяльності, розуміння її соціальної значущості;
- формування сукупності знань і умінь, що складають «технологічну основу» компетентної дії.

2. Проектний і командний підходи до підвищення кваліфікації на рівні ЗЗСО:

- підвищення кваліфікації педагогів на основі **МОДЕРАЦІЇ** (*роботу з підвищення кваліфікації проводять педагоги, які мають хорошу теоретичну підготовку, практичний досвід, результати власної діяльності й які здатні навчати своїх колег*);
- підвищення кваліфікації в межах певного методичного проекту (*організація роботи в певному напрямі за результатами діагностування рівня професійної компетентності педагога і визначення кола проблем, з якими стикається учитель у практичній діяльності – «ПРОФЕСІЙНІ НАВЧАЛЬНІ СПІЛЬНОТИ»*).

3. Врахування в організації внутрішньої системи підвищення кваліфікації:

- **соціального замовлення на підготовку педагога в системі внутрішньошкільного підвищення кваліфікації** (*запрошення спеціалістів, що реалізують таку підготовку, програмно-методичне забезпечення підготовки вчителів, нормативно-правове забезпечення: локальні акти школи, матеріально-технічне забезпечення, психологічне супроводження, управління процесом підвищення кваліфікації педагогів, мотивація на саморозвиток педагога*);
- **потреб школи:** *погляд у майбутнє («завтрашній день школи») – ті освітні послуги, що будуть затребувані в завтрашньому дні; соціальні та ціннісні орієнтири в навчанні школярів; досягнення нового рівня організаційної культури тощо.*

Напрями методичної роботи з педагогами, які працюватимуть у 5-6 х класах за державним стандартом НУШ

1. Впровадження вимог державного стандарту базової середньої освіти в практику роботи ЗЗСО

- аналіз нормативних, наукових і методичних джерел; опанування відповідних рекомендацій, виявлення проблем, що виникають у практичній роботі;
- оцінка ефективності застосування рекомендацій, розроблених на основі наукових досліджень.

2. Аналіз та узагальнення педагогічного досвіду у вирішенні проблем впровадження державного стандарту базової середньої освіти в практику роботи ЗЗСО

- аналіз практичних дій щодо вирішення педагогічних завдань;
- виявлення педагогічних засобів, що забезпечують найкращий педагогічний результат;
- аналіз найбільш типових труднощів, що зустрічаються в педагогічній практиці; створення методичних рекомендацій щодо їх подолання.

3. Поточна методична допомога, яка передбачає:

- консультування учителів;
- аналіз труднощів, що виникають у педагогів, надання їм допомоги у вирішенні професійних проблем;
- допомога у розробці поточних методичних матеріалів для проведення з учнями різноманітних занять і заходів.

Побудова системи управління професійним розвитком педагогів

Знання та уміння (технології), якими має володіти вчитель	Не володію	Володію, але маю труднощі	Володію вільно

2. Персональне визначення учителями форм роботи, за допомогою яких вони будуть засвоювати зміст того, чим не володіють.
3. Складання графічної матриці плану:

Що?	Як?	Коли?	Хто?	Де?

4. Організація самопроекування учителями власного професійного розвитку

Рефлексія як складова процесу професійного розвитку педагога передбачає:

- Систему внутрішнього моніторингу педагогів та учнів за допомогою *тестування, анкетування, опитування, спостереження, есе тощо*.
- Запровадження ефективного педагогічного досвіду з подальшим педагогічним аналізом та рефлексією.
- Участь у загальношкільних дискусіях з розгляду загальнозначущих педагогічних проблем.
- Розробку планів власної інноваційної діяльності.

Метод *SWOT-аналізу*, який дозволяє дати оцінку *рівень професійної компетентності учителя*

Переваги та сильні сторони	Перешкоди, слабкі сторони	Можливості	Загрози

Хочу анонсувати вам *посібник* нашої кафедри, який знаходиться зараз у друці і призначений саме для вас, **ДИРЕКТОРІВ ЗЗСО**

Ми всі
впевнені, що це
видання буде
для вас
цікавим і
корисним у
практичній
діяльності

КОМУНАЛЬНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«ХАРКІВСЬКА АКАДЕМІЯ НЕПЕРЕРВНОЇ ОСВІТИ»

КАФЕДРА
СОЦІАЛЬНО-ГУМАНІТАРНОЇ ОСВІТИ

Актуальні питання
управлінської діяльності
керівника ЗЗСО

(НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНИЙ ПОСІБНИК)

ХАРКІВ
2021

1

Зміст

ВСТУП	4
Лідерська компетентність керівника ЗЗСО	12
Нормативно-правова компетентність керівника ЗЗСО	29
Управлінська компетентність керівника ЗЗСО	56
Дідактична компетентність керівника ЗЗСО	68
Психологічна компетентність керівника ЗЗСО	112
Комунікативна компетентність керівника ЗЗСО	124
Інформаційна компетентність керівника ЗЗСО	132
Поради та рекомендації щодо створення безпечного освітнього середовища	140
Рекомендована література	169

2

Дякую за увагу!