

Харківська академія неперервної освіти

Джерело

педагогічних інновацій

*Управління закладом освіти в реаліях
сьогодення*

Науково-методичний журнал
Випуск № 4(48)

Харків
2024

Схвалено вченою радою Харківської академії неперервної освіти
(протокол № 1 від 24.03.2024 р.)

Головний редактор:

Покроєва Л. Д., доктор філософії, доцент, ректор Харківської академії неперервної освіти, заслужений працівник освіти України

Відповідальні:

Астахова М.С., завідувач кафедри соціально-гуманітарної освіти Харківської академії неперервної освіти, кандидат педагогічних наук;

Смирнова М.Є., доцент кафедри соціально-гуманітарної освіти Харківської академії неперервної освіти, кандидат педагогічних наук;

Писаренко Т.І., методист Центру інноваційного розвитку освіти Харківської академії неперервної освіти;

Семисошенко С.В., методист Центру інноваційного розвитку освіти Харківської академії неперервної освіти

Журнал видається КВНЗ «Харківська академія неперервної освіти».
Серія ХК № 2065-806Р, зареєстровано головним управлінням юстиції
у Харківській області 22 січня 2013 р.

Джерело педагогічних інновацій. Управління закладом освіти в реаліях сьогодення. – Випуск № 4 (48). – Харків: Харківська академія неперервної освіти. 2024. – 156 с.

У виданні науково-методичного журналу «Джерело педагогічних інновацій» за темою «Управління закладом освіти в реаліях сьогодення» представлено теоретичні та практичні напрацювання з питань управлінської діяльності в закладах дошкільної, загальної та позашкільної освіти, приділено увагу ключовим аспектам управління закладом в умовах сучасного реформування освітньої галузі.

За підбір і вірогідність фактичного матеріалу, точність цитування та посилань відповідають автори статей.

© Харківська академія неперервної освіти

Зміст

Передмова	6
Розділ I. Ключові аспекти управлінської діяльності керівника закладу освіти в умовах реформування	7
Програма розвитку як дорожня карта стратегії закладу освіти <i>Мармаза Олександра</i>	7
Актуальні питання професійного розвитку керівника закладу загальної середньої освіти в умовах війни <i>Остапенко Алла, Єжелей Віктор, Сировацька Людмила</i>	12
Комунікативна компетентність керівника ЗЗСО як визначальний чинник успішного партнерства <i>Смирнова Марина</i>	23
Кадрова автономія. Актуальні аспекти кадрової роботи керівника закладу освіти в умовах воєнного стану <i>Сировацька Людмила</i>	28
Інформатизація системи загальної середньої освіти як вимога часу <i>Яковлев Павло</i>	36
Управління готовністю керівників закладів загальної середньої освіти до організації інклюзивного навчання в системі методичної роботи <i>Скрипка Катерина</i>	41
Особливості впровадження діяльнісного підходу в умовах загальної середньої освіти <i>Астахова Марія</i>	47
Подолання освітніх утрат – актуальна проблема діяльності закладів освіти <i>Грінченко Олександр</i>	51
Початкова та базова школа: забезпечення наступності <i>Гезей Ольга</i>	56
Особливості управлінської діяльності закладом позашкільної освіти в умовах сьогодення <i>Редіна Валентина</i>	61
Креативність як важлива характеристика сучасного керівника закладу позашкільної освіти <i>Вороніна Галина, Посмітна Юлія</i>	64

Актуальні аспекти організації та проведення атестації педагогічних працівників закладу загальної середньої освіти в умовах воєнного стану <i>Прощай Марія</i>	68
Розділ II. Добрі практики управлінців закладів освіти Харківської області	77
Нормативне оновлення в організації освітньої діяльності закладу загальної середньої освіти у 2024/2025 навчальному році (з досвіду роботи) <i>Гришанова Тетяна</i>	77
Право на освіту: виклики й можливості <i>Утенкова Ірина</i>	83
Інноваційне освітнє середовище в школі: управлінський аспект <i>Андрєєва Валентина</i>	88
Діалоги перемоги в освіті громади: долаємо навчальні втрати та «зшиваємо» освітні розриви <i>Охрончук Наталія</i>	92
Організація роботи метросадка – унікального проєкту для дошкільників Харкова <i>Олена Осьмачко</i>	94
Супровід та партнерство в системі «сім'я-школа» <i>Андрєєв Сергій</i>	98
Управлінські процеси щодо подолання освітніх утрат і розривів <i>Малік Володимир, Трипольська Ольга, Обуховська Оксана, Сольона Ірина</i>	101
Участь у проєктах і програмах щодо надолуження освітніх утрат і розривів (з досвіду роботи КЗ «Дергачівський ліцей № 3» Дергачівської міської ради) <i>Данилів Вікторія</i>	108
Покращення соціально-психологічного мікроклімату як основа управлінської діяльності в реаліях сьогодення <i>Безрук Юлія</i>	114
Управління закладом освіти з урахуванням особливостей формування позитивного соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі <i>Кіяшко Альбіна</i>	118

Цифрові технології в освіті: від організації роботи вчителя до аналізу успішності учнів <i>Котелевець Надія</i>	122
Управлінський аспект у створенні шкільної медіастудії <i>Мельник Євгенія, Видиш Марія</i>	126
Онлайн-ком'юніті для педагогів: роль WhatsApp і Google Classroom у сучасній освітній комунікації <i>Озолинська Катерина</i>	128
Упровадження курсу «Агросфера» у школі: інноваційний підхід до формування екологічної свідомості та практичних навичок учнів <i>Приходько Вікторія, Куценко Анна</i>	134
Формування доброчесного середовища в ліцеї шляхом участі в національному проєкті «Прозора школа» від Офісу доброчесності НАЗК <i>(з досвіду роботи КЗ «Харківський ліцей № 149 Харківської міської ради)»</i> <i>Прокопова Олена, Селевко Юлія</i>	137
Реалізація здоров'язберезувальної компетентності учнівської молоді у співпраці із закладами вищої освіти: досвід, реалії, перспективи <i>Скрипка Наталія</i>	140
Організація роботи педагогів закладу щодо впровадження інклюзивного навчання в умовах реалізації концепції ДСБСО (з досвіду роботи КЗ «Одноробівський ліцей» Золочівської селищної ради) <i>Ткаченко Вікторія</i>	147
Наші автори	152

Передмова

Шановні колеги!

Управління закладом освіти є одним із ключових чинників забезпечення якості освітнього процесу, адаптації закладу освіти до реалій сьогодення, утвердження в ньому певної системи цінностей.

Заклади освіти сьогодні стикаються з багатьма викликами, що впливають на освітнє середовище, ефективність процесів виховання та розвитку, на мотивацію всіх учасників освітнього процесу, на результативність діяльності закладу в цілому. Це й питання безпеки, інтеграції дітей у новий освітній простір, мотивації до навчання, зниження якості освіти та виникнення проблеми освітніх утрат, недостатньої адаптованості вчителів до дистанційного формату навчання. Це і втрати в матеріально-технічному забезпеченні. За даними порталу «Освіторія», «лише половина учнів базової та старшої школи мають власний комп'ютер, ноутбук чи планшет», а «74% учнів використовують для навчання смартфони» (<https://osvitoria.media/experience/samostijne-navchannya-ta-neadaptovani-do-onlajnu-metody-vykladannya-golovni-problemy-ukrayinskyh-shkil/>). Але заклади освіти, незважаючи на складні умови, працюють, вирішують ті завдання, які стоять перед ними, навчають, виховують, спілкуються з дітьми.

Наша Академія вже не один рік проводить обласний фестиваль «добрих практик» освітян Харківщини «Майстри педагогічної справи презентують» за різними номінаціями. У 2024 році фестиваль проводився за темою «Педагогічні ідеї подолання освітніх утрат і розривів». У номінації «Управління освітою» було представлено 34 роботи з вирішення проблеми освітніх утрат, але через ті унікальні можливості, що є в кожному закладі.

У цьому випуску науково-методичного журналу ми приділили увагу ключовим аспектам управлінської діяльності керівника закладу освіти в умовах реформування. Розкриваються питання стратегічного розвитку закладу освіти, суть і характеристики комунікативної компетентності управлінця, яка сьогодні є визначальною в побудові ефективного партнерства. Порушуються питання автономії ЗЗСО та шляхів її реалізації, акцентується увага на інформатизації роботи закладу освіти, що є особливо важливим для організації роботи в дистанційному форматі, розглядаються питання атестації та сертифікації педагогів, а також інші актуальні аспекти управління закладом освіти.

Окремо представлені питання, що стосуються особливостей управління закладом дошкільної та позашкільної освіти.

У практичному блоці ми ознайомлюємо наших читачів із добрими практиками управлінців закладів освіти Харківської області. Автори надали матеріали, що стосуються налагодження ефективного партнерства в закладі освіти, покращення соціально-психологічного мікроклімату в колективі, можливостей використання цифрових ресурсів в освітньому процесі, здійснення внутрішньошкільного контролю в умовах дистанційного навчання та багатьох інших питань, які є актуальними в роботі закладів дошкільної, загальної та позашкільної освіти.

Сподіваємось, що кожен із вас із зацікавленістю ознайомиться зі змістом представлених матеріалів. Упевнені, що досвід колег допоможе вам у вирішенні важливих і значущих у вашій управлінській та педагогічній діяльності питань! Бажаємо вам змістовного перегляду!

Ключові аспекти управлінської діяльності керівника закладу освіти в умовах реформування

Програма розвитку як дорожня карта стратегії закладу освіти

Олександра Мармаза
marmaza.ipo@ukr.net

Постановка проблеми. Кожна організація прагне зайняти стабільну позицію на ринку, оптимально функціонувати. У той же час в умовах постійних змін організація прагне удосконалюватись, розвиватись. З огляду на це, не втрачає актуальності пошук нових технологій, способів діяльності, підвищення професіоналізму персоналу, які б уможливили розвиток.

Для того щоб організація мала стабільні показники якості та конкурентні переваги, необхідно системно реагувати на внутрішнє та зовнішнє середовище організації та цілеспрямовано управляти змінами й розвитком. Власне стратегічний менеджмент спрямований на управління розвитком організації в довготривалій перспективі. Управління стратегічним розвитком закладу освіти доцільно розглядати як складову освітнього менеджменту.

Стратегія розвитку повинна допомогти закладу забезпечити якісні показники освітньої діяльності, підвищити імідж і репутацію, посилити свої позиції на конкурентному полі галузі.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Увагу до розроблення стратегії розвитку закладу освіти було привернуто науковцями ще наприкінці ХХ ст. – початку ХХІ ст. (В. Григораш, Г. Дмитренко, П. Дудко, Л. Калініна, Є. Коваленко, О. Кравченко, О. Мармаза, С. Натрошвілі, В. Новаковець, І. Осадчий, С. Салига, Т. Сорочан, О. Черниш та ін.).

Але лише останнім часом ми побачили реальні зрушення проблеми: у закладах освіти почали розробляти стратегії. На це вплинув Закон України «Про повну загальну середню освіту» [1]. У ст. 38 йдеться про те, що керівник зобов'язаний забезпечувати розроблення та виконання стратегії розвитку закладу.

Мета: актуалізувати проблему управління стратегічним розвитком закладу освіти, розкрити особливості програми розвитку, схарактеризувати етапи її розроблення.

Виклад основного матеріалу. Стратегія надає можливість керівнику та колективу визначити пріоритети розвитку закладу освіти, знайти для нього «своє обличчя», йти впевнено до запрограмованого успіху. Стратегія створює умови для розвитку інноваційної та науково-дослідної діяльності, розвитку стратегічного мислення. Усе це врешті-решт сприяє підвищенню якості освітньої діяльності та розвитку особистості учня.

Розроблення стратегії розвитку закладу освіти має логіку й відповідні етапи програмної діяльності, які не виходять за межі загальноновизначених у класичному

менеджменті. Розглянемо їх особливості з урахуванням об'єкта управління – закладу загальної повної освіти.

Заклад повної загальної освіти реалізує право кожного на середню освіту, забезпечує всебічний розвиток особистості. Заклад освіти – це суспільне утворення, яке повинно задовольняти його вимоги, поставлені соціально важливі цілі, існувати на його фінанси, працевлаштовувати його спеціалістів і надавати освітні послуги молодим громадянам.

Школа, яка традиційно була орієнтована на надання учням знань, залишилась у далекому минулому, оскільки темпи інформаційних потоків не дозволяють їй залишатися «відповідальною» за передачу знань. Щоб бути конкурентною, школа повинна швидко адаптуватися до нових реалій життя та відповідно змінюватись. На користь цієї тези говорить той факт, що в освіті за останні триста років зміни відбулися більші, ніж за всю історію існування освіти як такої.

У наш надзвичайно складний час багато керівників закладів освіти наводять вагомі аргументи на користь стабільності без інноваційних проривів. Водночас заклад є складною системою, яка має періоди життєдіяльності, що змінюють один одного. З огляду на це необхідно усвідомлювати: за сьогоdnішнім оптимальним функціонуванням завтра прийде стагнація чи прогрес.

Так, ще в 70-ті роки ХХ ст. американськими вченими П. Даліном і В. Рустом було визначено основні процеси, які визначають розвиток закладів освіти. Це дослідження охопило не тільки школи США, а й Канади, Бельгії, Норвегії. Науковці виокремили три основних чинники:

- креативність, інноваційність закладу освіти;
- інноваційне середовище закладу освіти, яке спонукає до змін;
- адаптивність закладу освіти, здатність знайти мотиви для змін, витримувати зовнішній тиск.

Наприкінці ХХ ст. виникають цікаві підходи до розвитку закладу освіти як першооснови розвитку суспільства. Школа повинна стати територією суспільного прогресу (Г. Капто, В. Лазарєв, М. Поташник та ін.). На підтвердження цих ідей:

- з'явилося розмаїття типів закладів освіти;
- почався інноваційний бум щодо освітніх технологій;
- активізувалась експериментально-дослідна робота в школах;
- заклади почали надавати додаткові освітні послуги для населення;
- стосунки в освітньому процесі будуються на гуманістичних засадах;
- змінилася взаємодія закладу з державними органами на принципах автономності тощо.

Урешті-решт ідеї розвитку, упровадження інновацій стали зрозумілими в педагогічних колективах. Прийшло усвідомлення, що сучасний заклад освіти повинен вирішувати проблеми не тільки розвитку освіти, а й країни в цілому. Без змін закладу ці амбітні цілі залишаться не здійсненими.

Отже, наукові засади управління в умовах нестабільного зовнішнього середовища спрямовують діяльність керівників на управління розвитком організацій, розроблення моделей та концепцій стратегічного розвитку.

Реалізація ідей розвитку, які в них закладені, передбачає розроблення програми розвитку. Така програма дозволяє системно управляти розвитком закладу освіти, м'яко пристосовує заклад до внутрішніх і зовнішніх змін, створює

умови для протидії хаосу та опору, дозволяє всім брати участь у спільній діяльності щодо реалізації стратегії.

Ми дійшли думки та неодноразово її висвітлювали, що необхідно розробляти програму розвитку як документ стратегічної діяльності закладу [2; 3]. Програма розвитку складається з трьох блоків:

- проблемно-орієнтований аналіз стану закладу освіти;
- концепція розвитку закладу, у якій представлено очікувані результати;
- план логічних дій, який зумовить перехід від теперішнього стану до майбутнього.

Фактично програму розвитку можна вважати дорожньою картою, яка дозволяє впевнено рухатися до поставлених цілей.

Роботу з реалізації програми розвитку закладу освіти можна назвати програмною діяльністю. Розглянемо основні кроки такої діяльності.

1. Аналіз стану закладу освіти та його підсистем.

Необхідно здійснити проблемно-орієнтований аналіз закладу, що передбачає аналіз школи в цілому, здійснення комплексної оцінки ситуації та виявлення проблемних зон.

Особливість кожного закладу освіти зумовлена внутрішніми та зовнішніми факторами, які власне й необхідно аналізувати.

До внутрішніх факторів закладу освіти відносимо:

- кількісний та якісний стан здобувачів освіти;
- кількісний та якісний стан педагогічних працівників;
- кількісний та якісний стан інших працівників закладу освіти;
- мережа закладу, тенденції наповнюваності класів;
- освітні показники, їх тенденція;
- професіоналізм учителів, їх інноваційний потенціал;
- історія та традиції закладу, імідж і репутація;
- характеристика досягнень, конкурентних переваг закладу;
- особливості взаємодії з позашкільними закладами та організаціями;
- стан управління закладом освіти (структура управління, технології та методи керівництва, професіоналізм керівного складу);
- матеріально-технічне забезпечення, фінансування, спонсорська підтримка тощо.

До найбільш важливих зовнішніх факторів для стратегії розвитку закладу освіти відносимо такі:

- стан економіки в країні, фінансування освітньої галузі;
- політичні, екологічні, культурологічні аспекти суспільного життя;
- законодавство про освіту, нормативні та соціальні вимоги до закладів освіти;
- суспільний запит на якість освітніх послуг тощо.

Особливістю проблемно-орієнтованого аналізу є те, що він прив'язаний до такої логіки:

- аналіз результатів відповідно до поставлених вимог;
- аналіз умов, що їх спричинили;
- аналіз способів вирішення проблем.

2. Цілепокладання та розроблення концептуальної моделі розвитку закладу освіти.

Процес цілепокладання розпочинається з визначення місії закладу освіти. Місію можна вважати ефективним інструментом стратегії розвитку, оскільки вона визначає призначення, сенс і орієнтири розвитку закладу освіти; це концептуальна основа взаємодії закладу із зовнішнім середовищем.

Останнім часом організації, у тому числі й освітні, визначають ще й візію. Слова «vision» та «dream» означають «мрія». Таким чином, візія – це уявлення про своє майбутнє, мрія про нього.

Важливо, щоб система цілей розкривала місію, візію та шляхи їх досягнення.

Цілі повинні бути сформульовані в такий спосіб, щоб їх можна було перевірити. Фактично критерії досягнення результатів від реалізації програми стратегічного розвитку треба розробляти вже на цьому етапі.

Бажано також визначити очікувані результати, на досягнення яких спрямована стратегія.

Варто зазначити, що стратегія повинна бути відповідною певному типу, у якому закладені її особливості. Так, наприклад, стратегія за спрямованістю діяльності передбачає вибір таких аспектів, як: якість освіти, науково-дослідна робота, інноваційна діяльність закладу тощо. Стратегія конкуренції спрямовує діяльність закладу освіти на його лідерство.

В освітньому менеджменті запропоновані такі шляхи інноваційного розвитку закладу освіти та його систем:

- Удосконалення (оптимізація, модернізація, раціоналізація тощо) на основі власного досвіду діяльності.
- Упровадження передового досвіду інших закладів освіти, керівників і педагогічних колективів.
- Інноваційна діяльність із використанням нового наукового знання, здобутків науково-технічного прогресу.
- Експериментальна робота зі створення унікальної моделі розвитку закладу освіти.

Узагальнена модель майбутнього закладу освіти – це концепція розвитку. У ній повинні бути відображені місія, система цілей та завдань розвитку, ідеї та шляхи, очікувані результати розвитку закладу освіти. Концепція може містити також принципи програмної діяльності. Вітається, коли в концепції у стислому вигляді представлено опис інновацій, які будуть використані в програмі розвитку.

3. Розроблення комплексу заходів і плану їх реалізації.

План повинен відображати цілі-напрями діяльності, відповідати архітектоніці закладу в контексті його структури, оскільки програма стратегічного розвитку стосується всіх його складових.

План, який є органічною складовою програми розвитку, повинен відповідати таким вимогам:

- бути релевантним, тобто містити такі заходи, які є необхідними та достатніми для досягнення поставлених цілей;
- бути повним із точки зору сукупності заходів, що спрямовані на виконання стратегічного задуму;

- бути збалансованим, тобто досягнення цілей підтверджено фінансовими, матеріально-технічними та іншими ресурсами;
- бути скоординованим за цілями, строками, виконавцями;
- бути керованим, тобто мати можливість впливу на перебіг подій на різних етапах досягнення цілей, виконання поставлених завдань тощо.

Заходи, які наповнюють план, не є самоціллю. Вони є лише елементами досягнення цілей та завдань. У програмній діяльності не важливо, що саме проводимо, який захід. Важливим є підхід: навіщо ми його проводимо.

4. Упровадження програми стратегічного розвитку закладу освіти.

Зауважимо, що в класичному менеджменті проєктів передбачено проведення експертизи розроблених проєктів ще до моменту їх реалізації. Експертна процедура дозволяє визначити переваги та недоліки проєкту, внести корективи, виправити помилки, удосконалити певні аспекти.

Також за визначеними критеріями оцінюється програма розвитку закладу освіти в цілому, окремі розділи, терміни, виконавці.

Експерти аналізують відповідність цілей виявленим проблемам, а змісту програми – поставленим цілям. Вони визначають ступінь цілісності програми та її керованість. З'ясовують взаємозв'язок очікуваних результатів від реалізації програми та комплексу заходів. Особливу увагу експерти приділяють недолікам, проблемним місцям і пропозиціям щодо їх усунення. Експерти надають загальні висновки. Керівник закладу їх аналізує, використовує для вдосконалення програми.

Керівник закладу освіти несе персональну відповідальність за програму розвитку, ефективність її реалізації. Але без колективу програма апріорі не може бути успішною. Відтак мотивація педагогів до участі в програмній діяльності є однією з основних умов. Усвідомлення, розуміння її значення для закладу в цілому та кожного педагога окремо повинно бути в полі зору керівника.

Управління програмою розвитку закладу освіти реалізується комплексом відповідних управлінських рішень і загальних функцій.

Оскільки програму розвитку цілком можна вважати інновацією, то домінуючими в управлінні повинні бути методи демократичного спрямування (консультування, підтримка, угода, пояснення, переконання, приклад тощо).

Під час програмної діяльності керівник повинен управляти ризиками та опором змінам.

Ризики пов'язані з невизначеністю, небезпекою, недостатністю інформації тощо. Для їх аналізу доцільно використовувати такі загальнонаукові методи, як «дерево подій», аналогії, експертних оцінок.

Опір змінам можна мінімізувати, якщо цілеспрямовано формувати інноваційну та організаційну культуру в колективі; аналізувати поведінкові аспекти персоналу в цілому, вивчати професійні та особистісні цінності кожного.

5. Підбиття підсумків програмної діяльності.

Завершальним етапом програмної діяльності є підбиття підсумків. Керівник і члени колективу визначають: ступінь досягнення цілей та очікуваних результатів; якість освітнього процесу; ефективність використаних під час програмної діяльності інноваційних технологій; розвиток професіоналізму

педагогів; удосконалення матеріально-технічного оснащення закладу; ефективність зовнішніх зв'язків тощо.

Висновки. Отже, програма стратегічного розвитку закладу освіти повинна мати такі якості, як:

- актуальність, тобто бути спрямованою на вирішення невідкладних проблем, вирішення найбільш значущих задач;
- цілісність, яка забезпечує повний спектр проблем, завдань, засобів їх вирішення;
- прогностичність, яку слід розуміти як спрямованість на досягнення результатів якісних змін і розвитку закладу освіти;
- реалістичність, як надійність досягнення стратегією розвитку, їх забезпеченість необхідними умовами та ресурсами;
- гнучкість, що передбачає можливість внесення до програми розвитку змін, доповнень, уточнень за наслідками зовнішніх і внутрішніх впливів.

Перевагами програми розвитку закладу освіти є її спрямування на оновлення діяльності, системне розробляння змісту діяльності на прогнозований проміжок часу, розвиток інноваційного потенціалу закладу та цілеспрямоване управління змінами.

Список використаних джерел

1. Закон України «Про повну загальну середню освіту». URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/463-20#Text>. (дата звернення: 10.11.2024).
2. Мармаза О. І. Стратегічний менеджмент. Харків : Планета-Прінт, 2015. 103 с.
3. Мармаза О. І. Управління розвитком закладу освіти на засадах програмно-цільового підходу. *Role of science and education in sustainable development: Monograph*. T. Edited by Magdalena Wierzbik-Strońska, Galyna Buchkivska.. Katowice : Publishing House of Katowice School of Technology, 2021. P. 473-481.

Актуальні питання професійного розвитку керівника закладу загальної середньої освіти в умовах війни

(З досвіду організації науково-методичної роботи з керівниками ЗЗСО Харківської області)

Алла Остапенко
alla0102@ukr.net
Віктор Єжелій
yezhevictor@gmail.com
Людмила Сировацька
luda.syrov@gmail.com

В Україні більше 10 років ведеться неоголошена кривава війна, розв'язана російськими мілітаристами, спрямована на знищення української державності, української національної ідентичності, української історії, культури, освіти. Чому це так, чому в українському суспільстві агресори бачать загрози своєму «государственному устройству»? Відповідь дуже проста: якщо українці змогли

здолати й повалити проросійський антинародний режим і розпочати демократичні реформи в Україні, то чому цим досвідом не зможуть скористатися демократичні сили в інших країнах? Можливо, і те, що попередні реформи, які розпочиналися на початку 2000-х років, завершилися не так, як бажалося, через «допомогу» кураторів із сусіднього північного сходу.

Саме з 2014 року розпочинається сучасна історія реформування української загальної середньої освіти, що глибоко пов'язана з реформуванням територіального устрою, виконавчої влади, самоуправління, іншими реформами політичної, законодавчої, фінансової, соціальної, медичної системи. Не обійшлося і без реформування системи освіти, особливо це торкнулося повної загальної середньої освіти як основної ланки системи неперервної освіти. Починаючи з лютого 2016 року, відбувається реформа повної загальної середньої освіти відповідно до Концепції нової української школи (далі – НУШ).

Що важливо й позитивно в цьому процесі?

По-перше, глибока теоретична й концептуальна підготовка програми змін, етапів реалізації, змісту реформувань, ресурсів, які необхідні для реформи, їх підготовка, світовий досвід кращих реформаторів тощо. *По-друге*, належне фінансове, матеріально-технічне і технологічне забезпечення реформи. *По-третє*, науково-методичне та теоретично-практичне забезпечення підготовки педагогічних і керівних кадрів до формування цінностей і компетентностей на основі концептуальних підходів нової української школи. Важливо й те, що основна частина реформи відбувається на основі досвіду, який отримується в результаті роботи 100 пілотних шкіл в усій Україні, зокрема й чотирьох закладів Харківщини, за що ми всі їм вдячні.

Одним із факторів успішності реформи нової української школи на сучасному етапі є відповідність цінностей НУШ цінностям європейського демократичного суспільства, запитам українського суспільства в якісній освіті, близькість їх для учасників освітнього процесу.

П'ять із семи років реформи НУШ проходять у неймовірно складних і формажорних умовах. Реформа школи продовжується навіть там, де побували агресори. Українська освіта відроджується та набуває нових якостей завдяки стійкості, незламності, професійній компетентності й особистим якостям керівників і педагогів закладів освіти, центрів професійного розвитку педагогічних працівників, спеціалістів місцевих органів управління у сфері освіти, керівників і спеціалістів сільських, селищних, міських територіальних громад.

Водночас зазначимо, що в процесі реформування є багато питань, які потребують вирішення на рівні педагогічних працівників, особливо керівників закладів загальної середньої освіти. Саме на них акцентуємо увагу.

Протягом тільки останніх трьох років війни Харківська академія неперервної освіти постійно змінювала систему організації професійного зростання керівників ЗЗСО. Сподіваємося, що наша інформація буде корисною керівникам місцевих органів управління у сфері освіти, центрів професійного розвитку педагогічних працівників, професійним спільнотам директорів, заступників директорів із навчально-виховної роботи закладів загальної середньої освіти Харківського та інших регіонів України.

Із 2016 року Центр організаційно-методичної роботи з керівними кадрами (далі – Центр) зосередив увагу на підготовці директорів і заступників директорів

із навчально-виховної роботи на теоретичних і практичних аспектах упровадження в освітню діяльність основних компонентів нової української школи.

Головною метою організації роботи з керівними кадрами визначено розвиток професійних компетентностей директорів і заступників директорів закладів загальної середньої освіти з питань ефективної організації освітнього процесу, підготовки їх до виконання управлінських функцій. **Практична робота з керівниками ЗЗСО побудована на таких концептуальних принципах:**

- системність освітньої діяльності, урахування в управлінні основних напрямів реалізації нової української школи (менеджмент освіти, безпечне, комфортне, розвиваюче освітнє середовище, професійний розвиток компетентностей педагога, умотивованість учителя, освітній процес і сучасне оцінювання та самооцінювання якості освіти);
- диференціація педагогічних і керівних працівників на основі їх освіти, досвіду, компетентностей, мотивації, здатності виконувати функціональні обов'язки, особистих моральних, психологічних якостей, що дає можливість формувати особисту траєкторію професійного розвитку педагога, керівника;
- диверсифікація, що означає постійний пошук більш ефективних форм організації навчання слухачів, удосконалення змісту навчального матеріалу, залучення висококласних фахівців, які володіють практичними й теоретичними основами за тематикою освітньої програми тощо;
- людиноцентризм, що означає неформальне позитивне ставлення до кожного слухача, урахування особистих якостей кожного керівника, формування партнерської взаємодії, готовність допомагати в процесі навчання тощо;
- реалізація функцій контролю за змістом навчання, облік відвідування занять, аналіз виконання тестових завдань, проведення індивідуальних консультацій, допомога кожному слухачу з питань засвоєння матеріалу тощо;
- законність і справедливість в організації освітньої діяльності, обґрунтованість прийнятих рішень.

З цією метою побудови ефективної системи роботи щодо професійного розвитку керівників закладів загальної середньої освіти Харківської області було розроблено регіональні проєкти «Підвищення ефективності професійної майстерності (управлінської діяльності) керівників закладів загальної середньої освіти у позакурсний період» (2016 –2021рр.), «Модернізація освітнього простору Харківської області в умовах децентралізації» (2017 – 2021рр.), які реалізувалися Центром організаційно-методичної роботи з керівними кадрами протягом 2016 – 2021 років. Також завдання щодо професійного розвитку керівних кадрів було визначено в регіональному проєкті підвищення якості освіти «Освітній технопарк Харківщини – 2030».

Одними з основних форм реалізації проєктів було обрано Школу новопризначеного директора ЗЗСО, Школу новопризначеного заступника директора з навчально-виховної роботи ЗЗСО та Школу директора опорного закладу загальної середньої освіти. Це **продовжені форми навчально-методичної роботи з підвищення кваліфікації керівників і педагогічних**

працівників, які започатковані в Харківській академії неперервної освіти. Вони набули популярності серед педагогів області, тому що є складовими комплексної освітньої програми підвищення кваліфікації певної категорії педпрацівників, дають можливість реалізувати індивідуальну траєкторію професійного розвитку кожному учасникові та є зручними для навчання протягом певного періоду часу.

Зміст програми Школи ефективного управління для керівників ЗЗСО має практичну спрямованість щодо професійного розвитку керівників ЗЗСО, фокусується на формуванні компетентностей сучасного управління (менеджменту), психології управління, нормативно-правової компетентності на основі чинного законодавства про освіту, відповідних нормативно-правових документів щодо реалізації Концепції Нової української школи, Професійного стандарту керівника (директора) закладу загальної середньої освіти тощо.

Лише протягом 2021 року навчанням у Школах було охоплено і отримали сертифікати про підвищення кваліфікації *173 особи*: 52 новопризначені керівники ЗЗСО; 54 директори опорних ЗЗСО, 67 осіб (18 директорів і 49 консультантів) Центрів професійного розвитку педагогічних працівників.

На 2022 рік планувалося організувати навчання не тільки зазначених вище категорій, а й спеціалістів місцевих органів управління у сфері освіти. У жовтні 2020 року на реалізацію реформи децентралізації в Україні відбулися вибори, сформувалися нові територіальні громади, відповідні органи управління у сфері освіти. Тому виникла необхідність підвищити кваліфікацію цієї категорії працівників освіти. *Із січня 2022 року було започатковано Школу новопризначеного спеціаліста відділу (управління) освіти міської, селищної, сільської територіальної громади.* До складу Школи було зараховано 53 новопризначені фахівці (начальники, заступники начальників, спеціалісти) відділів, управлінь освіти. *Перше заняття було сплановано на ранок 24 лютого 2022 року...*

Загальна чисельність слухачів 5-ти Шкіл на початок занять у 2022 році – 259 осіб новопризначених керівних і педагогічних працівників.

Оскільки багато слухачів Шкіл у зв'язку з воєнними діями знаходилися на окупованих територіях і не могли брати участі в них, формат роботи було змінено: з 1 квітня 2022 року Центр проводив науково-методичні, науково-практичні вебсемінари в асинхронному форматі у межах однієї об'єднаної *Школи педмайстерності для керівних і педагогічних кадрів закладів освіти регіону, спільної для всіх, з якими залишився зв'язок.* Було скориговано тематику занять – актуальну для всіх слухачів Школи: керівників ЗЗСО, директорів і консультантів ЦПРПП, спеціалістів МОУСО, а також кількість навчальних годин. Для слухачів Школи пропонувалися кейси навчальних матеріалів для опрацювання, тестові або практичні завдання для самостійної роботи. Протягом квітня – червня 2022 року проведено для слухачів нового складу Школи 9 занять в асинхронному форматі.

Завдяки особистісно орієнтованому підходу та систематичному зв'язку зі слухачами Школи було збережено постійний її склад: 68 новопризначених керівників закладів освіти області успішно засвоїли програму навчання та отримали сертифікати про підвищення кваліфікації в обсязі 30 годин/1 кредиту ЄКТС за дистанційною формою.

З вересня 2022 року було сформовано нову групу новопризначених керівників ЗЗСО у межах роботи *Школи ефективного управління закладом*

загальної середньої освіти (далі – Школи) (обсяг 60 годин/2 кредити ЄКТС) у форматі дистанційного (асинхронного) навчання (82 керівники закладів освіти).

Протягом II півріччя 2022 року відповідно до програми кожного заняття слухачам Школи на особисті електронні адреси відправлялися покликання на кейси з матеріалами, тести за тематикою вебсемінарів, завдання для практичної роботи. Постійно аналізувалися працівниками Центру оперативність і якість виконання завдань. Кожному слухачу Школи, які своєчасно не відповіли на питання тестового контролю, засобами мобільного зв'язку та інтернет надавалася допомога. Центром проаналізовано якість виконання всіх тестових і практичних завдань слухачами Школи за тематикою науково-практичних семінарів. Оброблено 984 анкети. Виявлено, що з питаннями теоретичних основ освітніх процесів, нормативно-правової бази щодо реформування освіти, створення ефективної системи управління життєдіяльністю закладу загальної середньої освіти в умовах воєнного стану, створення умов для інклюзивного навчання дітей з особливими освітніми потребами в умовах воєнного стану, формування системи професійного розвитку керівних і педагогічних працівників слухачі обізнані на високому та достатньому рівнях. Але питання практичної спрямованості щодо безпосереднього управління закладом, атестації, формування організаційної культури керівника закладу освіти викликають у слухачів ускладнення.

За підсумками роботи у Школі (2022), успішно засвоїли програму навчання 82 новопризначені керівники, які отримали сертифікати про підвищення кваліфікації в обсязі 60 годин/2 кредити ЄКТС за дистанційною формою, серед яких 80 директорів і заступників директорів із НВР ЗЗСО, 1 консультант ЦПРПП, 1 спеціаліст МОУСО.

У 2023 році Центром *продовжено роботу* пролонгованої навчально-методичної форми підвищення кваліфікації новопризначених керівників ЗЗСО Харківського регіону – **Школи ефективного управління закладом загальної середньої освіти**. А також *організовано інші форми роботи: постійно діючий семінар для керівників територіальних методичних об'єднань для директорів/заступників директорів з НВР ЗЗСО, вебсемінари для заступників директорів закладів обласного та державного підпорядкування.*

Заняття Школи відбувалися за затвердженими програмами, що були розроблені на основі типової програми підвищення кваліфікації новопризначених керівників (директорів) закладів загальної середньої освіти (наказ Міністерства освіти і науки України від 16.09.2022 року № 817 «Про затвердження типової програми підвищення кваліфікації новопризначених керівників (директорів) закладів загальної середньої освіти»), передбачали проведення 12 науково-практичних семінарів (у дистанційному форматі).

Навчальні матеріали Школи з питань управління освітнім процесом закладів освіти, формування сучасного безпечного освітнього середовища, національно-патріотичного виховання молоді, підготовки до якісного змістовного та своєчасного виконання управлінських функцій у контексті реформування української школи в умовах децентралізації, якісної організації освітнього процесу в дистанційному форматі є оперативною адресною науково-методичною допомогою керівникам, особливо керівникам закладів освіти деокупованих територій щодо управління в умовах нестабільного розвитку через військову агресію рф.

Зміст освітніх матеріалів програми Школи спрямовано на розвиток у слухачів нормативно-правової, лідерської, управлінської, інноваційної, стратегічного управління персоналом, педагогічного, соціального та мережевого партнерства, здоров'язбережувальної компетентностей, забезпечення якості освітньої діяльності та функціонування внутрішньої системи забезпечення якості освіти.

Протягом 2023 року працювало дві Школи: перша – у лютому-червні 2023 року (72 слухачі, проведено 11 науково-практичних асинхронних семінарів), друга – у II півріччі 2023 року – I півріччі 2024 (72 слухачі, проведено 11 онлайн-семінарів). Зазначимо, що за підсумками роботи двох Шкіл успішно опанували програму навчання та отримали сертифікати про підвищення кваліфікації (*обсяг 60 годин/2 кредити ЄКТС*) за дистанційною формою всі 144 новопризначені директори та заступники директорів з НВР ЗЗСО області.

Центром здійснювалася різного виду аналітична діяльність за матеріалами Шкіл: *вхідне анкетування* – виявлення рівня готовності слухачів до навчання; *вхідне тестування* – виявлення готовності до виконання керівниками ЗЗСО трудових функцій; *тематичне тестування* – виявлення рівня засвоєння матеріалу відповідно до тематики занять; *моніторинг здатності слухачів до самоаналізу управлінської діяльності* (портфоліо професійного розвитку керівника ЗЗСО); *вихідне тестування* – оцінка якості процесу навчання слухачів.

Вступне тестування показало, що третина слухачів в умовах воєнного часу не має достатнього рівня розвитку професійних компетентностей для виконання трудових функцій на керівних посадах. Тому цим слухачам приділялася особлива увага (персональне кураторство) протягом навчання.

У межах роботи Шкіл Центром проаналізовано якість виконання 2610 тестових завдань. Аналіз виконання тестових завдань показав, що питання теоретичних основ організації освітнього процесу, нормативно-правової бази загальної середньої освіти, створення умов для інклюзивного навчання дітей з особливими освітніми потребами в умовах воєнного стану, формування системи професійного розвитку керівних і педагогічних працівників засвоєні на високому та достатньому рівнях. Водночас у слухачів викликають складності питання щодо практичної спрямованості процесів безпосереднього управління закладом, створення системи управління життєдіяльністю закладу загальної середньої освіти в умовах воєнного стану, атестації, відповідальності за освітню, фінансово-господарську діяльність закладу освіти.

За даними аналізу виконання тестових завдань у межах Школи першого півріччя (лютий – червень 2023 року) виявлено, що найбільш складними для опанування є такі теми: «Нормативно-правові аспекти роботи з кадрами закладу освіти. Нововведення в організації та проведенні атестації і сертифікації педагогічних працівників»; «Стратегія розвитку автономії закладу освіти в умовах реалізації нового Державного стандарту початкової та базової загальної середньої освіти», «Внутрішня система забезпечення якості освіти як система освітніх компонентів і процедур. Внутрішній моніторинг якості освіти в умовах дистанційної форми навчання учнів»; «Упровадження електронного документообігу в закладі освіти. Методика створення нормативних документів закладу освіти на основі чинного законодавства України»; «Інформаційно-цифрова компетентність керівника ЗЗСО. Цифровізація процесів управління життєдіяльністю закладу загальної середньої освіти в умовах дистанційної та

змішаної форм освіти»(середній бал виконання тестів – 7,4 бала). Тому теми, що зазначені вище як найбільш складні для опанування, під час планування наступної методичної роботи обов'язково включалися до програми ШЕУ. Результати тестування представлено на рисунку 1.

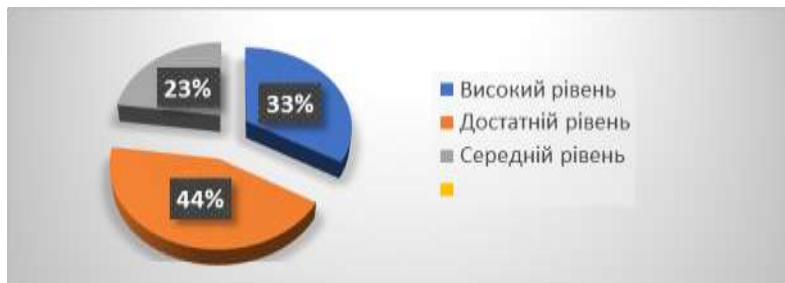


Рис.1. Загальні результати виконання тестів слухачами за підсумками роботи Школи ЕУ (2023)

З метою аналізу й узагальнення змісту своєї роботи, відображення динаміки власного професійного росту за час навчання у Школі та представлення її найбільш повно й ефективно слухачам запропоновано створення власного портфолію – однієї з форм сучасного самоаналізу. **Практичне значення портфолію** – аналіз особистого розвитку як управлінця, систематизація діяльності, фактора, що стимулює професійний розвиток.

У межах реалізації ХАБу «Школи управлінських кадрів» регіонального проєкту підвищення якості освіти «Освітній технопарк Харківщини – 2030» у 2024 році Центром продовжено роботу таких пролонгованих навчально-методичних форм підвищення кваліфікації керівних і педагогічних працівників Харківського регіону: Школи ефективного управління ЗЗСО для новопризначених керівників закладів загальної середньої освіти (60 годин/2 кредити ЄКТС); постійно діючих семінарів для керівників територіальних методичних об'єднань директорів/заступників директорів із НВП ЗЗСО області (15 годин/0,5 кредиту ЄКТС) та для новопризначених керівників територіальних методичних об'єднань педагогічних працівників ЗЗСО територіальних громад (15 годин/ 0,5 кредиту ЄКТС).

Зміст матеріалів Школи ефективного управління ЗЗСО для новопризначених керівників закладів загальної середньої освіти спрямовано на розвиток у слухачів нормативно-правової компетентності, компетентності стратегічного управління закладом освіти (уміння визначати стратегію розвитку закладу освіти, здійснювати стратегічне планування), стратегічного управління персоналом (уміння ефективно управляти персоналом), забезпечення якості освітньої діяльності та функціонування внутрішньої системи забезпечення якості освіти (уміння забезпечувати організацію якісного освітнього процесу, проводити внутрішній моніторинг якості освіти), педагогічного, соціального та мережевого партнерства (уміння організовувати ефективну роботу колективу закладу освіти на засадах відкритості й толерантності, здійснювати прозору та відкриту інформаційну політику).

Протягом року Центром здійснювалася різного виду аналітична діяльність за матеріалами Школи, як і в попередні роки: вхідне анкетування – виявлення

рівня готовності слухачів до навчання; вхідне тестування – виявлення готовності до виконання керівниками ЗЗСО трудових функцій; тематичне тестування – виявлення рівня засвоєння матеріалу відповідно до тематики занять; моніторинг здатності слухачів до самоаналізу управлінської діяльності (портфоліо професійного розвитку керівника ЗЗСО); вихідне тестування – оцінка якості процесу навчання слухачів.

За результатами анкетування та тестування слухачів Школи в процесі онлайн-зустрічей, які проводилися напередодні занять Школи, встановлено, що підвищення кваліфікації на базі Харківської академії неперервної освіти переважна більшість керівників вважає найефективнішою формою підвищення рівня управлінської діяльності, а проведення науково-практичних заходів із питань управління ЗЗСО є ефективним засобом розвитку компетентності управлінської діяльності керівника школи в сучасних умовах війни.

*У межах роботи Школи Центром проаналізовано якість виконання тестових завдань. Виявлено, що при опрацюванні питань теоретичних основ освітніх процесів, нормативно-правової, інформаційно-цифрової компетентності, лідерської, емоційно-етичної та громадянської компетентностей, компетентності забезпечення якості освітньої діяльності керівника ЗЗСО та педагогічного партнерства, створення ефективної системи управління життєдіяльністю закладу загальної середньої освіти слухачі виконали завдання на високому й достатньому рівнях. Засвоєння теоретичних основ, набуття відповідних професійних компетентностей підтверджено якістю виконання практичних завдань із питань розроблення та оформлення ділової документації з основної діяльності, використання сервісів Google. **Водночас, як і в попередні роки, утруднення у слухачів викликають питання** практичної спрямованості процесів безпосереднього управління закладом, створення системи управління життєдіяльністю закладу освіти в умовах воєнного стану, атестації, відповідальності за освітню, фінансово-господарську діяльність закладу освіти (середній бал виконання тестів – 8,3).*

За традицією, взаємодія зі слухачами Школи здійснювалася на засадах особистісно орієнтованого підходу, постійно надавалася оперативна науково-методична індивідуальна допомога. **Підсумок роботи Школи** – створення слухачами власного портфоліо, у якому вони представляють результати діяльності та професійного розвитку за час навчання.

Проаналізувавши надані роботи, отримали такий результат:

16 осіб (22,5%) надали портфоліо, що відповідали за змістом високому рівню, містили інформацію щодо досвіду роботи закладу освіти, більш повно розкривали досвід управлінської діяльності слухача Школи як керівника закладу освіти, демонстрували результати й особисті досягнення в управлінській діяльності, перспективне бачення напрямів розвитку свого закладу освіти, а також презентували керівника та його заклад освіти;

43 особи (60,6%) виконали завдання на достатньому рівні: їхні портфоліо дозволяють ознайомитися зі змістом роботи керівника як управлінця, але не дають можливості в повному обсязі оцінити результати управлінської діяльності як керівника, його особисті досягнення;

9 осіб (12,7%) виконали завдання на середньому рівні. Портфоліо цих керівників носять формальний характер: зміст показує, що керівники не повною

мірою володіють уміннями проводити детальний чіткий самоаналіз власної управлінської діяльності на основі професійних компетентностей, недостатньо системно розуміють зміст і обсяг роботи, не можуть визначити мету професійного самовдосконалення, проблеми, які слід вирішувати на посаді керівника. Портфоліо не містять опису аналізу результатів і ефективності власної управлінської діяльності, відсутня інформація щодо надання методичної допомоги педагогам відповідно до їх потреб.

Оцінка результативності навчання у Школі проводилася засобами тестування, за результатами виконання практичних завдань і на основі вивчення якості портфоліо самоаналізу особистісного професійного розвитку.

Загальні показники якості навчальних досягнень слухачів Школи ЕУ ЗЗСО (2024): 20 осіб (28,2%) – високий рівень, 46 осіб (64,8%) – достатній, 5 осіб (7%) – середній рівень. Результативність навчання у Школі відображено на рисунку 2 (у порівнянні з 2023 роком):



Рис. 2. Загальні показники якості навчальних досягнень слухачів Школи ЕУ ЗЗСО (2023 і 2024 роки)

У зв'язку із завершенням навчання у Школі ефективного управління закладом загальної середньої освіти (2023/2024) та успішним засвоєнням відповідної програми сертифікат про підвищення кваліфікації в обсязі 60 годин/ 2 кредити ЄКТС за дистанційною формою навчання отримали 23 директори ЗЗСО та 48 заступників директорів із навчально-виховної роботи – усього 71 слухач.

Навчання за програмою Школи ЕУ ЗЗСО сприяло підвищенню рівня професійних компетентностей керівників закладів освіти, але й надалі всім керівникам, як і педагогам, необхідно продовжувати навчання з метою управлінського, професійного та загальнокультурного розвитку в умовах реалізації Концепції НУШ.

Із вересня 2024 року продовжено роботу ШЕУ ЗЗСО (2024/2025) з новим складом слухачів (63 особи) за новою програмою. Протягом II півріччя 2024 року проведено п'ять занять Школи ефективного управління закладом загальної середньої освіти. За новим форматом роботи Школи та відповідно до її програми в січні – лютому 2025 року заплановано проведення курсів підвищення кваліфікації

для слухачів ШЕУ, протягом березня – травня 2025 року слухачів очікують заключні заняття та практикум у формі спецкурсу-тренінгу.

У межах практичної частини вебсемінарів Школи започатковано проведення навчання у форматі «перевернутого уроку» щодо оцінювання якості освітньої діяльності закладу загальної середньої освіти. Наприклад: в одному із занять Школи запропоновано слухачам переглянути відеоматеріали, що надані закладами освіти – учасниками XVII обласної тематичної онлайн-виставки ефективного педагогічного досвіду «Освіта Харківщини XXI століття». Учасниками вебсемінару проаналізовано зміст відео, визначено актуальні критерії, індикатори, інструменти, за якими можливо об'єктивно та компетентно оцінити якість наданого контенту, оцінити якість управлінської діяльності.

Усього протягом 2024 року проведено 11 вебсемінарів – занять Школи, залучено 134 слухачі: 40 новопризначених директорів ЗЗСО, 94 заступники директорів із НВР.

Центром здійснюється не тільки постійна робота з новопризначеними керівниками закладів освіти. ***Значну увагу в комплексній системі підвищення кваліфікації педагогічних працівників регіону акцентовано на роботі з досвідченими керівними кадрами.*** На нашу думку, в умовах війни виникає особлива потреба у створенні професійних спільнот, таких як методичні об'єднання вчителів, керівників, творчі групи, професійні ради тощо. Головне їх завдання – підтримка колег як психологічна, так і професійна з питань управління, методики та форм роботи з педагогами, створення сучасних умов для освітнього процесу, реалізації державних стандартів освіти.

З метою забезпечення розвитку ціннісного та системного ставлення керівників закладів освіти до управлінської діяльності в умовах соціальних та освітніх втрат і розривів під час війни, сприяння формуванню стратегії розвитку безпечного освітнього середовища, забезпечення якості освіти в початковій та базовій школі за новими державними стандартами, розвитку видів автономії закладів освіти, розбудови інформаційно-комунікаційної системи освіти на рівні територіальних громад у 2024 році *продовжено роботу постійно діючого науково-методичного семінару для керівників ТМО директорів/заступників директорів із навчально-виховної роботи ЗЗСО*, організовано та проведено 6 вебсемінарів. Успішно опанували зміст програми цього постійно діючого вебсемінару й отримали сертифікати про підвищення кваліфікації в обсязі 15 академічних годин (0,5 кредиту ЄКТС) 37 директорів і 24 заступники директорів із НВР ЗЗСО області.

Роботу постійно діючого науково-методичного семінару для керівників ТМО директорів/заступників директорів із навчально-виховної роботи закладів загальної середньої освіти заплановано й на 2025 рік.

Досвід роботи Центру з новопризначеними керівними кадрами закладів загальної середньої освіти продовжено в новому форматі – ***педагогічної майстерні новопризначеного керівника територіального методичного об'єднання «ТМО – майданчик професійного розвитку педагогів громади».*** Педагогічну майстерню запроваджено з метою сприяння розвитку лідерської, інформаційно-цифрової та компетентності педагогічного партнерства для новопризначених керівників територіальних методичних об'єднань учителів. Протягом 2024 року проведено чотири науково-методичні вебсемінари. Під час роботи з цим контингентом педагогічних працівників визначено роль

професійних спільнот педагогів як однієї з основних форм неперервного професійного розвитку освітян для підвищення якості освітнього процесу, актуалізовано організаційні аспекти методичної роботи на рівні керівників і вчителів закладів загальної середньої освіти, надано дорожню карту побудови ефективної роботи територіальних методичних об'єднань, ознайомлено учасників із процесом створення та використання документації методичного об'єднання в електронній формі, надано практичні рекомендації щодо використання цифрових сервісів для продуктивної діяльності методичного об'єднання; розкрито основні аспекти організації безпечного освітнього середовища закладу освіти в умовах воєнного стану, ознайомлено слухачів із сутнісною характеристикою організаційно-психологічних заходів щодо управління людськими педагогічними ресурсами закладів освіти, надано рекомендації щодо запобігання та протидії проявам насильства.

За підсумками роботи педагогічної майстерні 33 учасники успішно опанували зміст програми педагогічної майстерні, отримали сертифікати про підвищення кваліфікації в обсязі 15 академічних годин (0,5 кредиту ЄКТС).

У підготовці та проведенні науково-методичних заходів Центр організаційно-методичної роботи з керівними кадрами здійснює активну співпрацю із зовнішніми та внутрішніми стейкхолдерами Академії: ректором КВНЗ «Харківська академія неперервної освіти» Покроєвою Л.Д., Департаментом науки і освіти Харківської обласної державної адміністрації (Кононенко О.Є., Счастною І.О.), Управлінням Державної служби якості освіти в Харківській області (Вольянською С.Є., Шевченко Н.В., Глущенко Т.М.), кафедрою менеджменту та економіки ХНПУ імені Г.С. Сковороди (Гречаник О.Є., Мармазою О.І.), Радою керівників закладів загальної середньої освіти Харківської області (Міхасюк О.К.), проректором з науково-методичної роботи Академії (Остапенко А.С.) та іншими внутрішніми стейкхолдерами: завідувачем навчального відділу (Паперною Т.В.), кафедрою соціально-гуманітарної освіти (Астаховою М.С., Смирною М.Є., Грінченком О.І., Мірошник О.В.), кафедрою виховання й розвитку особистості (Колесник О.В., Разводовою Т.О.), кафедрою методики дошкільної та початкової освіти (Коченгіною М.В., Гезей О.М.), кафедрою методики навчання мов і літератури (Дегтярьовою Г.А.), Центром моніторингу якості освіти (Капустіним І.В., Євтушенко С.С., Голтяй Т.М.), Центром громадянського виховання (Горбенко Т.І., Капустіною Н.О., Власенко Г.М.), Центром медіа та інформаційних технологій (Ставицьким С.Б., Василенко Ю.М.), Центром практичної психології, соціальної роботи та здорового способу життя (Замазій Ю.О., Носенком В.В., Бандурою В.В.), Центром методичної та аналітичної роботи (Посмітною Ю.А., Саввічем О.М., Радченко Ю.В., Панасенком А.В., Зайцевою О.А., Моліною О.О., Клімовою С.В.), Центром інноваційного розвитку освіти (Большукіною А.В.), Ресурсним центром з підтримки інклюзивної освіти (Малакей І.С.), відділом розподілу (Ворфлік Л.В.).

У межах роботи Школи презентовано практичний досвід керівників закладів освіти області: директора ліцею № 4 Берестинської міської ради Берестинського району Харківської області Євтушенко Н. М., заступника директора Зміївського ліцею № 1 імені З. Слюсаренка Зміївської міської ради Чугуївського району Харківської області Захаркіної С. Л., директора Валківського ліцею імені О. Масельського Валківської міської ради Богодухівського району

Харківської області Котелевець Н. А., начальника відділу загальної середньої освіти Департаменту освіти Харківської міської ради Тарасенко І. М.

Забезпечують організацію та проведення науково-методичної роботи з керівниками закладів освіти методисти Центру Єжелій В.М., Сировацька Л.О., Прощай М.В, які постійно шукають нові ефективні форми роботи зі слухачами, підвищують свою кваліфікацію.

Головне й те, що всі працівники Центру та стейкхолдери працюють як єдина команда на чолі з ректором Академії, людиною, яка віддана освіті, справжнім лідером і педагогом – андрагогом, патріотом післядипломної освіти й закладу освіти, який вона очолює, – Покроєвою Любов'ю Денисівною, усвідомлюючи свою роль і своє місце в загальній справі професійного розвитку керівників і педагогів ЗЗСО Харківщини, реалізації основних положень реформи повної загальної середньої освіти. Працюємо разом!

Комунікативна компетентність керівника ЗЗСО – визначальний чинник успішного партнерства

Марина Смирнова
mvs50898@gmail.com

Актуальність проблеми, що розглядається у статті, обумовлена досить високими вимогами, які висуваються сьогодні до керівника ЗЗСО. Це і мотивація на безперервний професійний розвиток, прояв особистісних якостей і здібностей, рівень професійної зрілості керівника, відповідальність, яскраво виражені лідерські характеристики, уміння впливати. Реалізація означених якостей потребує високого рівня розвитку комунікативної компетентності як здатності забезпечувати ефективні комунікації в колективі, уміння взаємодіяти не тільки через механізми субординації, а й координації.

За словами класика теорії сучасного менеджменту П. Друкера, основне соціальне завдання менеджера – генерувати людську енергію та надавати їй спрямованості [4]. Менеджер в освіті має створювати умови, за яких спостерігалося б особистісне і професійне зростання педагогів, з'являлися б мотиви до самовизначення та самореалізації у професійній діяльності.

Для будь-якого менеджера, як зауважував Л. Якокка, неприпустимим є невміння налагоджувати стосунки з людьми. Саме невміння взаємодіяти зі своїми колегами й підлеглими є причиною того, що талановитим менеджерам не вдається кар'єра [9]. З цим перекликається і точка зору П. Друкера на пріоритетні характеристики керівника, який говорив, що «основне завдання менеджменту – зробити людей здатними до сумісних дій для досягнення *головної мети* – ефективної (результативної) роботи організації» [4].

Ще в 30-ті роки ХХ століття М. П. Фолетт виділила принципово нові якості керівника, які можна розглядати як характеристики його комунікативної компетентності: уміння керувати собою, своїми емоціями; уміння проявляти гнучкість, досягати компромісу; здатність усвідомлювати власні почуття та

почуття інших людей; здатність мотивувати самого себе та інших; здатність управляти своїми емоціями [10]. Тобто мова йде про вміння налагоджувати ефективну взаємодію як важливого ресурсу побудови партнерських стосунків у колективі.

У професійному стандарті керівника ЗЗСО акцентується увага на «здатності керівника використовувати сучасні форми і методи комунікації, співпраці та взаємодії, у тому числі з використанням цифрових технологій», у реалізації такої трудової функції як «забезпечення партнерської та мережевої взаємодії» [7].

Аналіз досліджень і публікацій. Проблема комунікативної компетентності досліджувалася багатьма науковцями. Детально розглядалася психологами в контексті практичної психології, психології управління, у тренінгових програмах. На теоретичному та методологічному рівнях комунікативна компетентність досліджувалась у працях Г. Андрєєвої, О. Бодальова, О. Куніциної, О. Леонтєєва, Н. Сухаревої та ін.

У різних аспектах комунікативну компетентність розглядали Ю. Ємельянов (як категорія, що регулює систему стосунків людини з природним і соціальним світом, а також із самим собою), О. Залюбовська (комунікативні бар'єри), Ю. Жуков (психологічна характеристика людини як особистості), І. Зимня, Н. Кузьміна (багатокомпонентність професійної компетентності фахівця), А. Маркова (у контексті педагогічної діяльності й комунікації особистості вчителя), Л. Петровська (умови ефективного протікання процесу комунікації), О. Прозорова (комунікація в контексті лінгвістичного дослідження).

Мета статті полягає в тому, щоб розкрити зміст комунікативної компетентності керівника закладу загальної середньої освіти як здатності забезпечувати ефективні комунікації в колективі.

Виклад основного матеріалу. Поняття «комунікація» походить від лат. *communicare* – радитися з кимось, робити щось спільним, приєднувати, обговорювати; *communication* (спілкування) – основна передумова людського існування; взаємодія (соціальна діяльність) за допомогою символів розглядається як спілкування, що ґрунтується на взаєморозумінні інформації, що передається від однієї людини до іншої або кількох інших [3].

Комунікація в Українському словнику медіа культури розглядається як поняття, близьке до поняття «спілкування», але більш розширене..., це зв'язок, у ході якого відбувається обмін інформацією між системами.

Деякі автори пропонують принципи встановлення ефективної формальної комунікації в організації:

- проведення регулярних досліджень щодо ставлення персоналу до організації роботи закладу й управлінських дій керівника, що дозволить виявити проблеми до наступу кризи;
- послідовність і регулярність комунікацій;
- персоніфікація комунікацій;
- обговорення проєктів розвитку організації;
- інноваційність і креативність у виборі комунікаційних рішень.

Похідною від «комунікації» є така характеристика особистості, як «комунікативність». Її часто визначають як процес міжособистісної взаємодії, формування міжособистісних зв'язків. Під комунікативністю також розуміють набутий навик, який людина вдосконалює протягом усього свого життя.

У контексті сучасного розуміння ефективності будь-якої діяльності через поняття «компетентність», як здатності до виконання певного виду діяльності [6], набуває актуальності поняття «комунікативна компетентність».

Первинним був термін «комунікативна компетенція», який почав уживатися в лінгвістиці у працях Д. Хаймса й Н. Хомського та розглядався як успішна комунікативна діяльність на основі засобів і стратегій мовленнєвого спілкування. Пізніше з терміном «комунікативна компетенція», як синонімічного поняття, почали вживати термін «комунікативна компетентність». У сучасній лінгвістиці комунікативна компетентність визначається як інтегративний особистісний ресурс, що забезпечує успішність комунікативної діяльності. І цей ресурс включає інтелект, загальний кругозір, систему міжособистісних стосунків, спеціальні професійні знання, а також потенціал особистісного розвитку та зростання у процесі комунікативної діяльності.

Комунікативна компетентність у загальному розумінні передбачає усвідомлення власних потреб і ціннісних орієнтацій, специфіку особистої праці; перцептивні вміння, тобто здатність сприймати те, що відбувається навколо тебе, без спотворень, без прояву стійких упереджень щодо тих чи інших проблем, поглядів, позицій; готовність сприймати нове в навколишньому середовищі; власне розуміння норм і цінностей інших соціальних груп; свої способи персоналізації зовнішнього середовища. У контексті управлінського спілкування комунікативна компетентність вимагає від керівника знання певних законів і правил міжособистісної взаємодії, правильного вибору психологічної позиції, розвинених комунікативних здібностей, умінь і навичок. Тобто комунікативна компетентність керівника виступає інтегральною якістю, що синтезує в собі загальну культуру та її специфічні прояви в професійній управлінській діяльності.

Спираючись на Національну рамку кваліфікацій, комунікативну компетентність ми розглядаємо як здатність керівника забезпечувати ефективні комунікації в колективі. Вона проявляється в таких наскрізних компетентностях, як *знання*: знання теоретичних основ налагодження комунікацій (спілкування), функцій, видів і типів спілкування; *уміння*: забезпечення ефективною взаємодією з різними організаціями, органами влади та управління, їх представниками; виконання представницьких функцій; використання сучасних форм і методів комунікації; розв'язання конфліктних ситуацій; *комунікації*: переконлива та результативна взаємодія з усіма учасниками освітнього процесу (дітьми, батьками учнів, співпрацівниками); *автономність і відповідальність*: демонстрація ефективних стратегій спілкування залежно від ситуації, технології говоріння та слухання, ділового мовлення.

Р. Дафт, британський дослідник, у переліку особистісних якостей керівника виділяв «контактність», тобто вміння налагоджувати з іншими стосунки, взаємодіяти, доброзичливість, уміння розуміти, довіряти, розвивати позитивні стосунки, реагувати на чужі емоції, впливати [2].

За останніми дослідженнями американських соціопсихологів К. Андерсона та

Г. Кілдаффа, компетентність, як професійні знання, ніколи не стояла на першому місці в ознаках керівника-лідера. *Головним чинником, що впливає на лідерську позицію керівника, є вміння спілкуватися з людьми.*

Комунікативна компетентність керівника транлюється на всі рівні управлінської системи школи та проявляється в реалізації ключових функцій

управління. Саме через налагодження ефективної взаємодії всіх структурних компонентів успішно реалізуються ключові завдання закладу загальної середньої освіти.

Планування роботи школи, розроблення програми її розвитку, цільових проєктів за напрямками діяльності передбачає дію *принципу партисипації* – залученості, зацікавленості, умотивованості працівників. *Партисипативність стає одним із елементів нової управлінської етики*, сприяє утвердженню взаємоповаги в колективі, відповідає на професійні потреби педагогів, сприяє прийняттю ефективних управлінських рішень [8]. У планах методичної роботи з педагогами (особливо в умовах реалізації Концепції НУШ) керівник звертає увагу на виявлення труднощів, потреб і освітніх запитів учителів у впровадженні Державного стандарту базової середньої освіти щодо забезпечення вчителів необхідними інформаційними та науково-методичними ресурсами, виявлення найбільш цінного досвіду роботи колег, створення мотивуючих умов, сприятливих для професійного розвитку та розв'язання нових завдань професійної діяльності.

Функція мотивації в контексті управлінської діяльності директора школи реалізується через уміння керівника впливати, сприяти прояву ініціативи педагогів, залучати їх до активної співпраці, установлювати ефективну взаємодію, сприяти утвердженню духу партнерства в закладі освіти.

Реалізація контрольно-аналітичної діяльності в умовах Нової української школи переорієнтовує адміністративну діяльність на забезпечення зворотного зв'язку з об'єктом контролю, стає інструментом мотивації та розглядається в такому контексті: як послуга, яку керівник надає своїм співпрацівникам; як інструмент, за допомогою якого здійснюється визнання результатів праці педагогів; як умова впевненої та безпечної роботи, стимулятор особистої продуктивності та прогресу.

У сучасних умовах побудови Нової української школи комунікативна компетентність керівника практично орієнтована на зміну системи ціннісних орієнтацій і установок у педагогічному колективі. Вона впливає на мотиваційну сферу педагогів, на ступінь прийняття ними значущих організаційних проблем і реалізується через спілкування та взаємодію. *Спілкування спрямоване на створення атмосфери, формування відносин неформального впливу, а взаємодія передбачає* не тільки обмін емоціями та інформацією, а й певну діяльність, що приводить до необхідного результату.

Комунікативна компетентність керівника школи включає також усі види інформаційної активності: роботу з документами, зустрічі й переговори, переписку (по e-mail), поїздки, телефонні розмови. Тому важливими вміннями є вміння легко вступати в контакт і підтримувати його, уміння задавати питання, володіння навиком активного слухання (уміння слухати і розуміти), володіння навиком зворотного зв'язку, мовна гнучкість, тобто вміння розуміти смисловий і контекстний ряд мови різних людей, уміння вести дискусію та діалог, вирівнювати емоційне напруження, володіння навиками аргументації та переконання, необхідними для того, щоб не «ламати» людей і не вдаватися до адміністративного ресурсу.

На сьогодні можна виділити нові акценти у формуванні комунікативної компетентності директора школи.

Це, перш за все, *цифровий зв'язок*, що домінує на теперішній час в організаційному та особистісному спілкуванні. З розвитком технологій директори шкіль усе частіше використовують цифрові платформи для спілкування з учнями, батьками, представниками влади. Це вимагає не лише технічних навичок, а й уміння конструктивно та якісно донести інформацію в цифровому просторі (онлайн-збори, блоги, соціальні мережі тощо).

Ефективне управління школою неможливе без уміння директора розуміти й урахувати емоційні потреби всіх учасників освітнього процесу, що є проявом *емоційного інтелекту*. Уміння проявляти емпатію, здатність вирішувати конфлікти та підтримувати мотивацію персоналу є найважливішою складовою успішної комунікації.

Важливо, щоб директор створював атмосферу *психологічної безпеки* в закладі, формував стосунки в колективі, що будуються на основі довіри та відкритості. Це включає вміння слухати, бути доступним для обговорення проблем і сприяти конструктивному діалогу між усіма учасниками освітнього процесу: учнями, вчителями, батьками.

Треба відмітити і *кризову комунікацію*. Складні ситуації або інші формажори показують, що директори мають бути готовими до ефективної комунікації в умовах кризи. Це передбачає оперативне інформування всіх сторін, підтримку спокою та організацію освітнього процесу в нестандартних умовах.

Висновки. Отже, комунікативну компетентність керівника ми маємо розглядати як системно-інтегруючу якість особистості керівника закладу загальної середньої освіти, як комплексний навик. Саме комунікативна компетентність керівника сприяє правильному вибору стилю спілкування, організації уваги колективу до ключових завдань закладу, стимулює комунікативну активність усіх учасників освітнього процесу, допомагає у встановленні та підтримці ефективних контактів із людьми.

Комунікативна компетентність керівника – це й механізм активної соціальної адаптації, яка сприяє усвідомленню власних мотивів поведінки, адекватному сприйняттю ситуації спілкування, усвідомленню особливостей власного впливу на процес спілкування, внутрішніх ресурсів, що необхідні для ефективних комунікативних дій у широкому діапазоні ситуацій міжособистісної взаємодії. Саме тому вона потребує постійного вдосконалення, неперервного розвитку, є ключовою умовою реалізації лідерської позиції керівника.

Список використаних джерел

1. Баришполець О.Т. Український словник медіакультури. Національна академія педагогічних наук України, Інститут соціальної та політичної психології. К. : Міленіум, 2014. 196 с.
2. Дафт Р. Менеджмент. СПб : Пітер, Серія : Класика МВА, 10-те видання, 2012. 656 с.
3. Дорошенко Т. Великий комплексний словник української мови. Харків: Торсінг, 2010. 768 с.
4. Друкер Пітер. Енциклопедія менеджменту : пер. з англ. М. : Видавничий дім «Вільямс», 2004. 432 с.
5. Національна рамка кваліфікацій : постанова Кабінету Міністрів України від 23 листопада 2011 р. URL: <https://mon.gov.ua/ua/tag/natsionalna-ramka-kvalifikatsiy>
6. Пометун О.І. Дискусія українських педагогів навколо питань запровадження компетентнісного підходу в українській освіті. *Компетентнісний підхід у*

- сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи: Бібліотека освітньої політики; за заг. ред. О. В. Овчарук. К. : «К.І.С.», 2004. С. 66–72.*
7. Професійний стандарт «Керівник (директор) закладу загальної середньої освіти». Наказ Міністерства освіти України від 17 вересня 2021 року № 569-21. URL: <https://mon.gov.ua/static-objects/mon/sites/1/news/2021/09/22/Nakaz-568-zatverdzh.standart>
 8. Смирнова М.Є. Розвиток управлінської компетентності керівника як важливого ресурсу забезпечення якості роботи закладу освіти : тематичний збірник праць. Упор. І.В. Ветров, О.В. Власюк; за ред. А.Л. Черній, І.В. Ветрова. Рівне : РОІППО, 2019. С. 38–44.
 9. Якокка Л. Кар'єра менеджера. URL: <https://infotour.in.ua/yakokka.htm>
 10. Follett, M. P. The New State-Group Organization: The Solution for Popular Government [Text] / M. P. Follett. – London : Longmans, Green, 1918. – 373 p.

Кадрова автономія. Актуальні аспекти кадрової роботи керівника закладу освіти в умовах воєнного стану

Людмила Сировацька
luda.sirov@gmail.com

Кадрова автономія – це право закладу освіти на прийняття самостійних, незалежних і відповідальних кадрових рішень у межах закладу освіти та в рамках, визначених чинним законодавством. Це право закладу на кадрову політику задля створення передумов його успішної діяльності. Кадрову автономію закладу загальної середньої освіти запроваджено Законом України «Про освіту» (2017 рік) і Законом «Про повну загальну середню освіту» (2020 рік).

Керівник закладу освіти – центральна фігура не тільки в мирний час, а й що особливо важливо, в умовах воєнного стану. Під час війни керівник закладу освіти має право найбільш неупереджено й оперативно вирішувати питання кадрового забезпечення та управління персоналом в умовах кадрової автономії. Професійні та кваліфікаційні складові управлінської діяльності керівника закладу освіти розкриваються через відповідні компетентності (загальні та професійні), якими має оволодіти управлінець.

З метою забезпечення підвищення рівня професійної компетентності керівних працівників закладів загальної середньої освіти області Центр організаційно-методичної роботи з керівними кадрами постійно проводить науково-методичні, науково-практичні онлайн заходи на основі адресного й диференційованого підходів із новопризначеними директорами та заступниками директорів із навчально-виховної роботи закладів загальної середньої освіти, керівниками територіальних методичних об'єднань директорів/ заступників директорів ЗЗСО ТГ, заступниками директорів із навчально-виховної роботи закладів загальної середньої освіти обласного та державного підпорядкування.

Керівникові потрібно знати, що ведення кадрового діловодства є трудомістким і тривалим процесом, де необхідно постійно враховувати нюанси та зміни до Кодексу законів про працю України, нормативних актів, відслідковувати законодавчі зміни, пов'язані з кадровими питаннями.

Основними законодавчими актами, що регулюють трудові відносини, є Кодекс законів про працю України, закони України «Про колективні договори і угоди», «Про охорону праці», «Про оплату праці», «[Про відпустки](#)» та інші. У період дії воєнного стану застосовуються норми законодавства про працю, що врегульовані Законом України «**Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану**» від 15.03.2022 № 2136 (далі – Закон № 2136) із змінами, внесеними згідно із Законом «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01.07.2022 № 2352-IX щодо особливостей організації кадрового діловодства й архівного зберігання кадрових документів в умовах воєнного стану. Якщо в якій-небудь нормі законодавства вказано одне, а в Законі № 2136 – інше, то під час воєнного стану застосовуються норми Закону № 2136.

Розглянемо актуальні аспекти кадрової роботи керівника закладу освіти та ведення документації з кадрових питань в умовах воєнного стану.

Ст.2.Закону № 2136: *роботодавець може укладати з новими працівниками строкові трудові договори у період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника* з метою усунення кадрового дефіциту та браку робочої сили, у тому числі внаслідок фактичної відсутності працівників, які евакуювалися в іншу місцевість, перебувають у відпустці, простої, тимчасово втратили працездатність або місцезнаходження яких тимчасово невідоме.

Ст.3 ч.2 Закону № 2136: *повідомлення працівника про зміну істотних умов праці та зміну умов оплати праці*, передбачених ч. 3 ст. 32 та ст. 103 КЗпП України, здійснюється **не пізніше як до запровадження таких умов** (тобто безпосередньо перед змінами умов).

Ст.4 Закону № 2136: *працівник може розірвати трудовий договір за власною ініціативою у строк, зазначений у його заяві*, у зв'язку з веденням бойових дій у районах, у яких розташоване підприємство, та існування загрози для життя і здоров'я працівникові (крім випадків примусового залучення до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану, залучення до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури).

Ст.5 Закону № 2136: *допускається звільнення працівника з ініціативи роботодавця у період його тимчасової непрацездатності, у період відпустки* (крім відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами й відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку) із зазначенням дати звільнення, яка є **першим робочим днем**, наступним за днем закінчення тимчасової непрацездатності, зазначеним у документі про тимчасову непрацездатність, або **першим робочим днем** після закінчення відпустки.

Слід пам'ятати, що недотримання, зокрема порушення трудового законодавства, призводить до матеріальної, адміністративної та кримінальної відповідальності.

Кадрове діловодство – це організація роботи з кадровими документами, що регламентують порядок використання роботодавцем найманої праці, визначають чіткий порядок дій директора школи та працівника на різних етапах реалізації трудових відносин, реєстри обліку робочого часу, документи, що відображають факти прийняття на роботу, звільнення з роботи, надання відпустки тощо.

Систематизувати кадрову документацію можна таким чином: організаційно-правова документація – установчі документи закладу освіти,

правила внутрішнього трудового розпорядку, штатний розпис, посадові інструкції, графік відпусток, інші правила, положення, інструкції; *розпорядча документація* – накази з кадрових питань; *персональна документація* – особова справа, особова картка (П-2) працівника, трудова книжка (за наявності); *договірна документація* – колективний договір (угода), трудовий договір (контракт), договір про матеріальну відповідальність, договір про навчання; *облікова кадрова документація* – облікові форми кадрової документації (книги, журнали тощо), документація з обліку робочого часу і розрахунків з персоналом; *інформаційно-довідкова документація*.

Також до складу кадрових документів можуть включатися листування з іншими сторонніми організаціями, контролюючими організаціями, звітна документація, планова документація, значний обсяг нормативної та нормативно-довідкової документації.

Статтею 7 Закону № 2136 передбачено, що в період дії воєнного стану в умовах кадрової автономії порядок організації кадрового діловодства й архівного зберігання кадрових документів у районах активних бойових дій визначається директором закладу освіти самостійно, за умови забезпечення ведення достовірного обліку виконуваної працівником роботи та обліку витрат на оплату праці. Доцільно затвердити наказ, яким унормовується ведення діловодства в закладі освіти в умовах воєнного стану. У такому локальному акті слід указати, які документи вести обов'язково, а ведення яких призупиняється на період дії воєнного стану (активних бойових дій).

Зокрема, зачекати можуть особові справи, службові (доповідні) записки, акти, журнали реєстрації тощо. *Слід зосередити увагу на збереженні та продовженні ведення таких кадрових документів: штатний розпис (назви посад узгоджуються з класифікатором професій ДК 003:2010); правила внутрішнього трудового розпорядку; таблиць обліку робочого часу; накази з кадрових питань (серед них є накази тривалого строку зберігання – 75 років і більше та тимчасового строку зберігання – до 5 років); особові картки працівників за формою № П-2; трудові книжки працівників та книга (журнал) обліку руху трудових книжок; графік відпусток; трудові угоди (контракти); посадові (робочі) інструкції працівників.*

Правила внутрішнього трудового розпорядку закладу освіти (далі – ПВТР), якими визначається трудовий розпорядок, *затверджуються загальними зборами трудового колективу* за поданням власника або уповноваженого ним органу та профспілкового комітету на підставі Типових правил (наказ Міністерства освіти України «Про Типові правила внутрішнього трудового розпорядку для працівників навчально-виховних закладів системи Міністерства освіти України» від 20.12.93 № 455, зареєстрований у Міністерстві юстиції України 2 червня 1994 за № 121/330, зі змінами, внесеними згідно з наказом Міністерства освіти і науки України від 10.04.2000 № 73) (чинний). *Оформлюються протоколом загальних зборів трудового колективу з підписами всіх членів колективу та датами ознайомлення.*

Відповідно до Типових правил внутрішнього трудового розпорядку рекомендовано такі розділи: *Загальні положення. Порядок прийняття на роботу та звільнення з роботи працівників. Основні обов'язки працівників. Основні обов'язки керівництва. Робочий час і час відпочинку. Заохочення за успіхи в роботі. Відповідальність за порушення трудової дисципліни.*

В умовах воєнного стану вносяться **зміни до ПВТР**, виходячи з вимог **Закону № 2136** і Закону «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01.07.2022 р. № 2352-IX щодо: робочого часу та його використання; тривалості щотижневого безперервного відпочинку; відміною норми ст. 53 (тривалість роботи напередодні святкових, неробочих і вихідних днів), ч. 1 ст. 65 (граничні норми надурочних робіт), ч. ч. 1 – 5 ст. 67 (вихідні дні) та ст. 71 – 73 (святкові і неробочі дні) КЗпП України; зміни істотних умов праці, систем і розмірів оплати праці, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміни розрядів і найменування посад; надання державних гарантій, пільг окремим категоріям працівників; організації освітнього процесу в дистанційній формі або в будь-якій іншій формі, що є найбільш безпечною для його учасників; збереження місця роботи, середнього заробітку, передбачених законодавством та інше.

Внесення змін і доповнень до чинних ПВТР здійснюється в такому самому порядку, що й затвердження.

Керівник закладу повинен: *прийняти рішення* про внесення змін; *погодити* зміни з виборним органом первинної профспілкової організації (або іншим представницьким органом трудового колективу); *винести* узгоджений варіант змін на розгляд загальних зборів трудового колективу для обговорення та прийняття; *оформити протоколом* (підписується головою та секретарем зборів), *ввести* в дію зміни до ПВТР *наказом*. Кожен працівник має бути особисто *ознайомлений* із змінами.

До ПВТР **можна включати обов'язки та права осіб, які виконують певну роботу на посадах, що не зазначені у штатному розписі**, тобто трудові взаємовідносини яких **не врегульовані** посадовими інструкціями (обов'язки класного керівника, чергового адміністратора, чергового вчителя тощо). Загальні збори є колегіальним органом управління, отже, їх рішення, затверджені протоколом і підписами всіх працівників, обов'язкові для виконання всіма членами трудового колективу.

Посадові (робочі) інструкції. Основою для розроблення інструкцій є **вимоги**, що викладені в Довідникові кваліфікаційних характеристик професій працівників № 336 (ДКХП), (далі **Довідник № 336**) (зі змінами 2015 року), **класифікаторі професій ДК 003:2010** (щодо відповідності назв посад), у **Професійних стандартах** за професіями «Керівник (директор) закладу загальної середньої освіти», «Вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти», «Вчитель закладу загальної середньої освіти», «Вчитель з початкової освіти (з дипломом молодшого спеціаліста)».

Посадові (робочі) інструкції визначають і закріплюють конкретні завдання та обов'язки працівників, їх права, відповідальність; виступають нормативною основою для застосування до працівника заходів впливу; інформують працівника про дії, яких від нього очікують, за якими критеріями оцінюватимуть результати його праці, про орієнтири для підвищення рівня кваліфікації в межах своєї професії.

Відповідно до вимог **Довідника № 336** визначаються структура посадової (робочої) інструкції, вимоги до оформлення інструкцій, у тому числі використання **родового відмінка у назві посад, повної назви закладу (Розділ 1. Професії керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців; Розділ 2. Професії робітників)**.

Розділи інструкцій: *Загальні положення. Завдання та обов'язки. Права. Відповідальність. Повинен знати. Кваліфікаційні вимоги. Взаємовідносини (зв'язки) за посадою.*

Інструкції розробляються для посад, зазначених у штатному розписі закладу освіти.

Затвердження посадової (робочої) інструкції: аркуші нумеруються, прошиваються, скріплюються печаткою та підписом керівника, указується дата.

Щодо **затвердження робочої інструкції**: у лівому куті першої сторінки **робочої інструкції** розташовується слово «**ПОГОДЖЕНО**», **дата та номер протоколу засідання профспілкового комітету** або іншого представницького органу трудового колективу (якщо немає профспілкової організації).

Видаються інструкції працівникам під підпис у «Книзі видачі посадових (робочих) інструкцій».

До робочих інструкцій не можна включати умови, що погіршують становище працівників порівняно з вимогами чинного законодавства, тому є вимога щодо погодження з ПК.

До інструкцій можуть бути внесені зміни, доповнення лише *на підставі наказу керівника закладу освіти та за згодою працівника* (вимоги положень Довідника № 336).

Нормативного акта, що обмежував би строк дії інструкцій, немає, але в Розділі «Загальні положення» **Довідника № 336** визначено, у яких випадках потрібно переглядати інструкції та вносити зміни до них.

Переглядати чи вносити зміни до інструкцій необхідно, коли є зміни: *в найменуванні закладу освіти; в організаційній структурі; у штатному розписі, в умовах змін у законодавстві.*

Наприклад, при оновленні *Профстандартів, в умовах вимог воєнного стану* інструкції оновлюються.

Ведення трудових книжок не скасовано. Питання, пов'язані з порядком ведення трудових книжок, їх зберігання та обліку, регулюються постановою КМУ «Про трудові книжки працівників» від 27.04.1993 № 301 (зі змінами від 27 грудня 2018 р. № 1126), Інструкцією про порядок ведення трудових книжок працівників від 29.07.1993 № 58 (чинна) (зі змінами) та іншими актами законодавства. Трудові книжки реєструються у Книгах обліку руху трудових книжок і вкладишів до них встановленого зразка (*типова форма № П-10, затверджена наказом Мінстату України від 27.10.1995 № 271*). Виправлення записів у трудових книжках повинно вноситися своєчасно, відповідно до вимог Інструкції № 58.

На осіб, які працюють за *сумісництвом*, трудові книжки ведуться тільки за місцем основної роботи.

Війна визначає для роботодавців особливі умови, які великою мірою стосуються зберігання документів, зокрема трудових книжок. Жодних особливих умов зберігання трудових книжок працівників правовий режим воєнного стану не визначає. Змін із цього приводу законодавство не містить.

Відповідальність за організацію ведення обліку, зберігання та видачу трудових книжок покладено на керівника закладу освіти.

За порушення встановленого порядку ведення, обліку, зберігання та видачі трудових книжок посадові особи (керівники) несуть дисциплінарну, а в передбачених законом випадках іншу відповідальність.

Окрім того, згідно зі ст.7 *Закону № 2136*, у випадку знаходження закладу освіти в районі активних бойових дій директор закладу самостійно вирішує питання зберігання кадрових документів і *може приймати рішення про видачу трудових книжок працівникам під підпис.*

Правильно зробити це за таким алгоритмом: працівник пише заяву із проханням видати йому трудову книжку з обґрунтуванням необхідності такої видачі; заводиться додатковий журнал обліку тимчасово виданих трудових книжок (довільної форми), де працівник розписується в отриманні та поверненні книжки. Трудова книжка видається на руки з метою її збереження, оскільки в умовах війни ніхто нічого гарантувати не може.

Якщо книгу обліку руху трудових книжок *загублено або знищено у період воєнного стану*, то потрібно скласти акт за участю довільної кількості учасників. В акті слід відобразити, з яких причин загубилася або знищена книга обліку трудових книжок. Після оформлення акта керівник закладу освіти має видати наказ із основної діяльності про заведення нової книги обліку руху трудових книжок.

Книга обліку руху трудових книжок має бути: пронумерована, прошнурована, скріплена підписом керівника закладу освіти та печаткою, зазначено дату.

Накази з кадрових питань можуть бути складені на підставі міжгалузевих типових уніфікованих форм, затверджених в установленому порядку (п.2 гл.9 розд. II Правил 1000/5), а саме: типових форм, затверджених наказом Державного комітету статистики України від 05.12.2008 № 489 (Редакція від 01.01.2010):

Н П-1 «Наказ (розпорядження) про прийняття на роботу».

Н П-3 «Наказ (розпорядження) про надання відпустки».

Н П-4 «Наказ про припинення трудового договору (контракту)».

У разі оформлення роботодавцем наказів у *довільній формі* особливу увагу потрібно зосередити на відповідності документа вимогам, визначеним п. 4.4 ДСТУ 4163:2020.

Основними реквізитами будь-якого наказу є: назва установи, назва виду документа, дата наказу, реєстраційний індекс, місце складання, заголовок, текст, підстава, підпис, відмітка про ознайомлення.

За потреби можна доповнювати типові форми наказів іншими показниками, оскільки не завжди типові форми можуть урахувати специфіку кожної конкретної ситуації, організації чи навіть вимог законодавства.

Вимоги до складання. Зміст наказу коротко викладається в заголовку, який починається з прийменника «Про» і складається за допомогою віддієслівного іменника («Про затвердження...», «Про введення...», «Про прийняття на роботу...», «Про звільнення») або іменника («Про підсумки...», «Про кадрові питання...») (п.3 гл.9 розділу II Правил 1000/5).

У наказах із кадрових питань розпорядча частина починається, як правило, з дієслова у формі інфінітива, що друкується з нового рядка великими літерами без відступу від лівого поля і лапок, після чого ставиться двокрапка: ПРИЙНЯТИ, ПРИЗНАЧИТИ, ПЕРЕВЕСТИ, ЗВІЛЬНИТИ, ВІДРЯДИТИ, НАДАТИ, ОГЛОСИТИ тощо. Далі зазначаються великими літерами *прізвище працівника*, на якого поширюється дія розпорядчого документа, і *малими – його ім'я та по батькові* (п.5 гл.9 розд. II Правил 1000/5).

Кожний пункт наказу з кадрової діяльності повинен бути сформульований у суворій відповідності з вимогами Кодексу законів про працю України.

При виданні наказу необхідно, щоб формулювання назв наказів відповідало змісту в самих наказах, витримувалася вимога відповідності назви робіт і посад у наказах назвам робіт і посад, що вносяться до трудових книжок працівників.

Згідно з п. 11 глави 9 розділу II Правил № 1000/5 з наказом із кадрових питань обов'язково ознайомлюють згаданих у ньому осіб, які на першому примірнику документа чи на спеціальному бланку проставляють свої підписи із зазначенням дати ознайомлення.

Оригінал наказу може бути лише один. Відтак до справи формуються оригінали наказів, а до особових справ – їх копії.

Документи-підстави для наказів (заяви, доповідні записки тощо) слід формувати окремо в іншій справі.

Накази нумеруються з 1 січня кожного року.

За минулий рік накази прошиваються, скріплюються печаткою та підписом.

Зі зразками наказів про прийняття, звільнення, надання щорічних основних відпусток, відпустки по догляду за дитиною до вповнення нею 3 років можна ознайомитися за посиланням URL:

<https://drive.google.com/drive/folders/1BXpZ8O5x6yP5t5XDP0PZ6e88OgKvpc5?usp=sharing>

Висновок. Узагальнюючи викладене, можемо стверджувати, що кадрова автономія – це право закладу освіти на прийняття самостійних, незалежних і відповідальних кадрових рішень у межах закладу освіти та в рамках, визначених чинним законодавством.

Питання кадрової автономії в умовах воєнного стану є вкрай актуальними. Воєнний стан, конкретні обставини в тому чи іншому закладі освіти територіальної громади вимагають від керівника набагато вищої відповідальності за управління педагогічним колективом.

Роль керівника закладу освіти у вирішенні кадрових питань в умовах воєнного стану особливо значна, оскільки саме від його нормативно-правової, інформаційно-комунікаційної компетентності, психологічної, управлінської та педагогічної підготовки залежить доля та майбутнє кожного працівника закладу освіти.

Список використаних джерел

1. Кодекс законів про працю України. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
2. Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>
3. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо обліку трудової діяльності працівника в електронній формі» від 10.06.2021 № 1217-IX. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1217-20#Text>
4. Постанова КМУ «Про трудові книжки працівників» від 27.04.93 № 301. URL : http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/KMP93301.html
5. Типова інструкція з діловодства в міністерствах, інших центральних та місцевих органах виконавчої влади, затверджена постановою КМУ від

- 17.01.2018 р. № 55. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/55-2018-%D0%BF#Text>
6. Наказ Міністерства освіти України «Про Типові правила внутрішнього трудового розпорядку для працівників навчально-виховних закладів системи Міністерства освіти України» від 20.12.93 № 455, зареєстрований в Міністерстві юстиції України 2 червня 1994 за № 121/330, зі змінами, внесеними згідно з наказом Міністерства освіти і науки України від 10.04.2000 № 73)(*чинний*). URL:
 7. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0121-94#Text>
 8. Наказ Мінстату «Про затвердження типових форм первинного обліку особового складу» від 27.10.95 № 277. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0277202-95#Text>
 9. Наказ Державного комітету статистики України «Про затвердження типових форм зі статистики праці» від 05.12.2008 № 489 (зі змінами). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0489202-08#Text>
 10. Інструкція про порядок ведення трудових книжок працівників, затверджена наказом Мінпраці, Мін'юсту і Мінсоцзахисту від 29.07.1993 р. № 58. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0110-93#Text>
 11. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників, Випуск 1 «Професії працівників, що є загальними для всіх видів економічної діяльності», затверджений наказом Мінпраці та соціальної політики України від 29.12.2004 № 336 (зі змінами від 29.09. 2015). URL : <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0583203-07#Text>
 12. Національний класифікатор України ДК 003:2010 «Класифікатор професій», затверджений наказом Держкомстату України від 28.07.2010 р. № 327. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/va327609-10#Text>
 13. Національний стандарт України «Державна уніфікована система документації. Уніфікована система організаційно-розпорядчої документації. Вимоги до оформлювання документів» (ДСТУ 4163-2020). URL: <https://www.kdu.edu.ua/Documents/DSTU41632020v1.pdf>
 14. Правила організації діловодства та архівного зберігання документів у державних органах, органах місцевого самоврядування, на підприємствах, в установах і організаціях, затверджено наказом Міністерства юстиції України 18.06.2015 № 1000/5 зареєстровано в Міністерстві юстиції України 22 червня 2015 р. за № 736/27181. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0736-15#Text>
 15. Роз'яснення Державної служби України з питань праці від 17.06.2021 «Як повинні зберігатися трудові книжки під час війни та чи потрібно видати їх працівникам». URL: <https://profpressa.com/news/iak-povinni-zberigatisia-trudovi-knizhki-pid-chas-viini-ta-chi-potribno-yikh-rozdati>

Інформатизація системи загальної середньої освіти як вимога часу

Павло Яковлев
p.yakovlev.jur@gmail.com

Розбудова національної системи освіти в сучасних умовах з урахуванням кардинальних змін у всіх сферах суспільного життя, історичних викликів XXI століття вимагає критичного осмислення досягнутого та зосередження зусиль і ресурсів на розв'язання найбільш гострих проблем, які стримують розвиток, не дають можливості забезпечити нову якість освіти, адекватну нинішній історичній епосі. Стратегія розвитку національної системи освіти повинна формуватись адекватно сучасним інтеграційним і глобалізаційним процесам, вимогам переходу до постіндустріальної цивілізації, що забезпечить стійкий рух і розвиток України, інтегрування національної системи освіти в європейський і світовий освітній простір.

Стратегічними напрямками державної політики у сфері освіти є:

- реформування системи освіти, в основу якої покладено принцип пріоритетності людини;
- оновлення згідно з вимогами часу нормативної бази системи освіти;
- модернізація структури, змісту та організації освіти на засадах компетентнісного підходу;
- створення та забезпечення можливостей для реалізації різноманітних освітніх моделей, створення навчальних закладів різних типів і форм власності;
- побудова ефективної системи національного виховання, розвитку і соціалізації дітей та молоді;
- забезпечення доступності та безперервності освіти протягом усього життя;
- формування безпечного освітнього середовища, екологізація освіти;
- розвиток наукової та інноваційної діяльності в освіті, підвищення якості освіти на інноваційній основі;
- інформатизація освіти, удосконалення бібліотечного та інформаційно-ресурсного забезпечення освіти і науки;
- забезпечення проведення національного моніторингу системи освіти;
- підвищення соціального статусу педагогічних і науково-педагогічних працівників;
- створення сучасної матеріально-технічної бази системи освіти.

Модернізація та розвиток освіти повинні набувати випереджального безперервного характеру, гнучко реагувати на всі процеси, що відбуваються в Україні та світі. Підвищення якісного рівня освіти має бути спрямовано на забезпечення економічного зростання держави й розв'язання соціальних проблем суспільства, подальше навчання та розвиток особистості. Якісна освіта є необхідною умовою забезпечення сталого демократичного розвитку суспільства.

Сучасне людство включилося в загальноісторичний процес, званий інформатизацією. Цей процес включає в себе доступність будь-якого громадянина до джерел інформації, проникнення інформаційних технологій в наукові,

виробничі, суспільні сфери, високий рівень інформаційного обслуговування. Процеси, що відбуваються у зв'язку з інформатизацією суспільства, сприяють не тільки прискоренню науково-технічного прогресу, інтелектуалізації всіх видів людської діяльності, а й створенню якісно нового інформаційного середовища соціуму, що забезпечує розвиток творчого потенціалу людини [3, с. 126 – 131].

Одним із пріоритетних напрямів процесу інформатизації сучасного суспільства є інформатизація освіти, що представляє собою систему методів, процесів і програмно-технічних засобів, інтегрованих із метою збору, обробки, зберігання, поширення та використання інформації в інтересах її споживачів. Інформаційні технології надають можливість:

- раціонально організувати пізнавальну діяльність учнів у ході навчального процесу;
- зробити навчання більш ефективним, залучаючи всі види чуттєвого сприйняття учня в мультимедійний контекст і озброюючи інтелект новим концептуальним інструментарієм;
- побудувати відкриту систему освіти, що забезпечує кожному індивіду власну траєкторію навчання;
- залучити до процесу активного навчання категорії дітей, що відрізняються здібностями та стилем навчання;
- використовувати специфічні властивості комп'ютера, що дозволяють індивідуалізувати навчальний процес і звернутися до принципово нових пізнавальних засобів;
- інтенсифікувати всі рівні навчально-виховного процесу [4, с. 34-35].

Основна освітня цінність інформаційних технологій у тому, що вони дозволяють створити незмірно більш яскраве мультисенсорне інтерактивне середовище навчання з майже необмеженими потенційними можливостями, що опиняються в розпорядженні і вчителя, і учня. На відміну від звичайних технічних засобів навчання інформаційні технології дозволяють не тільки наситити учнів великою кількістю знань, але й розвинути інтелектуальні, творчі здібності учнів, їх уміння самостійно здобувати нові знання, працювати з різними джерелами інформації.

Нові технології навчання на базі інформаційних і комунікаційних дозволяють інтенсифікувати освітній процес, збільшити швидкість сприйняття, розуміння та глибину засвоєння величезних масивів знань. Але мережа Інтернет містить велику кількість інформації, яка є взагалі безсистемною. Тому перед тим як використовувати таку інформацію в навчальному процесі, необхідно ретельно її обробити, оскільки справжній інформаційний хаос може викликати відсутність інтересу та мотивації використання мережі як джерела знань. Отже, користувачам перш за все необхідно ознайомитися з ефективними технологіями пошуку інформації в мережевих системах. Крім цього, інформаційні технології можуть бути як потужним засобом розвитку здобувачів освіти, так і формувати шаблонне мислення та безініціативне ставлення до навчального процесу. Важливим фактором успішного запровадження ІКТ у такому контексті є здатність і бажання викладачів застосовувати новітні технології, засвоювати нові методики та засоби [5, с. 52].

Доцільність використання інформаційних технологій у навчальному процесі визначається тим, що за їх допомогою найбільш ефективно реалізуються такі дидактичні принципи, як науковість, доступність, наочність, свідомість і

активність учнів, індивідуальний підхід до навчання, поєднання методів, форм і засобів навчання, міцність оволодіння знаннями, вміннями і навичками, соціалізація учня [6].

Інформаційно-телекомунікаційні технології (ІКТ) забезпечують і розширюють важливі напрями та функції освіти в цілому:

- розширені можливості збору, зберігання, передачі, перетворення, аналізу різноманітної за своєю природою інформації;
- підвищення доступності освіти, урізноманітнення форм отримання освіти;
- забезпечення безперервності освіти впродовж життя;
- розвиток особистісно орієнтованого навчання;
- вдосконалення організаційного забезпечення освітнього процесу;
- підвищення активності суб'єктів в організації освітнього процесу;
- створення єдиного інформаційно-освітнього середовища;
- незалежність освітнього процесу від місця і часу навчання;
- забезпечення можливості вибору індивідуальної траєкторії навчання;
- розвиток самостійної пошукової діяльності тощо [7].

Інфраструктура сучасного освітнього цифрового середовища складається з багатьох компонентів, серед яких можна виділити:

- Web-додатки та Інтернет;
- мобільні додатки;
- Big Data;
- Learning Management System;
- технології доповненої та віртуальної реальності тощо.

Крім того, розрізняють декілька нових методик навчання [8; 9].

Змішане навчання (blended learning). Залежно від ступеня впровадження засобів ІКТ в освітній процес розрізняють кілька моделей змішаного навчання:

- face-to-face driver – робота з електронними ресурсами організовується протягом уроку, що можна розглядати як різновид наочних посібників;
- rotation – навчальний час розподілений між індивідуальним електронним навчанням і навчанням у класі з учителем;
- flex – більша частина навчальної програми засвоюється в умовах електронного навчання;
- online lab – навчальна програма засвоюється в умовах електронного навчання, що проводиться в кабінетах, оснащених комп'ютерною технікою;
- self-blend – заочно-дистанційна модель, студенти самостійно обирають додаткові курси, при цьому постачальниками освітнього контенту можуть виступати різні освітні установи;
- online driver – більша частина навчальної програми засвоюється за допомогою електронних ресурсів інформаційно-освітнього середовища

Проектне навчання (project-based learning) передбачає повне занурення учня в освітній процес при виконанні проекту з використанням засобів ІКТ та інформаційних платформ.

Ментальні карти (mindmapping) – технологія візуалізації великого обсягу інформації у вигляді схем, малюнків, ключових слів.

Імерсивні технології (технології доповненої – AR і віртуальних – VR реальності), які покликані полегшити сприйняття та візуалізацію абстрактних понять, підвищити мотивацію учнів при вивченні складних дисциплін.

Комунікаційні платформи – цифрові інструменти, спрямовані на організацію дистанційного інтерактивного навчання.

Інформаційно-комунікаційні технології є ефективним інструментом формування універсальних компетенцій, які дедалі більше стають затребуваними в сучасному світі, підвищують рівень конкурентоздатності. У Європейському Союзі діють Рамка цифрової компетентності для громадян і Рамкова програма оновлених ключових компетентностей для навчання протягом життя, які закладають основи для освітніх реформ, підвищення рівня конкурентоздатності системи освіти. Для України актуальним є завдання розвитку цифрових компетенцій у педагогічних працівників, учнів, студентів, що сприятиме розвитку критичного мислення, здатності до самостійних аргументованих суджень, умінню навчатись упродовж життя, що в кінцевому результаті приводить до модернізації та соціально-економічного розвитку. Цілі забезпечення цифрової грамотності, засвоєння цифрових компетенцій містяться в Законі України «Про освіту», Державній програмі «Інформаційні та комунікаційні технології в освіті і науці», Національній стратегії із створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року, Національній стратегії розвитку інклюзивного навчання на період до 2029 року, Концепції нової української школи та ін.

Основними проблемами для України в процесі впровадження ІКТ в освітній процес залишаються:

- нерівний доступ навчальних закладів різних рівнів до ІКТ через брак якісного (швидкого) інтернету;
- недостатній рівень матеріально-технічного забезпечення освітніх закладів;
- брак належних компетенцій учителів/викладачів в опануванні ІКТ як для здійснення навчального процесу, так і для реалізації управлінських завдань та організації навчальної роботи;
- брак уніфікованого мультимедійного навчального контенту та навчально-методичних матеріалів для педагогів тощо.

Шляхи розв'язання більшості з означених вище проблем передбачено у проєкті Концепції цифрової трансформації освіти і науки на період до 2026 року, яка вже пройшла громадське обговорення.

Підсумовуючи, зазначимо, що впровадження ІКТ в освітній процес сприяє становленню принципово нової форми безперервної освіти, фундаментальною основою якої виступає самоосвітня діяльність, підтримувана сучасними засобами ІКТ. На сучасному етапі розвитку суспільства в цілому, освіти зокрема, інформаційні технології – це не просто допоміжний інструмент координування освітнього процесу, а невід'ємна частина процесу навчання з великим потенціалом. Інформатизація та цифровізація системи освіти є безперервним процесом і неминучою тенденцією розвитку сучасної освіти. Сьогодні використання ІКТ в освіті постає одним із базових напрямів її розвитку.

При цьому потрібно чітко усвідомлювати, що ІКТ все ж таки є, першою чергою, інструментом для розвитку. Сьогоднішні конкретно-предметні компетенції можуть виявитися застарілими вже завтра. Тому головне завдання освіти – не засвоєння конкретних предметних знань, а формування здатності до їх

пошуку й усвідомленого критичного засвоєння. Саме на досягнення такої мети й орієнтована інтеграція ІКТ в освітні процеси.

Виходячи з наявних форм ІКТ та нових завдань, що постали перед системою освіти внаслідок пришвидшення розвитку суспільно-політичних і соціально-економічних процесів у світі, а відповідно, необхідності переходу до збільшення частки онлайн-освіти, в Україні доцільно формувати освітню політику, яка б сприяла впровадженню різноманітних форм ІКТ у національний навчальний процес на всіх рівнях освіти. З цією метою необхідним є формування засад державної освітньої політики, яка б урахувала завдання та заходи впровадження сучасних ІКТ у навчальний процес, сприяла б набуттю новітніх навичок серед викладачів/учителів у застосуванні ІКТ, підвищенню їхньої кваліфікації.

Список використаних джерел

1. Стратегія розвитку вищої освіти в Україні на 2022-2032 роки: схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України № 286-р від 23 лютого 2022 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/286-2022-%D1%80#Text>
2. Contemporary Issues of Digital Economy and Society: Monograph 36 / Edited by Tetyana Nestorenko and Paweł Mikos. Series of monographs Faculty of Architecture, Civil Engineering and Applied Arts Katowice School of Technology. Katowice: Publishing House of Katowice School of Technology, 2020. 293 p.
3. Гуревич Р.С., Кадемія М.Ю., Шевченко Л.С. Інформаційні технології навчання: інноваційний підхід: навчальний посібник. Вінниця: ТОВ фірма «Планер», 2012. 348 с.
4. Novokhatko A.V. The role of ict in learning process. *Стратегічні пріоритети в XXI столітті*: матеріали I Міжнар. наук.-практ. конф., 19 травня 2016 р. Київ: Пшонківський О.В., 2016. С. 51–53.
5. Левада О.М., Сажнів М.Л. Використання інформаційно-комунікаційних технологій в освіті. *ITTAInfo: вебсайт*. URL: <https://itita.info/vikoristannya-informacijno-komunikacijnih-technologij-v-osviti/>
6. Іщенко А. Відкрита освіта: новітні технології у навчальному процесі та освітньому менеджменті як засіб інтенсифікації розвитку освітньо-наукової системи України (Аналітична записка). *National Institute for Strategic Studies: веб-сайт*. URL: https://www.niss.gov.ua/doslidzhennya/gumanitarni-rozvitok/vidkrita-osvita-novitni-tekhnologii-u-navchalnomu-procesi-ta#_ftn3
7. 6 Blended Learning Models: When Blended Learning Is What's Up For Successful Students. *eLearning Industry: веб-сайт*. URL: <https://elearningindustry.com/6-blended-learning-models-blended-learning-successful-students>
8. Blended Mode of Teaching and Learning: Concept Note. *University Grants Commission New Delhi: веб-сайт*. URL: https://www.ugc.ac.in/pdfnews/6100340_Concept-Note-Blended-Mode-of-Teaching-andLearning.pdf
9. Digital Competence Framework for Citizens. URL: <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC10628>
10. Council Recommendation on Key Competences for Lifelong Learning. URL: <https://education.ec.europa.eu/focus-topics/improving-quality/key-competences>
11. Шпарик О. Цифрова трансформація середньої освіти: спільні стратегічні вектори США та країн ЄС. *Український педагогічний журнал*. 2022. № 3. С. 33–43.
12. Про освіту: Закон України № 2145-VIII від 05 вересня 2017 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>

13. Державна програма «Інформаційні та комунікаційні технології в освіті і науці» на 2006-2010 роки: затверджена постановою Кабінету Міністрів України № 1153 від 07 грудня 2005 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1153-2005-%D0%BF#Text>
14. Національна стратегія із створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року: схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України № 366-р від 14 квітня 2021 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/366-2021-%D1%80#Text>

Управління готовністю керівників закладів загальної середньої освіти до організації інклюзивного навчання в системі методичної роботи

Катерина Скрипка
skripka.ks24@gmail.com

Як сучасна інноваційна тенденція інклюзивне навчання (далі – ІН) широко обговорюється в науковому середовищі. Вивчення проблеми засвідчило, що зазначеному питанню мало приділено уваги в теорії та практиці. У процесі аналізу рівнів готовності керівника закладу загальної середньої освіти (далі – ЗЗСО) до організації ІН виявлено низку суперечностей між:

- вимогами, що висувають до організації ІН та недостатнім розробленням науково-методичного супроводу такого процесу в системі методичної роботи;
- необхідністю формування готовності керівника до організації ІН та низьким рівнем педагогічних умов щодо процесу їхнього професійного розвитку;
- потребою мобільного реагування щодо коригування процесу організації ІН в ЗЗСО та недостатньою оперативністю центрів професійного розвитку педагогічних працівників.

Мета дослідження полягає в теоретичному обґрунтуванні та розробленні моделі управління готовністю керівника до організації ІН в системі методичної роботи та експериментальній перевірці її ефективності. **Відповідно до мети сформовано завдання дослідження:**

- проаналізувати науково-методичну літературу із зазначеної проблеми;
- дослідити наявний стан управління готовністю керівника до організації ІН в ЗЗСО в системі методичної роботи;
- створити, науково обґрунтувати та експериментально перевірити модель управління готовністю керівника до організації ІН в ЗЗСО в системі методичної роботи;
- розробити методичні рекомендації застосування моделі управління готовністю керівника до організації ІН в ЗЗСО в системі методичної роботи.

Об'єкт дослідження – готовність керівника до організації ІН в освітньому закладі.

Предмет дослідження – управління готовністю керівника до організації ІН в системі методичної роботи.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що

- вперше розроблено й обґрунтовано теоретично модель управління готовністю керівника ЗЗСО до організації ІН в системі методичної роботи на засадах системного, діяльнісного, андрагогічного, акме-синергетичного, компетентнісного та кваліметричного підходів;
- уточнено значення поняття «управління готовністю керівника ЗЗСО до організації ІН в системі методичної роботи»; складники готовності керівника до формування інклюзивного середовища в освітньому закладі;
- удосконалено зміст методичної роботи щодо управління готовністю керівників ЗЗСО до організації ІН через запровадження авторського тематичного онлайн-спецкурсу.

Практичне значення одержаних результатів полягає в:

- розробці методичних рекомендацій щодо запровадження моделі управління готовністю керівника до організації ІН в системі методичної роботи;
- упровадженні освітньої програми тематичного онлайн-спецкурсу «Управління готовністю керівника закладу загальної середньої освіти до організації ІН».

Інтеграція осіб з ООП в систему навчання є перспективним напрямом. Інклюзія пов'язана з виявленням перешкод та їх подоланням, передбачає присутність, участь і досягнення. *Перевагами інклюзії є:* визнання рівної цінності для суспільства всіх учасників освітнього процесу. З'ясовано, що питанню інклюзивної освіти приділяють увагу зарубіжні вчені: Dyson, A. Millward. Серед сучасних науковців слід відзначити Бут, Калініну, Колупаєву, Сварник, Софій та Савчук, Мамайчук, Кузьмічову, Нікітіну, Бойчук, Казачінер, Гордійчук, Білик.

Інклюзивна освіта є процесом рівного доступу до якісної освіти дітей з ООП через організацію їх навчання на основі застосування особистісно орієнтованого та компетентнісного підходів до управління освітнім процесом.

Розкриваємо поняття ЗЗСО та керівник, який має бути готовим організовувати роботу, а *готовність* містить комплекс умінь, знань і особистісних якостей, які забезпечують ефективне управління організації ІН. Питання готовності вивчали Максименко, Пелеха, Карамушка, Семиченко, а управління – школа наукового управління (Тейлора, Фрейми), адміністративна школа (Файоля, Рейлі), Г.Єльнікова, З.Рябова, В.Гладкова).

Управління є усвідомленою діяльністю людини, а з позиції менеджменту – системою, що передбачає здійснення вмінь спрямовувати працю людей на досягнення поставлених цілей.

Методична робота охоплює систему заходів, спрямованих на підвищення кваліфікації та професійну майстерність педагогів. Реалізація цих заходів потребує від керівників готовності до організованих дій через формування стратегії інклюзивної освіти.

Чинником уповільнення процесу відкриття інклюзивних класів є: неусвідомленість керівниками цінності інклюзивної освіти та їх неготовність забезпечувати соціально-педагогічні умови навчання. Ситуація організації ІН в методичних службах України знаходиться не в належному стані, а діти з ООП є випробуванням для керівника.

ІН – особлива освітня технологія, яка передбачає навчання та виховання дітей з ООП у звичайному закладі, де створені відповідні умови для забезпечення ефективності освітнього процесу. Тобто інклюзія є першим кроком до того, щоб дитина з ООП могла стати частиною соціуму. Тому необхідно:

- підвищити рівень організації системи роботи методичних служб із керівниками ЗЗСО задля кращого забезпечення освітнього та розвиткового процесу;
- посилити контроль із боку керівників освітніх установ України щодо забезпечення якісними освітніми послугами учнів, які навчаються в класах з ІН;
- приділяти увагу вивченню та впровадженню в освітній процес педагогічних методик.

Виходячи з означених проблем, керівникам ЗЗСО України необхідно бути готовими до організації ІН:

- створити належні умови для навчання та розвитку дітей з ООП;
- спрямувати освітній процес на формування толерантного ставлення до учнів з ООП;
- забезпечити кваліфікований психолого-педагогічний супровід;
- контролювати процес створення портфоліо з метою оцінювання розвитку учнів;
- спрямувати процес підготовки до уроків учителями-предметниками й асистентами учителів з урахуванням індивідуальних особливостей учнів з ООП.

Отже, стан готовності керівника до організації ІН визначається:

- рівнем володіння керівника опорними знаннями щодо підходів до ІН;
- методологією вибору та принципів формування цілей;
- прогнозуванням розвитку зовнішнього та внутрішнього середовища закладу;
- специфікою управління інклюзивним закладом;
- правилами ведення та оформлення стратегічного плану розвитку закладу;
- володінням відповідними вміннями.

Розроблена п'ятиблокова **«Модель готовності керівника закладу загальної середньої освіти до організації інклюзивного навчання в системі методичної роботи»**, яка має практичне значення для всіх учасників освітнього процесу та передбачає розробку й застосування конкретних рішень. **Теоретико-методологічну основу моделі склали такі блоки:**

Концептуально-цільовий, який розкриває внутрішню сутність готовності. Соціальним замовленням є потреба цілеспрямованого формування, а метою – формування готовності. Блок включає: закони й закономірності; базується на принципах цілісності, системності, адаптивності та керованості. В основу моделі

покладено методологічні підходи: системний, діяльнісний, компетентнісний, акме-синергетичний.

Мотиваційний, у якому методична служба має виявити готовність керівника до створення інклюзивного освітнього простору. У роботі ми визначили мотиви: пізнавальні та професійні інтереси.

Змістовий блок містить складові готовності: педагогічні умови формування та методи реалізації. Визначаємо: проєктні готовності та форми: інституційна та дуальна. Виділяємо структуру педагогічної технології, основу якої складає прогностичний компонент – кваліметрична (факторно-критеріальна) субмодель готовності керівника.

Процесуальний блок відображає етапи дослідження, форми інтерактивної технології управління готовністю.

Визначаємо педагогічні умови :

- формування готовності керівника до організації ІН;
- організація освітнього інклюзивного простору;
- індивідуальна траєкторія професійного розвитку керівника;
- залучення керівників до організації ІН;
- системна взаємодія між ЦПР і ЗЗСО.

Блок включає етапи:

- підготовчо-організаційний;
- діагностико-проєктний;
- організаційно-рефлексивний.

Результативний блок представлений критеріями сформованості (мотиваційно-ціннісний, пізнавальний, креативно-діяльнісний) та рівнями сформованості (низький, середній та високий). *Між блоками – зворотний зв'язок*, який дозволяє коригувати, вносити зміни до форм і методів навчання.

Результатом підготовки є:

- досягнення високого рівня готовності;
- підвищення рівня професійної компетентності керівника;
- позитивна динаміка готовності керівника до створення інклюзивного простору;
- розвиток ініціативи й підвищення активності щодо опанування нововведень;
- готовність до самоаналізу;
- виокремлення вмінь керівника: прогностичні; діагностико-аналітичні; адміністративно-управлінські; регулятивні та рефлексивні.

Тому розроблена інтерактивна проєктна технологія передбачає:

- I підготовчо-організаційний етап (формування групи керівників, визначення мети);
- II діагностико-проєктний етап (створення мініпроєктів і виокремлення завдань для учасників освітнього процесу);
- III організаційно-рефлексивний етап (конкретизація банку методів, аналіз ризиків, корекція технології проєкту).

Експериментальна перевірка проводилась у декілька етапів: висування гіпотези, планування, підготовка, проведення, статистична обробка даних,

висновки та інтерпретація результатів. Експеримент був проведений на базі відділу освіти Управління освіти, культури молоді та спорту Дергачівської РДА та складався з таких частин:

I – констатувальна частина (діагностика вихідного рівня сформованості готовності, яка довела, що підготовці діяльності керівника не приділяється належна увага. Керівники не мають уявлення про ІН).

II – формувальна частина (передбачає розробку моделі готовності керівника, визначення педагогічних умов і узагальнення результатів).

Тому було *розроблено й запроваджено соціальний інклюзивний проєкт «Без меж»*, який спрямований на створення моделі надання освітніх і спеціальних послуг дітям з ООП. Для керівників, заступників, психологів, логопедичної групи району визначено завдання проєкту та очікувані результати.

Проведено навчання керівників і педагогічних працівників за темами: «Вчитель інклюзивного класу як обличчя нової української школи», «Техніки організації інклюзивного освітнього середовища». Організовано районний форум «Соціально-інклюзивний простір». Налагоджено роботу з ГО, проведено тренінг «Світове кафе – метод фасилітації» та конференцію «Інклюзивна освіта: простір без меж». Напрями роботи секцій: організаційно-методичні засади упровадження ІН, танцювально-рухлива терапія в роботі з дітьми з ООП, інклюзивно-ресурсний центр – відповідь на вимоги часу.

Започатковано батьківський форум «Толерантність без меж», де було розглянуто такі питання: «Толерантність – шлях до любові», «Педагогіка партнерства: з власного досвіду та спостереження», «Розвиток інклюзивного середовища в умовах концепції «Школа – Родина».

Налагоджено міжнародну співпрацю зі спеціальними закладами освіти (Талліннський ліцей), де створено комфортний простір для дітей. У закладі функціонує консультативна комісія Rajaleidja-центр, спеціалісти якої допомагають учням з ООП визначитися з освітньою програмою та здійснюють підтримку для батьків.

Реалізовано конкурс на кращу розробку уроку в інклюзивному класі серед учителів району та конкурс відеороликів із метою формування толерантного ставлення до учнів з ООП: «Коли ми разом, наші можливості без меж», «Повага і турбота потрібні кожному», «Усі потрібні, усі важливі», «Толерантність – це жити у світі несхожих ідей». Підсилено роботу із закладами вищої освіти та проведено конкурс соціальної реклами за участю учнівського самоврядування.

Визначено опорний заклад з організації ІН, який став срібним призером у номінації «Сучасний вектор розвитку інклюзивної освіти в Україні». Реалізовано проєкт «Бумеранг добра» та проєкт «Партнерство» з КУ «ІРЦ». Тому розроблена модель: сприяє моніторингу рівня готовності, формує уміння правильно організувати ІН та вчить створювати траєкторію діяльності.

На початку експериментальної перевірки було визначено середній рівень готовності за параметрами: професійна, психологічна, управлінська, методологічна та організаційна. Далі експериментальна перевірка передбачала: заповнення анкет директорами в процесі підвищення інклюзивної компетентності через проходження тематичного спецкурсу. Результати перевірки оброблялися за допомогою індексної оцінки, щоб зіставити одне й те ж явище у двох станах: початок і завершення.

Для аналізу результатів замірів готовності створено зведену таблицю рівня готовності, куди були занесені дані, як середнє арифметичне по кожному учаснику експериментальної перевірки. Також було створено групу, яка працювала за методом експертного оцінювання, вибір ранжування (за методикою А. Киверялга).

Після проведення спецкурсу в методичній службі здійснюється адаптація субмоделі та визначаються параметри готовності, серед яких:

- теоретична готовність (знання та використання законодавчо-нормативних актів, документів Міністерства освіти і науки України з питань ІН);
- управлінсько-організаційна готовність (визначення рівня методичного забезпечення; створення Команди супроводу та складання індивідуальної програми розвитку; здійснення методичної роботи з кадрами);
- результативності управлінсько-організаційної готовності (особиста участь керівника у професійних конкурсах, виставках із питань ІН. Виступи через засоби масової інформації та представлення ЗЗСО на конференціях і нарадах).

Таким чином, розроблена модель:

- сприяє моніторингу рівня готовності;
- формує уміння правильно організувати ІН;
- вчить створювати траєкторію діяльності.

Вимірювання зареєстрували позитивну динаміку та підтвердили високий рівень впливу запровадження моделі та підвищення рівня готовності на 39,8 %.

Методичні рекомендації для керівників і методичний комплекс підвищення рівня готовності передбачають:

- ознайомлення з теоретичними основами управління та факторно-критеріальним моделюванням;
- аналіз мотиваційної готовності керівників до організації ІН;
- дослідження складників готовності за рівнями;
- розроблення факторно-критеріальної субмоделі;
- анкетування суб'єктів;
- адаптацію розробленої моделі до місцевих умов;
- здійснення замірів рівня готовності;
- узагальнення результатів.

Модель мала продовження на практиці й реалізована в Державній службі якості освіти в Харківській області. У жовтні 2023 року проведено обласний онлайн-семінар для 250 керівників ЗЗСО м. Харкова та Харківської області, у межах якого розглянуто особливості проєктного менеджменту та надано рекомендації керівникам щодо управління якістю організації ІН. У 2023 році я захистила інклюзивний проєкт «Взаємодія» із забезпечення якості ІН в межах україно-польського стажування «Фандрейзинг та основи проєктної діяльності» (м. Краків).

Отже, можна зробити висновок, що при управлінні готовністю керівника ЗЗСО до організації ІН в системі методичної роботи необхідно відстежувати процес позитивного становлення інклюзивної компетентності, а використання

проектного методу й кваліметричного підходу створюватиме значні резерви часу в процесі прийняття рішень.

Апробація проектів потребує від керівників подолання різних перешкод і розробки методичних прийомів, технологій освітньої інклюзії, розроблення та застосування гнучкої процедури управління, урізноманітнення спектру освітніх послуг, спрямування професійного потенціалу педагогічного колективу та захисту прав дітей з ООП на рівний доступ до якісної освіти. Але найважливіше – рухатися вперед, бо дія – це ключ до успіху. Інклюзія – успішне майбутнє, що починається з гарного старту!

Список використаних джерел

1. Постанова КМУ від 15.09.2021 № 957 «Про затвердження Порядку організації інклюзивного навчання у закладах загальної середньої освіти» зі змінами від 26.04.2022 № 483 та від 30.08.2022 № 979.
2. Впроваджуємо інклюзію в закладі освіти: посібник для директорів закладів освіти. Розроблений Державною службою якості освіти у співпраці з проектом «Супровід урядових реформ в Україні», 2023.
3. Скрипка К. С. Створення інноваційного інклюзивного освітнього простору в межах реалізації соціального проекту. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*. СумДПУ імені А. С. Макаренка, 2019. № 4(88). С. 329–339.
4. Скрипка К. С. Створення інклюзивного освітнього середовища в закладах загальної середньої освіти. *Адаптивне управління: теорія і практика. Серія «Педагогіка»: електронне наук. фахове вид.* 2018. Вип. 5(9). С. 1–16.
URL: <https://amtp.org.ua/index.php/journal/article/view/58/79>
5. Скрипка К. С. Модель формування готовності керівника закладу загальної середньої освіти до впровадження інклюзивного навчання в умовах методичної служби. *Український психолого-педагогічний науковий збірник ГО «Львівська педагогічна спільнота»*. 2019. № 8(18), грудень. С. 117–127.

Особливості впровадження діяльнісного підходу в умовах загальної середньої освіти

Марія Астахова
asmarta01@gmail.com

Аналіз історико-педагогічних джерел свідчить, що в педагогіці, як у філософії та психології, поняття «діяльнісний підхід» з'явилося значно пізніше, аніж його сутнісна характеристика. Уже в XVII ст. Ян Амос Коменський зазначав, що дитина привчається до діяльності через діяльність. У середині XIX ст. Фрідріх Фребель наголошував, що можливості людини розвиваються в процесі її діяльності, тому педагогічний процес має базуватися на «дії, праці, мисленні», а вся система освіти – на діяльності дітей під керівництвом педагога [5].

Питання впровадження діяльнісного підходу в педагогічних дослідженнях розкривають вітчизняні та зарубіжні науковці (Дж. Брунер, Т. Бейтс, І. Бех,

Д. Дьюї, І. Зязюн, Дж. М. Зош, Д. Колб, Р. Паркер, Б. С. Томсен, Е. Дж. Хопкінз та ін.).

Необхідність упровадження діяльнісного підходу та його взаємозв'язок із процесом формування професійно компетентного фахівця прослідковується у працях вітчизняного науковця Івана Бега, який стверджує, що діяльнісний підхід тісно наблизений до формування компетентностей, які забезпечуються навчальними теоретичними знаннями. Автор зауважує, що діяльнісний підхід є перетворенням особистості на суб'єкт навчання, тоді як формування компетентностей забезпечує трансформацію того, «хто навчається», у того, «хто практично діє» [1].

Саме діяльнісний підхід є одним із головних інструментів реалізації Концепції Нової української школи, механізмом запровадження Державного стандарту базової середньої освіти на всіх циклах навчання – адаптаційному (5-6 класи) та базовому предметному (7-9 класи). Важливо усвідомлювати, що діяльнісний підхід не є окремою, ситуативною освітньою стратегією, технікою, а наскрізним, системним, глибинним процесом, визначає сутність і зміст професійної діяльності вчителя та орієнтує на організаційно-змістовні особливості навчання. Із 2018 року, з упровадженням Концепції Нової української школи, у початковій освіті діяльнісний підхід став не просто методологією сучасної педагогічної науки, а наскрізною освітянською практикою, дієвим інструментом організації навчальної та педагогічної діяльності, освітнього середовища. Зараз цей процес активно реалізується на рівні базового предметного навчання, а його запровадження у базовій середній освіті є життєво необхідним для забезпечення наступності початкової та середньої школи, успішної адаптації п'ятикласників, активізації всебічного розвитку школярів, а також досягнення ними високих академічних здобутків [2].

Діяльнісний підхід передбачає оволодіння знаннями та способами дій через різноманітні види активної взаємодії, усвідомлення учнями цілей власної роботи, планування її виконання, самостійний контроль, аналіз і оцінку досягнутих результатів, підвищення мотивації учнів до пізнання навколишнього світу, стимулювання їх до самоосвіти, виховання особистості з активною життєвою позицією.

Основними *принципами діяльнісного підходу в освіті* є такі:

- 1) здобуття дитиною знань у самостійному пошуку;
- 2) наступності етапів навчання згідно з віковими та психологічними особливостями розвитку;
- 3) формування в дитини цілісної картини світу та свого місця в ньому;
- 4) мінімаксу (надання можливості максимального опанування програми);
- 5) психологічного комфорту;
- 6) варіативності (розвитку варіативності мислення учнів, їх здатності до адекватного прийняття рішень у різноманітних ситуаціях вибору);
- 7) максимальної орієнтації на творчу діяльність учнів, розвиток їх креативності [3].

Принципи діяльнісного підходу (рисунок 1) підкреслюють, контекстуалізують і практично спрямовують діяльність учителя, а саме: ставити відкриті запитання та завдання, не давати готових рішень, залучати дітей до

співпраці, віддавати ініціативу дітям; пробувати знову і знову та створювати атмосферу радості пізнання.



Рис. 1. Принципи діяльнісного підходу

Активне навчання передбачає когнітивну, емоційну або фізичну діяльність, що розширює перелік можливих варіантів учнівської залученості до освітнього процесу та сприяє когнітивному, соціальному й емоційному розвитку учнів.

Ефективними практиками діяльнісного підходу в освіті є проєктне та кооперативне навчання, якість яких значною мірою залежить від застосування стратегій спільного навчання, завдяки яким навчання однолітків стає взаємопов'язаним, наприклад, під час надання зворотного зв'язку та групової роботи.

Діяльність для дитини має бути радісною. Почуття радості активує хімічний процес вироблення в організмі нейромедіатора допаміну. Саме допамін відповідає за наполегливість, когнітивну діяльність, уміння перемикає увагу, мотивацію. При недостатньому рівні допаміну дитина відчуває перенапругу і стрес, когнітивні процеси сповільнюються та загальмовуються, а рухова активність обмежується [2].

При організації ефективної діяльності необхідно сприяти атмосфері обговорення, спостереження, активному пошуку, порівнянню, дослідженню та фіксації результатів своїх досліджень будь-яким цікавим способом. Навчальна діяльність має бути пов'язана з досвідом, життям і середовищем дитини, тобто знаходити відгук у дітей, допомагати вирішити певний виклик, поєднати знання, вміння, бажання та побудувати цілісну, а не розфрагментовану картину світу [3]. Взаємодія має надавати дітям можливість шукати різні варіанти, експериментувати, змінювати, пробувати знову і знову з новими ідеями та припущеннями. Коли педагог залучає дітей до пошуку, то процес навчання для них стає мотивуючим і стимулює вміння не боятися помилитися.

Соціальна взаємодія відбувається через активне навчання, передбачає групову роботу та взаємозбагачувальне спілкування з однолітками. Крім того, активне навчання використовує власний досвід і знання учнів, завдяки чому формує позитивну взаємодію між учителем і учнями, що є важливим складником сприятливої соціальної взаємодії. Учні активно залучені та зацікавлені, коли в них є певний ступінь свободи й можливості вибору способів навчання, які мотивують їх до участі.

Діяльнісний підхід у школі характеризується агентністю дитини, як засобом забезпечення активної залученості до навчання та усвідомлення його значущості.

Агентність – це вміння й здатність людини до цілепокладання, рефлексії та дії для того, щоб впливати на зміни у власному житті та у світі навколо [2].

Аналіз численних досліджень щодо агентності приводить до висновку, що ефективні педагогічні практики підсилюють переваги про наявність вибору й можливість приймати рішення щодо власного навчання такими способами: учні роблять по-справжньому щирий вибір; учні ставлять учителям запитання та висловлюють свою думку; спостерігається високий рівень взаємодії учнів, часто на основі колаборативного навчання; учні користуються свободою для пошуку ресурсів чи порад від учителів або однолітків; учні та вчителі знаходять час на подолання передчасних стартів і «невдач», коли є необхідність переглянути обране завдання, або коли змінюються групи; щирий та справжній вибір щодо змісту та способу навчання поєднується з іншими навчальними стратегіями; учителі спрямовують і підтримують учнів щодо прийняття рішень, теми та участі в робочих групах; учителі надають свободу вибору учню в межах ретельно спланованих чітких завдань, які будуть оцінюватись [3].

Отже, діяльнісне освітнє середовище – це середовище, в якому:

- 1) створена доброзичлива та мотивуюча атмосфера;
- 2) збагачене соціальне середовище, що мотивує на спілкування, взаємодію, групову діяльність та взаємоповагу;
- 3) є зорієнтованість на різноманітні потреби дитини (фізичні, психологічні, соціальні, особистісні);
- 4) сприятливе фізичне середовище (безпечне, доступне, зручне, динамічне);
- 5) створений ігровий простір, що стимулює до руху, вільної гри, пізнавальної діяльності;
- 6) простір забезпечує структурування часу;
- 7) навчальні та допоміжні приміщення мають багатоцільовий простір;
- 8) навчальні приміщення сприяють творчості, стимулюють невимушену поведінку, спілкування;
- 9) насичене навчальне середовище (різноманітність, варіативність змісту, навчальних засобів, форм і методів, участь дітей у плануванні);
- 10) наявні осередки відпочинку, усамітнення;
- 11) «стіни, що говорять» (динамічні, змістові, особові, оформлені учнями);
- 12) сприятливе для педагогів освітнє середовище (забезпечення постійного професійного розвитку, психогігієни педагогічної діяльності);
- 13) сприятлива для батьків атмосфера (відкритість, доступність, залученість, довірливі стосунки з родинами) [4].

Отже, є всі підстави зробити висновок, що діяльнісний підхід у загальній середній освіті є важливим інструментом для підготовки учнів до сучасних викликів і перспектив. Упровадження його потребує зусиль із боку освітян, адміністрацій шкіл і держави в цілому. Лише спільними зусиллями можна створити умови для розвитку активних, креативних і відповідальних громадян.

Список використаних джерел

1. Бех І. Д. Теоретико-прикладний сенс компетентнісного підходу у педагогіці. *Виховання і культура*. 2009. № 12 (17, 18). С. 5.
2. Гура Т., Рома О. Діяльнісний підхід у базовій середній освіті: від педагогічної теорії до освітянської практики. *Нова українська школа у базовій середній освіті: впевнені кроки Запорізької області: науково-методичний посібник*. Відп. ред. Т.Є. Гура; КЗ «ЗОШПО» ЗОР. Запоріжжя: ЗОШПО, 2022. 303 с. С. 26–40.

3. Діяльнісний підхід у базовій школі : методичний посібник із фасилітації навчальних занять у 5–6 класах базової школи. The LEGO Foundation. Запоріжжя : СТАТУС, 2024. 79 с.
4. Діяльнісний підхід у школі. Дослідження інтегрованих педагогік, що ґрунтуються на ігровому діяльнісному підході та сприяють всебічному розвитку дітей початкової школи. URL: https://cms.learningthroughplay.com/media/dx1copjh/ltp-at-school_ukranian_version.pdf
5. Молнар Т. Діяльнісний підхід до організації навчального процесу в початковій школі. *Молодь і ринок*. 2016. № 1. С. 76–79. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Mir_2016_1_17

Подолання освітніх втрат – актуальна проблема діяльності закладів освіти

Олександр Грінченко
olex.greenchenko@gmail.com

У 2020 році, з початком пандемії COVID-19, світ зіткнувся із ситуацією, коли одне з базових прав людини – право на освіту – виявилось під загрозою. В Україні актуальність питання освітніх втрат (learning losses) і освітніх розривів (learning gaps) на рівні загальної середньої освіти поглибилася з початком повномасштабного російського вторгнення на територію нашої країни і, як наслідок, порушенням освітнього процесу.

У безпрецедентно складних обставинах, у яких перебуває вітчизняна система освіти протягом останніх п’яти років, освітяни роблять усе можливе, щоб забезпечити право молодого покоління на освіту. Всі усвідомлюють, що проблеми в галузі освіти нарастають, а успішність учнівства, попри докладені зусилля, знижується.

Протягом 2020 – 2024 років українська освіта зіткнулася з численними викликами: вимушеними перервами в навчанні, знищенням шкіл, відсутністю очного навчання та обмеженим доступом до нього, значними обмеженнями для реалізації дистанційного навчання, викликаними перебоями з електроенергією та інтернетом. Таким чином, проблема освітніх втрат і розривів у нашій країні є значно складнішою, ніж в інших країнах, які зазнали лише впливу пандемії.

Представники Сектору освіти Світового банку зазначають, що через пандемію та війну освітні втрати в Україні можуть становити понад два роки [8].

Експерти в галузі освіти наголошують на таких негативних наслідках освітніх втрат і освітніх розривів:

- освітні втрати можуть спричинити значний негативний вплив як на розвиток особистості (зокрема через втрату можливостей для розкриття її потенціалу), так і на добробут цілих суспільств у майбутньому;
- освітні втрати поглиблюють нерівність в освіті через збільшення вже наявних навчальних розривів (наприклад, між успішністю учнів із

родин з низьким і високим рівнем доходу, із сільських і міських шкіл тощо);

- освітні втрати можуть призвести до серйозних економічних наслідків у майбутньому, зокрема до зниження валового внутрішнього продукту;
- освітні втрати в країнах із нижчими доходами потенційно мають більший масштаб порівняно з багатшими країнами.

Освітні втрати й освітні розриви мають кумулятивний ефект, тобто тенденцію до накопичення та поглиблення, у разі відсутності вчасних і ефективних заходів із їх виявлення та подолання (надолуження прогалин). Вирішення цієї проблеми має бути основним завданням як для влади України, так і для освітян.

Проблема освітніх втрат і освітніх розривів у нашій країні є вкрай гострою, потребує якнайшвидшого напрацювання комплексу дій, спрямованих на її розв'язання. Стратегія подолання навчальних втрат має включати комплекс заходів для різних рівнів – від загальнодержавних ініціатив до кроків, реалізація (та/або ініціювання) яких можлива на рівні громад чи окремих шкіл.

Визначення наслідків, спричинених освітніми втратами, передбачає передусім наявність об'єктивних даних щодо того, що саме було втрачено / недоотримано. З огляду на те, що освіту в Україні розуміють як єдність навчання, виховання, розвитку й соціалізації особистості, втрати в освіті не варто ототожнювати лише з навчальними втратами. ***У широкому сенсі освітні втрати означають втрату можливостей для всебічного розвитку учнів – інтелектуального, соціального, емоційного, психологічного тощо.***

У межах родового поняття «освітні втрати» доцільно виділити три взаємопов'язані компоненти: ***навчальні втрати*** (у розумінні втрати знань, умінь, навичок, ставлень тощо), ***виховні втрати*** та ***зниження темпу розвитку особистості***.

Фахівці Українського центру оцінювання якості освіти дають таке визначення терміна «навчальні втрати» – будь-які втрати знань, умінь, навичок та/або уповільнення чи переривання академічного прогресу через паузи чи погіршення умов навчання для конкретного учня [3].

Навчальні втрати є можливість визначити, маючи мірило (критерій), щодо якого виявляють величину втрат конкретного здобувача освіти (зазвичай цим мірилом є вимоги державних стандартів і модельних навчальних програм для певного етапу здобуття освіти), визначену точку відліку та об'єктивний інструментарій вимірювання.

Щоб виміряти навчальні втрати та навчальні розриви, необхідно мати дані щодо рівня навчальної успішності учнів «на вході» (наприклад, інформацію про знання та вміння учнів у доковідний та довоєнний період на відповідному рівні освіти) і порівнювані з ними дані «на виході» (відповідно інформацію про знання та вміння учнів на тому самому рівні освіти після певного періоду зупинки навчання внаслідок пандемії COVID-19 чи війни).

Вимірювання рівня навчальних втрат на різних рівнях освіти є першочерговим завданням, без виконання якого неможливо говорити про побудову стратегій їх подолання

Але визначити «вхідні» (доковідні та довоєнні) дані в Україні проблематично, адже централізованої, систематичної бази даних щодо успішності

здобувачів освіти на різних рівнях вітчизняної освіти просто немає. На сьогодні держава не володіє повною та достовірною інформацією щодо реального впливу як карантину, спричиненого пандемією, так і війни в Україні на рівень досягнення українськими школярами результатів навчання, визначених державними стандартами загальної середньої освіти. На поточний момент процедури для дослідження рівня навчальних втрат і навчальних розривів на рівні загальної середньої освіти України, а також механізми їх подолання знаходяться на стадії розробки і апробації.

Першочерговим завданням є проведення національного моніторингу, який дасть уявлення щодо глибини навчальних втрат шляхом індивідуального тестування учнів на різних рівнях освіти з усіх ключових навчальних предметів, які є обов'язковими для вивчення.

Згідно з рекомендаціями слухань у Комітеті Верховної Ради України з питань освіти, науки та інновацій на тему «Освітні втрати й освітні розриви на рівні загальної середньої освіти: вимірювання та механізми подолання» [6], *заклади загальної середньої освіти також мають забезпечити моніторинг результатів навчання здобувачів освіти з використанням діагностичного інструментарію.*

Таким інструментарієм можуть бути діагностичні тести з основних предметів / інтегрованих курсів для учнів різних класів, які розміщені на освітній платформі «Всеукраїнська школа онлайн» [1]. Тести допомагають визначити, як діти засвоїли теми з попередніх років навчання й у чому потребують підтримки.

Це також своєрідний інструмент планування роботи вчителя на початку навчального року. **Діагностичні тести** дають розуміння, як працювати з класом загалом і кожною дитиною окремо, а також чи варто на початку навчального року одразу переходити до нової навчальної програми, чи все ж на деяких темах минулих років варто зупинитись і ще раз їх пропрацювати.

Діагностичні тести мають охоплювати результати навчання за попередній період, забезпечувати охоплення всіх груп результатів, визначених у Державному стандарті, бути забезпечені чіткими критеріями та схемами оцінювання.

Для проведення якісної діагностики успішності необхідно виокремити певне ядро знань предметів з інваріативної частини, яким повинні оволодіти учні для переходу в наступний клас, і робити орієнтири на нього. Це дозволяє виявити ті теми, з яких учні мають прогалини та на які варто звернути найбільшу увагу, а також відкоригувати як індивідуальні освітні траєкторії учнів, так і освітні програми для певних груп дітей. Щоби це оцінити, учителям не потрібно самостійно розробляти завдання та аналізувати результати. Тести на платформі ВШО містять усе необхідне, а наприкінці вчителі отримують розгорнутий звіт щодо результатів усього класу й кожного/ї учня/учениці.

Діагностичні тести складаються з двох блоків – первинного та вторинного. Первинне тестування учням варто пройти, щоб з'ясувати, які є прогалини з тих чи інших тем. Після проходження тесту учень не тільки отримає загальний результат, але й перелік тем, де були допущені помилки, а також матеріали для опрацювання, які допоможуть розібратися в цих темах. Учитель також отримує повний звіт з аналізом результатів тестування всього класу й кожного учня зокрема.

Якщо більшість класу не виявляє розуміння певних базових знань або не виявляє умінь, які мали бути опановані в попередній період навчання, потрібно

скоригувати освітній процес таким чином, щоб зробити акценти на опрацюванні цього матеріалу / або видах діяльності, які формують певні уміння чи знання.

Якщо ж певні освітні втрати наявні лише у групи учнів/учениць, то доцільно запроваджувати групові форми роботи з елементами взаємонавчання або за рахунок навчальних годин для перерозподілу між освітніми компонентами **організувати класи надолуження**. Також можна запропонувати цим учням/ученицям окремі види роботи для самостійного опрацювання матеріалу.

Доцільно зберігати гнучкість календарно-тематичного плану протягом року та за потреби змінювати терміни опрацювання програмових тем відповідно до результатів засвоєння учнівством навчального матеріалу.

Серед механізмів, які можна розглядати як потенційні інструменти для подолання освітніх втрат в Україні, є такі:

- виділення додаткових годин для індивідуальних і групових консультацій;
- навчання під час канікул;
- розроблення додаткового контенту з ключових навчальних тем;
- розробка гейміфікованих цифрових освітніх ресурсів;
- платформи репетиторства чи/або тьюторингу.
- перегляд і адаптація освітніх програм;
- методична підготовка вчителів до роботи з учнями, які мають навчальні втрати;
- посилення шкільної автономії, взаємодії та співпраці вчительства [3].

Окремо варто зупинитися на застосуванні такого механізму як другорічництво, який може бути використано для окремих учнів зі значними навчальними втратами, що унеможливають опанування навчальної програми наступного класу. Але залишення учнів на повторний курс, на думку експертів, не можна віднести до ефективних стратегій подолання освітніх втрат.

Найбільш загальний принцип стратегії подолання освітніх втрат: «Сформуйте нове бачення освітнього процесу, а тоді надолужуйте прогалини». Зокрема, необхідно:

- адаптувати та продовжити час навчання;
- забезпечити гнучкість навчальної програми та плавні шляхи навчання в системі – це дозволяє відновити навчання на будь-якому етапі, підхопити та наздогнати його;
- адаптувати навчальні стратегії та педагогіку до індивідуальних потреб – важливо адаптувати стратегію викладання, зрозуміти, як пристосувати навчальний процес до різних потреб здобувачів освіти, які отримали травматичний досвід;
- організувати навчання дітей у невеликих групах, приділяти їм персональну увагу та надавати соціально-емоційну підтримку;
- забезпечити можливість неформального спілкування між учнями і педагогами (особливо у травматичній ситуації);
- використовувати відкриті освітні ресурси, які є у вільному доступі, адаптувати їх (онлайн-наставництво або онлайн-репетиторство);
- використовувати кваліфікованих викладачів для онлайн-навчання та репетиторства;
- проаналізувати переваги та витрати продовження часу навчання з точки зору економічної ефективності;

- поєднувати активну роботу в навчальних закладах (наприклад, домашні завдання виконуються у школі, а не вдома);
- надати більше свободи викладачам у плануванні змісту та виборі форм і методів навчання, використовувати модульний підхід до формування навчальної програми;
- робити все можливе, щоб інвестувати ресурси в підтримку учнів, допомогти їм наздогнати пропущений матеріал [9].

Після надолуження прогалін рекомендовано пройти вторинне діагностування, щоб переконатися в тому, що ситуація з опануванням теми поліпшилася, і прийняти рішення про подальші кроки надолуження навчальних прогалін.

З огляду на характер викликів, **організація освітнього процесу потребує гнучкості та адаптивності, коригування методів викладання**. Створення системи надолуження освітніх втрат вимагає уважного аналізу потреб учнів, розробки ефективних програм і співпраці між учителями, батьками та учнями, а **головне – зміна моделі педагогічного мислення, складові якої подано нижче**.

- **Обсяг матеріалу:** тема, що зазвичай потребує одного уроку, щоб викладати в класі, імовірно, під час дистанційного навчання забере удвічі більше часу.
- **Чіткість інструкцій, уникання надмірних ускладнень:** переконайтеся, що учні й учениці (і, наскільки це можливо, батьки) розуміють, чого від них хочуть учителі.
- **Ставлення до помилок:** помилка – частина процесу навчання, а не привід для покарання.
- **Активне навчання:** фокусування на тому, як учні й учениці навчаються, а не лише на тому, що вони вчать ...
- **Можливість вибору:** те чи те завдання, той чи інший спосіб виконання, варіанти презентації результатів тощо [5].

Це може допомогти забезпечити кожному здобувачеві освіти можливість досягнення успіху в навчанні.

Підсумовуючи, зробимо висновок. Довгострокова стратегія відновлення полягає не лише в заповненні прогалін, а й у чіткому уявленні про майбутнє: які знання та навички потрібно надавати учням. Важливо дуже чітко оцінити наявні ресурси та як їх можна використовувати найбільш ефективним способом.

Вирішення проблеми освітніх утрат українського учнівства слугує тригером для перезапуску вітчизняної освіти, її відбудови та щонайшвидшої розбудови як більш якісної, справедливої, стійкої до викликів системи, здатної забезпечити підвищення рівня людського капіталу нашої країни, умови для розвитку й самореалізації кожної особистості.

Список використаних джерел

1. Діагностичні тести. Всеукраїнська школа онлайн. URL: https://lms.e-school.net.ua/course_category/
2. Дослідження якості організації освітнього процесу в умовах війни у 2022/2023 навчальному році. Державна служба якості освіти України. URL: <https://sqe.gov.ua/wp-content/uploads/2023/04/yakist-osvity-v-umovah-viyny-web-3.pdf>
3. Навчальні втрати: сутність, причини, наслідки та шляхи подолання. Український центр оцінювання якості освіти. URL: https://testportal.gov.ua/wp-content/uploads/2023/04/Learning-losses_Ukraine.pdf

4. Освіта в умовах воєнного стану. Освітній омбудсмен України URL: <https://eo.gov.ua/osvita-v-umovakh-voiennoho-stanu/2022/04/11/>
5. Подолання освітніх втрат з української мови та літератури : методичні рекомендації. URL: <https://nus.org.ua/wp-content/uploads/2023/04/Buklet-22Podolannya-osvitnih-vtrat22.pdf>
6. Рекомендації слухань у Комітеті Верховної Ради України з питань освіти, науки та інновацій на тему: «Освітні втрати й освітні розриви на рівні загальної середньої освіти: вимірювання та механізми подолання». URL: <https://kno.rada.gov.ua/uploads/documents/38605.pdf>
7. Рекомендації щодо організації програм з надолуження освітніх втрат. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/news/2023/07/31/Unicef.Immediate.actions.frame.proofreading.ua.1-31.07.2023.pdf>
8. Швидке оцінювання шкоди й потреб, RDNA. World Bank. URL: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/099021324115085807/pdf/P1801741bea12c012189ca16d95d8c2556a.pdf>
9. Які методи надолуження освітніх втрат довели свою ефективність? URL: <https://osvitoria.media/experience/yaki-metody-nadoluzhennya-osvitnih-vtrat-dovely-svoyu-efektyvnist/>

Початкова та базова школа: забезпечення наступності

Ольга Гезей
olgagezey@ukr.net

Упровадження Державного стандарту базової середньої освіти співпало з низкою викликів як для України взагалі, так і для Харківської області зокрема. Це й повномасштабне вторгнення російських загарбників, проблема з підручниками, виїзд учителів і здобувачів освіти за кордон, дистанційне навчання та підготовка вчителів, потік внутрішньо переміщених осіб, упровадження змішаного формату навчання, недостатнє фінансове забезпечення, руйнація та пошкодження закладів освіти окупантами, блекаути по всій території України. У 2025/2026 навчальному році до п'ятого класу прийдуть діти, які навчалися офлайн до початку повномасштабного вторгнення, тобто пів року. Ці чинники негативно впливають на адаптацію молодших школярів при переході до п'ятого класу, адже **від ефективності вирішення проблем наступності між початковою та базовою ланками освіти залежить успішність і реалізації ідей Нової української школи, і подальшого навчання та розвитку підростаючого покоління, його інтеграція в соціум, що швидко змінюється.**

Питаннями наступності займався багато вітчизняних і зарубіжних учених, зокрема Л. Виготський, В. Сухомлинський, О. Савченко, С. Скворцова, Б. Ананьєв, Ю. Львов та інші. Так, Ш. Ганелін трактує наступність у навчанні як опору на пройдене, використання та розвиток в учнів знань, умінь і навичок, у результаті чого складаються різноманітні зв'язки, взаємодіють старі й нові знання, виникає система міцних і глибоких знань.

Нерозуміння відмінностей між початковою та базовою школою призводить до розбіжностей у позиціях педагогів, адміністрації закладу освіти; протистояння між педагогами, викривлення оцінки якості навчання, перекладання відповідальності тощо. Відносна відокремленість окремих ступенів загальної середньої освіти, особливо в умовах дистанційного та

змішаного навчання, безумовно, наявна. Перехід від початкової до базової освіти традиційно вважається однією з найскладніших педагогічних проблем, а період адаптації

в 5-му класі – одним із найскладніших періодів шкільного навчання. З одного боку, цей період співвідносять із закінченням дитинства та початком передпідліткового періоду. Психологічно це означає початок кризового періоду: активізуються механізми фізіологічного дозрівання, розпочинається переоцінка моральних цінностей, відбувається зміна провідної діяльності дитини. З іншого боку – для учнівства змінюється вся соціальна ситуація навчання та розвитку. Вони пишаються тим, що закінчили початкову школу і переходять до базової. Крім того, частина дітей усвідомлює такий перехід як шанс розпочати нове шкільне життя, налагодити стосунки, що не склались або не влаштували їх у початковій школі. Також батьки або особи, які їх замінюють, що активно брали участь у шкільному житті молодшого школяра, різко скорочують свої виховні, контролюючі функції та психологічну підтримку дитини.

Тому для багатьох дітей, батьків і педагогів цей період є не тільки радісною та хвилюючою подією, а й проблемною, навіть критичною. **Виокремимо основні проблемні ситуації, з якими стикається п'ятикласник:**

- зміна режиму й ритму роботи (збільшення кількості уроків на тиждень, об'єму домашніх завдань тощо);
- переключення з монопедагогічної організації освітньої діяльності на поліпедагогічну (різноманіття та новизна стилів, темпу, манери проведення уроків різних учителів);
- різке збільшення предметів, обсягу матеріалу, розширення понятійного апарату, підвищення рівня складності матеріалу та його абстрактності;
- нові програми, підручники, посібники, у яких матеріал більш високого рівня складності та незнайомий методичний апарат, пропозиція нових форм роботи, нових цифрових застосунків;
- зміна технології організації освітнього процесу;
- різке збільшення відповідальності за результати навчальної діяльності;
- зміна системи та критеріїв оцінювання.

Організуючи освітній процес у 5 класі, слід урахувати головні компоненти Концепції НУШ: новий зміст освіти, заснований на формуванні компетентностей, потрібних для успішної самореалізації в суспільстві, дитиноцентризм, наскрізний процес виховання, який формує цінності, педагогіку, що ґрунтується на партнерстві між учнем, учителем і батьками [1, с. 6].

Безумовно, на адаптацію дитини до п'ятого класу впливають і ситуація в Україні, освітні втрати та освітні розриви. Тому часто стан дитини в 5-му класі характеризується зниженням успішності, мотивації до навчання, розсіяністю уваги, високим рівнем тривожності, зниженням самооцінки, низькою організованістю, недисциплінованістю, реакціями внутрішнього відторгнення школи, прихованими та явними конфліктами з педагогами. За даними лікарів, саме цей період породжує неврози та дидактогенні захворювання. Опитування педагогів, проведене серед учителів, які забезпечують реалізацію Державного стандарту базової середньої освіти на першому (адаптаційному) циклі базової середньої освіти (курси підвищення кваліфікації, 2024 рік) показало, що більшість

п'ятикласників дуже розгублені, не розуміють, як їм спілкуватися з педагогами, які вимоги обов'язкові для виконання, а які – ні. Ці ознаки свідчать про внутрішню неготовність значної кількості дітей прийняти нову ситуацію навчання та зайняти в ній власну позицію. ***Серед навчальних утрат найчастіше педагоги називали сформованість навички читання, письма, обчислювальні навички.***

Усе це передбачає необхідність приділення серйозної уваги питанням адаптації п'ятикласників до шкільного навчання. Для забезпечення наступності між початковою та базовою школою необхідно спланувати систему роботи з цього питання.

Пропонуємо орієнтовний перелік питань з організації роботи щодо забезпечення успішної наступності в закладі освіти:

- призначення класних керівників і вчителів-предметників у 5-му класі (попереднє навантаження) (січень);
- взаємовідвідування уроків учителями-предметниками та вчителями початкових класів (січень – травень, вересень);
- взаємовивчення освітніх програм, системи оцінювання результатів навчання (квітень – червень);
- знайомство дітей та батьків з майбутнім класним керівником (травень, серпень);
- вивчення індивідуальних особливостей учнів четвертих класів (травень – вересень);
- співпраця з учителями початкових класів (протягом року);
- проведення педагогічного консилиуму (травень);
- визначення результатів залишкових знань п'ятикласників (вересень);
- анкетування учасників освітнього процесу з питань адаптації/деадаптації учнівства 5-х класів (жовтень – листопад).

Як показує практика, ні в класного керівника, ні в учителя-предметника немає можливості цілеспрямовано та системно займатися адаптацією кожного учня до нових обставин. Учителі-предметники часто не мають можливості (чи бажання) враховувати індивідуальні особливості конкретного учня чи учениці (темп діяльності, тип мислення, специфіку сприйняття тощо), які впливають на якість навчання. Навіть якщо вчитель намагається вникнути у проблему дитини, знайти ефективні шляхи її вирішення, часто у нього не вистачає не тільки часу, але і спеціальних знань про дитину. Учителі початкових класів мають таку можливість завдяки багатопредметності, яка забезпечує більш системне спостереження та аналіз індивідуальних особливостей дітей, їх постійне врахування протягом навчання дитини в початковій школі як на різних уроках, так і під час організації самостійної роботи.

В «Інструктивно-методичних рекомендаціях щодо викладання навчальних предметів/інтегрованих курсів у закладах загальної середньої освіти у 2024/2025 навчальному році» [4, с. 8 – 9] наголошено: « ... вважаємо доцільним для проектування освітнього процесу та його поточного коригування упродовж навчального року на початку навчального року спланувати у співпраці із соціально-психологічною службою закладу освіти діагностику особистісних якостей учнівства, якісних особливостей навчальної діяльності, сформованості навчальної мотивації, стану психологічного клімату в класі тощо. Для такої роботи радимо скористатися матеріалами навчально-методичного посібника для педагогічних працівників С. Л. Коробко, О. І. Коробко «Нова українська школа:

діагностична та корекційно-розвивальна робота з молодшими школярами» (https://lib.imzo.gov.ua/wa-data/public/site/books2/navchalno-metodychny-posibnyky/dlya-pedpraysivnykiv/LiteraLTD_Korobko_m.pdf) або іншими, рекомендованими / схваленими для використання в освітньому процесі закладів освіти навчально-методичними виданнями з питань діагностики особистісних якостей здобувачів освіти». **На нашу думку, у 4-х класах таку роботу доцільно провести і наприкінці навчального року та продовжити її в 5-му класі.** Крім того, у свідоцтвах досягнень учня/учениці 3 – 4-х класів виокремлено розділ «Характеристики навчальної діяльності» за складовими:

- виявляє цілеспрямованість та інтерес до навчання, відповідально ставиться до виконання завдань;
- активно працює на уроках, виявляє ініціативу і творчий підхід;
- співпрацює з іншими дітьми, домовляється, керує емоціями;
- проявляє самостійність у роботі, логічно обґрунтовує свою думку;
- планує і контролює хід виконання навчальних завдань, оцінює результат своєї роботи;
- бере відповідальність за свої дії, пропонує шляхи розв'язання проблем, критично оцінює свої дії та дії інших;
- визначає істотні ознаки об'єктів, порівнює, об'єднує, розподіляє об'єкти за обраною ознакою/ознаками;
- спостерігає за об'єктом/об'єктами, формулює припущення, досліджує, доходить висновків про взаємозв'язки між об'єктами, пояснює їх;
- добирає для виконання завдань джерела інформації, презентує отриману інформацію у вигляді таблиць, схем, переказів;
- безпечно використовує цифрові пристрої для доступу до інформації, спілкування, співпраці.

У розділі «Характеристики результатів навчання» відображено засвоєння програми з кожної освітньої галузі за відповідними змістовими лініями. Крім того, у свідоцтві досягнень також передбачено розділи «Рекомендації учителя» та «Побажання батьків/осіб, що їх замінюють» [2, с. 24–28]. Об'єктивне оцінювання результатів навчання, відповідальне заповнення розділів «Рекомендації учителя» та «Побажання батьків/осіб, що їх замінюють», а також ретельне опрацювання цієї інформації вчителями-предметниками сприятиме реалізації індивідуального підходу в адаптаційний період п'ятикласників.

Для успішної адаптації на перших уроках у 5 класі необхідно ознайомити учнів і батьків із вимогами до дітей, з правилами ведення зошитів, з особливостями оцінювання усних відповідей та письмових робіт, з підготовкою домашніх завдань. При цьому потрібно узгодити їх із вимогами, які були в початковій школі. **Доцільно використовувати методичні прийоми, що характерні для початкової школи.** Здійснювати наступність у формах і методах організації навчальної діяльності, змінювати види роботи впродовж уроку, використовувати ігрові моменти, проводити релаксаційні паузи тощо. З метою активізації учнів використовувати такі форми і методи проведення уроку, які б мотивували кожного учня до активної та свідомої роботи на уроці. Для нормалізації навчального навантаження слід пропонувати диференційовані

домашні завдання, при цьому *обов'язково пам'ятати*, що дітям необхідно виконувати домашні завдання з різних предметів.

Доцільно на початку нової теми ознайомити дітей з результатами її вивчення, а потім на кожному уроці впродовж вивчення цієї теми звертатися до того, що вже знає, уміє та застосовує дитина в межах теми.

П'ятикласники ще тяжіють до керівної ролі дорослого, коли він сам проявляє ініціативу, пропонує деякі загальні напрями діяльності. Але разом із тим необхідною для дітей стає можливість самостійно приймати рішення, ініціювати шляхи виходу із ситуацій утруднення. Тому *радимо практикувати залучення п'ятикласників до проектування уроку*. Пропонуємо вам прийом фінських колег «Збираємо діаманти». Цей метод полягає в тому, що час від часу вчитель звертається до дітей із запитанням «Чим ми займалися, наприклад, на уроках математики протягом останнього місяця?». Діти називають:

1. Розв'язували задачі.
2. Знаходили значення виразів.
3. Розв'язували рівняння.
4. Вимірювали кути.
5. Виконували тестові завдання.
6. Вчили правила.
7. Працювали з інтерактивними аркушами.
8. Працювали з математичними тренажерами.
9. Працювали в групах.

Далі вчитель пропонує проранжувати ці позиції від одного до дев'яти: один – те, що було найскладнішим, дев'ять – те, що подобалося найбільше. Діти мають обов'язково обґрунтувати, чому було найскладнішим, і надати свої пропозиції щодо полегшення відповідної роботи. Наприклад, переважна більшість дітей на першому місці поставила розв'язування задач, указавши причини: не розуміємо зміст задачі, не можемо створити схематичну модель, знайти план розв'язування, потрібно багато писати тощо. Крім того, діти запропонували, що було б добре, якби вчитель інколи надавав готові схематичні моделі, підказки щодо розв'язання, пропонував аркуші на друкованій основі. Безумовно, що ці прийоми відомі вчителю, але тут спрацьовує маніпулятивна педагогіка, яка залучає дітей до аналізу труднощів, робить їх співучасниками проектування уроку, розвиває їх відповідальність за навчання, створює позитивну атмосферу між учнівством і педагогом.

Як висновок до викладеного вище наведемо слова Василя Сухомлинського: «Головне завдання початкових класів – навчити дитину вчитися, користуватися тим інструментом, без якого їй з кожним роком трудніше оволодівати знаннями, без якого вона стає неуспішною і нездібною. Ось тут і виникає розрив між початковими класами і подальшими ступенями навчання. А потім у середніх класах учителі вимагають, щоб цей інструмент у руках дитини діяв швидко і безвідмовно. Учитель навіть не цікавиться, у якому стані цей інструмент, забуває, що його постійно потрібно лагодити, не бачить, що часто індивідуальний інструмент у руках дитини зламався і тільки через це дитина не може навчатися» [5]. **Отже, необхідна серйозна творча праця педагогічної спільноти вчителів початкових класів і педагогів базової школи** для подолання протиріч, що гальмують процес особистісного зростання та розвитку

дитини, її адаптації, соціалізації та забезпечення наступності між початковою та базовою школою.

Список літератури

1. Галас А. Проблеми наступності між рівнями освіти. Поради від початкової школи. URL: https://znayshov.com/FR/17072/Maybuttya_18-5-6.pdf
2. Державний стандарт базової середньої освіти. URL: https://osvita.ua/legislation/Ser_osv/76886/
3. Про затвердження методичних рекомендацій щодо оцінювання результатів навчання учнів 1 – 4 класів закладів загальної середньої освіти / наказ МОН України від 13. 07.2021 № 813. URL: <https://imzo.gov.ua/2021/07/15/nakaz-mon-vid-13-07-2021-813-pro->
4. Про інструктивно-методичні рекомендації щодо викладання навчальних предметів/інтегрованих курсів у закладах загальної середньої освіти у 2024/2025 навчальному році. Додаток 1. URL: <https://mon.gov.ua/staticobjects/mon/uploads/public/66d/ffe/c4c/66dffec4c92d2958213439.pdf. С. 8 – 9.>
5. Сухомлинський В. Вибрані твори в п'яти томах. Том третій. Київ, 1977.

Особливості управлінської діяльності закладом позашкільної освіти в умовах сьогодення

Валентина Редіна,
Олена Сторожук
STKharkov@ukr.net

Успішне вирішення завдань, поставлених державою перед закладами позашкільної освіти України, залежить від багатьох факторів, але одним із важливих серед них є управлінський.

Стратегія розвитку позашкільної освіти в Україні, схвалена Міжнародною Асоціацією позашкільної освіти у 2018 році, визначила стратегічні вектори розвитку позашкільної освіти:

- Правовий вектор розвитку;
- Управлінський вектор розвитку;
- Освітній вектор розвитку;
- Інформаційний вектор розвитку;
- Фінансовий вектор розвитку.

У сучасних умовах актуальним постає питання активізації державно-громадського управління, удосконалення управлінської вертикалі та горизонталі у сфері позашкільної освіти.

Управлінський вектор розвитку позашкільної освіти передбачає стратегічні цілі: забезпечення кадрами, створення незалежних умов професійного розвитку та праці, розвиток менеджменту позашкільної освіти, розширення співробітництва з усіма ланками освіти.

Особливість управлінської діяльності закладу позашкільної освіти (районного, міського, обласного рівнів), на відміну від закладів загальної

середньої освіти, полягає у двоякості управлінської діяльності. На прикладі діяльності Комунального закладу «Харківська обласна станція юних туристів» Харківської обласної ради це твердження пояснюється таким чином:

- по-перше, як заклад обласної комунальної власності, станція юних туристів відповідає за стан туристсько-краєзнавчої роботи з учнівською молоддю закладів освіти Харківщини;
- по-друге, безпосередньо в закладі здійснюється організація освітньо-виховного процесу в 101 гуртку, якими охоплено більше 1600 вихованців, заняття з гуртківцями здійснюють 57 педагогів.

Знання керівником закладу позашкільної освіти основ управлінської діяльності, робота над їх удосконаленням, формування та розвиток особистих управлінських умінь є тими необхідними умовами, що забезпечують ефективність, результативність управління закладом. Сучасні заклади освіти функціонують в умовах постійних змін, особливо це стосується сьогодення, коли в Україні йде війна. Уміле управління змінами полягає не так у пасивних реакціях на зміни в суспільстві шляхом пристосування з використанням раніше використовуваних і перевірених методів, як в умілій адаптації до них із використанням оригінальних, інноваційних і креативних методів із випереджувальним передбаченням майбутніх потреб.

Зміни в закладі позашкільної освіти можна визначити як процес освоєння нових освітніх реформ, технологій, методів та інших освітніх інновацій, які впливають на вдосконалення освітньої системи закладу та вимагають підвищення кваліфікації працівників, формування відповідної корпоративної культури з новими цінностями, традиціями, стилем управління.

Управління змінами охоплює різні аспекти: технологічні, структурні, методичні, людські, психологічні, фінансові. Обов'язковою умовою для того, щоб працівники були зацікавлені в реалізації змін, повинно бути їх широке залучення до процесу вивчення проблем, що виявлені в закладі, реалізації освітньо-виховних завдань.

У сучасних умовах освітніх трансформацій особливого значення набувають інноваційні методи управлінської діяльності керівника позашкільного закладу освіти.

Заходи для створення колективу та оптимізації управління ним (тімбілдинг) не лише сприяють об'єднанню, але й, у свою чергу, позитивно впливають на діяльність закладу в цілому.

Тімбілдинг (командотворення) (англ. team building- побудова команди) – це спеціально розроблені заходи, спрямовані на згуртування колективу, формування сильної команди односторонців, яка успішно досягає будь-яких поставлених цілей. На сьогодні тимбілдинг є однією з перспективних моделей інноваційного менеджменту, що забезпечує повноцінний розвиток закладу освіти та є одним із найефективніших інструментів управління персоналом.

Саме тимбілдинг дає можливості виявляти та реалізовувати професійний, творчий потенціал педагогічного колективу, оптимізує спілкування між членами колективу, розвиває здатність швидко приймати рішення в нестандартних ситуаціях сьогодення, виховує в колективі довіру до закладу позашкільної освіти, до керівника, один до одного.

Керівник закладу позашкільної освіти, як лідер, повинен уміти сформувати команду односторонців, злагоджений колектив, який буде працювати на імідж закладу, просування його на ниві позашкільля регіону, України.

Зміни, які відбуваються в суспільстві, децентралізація, декомунізація, диджиталізація та інші, безумовно, впливають на всі ланки освіти, зокрема й позашкільну. У чому це прослідковується?

Внаслідок децентралізації відбулися зміни в адміністративно-територіальному устрої всіх областей України. У Харківській області було 27 районів, зараз 7, до складу яких входять 56 об'єднаних територіальних громад (ОТГ). До проведення реформи в кожному районі області працювали заклади позашкільної освіти різних типів. Станом на сьогодні в 16 громадах відсутні заклади позашкільної освіти взагалі й розмови про їх відкриття в умовах війни не ведуться. Переведення фінансування на місцеві бюджети активізували процеси оптимізації мережі, ліквідації закладів позашкільної освіти або їх об'єднання. Це призводить до небажаних соціально-економічних наслідків і освітніх втрат: зростання бездоглядності, підвищення рівня дитячої злочинності – це все результат порушення прав дитини на доступність до позашкільної освіти, скорочення чисельності педагогів-позашкільників.

Декомунізація тісно пов'язана з національно-патріотичним вихованням (яке є невід'ємною складовою діяльності будь-якого закладу позашкільної освіти) і полягає не лише в зміні вивісок, назв, портретів, стендів, експозицій музеїв тощо. Використовуючи різні форми позашкільної освіти, першочерговим завданням педагогічних колективів є виховання дійсних патріотів України, формування національної та громадської ідентичності, готовності до захисту своєї держави. Ставлення педагогів до закладів позашкільної освіти як українців до сучасних подій, їх осмислення – це все треба передавати вихованцям гуртків, незалежно від того, у якому гуртку дитина навчається. Із прикладу роботи Комунального закладу «Харківська обласна станція юних туристів» Харківської обласної ради: у 2023 році проведено 27 обласних масових заходів, у яких брали участь більше 16 тисяч учнів, але головне – усі заходи національно-патріотичного спрямування.

Процес диджиталізації освіти теж уніс значні зміни в позашкільний педагогічний процес. Сучасний інформаційний світ, розвиток комп'ютерних технологій суттєво впливає на позашкільля. Не виходячи з дому, ми можемо відвідати будь-яку країну, музей світу, прослухати лекції, долучитися до семінарів і конференцій. Але система навчання повинна враховувати й розумно використовувати нові технологічні можливості, бо жоден комп'ютер не замінить «живе» слово педагога, занять на місцевості, спілкування з друзями в поході, експедиції, на екскурсії. Це формування соціальної, пізнавальної, здоров'язбережувальної компетентностей наших дітей.

Отже, в умовах сьогодення управлінська діяльність директора повинна бути сконцентрована на реалізацію таких завдань у роботі закладу позашкільної освіти:

1. Максимальне охоплення дітей гуртковою роботою з використанням різних форм навчання.
2. Збереження, підвищення якості та доступності позашкільної освіти.
3. Створення безпекових умов гурткових занять, акцентування уваги колективу на психолого-педагогічні особливості освітнього процесу в умовах війни.

4. Формування прикладних знань і навичок у здобувачів освіти, які готують дітей до життя в суворих реаліях війни: фізична підготовка, виживання в складних ситуаціях сьогодення.

5. Збереження кадрового потенціалу закладу позашкільної освіти.

6. Активна громадська позиція, посилення співпраці закладів позашкільної освіти з батьками, органами влади, іншими закладами освіти, громадськими об'єднаннями.

7. Широке інформування про діяльність закладу позашкільної освіти з використанням різноманітних медіаресурсів.

Виконання означених завдань, урахування регіональних особливостей за місцем знаходження закладу позашкільної освіти, відповідальне ставлення директора й колективу до діяльності закладу забезпечить його ефективну роботу в системі позашкілля України.

Креативність як важлива характеристика сучасного керівника закладу позашкільної освіти

Галина Вороніна,
y_gala@ukr.net
Юлія Посмітна
posmitnaya.yulya@gmail.com

Початок XXI століття вже все частіше називають «цивілізацією знання», тому менеджер нового покоління стає досить важливою постаттю забезпечення успішного соціально-економічного розвитку організацій, закладів освіти України, зокрема й позашкільної освіти.

Актуальність проблеми підготовки менеджера-професіонала підтверджується низкою законодавчих документів у сфері позашкільної освіти, зокрема Концепції позашкільної освіти, розробленої за грантом Президента України на наукове дослідження «Розроблення сучасної концепції позашкільної освіти в умовах децентралізації», що визначає стратегічні вектори розвитку позашкільної освіти України відповідно до Конституції України, законів України «Про освіту», «Про позашкільну освіту», Державної стратегії регіонального розвитку на період до 2020 року, затвердженої постановою Кабінету Міністрів України від 06.08.2014 р. № 385.

Концепція позашкільної освіти визначила стратегію дій і обумовила важливість подальших кроків у розробці документа «Стратегія розвитку позашкільної освіти», у якому визначено цілі та пріоритети розвитку позашкільної освіти в Україні, заходи й завдання для розвитку закладів позашкільної освіти, що відповідають основним стратегічним напрямкам розвитку та заходам державних, обласних і місцевих цільових програм.

Так, *стратегічний вектор II. Управлінський вектор розвитку позашкільної освіти визначає 3 стратегічні цілі:*

1. Забезпечення кадрами, створення належних умов професійного розвитку та праці.

2. Розвиток менеджменту позашкільної освіти.

3. Розширення співробітництва [2, с. 63–64].

Тож, сьогодні в Україні є дійсно активний попит на неординарну, творчу особистість, спроможну опанувати й запровадити креативний стиль в управлінській діяльності.

Реформування освіти в Україні зумовило оновлення ролі сучасного керівника закладу позашкільної освіти, який приваблює людей, umie згуртувати колег-однодумців, зацікавлений в успіхові кожного вихованця, педагога, здатний створити творчу атмосферу, креативну культуру в закладі. Саме творчий, креативний підхід керівника до управління закладом позашкільної освіти є підґрунтям формування та розвитку ключових компетентностей особистості вихованця, учня, слухача.

На нашу думку, креативність як характеристика особистості, передусім, ключову роль відіграє для менеджерів – керівників закладів позашкільної освіти.

Аналізуючи систему управління в закладі позашкільної освіти, необхідно враховувати, що позашкільна освіта має яскраво виражену специфіку, а заклад позашкільної освіти суттєво відрізняється від решти освітніх закладів як за змістом освітньої діяльності, так і за організацією освітнього процесу. Так, **закладу позашкільної освіти притаманні спеціальні функції процесу управління: освітня, соціального захисту, соціокультурна, оздоровча, ранньої професійної орієнтації та підготовки**. Ця специфіка не може не враховуватися керівником закладу під час вибудовування системи управління.

Креативний менеджер – це та особистість, хто може віднайти потенціал у діяльності іншого працівника й ефективно пристосувати його до відповідної ситуації. Для характеристики основних рис менеджера креативного типу ЗПО можна використати ознаки педагогічної креативності, сформульовані С. Сисоєвою, зокрема: високий рівень соціальної та моральної свідомості; пошуково-перетворюючий стиль мислення; розвинені інтелектуально, логічні здібності (вміння аналізувати, обґрунтовувати, пояснювати, виділяти головне тощо); проблемне бачення; творча фантазія, розвинуте уявлення; специфічні особистісні якості (любов до дітей; безкорисність; сміливість; готовність до розумного ризику в професійній діяльності; цілеспрямованість; допитливість; самостійність; наполегливість; ентузіазм); специфічні мотиви (необхідність реалізувати своє «Я»; бажання бути визнаним; творчий інтерес; захопленість творчим процесом, своєю працею; прагнення досягти найбільшої результативності в конкретних умовах своєї педагогічної праці); комунікативні здібності; здатність до самоуправління; високий рівень загальної культури [1, с. 99].

Основою формування менеджера креативного типу є потенціал менеджера, який повинен постійно вдосконалюватися. Навчання креативності – це формування готовності до ризиків, мотивація до розвитку самоефективності, здійснення підтримки у прийнятті рішень у стані невизначеності, коли немає однозначно правильної і неправильної відповіді.

Тож, ключовими діями з розвитку креативності менеджерів на різних етапах професійної підготовки є створення нормативно-правової бази, що регламентує розвиток креативності управлінців; розробка й запровадження програм із розвитку креативності, здійснення діагностики рівня та розвитку креативності.

Для ефективного планування роботи з розвитку креативності керівників закладів позашкільної освіти було проведено інтерактивне опитування керівного персоналу закладів позашкільної освіти області та м. Харкова щодо вивчення попиту на участь у навчально-методичних проєктах КВНЗ «Харківська академія неперервної освіти». В опитуванні взяло участь понад 40 респондентів. Виявлено, що найбільш прийнятною формою групової методичної роботи є очна (63,4%) та дистанційна (36,6 %); 80,5% опитаних зазначили необхідність участі в обласних методичних заходах для педагогічних працівників ЗПО з отриманням сертифікатів про навчання; 78% респондентів серед найцікавіших форм проведення методичних заходів назвали тренінги, семінари-практикуми, майстер-класи, квести, методичні пікніки; 51,2% педагогічних працівників готові поділитися власним досвідом роботи з колегами на спільних заходах.

*З урахуванням результатів опитування з метою оновлення та осучаснення знань і вмінь педагогів позашкільля, формування в них потреби в особистісному та професійному зростанні було розроблено **продовжений методичний захід – інноваційний методичний кластер** для директорів, заступників директорів, методистів і керівників гуртків закладів позашкільної освіти «**Управління сучасних освітніх трендів – шлях до якісної позашкільної освіти**».*

Кластерний підхід набув якісних ознак у плануванні організаційно-методичної роботи з педагогічними працівниками закладів позашкільної освіти. Інноваційний методичний кластер є практично вагомою формою взаємодії між внутрішніми стейкхолдерами (структурними підрозділами Академії) та зовнішніми стейкхолдерами (закладами позашкільної, загальної середньої освіти, закладами культури, мистецтва, громадськими організаціями, органами місцевого самоврядування тощо), які зацікавлені у створенні якісного освітнього позашкільного простору.

Програма кластеру була розрахована на два роки та передбачала навчання за двома напрямками: керівники, заступники керівників і методисти, керівники гуртків закладів позашкільної освіти.

Практичний блок занять для керівників і заступників керівників уміщував такі заняття:

- вебінар «Інновації в організації освітнього процесу в ЗПО»;
- дистанційний семінар «Позашкільна освіта в дистанційному вимірі»;
- квест-практикум «Цікавинки педагогів-майстрів Слобожанщини» (майстер-класи позашкільників ЗПО області);
- проблемний семінар «Організація інклюзивної освіти в умовах закладу позашкільної освіти. Актуальні питання, досвід, шляхи вирішення».

Реалізація кластерного підходу як засобу взаємодії сприяє встановленню тісних і перспективних зв'язків між закладами позашкільної освіти, громадськістю, іншими соціальними інститутами та вміщує цілий спектр творчої співпраці. Форма інноваційного кластеру дозволила залучити провідних спеціалістів у царині позашкільної освіти, що сприяло розширенню теоретичних знань із креативного менеджменту. *Учасники кластеру мали можливість ознайомитися із сутністю понять «менеджер креативного типу», «емоційний інтелект», «асертивна поведінка», «творчість», «педагогічна творчість», «креативність» тощо, опрацювати креативні методи управління та ухвалення*

управлінських рішень щодо розвитку людського капіталу, *розвинути знання* про управлінське спілкування, переконання та взаємодію в колективі тощо. закріпити їх у ході виконання.

Змістовий компонент інноваційного кластеру розгортався відповідно до розроблених модераторами основних механізмів створення креативного освітнього простору в закладі позашкільної освіти, а саме:

- уміння креативного менеджера;
- формування позитивного соціально-психологічного клімату
- в колективі;
- людський капітал та шляхи його розвитку;
- розвиток культури організації;
- критерії та показники оцінювання організаційної креативності.

Під час виконання таких інтерактивних вправ, творчих завдань, як вправа на розвиток креативного мислення «Хамелеон», «До-Ре-Мі» на стимулювання появи творчих ідей «Велика літера», вправа на творче самовираження «Асоціації», у режимі дистанційного спілкування слухачі розширили власне мотиваційне поле щодо запровадження системи креативного менеджменту, розвинули лідерські якості, отримали рекомендації для практичного відпрацювання навичок вирішення проблемних ситуацій, ухвалення креативних управлінських рішень, ефективної комунікації з персоналом керівника закладу позашкільної освіти.

Під час професійного спілкування слухачі ознайомилися з дистанційними технологіями в управлінському та освітньому процесі, виконували завдання на ІТ-платформі «Kahoot!», використовували вебсервіс Google Classroom. Усі практичні матеріали інноваційного кластеру виконувалися за допомогою цифрових застосунків Padlet, wordwall, mentimeter, learningapps, classtools тощо та зберігаються на сайті Академії в розділі «Позашкільна освіта».

За результатами проведення занять кластеру, спрямованих на підвищення рівня управлінської компетентності керівників закладів позашкільної освіти Харківського регіону, розвиток креативного потенціалу та готовності до інноваційної діяльності, *було сформульовано загальні методичні рекомендації щодо оптимізації організаційно-методичного супроводу впровадження креативного менеджменту в практику управління розвитком закладів позашкільної освіти*.

Як бачимо, креативний підхід до управлінської діяльності керівника закладу позашкільної освіти є унікальним і здатним забезпечити конкурентоздатність на ринку надання освітніх послуг. Утілення креативних ідей у практику управлінської діяльності залежить не тільки від ресурсів, а насамперед від інтелектуальних і особистісних якостей керівника закладу позашкільної освіти, рівня креативного потенціалу всіх членів педагогічного колективу.

Отже, є всі підстави зробити висновок, що запровадження креативного менеджменту в управління розвитком закладу позашкільної освіти цілком можливе й визначається єдністю здатності та готовності насамперед керівника ЗПО до впровадження креативних управлінських рішень, стратегій, уміння мотивувати й об'єднувати колектив, створювати сприятливі умови для розвитку креативного потенціалу закладу.

Список використаних джерел

1. Сисоєва С.О. Основи педагогічної творчості: підручник. К.: Міленіум, 2006. 344 с.
2. Стратегія розвитку позашкільної освіти. За заг. ред. проф. О.В. Биковської. К.: ІВЦ АЛКОН, 2018. 96 с.

Актуальні аспекти організації та проведення атестації педагогічних працівників закладу загальної середньої освіти в умовах воєнного стану

Марія Процай
mariyapro82@gmail.com

Закон України «Про освіту» (2017 р.) визначає автономію закладів освіти як право на самоврядність, що передбачає їхню самостійність, незалежність і відповідальність у прийнятті рішень із питань академічного, організаційного, фінансового, кадрового характеру, а також інших аспектів діяльності. Це здійснюється в межах і за процедурами, визначеними законодавством. Фінансова, академічна, кадрова та організаційна автономія освітніх закладів є однією з ключових засад державної освітньої політики й основою принципів освітньої діяльності.

У свою чергу, Закон України «Про повну загальну середню освіту» (2020 р.) не лише підтверджує, але й деталізує автономні повноваження закладів загальної середньої освіти, розширюючи їх. У цьому контексті стаття 38 гарантує повну кадрову автономію, зокрема, передбачаючи право керівника закладу загальної середньої освіти здійснювати призначення, переведення та звільнення працівників, визначати їх посадові обов'язки, застосовувати заохочення та накладати дисциплінарні стягнення, а також вирішувати інші питання трудових відносин у межах законодавства.

Самостійність закладу загальної середньої освіти у виконанні основних, допоміжних і супутніх завдань є основою його автономії. Реалізація поставлених завдань і досягнення стратегічних цілей значною мірою залежить від кадрового потенціалу та структури закладу. У цьому контексті кадрова автономія відіграє визначальну роль, дозволяючи закладу оперативно та об'єктивно вирішувати питання забезпечення персоналом і здійснення кадрового управління.

Кадрова автономія закладу охоплює не лише питання призначення чи звільнення співробітників, але й ширший спектр діяльності. Вона включає аналіз поточного стану кадрового забезпечення, прогнозування тенденцій розвитку та оцінку наслідків ухвалених кадрових рішень [13].

Директор закладу загальної середньої освіти посідає центральне місце в системі автономного управління школою та є ключовою фігурою в забезпеченні її ефективної діяльності.

Разом із тим директор у жодному разі не може дозволяти собі диктаторський стиль управління освітнім закладом, який є не лише неефективним, а й порушує права педагогів, котрі мають право на академічну свободу. Демократичний стиль управління, на перший погляд, є сучасним і ефективним, але насправді, надаючи перевагу людським стосункам, освітній процес залишається на задньому плані та зазнає певної деформації. Менеджер-песиміст, який задовольняється середнім рівнем у всьому, не здатен організувати продуктивний процес. Звісно, мало позитивного може бути в закладі освіти, якщо ним керує директор-маніпулятор.

Найбільш продуктивним типом керівника, здатним створити умови для реалізації принципів НУШ, є директор-організатор, який максимально враховує як потреби освітнього процесу, так і педагогів. Директор-організатор сприяє та

мотивує педагогів закладу до професійного розвитку й підвищення кваліфікації, проходження атестації та сертифікації. І якщо вчитель НУШ – це вмотивований педагог, який не виконує старої ролі – єдиного наставника та джерела знань, а виступає як коуч, фасилітатор, тьютор, модератор в індивідуальній освітній траєкторії здобувача знань, то директор повинен виконувати ті ж ролі стосовно вчителя. **Сучасний керівник мотивує до самоаналізу власної педагогічної діяльності, допомагає окреслювати індивідуальну траєкторію професійного розвитку, сприяє проходженню курсів підвищення кваліфікації та атестації педагогічних працівників.** Одним із механізмів, що має створювати умови для цілеспрямованого безперервного підвищення рівня професійної компетентності та педагогічної майстерності педагогів, стимулювати розвиток творчого потенціалу, мотивувати до самоаналізу власної педагогічної діяльності та загалом забезпечує ефективність освітнього процесу, є обов'язкова атестація педагогічних працівників.

Атестація педагогічних працівників – це система заходів, спрямованих на всебічне та комплексне оцінювання їхньої педагогічної діяльності, за якою визначаються відповідність педагогічного працівника займаній посаді, рівень його кваліфікації, присвоюється кваліфікаційна категорія, педагогічне звання.

Саме на керівника закладу освіти лягає відповідальність за організацію та створення необхідних умов для проведення атестації педагогічних працівників на принципах педагогіки партнерства, відкритості, колегіальності, гуманного та доброзичливого ставлення до педагогів, повноти, системності й об'єктивності оцінювання їхньої педагогічної діяльності та разом з цим із суворим дотриманням законодавчих і нормативних вимог щодо організації та проведення атестації педагогічних працівників.

Для надання адресної організаційно-методичної допомоги та розвитку компетентності педагогів із питань організації та проведення атестації педагогічних працівників відповідно до норм чинного Положення про атестацію педагогічних працівників, затвердженого наказом МОНУ від 09.09.2022 № 805 (зі змінами), Центром організаційно-методичної роботи з керівними кадрами впроваджено практику проведення щомісячної онлайн-консультації (у синхронному режимі) за темою «Особливості організації та проведення атестації педагогічних працівників закладів освіти в поточному навчальному році», під час якої учасники консультації мають змогу отримати роз'яснення та відповіді на ті запитання, що надходили до Центру впродовж місяця та під час проведення заходу.

Кожен працівник, який обіймає педагогічну посаду, упродовж своєї професійної педагогічної діяльності стикається з такою процедурою, як атестація, що є суттєвим питанням діяльності кожного педагога, який прагне до професійного зростання, самовдосконалення, усього педагогічного колективу закладу освіти й керівника цього закладу. Тому атестацію розглядають як складову педагогічної, методичної та управлінської діяльності закладу, яку здійснюють упродовж усього навчального року.

Основним документом, яким визначається порядок проведення атестації педагогічних працівників закладів і установ освіти, інших установ незалежно від підпорядкування, типу та форми власності, які здійснюють педагогічну діяльність, є **Положення про атестацію педагогічних працівників.**

Для забезпечення реалізації Закону України «Про освіту» (2017) та приведення процедури атестації у відповідність до вимог законодавства Міністерство освіти і науки України затвердило своїм наказом від 09.09.2022 № 805 **концептуально нове** Положення про атестацію педагогічних працівників.

З урахуванням звернень педагогів, представників громадських і профспілкових організацій України, аналізу першої редакції Положення, з метою вдосконалення й осучаснення порядку проведення атестації педагогічних працівників, усунення суперечностей та законодавчих колізій, які були в першій редакції, та забезпечення права педагогічних працівників на проходження атестації, гарантованого законодавством України, Міністерство освіти і науки України затвердило **нову редакцію** Положення про атестацію педагогічних працівників наказом від 10 вересня 2024 року № 1277 «Про внесення змін до Положення про атестацію педагогічних працівників», зареєстрованим у Міністерстві юстиції України 30 жовтня 2024 року за № 1634/42979 (далі – Положення). Документ набрав чинності 05 листопада 2024 року.

До нормативно-правових актів, що регулюють питання атестації педагогічних працівників, також належать: Закон України «Про освіту» від 05.09.2017 (статті: 50, 51, 58, 59); Закон України «Про повну загальну середню освіту» від 16.01.2020 (статті: 48, 49, 51); постанова КМУ від 14.06.2000 № 963 «Про затвердження переліку посад педагогічних та науково-педагогічних працівників» (зі змінами); постанова КМУ від 23.12.2015 № 1109 «Про затвердження переліку кваліфікаційних категорій і педагогічних звань педагогічних працівників» (зі змінами); постанова КМУ від 21.08.2019 № 800 «Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників» (зі змінами); наказ МОНУ від 26.09.2005 № 557 «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ» (зі змінами); наказ МОНУ від 15.04.1993 № 102 «Про затвердження Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти»; наказ Мінекономіки України від 17.09.2021 № 568-21 «Про затвердження професійного стандарту «Керівник (директор) ЗЗСО»; наказ МОНУ від 29.08.2024 № 1225 «Про затвердження професійного стандарту «Вчитель закладу загальної середньої освіти»; наказ Мінекономіки України від 24.11.2020 № 2425 «Про затвердження професійного стандарту «Практичний психолог закладу освіти». На ці та низку інших нормативно-правових актів спирається Положення.

Розглянемо актуальні аспекти організації та проведення атестації педагогічних працівників закладу освіти в умовах воєнного стану в контексті оновленого змісту Положення.

Реалізацію права закладів освіти на автономію закріплено в нормах Положення, якими значно розширені повноваження атестаційних комісій I рівня саме закладів освіти. Так, безпосередньо члени атестаційної комісії I рівня закладу освіти, якщо така створена, приймають рішення щодо відповідності педагогічного працівника займаній посаді (заступників директора та інших педагогів); присвоєння (підтвердження) педагогічному працівникові як кваліфікаційної категорії (від «спеціаліст» до «спеціаліст вищої категорії»), так і **присвоєння** педагогічному працівникові педагогічного звання.

Звертаємо увагу на те, що педагогічні звання присвоюються педагогічним працівникам за результатами атестації та зберігаються за ними лише до наступної

атестації, оскільки частиною третьою статті 50 Закону України «Про освіту» визначено, що за результатами атестації визначається відповідність педагогічного працівника займаній посаді, присвоюються або підтверджуються кваліфікаційні категорії, **присвоюються педагогічні звання**. За результатами чергової (наступної через 5 років) атестації, при виконанні умов щодо присвоєння педагогічних звань, визначених пунктом 10 розділу I Положення, члени атестаційної комісії можуть знову прийняти рішення про присвоєння, а не про підтвердження цього педагогічного звання педагогові, оскільки рішення про «підтвердження» педагогічних звань не передбачено законодавством.

Положенням (9 пунктом I розділу) визначені концептуально нові розширені умови присвоєння кваліфікаційних категорій. Так, присвоєння категорій від «спеціаліст» до «спеціаліст вищої категорії» педагогічним працівникам будь-якого закладу освіти, посади яких відповідно до законодавства передбачають таке присвоєння, залежить від наявного освітнього, освітньо-професійного ступеня та стажу роботи на посадах педагогічних працівників (загального педагогічного стажу). Навіть з освітньо-професійним ступенем фахового молодшого бакалавра педагог може претендувати на присвоєння кваліфікаційної категорії від «спеціаліст» до «спеціаліст першої категорії» (табл. 1).

Таблиця 1

Умови присвоєння кваліфікаційних категорій педагогічним працівникам усіх типів закладів освіти, посади яких передбачають присвоєння категорій

	Кваліфікаційна категорія			
	«спеціаліст»	«спеціаліст другої категорії»	«спеціаліст першої категорії»	«спеціаліст вищої категорії»
Освітній ступінь	- фаховий молодший бакалавр, - молодший бакалавр (молодший спеціаліст), - бакалавр, - магістр (спеціаліст)	- фаховий молодший бакалавр, - молодший бакалавр (молодший спеціаліст), - бакалавр, - магістр (спеціаліст)	- фаховий молодший бакалавр, - молодший бакалавр (молодший спеціаліст), - бакалавр, - магістр (спеціаліст)	- магістр (спеціаліст)
Стаж педагогічної роботи		Не менше ніж 3 роки	Не менше ніж 5 років	Не менше ніж 7 років

Водночас Положенням (13 пунктом I розділу) закріплено право успішно сертифікованих педагогів на проходження чергової або позачергової атестації без проведення будь-яких заходів, пов'язаних із вивченням й оцінюванням їхньої діяльності та професійних компетентностей, без урахування тривалості міжатестаційного періоду, вимог до стажу роботи та умов підвищення кваліфікації саме з дня подачі до атестаційної комісії чинного сертифіката, який ще не був зарахований педагогові як проходження атестації. Під час такої атестації атестаційна комісія приймає рішення про присвоєння чергової кваліфікаційної категорії (підтвердження кваліфікаційної категорії «спеціаліст вищої категорії») та / або педагогічного звання.

Новою редакцією Положення (10 пунктом I розділу) повернули умови присвоєння педагогічних звань та конкретизували вимоги щодо присвоєння

конкретного звання педагогові, який посідає відповідну посаду в закладі освіти відповідного типу, має відповідний рівень освіти та стаж роботи та має конкретні результати попередньої атестації (табл. 2). Щодо загальних умов (критеріїв), зазначених абзацами 2 – 5 цього пункту, присвоєння педагогічних звань педагогам із високим професійним рівнем залишаються ті ж самі, але цей перелік досягнень не є вичерпним. Атестаційна комісія може прийняти рішення про таке присвоєння педагогам, які мають інші професійні досягнення.

Увагу привертає поняття «**результати попередньої атестації**». Так, атестаційна комісія під час прийняття рішення про присвоєння педагогічного звання має брати до уваги результати попередньої атестації – чи присвоєна (підтверджена) кваліфікаційна категорія (тарифний розряд) за результатами попередньої атестації дає право на присвоєння цього педагогічного звання. Із цього робимо висновок, що одночасне (за одну атестаційну процедуру) присвоєння кваліфікаційної категорії (встановлення тарифного розряду), яка дає право на присвоєння педагогічного звання, та відповідного педагогічного звання **неможливе**.

Таблиця 2

Умови присвоєння педагогічних звань педагогічним працівникам усіх типів закладів освіти, крім ЗДО

	Педагогічні звання	
	«старший викладач», «старший учитель», «старший вихователь»	«викладач-методист», «учитель-методист», «вихователь-методист», «педагог-організатор-методист», «практичний психолог-методист», «керівник гуртка-методист», «старший вожатий-методист»
Результати попередньої атестації	Присвоєно (підтверджено) кваліфікаційну категорію не нижче ніж «спеціаліст другої категорії»	Педагоги мають кваліфікаційну категорію не нижче ніж «спеціаліст вищої категорії»
Результати попередньої атестації (для педагогів, посади яких не передбачають присвоєння категорій)	Найвищий тарифний розряд, встановлений відповідно до посади	Найвищий тарифний розряд, встановлений відповідно до посади
Стаж роботи	Понад 3 роки	Понад 5 років
Освіта		Вища

Щодо видів атестації, то їх, відповідно до законодавства, два – чергова (здійснюється один раз на 5 років) і позачергова (термін її проведення залежить від того, хто є ініціатором такої атестації – сам педагог чи керівник закладу освіти). Так, *новою редакцією Положення (6 пунктом I розділу) конкретизовано вимоги щодо проведення **позачергової атестації** саме за ініціативою педагогічного працівника*. Чітко зрозуміло, що достатньою умовою для написання педагогом заяви на проведення позачергової атестації, хоч на наступний рік після проходження ним попередньої, є наявність у нього необхідного обсягу підвищення кваліфікації за останні 5 років, відповідного освітнього ступеня та необхідної кількості років педагогічного стажу для присвоєння конкретної категорії чи педагогічного звання. Це є як достатньою, так і необхідною умовою, бо кваліфікаційні категорії та педагогічні звання присвоюються атестаційною

комісією в разі відповідності педагога вимогам, визначеним Положенням. Ініціювати свою позачергову атестацію мають право також педагоги, які визнані переможцями, лауреатами фінальних етапів всеукраїнських, міжнародних, регіональних фахових конкурсів, або мають освітньо-науковий / освітньо-творчий, науковий ступінь, або успішно пройшли сертифікацію.

Ініціювати позачергову атестацію педагогічного працівника також може й керівник закладу освіти за умови наявності підстав, які свідчать про зниження якості його педагогічної діяльності, що визначається за результатами аналізу виконання ним посадових обов'язків (5 пункт I розділу Положення). У такому разі позачергова атестація педагога можлива не раніше ніж через 3 роки після проведення попередньої.

Оскільки законодавством визначено, що кожен педагогічний працівник зобов'язаний постійно підвищувати свій професійний і загальнокультурний рівень та педагогічну майстерність, то неперервний професійний розвиток стає фактично невід'ємною складовою педагогічної діяльності кожного педагога. Логічною необхідною умовою, яка міститься в низці нормативно-правових актів, проходження атестації педагогічних працівників є наявне підвищення ними кваліфікації в порядку, визначеному законодавством. Зауважимо лише на тому, що загальний обсяг підвищення кваліфікації слід визначати не за міжатестаційний період, а сумарно за останні 5 років перед атестацією, чи це чергова атестація, чи позачергова.

Реалізація визначених Положенням принципів повноти, об'єктивності та системності оцінювання педагогічної діяльності педагога під час його атестації забезпечується тим, що члени атестаційної комісії мають оцінювати професійні компетентності педагогічного працівника з урахуванням його посадових обов'язків і спираючись на вимоги професійного стандарту (5 пункт III розділу Положення). Професійний стандарт визначає вимоги до компетентностей педагогічних працівників, а відтак застосування його на практиці має допомогти у формуванні та вдосконаленні компетентностей педагогів, що необхідні їм для професійної діяльності та виконання всіх трудових функцій. За допомогою Професійного стандарту педагога можуть визначити власні компетентності, що потребують удосконалення, окреслити основні напрями та зміст професійного зростання, спланувати траєкторію власного професійного розвитку. Стандарт слугує основою для проведення комплексного оцінювання професійних компетентностей педагогів під час проведення атестації [12]. І для неупередженого об'єктивного такого оцінювання членами атестаційної комісії педагогів, що атестуються, у закладі освіти мають бути розроблені та затверджені на педагогічній раді моделі оцінки професійних компетентностей, наприклад, учителя, відповідно до конкретної кваліфікаційної категорії. До обговорення, розроблення та затвердження таких моделей мають бути залучені всі члени педагогічного колективу задля забезпечення прозорості та відкритості процесу атестації в закладі освіти.

Беручи до уваги реалії сьогодення, Положенням передбачено можливість організації комунікації між атестаційною комісією та педагогом, який атестується, за допомогою цифрових технологій (e-mail, відеоконференцз'язок, вебсайт закладу). Для реалізації визначених Положенням принципів відкритості та прозорості проведення атестації голова та секретар атестаційної комісії зобов'язані забезпечити своєчасне (упродовж 5 робочих днів із дня прийняття

відповідного рішення) оприлюднення на вебсайті закладу освіти або його засновника такої інформації: персональний склад атестаційної комісії; окремі списки педагогічних працівників, які підлягають черговій та позачерговій атестації в поточному навчальному році, та строки проведення їх атестації; графік проведення засідань атестаційної комісії; строки й адресу електронної пошти для подання педагогічними працівниками документів; перелік документів, які обов'язково подаються педагогічними працівниками для проведення атестації (3 пункт III розділу Положення). Наголосимо на тому, що документи, які зберігаються в особовій справі педагога, не подаються до атестаційної комісії.

Новою редакцією Положення дещо змінили порядок проведення атестації. Оновлений алгоритм проведення атестації наводимо в таблиці 3.

Таблиця 3

Алгоритм проведення атестації педагогічних працівників

Термін	Зміст етапу, супровідні документи	Відповідальні
До 20 вересня	Наказ (рішення) про створення атестаційної комісії. Повноваження атестаційної комісії починаються з дня видання наказу (рішення) про її створення та діють до набуття повноважень атестаційною комісією, створеною відповідно до наказу (рішення) про її створення для проведення атестації в наступному навчальному році	Керівник суб'єкта створення атестаційної комісії
До 01 жовтня	Підготовка та надання списку працівників, які підлягають черговій атестації, закладу освіти, у якому працює менше ніж 15 педагогічних працівників, до атестаційної комісії відповідного рівня	Керівник закладу освіти
До 20 жовтня	1. Список педагогів, які підлягають черговій атестації. 2. Строки проведення їх атестації. 3. Графік проведення засідань атестаційної комісії. 4. Строк і адресу електронної пошти для подання педагогами документів (за бажанням)	Затверджує атестаційна комісія
Упродовж 10 днів із дня оприлюднення інформації	Від педагога документи про педагогічну майстерність і професійні досягнення (його право, не обов'язок)	Педагог Реєструє секретар комісії
До 10 грудня	Надання списку працівників, які підлягають позачерговій атестації у випадках, передбачених абзацами 2 та 3 пункту 5 розділу I Положення, до атестаційної комісії відповідного рівня	Керівник, засновник закладу освіти
До 20 грудня	Надання атестаційній комісії уточнених списків педагогічних працівників, які підлягають атестації	Керівник закладу освіти
До 20 грудня	Надання заяви про проведення позачергової атестації за ініціативою педагогічного працівника до атестаційної комісії	Педагог
	1. Список педагогів, які підлягають позачерговій атестації. 2. Строки проведення їх атестації. 3. Строк і адресу електронної пошти для подання педагогами документів (за бажанням). 4. Унесення змін до графіка проведення засідань атестаційної комісії (за потреби)	Затверджує атестаційна комісія
Упродовж 10 днів із дня оприлюднення інформації	Від педагога документи про педагогічну майстерність і професійні досягнення (його право, не обов'язок)	Педагог Реєструє секретар комісії
До 01 квітня	Рішення атестаційної комісії I рівня про результати атестації педагогічних працівників	Затверджує атестаційна комісія

Упродовж 3 робочих днів із дати ухвалення рішення	Оформлення атестаційних листів у 2 примірниках. Повідомлення про рішення атестаційної комісії шляхом видачі 1 примірника атестаційного листа педагогові	Секретар атестаційної комісії
Не пізніше 7 робочих днів із дня прийняття рішення	Наказ за результатами атестації	Суб'єкт призначення педагогічного працівника
Упродовж 3 робочих днів із дати видання наказу	Ознайомлення педагогів із наказом під підпис. Подання наказу про результати атестації до бухгалтерії закладу освіти / до централізованої бухгалтерії. Оплата праці з урахуванням результатів атестації проводиться з дати прийняття атестаційною комісією рішення за результатами атестації	Керівник закладу освіти
Упродовж 7 робочих днів із дати отримання атестаційного листа	Подання педагогічним працівником апеляційної заяви в разі оскарження рішення атестаційної комісії	Педагог

Зверніть увагу, що новою редакцією Положення повернуто колишній порядок оплати праці за результатами атестації, який відповідає нормам Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженої наказом МОН від 15.04.1993 № 102. Відповідно до Положення (12 пункт III розділу Положення) оплата праці з урахуванням результатів атестації проводиться з дати прийняття атестаційною комісією рішення за результатами атестації.

Концептуальні зміни торкнулись і документа, який підтверджує наявність кваліфікаційної категорії або тарифного розряду, педагогічного звання. Згідно з Положенням, це не атестаційний лист. Документом, який підтверджує присвоєння (підтвердження) педагогічному працівнику відповідної кваліфікаційної категорії, педагогічного звання, є **витяг з наказу** за результатами атестації, який має обов'язково видаватися педагогічному працівникові при звільненні чи переведенні на роботу в інший заклад освіти (12 пункт III розділу Положення).

Отже, ми розглянули основні, але, звичайно, не всі аспекти застосування норм нової редакції Положення щодо організації та проведення атестації педагогічних працівників. Керівник закладу освіти має бути свідомим того, що в умовах значно розширеної автономії закладу загальної середньої освіти від рівня сформованості його професійних компетентностей залежить як доля кожного педагогічного працівника, так і успіх закладу освіти.

Список використаних джерел

1. Про освіту : Закон України від 05.09.2017 № 2145-VIII. Дата оновлення: 15.11.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>
2. Про повну загальну середню освіту : Закон України від 16.01.2020 № 463-IX. Дата оновлення: 17.11.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/463-20#Text>
3. Про затвердження переліку посад педагогічних та науково-педагогічних працівників : постанова Кабінету Міністрів України від 14.06.2000 № 963. Дата

- оновлення: 06.09.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/963-2000-%D0%BF#Text>
4. Про затвердження переліку кваліфікаційних категорій і педагогічних звань педагогічних працівників : постанова Кабінету Міністрів України від 23.12.2015 № 1109. Дата оновлення: 01.09.2018. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1109-2015-%D0%BF#Text>
 5. Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників : постанова Кабінету Міністрів України від 21.08.2019 № 800. Дата оновлення: 31.12.2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2019-%D0%BF#Text>
 6. Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ : наказ Міністерства освіти і науки України від 26.09.2005 № 557. Дата оновлення: 02.04.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1130-05#Text>
 7. Про затвердження Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти : наказ Міністерства освіти України від 15.04.1993 № 102. Дата оновлення: 30.06.2007. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0056-93#Text>
 8. Про затвердження професійного стандарту «Керівник (директор) закладу загальної середньої освіти» : наказ Міністерства економіки України від 17.09.2021 № 568-21. URL: <https://mon.gov.ua/static-objects/mon/sites/1/news/2021/09/22/Nakaz-568-zatverdzh.standartu.keriv.22.09.pdf>
 9. Про затвердження професійного стандарту «Вчитель закладу загальної середньої освіти» : наказ Міністерства освіти і науки України від 29.08.2024 № 1225. URL: <https://mon.gov.ua/npa/pro-zatverdzhennia-profesiinoho-standartu-vchytel-zakladu-zahalnoi-serednoi-osvity>
 10. Про затвердження Положення про атестацію педагогічних працівників : наказ Міністерства освіти і науки України від 09.09.2022 № 805. Дата оновлення: 05.11.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1649-22#Text>
 11. Про проведення атестації педагогічних працівників у 2024/2025 навчальному році : лист Міністерства освіти і науки України від 10.12.2024 № 1/23112-24. URL: <https://mon.gov.ua/npa/pro-provedennia-atestatsii-pedahohichnykh-pratsivnykiv-u-20242025-navchalnomu-rotsi>
 12. Балуба І., Венгловська О., Новик І., Стягунова О. Застосування професійного стандарту «Вчитель закладу загальної середньої освіти» : методичні рекомендації. Київ : УІРО, 2024. 54 с. URL: <https://uied.org.ua/wp-content/uploads/2024/11/uied-methodical-recommendations-21.11.2024.pdf>
 13. Автономія як шлях до ефективного менеджменту школи. Методичні рекомендації. / Сеїтосманова А., Фасоля О., Мархлевські В. – К., 2019. – 47 с. URL: <https://mon.gov.ua/static-objects/mon/sites/1/news/%D0%9D%D0%BE%D0%B2%D0%B8%D0%BD%D0%B8/2020/07/13/2020-07-13-avtonomy.pdf>
 14. Організаційна, академічна, кадрова та фінансова автономія закладів загальної середньої освіти. Київ : Національна академія педагогічних наук України; Державна науково-педагогічна бібліотека України імені В. О. Сухомлинського, 2023. URL: https://dnpb.gov.ua/wp-content/uploads/2023/02/Orhanizatsiyna_akademichna_avtonomiya_ZZSO-2023.pdf

Добрі практики управлінців закладів освіти Харківської області

Нормативне оновлення в організації освітньої діяльності закладу загальної середньої освіти у 2024/2025 навчальному році (з досвіду роботи)

Тетяна Гришанова
tatyana.grishanova.66@ukr.net

Початок 2024/2025 навчального року, без перебільшення, став найскладнішим стартом за багато останніх років і навіть десятиліть. Найбільших змін зазнала базова середня освіта: модифікація Типової освітньої програми 5-9-х класів, нововведення в оцінюванні результатів навчальних досягнень здобувачів освіти; реформування історичної галузі, упровадження АІСОМ-2, new-ІСҮО – це неповний перелік нововведень.

Зміни – це завжди дискомфорт і в той же час – нові можливості. Із набуттям чинності Закону України «Про освіту» 28 вересня 2017 року, у якому вперше було прописано поняття академічної свободи, педагоги та, у першу чергу, адміністрація закладів освіти постали перед необхідністю слідкувати за появою нових документів, вивчати їх і втілювати в практику роботи їхні вимоги. А головне – не чекати на готові рішення, швидко адаптуватися до змін, приймати управлінські рішення самим і нести особисту відповідальність за їхні наслідки.

У статті подано огляд нормативних документів, які вийшли або набули чинності напередодні поточного навчального року, визначено кроки, що має здійснити адміністрація закладу загальної середньої освіти для організації освітнього процесу відповідно до зазначених документів, запропоновано практичні наробки колективу Комунального закладу «Чугуївський ліцей № 2» Чугуївської міської ради Харківської області щодо організації освітнього процесу у 2024/2025 навчальному році.

Варто усвідомити, з чим пов'язана ціла низка суттєвих змін.

По-перше, це [Концепція нової української школи](#), якою передбачено внесення змін, зокрема в організацію освітнього процесу, у зміст освіти, що обумовлено ще й новими державними стандартами початкової та базової середньої освіти, у методики навчання та виховання.

По-друге, [Стратегічний план діяльності Міністерства освіти і науки України до 2027 року](#), більш відомий під назвою «Освіта переможців», відповідно до якого головними напрямками змін мають стати зміст освіти, забезпечення гідних умов праці для педагогів, формування ефективної мережі закладів освіти та трансформація освітнього простору, а також модернізація освітнього

менеджменту. Серед ключових змін – перезавантаження реформи НУШ в першому та другому циклах базової освіти (5-9 класи).

Відповідно до Концепції нової української школи та Стратегічного плану діяльності Міністерства освіти і науки України до 2027 року напередодні 2024/2025 навчального року вийшли або набули чинності накази/розпорядження/постанови/листи, спрямовані на реалізацію основних вимог означених стратегічних документів. **Пропонуємо огляд найважливіших із них.**

1. Постанови та розпорядження Кабінету Міністрів України:

- [від 23.07.2024 № 841 «Про початок навчального року під час воєнного стану в Україні»](#) – визначає тривалість навчального року;
- [від 07.06.2024 № 527-р «Про схвалення Національної стратегії розвитку інклюзивного навчання на період до 2029 року та затвердження операційного плану заходів з її реалізації на 2024-2026 роки»](#);
- [від 02.08.2024 № 866 «Про затвердження Методики оцінки ризиків безпеки в системі освіти, пов'язаних із збройною агресією Російської Федерації проти України»](#) – згідно з нею протягом двох місяців із дня набрання чинності постанови має бути проведено маркування усіх територіальних громад (закладів освіти) нашої країни відповідно до величини значення впливу бойових дій та їх наслідків на освітній процес; рівень ризику безпеки закладу освіти залежить від територіального розташування та визначається як:
 - 1) Непереборний,
 - 2) дуже високий,
 - 3) високий,
 - 4) помірний,
 - 5) задовільний,
 - 6) невизначений.

2. Накази Міністерства освіти і науки України:

- [від 09.08.2024 № 1120 «Про внесення змін до типової освітньої програми для 5 – 9 класів закладів загальної середньої освіти»](#);
- [від 02.08.2024 № 1093 «Про затвердження рекомендацій щодо оцінювання результатів навчання»](#);
- [від 07.08.2024 № 1112 «Про затвердження Порядку та умов здобуття загальної середньої освіти в комунальних закладах загальної середньої освіти в умовах воєнного стану в Україні»](#) – містить вимоги щодо організації навчання в комунальних ЗЗСО за різними формами;
- [від 13.06.2024 № 836 «Про внесення змін у методичні рекомендації щодо окремих питань здобуття освіти в закладах загальної середньої освіти в умовах воєнного стану в Україні»](#) –
 - дозволяє зараховувати результати навчання в закладі освіти за місцем перебування з тих предметів, що передбачені і навчальним планом закладу освіти країни перебування, і навчальним планом української школи;
 - надає таблиці зі співвіднесенням моделей оцінювання в різних країнах;

- рекомендує проводити річне оцінювання з української мови, української літератури, історії України та географії відповідно до модифікованих програм, рекомендації щодо використання яких затверджені [наказом Міністерства освіти і науки України від 16 травня 2024 року № 701](#);
 - [від 20.05.2024 № 714 «Про затвердження Змін до Порядку зарахування, відрахування та переведення учнів до державних та комунальних закладів освіти для здобуття повної загальної середньої освіти»](#) – встановлює, що рух учнів у закладах освіти має здійснюватися виключно з використанням програмно-апаратного комплексу «АКОМ» або відповідних освітніх інформаційних систем;
 - [від 30.07.2024 № 1072 «Про затвердження концептуальних засад реформування історичної освіти в системі загальної середньої освіти»](#);
 - [від 08.08.2024 № 1116 «Про надання грифа «Рекомендовано Міністерством освіти і науки України»](#) – програма предмета «Захист України»;
 - [від 22.08.2024 № № 1185 «Про скорочення строку дії грифів «Рекомендовано Міністерством освіти і науки України», наданих модельним навчальним програмам з фізичної культури для закладів загальної середньої освіти, та надання грифа «Рекомендовано Міністерством освіти і науки України» модельній навчальній програмі "Фізична культура. 5-9 класи" для закладів загальної середньої освіти»](#);
 - [від 14.06.2024 № 855 «Про затвердження Порядку надання професійної підтримки та допомоги педагогічним працівникам \(здійснення супервізії\)»](#);
3. Листи Міністерства освіти і науки України:
- [від 23.08.2024 «Про організацію 2024/2025 навчального року в закладах загальної середньої освіти»](#) – визначає структуру навчального тижня та форми організації освітнього процесу;
 - [від 05.06.2024 № 1/9979-24 «Про підготовку закладів освіти до нового навчального року та проходження осінньо-зимового періоду 2024/2025 року»](#);
 - [від 05.06.2024 № № 1/9930 «Про надання роз'яснень щодо формування 1-х класів з 01.09.2024 та розподілу освітньої субвенції»](#);
 - [від 22.07.2024 № №1/13007-24 «Про методичні рекомендації щодо соціалізації та інтеграції дітей внутрішньо переміщених осіб у громадах»](#).
4. Листи Інституту модернізації змісту освіти:
- [від 08.08.2024 № 21/08-1233 «Про методичні рекомендації «Пріоритетні напрями роботи психологічної служби в системі освіти України у 2024/2025 навчальному році»](#);

- [від 12.08.2024 № 21/08-1242 «Методичні рекомендації щодо розвитку STEM освіти в закладах загальної середньої та позашкільної освіти у 2024/2025 навчальному році».](#)

Найбільша кількість запитань в освітян виникла щодо впровадження змін до типової освітньої програми для 5–9 класів закладів загальної середньої освіти та оцінювання результатів навчальних досягнень здобувачів освіти 5–9-х класів.

Розглянемо практичні заходи щодо впровадження їхніх основних положень.

Наказ Міністерства освіти і науки України від 09.08.2024 № 1120 «Про внесення змін до типової освітньої програми для 5-9 класів закладів загальної середньої освіти». Основні положення:

- кількість годин на вивчення окремих навчальних предметів та інтегрованих курсів у типовому навчальному плані орієнтована на мінімальну кількість навчальних годин;
- визначено години навчального навантаження для перерозподілу між освітніми компонентами (немає інваріантного та варіативного складника!)
- спираючись на модельну навчальну програму, заклад освіти може розробляти навчальні програми предметів, білінгвальних курсів,
- навчальні програми, розроблені на основі МНП, затверджує педагогічна рада закладу освіти.

Практичні кроки закладу освіти:

- проаналізувати потреби здобувачів освіти закладу, кадрове та матеріально-технічне забезпечення освітнього процесу;
- прийняти рішення щодо спрямування годин для перерозподілу між освітніми компонентами на певні освітні галузі/навчальні предмети;
- обґрунтувати в освітній програмі закладу спрямування годин для перерозподілу між освітніми компонентами на певні освітні галузі/навчальні предмети та вибір модулів (фізична культура в 5-11-х класах, технології в 5-7-х і 10-11-х класах, інформатика в 10-11-х класах);
- створити навчальні програми на основі модельних і схвалити їх на засіданні педагогічної ради в серпні;
- схвалити на засіданні педагогічної ради в серпні вибір навчальних модулів (фізична культура в 5-11-х класах, технології в 5-7-х і 10-11-х класах, інформатики в 10-11-х класах).

Навчальні програми на основі модельних створюються в таких випадках:

- кількість годин, відведена на вивчення навчального предмета, більша за мінімальну;
- є вибіркові компоненти в пропонованому змісті навчального предмета:
українська література, зарубіжна література тощо;
- програмою передбачено вибір модулів навчання (фізична культура, технології);
- учитель вносить зміни в зміст та/або порядок вивчення окремих тем – відповідно до академічної свободи в межах 20%.

Пропонуємо варіант таблиці «Перелік навчальних програм, створених на основі модельних» для освітньої програми ЗЗСО.

№ з/п	Назва навчального предмета	Клас (и)	Назва модельної програми	Автор (-и) модельної програми	Рік видання навчальної програми	Нормативно-правове забезпечення (ким дозволено до використання і коли затверджено)	Назва навчальної програми	Ким і коли схвалено
1.	Українська мова	5-6	Модельна навчальна програма «Українська мова. 5–6 класи» для ЗЗСО	О.В. Заболотний, В.В. Заболотний, В.П. Лавринчук, К.В. Плівачук, Т.Д. Попова.	2021	Наказ МОН України від 12.07.2021 № 795	Українська мова навчальна програма «Українська мова. 5–6 класи»	На засіданні педагогічної ради ліцею (протокол № 1 від 30.08.2024)

Наказ Міністерства освіти і науки України від 02.08.2024 № 1093 «Про затвердження рекомендацій щодо оцінювання результатів навчання».

Основні положення:

- семестрове оцінювання здійснюється на підставі оцінок за групи результатів;
- оцінювання може здійснюватися як у процесі навчання (поточне), так і на різних його етапах (підсумкове);
- підходи до оцінювання в різних закладах освіти та класах закладу загальної середньої освіти можуть мати відмінності, спрямовані на реалізацію освітньої програми закладу освіти та автономії вчителя;
- ЗЗСО має створити власну систему оцінювання результатів навчальних досягнень здобувачів освіти – в межах своєї автономії;
- створення системи оцінювання передбачає проведення постійної роз'яснювальної роботи зі здобувачами освіти та їхніми батьками щодо порядку та процедур оцінювання.

Як, на підставі яких видів робіт виставляти оцінки за групи результатів?

Це питання стало головним щодо впровадження вимог зазначеного вище наказу. **Пропонуємо наробки з цього питання колективу КЗ «Чугувський ліцей № 2», які знайшли відображення в [Освітній програмі закладу для 5–7-х класів](#).**

Практичні кроки адміністрації закладу освіти:

До серпневої педради

- Опрацювати з педагогічним колективом рекомендації щодо оцінювання.
- Учителям кожної освітньої галузі розробити порядок і процедури оцінювання.

На засіданні педради

- Розглянути порядок і процедури оцінювання результатів навчальних досягнень учнів із різних предметів.
- Визначити відповідальних за впровадження процедур і встановити терміни.

Після засідання педради

- Організувати розбудову внутрішньої системи оцінювання результатів навчальних досягнень учнів.
- Контролювати дотримання її принципів і процедур.

Список використаних джерел

1. Про схвалення Концепції реалізації державної політики у сфері реформування загальної середньої освіти “Нова українська школа” на період до 2029 року: розпорядження Кабінету Міністрів України від 14.12.2016 р. № 988-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/988-2016-%D1%80#Text>
2. Стратегічний план діяльності Міністерства освіти і науки України до 2027 року. URL: <http://surl.li/kjtykt>
3. Про початок навчального року під час воєнного стану в Україні: постанова Кабінету Міністрів України від 23.07.2024 № 841. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/841-2024-%D0%BF#Text>
4. Про схвалення Національної стратегії розвитку інклюзивного навчання на період до 2029 року та затвердження операційного плану заходів з її реалізації на 2024—2026 роки: розпорядження Кабінету Міністрів України від 07.06.2024 № 527-р. URL: <http://surl.li/bkhckh>
5. Про затвердження Методики оцінки ризиків безпеки в системі освіти, пов’язаних із збройною агресією Російської Федерації проти України: постанова Кабінету Міністрів України від 02.08.2024 № 866. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/866-2024-%D0%BF#Text>
6. Про внесення змін до типової освітньої програми для 5 – 9 класів закладів загальної середньої освіти: наказ Міністерства освіти і науки України від 09.08.2024 № 1120. URL: <http://surl.li/uuwalo>
7. Про затвердження рекомендацій щодо оцінювання результатів навчання: наказ Міністерства освіти і науки України від 02.08.2024 № 1093. URL: <http://surl.li/legprh>.
8. Про затвердження Порядку та умов здобуття загальної середньої освіти в комунальних закладах загальної середньої освіти в умовах воєнного стану в Україні: наказ Міністерства освіти і науки України від 07.08.2024 № 1112. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1222-24#Text>.
9. Про внесення змін у методичні рекомендації щодо окремих питань здобуття освіти в закладах загальної середньої освіти в умовах воєнного стану в Україні: наказ Міністерства освіти і науки України від 13.06.2024 № 836. URL: <http://surl.li/taiuwt>.
10. Про затвердження Змін до Порядку зарахування, відрахування та переведення учнів до державних та комунальних закладів освіти для здобуття повної загальної середньої освіти: наказ Міністерства освіти і науки України від 20.05.2024 URL: <http://surl.li/lhzko>.
11. Про затвердження концептуальних засад реформування історичної освіти в системі загальної середньої освіти: наказ Міністерства освіти і науки України від 30.07.2024 № 1072. URL: <http://surl.li/nbftjd>.
12. Про надання грифа «Рекомендовано Міністерством освіти і науки України»: наказ Міністерства освіти і науки України від 08.08.2024 № 1116. URL: <http://surl.li/dqphwr>.

13. Про скорочення строку дії грифів «Рекомендовано Міністерством освіти і науки України», наданих модельним навчальним програмам із фізичної культури для закладів загальної середньої освіти, та надання грифа «Рекомендовано Міністерством освіти і науки України» модельній навчальній програмі «Фізична культура. 5-9 класи» для закладів загальної середньої освіти: наказ Міністерства освіти і науки України від 22.08.2024 № 1185. URL: <http://surl.li/dgslhk>.
14. Про затвердження Порядку надання професійної підтримки та допомоги педагогічним працівникам (здійснення супервізії): наказ Міністерства освіти і науки України від 14.06.2024 № 855. URL: <http://surl.li/uqtlqv>.
15. Про підготовку закладів освіти до нового навчального року та проходження осінньо-зимового періоду 2024/2025 року: лист Міністерства освіти і науки України від 05.06.2024 № 1/9979-24. URL: <http://surl.li/acprey>.
16. Про організацію 2024/2025 навчального року в закладах загальної середньої освіти: лист Міністерства освіти і науки України від 23.08.2024 № 1/15281-24. URL: <http://surl.li/zlnjgw>.
17. Про надання роз'яснень щодо формування 1-х класів з 01.09.2024 та розподілу освітньої субвенції: лист Міністерства освіти і науки України від 05.06.2024 № 1/9930. URL: <http://surl.li/gpgqtn>.
18. Про методичні рекомендації щодо соціалізації та інтеграції дітей внутрішньо переміщених осіб у громадах: лист Міністерства освіти і науки України від 22.07.2024 №1/13007-24. URL: <http://surl.li/csfoax>.
19. Про методичні рекомендації «Пріоритетні напрями роботи психологічної служби в системі освіти України у 2024/2025 навчальному році: лист Інституту модернізації змісту освіти від 08.08.2024 № 21/08-1233. URL: <http://surl.li/cgvhrd>.
20. Методичні рекомендації щодо розвитку STEM-освіти в закладах загальної середньої та позашкільної освіти у 2024/2025 навчальному році: лист Інституту модернізації змісту освіти від 12.08.2024 № 21/08-1242. URL: <http://surl.li/abibqh>.

Право на освіту: виклики й можливості

Ірина Утенкова
irina_mmk@ukr.net

Зважаючи на те, що в Україні продовжується дія правового режиму воєнного стану, важливим завданням дошкільної освіти є консолідація зусиль влади, закладів освіти, громадськості з метою забезпечення необхідних умов для розвитку, освіти, повноцінної соціалізації дітей і створення безпечного освітнього середовища. Постійний діалог між практиками, засновниками закладів дошкільної освіти (далі – ЗДО), представниками громад, державних органів дають змогу оцінити й визначити необхідні заходи в організації діяльності закладів у воєнний час.

Діяльність закладів дошкільної освіти на період дії правового режиму воєнного стану здійснюється з урахуванням рекомендацій Міністерства освіти і науки України для працівників закладів дошкільної освіти [4].

Незважаючи на важкий час і активні бойові дії майже на всій території України, Міністерство освіти і науки України та місцеві органи управління освітою доклали максимум зусиль для забезпечення функціонування мережі ЗДО та доступу до якісної дошкільної освіти кожній дитині відповідного віку. Усі батьки вихованців, урахувавши внутрішньо переміщених осіб і дітей з особливими освітніми потребами, мали можливість долучитися до різних форм організації освітнього процесу в закладах дошкільної освіти.

Лозівська територіальна громада від початку війни знаходиться у прифронтовій зоні, тому освітня діяльність закладів дошкільної освіти здійснюється в дистанційному форматі.

Після тимчасової розгубленості всім довелося прийняти цей виклик і швидко адаптуватися до нових реалій, адже надзвичайно важливо забезпечити продовження здобуття якісної дошкільної освіти та створити умови для нормального розвитку дітей і зменшення освітніх втрат.

Керівники закладів дошкільної освіти розуміють, що ЗДО мають стати осередками, які дають змогу дітям отримувати не лише знання та практичні вміння для життя, а й психолого-педагогічну підтримку, не втрачати відчуття приналежності до спільноти. Педагогічні працівники мають бути готовими, спроможними повноцінно надавати освітні, інформаційні, консультаційні послуги сім'ям, які виховують дітей раннього та дошкільного віку [5]. Саме тому питання організації комунікації з учасниками освітнього процесу посідає ключове місце.

Порушення принципу доступності до дошкільної освіти – це один з основних факторів, які зумовили освітні втрати в системі дошкільної освіти та суттєво вплинули на розвиток дітей. Відсутність очних зустрічей у закладах дошкільної освіти призвела до того, що діти забувають як спілкуватися з однолітками: вони частково втратили мовленнєві навички, мали труднощі з висловленням думки, стали більш закритими, неначе відстороненими.

З метою забезпечення ефективності комунікації з дітьми, батьками, вихователями й усіма, хто задіяний в освітньому процесі, спільнота керівників закладів дошкільної освіти запропонували колективам узяти участь у реалізації проекту Дитячого фонду ООН UNICEF «Покращення доступу до послуг дошкільної освіти в умовах надзвичайних ситуацій та раннього відновлення в Україні», що реалізується ВГО «Асоціація працівників дошкільної освіти» за інформаційної підтримки Міністерства освіти і науки України з квітня 2024 року. Проект покликаний сприяти соціалізації дітей та формувати у здобувачів дошкільної освіти компетентностей, передбачених Державним стандартом дошкільної освіти та зосереджений на підтримці вихователів і батьків вихованців ЗДО. Головною умовою проекту є наявність укриття в закладі дошкільної освіти [2].

Для педагогів-дошкільників нашої громади, які вирішили працювати в межах проекту, ключовим словом стало *доступ*. ***Найголовніше – це доступ дітей до дошкільної освіти, доступ вихователів до зустрічей з дітьми та батьками.*** Бачити радісні дитячі очі – справжнє щастя! Завдяки проекту наші дошкільнята можуть продовжувати розвиватися та взаємодіяти навіть у складних умовах війни.

Вихователі та інші педагогічні працівники ЗДО, які працюють із дошкільниками, пройшли навчання за програмою підвищення кваліфікації щодо організації освітнього процесу з дітьми в змішаному форматі в умовах

надзвичайних ситуацій та раннього відновлення в Україні, яку розробили Ніна Омеляненко, голова правління ВГО «Асоціація працівників дошкільної освіти», та Ольга Косенчук, кандидат педагогічних наук, доцент кафедри педагогіки та психології професійної освіти НАУ.

Під час навчання педагоги ознайомилися з організаційними аспектами освітнього процесу з дітьми та навчально-методичним посібником для роботи «Маршрутизатор для педагогів з організації взаємодії з дітьми старшого дошкільного віку» та «Топчик для малят» щодо організації взаємодії з дітьми молодшого й середнього дошкільного віку. Посібники поєднують у собі як освітні матеріали для дітей, так і методичні рекомендації для педагогів, сприяючи комплексній підтримці освітнього процесу.

Не менш цікавим і продуктивним навчанням педагогів став тренінг за типовою програмою «Сприяння гендерній рівності в дошкільному дитинстві та запобіганню насильства дорослих щодо дітей». Основною метою тренінгового навчання було підвищення обізнаності та компетентності педагогів закладів дошкільної освіти щодо принципів гендерної рівності та запобігання насильству у створенні безпечного та сприятливого середовища для розвитку дітей. Під час тренінгу вихователі, асистенти вихователів, вихователі-методисти та директори закладів дошкільної освіти опанували базові засади, ознайомилися з основними поняттями та принципами гендерної рівності, розглянули організаційно-педагогічні умови та психологічний супровід процесу виховання гендерної ідентичності в дітей дошкільного віку.

У межах проєкту «Покращення доступу до послуг з дошкільної освіти в умовах надзвичайних ситуацій та раннього відновлення в Україні» педагоги Лозівської міської територіальної громади навчилися надавати дітям психологічну підтримку в умовах кризи в Україні. Навчання педагогів відбулося у форматі очних тренінгів, протягом яких педагоги не лише отримували нові знання з 12 тем, а й закріплювали їх на практиці. Для цього тренери пропонували учасникам різні форми роботи: ігри, мозкові штурми, роботу в командах і мікрогрупах, розбори кейсів, моделювання фрагментів занять та ін. (рис. 1).



Рис.1. Тренінг із психологічного супроводу та підтримки учасників освітнього процесу (м. Київ)

У 2024 році проєктом «Покращення доступу до послуг з дошкільної освіти в умовах надзвичайних ситуацій та раннього відновлення в Україні» було охоплено 39 груп із 12 закладів дошкільної освіти Лозівської міської територіальної громади, які відвідує 604 дошкільнят. Діти старшого дошкільного віку відвідують очні зустрічі тривалістю три години двічі на тиждень, діти середнього віку – по

дві години тричі на тиждень. Для дошкільників створено безпечне та позитивне середовище, що є пріоритетним завданням усіх учасників освітнього процесу, адже воно відіграє вирішальну роль у розвитку дітей. Діти відчувають себе в безпеці, їм комфортно й затишно, вони відкриті до нового, активно співпрацюють з однолітками та персоналом. Це позитивно впливає на їхню успішність і емоційний стан. Організуючи зустріч із використанням інформаційно-методичних посібників «Маршрутизатор» і «Топчик, вихователі сприяють формуванню у дітей компетентностей відповідно до вимог Державного стандарту дошкільної освіти (Базового компонента дошкільної освіти), забезпечення педагогічної підтримки батьків [3]. Запропоновані матеріали вихователі адаптують до можливостей групи та кожної дитини окремо (рис.2).



Рис. 2. Очні зустрічі дітей та вихователів

Педагоги ЗДО підбирають активності, різноманітні види діяльності, що враховують вікові особливості дітей і спрямовані на всебічний розвиток кожної дитини. **Ці взаємодії допомагають забезпечити розвиток таких важливих сфер: емоційної, когнітивної, соціальної, позитивної самооцінки та стійкості до стресу.**

Надважливо, що в організації кожної освітньої зустрічі дорослі надають дітям самостійність, можливість виявляти ініціативу, генерувати ідеї та намагатися їх реалізувати, помилятися, аналізувати власні дії та пробувати знову. Це не лише сприяє формуванню навичок, важливих для успішного пізнання та соціальної адаптації, але й допомагає дітям відчувати власну значущість, розвивати впевненість у власних силах і здатність приймати рішення.

Завдяки фінансовій підтримці від UNICEF кожен вихователь і кожна дитина забезпечені канцелярським приладдям, ігровими наборами, посібниками, освітніми боксами, які вчасно доставляються на кожен локацію, де вихователі проводять очні зустрічі з дітьми. У заклади дошкільної освіти для кожної групи отримано персональні комп'ютери (ноутбук і аксесуари до нього), м'який інвентар, спортивні модулі, меблі (рис. 3, 4, 5).



Рис. 3. М'які меблі від UNICEF для кожної групи ЗДО



Рис. 4. Ноутбуки від UNICEF



Рис. 5. Канцелярське приладдя для творчих і цікавих зустрічей

Постійна комунікація керівників закладів дошкільної освіти, на базі яких відбуваються зустрічі з дітьми, з регіональними представниками проєкту сприяє ефективному розв'язанню як простих, так і надскладних завдань.

Підсумком щомісячної роботи вихователя групи є проведення вступного та проміжного моніторингу освітніх досягнень дітей за такими розділами: розвиток емоційної сфери; розвиток соціальної взаємодії; розвиток когнітивної сфери; формування позитивної самооцінки; стійкість до стресу. Результати багаторівневого моніторингу узагальнено фахівцями ВГО «Асоціація працівників дошкільної освіти» для отримання результатів очної освітньої діяльності на базі закладів дошкільної освіти та здійснення аналізу ефективності запровадження проєкту UNICEF у Харківській області [6].

Цікава та творча робота в межах проєкту триває. Щомісяця в нашій громаді все більше батьків виявляють бажання, щоб дитина відвідувала очні зустрічі в закладі дошкільної освіти. Проходять навчання педагоги, які долучаються до проєкту, підтримуємо та супроводжуємо їх. **Досвід досвідчених фахівців поширюємо** та спонукаємо їх ділитися з новачками. Робота триває.

Педагоги Лозівщини – це професіонали, які сміливо приймають виклики часу, залишаючись при цьому гуманними, креативними та відкритими до змін. Саме заради наших дітей ми продовжуємо працювати, навчатися та навчати, думати про майбутнє. Діти – це головне в житті кожного. Ніхто не має права відбирати дитинство в наших дітей. Діти повинні мати дитинство!

Список використаних джерел

1. Дитина: Освітня програма для дітей від двох до семи років. Науковий керівник проєкту: О. В. Огнев'юк; авт. кол.: Г. В. Беленька, О. Л. Богиніч, В. М. Вертугіна та ін.; науковий керівник Г. В. Беленька; МОН України, Київ. ун-т імені Б. Грінченка. Київ, 2020. 440 с.
2. ВГО «Асоціація працівників дошкільної освіти». URL: <https://sites.google.com/view/dostupdoosvity?usp=sharing> (дата звернення: 18.11.2024).
3. Про затвердження Базового компонента дошкільної освіти (Державного стандарту дошкільної освіти). Нова редакція: наказ Міністерства освіти і науки України від 12.01.2021 № 33. URL: https://mon.gov.ua/storage/app/media/rizne/2021/12.01/Pro_novu_redaktsiyu%20Bazovoho%20komponenta%20doshkilnoyi%20osvity.pdf (дата звернення: 18.11.2024).
6. Про рекомендації для працівників закладів дошкільної освіти на період дії воєнного стану в Україні : лист Міністерства освіти і науки України від 02.04.2022 № 1/3845-22. URL: <https://mon.gov.ua/ua/npa/pro-rekomendaciyi-dlya-pracivnikov-zakladiv-doshkilnoyi-osviti-na-period-diyi-voyennogo-stanu-v-ukrayini> (дата звернення: 18.11.2024).

7. Професійний стандарт «Вихователь закладу дошкільної освіти»: наказ Міністерства економіки України від 19.10.2021 № 755-21 URL: <https://mon.gov.ua/ua/npa/pro-zatverdzhennya-profesijnogo-standartu-vihovatel-zakladu-doshkilnoyi-osviti> (дата звернення: 18.11.2024)
8. UNICEF для кожної дитини. URL: <https://www.unicef.org/ukraine/about-unicef> (дата звернення: 18.11.2024).

Інноваційне освітнє середовище в школі: управлінський аспект

Валентина Андрєєва
andreevgarage@gmail.com

Сучасний світ характеризується масштабними змінами в усіх сферах: культури, економіки, освіти, політичного та суспільного життя. Інноваційні процеси дозволяють прискорити розвиток усіх змін. Саме тому суспільству потрібні високоосвічені, амбітні, активні громадяни, які вміють самостійно приймати рішення в ситуації невизначеності та мозаїчності вибору, здатні до співробітництва в рамках міжкультурної взаємодії, готових нести відповідальність за свої дії та вчинки.

Практика роботи в школі показує, що в процесі зміни цілей та завдань змінюються структура, форми та методи управління.

Інноваційне освітнє середовище сприяє розвитку інноваційних процесів у закладах освіти. Говорячи про освітній простір, багато дослідників мають на увазі набір пов'язаних між собою умов, які впливають на учнів. Він може відрізнитися за територіальним принципом: світовий освітній простір, освітній простір країни, регіональний освітній простір, освітній простір освітнього закладу.

Освітнє середовище – це оточення учасників освітнього процесу в просторі освіти, що включає педагогічні умови, ситуації, систему відносин між людьми, об'єднаними спільною педагогічною та навчальною діяльністю [1].

Також воно включає основні нормативно-правові документи, що регулюють відносини в суспільстві, соціальному середовищі, економічні відносини, і правові документи, що стосуються освіти – закони, положення, стандарти, програми тощо. При визначенні освітнього середовища маються на увазі чинники й умови, які впливають на освіту, міжособистісні стосунки та особистість суб'єкта освіти.

Інноваційний процес в освіті – процес удосконалення освітньої практики, розвитку освітніх систем на основі нововведень. Він відображає формування та розвиток змісту й організації нового. **Інноваційний процес в освітній установі** – планомірна діяльність зі створення, освоєння, використання та поширення сучасних і ефективних нововведень (проектів, теорій, методик, технологій тощо). Це процес перетворення наукового знання на інновацію, процес послідовного перетворення ідеї на продукт, технологію або послугу; процес мотивований, цілеспрямований, свідомий, що має на меті переведення системи освіти в новий якісний стан, у режим розвитку [2].

Зовнішній освітній простір, який постійно трансформується, та середовище стають джерелами інновацій. Інноваційні зміни в освіті сприяють

появі різних механізмів організації освітнього простору на різних рівнях, починаючи від класу – до простору міждержавного рівня. Оскільки школа живе в освітньому постійно трансформаційному просторі, ми можемо говорити про інноваційне освітнє середовище. При цьому **інноваційний освітній простір розумітимемо як мотивуюче інформаційно-освітнє середовище**, у рамках якого реалізується система управління навчального, методичного супроводу, забезпечується ресурсно-матеріальна база, створюються умови для реалізації професійного самовдосконалення та особистісного зростання педагогів і учнів.

Об'єктами управління в освітній організації є напрями інноваційної діяльності, пов'язані з процесами створення та реалізації нових освітніх проєктів, формування цінностей, їх поширення та використання як готових продуктів і послуг. **З'являються нові функції управління інноваціями**: формування та коригування інноваційних цілей та програм; прогнозування та планування кінцевого результату інноваційної діяльності; управління інноваційними проєктами; управління змінами в разі реалізації інноваційних проєктів; стратегічний контроль за інноваційними змінами; формування інноваційного потенціалу освітнього закладу.

Організація управління будь-якою інноваційною діяльністю вимагає системності, змістовності, організованості та результативності всіх напрямів роботи; виходячи з цього, визначається зміст управлінської діяльності керівників закладів освіти. Тому розглянемо управління інноваційними процесами в ЗЗСО як реалізацію системи інноваційних проєктів.

Кожен проєкт передбачає наявність основних компонентів:

- базових параметрів, що характеризують стан проєкту (показники оснащення обладнанням і аудиторним фондом, чисельність учителів і учнів);
- параметрів, що характеризують наявність ресурсів управління (фінансові та матеріальні ресурси);
- обмежень на ресурси управління;
- моделі інноваційного процесу;
- показників якості інноваційного проєкту (оцінка змін показників успішності тощо);
- цілі управління проєктом.

Відповідно до цієї методології моделей інноваційних проєктів необхідно розробити модель системи інноваційних проєктів у цілому. Як правило, інноваційні проєкти мають такі блоки:

1. **Програми досягнення найкращих значень показників якості проєктів** відповідно до обраних цільових установок, що реалізуються у вигляді організаційного та навчально-методичного комплексу, який містить плани організаційних і управлінських заходів, методик навчання та виховання, плани впровадження нового матеріально-технічного забезпечення, плани підвищення кваліфікації педагогічного персоналу;

2. **Упровадження інноваційних проєктів у практику роботи** закладу освіти, що включають план упровадження проєкту, колектив керівників і виконавців, відповідальних за реалізацію напрямів проєкту, графік виконання напрямів проєкту та проєкту в цілому, систему заохочення виконавців і керівників проєкту;

3. **Аналіз результатів реалізації проєкту**, що включає порівняльний аналіз досягнутих значень основних показників проєкту з їх значеннями в попередні періоди, висновків за результатами порівняльного аналізу, усунення зауважень і рекомендацій, які формуються у висновках;

4. **Програми поширення позитивного досвіду та результатів реалізації проєкту**, що включають систему тиражування документації; проведення інформаційного оповіщення зацікавлених освітніх установ; систему обміну досвідом, навчання та підвищення кваліфікації педагогічного персоналу, публікації та поширення отриманих позитивних результатів у наукових збірниках і ЗМІ.

Такий підхід до процесів управління інноваційним освітнім середовищем системи загальної середньої освіти дозволяє чітко структурувати їх, розробляти програми реалізації проєктів і реалізовувати впровадження одержаних результатів у практичну діяльність.

Потреба в інноваційній діяльності змушує школи розвивати систему взаємодії з установами вищої освіти. Основні особливості цієї співпраці:

- зростання автономії освітніх закладів, прямого управління, можливості поєднання потоків прямої, зворотної та додаткової управлінської інформації;
- відмова від одноманітності, уніфікації системи освіти на користь збагаченої розумним різноманіттям гуманної освітньої системи, що враховує регіональні, соціально-економічні, національні та інші умови, сприяючи саморозвитку, самовизначенню та самореалізації учнів.

Взаємодія ЗЗСО із закладами вищої освіти повинна бути організована як системний інноваційний проєкт із «ключовими» напрямками спільної діяльності. Установи вищої освіти сприяють розробці структури змісту загальної середньої освіти в тій частині, яка пов'язана з наповненням компонента базисних навчальних планів, з методикою та реалізацією профільної освіти, моніторингом якості освітньої діяльності, атестацією та підвищенням кваліфікації педагогічного персоналу.

Управління освіти, конкретна освітня установа сприяють забезпеченню рішень комплексної проблеми підготовки педагогічних кадрів із вищою освітою та науково-педагогічних кадрів вищої кваліфікаційної категорії.

При спільній реалізації проєкту знаходять відображення:

- концептуально-теоретичне опрацювання ідеї;
- досягнення в освітньому просторі ідейної та розумової єдності;
- зважена, методологічно, теоретично та методично обґрунтована експериментальна робота, яка не руйнує «вщент» усю систему освіти;
- розроблення сучасних методик і педагогічних технологій з особистісно орієнтованим ефектом, інформаційних технологій, цифрового освітнього середовища та їх поширення.

Таким чином, у ході управління інноваційним освітнім середовищем відбуваються зміни за двома показниками: насиченість (ресурсний потенціал) і структурованість (способи організації).

Для керівника інноваційний потенціал педагогічного колективу – це сукупність соціокультурних і творчих характеристик, які виражаються в готовності педагогічних працівників удосконалювати педагогічну діяльність.

Наявність інноваційного потенціалу пов'язана зі здатністю продукувати нові ідеї, а головне – моделювати їх у практичній діяльності.

Для здійснення інноваційного процесу в закладі освіти необхідний особливий настрій усіх членів педагогічного колективу, тому що сформована мотивація педагогів виступає найважливішою умовою та гарантією позитивного освоєння тієї чи іншої запланованої інновації.

Ефективність будь-якого процесу багато в чому залежить від управління цим процесом. Тому головними напрямками та завданнями управління розвитком інноваційного потенціалу педагогічного колективу, на наш погляд, слід вважати:

- розроблення та здійснення єдиної інноваційної політики;
- визначення системи стратегій, проєктів, програм;
- ресурсне забезпечення та контроль за ходом інноваційної діяльності;
- формування мотивації педагогічного колективу до інноваційної діяльності;
- підготовку та навчання педагогів;
- формування цільових творчих груп, що здійснюють інноваційні проєкти.

У ході реалізації інноваційного проєкту необхідно використовувати різні форми інтеграції інноваційних зусиль, підвищення інноваційного потенціалу педагогічних кадрів:

- педагогічні, методичні поради, круглі столи, дискусії; ділові, евристичні ігри щодо генерування нових педагогічних ідей;
- творча робота педагогічних працівників у методичних об'єднаннях, тимчасових творчих колективах;
- самоосвіта, робота з науково-методичною літературою;
- самостійна дослідницька, творча робота над методичною темою, участь у колективній дослідницькій діяльності в рамках загальної проблеми;
- практикуми, тренінги;
- інноваційні технології навчання, інтерактивні методи науково-методичної роботи;
- опис інновації як досвіду роботи, виступи на науково-практичних конференціях, семінарах;
- творчі звіти педагогічних працівників щодо узагальнення досвіду тощо.

З метою ефективної реалізації проєкту формуються тимчасові творчі колективи з числа педагогічних працівників, які розробляють певні проблемні питання в рамках інноваційного проєкту. Результати роботи представляються на засіданнях педагогічної ради, методичних нарадах, засіданнях міських і обласних методичних об'єднань.

Такий підхід забезпечує залучення до реалізації інноваційного проєкту не тільки педагогічних працівників школи, а й співробітників закладів вищої освіти, управлінь освіти, закладів, які займаються підвищенням кваліфікації педагогів. Для підтримки та розвитку активної інноваційної діяльності педагогічних працівників створюється система мотивації.

Для учнів інноваційне освітнє середовище – природне чи штучно створюване соціокультурне оточення, що включає різні види засобів і змісту освіти, яке здатне забезпечувати його продуктивну діяльність.

Висновок. В інноваційному освітньому середовищі елементи системи взаємодій забезпечують досягнення єдиної мети – розвиток особистості учня. Це дозволяє визначити освітній простір як поле активної взаємодії трьох компонентів: школяра, педагога та середовища між ними.

Список використаних джерел

1. Дроздова У.П. Сучасний освітній простір: поняття, практика застосування, складності та ризику. *Педагогіка*. 2022. № 4. С. 86–95.
2. Шульга О.О. Виховна система: сутність, зміст, управління. Львів: Сенс, 2021. 354 с.

Діалоги перемоги в освіті громади: долаємо навчальні втрати та «зшиваємо» освітні розриви

Наталія Охрончук
loz.cprpp@gmail.com

Пекельний вирій війни, пандемія ковіду, нестабільні та стресові умови навчання, неможливість організувати очні заняття, обмежені соціальні контакти, злам звичайного освітнього процесу – усі ці чинники та їх наслідки істотно погіршили ситуацію в освіті в цілому, а в громаді зокрема. Учителство зіштовхнулося з уповільненням академічного прогресу учнівства, накопиченням прогалів у знаннях і навичках, які виникали в дітей порівняно з очікуваними результатами та призвели до навчальних втрат і освітніх розривів.

Ці проблеми чітко увиразнили навігацію роботи Центру професійного розвитку педагогічних працівників, яка б максимально збільшила навчальні можливості педагогів громади, а як наслідок – зменшила величину втрат і розривів кожного конкретного здобувача освіти. **Щоб освітні втрати не поглиблювались, між ресурсними фахівцями були побудовані та продовжують будуватися багатовекторні й динамічні мультидіалоги з освітніх ініціатив.**

Визначною ініціативою нашого Центру стало проведення для педагогів громади [серпневого освітотворчого форуму «Виміри стійкості: стаємо сильнішими РАЗОМ»](#), одним із компонентів якого було TEACHTALK – п'ятихвилинні виступи освітніх інноваторів «Відновлюємо освіту: стратегії пошуку, розуміння, реінтеграції», які включали ідеї та інструменти щодо подолання освітніх втрат і розривів; стратегії, що успішно спрацьовують у період дистанційного навчання. Говорили нетипово про типову фізкультуру, знаходили ключі до успіху сучасних дошкільнят.

Розуміючи, що питання подолання освітніх втрат учнів нерозривно пов'язане з якісною організацією дистанційного навчання, ми продовжили інвестувати у професійний розвиток і підтримку педагогів. Практико-орієнтований інтенсив для заступників директорів із навчально-виховної роботи

«Освіта в часи кризи: досвід та уроки для громади» став доречним у вирішенні цього «нестандартного» питання. [Планер для успішного втілення ідей](#) **включає чотири модулі**, зміст кожного з яких був спрямований на опанування проактивних і ефективних практик навчання, які стануть надійним плацдармом для майбутнього успіху.

Питання «Освітні втрати. Черговий медійний тренд чи реальна проблема?» консультанти детально висвітлили в модулі першому **«Навчати й навчатися під час війни: практики удосконалення освіти громади»**. У ньому йшлося про те, як оперативно можна діагностувати освітні втрати та надавати школярам дієві поради щодо надолуження прогалин у знаннях, як вдало застосувати діагностичні інструменти визначення рівня втрат, ураховуючи можливості платформи Всеукраїнської школи онлайн.

Другий модуль **«Зворотний дизайн синхронного уроку: складові для найкращого результату»** візуалізував трансформацію [структурних елементів уроку у системі дистанційного навчання](#), учив, як застосовувати методики колективного способу навчання учнів у ZOOM і Meet, як уникнути формального підходу педагогів до здійснення формувального оцінювання.

Як зробити асинхронне навчання уроком із темою, метою, цілепокладанням, очікуваними результатами, з коментарями до способів виконання завдань для самостійного опрацювання та їх варіативності, як використовувати матеріали [Лозівської школи онлайн](#) – це все було згенеровано в третьому модулі **«Що таке асинхронний урок і як він працює?»**. Як наслідок – вибудовано [спільний продукт](#).

Четвертий модуль **«Перезавантаження навчання: якість, доступність, відкритість, зростання»** прокачав ідеї створення якісного віртуального образу закладу освіти, безпеку цифрової особистості, порядок проведення моніторингу якості дистанційної освіти. Нотатки, створені заступниками директорів із НВР в ході інтенсиву надали можливість планувати свої дії вже на завтра, аби підвищити якість дистанційної освіти, а разом із тим послабити тенденції освітніх втрат і розривів.

Озброївши педагогів необхідними стратегіями, ресурсами, форматами, практичними кроками щодо подолання навчальних втрат, **запровадили в громаді ініціативу, орієнтовану на учнів, – компенсаторні заняття для певних категорій дітей, які мають освітні втрати**. Проєкт фокусувався на дев'яти предметах, де ці втрати були найбільш відчутними.

Для учнів початкової школи – це українська мова, математика, а для учнів основної і старшої школи до цих предметів додали ще історію України, іноземну мову (англійську), фізику, хімію, географію, біологію, інформатику. **Відповідно до запитів учнів закладів освіти громади створювали мобільні групи**. У супроводі досвідчених педагогів учні повторювали навчальний матеріал паралельно з продовженням стандартного навчання в ліцеях.

Узагальнюючи, зазначимо, що подолання освітніх втрат – це довготривалий процес, тому Центр розвитку педагогів постійно гармонізує ресурсність учителів, а його консультанти знаходять нові, реально практичні інструменти, які дають можливість поліпшити сферу діяльності педагога і допомогти учням відновитися. **Такі чітко виражені та продумані діалоги є нашою цільовою орієнтацією в роботі Центру та імплемнтуються в діяльність закладів освіти громади.**

Ми не рахуємо, скільки діалогів із подолання освітніх втрат зроблено, а продовжуємо працювати як одна сила, як єдина команда заради єдиної мети – для наших дітей, непосидючих, гамірних, допитливих, таких різних і таких різних.

Список використаних джерел

1. Арманд Дусет, доктор Дебора Нетолікі, Коен Тіммерс і Френсіс Джим Тускано. Роздуми про педагогіку в умовах пандемії, що розгортається. Незалежний звіт про підходи до дистанційного навчання під час закриття шкіл через COVID19 для ради ЮНЕСКО. Version 2.0 | March 2020, англійська.
2. Довідка за результатами вивчення питання якості дистанційного навчання в закладах загальної середньої освіти Лозівської міської ради. Управління Державної служби якості освіти у Харківській області № 01-25/291 від 18.07.2023
3. Наукові статті з проблем дистанційного навчання Інституту післядипломної освіти Київського університету імені Бориса Грінченка.
4. Організація дистанційного навчання в школі: методичні рекомендації. Міжнародний фонд «Відродження», ГО «Смарт Освіта», Міністерство освіти і науки України, 2020.
5. Практики та підходи до дистанційного навчання: рекомендації для вчителів. НУШ, ГО «Смарт Освіта», 2020.

Організація роботи метросадка – унікального проєкту для дошкільників Харкова

Олена Осмачко
osma4ko@ukr.net

Незважаючи на дію в Україні правового режиму воєнного стану, дошкільна освіта залишається невід’ємним складником і першим рівнем у системі безперервної освіти України, стартовою платформою особистісного розвитку дитини. Освітня діяльність в умовах воєнного стану має особливості, пов’язані із ситуацією, що склалася в місті. Утішно констатувати, що саме в Харкові, місті, яке постійно перебуває в зоні ризиків, пов’язаних із війною, не поставили проблеми освіти й безпеки дітей на паузу «до кращих часів», а долають виклики, використовуючи наявні можливості.

Відкриття в Харкові метрошкіл, а тепер і метросадочка – це унікальний проєкт не тільки для України, але й для всього світу.

Метрошколу та метросадок упродовж 2024 року відвідали представники 37 держав і міжнародних організацій: ООН, ЮНІСЕФ, USAID, Всесвітньої лютеранської федерації.

Виходячи з безпекової ситуації, у вересні 2023 року за ініціативи міського голови Ігоря Терехова у приміщеннях Харківського метрополітену розпочала роботу метрошкола для учнів початкової школи, а з січня 2024 року – і групи підготовки до школи для дітей старшого дошкільного віку з короткотривалим перебуванням.

Для безпечного та комфортного навчання маленьких харків’ян за кошти міського бюджету в приміщеннях було обладнано системи рекуперації повітря,

освітлення та звукоізоляції, інтернет, відеоспостереження, автоматична пожежна сигналізація, забезпечено фізичну охорону. Створений простір групових приміщень безпечний та орієнтований на особистісний розвиток малечі.

На сьогодні в метросадку працює 24 заклади дошкільної освіти комунальної форми власності, у яких сформовано 45 груп, які відвідує більше 1000 дітей. Освітній процес в очному режимі здійснюється в суботу й неділю на п'яти станціях метро та в протирадіаційному укритті гімназії.

Для роботи з малечею задіяно 156 працівників: вихователі (по 2 на кожену групу), практичні психологи, учителі-логопеди, музичні керівники, медичні працівники та технічний персонал.

Одним із викликів було створення максимально ефективної моделі освітнього процесу протягом короткого проміжку часу – 2 години 1 раз на тиждень.

Час, відведений для роботи групи, передбачає організовану навчальну діяльність – 3 заняття та дві перерви, що інтегровані в одну тему.

Організація освітнього процесу регулюється відповідно до нормативних документів: Закону України «Про освіту» [2, розділ II]; Закону України «Про дошкільну освіту» [1, розділ IV]; Закону України «Про охорону дитинства» [3, розділ IV]; Положення про заклад дошкільної освіти [7, с. 4] та інших. Діяльність освітнього процесу здійснюється відповідно до вимог Базового компонента дошкільної освіти (Державного стандарту дошкільної освіти) [5], а також оновлених «Методичних рекомендацій до Базового компонента» [4].

Для складання розкладу занять ми керувалися наказом Міністерства освіти і науки України № 446 від 20.04.2015 року «Про затвердження гранично допустимого навчального навантаження на дитину у дошкільних навчальних закладах різних типів та форми власності» [6].

Ураховуючи, що групи створювалися виключно для дітей 6-го року життя, які наступного року підуть до школи, деякі батьки вважали, що їхніх дітей навчатимуть лише писати та читати. Але Базовим компонентом дошкільної освіти окреслені певні цінності, над формуванням яких ми й працюємо.

Певне занепокоєння на початку роботи викликав у нас процес соціалізації дітей, їхньої адаптації до колективу одноліток/однолітків, оскільки виявляється вплив дефіциту спілкування під час Covid-19 і стресу воєнного часу...

Користуючись рекомендаціями психологів, із першого дня перебування дитини в метросадку намагаємося забезпечити кожному атмосферу максимальної захищеності. У цьому нам допомагає правило: «Обійняти, пояснити, відволікти».

Саме під час ігрової діяльності розвиваються навички мовлення, слухання та взаємодії між вихованцями: діти налагоджують дружні відносини, не бояться бути «справжніми». Під час рольових ігор вони уявляють себе мандрівниками по далеких країнах, лікарями або вчителями, хліборобами або рятувальниками... Діти використовують власну фантазію для створення уявних світів, розвиваючи важливі для себе навички. Намагаємося відволікати їх від тем війни, але, на жаль, пережитий страх все одно проріс у дитячих душах. І тоді наші фахівці-психологи допомагають діткам «переживати» страхи, корегують поведінку.

Також серед вихованців є діти, яким важко спілкуватися з іншими, вони не готові відразу включитися в гру. Педагоги навчають їх працювати в парах: дорослий-дитина, пізніше дитина-дитина, добираючи спільні ігри, творчі завдання, доручення тощо.

З досвіду попереднього навчального року: більшість дітей вже після кількох відвідувань почуваються комфортно, знаходять спільну мову з учасниками освітнього процесу. На кінець навчального року питання соціалізації було вирішено. Наразі вчителі наших випускників відмічають сформованість компетентностей щодо емоційно-ціннісного ставлення, здатності та навички до активного, творчого впровадження набутого досвіду.

Страшні події, що відбуваються в нашій країні протягом трьох останніх років, пробудили національно-патріотичні почуття в мільйонів громадян, виявили здатність українців жертвувати власним життям заради свободи Батьківщини, її щасливого майбутнього. Майбутнє України – це її підрастаюче покоління, це наші діти, яких ми виховуємо патріотами.

Одним із пріоритетних напрямів роботи є виховання любові й поваги до своєї держави (рис. 1), національних цінностей, малої батьківщини (рис. 2), рідного міста, людей, які наближають перемогу; формування знань про історію держави, уявлень про сім'ю, родину, рід і родовід; ознайомлення з явищами суспільного життя, традиціями та культурою свого народу.

Історію творить народ, а письменники зберігають її для своїх нащадків. Саме завдяки оповіданням, казкам, переказам, легендам наші вихованці дізнаються про славних героїв українського народу, про історію рідного краю, традиції, звичаї, найдорожчі обереги та свята. Вивчення творчості українських письменників сприяють як патріотичному вихованню, так і розвитку когнітивно-мовленнєвої, виразно-емоційної та поетично-емоційної компетенцій.

Особливої уваги педагоги та вчителі-логопеди надають формуванню мовленнєвої компетентності в дітей саме українською мовою.

Оскільки ознайомлення дітей дошкільного віку зі світом природи є важливим засобом формування гармонійної, всебічно розвиненої особистості, яка володіє знаннями й навичками екологічно доцільної поведінки в природі, вихователі ретельно продумують форми й методи роботи, урахувавши виклики сьогодення. Так, постійним стало знайомство дітей з домашніми тваринками, рибками, молюсками, пташками тощо. Вихователі організують пошуково-



Рис. 1. Виховання у дітей любові до своєї держави. Вихованці ЗДО № 292



Рис. 2. Виховання у дітей любові до рідного міста. Вихованці ЗДО № 509



Рис. 3. Нетрадиційні форми організаторської діяльності. Вихованці ЗДО № 174

дослідницьку діяльність, спонукають дітей досліджувати різноманітні явища природи, брати участь у проєктній діяльності.

Ще одним із викликів сьогодення є розвиток творчих здібностей дітей. Наприклад, щоб зацікавити вихованців, педагоги використовують як традиційні, так і нетрадиційні методи малювання (рис.3), бо класичне часто лякає більшість дітей, адже деякі малюки мають погано або слабо розвинені навички зображувальної діяльності, недостатньо скоординовані рухи та переживають, що в них щось не вийде. Наші досвідчені педагоги допомагають їм подолати ці страхи.

Добрим мотиватором для дітей є робота на інтерактивній дошці. На ній вони із задоволенням виконують різноманітні завдання: звуковий аналіз слів, розв'язують приклади, складають задачі, розфарбовують зображення, самостійно обираючи колір. Роздатковий матеріал, створений руками педагогів, допомагає дітям ґрунтовно засвоїти нові знання.

Важливе місце в роботі з малечею має створення сюрпризів, зустрічей з казковими персонажами та проходження квестів. Музичні керівники додають естетичного забарвлення, яскравих фарб, піднесеного настрою (рис. 4). Гра на музичних і шумових інструментах, різноманітні хороводи навчають дітей не лише відчувати почуття ритму, а й сприяють дружнім відносинам, умінню працювати в парах і групах.



Рис. 4. Зустріч з казковими героями. Вихованці ЗДО № 337

Розуміючи важливість рухової активності, використовуємо інтегровані ігрові вправи невеликої рухливості, які прекрасно доповнюють освітній процес в умовах обмеженого простору. Вони поєднують інтелектуальне навантаження, рух і формують взаємовідносини між партнерами, дитиною та всім колективом.

Свою роботу в метросадку педагоги пропагують на різноманітних майданчиках. За підсумками фестивалю «добрих практик» освітян Харківщини «Майстри педагогічної справи презентують» дипломами I ступеня відзначені: педагоги закладу дошкільної освіти № 198 Марченко І.О., Відріч С.І., Коняхіна І.Л. («Організація освітнього процесу в групі короткотривалого перебування – вимога часу»), а також вихователь-методист ЗДО № 373 Очкур В.В. за роботу «Педагогічні ідеї організації освітнього процесу дошкільників в умовах сьогодення».

На думку більшості громадськості щодо відвідування дітьми метросадка в Харкові, цей досвід є унікальним і неповторним у світі, але разом із тим прикро, бо доводиться проводити навчання дітей під землею, що також є одним із проявів геноциду, організованого російським агресором щодо українських дітей, позбавлених можливості здобувати освіту у звичайних умовах.

Докладніше ознайомитися з організацією роботи метросадка м. Харкова у 2024 році можна за презентацією, скориставшись QR кодом.



Список літератури

1. Закон України «Про дошкільну освіту». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2628-14#Text> (дата звернення: 20.11.2024).
2. Закон України «Про освіту». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text> (дата звернення: 20.11.2024).
3. Закон України «Про охорону дитинства». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2402-14#Text> (дата звернення: 20.11.2024).
4. Лист Міністерства освіти і науки України від 16.03.2021 № 1/9-148 «Щодо методичних рекомендацій до оновленого Базового компонента дошкільної освіти». URL: <https://mon.gov.ua/npa/shodo-metodichnih-rekomendacij-do-onovlenogo-bazovogo-komponenta-doshkilnoyi-osviti> (дата звернення: 20.11.2024).
5. Наказ Міністерства освіти і науки України № 33 від 12.01.2021 «Про затвердження Базового компонента дошкільної освіти (Державного стандарту дошкільної освіти), нова редакція». URL: <https://ips.ligazakon.net/document/MUS34727> (дата звернення: 20.11.2024).
6. Наказ Міністерства освіти і науки України № 446 від 20.04.2015 «Про затвердження гранично допустимого навчального навантаження на дитину у дошкільних навчальних закладах різних типів та форми власності». URL: https://osvita.ua/legislation/doshkilna-osvita/47191/#google_vignette (дата звернення: 20.11.2024).
7. Положення про заклад дошкільної освіти. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/305-2003-%D0%BF#n15> (дата звернення: 20.11.2024).

Супровід і партнерство в системі «сім'я-школа»

Сергій Андреев
yandreeva813@gmail.com

Усім відомо, наскільки велика роль освіти в житті людини, наскільки важливий внесок вихователя та вчителя в життя дитини, громадянина своєї країни. Як же не відзначити важливість взаємодії педагогів із батьками? Якісно, правильно виховати та навчити дитину, не перебуваючи в тісному спілкуванні один з одним, педагогу та батькам просто неможливо. Це підтверджує і давній шкільний афоризм: «Найскладніше в роботі з дітьми – це робота з їхніми батьками».

Вивчаючи праці В. Сухомлинського, можна зустріти такий його вислів: «У сім'ї закладаються коріння, з яких виростають потім і гілки, і квіти, і плоди. На моральному здоров'ї сім'ї будується педагогічна мудрість школи» [1]. Ці слова є актуальними й сьогодні. Батьки своїм прикладом роблять колосальний вплив на дітей.

Люди спілкувалися завжди, спілкуються сьогодні, спілкуватимуться в майбутньому. Потрібно відмітити, що спілкування вчителів і батьків має свої особливості. Їхнє спілкування – крок до взаєморозуміння, ступінь для набуття довіри, обміну духовними та емоційними цінностями, засвоєння педагогічного досвіду, знань, які вчителі та батьки передають один одному.

Виховання дітей – це дуже відповідальна справа. Звичайно, кожен із батьків хоче мати слухняних, розумних, ввічливих, чуйних і добрих дітей. Але цього неможливо досягти за допомогою однієї любові до дітей, адже дитину треба вміти виховувати, а для цього потрібні спеціальні знання.

Невід’ємною, важливою й водночас непростою частиною нашої вчительської професії є взаємини з батьками.

Успіх виховання учнів залежить від багатьох чинників: ставлення вчителя до своїх обов’язків, його підготовки, морально-психологічного вигляду, а також від впливу того найближчого мікросередовища, яким живуть і виховуються діти.

У XVIII ст. французькі просвітителі звернули увагу на те, що соціальне середовище, сфера людських контактів є визначальним чинником розвитку особистості, особливо моральної.

Сьогодні діапазон контактів людини незмірно розширився, зокрема завдяки розвитку цифрових технічних засобів, які увійшли тісно до нашого життя в процесі цифровізації суспільства, а для молоді вони стали невід’ємною частиною життя. Але ніякі технічні засоби інформації, якої б інтенсивності дії вони не досягли, ніколи не замінять прямих контактів, безпосереднього спілкування людей один з одним, що здійснюється в соціальному мікросередовищі. Це середовище на різних етапах життя людини змінюється: школа та шкільний колектив, підприємство та трудовий колектив, спортивний колектив тощо. Але *одна з форм мікросередовища залишається незмінною – сім’я*, яка супроводжує кожну людину протягом усього життя.

Не можна не навести як приклад вірш німецького сатирика Себастьяна Бранта «Про виховання дітей»:

Дитина вчиться того,
Що бачить у себе вдома,
Батьки – приклад їй.
Хто при дружині та дітях грубий,
Кому мова розпусти люба,
Нехай пам’ятає, що з лишком отримає
Від них все те, чого їх вчить...
Коли бачать нас і чують діти,
Ми за свої справи у відповіді.
І за слова... Легко штовхнути
Дітей на поганий шлях.
Тримай у пристойності будинок свій,
Щоб не каятися потім [3].

Незважаючи на той факт, що цьому віршу вже кілька століть, він є актуальним до цього часу. Адже сучасний стан багатьох сімей можна назвати кризовим. Зростає кількість неблагополучних сімей, в яких батьки не відчують відповідальності за виховання дітей, не займаються організацією їх життя.

У суспільстві поширена помилкова думка, що школа сама всього навчить і виховає, випустивши в життя вже готову людину, яка буде відповідати його вимогам.

Взаємодія педагога та батьків – це формування системи довірливих відносин між учителем і батьками учнів, заснованої на співпраці сторін і взаємодопомозі.

Взаємодія педагога з батьками є необхідною умовою організації навчально-виховної роботи школи на всіх етапах навчання. Відносини між учителями та батьками будуються через посередника, тобто через учня, який виявляється включеним у два автономних мікросередовища, які на нього безпосередньо мають вагомий вплив: шкільне та сімейне. В оптимальному варіанті ці два мікросередовища повинні зливатися. ***Учитель має стати частиною сімейного мікросередовища як найближчий порадник батьків у питаннях навчання та виховання їхніх дітей, а батьки учня – частиною його шкільного мікросередовища як учасники загального педагогічного процесу.***

Однак важливим є те, щоб батьки це розуміли та не сприймали педагога як ворога. Педагог повинен стати авторитетом для дітей і батьків. Вони повинні розуміти, що вчитель – порадник, друг, помічник, наставник.

Зважаючи на зазначене, можемо запропонувати деякі поради батькам:

- Любіть і поважайте дитину, розвивайте її, дбайте про неї.
- Учіть дитину ставити перед собою цілі та самостійно добиватися їх досягнення.
- Засуджуйте не особистість дитини, а її погані вчинки.
- Надайте дитині можливість вибору, розширюйте межі її самостійності, вселяйте впевненість у своїх силах.
- Допоможіть опанувати науку спілкування, стати приємним, чемним, ерудованим співрозмовником.

Саме такі поради допоможуть згодом навчитися спілкуватися з дитиною через почуття. А для кращого розуміння своїх дітей не потрібно шукати логічного пояснення всьому, що вони роблять чи не роблять, а треба просто любити їх будь-якими.

Сім'я та школа – єдине ціле, тому вчитель має обов'язково спілкуватися з батьками. Відносини «вчитель-батьки» можуть бути та формуватися певним чином і без прямих контактів їх учасників. Сполучною ланкою в цьому разі стає дитина. Однак відсутність контактів батьків зі школою, а також неузгоджені дії школи та батьків завдають значної шкоди навчанню та вихованню дитини.

Уникнути непорозуміння, роз'єднаності у вирішенні педагогічних проблем із дітьми допоможе вчителю опора на такі моральні норми:

- Підвищення авторитету батьків в очах дітей.
- Активний та постійний пошук педагогічних контактів із батьками, а не звернення до них лише у випадках, коли необхідна їх допомога.
- Поважне ставлення до батьківських почуттів, недопущення недбалої та необґрунтованої оцінки здібностей дітей та їх поведінки.
- Почуття відповідальності перед батьками учнів за навчання та виховання їхніх дітей, за їх психолого-педагогічну компетентність.
- Тактовність і обґрунтованість пред'явлення необхідних вимог до батьків, при цьому важливо не перекладати на них свої обов'язки.
- Терпіння при надходженні критичних заяв на свою адресу, облік їх у процесі професійного саморозвитку.

Сім'я, як виховний колектив, має низку специфічних особливостей. Насамперед, це колектив, об'єднаний як спільністю мети, так і кровноспорідненими зв'язками. Батьківські почуття, батьківська любов – своєрідний каталізатор, який пришвидшує розвиток особистості. Це порівняно

стабільний колектив, де спілкування відбувається постійно, у найширших сферах, різноманітних видах діяльності.

У роботі з батьками вирішуються такі основні завдання:

- формування психолого-педагогічної культури батьків;
- формування у батьків уявлень про свою роль у вихованні дитини, необхідності участі в освітньому процесі школи та класу;
- формування суб'єктивної позиції батьків у роботі школи та класу, під час проведення різних форм роботи із сім'єю та дітьми;
- розвиток відносин поваги й довіри між батьками та дітьми;
- індивідуальна консультативна підтримка батьків щодо актуальних проблем взаємовідносин із дитиною, гострими питаннями сімейного виховання, створення служби довіри: «вчитель-батьки».

Підсумовуючи, зробимо висновок, що відносини закладу освіти й батьків мають бути засновані на співпраці та взаємодії, оскільки в нас така важлива спільна мета – виростити справжню людину! А досягти бажаних результатів нам допоможе спільна співпраця школи та сім'ї. Лише в тісному контакті батьків і педагогів, особливо в сучасних складних умовах, можна виховати гідну людину.

Список використаних джерел:

1. Волкова О. І. Виховання дітей. Київ: Полнос, 2020. 236 с.
2. Левченко А. А. Педагогіка. Дніпро: Книга, 2021. 497 с.
3. Брант Себастьян. Корабель дурнів. URL: https://chtyvo.org.ua/authors/Brant_Sebastian/Korabel_durniv/ (дата звернення: 15.10.2024).

Управлінські процеси щодо подолання освітніх утрат і розривів

Володимир Малік
Ольга Трипольська
Оксана Обуховська
Ірина Сольона
mlubotadm@gmail.com

Оскільки управлінські процеси ЗЗСО – це складна багатофункціональна діяльність у всіх напрямках розвитку закладу освіти, то потрібно починати з організації структури за всіма напрямками освітньої діяльності, зокрема діяльності щодо подолання освітніх утрат і розривів. Звичайно, що цей процес включає й узгодження стратегії розвитку з освітньою програмою та внутрішньою системою забезпечення якості освіти, і спільну відповідальність у подоланні освітніх утрат, що вимагає від колективу закладу вдосконалення професійної компетентності, готовності брати спільну відповідальність у прийнятті важливих рішень.

Саме тому на першому засіданні педагогічної ради у 2023/2024 навчальному році було розглянуто проект Програми «Подолання освітніх утрат,

викликаних особливостями організації освітнього процесу» на 2023/2024 навчальний рік (<http://surl.li/scifs>). Також особлива увага під час засідання педагогічної ради була приділена питанню «Освітні втрати в початковій школі та шляхи їх подолання» (<http://surl.li/sciik>). За результатами засідання педагогічної ради було видано наказ «Про організацію роботи з подолання освітніх утрат серед здобувачів освіти, викликаних особливостями організації освітнього процесу у 2023/2024 навчальному році» (<http://surl.li/scnnz>). Наказом по закладу було затверджено «Стратегію подолання освітніх утрат» (<http://surl.li/scoci>) та «План заходів щодо подолання освітніх утрат, викликаних особливостями організації освітнього процесу на 2023/2024 навчальний рік» (<http://surl.li/scohi>).

Освітні втрати носять комплексний зміст. Наслідком освітніх утрат можуть бути негативні процеси як на рівні окремої особистості, так і соціуму в цілому. Саме тому необхідно організувати в школі дієву системну роботу з надолуження освітніх утрат (<http://surl.li/scpqp>). **Зокрема, акцентуємо увагу на наслідках освітніх утрат:** освітні втрати мають кумулятивний ефект, тобто тенденцію до накопичення й поглиблення в разі відсутності вчасних і ефективних заходів із їх виявлення та подолання (надолуження прогалин); втрата учнями можливості всебічно розвиватись і розкривати свій потенціал; наслідки в майбутньому – зниження економічного потенціалу країни.

Вважаємо, що подолання освітніх утрат вимагає чіткої стратегії та координації зусиль при організації освітнього процесу, а також адаптації до нових умов. Отже, важливо створити умови, за яких кожна дитина має можливість розвиватися та досягати успіху в навчанні незалежно від викликів, з якими вона стикається. Але, на жаль, дуже часто виникає питання: «Де взяти час на повторення з учнями вивченого раніше матеріалу? Тому **пропонуємо вчителям «Алгоритм надолуження прогалин у навчанні»** (<http://surl.li/scpoh>). Разом із тим учитель має виконувати роль тьютора, який супроводжує дитину в реалізації її індивідуальної освітньої траєкторії компенсації освітніх утрат, починаючи від діагностики рівня навчальних досягнень до наступного проєктування та заповнення прогалин у знаннях (<http://surl.li/scqsh>).

Сучасний учитель повинен постійно підвищувати власний рівень інформаційно-цифрової компетентності, щоб ефективно використовувати цифрові технології в освітньому процесі, інтегрувати їх у методи та форми ефективного навчання (<http://surl.li/scpts>). З метою професійно-особистісного розвитку, удосконалення цифрових навичок, розвитку інформаційно-цифрової компетентності вчителі активно використовують можливості різноманітних освітніх платформ. Серед онлайн-платформ для підвищення кваліфікації вчителів найбільшою популярністю користуються:

- Всеукраїнська наукова онлайн-конференція **Піфагор** (<https://pifa.com.ua>);
- Освітня платформа **AtomsHub** (<https://hub.atoms.com.ua>);
- Українська студія онлайн-освіти **EdEra** (<https://ed-era.com/>);
- **ITeacher** – сучасний онлайн-курс із предмета на вибір (<https://iteacher.com.ua>);
- Освітня платформа для вчителів **РУХ. Освіта** (<https://ruh.com.ua>);
- **EdPro** (<https://edpro.ua/about>);
- Незалежна освітня платформа **TEACHHUB** (<http://teach-hub.com>);

- Національна платформа можливостей професійного розвитку педагогічних працівників **EdWay** (<https://edway.in.ua/uk/>);
- Платформа онлайн-курсів **Prometheus** (<https://prometheus.org.ua/>);
- Освітня платформа для педагогів **Уміти** (<https://umity.in.ua/>).

Також педагоги нашого закладу з метою професійного розвитку активно використовують можливості освітніх онлайн-середовищ: «Нова українська школа»; український проєкт «Якість освіти»; інтерактивне навчання – видавництво «Ранок», освітній проєкт «На урок», Національна освітня платформа «Всеосвіта». *Пропонуємо переглянути модель «Можливості освітніх онлайн-середовищ для розвитку інформаційно-цифрової компетентності педагогів»* (<http://surl.li/scqaa>).

Оскільки кожен сучасний учитель повинен володіти вміннями роботи з інформаційно-цифровими технологіями, проводимо моніторинг рівня сформованості інформаційно-цифрової компетентності педагогів. Наприклад, було проведено онлайн-опитування, узагальнення результатів якого спрямоване на виявлення готовності вчителів закладу до використання онлайн-засобів і до здійснення дистанційного навчання в умовах воєнного стану, а також на визначення проблем, які виникають при організації освітнього процесу в дистанційному форматі. Для онлайн-опитування педагогічних працівників закладу використовувались онлайн-анкети, створені за допомогою Google Форм: «Цифрова компетентність учителя» (<http://surl.li/scqbj>), «Онлайн-форми професійного розвитку педагога» (<http://surl.li/scqco>), «Організація освітнього процесу в дистанційному форматі з використанням цифрових інформаційно-комунікаційних технологій» (<http://surl.li/scqei>). За результатами анкетування було зроблено певні висновки. *Пропонуємо переглянути «Аналіз анкетування вчителів закладу щодо цифрової компетентності»* (<http://surl.li/scqjx>).

Оскільки в умовах воєнного стану надзвичайно важливо гнучко підходити до організації роботи закладу освіти, необхідно створити корисний дієвий мультимедійний контент для організації дистанційного навчання. Саме для реалізації цієї мети для вчителів закладу досвідченими педагогами проводяться навчальні практикуми за темами: «Платформа Liveworksheets та її можливості» (<http://surl.li/rqgak>), «Створення інтерактивних робочих аркушів та зошитів за допомогою сервісу Liveworksheets Liveworksheets» (<http://surl.li/rqfyo>), «Використання можливостей сервісу Learningapps» (<http://surl.li/rqfzo>), «Використання можливостей Google Classroom» (<http://surl.li/rqgcg>), «Можливості презентації екрана» (<http://surl.li/rqgdl>), «Використання додатка Google Meet Attendance List для фіксації присутності учнів під час онлайн-уроку» (<http://surl.li/rqgev>), «Інтерактивний сервіс для виконання завдань British Council» (<http://surl.li/rqgfr>) тощо. Кожне заняття містить покрокові інструкції щодо реалізації освітнього процесу в дистанційному форматі. Усі відео та текстові інструкції створено вчителями закладу.

Деякі роки заклад бере активну участь у реалізації освітніх проєктів: «Вивчай та розрізняй: інфомедійна грамотність в освіті», «Безпечний простір», «Підтримка дітей та підлітків», проєкт із надолуження освітніх утрат «CatchUp Харківщина» та інших.

Подолання освітніх утрат і розривів є важливим завданням із погляду психоемоційного стану дітей. Саме тому з метою залучення здобувачів освіти до активної діяльності та взаємодії *необхідно* також *забезпечити психологічну*

підтримку дітей: зняти емоційну напругу, допомогти зберегти контакт із реальністю, навчити адекватно аналізувати ситуацію. Так, у 2023 році учасники освітнього процесу долучилися до Всеукраїнського освітнього проєкту з міжнародною підтримкою «СпівДія заради Дітей». Упродовж вересня-грудня 2023 року проводилися заняття в рамках проєкту. Форма активностей була побудована за принципом сталих занять у просторі або ж у вигляді коротких тематичних майстеркласів. Саме через неформальну освіту, тобто заняття з мистецтва, хімічні досліди, віртуальні подорожі країнами світу, гру, рухову активність, творчість і STEAM-навчання, спілкування з однолітками, підтримку менторів діти мали змогу повернутися до мирного дитинства (<http://surl.li/scisf>, <http://surl.li/scjek>). Також у рамках проєкту «ДІМ – Діти. Ігри. Майбутнє» для підтримки та розвитку мережі регіональних команд JuniorS для дітей віком 9-11 років було проведено Фестиваль спортивних розваг «Подорож країнами Спритність-Ленд і Гнучкість-Сіті». Метою Фестивалю було покращення навичок комунікації та емоційного стану дітей шляхом залучення їх до ігрової діяльності та фізичних активностей (<http://surl.li/scjfx>).

У 2024 році долучилися до пілотного проєкту «TRIUMF HEALTH FOR UKRAINE», під час якого учасники можуть розкрити свої сильні сторони, опанувати емоції та підвищити впевненість у собі. Проєкт пропонує унікальне поєднання інтерактивного навчання та розваг, створених для розвитку емоційної стійкості та здорових звичок у дітей.

Також активно впроваджується в закладі Всеукраїнський проєкт «Вивчай та розрізняй: інфомедійна грамотність в освіті». У рамках проєкту вчителі пройшли курси за цим напрямом, отримали наочний дидактичний матеріал (у друкованому та електронному вигляді). Проєкт «Вивчай та розрізняй: інфомедійна грамотність в освіті» спрямований на посилення стійкості до дезінформації та маніпуляцій через зміцнення навичок критичного сприйняття інформації та формування попиту на якісну інформацію серед освітян і учнівства, шляхом інтеграції інфомедійної грамотності у програму загальної середньої освіти. Учителями-тренерами було проведено заняття для педагогів закладу за темами «Як аналізувати медіа критично», «Віртуальний та реальний світи: чи є межа?» (<http://surl.li/scpbx>), а також проводяться заняття зі здобувачами освіти різних вікових категорій (<http://surl.li/scpca>). Акцентуємо увагу, що педагогам необхідно постійно підтримувати професійну комунікацію та співпрацю й застосовувати творчі, інноваційні підходи за допомогою цифрових технологій, усвідомлювати їхні функціональні особливості, обмеження, наслідки та ризики використання.

Із 19 серпня 2024 року заклад бере участь у проєкті з надолуження освітніх втрат CatchUp Харківщина, який реалізує БО "БФ "СпівДія» разом з Освітньою Фундацією MriyDiy за підтримки ЮНІСЕФ. Метою проєкту є: компенсувати втрати та зменшити розрив у навчанні молоді в Україні віком від 8 до 17 років; визначити освітні потреби та компенсувати освітні втрати дітей шкільного віку в Україні шляхом проведення освітніх програм і заходів надолуження; надати психосоціальну підтримку дітям і молоді в Україні віком від 8 до 17 років; заохочувати дітей та молодь спілкуватися українською мовою, вивчати українську історію та культуру, щоб зберегти свою українську ідентичність.



Рис.1. Надолуження освітніх втрат

Проект розрахований на два етапи: протягом серпня – жовтня – I етап, жовтня – грудня – II етап. Тривалість кожного етапу 8 тижнів. Заняття проходять за двома напрямками: українська мова і математика, виключно в офлайн-режимі, проводяться в групах, об'єднаних за віковою категорією відповідно до класу (з 3 по 10 класи), 8-16 учнів/учениць в одній групі, щоб забезпечити максимально можливий індивідуальний підхід. **Заняття проходять у безпечному освітньому середовищі (укриття) разом із командами педагогів, які попередньо пройшли навчання в Освітньому центрі «MriyDi» за напрямом «Надолуження освітніх втрат: надання наздоганяючої освіти та підвищення рівня емоційної стійкості», «Інтеграція психоемоційного компонента під час проведення уроків із надолуження освітніх втрат».** При проведенні занять використовується цілеспрямований підхід до розвитку та навчання дітей, сприяння розвитку міжфункціональних компетенцій, надається психосоціальна підтримка.



Рис.2. Психосоціальна підтримка учнів

Учасниками I етапу стали учні 3-10 класів: 3 клас – 10 учнів; 4 клас – 11 учнів; 5 клас – 10 учнів; 7 клас – 8 учнів; 8 клас – 16 учнів; 9 клас (I група) – 14 учнів; 9 клас (II група) – 12 учнів; 10 клас – 11 учнів. Усього в першому етапі було охоплено 92 учні закладу, що становить 16 %.

При формуванні груп із надолуження освітніх утрат визначальним є критерій рівня академічної успішності, що вимірюється способом написання учнем вхідного тестування. Далі вчитель оцінює роботу: учні, які написали вхідне тестування на оцінку середнього рівня, потрапляють до групи надолуження за попередній навчальний рік. **Для вимірювання ефективності проведених занять використовується вихідне тестування.**

Учні, які відвідали більше 50 % занять або всі заняття, покращили вихідні результати на 1-2 бали, а деякі перейшли із середнього рівня знань на достатній. Покращили результати: 3 клас – 61% учнів, 4 клас – 57%, 5 клас – 43%, 7 клас – 51%, 8 клас – 58%, 9 клас – 52%, 10 клас – 37% .

Другий етап розпочався 7 жовтня. До нього залучено 71 учня: 3 клас – 10 учнів; 4 клас – 11 учнів; 5 клас – 12 учнів; 6 клас – 10 учнів; 8 клас – 14 учнів; 9 клас – 14 учнів.



Рис.3. Діяльнісний підхід при надолуженні освітніх втрат

Також у жовтні заклад доєднався до проєкту з надолуження освітніх утрат від ГО "Освічена Ініціатива" за підтримки ООН. Проєкт спрямовано на надолуження освітніх утрат із різних дисциплін, але пріоритетним напрямом ми обрали англійську мову. Заняття проводяться для учнів 6-7 класів НУШ двічі на тиждень (одне заняття офлайн в укрітті, друге заняття – онлайн).

Необхідно зазначити, що завдяки проєктам із надолуження освітніх утрат здобувачі освіти отримують не лише нові знання, а й віру у власні сили. Саме тому важливо підтримувати їх на цьому шляху, щоб кожна дитина відчула, що вона не сама, і що вона – важлива.

Цікавим і корисним став також проєкт «Місто Люботин (Україна) – Дамфріз (Шотландія)», організований представниками Шотландії. У межах проєкту здобувачі освіти нашого закладу розвивали мовні навички в розмовному клубі англійської мови. За рік діти набули досвіду спілкування англійською: проводилися онлайн-зустрічі з викладачем, істориком, художником, реставратором, актором, автором історичних книг і співавтором відомих історичних фільмів Simon Lidwell. У серпні шотландські представники запросили групу учнів закладу до табору «Abernethy Trust Bargaule».

Цього року у вересні заклад освіти відвідав представник благодійної організації NHS DUMFRIES AND GAUOWAY, один із організаторів подорожі групи дітей до Шотландії. Під час зустрічі учасники заходу підписали прапор України й передали його в подарунок британським друзям.



Рис.4. Подорож до мовного табору Шотландії

Таким чином, можна зробити висновок, що хоча ідеальних інструментів подолання освітніх утрат і немає, але необхідно продовжувати впровадження ефективних практик, знаходити дієвий інструментарій для подолання освітніх утрат і розривів, щоб досягти основних очікуваних результатів навчання.

Список використаних джерел

1. Бідюк Н. М., Бідюк Д. Є. Цифрова компетентність педагогічного працівника в сучасному інформаційно-освітньому середовищі. URL: <http://surl.li/rqgwy>
2. Навчальні втрати: причини, наслідки й шляхи подолання. URL: <http://surl.li/scgqt>
3. Спілкуємося на відстані: віртуальний освітній простір закладу загальної середньої освіти [навчально-методичний посібник]. Авт.-укл.: М. Є. Смирнова, М. С. Астахова, О. О. Байназарова, Г. Л. Вороніна, Т. С. Китиченко, О. В. Колісник; за заг. ред. Л. Д. Покроєвої. Харків: Харківська академія неперервної освіти, 2023. 128 с.
4. Твердохліб І. А. Особливості програмно-технічного забезпечення дистанційного навчання в умовах воєнного стану: методичні рекомендації. Київ: Педагогічна думка, 2023. 44 с.

Участь у проєктах і програмах щодо надолуження освітніх втрат і розривів

(з досвіду роботи КЗ «Дергачівський ліцей № 3» Дергачівської міської ради)

Вікторія Данилів
viktoriya.daniliv@ukr.net

Актуальність теми. У сучасному світі освітні системи стикаються з численними викликами, серед яких і освітні втрати та розриви, спричинені різними соціальними, економічними та технічними факторами. Важливу роль у подоланні цих проблем відіграють заклади освіти, беручи участь у моніторингових дослідженнях, проєктах, програмах, спрямованих на надолуження освітніх втрат і розривів.

В умовах змін, пов'язаних із пандемією 2019 року та воєнними викликами сьогодення, а також технологічними трансформаціями, надолуження освітніх втрат і подолання розривів стало ключовою метою освітньої системи. В Україні на рівні державної політики впроваджено Державний стандарт базової середньої освіти (ДСБСО), що орієнтує керівників закладів освіти на адаптивні, інноваційні рішення в освітньому процесі, зокрема через участь у відповідних проєктах і програмах. [2, с. 3].

Ефективне управління участю закладу освіти у проєктах і програмах передбачає чітке стратегічне планування з боку керівника. Зокрема, це включає, по-перше, аналіз поточних освітніх потреб, щоб визначити прогалини у знаннях здобувачів освіти та встановити пріоритети для розробки стратегічного плану надолуження, по-друге, моніторинг і оцінку ефективності програм – важливо розробити систему регулярного моніторингу та зворотного зв'язку, яка дозволить оцінювати вплив реалізованих проєктів на покращення навчальних результатів і рівень виконання ДСБСО, по-третє, ресурсне планування: фінансове, кадрове, матеріально-технічне – для забезпечення належного впровадження програм, що підтримують виконання ДСБСО [3, с. 52].

Саме керівник закладу освіти відіграє ключову роль у залученні свого закладу освіти до освітніх ініціатив, що мають за мету подолання освітніх втрат і розривів. [4, с. 77–79].

Кожен заклад освіти повинен використовувати єдину онлайн-платформу для гнучкого навчання, яка дозволить учням самостійно працювати над надолуженням матеріалу в позашкільний час, керуватися адаптивними навчальними програмами з функціями аналізу прогресу кожного здобувача освіти та індивідуального підбору навчальних завдань, які дозволять більш ефективно надолужувати матеріал. Підвищення кваліфікації педагогічних працівників є пріоритетним напрямом для забезпечення належного рівня впровадження цифрових освітніх рішень та їх здатності впроваджувати проєктні методи роботи, спрямовані на подолання освітніх втрат і розривів, ефективне надолуження яких можливе лише за наявності висококваліфікованих педагогів.

Реалізація ДСБСО передбачає індивідуальний підхід до навчання, що особливо актуально для подолання освітніх втрат і розривів. Основні кроки керівника закладу освіти в цьому контексті включають:

- розробку індивідуальних освітніх траєкторій для учнів, які мають значні прогалини в знаннях, з урахуванням їхніх навчальних потреб і рівня підготовки;
- організацію групових та індивідуальних консультацій, упровадження практики додаткових занять або консультацій з учителями для надолуження пропущеного матеріалу;
- залучення фахівців із психологічної підтримки є сьогодні необхідністю для створення умов комфортного навчання, що особливо важливо для учнів, які стикаються з труднощами у навчанні.

Залучення ЗЗСО до міжнародних і національних проєктів із метою подолання освітніх втрат і розривів дозволяє використовувати ресурси та методичну допомогу, необхідну для якісного виконання ДСБСО. Керівник може сприяти цьому шляхом створення стратегічних партнерств з іншими ЗЗСО й організаціями, що надають можливості для здобувачів освіти, зокрема обміну досвідом і кращими практиками, участі у грантових програмах для залучення фінансової підтримки проєктів із надолуження освітніх втрат і розривів [6, с. 99–101].

Не менш важливим кроком є активна співпраця з батьками, що дозволяє не лише розуміти потреби кожної дитини, а й залучити додаткові ресурси для реалізації програм [5].

Причини освітніх утрат і розривів

Освітні втрати й розриви можуть виникати з різних причин, серед яких:

- соціально-економічні фактори: воєнний стан у країні, безробіття, міграція;
- технічні та технологічні фактори: нерівний доступ до сучасних технологій і засобів зв'язку;
- освітні та педагогічні фактори: недостатня підготовка вчителів, застарілі методики навчання;
- фізичні та психічні фактори: здоров'я учнів, стресові ситуації, пов'язані з воєнним станом, конфліктами та катастрофами.

Роль закладу освіти у вирішенні проблем

Заклад освіти може активно долучатися до вирішення проблем освітніх втрат і розривів через участь у міжнародних і національних програмах, які спрямовані на підтримку освітнього процесу в умовах криз, залучення до інноваційних педагогічних практик із використанням новітніх технологій, інтерактивних методів навчання, онлайн-ресурсів.

Важливу роль відіграє професійний розвиток педагогічних працівників через курси підвищення кваліфікації, дуальні стажування, семінари, тренінги, вебінари тощо. Але найголовніше в розгляді питання освітніх втрат і розривів – підтримка здобувачів освіти. Психологічний комфорт учнів є важливим елементом у подоланні освітніх прогалин, особливо у складних умовах, таких як пандемія чи воєнний стан. Керівник може ініціювати регулярні консультації з психологом для учнів, що допомагають долати стрес і адаптуватись до змін а освітньому процесі. Психологічна підтримка є особливо важливою для дітей, які

відчувають труднощі в навчанні або були змушені змінити середовище через надзвичайні обставини.

Психологічний клімат у закладі освіти безпосередньо впливає на здатність учнів засвоювати матеріал. Керівник має дбати про те, щоб освітнє середовище було комфортним і прийнятним для кожного учня, незалежно від їхніх здібностей чи соціального статусу [1, с. 82-85].

Важливо забезпечити підготовку педагогів щодо психологічних аспектів, аби вони могли вчасно розпізнавати ознаки емоційних труднощів у дітей та знали, як надати першу психологічну допомогу або скерувати учня до фахівця, а також щоб програми й проєкти надолуження були орієнтовані на інклюзію та враховували різні потреби учнів, включаючи дітей з особливими освітніми потребами (ООП).

Завдання керівника в цьому напрямі:

- створення умов для якісного інклюзивного навчання шляхом адаптації навчальних планів, підготовки педагогічного складу та забезпечення відповідних ресурсів (матеріальних і технічних), що дозволить кожній дитині розкрити свій потенціал;
- залучення асистентів учителів для підтримки учнів з ООП – завдяки індивідуальній підтримці асистентів такі учні мають можливість краще інтегруватися в освітній процес і отримати підтримку, необхідну для надолуження навчальних прогалів;
- розвиток шкільної інфраструктури для підтримки освітніх проєктів. *Інфраструктурні умови закладу освіти мають велике значення для ефективної реалізації проєктів і програм.* Керівник ЗЗСО може працювати над розширенням і покращенням матеріально-технічної бази закладу освіти, що включає створення сучасних безпечних навчальних просторів, упорядкування зон для індивідуальної роботи й комфортних місць для відпочинку, що створює умови для ефективного навчання та надолуження матеріалу, оснащення безпечних просторів цифровим обладнанням. Забезпечення доступу до комп'ютерів, інтерактивних дошок та інших цифрових засобів сприяє інтерактивності навчання та дозволяє ефективно застосовувати новітні методики в навчанні, зокрема для індивідуальної роботи з учнями, які мають прогалини у знаннях. Широкий доступ до електронних підручників, навчальних матеріалів і бібліотек, включаючи онлайн-ресурси, є важливим для реалізації програм надолуження знань та самостійного опрацювання матеріалу.

Приклади успішних проєктів і програм

КЗ «Дергачівський ліцей № 3» Дергачівської міської ради

1. Моніторинг освітніх втрат школярів початкових класів від ГО «Навчай для України» у співпраці з Дослідницькою агенцією Fama та підтримки Міжнародної організації World Vision – дослідження DAPA ASSESSMENT серед дітей 6–9 років, здобувачів освіти 1–4 класів.

2. «Освітній технопарк Харківщини – 2030» регіонального освітнього проєкту «Моніторинг освітніх втрат і розривів» серед здобувачів освіти 5-х, 9-х і 11-х класів.

3. UA savED – міжнародний благодійний фонд, який відновлює доступ до освіти в громадах, що постраждали від війни. Кожна дитина в Україні повинна мати можливість навчатись, зростати й розвивати свою громаду та Україну. Фонд намагається повернути дітям право навчатися, забезпечує необхідними інструментами й ресурсами. Заклад освіти отримав Грант на 100 000. На грантові кошти було облаштовано безпечний простір для надолуження освітніх втрат учнів 5-х, 7-х, 9-х класів із математики, української мови та іноземної мови (англійської).

4. Проєкт «СпівДія заради дітей: Трансформація освітян». Емоційна підтримка дітей. Програма цього проєкту спрямована на підтримку дітей, які через війну чи інші кризові ситуації втратили можливість регулярно відвідувати ліцей. Вона передбачає офлайн-навчання в безпечних просторах, психологічну підтримку та інтеграцію дітей у нові шкільні колективи.

Здобуті знання та навички про психоемоційну підтримку, культуру діалогу, менторство, фасилітацію, особливості роботи з дітьми різного віку, інклюзію та безбар'єрність, про способи реагування на стрес стали для закладу в нагоді як у повсякденній роботі, так і під час неформального спілкування з дітьми та з колегами.

5. Проєкт «Тьюторинговий Catch-Up у середній школі» від ГО «Навчай для України» та організації «Save the Children» спрямований на надолуження освітніх втрат у будь-якому форматі, забезпечуючи при цьому навчальними матеріалами, підготовкою вчителів, психологічною підтримкою. Активна співпраці закладу освіти із Save the Children International та міжнародною благодійною організацією «Врятуємо дітей», за допомогою якої маємо можливість залучати учнів до надолуження освітніх втрат і розвивати у безпечних просторах офлайн.

6. Проєкт «Освітній суп» від ГО «Навчай для України», реалізований у партнерстві з міжнародними організаціями, допомагає українським дітям з усіх куточків світу надолужувати знання з української мови та математики. Ініціатива «Освітній суп» у партнерстві з ЮНІСЕФ плідно працює над надолуженням освітніх втрат серед здобувачів освіти 5–10 класів, залучаючи педагогічних працівників удосконалювати свої тьюторські здібності, надаючи можливість самореалізуватися.

7. USAID – програма забезпечення закладу освіти необхідними технічними засобами для дистанційного та змішаного навчання. Заклад отримав мультимедійні пристрої тощо.

8. Проєкти «Навчаймося разом» і «Освітня платформа «ПОВІР»». Спільна ініціатива державних і недержавних організацій, що пропонує інтерактивні курси та матеріали для самостійного вивчення, орієнтовані на учнів із різними рівнями підготовки.

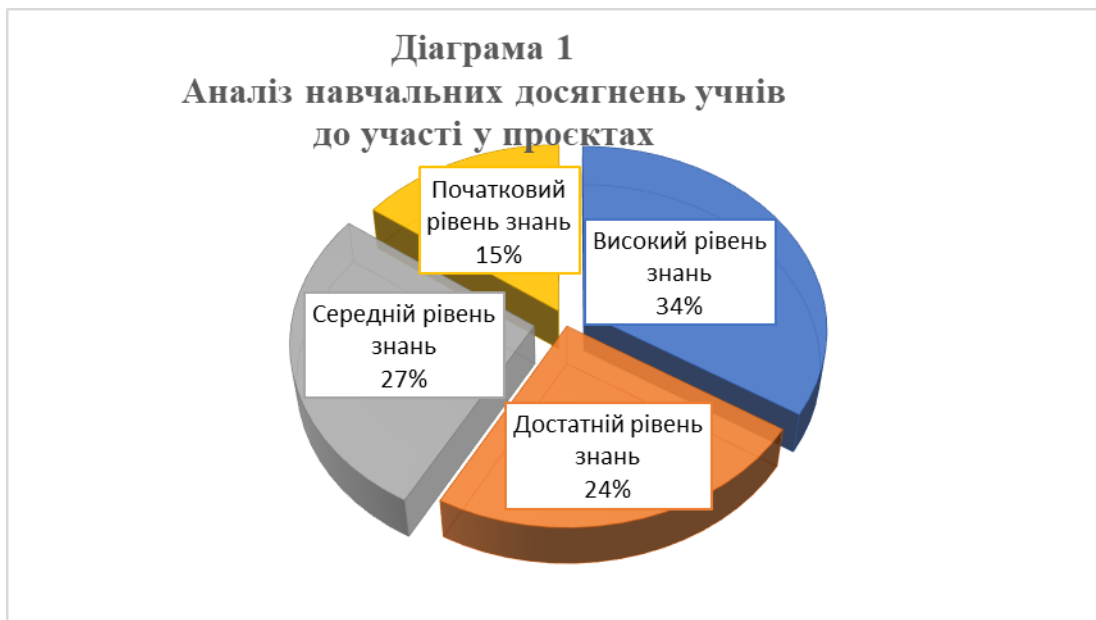
9. Навчальна програма «Супергерої FAST» – міжнародний проєкт, який охопив уже понад 20 країн. Метою програми було залучити 1 мільйон маленьких громадян світу, щоб урятувати та продовжити життя їхніх бабусь і дідусів. Наш заклад також приєднався до цієї програми. «Освітня програма «Супергерої FAST» для нас є надзвичайно цікавою, навчальною та водночас розважальною. Завдяки цьому проєкту учні початкових класів навчилися розпізнавати перші ознаки інсульту та викликати швидку медичну допомогу. Програма «Супергерої FAST», з одного боку, захоплює, дає змогу поринути у світ гри та екстриму, а з іншого – виконує величезну місію: навчити дітей рятувати життя своїх рідних і близьких!

10. GoGlobal – українська освітня фундація, яка вже 8 років пілотує, упроваджує та масштабує проекти у сфері освіти. Наш заклад бере активну участь із надолуження освітніх втрат серед здобувачів освіти 9-х класів. Навчання проходить офлайн у найнебезпечніших куточках України з таких предметів, як математика, українська мова, історія та англійська мова. Місія цієї ініціативи – залучати нові покоління українців до процесу творення змін, надавати їм для цього всі необхідні знання, інструменти та методи. Разом із партнерами працюють над трансформацією системи освіти задля учнів і педагогів України, аби в ході відбудови країни реформувати та переосмислити освітню систему таким чином, щоб учні та вчителі стали повноцінними її співавторами – суб’єктами, а не об’єктами освітнього процесу.

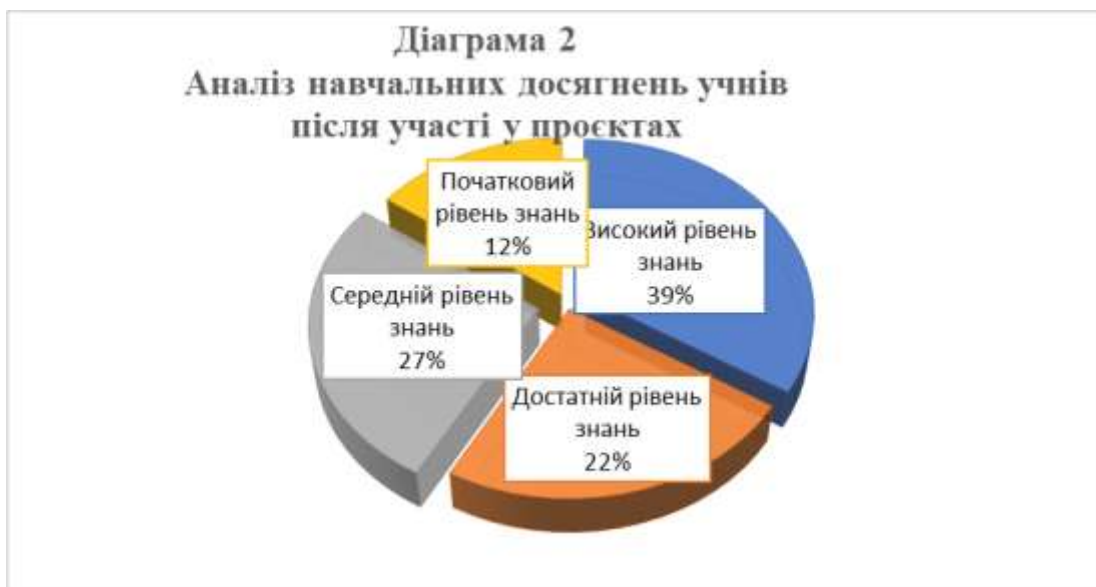
З метою одержання інформації про рівень навчальних досягнень здобувачів освіти КЗ «Дергачівський ліцей № 3» Дергачівської міської ради були проведені моніторингові дослідження до участі учнів у проектах і відповідно після участі у проектах із надолуження освітніх утрат і розривів. Результати дослідження представлені на рис.1 і рис.2 у вигляді діаграм. Виходячи з результатів діаграми 1, початковий рівень знань мали 15% здобувачів освіти, середній рівень знань – 27%, достатній рівень – 24%, високий рівень – 34%.

Аналізуючи результати здобувачів освіти після участі в різних освітніх проектах, які означені вище, бачимо, що відсоткові дані діаграми 2 дещо змінилися – спостерігається покращення якості успішності з окремих предметів у відсотковому співвідношенні.

Відповідно до моніторингових даних можна перекоонатися, що участь закладу освіти в моніторингових дослідженнях, проектах і програмах щодо надолуження освітніх втрат і розривів, безперечно, допомагає покращити якість успішності здобувачів освіти, незважаючи на фактори сьогодення.



Діаграма 1. Аналіз навчальних досягнень учнів до участі у проектах



Діаграма 2. Аналіз навчальних досягнень учнів після участі у проєктах

Висновок

Отже, комплексний підхід до управлінської діяльності керівника ЗЗСО дозволяє закладу освіти ефективно інтегруватися в освітні проєкти та програми, спрямовані на подолання освітніх втрат і розривів, що виникли внаслідок соціально-економічних і технологічних змін. *Ключовими аспектами є* стратегічне планування, орієнтація на індивідуальні потреби учнів, упровадження інноваційних методик і цифрових технологій, а також тісна співпраця з батьками, громадськістю та міжнародними партнерами.

Практичні напрацювання сприяють не лише досягненню цілей ДСБСО, а й формують сучасне інклюзивне освітнє середовище, де кожен учень має можливість розвиватися відповідно до своїх здібностей та інтересів.

Для успішної реалізації ДСБСО та оцінки ефективності заходів щодо надолуження освітніх втрат важливо, щоб керівник ЗЗСО організував системний моніторинг і оцінювання результатів проєктів. Такий підхід включає регулярний збір даних про успішність учнів, що дозволяє виявляти прогалини та оперативно реагувати на проблеми в освітньому процесі. Важливо створити систему, що дозволить відстежувати академічний прогрес учнів, які беруть участь у програмах надолуження. Широко використовуються різні інструменти для діагностики навчальних досягнень: періодичне проведення тестів, анкетувань або інших методів діагностики, які допомагають виявити не лише академічні результати, але й загальну динаміку розвитку учнів. На основі даних можна оцінювати, які методи є найбільш результативними для подолання освітніх розривів, а за необхідності коригувати стратегії проєктів.

Заклади освіти відіграють ключову роль у подоланні освітніх втрат і розривів: через активну участь у різноманітних проєктах і програмах, упровадження інноваційних методів навчання та підтримку учнів вони сприяють забезпеченню рівного доступу до якісної освіти для всіх дітей, незалежно від їх соціального статусу чи життєвих обставин.

Таким чином, керівник ЗЗСО відіграє центральну роль у впровадженні проєктів і програм, спрямованих на надолуження освітніх втрат і подолання розривів у знаннях учнів. Поєднання стратегічного планування, партнерства, цифрових технологій, індивідуальних навчальних підходів і професійного розвитку педагогів дозволяє не лише ефективно реалізовувати ДСБСО, а й сприяти створенню інклюзивного освітнього середовища, орієнтованого на потреби кожного учня.

Список використаних джерел

1. Власенко О. М. (2015). Особливості розвитку освітнього середовища педагогічного навчального закладу. *Проблеми освіти : збірник наукових праць*. Вип. 84. Житомир-Київ, 2015. С. 82–85.
2. Державний стандарт базової середньої освіти. URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-deyaki-pitannya-derzhavnih-standartiv-povnoyi-zagalnoyi-serednoyi-osviti-i300920-898>
3. Закон України «Про освіту», ст. 48. Моніторинг якості освіти. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#>
4. Сичова М. Розподіл повноважень органів публічної влади у сфері управління загальною середньою освітою / М. Сичова, Н. Сарман // Розвиток форм і методів сучасного менеджменту в умовах глобалізації: матеріали 9-ї наук.-практ. інтернет-конф. – Дніпро, 20-21.11.2021: тези доповідей (Том 2) С. 77–79.
5. Стаття про Нову українську школу. URL: <http://surl.li/ontd>
6. Ярош А. О. Способи фінансування загальної середньої освіти в зарубіжних країнах / А. О. Ярош // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія : Юриспруденція. – 2015. – № 16. – Том 1. – С. 99 – 101.

Покращення соціально-психологічного мікроклімату як основа управлінської діяльності в реаліях сьогодення

Юлія Безрук
schoolbezr@dergachi.net

У зв'язку з повномасштабною агресією російської федерації проти України значна частина українського учнівства не може повернутися до звичного режиму навчання. Такі фактори, як тривале дистанційне навчання, зміна здобувачами освіти та педагогами місця проживання, зміни в контингенті дітей і педагогів, недостатня забезпеченість учнів електронними засобами, необхідними для онлайн-навчання, нестійкий доступ до інтернету, повітряні тривоги, – негативно вплинули на рівень соціально-психологічної безпеки багатьох дітей та призвели до нестабільного емоційного стану учасників освітнього процесу. Важливо допомогти їм відновитися після стресу, тривоги та інших емоційних змін, які вони можуть відчувати.



У цей складний час учні потребують якомога більше підтримки, допомоги (мотиваційної, емоційної, моральної, почуттєвої, психологічної), спілкування з дітьми різного віку, що вселяє в них надію, упевненість, віру в завтрашній день, у майбутнє. Саме тому **більш актуальними стають питання безпечного простору для перебування як здобувачів освіти, так і вчителів у закладі освіти.**

Під час налагодження взаємодії з дітьми педагогам слід урахувати психологічні особливості учнів певного вікового періоду в поєднанні з особистісно орієнтованим підходом. Надаючи їм допомогу, слід орієнтуватися на такі рекомендації:

- з повагою ставитися до проявів самостійності, думок, вибору, дій, але не вимагати виваженої дорослої поведінки;
- цікавитися життям дитини в соціальних мережах;
- підтримувати соціальну активність, залучаючи до волонтерства, проходження тренінгів;
- розповідати про те, що потрібно не лякатися сильних емоцій, а навчитися керувати ними;
- цікавитися попереднім досвідом дитини в подоланні складних ситуацій [1].

Ефективне використання педагогами прийомів самопомоги задля нормалізації свого психоемоційного стану та їхнє налаштування на підтримку своїх вихованців в умовах сьогоденної кризи дозволить конструктивно розв'язувати всі освітні завдання, збереже фізичне та психічне здоров'я всіх учасників освітнього процесу в цей непростий час. **Безпека дитини** – це широке поняття, яке можна описати формулою:

безпечне місце + безпечна доросла людина = дитина в безпеці [2].

Найлегший спосіб «пропрацювати» стресову чи травмувальну ситуацію через гру, арттехніки (малювання, казкотерапія, театралізація, експресивні форми мистецтва: спів, музика, танці), заняття з пісочної терапії. Після кожного виду діяльності обов'язково повинна бути рефлексія: «Чи сподобалася гра (казка, мелодія, танець)?», «Що було цікавим? А що не сподобалося?», «Як ви почуваетесь?».

Показники позитивної (здорової) соціально-психологічної атмосфери в учнівському колективі:

1. Переважає життєрадісний тон взаємин між учнями; стосунки будуються на принципах співпраці, взаємодопомоги, доброзичливості; у класі панує атмосфера співтворчості; у відносинах переважають схвалення та підтримка, критика на адресу однокласників висловлюється з добрими побажаннями.

2. Існують норми справедливого й шанобливого ставлення до всіх членів учнівського колективу.

3. У колективі високо цінують такі риси особистості: відповідальність, чесність, працьовитість і безкорисливість.

4. Учні класу активні, виконують корисну для всіх справу й домагаються високих показників у навчальній та дозвільній діяльності.

5. Успіхи чи невдачі окремих учнів класу викликають загальне співпереживання або радість.

6. Угрупування всередині класу відсутні.

7. Відсутні конфлікти.

Заклад освіти стає об'єднуючою ланкою у взаємодії між сім'єю та громадою у справі надання безперервної допомоги, підтримки та турботи про здоров'я учнів, перетворюючи освітнє середовище в безпекове та здоров'язбережувальне. **Розширюється і сфера діяльності закладу:** від надання інтелектуальних ресурсів, поглиблення соціальної взаємодії між учасниками освітнього процесу до забезпечення їхньої безпеки, сприяння підвищенню культури здоров'я, реабілітації та оздоровлення учнів, надання психосоціальної підтримки. «Таким чином, школа відіграє роль каталізатора у створенні захисного середовища, знижуючи ризик заподіяння шкоди дітям, надаючи їм психосоціальну підтримку, яка сприяє життєстійкості» [3, с. 65].

Учителі повинні працювати над емоційно-позитивним психологічним кліматом на уроці та в позаурочний час, використовуючи відкриті запитання, обговорення, до яких залучається більшість учнів класу, створення ситуації успіху для кожного учня та постійний зворотний зв'язок. Саме створення соціально-психологічної захищеності під час уроків дає можливості для ефективного саморозвитку учнів. А це, на нашу думку, є основним критерієм якості освітнього середовища.

Для створення сприятливого клімату на уроці вчителі використовують такі засоби:

1. Створюють довірливі стосунки між учителем і учнями, які базуються на взаємоповазі та довірі, завжди дають можливість учням висловити свою думку, почуття чи якісь потреби, щоб вони могли ділитися своїми ідеями та взаємодіяти один із одним.

2. Повідомляють учням про чіткі очікування щодо їхньої роботи та поведінки на уроці, щоб вони могли зрозуміти, що потрібно для успішного навчання.

3. Створюють можливості для успіху. Підтримують учнів, надаючи завдання та вправи, ураховуючи їхні індивідуальні потреби та рівень знань кожного/кожної, пропонуючи завдання, які відповідають їхнім інтересам і можливостям.

4. Надають конструктивні зауваження щодо виконаних робіт, радять, над чим ще треба попрацювати для подальшого вдосконалення та покращення знань.

5. Налаштовують учнів на бадьорий настрій, акцентуючи увагу на гарній погоді чи добрих новинах, які відбуваються в нашому житті, щоб створити безпечну атмосферу підтримки, де кожен учень/кожна учениця відчуває себе комфортно та впевнено.

6. Проводять гімнастику для очей, щоб учні могли відволіктися від комп'ютера, акцентуючи увагу на підтриманні власного здоров'я.

7. Дають можливість мати право на особисте бачення творчої роботи.

8. Створюють можливість для обговорення ситуації, залучаючи тих учнів, які відповідали мало, щоб усі були в рівних умовах і могли отримати гарні результати.

9. Створюють можливість для групової роботи та співпраці між учнями, щоб стимулювати спільну діяльність, яка може покращити взаємозв'язок між дітьми та сприяти розвитку соціальних навичок.

Важливою складовою освітнього процесу сучасного закладу освіти є організація роботи з батьками та родинами учнів. З кожним роком у країні

посилюється вплив батьківської громадськості на діяльність закладів освіти. Батьки стають активними учасниками освітнього процесу. Роботу з батьками необхідно спрямувати на створення єдиного колективу вчителів, батьків, учнів; нагальні питання виносити на порядок денний загальношкільних і класних батьківських зборів, систематично спілкуватися з батьками учнів, організувати спільні заходи, свята.

Вагоме значення в покращенні соціально-психологічного мікроклімату має співпраця з різними громадськими організаціями та благодійними фондами в реаліях сьогодення. Завдяки таким організаціям діти можуть зустрітись офлайн, щоб просто поспілкуватись або навіть уперше побачити своїх однокласників чи познайомитися з учителем. З'явилася можливість відвідувати майстерки та творчо розвиватися, погортати цікаву книжку чи пограти в пізнавальні ігри або скористатися гаджетом, просто поспілкуватися з однолітками чи подискутувати на важливі теми.

Благодійні організації разом із педагогічним колективом надають можливість надолужити освітні втрати; пропонують заняття, які допомагають відновити ресурсність і налагодити психоемоційний стан дітей, їхніх батьків і вчителів; організують заходи для неформальної освіти. Проводять спільні заходи: семінари, тренінги, лекції, майстер-класи, театральні постанови, запрошують аніматорів, проводять розважальні заходи.

Отже, можемо сформулювати висновок: здоровий психологічний клімат, відсутність конфліктів у колективі – показник його зрілості, результат великої кропіткої роботи дітей, батьків, учителів, адміністрації закладу, волонтерських і благодійних організацій. Психологічний клімат творимо ми всі разом, кожен зокрема. І не варто чекати слухної нагоди, адже, за Вівіаном Грінном, «Життя полягає не в тому, щоб чекати, поки мине шторм, а в тому, щоб навчитися танцювати під дощем».

Список використаних джерел

1. Травмуючі події, психологічна підтримка та самодопомога. URL: <https://rm.coe.int/traumatic-events-ukr-/1680a765d4>
2. Аносова А. В., Петушкова Л. А., Петушкова О. Д. Сьогодні заради майбутнього. Школа у воєнний і післявоєнний час: посібник для керівників та педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти. Київ: Центр інноваційної освіти «Про.Світ», 2022. 148 с.
3. Каменщук Т. Д., Жук Т. В. Психологічне благополуччя учнів як основа освітнього процесу: з досвіду фінської асоціації психічного здоров'я. The process and dynamics of the scientific path: collection of scientific papers «SCIENTIA» with Proceedings of the II International Scientific and Theoretical Conference (Vol. 2), September, 17, 2021. Athens, Hellenic Republic: European Scientific Platform

Управління закладом освіти з урахуванням особливостей формування позитивного соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі

Альбіна Кіяшко
kiaskoalbina138@gmail.com

Принципово нова суспільна ситуація, яка склалася в Україні, зумовила реформаційні процеси щодо управління закладом освіти й розвитку особистості керівника. Таке оновлення продиктовано загальними тенденціями модернізації сучасної освіти.

Стрімкий розвиток радикальних змін, які відбуваються в життєдіяльності людей в останні роки, потребує серйозного осмислення, а в багатьох випадках переосмислення стереотипів управління закладом освіти. Для таких змін необхідний компетентний керівник, який може створити позитивний соціально-психологічний клімат у колективі [5, с.12].

Проблема стійкого формування позитивного соціально-психологічного клімату педагогічного колективу, як найвищого рівня розвитку його внутрішньої сутності, надзвичайно актуальна та складна. Саме тому створення керівником закладу оптимальних комфортних умов, за яких педагогічні працівники будуть перебувати у стані душевної рівноваги, спокою, захищеності, підтримки, – одне зі стратегічних завдань реформування української освіти [7, с. 4].

Одним із показників успішної діяльності керівника є рівень сформованості в колективі сприятливого соціально-психологічного клімату. Для керівників установ освіти цей показник має велике значення. Для створення здорового, сприятливого соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі керівнику доцільно мати загальне уявлення про його основні риси.

Соціально-психологічний клімат колективу – це притаманний певному колективу стійкий психічний настрій, який здійснює вплив на взаємини людей, їх ставлення до праці та навколишнього середовища. Створення здорового соціально-психологічного клімату в колективі є і метою, і результатом діяльності менеджера освіти, а звідси – індикатором його успішності [3, с.28].

Сприятливий соціально-психологічний клімат педагогічного колективу – досить складна, комплексна категорія, яка залежить від великої кількості параметрів, чинників, особливостей та засобів, тісно пов'язаних між собою.

Необхідно виокремити складові ефективної управлінської діяльності щодо створення сприятливого соціально-психологічного клімату: уміння залучати педагогів до планування управлінської діяльності; надання педагогам самостійності в роботі та своєчасної кваліфікованої допомоги; оцінювання діяльності об'єктивно та доброзичливо; уміння бачити більш позитивного, ніж негативного; уміле сприяння розв'язанню конфліктних ситуацій; створення творчої, ділової атмосфери та настрою в колективі; турбота про задоволення найважливіших потреб; об'єктивне ставлення до всіх; моделювання стилю спілкування, керівництва; створення етичної та соціально-комунікативної культури; бачення в кожному унікальну, неповторну особистість тощо [6, с.107].

Соціально-психологічний клімат – це свого роду результат трансформації у свідомості та поведінці людей різноманітних детермінант і оцінок спільної

діяльності. При вивченні динаміки соціально-психологічного клімату в широкому сенсі основна увага сконцентрована на закономірностях переходу об'єктивних умов спільної діяльності людей у суб'єктивне відношення до них, тобто від факторів особистісних відносин до взаємовідносин, від умов праці до їх оцінок, від об'єктивних характеристик учасників діяльності до психологічних реакцій на них тощо [7, с.134].

Розрізняють три основні види соціально-психологічного клімату за змістом і спрямуванням: з позитивною, негативною та нейтральною спрямованістю. Кожен із зазначених видів клімату має свої характерні ознаки, які є наслідком впливу різноманітних факторів як суб'єктивного (внутрішнього), так і об'єктивного (зовнішнього) характеру [6, с.42].

Кожен керівник закладу освіти має планувати свою діяльність на максимальне досягнення позитивної спрямованості соціально-психологічного клімату педагогічного колективу. Внутрішні ознаки сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі визначають відповідні об'єктивні або суб'єктивні показники, а саме: міцну трудову дисципліну, високі організаторські, професійні, науково-методичні результати; гуманістичну взаємодію між педагогами та дітьми, між керівником і підлеглими тощо [3, с. 68].

Пошуки шляхів оптимізації формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі передбачають урахування керівником закладу освіти певних засобів: вивчення соціально-психологічного клімату в колективі (діагностування); удосконалення добору, розташування, виховання кадрів, комплектування колективу з урахуванням соціально-психологічної, психофізіологічної сумісності людей; постановка перед колективом привабливої, корисної для суспільства та членів колективу мети, досягнення якої потребує напруженої творчої праці; гнучке регулювання взаємин у колективі, своєчасне усунення протиріч між діловими та особистісними стосунками в системі міжособистісних взаємин; удосконалення матеріальної бази установи та умов праці й життя членів колективу; удосконалення стилю керівництва з урахуванням особливостей колективу, вимог суспільства до установ освіти та вдосконалення організаційних форм управління [6, с. 71].

Безсумнівно, що слід ураховувати задоволеність людей міжособистісними стосунками як одним із факторів сприятливого соціально-психологічного клімату. Саме тому **керівнику необхідно:**

- постійно аналізувати структуру міжособистісних стосунків у колективі, визначаючи лідерів і аутсайдерів, їх спрямованість порівняно із загальними цілями закладу освіти;
- для забезпечення задоволеності людей міжособистісними стосунками в процесі добору, розміщення та використання кадрів урахувати сумлінність людей, їх індивідуальні психофізіологічні особливості та особистісні якості;
- виявляти психологічний такт у роботі зі співробітниками, мікрогрупами, угрупованнями, намагатися об'єднувати лідерів угруповань на основі творчої праці та цікавих завдань;
- оцінюючи роботу підлеглих, звернути увагу на відповідність групових норм суспільно корисним цілям;

- зробити все, щоб особисті стосунки керівника з будь-якими членами колективу не заважали оздоровленню загального соціально-психологічного настрою всього колективу [6, с. 64].

Сучасний керівник зосереджує свої зусилля на досягненні стану співпраці, рівноваги та методах суб'єкт-суб'єктивної взаємодії учасників навчально-виховного процесу, що сприяє формуванню творчого, сприятливого психолого-педагогічного клімату в колективі, розвитку особистості педагога, збереженню його психологічного здоров'я [2, с. 69].

Доречно зазначити, що сприятливий соціально-психологічний клімат спостерігається там, де керівник налаштований на демократичний стиль керівництва, де панує атмосфера партнерства та взаємодопомоги й забезпечується чітка організація праці. Необхідна свідома активність керівника спрямована на підтримку, регулювання та формування здорової соціально-педагогічної атмосфери колективу. Компетентний керівник завжди враховує, що в умовах сучасного науково-технічного прогресу та інноваційного розвитку освіти значення фактора соціально-психологічного клімату значно зростає. А пов'язано це з тим, що тенденції науково-технічної революції замикаються на соціально-психологічному кліматі.

Формування здорового соціально-психологічного клімату в колективі – одне з пріоритетних завдань управлінської діяльності та керівника. Якщо в колективі недооцінена роль тих або інших чинників, що сприятливо впливають на психологічний клімат, може скластися нездорова атмосфера, напружені людські взаємини, конфлікти між членами колективу [6, с. 37].

Керівник має враховувати, що соціально-психологічний клімат формується у процесі спільної діяльності людей і проявляється в їх поведінці, довільних і мимовільних реакціях один на одного, у стилі спілкування. Соціально-психологічний клімат – це результат відображення матеріальних, організаційно-управлінських і психологічних умов у спільній діяльності та свідомому ставленні один до одного. За умови успішного поєднання та регулювання цими факторами керівником закладу буде сформований стабільний позитивний соціально-психологічний клімат у педагогічному колективі [1, с. 26].

Соціально-психологічний клімат складається під впливом усієї системи соціальних відносин, які є в нашому суспільстві. У кожному окремому колективі він залежить від багатьох факторів, від успіхів і досягнень колективу, від організації праці та стилю керівника, від форм і методів матеріального та морального стимулювання, від організації побуту працівників.

Соціально-психологічний клімат колективу здебільшого залишається проблемою, яка потребує теоретичного та практичного розв'язання. Соціально-психологічний клімат є також фактором, через який висвітлюється будь-яка діяльність педагогічного колективу. При цьому психічний настрій тієї чи іншої групи людей визначає собою не тільки активізацію кожного в діяльності, але й характер її направленості, її ефективності [5, с. 115].

Зрозуміло, що кожний колектив має своє неповторне обличчя, загальні ознаки позитивного соціально-психологічного клімату. А у зв'язку з цим можна припустити, що є обов'язкова необхідність свідомої активності керівника закладу освіти, спрямованої на підтримку, регулювання та формування здорового соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі.

Наявність позитивного соціально-психологічного клімату – результат кропіткої роботи керівництва, один із показників зрілості колективу. Динаміка розвитку соціально-психологічного клімату нерозривно пов'язана з рівнем соціального розвитку колективу. Вимоги, які пред'являються суспільством до його розвитку, стають критеріями оцінки тих змін, які відбуваються із соціально-психологічним кліматом.

Реформування освіти передбачає радикальні зміни та перебудову управлінської ланки, що вимагає істотного підвищення професіоналізму керівних кадрів. Такий підхід передбачає наявність сучасного керівника, здатного на пошук нових і більш ефективних шляхів управління закладом освіти, здійснювати ефективне керівництво з опорою на досвід і сучасні психолого-педагогічні досягнення, уміння взяти на себе ініціативу щодо перебудови освітнього процесу, трансформуючи його в межах нової моделі управління закладом освіти [4, с. 127].

Узагальнюючи, сформулюємо висновок. Модернізація освітнього простору на засадах гуманістичної педагогіки передбачає формування позитивного соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі для повноцінного розвитку творчого потенціалу й індивідуальності кожного педагога. Як свідчить практика, саме позитивний соціально-психологічний клімат підвищує ефективність освітнього процесу, створює умови для успішної життєдіяльності людини. За твердженням О. І. Мармази, наявність оптимального, здорового клімату в колективі – один із показників його зрілості, результат складної роботи керівника закладу освіти [5, с. 17].

Список використаних джерел

1. Антонюк О. В. Менеджмент в освітній сфері: концептуальні засади [Електронний ресурс] / О. В. Антонюк // Персонал. – 2006. – № 10. – Режим доступу: <http://personal.in.ua/article.php?id=381>.
2. Балабанова Л. В. Організація праці менеджера: навч. посібник / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – К.: Професіонал, 2004. – 304 с.
3. Коломінський Н. Л. Психологія менеджменту в освіті / Н. Л. Коломінський. – К.: МАУП, 2000. – 286 с.
4. Крижко В.В. Теорія та практика менеджменту в освіті / В. В. Крижко. – Запоріжжя: Просвіта, 2003. – 272 с.
5. Мармаза О. І. Менеджмент в освіті: секрети успішного управління / О. І. Мармаза. – Х.: Основа, 2005. – 176 с.
6. Психологічний клімат колективу / [упоряд. Марінушкіна О.]. – К.: Мілленіум, 2004. – 196 с.
7. Шпалінський В.В. Психологія управління: навчальний посібник / В.В. Шпалінський, К. А. Помазан. – Харків: Ранок, 2002. – 228 с.

Цифрові технології в освіті: від організації роботи вчителя до аналізу успішності учнів

Надія Котелевець
kotelevetz76@gmail.com

У сучасних умовах перед керівником закладу освіти постають важливі завдання щодо організації освітнього процесу, зокрема в умовах воєнного стану.

Валківський ліцей імені Олександра Масельського Валківської міської ради Богодухівського району Харківської області – це опорний заклад, до складу якого з 2016 року входило 3 філії: Гонтів'ярська, Минківська та Черемушнянська. За 7 років в освітньому окрузі відбулося впорядкування мережі, із початку 2024/2025 навчального року залишилася одна філія – Гонтів'ярська.

Кадровий склад ВАЛКІВСЬКОГО ЛІЦЕЮ налічує 65 педагогічних працівників, із них 42 вчителі мають вищу категорію, 12 – звання «старший вчитель», 4 – звання «вчитель-методист», 1 – заслужений вчитель України, 1 – відмінник освіти України.

Розгалуженість між структурними підрозділами спонукала адміністрацію закладу налагодити оперативну комунікацію: ліцей – філії та адміністрація – педагогічні працівники, учні. Тому вчителі інформатики Котелевець Н. А. та Сосновцев О. О. вдосконалили структуру офіційного сайту закладу (<https://valky-liceum.e-schools.info/>). З цією метою були створені інтернет-сторінки:

- Навчальний портал – організація дистанційного навчання (використовується для розміщення матеріалів до уроку; це дуже зручно, коли є перебої в роботі електронного журналу);
- Віртуальна вчительська – методична скарбничка для вчителів;
- Для внутрішнього користування – сторінка для внутрішньої звітності, цифровізація внутрішкільного контролю (має обмежений доступ);
- Сторінки з наказами та протоколами засідань педагогічної ради.

Оновлений сайт надав можливість усім учасникам освітнього процесу ВАЛКІВСЬКОГО ЛІЦЕЮ мати доступ до оперативної інформації. І коли довелося переходити на дистанційне навчання у 2024 році, організаційні моменти вже були створені. А вже з вересня 2018 року вчителі ліцею почали успішно освоювати електронний журнал на базі платформи «Нові знання».

Адміністрація закладу постійно вдосконалює систему роботи вчителів щодо проведення он лайн занять.

Передусім, щороку в травні місяці в закладі відбувається формування та затвердження освітньої програми на наступний навчальний рік. При цьому обов'язково на початку навчального року з метою виявлення освітніх втрат у навчанні здобувачів освіти планується робота з виявлення рівня опанування учнями навчального матеріалу, яким вони оволодівали в умовах воєнного часу самостійно або з використанням технологій дистанційного навчання; визначається необхідність організації традиційного повторення вивченого навчального матеріалу за минулий рік, запровадження «коригуючого навчання». Також, керуючись законодавством (стаття 11 Закону України «Про повну

загальну середню освіту»), педагогічні працівники закладу обирають модельні навчальні програми на певний цикл повної загальної середньої освіти, на основі яких створюють навчальні програми. Освітня програма закладу та розроблені навчальні програми затверджуються рішенням педагогічної ради. Усі матеріали розміщуються на відповідних сторінках сайту ліцею.

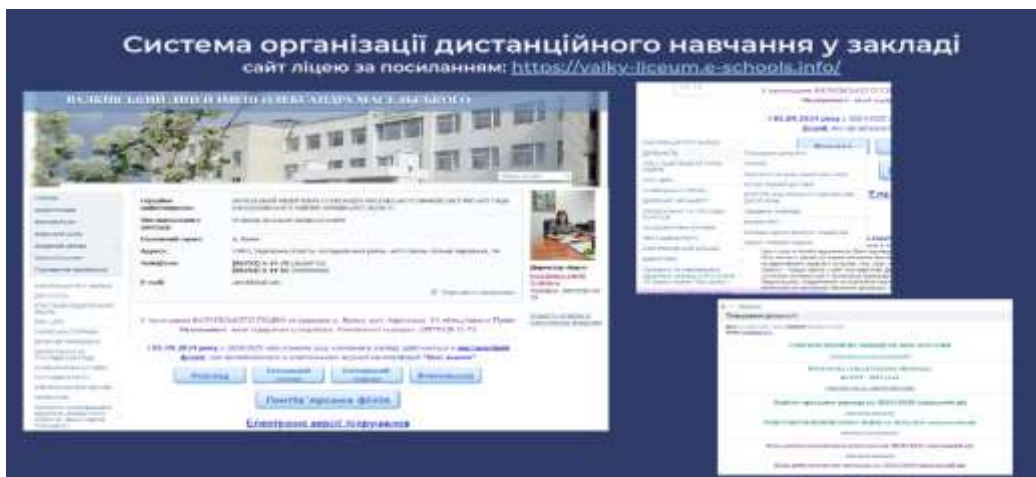


Фото 1. Система організації офіційного сайту ВАЛКІВСЬКОГО ЛІЦЕЮ

Для успішної реалізації дистанційного навчання ще у 2020 році в закладі було започатковано систему семінарів і майстер-класів для педагогічних працівників із використання цифрових технологій. У першу чергу, учителі ліцею та філій були ознайомлені з можливостями google-акаунта, навчалися використовувати пошту, створювати тестові завдання та проводити перевірку знань за їх допомогою.

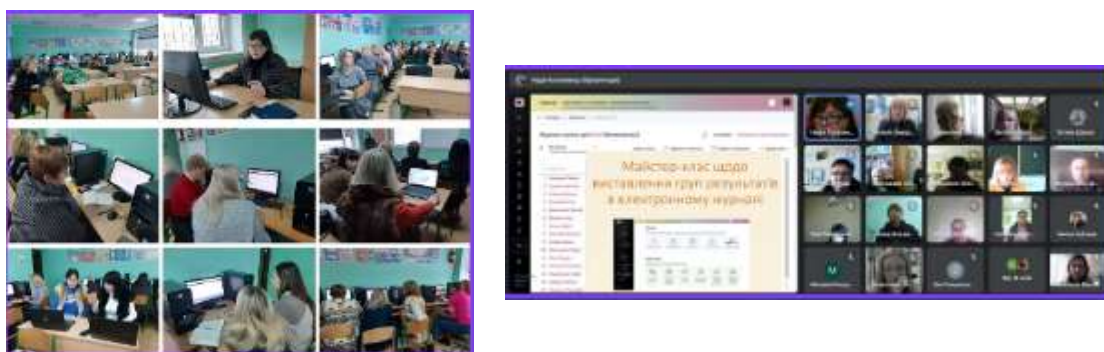


Фото 2-3. Проведення семінарів і майстер-класів

Для забезпечення прозорості в оцінюванні навчальних досягнень здобувачів освіти шкільні методичні об'єднання розробили пам'ятки щодо особливостей оцінювання на окремих предметах в умовах дистанційного навчання. Дані пам'ятки містять алгоритми роботи з матеріалами до уроків і алгоритми надсилання робіт на перевірку вчителями. На початку навчального року вчителі на перших уроках ознайомлюють учнів і батьків із пам'ятками.

Онлайн уроки в закладі проводяться з використанням сервісів ZOOM і GoogleMeet. Учителі при підготовці до уроків використовують матеріали Всеукраїнської школи онлайн, платформи «На урок».

У 2024/2025 навчальному році вчителі ліцею за сприяння Валківської міської ради були підключені до платформи AR Book, яка розширює їх можливості під час проведення практичних і лабораторних робіт на уроках природничого циклу (фізики, хімії, географії, біології, природознавства).

Також у цьому навчальному році всі вчителі закладу безкоштовно підключені до Преміум-акаунтів платформи «Всеосвіта».

Не стоять осторонь учителі нашого закладу від опанування можливостей штучного інтелекту. Наприклад, учитель української мови та літератури, учитель-методист Коляда Т.В. використовує можливості штучного інтелекту для проведення інтерактивних вправ, планування уроків, проводить онлайн майстерні для колег щодо використання неймереж на уроках.

У 2022/2023 навчальному році з метою визначення ефективності функціонування внутрішньої системи та планування розвитку закладу було проведено процедуру самооцінювання: вивчення, оцінювання освітніх і управлінських процесів. За підсумками проведеної роботи визначено стратегічні напрями щодо вдосконалення системи роботи закладу освіти.

Таким чином, *у ліцеї розроблена та постійно вдосконалюється система аналізу успішності учнів, яка здійснюється за двома напрямками:*

- узагальнена звітність успішності за підсумками семестрів і на кінець навчального року (яка містить аналіз успішності за певний період і порівняння з минулим навчальним періодом, висновки та рекомендації);
- моніторингові дослідження.



Фото 4. Приклади узагальненої звітності успішності

У минулому навчальному році було проведено такі моніторингові дослідження:

- адаптація учнів 5-х і 10-х класів;
- дослідження учасників освітнього процесу ВАЛКІВСЬКОГО ЛІЦЕЮ щодо рівня безпеки та комфорту в закладі;
- шкільний моніторинг навчальних досягнень учнів 3–4-х класів ліцею, Минківської та Гонтів'ярської філій з математики, української мови та читання за підсумками 2023/2024 навчального року;

- шкільний моніторинг навчальних досягнень учнів 9-х класів ліцею та Гонтів'ярської філії за підсумками 2023/2024 навчального року.

За сприяння КВНЗ «ХАНО» в закладі були проведені:

- регіональне моніторингове дослідження в 5-х класах результатів навченості в початковій школі;
- регіональне моніторингове дослідження розвитку ключових компетентностей учнів у базовій школі;
- регіональне моніторингове дослідження готовності учнів 11-х класів до вступних випробувань.

Аналітичні довідки за підсумками моніторингових досліджень розміщено у Віртуальній вчительській на сторінці «Моніторингові дослідження».

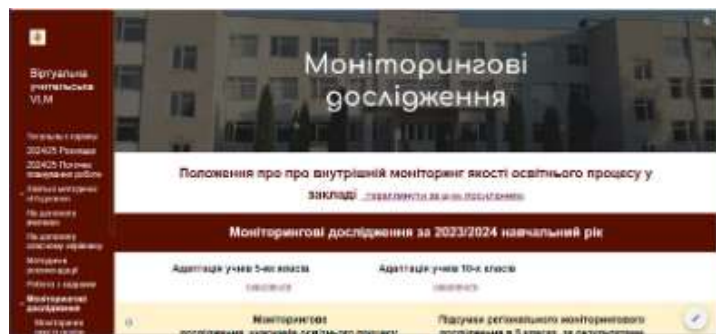


Фото 5. Сайт «Віртуальна вчительська»

Проведені моніторингові дослідження дали змогу:

1. Отримати оперативну, точну інформацію про стан результативності освітнього процесу.
2. Виявляти та досліджувати освітні втрати.
3. Виявляти реальний рівень кваліфікації педагогічних кадрів, їх підготовленість до вирішення інноваційних завдань.
4. Досліджувати ефективність управління освітнім процесом у закладі.

Система організації дистанційного навчання у ВАЛКІВСЬКОМУ ЛІЦЕЇ є зрозумілою та доступною для всіх учасників освітнього процесу.

Таким чином, сформулюємо основні висновки. Цифрові технології змінюють ключову роль у трансформації сучасної освіти, відкриваючи нові можливості як для вчителів, так і для учнів. Упровадження цих технологій значно розширює інструментарій учителів, дозволяючи їм ефективніше планувати уроки, взаємодіяти з учнями й адаптувати освітні методики до потреб кожного. Водночас цифрові платформи й аналітичні інструменти забезпечують доступ до зручного моніторингу прогресу та аналізу успішності учнів.

На сьогодні залишається питання безпеки даних, цифрової грамотності та підготовки вчителів до роботи з новими інструментами.

Проте, можемо стверджувати, що використання цифрових технологій в освіті – це не лише сучасна тенденція, а й потрібна для підвищення якості та ефективності навчання. Правильна інтеграція цих технологій дозволяє освітянам глибше аналізувати прогрес учнів, зосереджуючись на розвитку їхніх знань і навичок, а також забезпечувати інноваційне та продуктивне навчання.

Управлінський аспект у створенні шкільної медіастудії

Євгенія Мельник

ev.melnik@ukr.net

Марія Видиш

marivydysh1326@gmail.com

Сучасний загальноосвітній заклад потребує інтеграції новітніх технологій для формування у дітей навичок медіаграмотності та критичного мислення. Створення шкільної медіастудії стає важливим елементом інноваційного освітнього процесу, забезпечуючи можливості для самовираження учнів і набуття медійних компетентностей. Управлінський підхід до створення такої студії є визначальним фактором її успішного функціонування.

На базі Кам'яноярського ліцею з 2022 року організована та діє шкільна медіастудія «SchoolMedia». Основна її мета – залучення учнів до активного створення медіаконтенту та розвиток їхніх навичок у галузі медіакомунікацій. Керівництво студії забезпечує баланс між освітніми цілями та технічними можливостями, ураховуючи інтереси учнів.



Структура медіастудії:

- **Заступник директора з навчально-виховної роботи** – відповідає за загальне управління та розвиток студії, зокрема стратегічне планування, розробку концепції медіастудії та інтеграцію медіаосвіти в освітній процес; здійснює моніторинг діяльності студії, координує співпрацю з іншими педагогами, залученими до медіаосвітніх проєктів, проводить зустрічі з педагогом-організатором для обговорення поточних завдань, оцінювання роботи учнів і визначення цілей на майбутнє.
- **Педагог-організатор** – відповідає за координацію та організацію діяльності учнів у студії, зокрема за планування медіазавдань, розподіл ролей та організацію процесу створення контенту, виконує роль наставника для учнів, допомагає їм освоїти навички медіавиробництва, надає підтримку в плануванні та реалізації

проектів, проводить навчання з основ медіа, журналістики, фото- та відеозйомки, монтажу, забезпечуючи розвиток ключових медійних компетентностей.

- **Редакційна група** – відповідає за планування контенту, створення редакційного календаря, узгодження тем статей, відеосюжетів та інших проектів студії; спільно з педагогом-організатором затверджує тематику та форму подачі медіаматеріалів, відповідає за перевірку фактів і дотримання етичних норм; організовує обговорення нових ідей, проводить аналіз контенту на відповідність загальній концепції студії.
- **Журналісти й автори контенту** – збирають інформацію, проводять інтерв'ю, готують статті та сценарії для відео- чи аудіоматеріалів; відповідають за змістовне наповнення медіапродуктів, дотримання редакційних стандартів і творчий підхід до підготовки матеріалів; спільно з редакційною групою визначають актуальні теми та формати для публікацій.
- **Фото- та відеооператори** – відповідають за зйомку подій, відео та фотоматеріалів, використовуючи навички роботи з технікою, основи композиції та режисури; організовують зйомку шкільних заходів, інтерв'ю з учнями та вчителями, створюють фотографії для використання у проектах, співпрацюють із монтажерами для формування цілісного відео- чи фотоматеріалу.
- **Монтажери та дизайнери** – відповідають за технічний аспект обробки фото, відео- та аудіоматеріалів, створення графіки та візуальних елементів; здійснюють монтаж відео, працюють із програмним забезпеченням для редагування, додають звукові та візуальні ефекти, створюють титри та заставки; забезпечують відповідність готових матеріалів технічним вимогам і естетичному вигляду.
- **Команда із соціальних мереж і PR** – відповідає за публікацію та просування контенту в соціальних мережах, взаємодію з аудиторією; створює анонси, веде облікові записи медіастудії в соцмережах, відповідає на коментарі, організовує обговорення та онлайн-активності; працює над брендуванням медіастудії, забезпечуючи послідовний стиль у всіх публікаціях.

Ця структура дозволяє залучити учнів до всіх аспектів створення медіаконтенту, надаючи їм можливість не лише здобувати практичні навички, але й розвивати креативність, медіаграмотність і організаторські здібності.

Організація шкільної медіастудії *передбачає вирішення кількох управлінських завдань:*

- *Розробка стратегії розвитку медіастудії.* Визначення освітніх цілей, ключових навичок, які студія повинна розвивати, а також планування навчального контенту.
- *Організація матеріально-технічної бази.* Забезпечення студії необхідним обладнанням: комп'ютерами, камерами, програмним забезпеченням для монтажу відео, звуковими системами.

- *Створення методичних і навчальних матеріалів.* Підготовка матеріалів, які допоможуть учням і вчителям освоїти технічні аспекти медіатехнологій та розробити проекти.
- *Фінансування.* Пошук джерел фінансування, що може включати залучення спонсорів, батьківського комітету, участь у грантових програмах.

Як підсумок зазначимо:

Залучення до роботи в медіастудії учнів різного віку допомагає створити атмосферу творчої взаємодії, у якій вони стають активними учасниками освітнього процесу. Також важливим є проведення семінарів і тренінгів для вчителів, що підвищить їхню обізнаність у медіаосвіті та дозволить ефективно інтегрувати медіакомпетентності в різні навчальні предмети.

Функціонування шкільної медіастудії має позитивний вплив на розвиток учнів. Вони навчаються критично сприймати інформацію, працювати з різними типами медіаконтенту, формувати та обстоювати власну позицію. Крім того, діти вчаться працювати в команді, організовувати свою діяльність, розвивають креативні здібності та технічні навички.

Медіастудія в школі є важливим інструментом для розвитку комунікативних, креативних і технічних навичок учнів. Застосування управлінських підходів забезпечує ефективне функціонування студії та дозволяє інтегрувати медіаграмотність у загальноосвітній процес.

Онлайн-ком'юніті для педагогів: роль WhatsApp і Google Classroom у сучасній освітній комунікації

Катерина Озолинська
ozols_ozols@ukr.net

У сучасному світі комунікація відіграє важливу роль в управлінні освітою. Технологічний прогрес суттєво змінив навчальний процес і спосіб взаємодії учасників навчальних закладів один із одним. Комунікаційні засоби відіграють ключову роль у сучасному управлінні освітою. Вони сприяють ефективному обміну інформацією між адміністрацією, учителями, учнями й батьками, сприяють оптимізації процесів навчання та управління в закладах освіти. Зі стрімким розвитком цифрових технологій поява нових комунікаційних інструментів полегшує організацію взаємодії, особливо на відстані. До цих інструментів належать програми обміну повідомленнями, такі як WhatsApp і Google Classroom. У статті ми розглянемо важливість цих програм для управління освітою та як онлайн-спільноти вчителів працюють у нашому закладі.

Засоби комунікації в управлінні освітою

При організації освітнього процесу з використанням технологій дистанційного навчання традиційні методи, такі як особисті зустрічі, телефонні дзвінки та електронні листи, доповнюються та/або замінюються сучасними

цифровими засобами. Віртуальні класи, спільноти, організовані за допомогою додатків, сприяють більш ефективній координації та обміну інформацією в освітньому середовищі.

Сучасні цифрові засоби зв'язку пропонують такі можливості:

1. Миттєвий обмін інформацією. Важливі новини, розклад уроків, оголошення та оновлення надсилаються в режимі реального часу.
2. Зворотний зв'язок. Учителі й адміністратори можуть швидко обговорити робочі проблеми та швидко вирішити їх.
3. Спільна робота над документами та проектами. Служби Google, вбудовані в Google Classroom, полегшують командну роботу, дозволяють нам працювати над спільними файлами та проектами в режимі реального часу.

WhatsApp в освітньому середовищі. Чому варто обрати WhatsApp?

Вибір засобів комунікації в умовах воєнного стану став для нашої установи актуальним питанням, до якого ми підходимо дуже серйозно та відповідально. У цій статті докладно описано ризики та переваги цього вибору:

1. *Вразливість Viber*: як популярний інструмент спілкування в багатьох країнах, включаючи Україну, Viber має наскрізне шифрування, але його безпека часто ставиться під сумнів через відсутність прозорості в управлінні даними. Повідомляється, що частина серверів Viber розташована в країні ворога, що підвищує ризики, оскільки російські служби можуть чинити тиск на бізнес і навіть отримувати дані.
2. *Telegram та його власники*: Telegram базується на власному протоколі MTProto, який не є загальноприйнятим стандартом шифрування, що викликає сумніви щодо його безпеки. Варто також врахувати, що на засновника Павла Дурова тиснули, щоб він покинув Росію, але донині його платформа залишається певною мірою вразливою для російських спецслужб. Це означає, що навіть якщо Telegram не співпрацює з російською владою, його канали можуть бути об'єктом стеження або прослуховування, особливо в країнах із слабкою безпекою в Інтернеті.
3. *Шифрування WhatsApp*: WhatsApp є частиною Meta (раніше Facebook) і має високий рівень безпеки завдяки наскрізному шифруванню на основі протоколу Signal. WhatsApp має суворішу політику конфіденційності, ніж Viber і Telegram, навіть якщо користувачі знаходяться в регіонах, де Росія може вплинути на інтернет-з'єднання або здійснити атаки.
4. *Ризик масового стеження*: вороги неодноразово демонстрували можливості атаки на мобільний зв'язок, включаючи перехоплення даних або масове прослуховування, особливо на менш безпечних платформах, таких як Telegram (без секретних чатів) або Viber. У цьому випадку WhatsApp краще протистоїть атакам завдяки постійному шифруванню та сповіщенням про підозрілу активність.

Ми провели порівняння функцій двох месенджерів Viber і WhatsApp, результати наведені в таблиці 1.

Порівняння функцій спільнот WhatsApp і Viber

Функція	WhatsApp	Viber
Підгрупи в спільнотах	Підтримується підгрупа в середині спільноти, що дозволяє структурувати групи	Немає підгруп; для кожної теми потрібно створити окрему групу
Контроль прав на публікацію	Адміністратор може обмежувати права учасників на публікацію	Обмежений контроль; немає функцій для обмеження прав на публікацію
Опитування з кількома відповідями	Підтримується тестування з кількома варіантами відповідей	Опитування з одним варіантом відповіді
Централізований доступ до всіх чатів	Підгрупи в одній середині спільноти доступні з одного місця	Окремі групи, не об'єднуючі структури
Масові оголошення для всієї спільноти	Адміністратори можуть надсилати оголошення, які бачать усі учасники, незалежні від підгрупи	Немає централізованих оголошень; потрібно надсилати повідомлення в кожен групу окремо
Історія повідомлень і управління файлами	Зручний пошук історії та доступ до файлів, навіть для нових учасників	Зберігається історія, але немає структурованого зберігання файлів чи прикріплення важливих повідомлень
Розподіл ролей	Гнучкий розподіл прав (адміністратори, учасники, обмеження для нових членів)	Прості права для адміністраторів і модераторів; немає детального розподілу ролей
Інтеграція з іншими сервісами	Інтеграція з Google Drive та іншими додатками; доступний спільний доступ до файлів і документів	Менше інтеграцій, немає спільного доступу до екрана або хмарного зберігання
Спільний доступ до екрана	Не підтримує спільний доступ до екрана, але доступний у версії для комп'ютера	Немає підтримки для спільного доступу до екрана

WhatsApp є одним із найпопулярніших інструментів обміну миттєвими повідомленнями. **Наші головні переваги використання WhatsApp в управлінні освітою:**

- **Своєчасне сповіщення:** коли необхідно швидко повідомити весь педагогічний персонал, наприклад, про зміни в розкладі, надзвичайні зустрічі або непередбачені зміни (відключення електроенергії, погодні умови тощо).
- **Організація подій та заходів :** інструмент «Події» став доречним для координації в підготовці до шкільних заходів (свята, конкурси, спортивні змагання). Учасники можуть миттєво обмінюватися ідеями, ресурсами чи уточненнями.

- *Зворотний зв'язок та підтримка* : адміністрація може швидко отримати відгук від викладачів щодо освітніх або технологічних проблем, з якими вони стикаються. Це підвищує ефективність спільної роботи.

На рисунку 1 ми представляємо інтерфейс нашої спільноти Добренський ліцей та демонструємо як виглядає інструмент «Події» у спільноті.

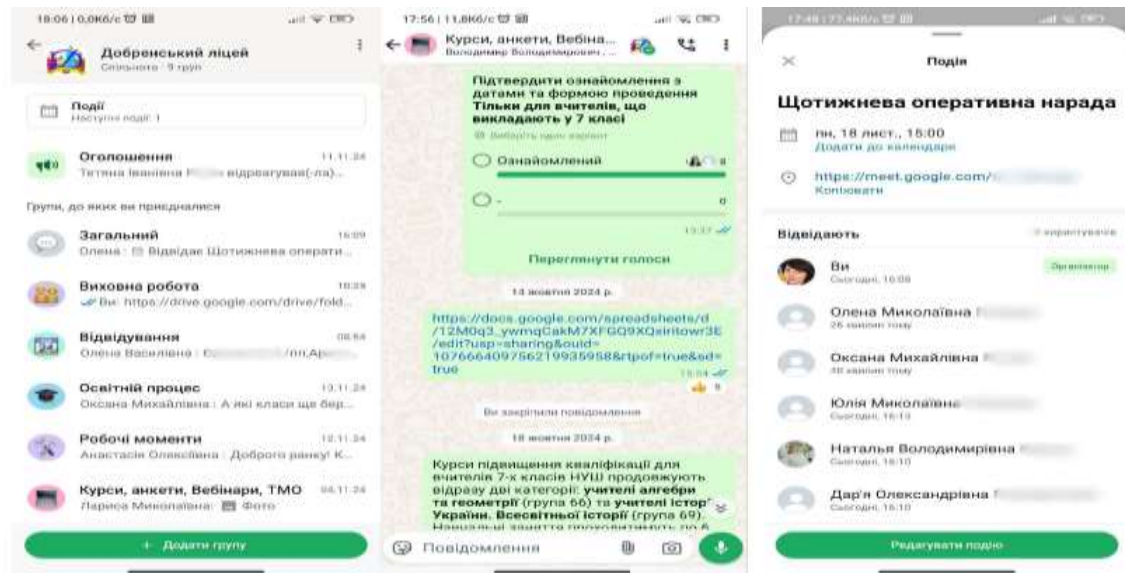


Рис.1. Інтерфейс спільноти

Чому ми використовуємо два сервіси Google Classroom і WhatsApp для організації онлайн ком'юніті для вчителів?

Google Classroom з часу впровадження навчання на відстані став улюбленим сервісом для багатьох учителів, адже він дає великі можливості для налаштування та управління освітнім середовищем. Серед плюсів зазначимо два з багатьох:

- Централізоване управління контентом.
- Зв'язок з іншими сервісами Google: Використання інших аплікацій Google, як-от Google Docs, Google Sheets і Google Drive для спільної роботи та зберігання даних.

Спільне використання WhatsApp і Google Classroom для створення віртуального простору педагогів є ефективним рішенням, оскільки ці сервіси доповнюють один одного та забезпечують комплексний підхід до організації роботи вчителів. Основні причини вибору двох ресурсів наведено в таблиці 2.

Таблиця 2

Переваги одночасного використання WhatsApp і Google Classroom

Критерій	WhatsApp	Google Classroom
Оперативна комунікація	Швидкий обмін повідомленнями, дзвінки, голосові повідомлення.	Не підходить для миттєвого зв'язку, але підтримує коментарі під завданнями.
Структурована робота	Відсутня централізована система для зберігання матеріалів.	Ідеально підходить для організації документів, завдань, методичних матеріалів.
Спільна робота	Обговорення в групах чи спільнотах; швидке прийняття рішення.	Можливість створити та поділитися файлами, завданнями, посиланнями.
Опитування та зворотний зв'язок	Швидкі опитування для оперативного збору думок.	Використовується для детального обговорення результатів або підготовки до заходів.
Зручність доступу	Доступний на будь-якому пристрої, навіть у слабкому Інтернеті.	Доступний на будь-якому пристрої, навіть у слабкому Інтернеті.
Безпека даних	Призначений для коротких повідомлень, але не для зберігання конфіденційної інформації.	Забезпечує захищене середовище для зберігання документів і конфіденційних матеріалів.
Розподіл навантаження	Для швидкої взаємодії з поточними питаннями (збори, організація подій).	Для тривалої роботи з навчальними ресурсами чи проектами.
Приватність	Особиста інформація може бути доступна учасникам групи (телефон, статус онлайн).	Забезпечує більшу приватність, зокрема доступ до контенту лише зареєстрованим учасникам.

Використання цих сервісів залежно від мети ми представили на схемі 1.



Схема 1. Вибір засобу комунікації залежно від мети

Висновки. Використання додатків WhatsApp і Google Classroom значно покращило спілкування та управління в нашому закладі. Вони сприяють своєчасному обміну інформацією, централізованому управлінню навчальними матеріалами, забезпечують легкий доступ до навчального процесу для всіх учасників. Незважаючи на певні недоліки, ці інструменти залишаються важливою частиною сучасних освітніх систем і допомагають покращити організацію віртуальних класів. Спільне використання WhatsApp і Google Classroom забезпечує баланс між миттєвим спілкуванням і структурованою роботою. Це дозволяє вчителям зручно виконувати щоденні завдання, залишаючись організованими та ефективними.

Список використаних джерел:

1. Бобро, Н. (2024). Цифровізація освіти: виклики та можливості у XXI столітті. *Молодий вчений*, 5 (129), 46-50. URL: <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2024-5-129-8>
2. Google. (2024). Google Classroom: URL: <https://edu.google.com/classroom>
3. Meta. (2024). WhatsApp Communities: How to organize communication effectively. URL: <https://www.whatsapp.com>
4. UNESCO. (2022). Guidelines for distance learning. URL: <https://www.unesco.org/en/digital-education/distance-learning-guidance>

Упровадження курсу «Агросфера» у школі: інноваційний підхід до формування екологічної свідомості та практичних навичок учнів

Вікторія Приходько
viktoriaprihodko1108@gmail.com
Анна Куценко
kutsenkoanna100299@gmail.com

Сучасна освіта стикається з численними викликами, серед яких важливими є забезпечення розвитку екологічної свідомості у молоді та підготовка майбутніх громадян до вирішення актуальних проблем, що постають перед суспільством. Одним із таких новаторських кроків стало впровадження в школі курсу «Агросфера», який є важливим елементом у формуванні екологічної культури та практичних навичок учнів. Цей курс не лише інтегрує знання про агрономію, екологію та сталий розвиток, а й сприяє розвитку інноваційного підходу в освіті.

Курс «Агросфера» є мультидисциплінарним предметом, що охоплює теми, пов'язані з агрономією, екологією, біологією та сталим розвитком.

Основна мета – формування у школярів розуміння важливості сталого використання природних ресурсів, збереження біорізноманіття, а також розвиток практичних навичок, які допоможуть учням не тільки розуміти, але й вирішувати екологічні проблеми на місцевому рівні.

У Комунальному закладі «Андріївський ліцей» курс «Агросфера» викладається в 10-11 класах третій рік. Аналіз його ефективності, що здійснюється адміністрацією ліцею впродовж 2022/2023 – 2024/2025 навчальних років, засвідчив, що курс «Агросфера» пропонує учням занурення у світ аграрних наук та інноваційних технологій у сільському господарстві. Він поєднує теорію з практикою, дозволяючи учням не лише вивчати основи біології, хімії, екології та технологій, але й застосовувати ці знання на практиці. Програма охоплює дуже важливі теми, що мають практичне значення для покращення життя людства. Це питання лідерства та молодіжних рухів, декоративне використання рослин, вирощування сільськогосподарських культур, а також комунікація та маркетинг в аграрній сфері. Окремо приділяється увага біотехнологіям і кар'єрним можливостям, тваринництву та харчовій промисловості. Такий широкий спектр тем дозволяє учням отримати комплексне уявлення про сучасні тенденції та можливості в аграрному секторі.

Упровадження курсу «Агросфера» стало можливим завдяки використанню інноваційних методів навчання. Учитель Куценко А. С. використовує проєктні та дослідницькі методи, що дозволяють учням зануритися в реальні проблеми агросфери, вивчати їх через практичну діяльність. Учні проводять власні експерименти з вирощування рослин, використовуючи органічні методи землеробства, вивчати вплив кліматичних змін на сільське господарство.

Курс «Агросфера» ґрунтується на сучасних педагогічних технологіях, які сприяють розвитку учнів не лише як споживачів знань, а також як активних учасників освітнього процесу.

Основні методи навчання:

- *проектний* (учні працюють над екологічними проектами: вирощування мікрозелені, аналіз місцевих екосистем, дослідження проблем забруднення, розробка маркетингових стратегій);
- *польові дослідження* (навчальні екскурсії до аграрних підприємств, природоохоронних територій, що дозволяє отримати практичний досвід і безпосередньо спостерігати за процесами в агросфері);
- *ігри та симулятори* (використання спеціальних програм, які дозволяють моделювати аграрні процеси);
- *інтерактивні* (групові обговорення, дебати, мозкові штурми, що сприяють розвитку критичного мислення та навичок командної роботи);
- *інтеграція технологій* (використання сучасних ІТ-ресурсів і мобільних додатків для моніторингу стану екологічних систем).

Один з основних акцентів курсу «Агросфера» – формування екологічної свідомості учнів, оскільки сучасна екологічна ситуація потребує залучення молоді до активних дій на захист довкілля. Курс дає учням можливість зрозуміти, як їхні особисті дії можуть вплинути на навколишнє середовище, навчити їх практичних методів захисту природи.

Не менш важливим аспектом курсу є розвиток практичних навичок учнів. Програма включає вивчення агрономії та сільського господарства, а також екологічних технологій, що дозволяють оптимізувати процеси вирощування рослин, зменшити негативний вплив на природу та підвищити ефективність сільського господарства. Учні вивчають різні методи обробки ґрунтів, догляду за рослинами, створення системи зрошення та добрив, які є основою для розвитку екологічно чистого сільського господарства.

Також цей курс сприяє розвитку підприємницьких здібностей учнів, даючи їм можливість планувати й реалізовувати власні проекти у сфері агробізнесу, що має велике значення для формування навичок управління та планування.

Упровадження курсу «Агросфера» в школі має значний вплив на майбутнє покоління. Завдяки здобутим знанням і практичним навичкам учні можуть стати лідерами екологічних ініціатив, науковцями, агрономами або підприємцями, які активно працюватимуть над вирішенням важливих проблем у сфері охорони довкілля та сталого розвитку.

Результати анкетування учнів «Зворотний зв'язок щодо курсу «Агросфера» засвідчили, що 72,3% респондентів вважають курс важливим, а знання корисними для майбутньої кар'єри та особистого розвитку. Найбільшу зацікавленість в учнів під вивчення курсу «Агросфера» викликають розділи «Лідерство та молодіжні рухи» й «Комунікація і маркетинг в аграрній сфері» (72,2%). Серед форм роботи учні надають перевагу груповим проектам та інтерактивним заняттям (66,7%). На питання анкети «Що вам найбільше подобається на заняттях курсу «Агросфера?»» 50% учнів обрали варіант відповіді «обговорення сучасних екологічних проблем»; 66,7% опитаних старшокласників вказали, що курс «Агросфера» допомагає їм зрозуміти та знайти рішення щодо проблем екології та сталого розвитку.

Дані здійсненого анкетування дозволяють зробити висновок, що учні, які вивчають курс «Агросфера», стають більш свідомими споживачами, здатними приймати екологічно обґрунтовані рішення у своєму повсякденному житті. Вони розуміють важливість сталого використання природних ресурсів, збереження біорізноманіття та підтримки екологічного балансу.

Однак, попри позитивні аспекти, упровадження курсу «Агросфера» не обходиться без труднощів. *Однією з головних проблем є недостатнє забезпечення закладу обладнанням для проведення практичних занять*. Вирішення питання планується у поточному навчальному році за рахунок коштів місцевого бюджету.

Відтак, можемо впевнено стверджувати, що курс «Агросфера» в ліцеї є важливим кроком у напрямі формування екологічної свідомості та практичних навичок молоді. Інноваційний підхід до навчання, поєднання теоретичних знань із практичною діяльністю, розвиток екологічної культури серед учнів сприяє сталому розвитку та збереженню навколишнього середовища. З огляду на глобальні екологічні проблеми, цей курс має потенціал стати важливим освітнім інструментом, що допоможе молодому поколінню краще адаптуватися до змін у світі, оскільки він відповідає на виклики сучасності та допомагає формувати нову генерацію свідомих і відповідальних громадян.

Список використаних джерел

1. Навчальна програма курсу за вибором «Агросфера» для учнів 10-11 класів закладів загальної середньої освіти. Автори курсу: Білан А. Бондар Т., Немировська К., Лавренюк Г., Товкес А., Чопенко О., Швець Т., Ярошинська О. 2022 рік.
2. Агросфера: навч. посіб. для учнів 10-11 кл. закладів загал. серед. освіти: у 2 ч. Ч.1. Авт.: Т. П. Бондар, К. В. Немировська, Г. П. Лавренюк та ін. Харків: STEAM, 2023. 317 с.: іл.
3. Білан А. В. та ін. Агросфера: навч. посіб. Умань: Візаві, 2021. Ч.2. 281 с.
4. Бондар Т. П. та ін. Впровадження курсу «Агросфера» у закладах освіти: метод. посіб. Умань, 2021. Ч.1. 163 с.
5. Немировська Т. В. та ін. Впровадження курсу «Агросфера» у закладах освіти: метод. посіб. Умань, 2022. Ч.2. 125 с.
6. Шкільний курс «Агросфера» для молоді: перші навички в агро та усвідомлений вибір професії [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.milkua.info/uk/post/skilnij-kurs-agrosfera-dla-molodi-persi-navicki-v-agro-ta-usvidomlenij-vibir-profesii>

Формування доброчесного середовища в ліцеї шляхом участі в національному проєкті «Прозора школа» від Офісу доброчесності НАЗК

(з досвіду роботи КЗ «Харківський ліцей № 149 Харківської міської ради»)

Олена Прокопова
helen_prok@ukr.net

Юлія Селевко
gulia29bs@gmail.com

Підґрунтям для становлення та розвитку громадянського суспільства є освіта. Як зазначив перший український освітній омбудсмен Сергій Горбачов, «Формування доброчесного суспільства розпочинається з доброчесного освітнього середовища. У школі дитина проводить багато свого часу, а вчитель не лише передає знання, а й значною мірою впливає на формування її особистості» [1]. Тому школа не повинна залишатися осторонь тих викликів, які зараз стоять перед суспільством, а має спрямовувати свою діяльність на прищеплення дітям цінностей поваги до прав людини, її честі та гідності. Школа має стати осередком, у якому дитина, світогляд якої тільки починає формуватися, усвідомить, що доброчесність – це норма життя.

Доброчесність – позитивна моральна якість, зумовлена свідомістю і волею людини, яка є узагальненою стійкою характеристикою людини, її способу життя, вчинків; якість, що характеризує готовність і здатність особистості свідомо і неухильно орієнтуватись у своїй діяльності та поведінці на принципи добра і справедливості [2, с. 387–388]. У 2015 році чеська неурядова організація, яка працює над просуванням верховенства права, СЕЕЛІ визначила доброчесність як «внутрішню рису людини, за якої вона діє відповідно до певних принципів і цінностей, не йдучи на компроміси ні на роботі, ні у приватному житті» [3].

У 2023 році наш ліцей долучився до проєкту «Прозора школа» від Офісу доброчесності НАЗК. Це національна платформа формального та неформального навчання для педагогічної спільноти й учнівства, яка допомагає формувати позитивні ціннісні орієнтири, спільно працювати над підвищенням обізнаності про доброчесні стратегії поведінки серед учнів, педагогів і батьківської громадськості.

Мета цієї ініціативи – запуск трансформації освітнього середовища через упровадження навчальних матеріалів про доброчесність і антикорупцію для учасників освітнього процесу. У проєкті «Прозора школа» 12 шкіл України стали опорними Хабами доброчесності, 280 – дружніми закладами. Ми отримали статус дружнього закладу. Нашим хабом доброчесності став комунальний заклад «Вінницька гімназія № 24». *Гасло нашого хабу: «Дія кожного – для блага всіх».* І саме так – від відповідальної позиції кожної людини залежить формування доброчесного середовища для всіх. Якщо тема доброчесності буде наскрізною, можна досягти позитивних зрушень у формуванні доброчесного освітнього середовища, коли доброчесність стає нормою.

Для досягнення цієї мети в ліцеї проводиться систематична робота. Наш ліцей долучається до ініціатив, які проводить Хаб. Так, ми взяли участь у серії вебінарів від Офісу доброчесності НАЗК, організували та провели власні

заходи, спрямовані на створення дружнього середовища в ліцеї, воркшопи, «коло підтримки» та дискусійні клуби для вчителів. Також педагоги проходять курси з доброчесності. Серед них: курс «Прозора школа: як побудувати доброчесне середовище», розроблений Офісом розбудови доброчесності Національного агентства з питань запобігання корупції за участі освітнього омбудсмена та інших партнерів і спрямований на отримання ефективних інструментів для формування доброчесного середовища в школі; онлайн-курс «Академічна доброчесність» від ТОВ «Едюкейшнал Ера», розроблений за підтримки Посольства США в Україні в рамках Проєкту сприяння академічній доброчесності в Україні (SAIUP), у підготовці якого брав участь перший освітній омбудсмен України Сергій Горбачов. Учителі користуються збіркою методичних рекомендацій для забезпечення прозорості та доброчесності в діяльності загальної середньої освіти *«Освітній навігатор»*.

Робота з формування доброчесного освітнього середовища має проводитися постійно та бути наскрізною. Тільки так вдасться перетворити доброчесність на норму життя. Уже з початкової школи починається формування доброчесної поведінки. *Учителі 3–4-х класів використовують у своїй діяльності курс «Уроки доброчесності» від ГО «Смарт освіта»*. Був проведений «Урок Гідності» в 4 класі, квест «Мандрівка містом Доброчесності». Для навчання школярів практичних навичок взаємодії на основі доброчесності та поваги *проводяться тематичні уроки, години спілкування «Нариси про доброчесність» для 5–9 класів і «Доброчесність онлайн» для 5–8 класів*, ігрові матеріали «Антикорупційна мафія», «Антикорупційне “Що? Де? Коли?”» та антикорупційний квест. *Запроваджується «Антикорупційний курс для 9 класу»*. *Проводяться тренінги з практичним психологом ліцею щодо спілкування*, щоб зберегти довіру, взаємоповагу та доброчесність. Адже без знань, усвідомлення своїх прав і обов'язків, прав інших, без уміння ці права захищати неможливо зробити шкільне середовище доброчесним і прозорим.

У ліцеї проходив «Тиждень Доброчесності», під час якого були проведені виховні заходи для учнів, створено онлайн «Куточок Доброчесності», діти пройшли онлайн-гру «(Не)підкупність», гру «Антикорупційна мафія» та антикорупційний квест «Павутиння корупційних схем» від проєкту #USAID_Взаємодія, команд ГО «ЕДКЕМП УКРАЇНА» і видавничої групи «Шкільний світ». Учасники квесту переходили за QR-кодами, потрапляли до віртуальних кімнат, де були описані різні життєві ситуації з декількома варіантами дій. Завдання полягало в тому, аби розплутати так звану павутину корупційних схем і вчинити правильно, доброчесно.

Важливим у формуванні доброчесного освітнього середовища є дотримання академічної доброчесності. Спираючись на ст. 42 Закону України «Про освіту», розуміємо академічну доброчесність не просто як «сукупність етичних принципів та визначених законом правил», а як дієвий інструмент налагодження довіри, чесності, справедливості, відкритості між усіма суб'єктами освітньої діяльності та забезпечення якості освіти. Система цінностей здобувачів освіти, яка формується в ліцеї, сприяє готовності до різних видів діяльності, що потребують критичного мислення, відповідальності, уміння долати труднощі та вирішувати проблеми.

Ідеться про загальну академічну культуру закладу освіти та внутрішню культуру учасників освітнього процесу. А системна робота щодо формування закладає фундамент відповідальної поведінки учнів. «Базою для формування доброчесного академічного середовища має стати усвідомлення, що всі учасники освітнього процесу повинні дотримуватись норм академічної доброчесності, виховувати в собі високу академічну культуру, культивувати чесність, порядність і професіоналізм» [4, с. 201].

Саме просвітницька діяльність, що передбачає формування фундаментальних цінностей, ознайомлення зі стандартами академічної доброчесності може сприяти засвоєнню основних вимог. Із цією метою в комунальному закладі «Харківський ліцей

№ 149 Харківської міської ради» розроблено внутрішнє Положення про академічну доброчесність і систему заходів, що забезпечують її дотримання.

Дотримання академічної доброчесності в ліцеї потребує наявності відкритої та зрозумілої для учнів системи оцінювання їхніх навчальних досягнень, що ґрунтується на компетентнісних засадах. Ідеться про критерії, правила та процедури оцінювання. Інформування учнів про критерії – це перший етап, з якого розпочинається навчальний рік, а простеження системності в оцінюванні учнів і динаміки досягнень – це наступний етап у процесі освітньої діяльності ліцею. *Прозорість системи оцінювання забезпечує не тільки відстеження результатів кожного учасника освітнього процесу, але й сприяє формуванню позитивної мотивації учнів до навчання.* Аналіз якості освітнього процесу в ліцеї дає можливість визначати шляхи вдосконалення системи оцінювання та формування відповідального ставлення до результатів навчання.

У ліцеї щорічно проводяться опитування стосовно оцінювання, критеріїв оцінювання. *Метою опитування є моніторинг стану взаємодії учнів із педагогами та керівництвом ліцею.* Повага до особистості, доброзичливість і позитивне ставлення, довіра у відносинах, наявність діалогу – взаємодії – взаємоповаги, розподіленого лідерства (проактивність, право вибору та відповідальність за нього, горизонтальність зв'язків), дотримання принципів соціального партнерства (рівність сторін, добровільність прийняття зобов'язань, обов'язковість виконання домовленостей) – *критерії, за якими можна оцінювати якість освітнього процесу.* За результатами опитування учнів робляться висновки про ефективність системи освіти в ліцеї, а також виокремлюються питання, які потребують уточнення та вдосконалення.

Учні ліцею беруть участь у різноманітних виховних заходах, спрямованих на усвідомлення важливості дотримання академічної доброчесності: виховних годинах «Стоп списуванню», «Академічна доброчесність: За і Проти», правовому лекторії «Основи авторського права». На практиці продемонструвати свої навички з дотримання академічної доброчесності школярі можуть під час участі в конкурсі-захисті науково-дослідницьких робіт учнів-членів МАН України, олімпіад зі шкільних предметів різних рівнів.

Підсумовуючи, зробимо висновок, що робота з формування доброчесного освітнього середовища ліцею має проводитися на постійній основі, охоплювати різні напрями, бути системною та спрямованою на розвиток як теоретичних знань, так і практичних навичок учасників освітнього процесу.

Список використаних джерел

1. Освітній портал [Електроний ресурс]. – Режим доступу: <https://op.ua/news/osvita-v-ukraini/prozora-shkola-yak-pobuduvati-dobrochesne-seredovische---kurs-vid-nazk>
2. Тофтул М. Г. Сучасний словник з етики / М. Г. Тофтул : Словник. – Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2014. – 416 с.
3. Інститут CEELI [Електроний ресурс]. – Режим доступу: <https://ceeliinstitute.org/>
4. Зінченко В. Академічна доброчесність як основа сучасного процесу / В. Зінченко [Електроний ресурс]. – Режим доступу: <https://doi.org/10.24919/2308-4863.3/31.214118>

Реалізація здоров'язбережувальної компетентності учнівської молоді у співпраці із закладами вищої освіти: досвід, реалії, перспективи

Наталія Скрипка
skripka.nv22@gmail.com

Найдорожчим скарбом, яким нагороджує людину природа від народження і на довгі роки життя, є здоров'я. Це справді незчисленне багатство, яке необхідно повсякчас збільшувати та надійно берегти. Тому одним із головних завдань, які ми поставили перед собою, є впровадження у свідомість і повсякденний побут здобувачів освіти важливої ідеї здорового способу життя та діяльності.

У наш час активність у дітей знизилась. В умовах карантину та війни тисячі дітей перебувають у стресових ситуаціях, мають високий рівень тривожності та страху, втрачають зв'язок із реальністю та контроль над власним життям, а також ведуть малорухливий спосіб життя, що впливає на стан здоров'я. Через невеликий життєвий досвід і особливості дитячої психіки їм загрожують більше фізичні та психоемоційні небезпеки. Водночас є можливості мінімізувати ризики та вберегти фізичне і психічне здоров'я дитини [5].

Розвиток сучасної системи освіти визначився інноваційними перетвореннями, в основі яких лежить використання компетентнісного підходу. Тому особливо актуальна робота з розвитку в дітей і підлітків здоров'язбережувальної компетентності, як ключової в системі освіти України [2].

Формування здоров'язбережувальної компетентності учнівської молоді – це форма поведінки за певними правилами, що сприяють фізичному і духовному здоров'ю людини, яка їх дотримується. Складовою здорового способу життя є: виконання правил гігієни; якісне і раціональне харчування, відмова від шкідливих звичок; рухова активність – заняття фізичними вправами; дотримання режиму дня. Доцільно постійно дбати про чергування розумової праці з фізичною, раціонально будувати режим дня дітей. Велику увагу слід приділяти гігієнічній гімнастиці, бо поступове нагромадження позитивних змін у серцево-судинній,

дихальній та в інших системах організму під дією навіть короткочасних, але щоденних занять дає суттєвий оздоровчий ефект [5].

Активна рухова діяльність здобувачів освіти у процесі занять фізичною культурою та спортом сприяє запобіганню перевантажень і перевтоми. Доцільність і ефективність рухової діяльності, як і будь-якої іншої, залежить від системи її реалізації, глибини наукового обґрунтування. Важливо знати характер і ступінь впливу на організм тих чи інших вправ, правильно варіювати навантаження. Усе зазначене вище стосується занять із велоспорту.

Тому вже декілька років працюємо над темою «Збереження і зміцнення здоров'я засобами варіативного модуля «Велоспорт» та над питанням реалізації здоров'язбережувальної компетентності учнівської молоді у співпраці із закладами вищої освіти.

Провідна ідея досвіду: збереження та зміцнення здоров'я залученням до занять фізичними вправами з велосипедом дітей шкільного віку, розвиток їх культури рухів; формування технічної й тактичної майстерності здобувачів освіти шляхом вивчення варіативного модуля «Велоспорт»; забезпечення спеціальної фізичної та вольової підготовленості дітей, що є фундаментом фізичної підготовки та мотивації до занять велосипедним спортом [1, 4].



Рис.1. Базове тренування велосипедистів

Кожен вид спорту має свою специфіку, здійснюючи певний вплив на морфолого-функціональні особливості організму. Заняття велоспортом за умови правильної організації освітнього процесу – могутній спосіб зміцнення здоров'я, підвищення працездатності та росту спортивної майстерності молоді (рис.1). Найбільший вплив велосипед має на м'язи ніг і спини, інші м'язи, включаючи плечі та прес.

Велосипед – це корисний для здоров'я та екологічно чистий транспортний засіб, а саме:

1. Коли дитина крутить педалі, одночасно працюють її нервова й кровоносна системи. При цьому зміцнюються судини та м'язи серця, підвищується загальна витривалість організму. Дитина починає краще почувати себе, менше втомлюватися.

2. При тривалих велосипедних поїздках ми змушуємо наші легені працювати на повну силу. Кров при цьому збагачується киснем, який надходить до клітин головного мозку й інших життєво важливих органів. Кожен орган починає краще функціонувати, зокрема й головний мозок, прискорюється регенерація тканин.

3. Дитина стає більш витривалою, у неї напружуються основні групи м'язів – рук, ніг, спини. Починає поліпшуватися її координація.

4. Також позитивний вплив їзди на велосипеді має на зір. Під час їзди на велосипеді погляд фокусується на об'єктах, що перебувають на різній відстані від дитини. Завдяки цьому зміцнюються м'язи очей, відбувається профілактика захворювань зору.

5. Велоспорт зміцнює імунітет. Діти, які регулярно займаються їздою на велосипеді, рідше хворіють простудними захворюваннями.

6. Під час їзди на велосипеді тренується вестибулярний апарат, відповідальний за орієнтування та положення організму дитини в просторі.

7. Велосипедні прогулянки позитивно впливають на загальний емоційний стан людини, особливо дитини. Під час їзди відступають нав'язливі думки та проблеми, при цьому поліпшується настрій і загальне самопочуття, виникає величезний заряд бадьорості, що сприяє зміцненню нервової системи.

Крокуючи в ногу з вимогами сучасного світу та з метою гармонійного фізичного розвитку особистості учня/учениці, підвищення функціональних можливостей організму, удосконалення життєво необхідних рухових умінь і навичок, розширення рухового досвіду через формування стійкої мотивації учнів до занять фізичною культурою та спортом, учителі фізичної культури ліцею розробили (2021 рік) і вдосконалили (2022 рік) варіативний модуль «Велоспорт», який увійшов до модельної навчальної програми «Фізична культура. 5-6 класи» для закладів загальної середньої освіти [3; 4].

Мета варіативного модуля «Велоспорт» – опанування вихованцями правил безпечного керування велосипедом відповідно до рельєфу місцевості.

Під час побудови освітнього процесу застосовуємо різноманітні методи, ураховуючи вікові особливості дітей, матеріал, що вивчається, та наявні матеріальні можливості закладу.

Упроваджуючи варіативний модуль «Велоспорт», під час проведення уроків звертали увагу не тільки на фізичну підготовленість здобувачів освіти, а й на розвиток особистості кожного, на індивідуальне сприймання навчального матеріалу з урахуванням індивідуальних психолого-фізіологічних і вікових особливостей та можливостей кожного.

Ураховуючи сучасні підходи до структури уроку фізичної культури під час адаптаційного циклу базової середньої освіти (5-6 класи), варіативний модуль «Велоспорт» учителі фізичної культури об'єднують із модулями «Чирлідінг», Cool Games, «Дитяча легка атлетика», «Рухливі ігри», «Футбол», «Петанк», «Баскетбол».

Систематична спортивна робота з учнями дає високий результат. Так, моніторинг навчальних досягнень здобувачів освіти за останні роки показав, що 80 відсотків учнів мають високу якість підготовки з фізичної культури.

Вихованці із задоволенням відвідують спортивні секції, а майстерність свою демонструють на шкільних, районних і обласних заходах. За підсумками участі в

Спартакіаді громади команда комунального закладу «Слатинський ліцей» входить до трійки кращих.

Ми переконані, що фізична культура – одна з найнеобхідніших шкільних дисциплін. Своє завдання на уроках вбачаємо в тому, щоб не лише дати міцні знання, а й виробити навички, розвинути спортивні здібності, допомогти учням реалізувати свої можливості.

Педагоги сформували сучасні підходи до структури уроку фізичної культури під час адаптаційного циклу базової середньої освіти (5-6 класи) шляхом збереження, зміцнення здоров'я та розвитку фізичних якостей засобами варіативного модуля «Велоспорт».

Представлено різноманітні форми і методи проведення уроків, звертається увага не тільки на фізичну підготовленість здобувачів освіти, а й на розвиток особистості кожного, на індивідуальне сприймання навчального матеріалу з урахуванням індивідуальних психолого-фізіологічних і вікових особливостей та можливостей. **Структура та зміст навчального матеріалу концептуально зумовлені сучасними методичними підходами до НУШ.**

Завдяки спільній і злагодженій роботі комунального закладу «Харківський фаховий коледж спортивного профілю», Харківського Національного університету Повітряних Сил імені Івана Кожедуба, Федерації велосипедистів Харківської області та комунального закладу «Слатинський ліцей» Дергачівської міської ради Харківської області створена система роботи щодо військової та спортивної підготовки учнівської молоді (рис.2).



Рис.2. Військова та спортивна підготовки учнівської молоді на базі комунального закладу «Харківський фаховий коледж спортивного профілю»

Авдєєв Олександр, майстер спорту України з велоспорту, старший тренер відділення велоспорту, учитель з велоспорту, віце-президент Федерації велосипедистів Харківської області, та Дудник Зінаїда, учитель фізичної культури комунального закладу «Слатинський ліцей» Дергачівської міської ради, тренер-викладач із велоспорту Дергачівської ДЮСШ, спеціаліст вищої кваліфікаційної категорії, учитель-методист, викладачі закладів **розробили Модельну навчальну програму «Фізична культура» для учнів 5-6 класів», варіативний модуль «Велоспорт», яку «Рекомендовано Міністерством освіти і науки України» (наказ Міністерства освіти і науки України від 12 липня 2021 року № 795, у**

редакції наказу Міністерства освіти і науки України від 10 серпня 2021 року № 898).

У вересні 2021/2022 навчального року нова Модельна програма з варіативного модуля «Велоспорт» була успішно запроваджена й опрацьована у 5-х класах ліцею автором Дудник Зінаїдою. Учитель є рецензентом науково-методичного посібника –

Варіативний модуль «Велоспорт» у закладах загальної середньої освіти. Київ: ДНУ «Інститут модернізації змісту освіти»; Харків: Харківська академія неперервної освіти, Федерація велосипедистів Харківської області, 2022. – 128 с. (Схвалено для використання в освітньому процесі, зареєстрований у Каталозі надання грифів навчальній літературі та навчальним програмам за № 3.0163-2022 від 14.02.2022 року). У цей збірник увійшов один із розроблених і опрацьованих тренером-викладачем конспект уроку за модулем «Велоспорт».

У листопаді 2021 року в місті Харкові презентували досвід роботи за модулем «Велоспорт» на семінарі-практикумі для регіональних координаторів-тренерів і вчителів фізичної культури інноваційного освітнього проєкту Всеукраїнського рівня за темою «Розроблення навчально-методичного забезпечення для закладів загальної середньої освіти в умовах реалізації Державного стандарту базової середньої освіти» в освітній галузі «Фізична культура».

У вересні 2022 року в Одесі за модельною навчальною програмою «Фізична культура» Державна наукова установа «Інститут модернізації змісту освіти» спільно з Комітетом з фізичного виховання та спорту Міністерства освіти і науки України, КЗВО «Одеська академія неперервної освіти Одеської обласної ради» провели науково-практичний семінар «Заклад освіти – територія здоров'я», де педагоги пройшли навчання за міжнародною програмою «Shuttle Time» та поділилися власним досвідом роботи з варіативного модуля «Велоспорт».

У Міжнародній науково-практичній конференції «Прикладне значення фізичної та військової підготовки у майбутній професії» в Києві педагоги ліцею взяли участь за напрямом «Здоров'язбережувальні технології. Безпечний та здоровий спосіб життя. Формування ціннісних орієнтацій особистості в освітньому процесі» за темою «Збереження і зміцнення здоров'я засобами варіативного модуля «Велоспорт»». Тези доповіді опубліковані в електронному збірнику матеріалів і розміщені на сторінці ДНУ «Інститут модернізації змісту освіти».

Педагоги ліцею неодноразово брали участь у Всеукраїнських, обласних методичних заходах, виставках.

Керівництво ліцею заохочує вчителів до участі в різних конкурсах («Учитель року», «Кращий вихователь Харківщини», фестиваль «добрих практик» освітян Харківщини «Майстри педагогічної справи презентують», обласна онлайн-виставка ефективного педагогічного досвіду «Освіта Харківщини XXI століття» тощо), до підвищення професійної кваліфікації на освітніх онлайн-платформах, де можна пройти різноманітні курси, які можуть бути зараховані як частина необхідного підвищення кваліфікації у межах 150 годин на п'ять років. ***Спільно із закладами вищої освіти в ліцеї проходять методичні тижні для педагогічних працівників і класних керівників, майстер-класи для молодих учителів.*** Педагоги закладу – активні учасники різноманітних вебінарів, тренінгів, семінарів і практикумів (онлайн-форма).

У 2022 році творча група комунального закладу «Слатинський ліцей» посіла II місце у XXII обласній тематичній онлайн-виставці ефективного педагогічного досвіду «Освіта Харківщини XXI століття» у номінації «Забезпечення всебічного гармонійного розвитку особистості дитини шляхом якісної організації освітнього процесу на принципах наступності й перспективності між дошкільною та початковою освітою» (у розділі «Здоров'язберігаючі компетентності»).

Досвіди роботи закладу вивчено й узагальнено методичною радою Управління освіти, культури, молоді та спорту Дергачівської міської ради:

- «Формування інклюзивного освітнього середовища в ліцеї в умовах реалізації соціального проєкту «Без меж»»;
- «Забезпечення наступності між дошкільною та початковою освітою для досягнення цілісного розвитку особистості, неперервності здобуття освіти в умовах реалізації Нової української школи»;
- «Здоров'язбережувальні технології. Безпечний та здоровий спосіб життя. Формування ціннісних орієнтацій особистості в освітньому процесі» за темою «Збереження і зміцнення здоров'я засобами варіативного модуля «Велоспорт»».

Досвід роботи ліцею надруковано у виданнях Національної академії педагогічних наук України «Сучасний педагогічний досвід освітян України», м. Київ, Альфа Віта Груп, і «Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології», м. Суми.

Вихованці ліцею – учасники та неодноразові переможці районних і обласних змагань: у 2018 році Рій «Лицарі Сонця» посів II місце в I етапі Всеукраїнської військово-спортивної патріотичної гри «Сокіл» («Джура»); відділенням НОК України в Харківській області команда закладу нагороджена дипломом за I місце в обласних змаганнях з подолання «Смуги перешкод» (2019) (рис. 3).



Рис. 3. Учасники та переможці Відкритого Чемпіонату Харківської області, відділення «Велосипедний спорт»

Вихованці відділення «Велосипедний спорт» – неодноразові переможці обласних змагань: Відкритий Чемпіонат Харківської області, загальна фізична

підготовка серед велосипедистів: II місце (легкоатлетичний крос); II місце – стрибок у довжину з місця, «Човниковий біг», III – стрибок через лаву, метання метбольного м'яча (2020); відкритий Чемпіонат Харківської області, спеціальна фізична підготовка серед велосипедистів: вихованці здобули два III місця (2021); відкритий Чемпіонат Харківської області «Golden bice» (започаткований у травні 2019 року, проходив на базі комунального закладу «Слатинський ліцей»): I, II, III місце (2021); відкритий Чемпіонат Харківської області з велосипедного спорту: I, III, IV місце (2021) (рис.3). Усі заходи проводились у співпраці із закладами вищої освіти.

У Всеукраїнському проєкті «Успішний керівник у новому освітньому просторі України» отримали диплом переможця, ліцей занесено до книги Національної академії педагогічних наук України як кращий заклад.

Висновки

1. Загальна фізична підготовка початківців має на меті: зміцнити здоров'я дітей, урізноманітнити їх фізичні якості, усунути недоліки на рівні фізичного розвитку; навчити техніки фізичних і підготовчих вправ з обраного виду спорту; сприяти переходу до більш пізніх етапів тренування.

2. Основними фізичними якостями для велосипедиста є сила, витривалість, швидкість, координація, а також їхня взаємодія між собою. Для їх розвитку використовують штучні та природні умови навчання і тренування.

3. Дієва співпраця із закладами вищої освіти військово-спортивного профілю є надійним підґрунтям профільності навчання в майбутньому.

Список використаних джерел

1. Варіативний модуль «Велоспорт» у закладах загальної середньої освіти; навчально-методичний посібник. – Київ: ДНУ «Інститут модернізації змісту освіти»; Харків: Харківська академія неперервної освіти, Федерація велосипедистів Харківської області, 2022. – 124 с. – URL: https://edu-postdiploma.kharkov.ua/wpcontent/uploads/2022/06/Velosport_06.2022.pdf
2. Гаркуша С. В. Формування готовності майбутніх фахівців фізичного виховання до використання здоров'язбережувальних технологій: теоретико-методичний аспект : [монографія] / С. В. Гаркуша. – Чернігів : Видавець Лозовий В. М., 2014. – 392 с.
3. Державний стандарт базової середньої освіти. Відповіді на поширені запитання щодо Державного стандарту базової середньої освіти. URL: <https://mon.gov.ua/ua/osvita/zagalna-serednya-osvita/derzhavni-standarti>
4. Модельна навчальна програма «Фізична культура. 5-6 класи» для закладів загальної середньої освіти, затверджена наказом Міністерства освіти і науки України від 17.08.2022 року № 752. URL: <http://mon.gov.ua/activity/education/zagalna-serednya/navchalni-programy.html>
5. Фізична та психологічна безпека дітей під час війни. Як діяти батькам, щоб вберегти дитину? / Освітній омбудсмен України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://eo.gov.ua/fizychna-ta-psykholohichna-bezpeka-ditey-pid-chas-viyny-nbsp-h2-yak-diiaty-batkam-shchob-vberehty-dytynu-h2/2022/03/22/>

Організація роботи педагогів закладу щодо впровадження інклюзивного навчання в умовах реалізації концепції ДСБСО (з досвіду роботи КЗ «Одноробівський ліцей» Золочівської селищної ради)

Вікторія Ткаченко
profzol@ukr.net

Одним із принципів Нової української школи є принцип доступності якісної освіти. Робота з дітьми, які мають особливі освітні потреби, потребує не тільки додаткової уваги з боку адміністрації закладу освіти, але й відповідної підготовки вчителя, розуміння ним специфіки організації роботи з цією категорією школярів.

Пропоную увазі наших колег план заходу – теоретико-практичного семінару на тему «Організаційно-методичні засади впровадження інклюзивного навчання в умовах реалізації концепції ДСБСО»

Мета: розкрити управлінський, психологічний, педагогічний і методичний аспекти проблем навчання та виховання дітей з особливими освітніми потребами (далі - ООП).

Завдання:

- актуалізувати знання учасників семінару щодо нормативно-правових і теоретичних засад інклюзивного навчання в закладах освіти;
- ознайомити з алгоритмом дій закладу освіти щодо організації інклюзивного навчання;
- розкрити особливості роботи з дітьми з порушеннями психофізичного розвитку в умовах закладу освіти;
- розкрити механізми надання додаткової підтримки дітям з особливими освітніми потребами: робота команди психолого-педагогічного супроводу, підготовка індивідуальної програми розвитку учня, взаємодія зі спеціалістами інклюзивно-ресурсного центру;
- сприяти формуванню в учителів початкових класів толерантного ставлення до дітей з ООП, готовності до роботи в інклюзивному класі;
- акцентувати увагу педагогічних працівників на ресурсах, що сприяють підвищенню рівня професійної активності та творчості;
- надати консультативну допомогу учасникам семінару щодо організаційно- методичних засад упровадження інклюзивного навчання в закладах освіти.

Порядок проведення

1. Привітання. Знайомство з учасниками семінару. Вправа «Незакінчене речення».

Завдання учасникам семінару: закінчити речення « Я пишаюся тим, що...».

2. Оголошення теми. Постановка мети та завдань семінару. Визначення очікувань учасників тренінгу.

3. Робота в трьох групах

Завдання: розкрити поняття «інклюзивна освіта» різними способами -

1 група – скласти асоціативний куш;

2 група – намалювати емблему до поняття «інклюзивна освіта»;

3 група – театралізовано подати епізод з уроку в інклюзивному класі.

Обговорення:

- Чи важко було учасникам груп розкрити поняття «інклюзивна освіта»? Чому?

4. Інформаційне повідомлення. *Основні нормативно-правові документи з питань упровадження інклюзивного навчання в закладах освіти:*

- П. 1 ст. 23 Конвенції ООН про права дитини, ратифікованої 20 листопада 1989 року: «...дитина має вести повноцінне і достойне життя в умовах, які забезпечують її гідність, сприяють почуттю впевненості в собі і полегшують її активну участь у житті суспільства».
- Ст. 53 Конституції України. Кожен має право на освіту.
- Закон України «Про освіту». Статті, що визначають навчання дітей з ООП: 1; 3; 6; 7; 9; 11; 12; 13; 14; 15; 19; 20; 25; 26; 30; 33; 40; 41; 42; 47; 53; 54; 55; 56; 78; 79.
- Ст. 6 Закону України «Про повну загальну середню освіту». Право на здобуття повної загальної середньої освіти.
- Постанова Кабінету Міністрів України від 15.08.2011 № 872 (із змінами) «Про затвердження Порядку організації інклюзивного навчання у загальноосвітніх навчальних закладах».
- Постанова Кабінету Міністрів України від 14.02.2017 № 88 (із змінами) «Про порядок та умови надання субвенції з державного бюджету місцевим бюджетам на надання державної підтримки особам з особливими освітніми потребами».
- Постанова Кабінету Міністрів України від 12.07.2017 № 545 «Про затвердження Положення про інклюзивно-ресурсний центр».
- Наказ Міністерства освіти і науки України від 08.06.2018 № 609 «Про затвердження Примірного положення про команду психолого-педагогічного супроводу дитини з особливими освітніми потребами в закладі загальної середньої та дошкільної освіти».

5. Мозковий штурм

Особа з особливими освітніми потребами – особа, яка потребує додаткової постійної чи тимчасової підтримки в освітньому процесі з метою забезпечення її права на освіту (пункт 20 частини першої статті 1 Закону України «Про освіту».

Запитання до групи: яких дітей ми відносимо до категорії осіб з ООП?

Перелік осіб, які можуть мати особливі освітні потреби:

- особи, які опинилися в складних життєвих обставинах;
- особи, які проживали на тимчасово окупованих територіях;
- особи, які мають статус внутрішньо переміщених;
- особи, що мають посттравматичний стресовий розлад;
- діти-біженці та діти, які потребують додаткового захисту;
- особи, які здобувають спеціалізовану освіту;
- особи з інвалідністю;

- особи із сенсорними порушеннями (зору, слуху);
- особи з фізичними порушеннями (опорно-рухового апарату);
- особи з інтелектуальними порушеннями (затримка психічного розвитку, когнітивні порушення: легкі, помірні, тяжкі, глибокі);
- особи із синдромом дефіциту уваги з гіперактивністю);
- особи зі складними порушеннями мовлення;
- особи з іншими складними порушеннями розвитку (у т. ч. розлади спектру аутизму; поєднані нозології) та інші.

Поняття «*діти з особливостями психофізичного розвитку*» є досить широким і включає категорії дітей, залежно від порушень. **Фахівці дефектології виділяють такі категорії дітей за нозологіями:** мовленнєві порушення, затримка психічного розвитку, порушення слуху, порушення зору, порушення опорно-рухового апарату, синдром дефіциту уваги з гіперактивністю, ранній дитячий аутизм.

Особливими потребами таких дітей є: необхідність раннього виявлення первинного порушення в розвитку; інтеграція зусиль сім'ї та фахівців у процесі адаптації, виховання та навчання такої дитини; моніторинг розвитку дитини; індивідуалізація навчання та психолого-педагогічна підтримка дитини та її сім'ї; особливі форми організації освітнього середовища та життєвого простору, адекватні порушенням; використання різних специфічних засобів навчання.

6. Робота в 7 групах

Завдання: використовуючи власний досвід роботи, роздаткові матеріали, запропоновані керівником семінару, та інтернет-ресурси, дати характеристику учнів з особливими освітніми потребами за такими нозологіями: мовленнєві порушення, затримка психічного розвитку, порушення зору, порушення слуху, порушення опорно-рухового апарату, синдром дефіциту уваги з гіперактивністю, ранній дитячий аутизм.

Обговорення:

- Які особливості роботи вчителя з учнями різних нозологій?

7. Розминка з м'ячем

Учасники групи стають у коло. Ведучий, звертаючись до будь-якого учасника, називає його ім'я та кидає йому м'яч. Учасники так продовжують далі.

Ведучий поступово вводить у гру 5–7 м'ячів різної ваги, різного розміру, різного кольору, а через 5–8 хвилин м'ячі виводяться з гри.

Обговорення:

- Чи важко було грати в цю гру? Чому?
- Уявіть собі, що м'яч – це об'єм інформації, яку отримує учень/учениця на уроці. За яких умов обмін інформацією проходить більш продуктивно?

8. Робота з нормативними документами. Команда психолого-педагогічного супроводу дітей з ООП, які здобувають освіту в умовах інклюзивного навчання в закладах загальної середньої та дошкільної освіти.

Ознайомлення з наказом Міністерства освіти і науки України від 08.06.2018 № 609 «Про затвердження Примірного положення про команду психолого-педагогічного супроводу дитини з особливими освітніми потребами в закладі

загальної середньої та дошкільної освіти» (URL: <https://mon.gov.ua/npa/pro-zatverdzhennya-primirnogo-polozhennya-pro-komandu-psihologo-pedagogichnogo-suprovodu-ditini-z-osoblivimi-osvitnimi-potrebami-v-zakladi-zagalnoi-serednoyi-ta-doshkilnoi-osviti>).

Обговорення:

- Хто входить до складу команди психолого-педагогічного супроводу дитини з особливими освітніми потребами?
- Які її завдання та функції, порядок організації діяльності?
- Які документи є основою для створення індивідуальної програми розвитку учня з ООП?

9. Вправа «Алгоритм організації інклюзивного навчання для учнів з ООП»

Завдання групи: керуючись статтею, опублікованою на сайті МОНУ, «Як організувати якісне інклюзивне навчання. Поради для директора школи» (URL: <https://mon.gov.ua/news/yak-organizuvati-yakisne-inklyuzivne-navchannya-poradi-dlya-direktora-shkoli>), визначити роль заступника директора, учителя в організації інклюзивного навчання для учнів з ООП.

Алгоритм

організації інклюзивного навчання для учня/учениці з ООП

1. Вивчення документів, які подають батьки, що мають бажання навчати дітей за інклюзивною формою (рекомендації Інклюзивно-ресурсного центру, заява батьків).
2. Вивчення можливостей закладу освіти щодо забезпечення права на освіту дитини з особливими освітніми потребами:
 - наявність відповідних фахівців;
 - матеріально-технічне забезпечення закладу;
 - архітектурна доступність приміщення закладу освіти.
3. Погодження з управлінням освіти організації навчання в інклюзивному класі.
4. Створення команди психолого-педагогічного супроводу дитини з ООП. Розподіл обов'язків між членами команди.
5. Ознайомлення педагогічних працівників з нормативно-правовими та методичними матеріалами, що стосуються організації інклюзивного навчання.
6. Складання індивідуальної програми розвитку учня з ООП.
7. Складання індивідуального навчального плану та індивідуальних навчальних програм.
12. Підготовка та погодження з батьками учня/учениці з ООП розкладу уроків.
12. Здійснення заходів щодо адаптації освітнього середовища до потреб дитини.
13. Організація корекційно-розвиткових занять з учнем з ООП.
14. Залучення учнів з ООП до позакласної та позашкільної роботи, відповідно до їх інтересів, нахилів, здібностей та стану здоров'я.
15. Організація психологічного супроводу дитини з ООП, її сім'ї, педагогічного колективу.
16. Моніторинг динаміки розвитку дитини з ООП.

10. Вправа «Компліменти»

Учасники стоять у колі та по черзі один одному роблять компліменти.

Обговорення:

- Чи важко було виконувати вправу?
- Чи важко робити компліменти учням?
- Яку роль відіграє толерантність учителя та учнів у формуванні позитивного психологічного клімату дитячого колективу?

11. Вправа «Моє життя»

Завдання кожному учаснику групи: намалювати коло, яке розділити на 3 сектори. Коло відображає ваше життя таким, як воно є. Яка частина життя відведена роботі, яка частина – сім'ї, яка – вашим особистим уподобанням? Розміри секторів відповідають тому, скільки часу ви віддаєте роботі, сім'ї та собі.

Обговорення:

- Чи задоволені ви своїм життям? Чому саме така відповідь?
- Чи хотіли би ви щось змінити у своєму житті? Що саме?
- Намалюйте ще одне коло й розділіть його на сектори так, щоб воно відображало ваші мрії про цікаве та щасливе життя вчителя.
- Відрізняються ці два кола? Чому?
- Що може стати підтримкою та джерелом наснаги, творчості у вашому житті?

12. Підсумок. Рефлексія:

- З яким почуттям, з якими думками ви закінчуєте роботу на семінарі?
- Які моменти із семінару були найбільш важливими та цінними для кожного з вас?

Список використаних джерел

1. Закон України «Про освіту». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>
2. Закон України «Про повну загальну середню освіту». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/463-20#Text>
3. Конвенція ООН про права дитини. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_021#Text
4. Конституція України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>
5. Наказ Міністерства освіти і науки України від 08.06.2018 № 609 «Про затвердження Примірного положення про команду психолого-педагогічного супроводу дитини з особливими освітніми потребами в закладі загальної середньої та дошкільної освіти». URL: <https://mon.gov.ua/npa/pro-zatverzhennya-primirnogo-polozhennya-pro-komandu-psihologo-pedagogichnogo-sprovodu-ditini-z-osoblivimi-osvitnimi-potrebami-v-zakladi-zagalnoyi-serednoyi-ta-doshkilnoyi-osviti>
6. Постанова Кабінету Міністрів України від 14.02.2017 № 88 (із змінами) «Про порядок та умови надання субвенції з державного бюджету місцевим бюджетам на надання державної підтримки особам з особливими освітніми потребами». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/88-2017-%D0%BF#Text>
7. Постанова Кабінету Міністрів України від 12.07.2017 № 545 «Про затвердження Положення про інклюзивно-ресурсний центр». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/545-2017-%D0%BF#Text>
8. Постанова Кабінету Міністрів України від 15.08.2011 № 872 (із змінами) «Про затвердження Порядку організації інклюзивного навчання у загальноосвітніх навчальних закладах». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/872-2011-%D0%BF#Text>
9. Як організувати якісне інклюзивне навчання. Поради для директора школи. URL: <https://mon.gov.ua/news/yak-organizuvati-yakisne-inklyuzivne-navchannya-poradi-dlya-direktora-shkoli>

Мармаза Олександра, кандидат педагогічних наук, професор, професор кафедри менеджменту та економіки Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди

Остапенко Алла, кандидат педагогічних наук, проректор з науково-методичної роботи КВНЗ «Харківська академія неперервної освіти»

Єжелей Віктор, методист Центру організаційно-методичної роботи з керівними кадрами КВНЗ «Харківська академія неперервної освіти»

Смирнова Марина, кандидат педагогічних наук, доцент кафедри суспільно-гуманітарної освіти КВНЗ «Харківська академія неперервної освіти»

Астахова Марія, кандидат педагогічних наук, завідувач кафедри суспільно-гуманітарної освіти КВНЗ «Харківська академія неперервної освіти»

Сировацька Людмила, методист Центру організаційно-методичної роботи з керівними кадрами КВНЗ «Харківська академія неперервної освіти»

Яковлев Павло, кандидат юридичних наук, старший викладач кафедри соціально-гуманітарної освіти КВНЗ «Харківська академія неперервної освіти»

Скрипка Катерина, доктор філософії, старший викладач кафедри соціально-гуманітарної освіти КВНЗ «Харківська академія неперервної освіти»

Редіна Валентина, кандидат педагогічних наук, директор КЗ «Харківська обласна станція юних туристів» Харківської обласної ради

Сторожук Олена, заступник директора з навчально-методичної роботи КЗ «Харківська обласна станція юних туристів» Харківської обласної ради

Вороніна Галина, кандидат педагогічних наук, доцент кафедри виховання й розвитку особистості КВНЗ «Харківська академія неперервної освіти»

Посмітна Юлія, завідувач Центру методичної та аналітичної роботи КВНЗ «Харківська академія неперервної освіти»

Гезей Ольга, старший викладач кафедри методики дошкільної та початкової освіти КВНЗ «Харківська академія неперервної освіти»

Грінченко Олександр, старший викладач кафедри соціально-гуманітарної освіти КВНЗ «Харківська академія неперервної освіти»

Прощай Марія, методист Центру організаційно-методичної роботи з керівними кадрами КВНЗ «Харківська академія неперервної освіти»

Гришанова Тетяна, директор КЗ «Чугуївський ліцей № 2» Чугуївської міської ради Харківської області, освітній експерт

Утенкова Ірина, консультант КЗ «Центр професійного розвитку педагогічних працівників» Лозівської міської ради Харківської області

Андрєєва Валентина, директор КЗ «Кам'яноярський ліцей» Чугуївської міської ради Харківської області

Охрончук Наталія, директор КУ «Центр професійного розвитку педагогічних працівників» Лозівської міської ради Харківської області

Осьмачко Олена, консультант КУ «Харківський центр професійного розвитку педагогічних працівників Харківської міської ради»

Андрєєв Сергій, учитель географії КЗ «Кам'яноярський ліцей» Чугуївської міської ради Харківської області

Малік Володимир, директор Люботинської ЗОШ I-III ступенів № 4 Люботинської міської ради Харківської області

Трипольська Ольга, заступник директора Люботинської ЗОШ I-III ступенів № 4 Люботинської міської ради Харківської області

Обуховська Оксана, заступник директора Люботинської ЗОШ I-III ступенів № 4 Люботинської міської ради Харківської області

Сольона Ірина, заступник директора Люботинської ЗОШ I-III ступенів № 4 Люботинської міської ради Харківської області

Данилів Вікторія, директор КЗ «Дергачівський ліцей № 3» Дергачівської міської ради

Безрук Юлія, директор КЗ «Безруківський ліцей» Дергачівської міської ради

Кіяшко Альбіна, вихователь-методист КЗ «Заклад дошкільної освіти (ясла-садок) № 138 Харківської міської ради»

Котелевець Надія, директор Валківського ліцею імені Олександра Масельського Валківської міської ради Богодухівського району Харківської області

Мельник Євгенія, заступник директора з навчально-виховної роботи КЗ «Кам'яноярський ліцей» Чугуївської міської ради Харківської області

Видиш Марія, педагог-організатор КЗ «Кам'яноярський ліцей» Чугуївської міської ради Харківської області

Озолинш Катерина, заступник директора з навчально-виховної роботи КЗ Добренський ліцей Наталинської сільської ради Красноградського району Харківської області

Приходько Вікторія, заступник директора з навчально-виховної роботи КЗ «Андріївський ліцей» Кегичівської селищної ради

Куценко Анна, учитель біології та курсу «Агросфера» КЗ «Андріївський ліцей» Кегичівської селищної ради

Прокопова Олена, кандидат педагогічних наук, директор Харківського ліцею № 149

Селевко Юлія, кандидат історичних наук, заступник директора з навчально-виховної роботи Харківського ліцею № 149

Скрипка Наталія, директор КЗ «Слатинський ліцей» Дергачівської міської ради Харківської області

Ткаченко Вікторія, заступник директора з навчально-виховної роботи, викладач курсу «Здоров'я, безпека, добробут», практичний психолог КЗ «Одноробівський ліцей» Золочівської селищної ради

Джерело педагогічних інновацій. Управління закладом освіти в реаліях сьогодення. – Випуск № 4 (48). – Харків: Харківська академія неперервної освіти. 2024. – 156 с.

У виданні науково-методичного журналу «Джерело педагогічних інновацій» за темою «Управління закладом освіти в реаліях сьогодення» представлено теоретичні та практичні напрацювання з питань управлінської діяльності в закладах дошкільної, загальної та позашкільної освіти, приділено увагу ключовим аспектам управління закладом в умовах сучасного реформування освітньої галузі.

За підбір і вірогідність фактичного матеріалу, точність цитування та посилань відповідають автори статей.

Науково-методичний журнал

**Джерело
педагогічних інновацій**

Управління закладом освіти в реаліях сьогодення

Редактор: Писаренко Т.І.

Технічний редактор: Семисошенко С.В.

Дизайн: Семисошенко С.В.

Харківська академія неперервної освіти
61057, м. Харків, вул. Григорія Сковороди, 24
тел./факс (057) 731-21-31
E-mail: kvnz.hano@gmail.com
Web-сайт: www.edu-post-diploma.kharkov.ua