ДЕПАРТАМЕНТ ОСВІТИ І НАУКИ ДОНЕЦЬКОЇ ОБЛАСНОЇ ДЕРЖАВНОЇ АДМІНІСТРАЦІЇ
ДОНЕЦЬКИЙ ОБЛАСНИЙ ІНСТИТУТ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ
ДЕРЖАВНИЙ ЗАКЛАД ВИЩОЇ ОСВІТИ «УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ»
НАЦІОНАЛЬНОЇ АКАДЕМІЇ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ВОЛИНСЬКИЙ ОБЛАСНИЙ ІНСТИТУТ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ

# ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ОСВІТОЮ: ЗМІНИ, ВИКЛИКИ, ПРАКТИКИ

Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції
24 листопада 2021 року

Київ-2022

ДЕПАРТАМЕНТ ОСВІТИ І НАУКИ
ДОНЕЦЬКОЇ ОБЛАСНОЇ ДЕРЖАВНОЇ АДМІНІСТРАЦІЇ

ДОНЕЦЬКИЙ ОБЛАСНИЙ ІНСТИТУТ
ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ

ДЕРЖАВНИЙ ЗАКЛАД ВИЩОЇ ОСВІТИ
“УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ”
НАЦІОНАЛЬНОЇ АКАДЕМІЇ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ

ВОЛИНСЬКИЙ ОБЛАСНИЙ ІНСТИТУТ
ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ

# ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ОСВІТОЮ: ЗМІНИ, ВИКЛИКИ, ПРАКТИКИ

***Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції***

***24 листопада 2021 року***

Київ

2022

УДК 37.01/.09-048.74
Д 39

DOI 10.36074/d-oblippo.conference2-2021

*Рекомендовано до видання Вченою радою ДОНОБЛІППО*
*(протокол № 1 від 03.02.2022 р.)*



**Д 39 Децентралізація системи управління освітою: зміни, виклики, практики:** матеріали Всеукр. наук.-практ. конф., м. Краматорськ, 24 листопада 2021 р. / редкол.: Ю. О. Бурцева, М. О. Кириченко, П. С. Олешко, Д. В. Малєєв, В. І. Шабанов [та ін]; Донецький ОБЛІППО. Київ: [б. в.], 2022. 232 с.

Збірник містить матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції «Децентралізація системи управління освітою: зміни, виклики, практики». Співорганізаторами конференції виступили ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України та Волинський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти.

У збірнику висвітлено питання щодо функціонування систем управління освітою в громадах та центрах професійного розвитку педагогічних працівників, автономізації закладів освіти, змін у дошкільній освіті та позашкіллі, психологічних аспектів впровадження інновацій та розвитку інклюзії в умовах децентралізації освіти.

Матеріали будуть корисними для представників наукової та освітянської спільноти. Конференцію зареєстровано в ДНУ «УкрІНТЕІ» (посвідчення № 892 від 08.11.2021 року).

Матеріали надруковані в авторській редакції. Редакційна колегія може не розділяти поглядів авторів. Відповідальність за зміст матеріалів, точність наведених фактів, цитат, посилань на джерела, достовірність іншої інформації та за додержання норм авторського права несуть автори.

**УДК 37.01/.09-048.74**

# ЗМІСТ

## РОЗДІЛ І
## ОСВІТА В ГРОМАДІ:
## СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ТА ПАРТНЕРСЬКА ВЗАЄМОДІЯ

***(для керівників та співробітників органів управління освітою в територіальних громадах)***

**РОЗДІЛ ІІ**
**КАДРОВА, ФІНАНСОВА ТА ОРГАНІЗАЦІЙНА АВТОНОМІЯ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ**

***(для керівних кадрів закладів загальної середньої освіти)***

# РОЗДІЛ І

# ОСВІТА В ГРОМАДІ: СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ТА ПАРТНЕРСЬКА ВЗАЄМОДІЯ

*(для керівників та співробітників органів управління освітою в територіальних громадах)*

*УДК 373.014.3.552*

***Братчикова Т. І.,***

*директор департаменту освіти Маріупольської міської ради*

## *РЕФОРМУВАННЯ ОСВІТИ МІСТА МАРІУПОЛЯ В УМОВАХ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ (З ДОСВІДУ РОБОТИ)*

Процес децентралізації, який розпочався в Україні 2015 року, надає об'єднаним територіальним громадам автономності в багатьох сферах життя, зокрема в освіті. Функціонування і розвиток об'єднаної територіальної громади міста Маріуполя передбачає розбудову освітньої системи з урахуванням специфіки і потреб громади, а саме: 1) доступність якісної освіти, можливість задовольнити освітні потреби суспільства на різних щаблях у межах міста; 2) підготовка кадрів для місцевого ринку праці в системі освіти міста, зокрема в професійних ліцеях, коледжах та університетах; 3) кооперація сфери освіти з місцевими виробництвами з метою розширення освітніх можливостей.

Реформування сфери освіти в м. Маріуполі здійснюється на підставі законів України та законодавчих актів [1-6] у таких напрямках: 1) забезпечення доступності всіх ланок освіти; 2) забезпечення якості освіти; 3) господарське утримання закладів освіти та розвиток (будівництво та ремонт закладів та прилеглої території, оновлення матеріально-технічної бази закладів, закупівля обладнання для НУШ, проєкти бюджету участі тощо); 4) стратегії скорочення витрат на утримання закладів освіти (оптимізаційні заходи, заходи з енергозбереження тощо).

Забезпечення процесу реформування здійснюється на 53,4 % за рахунок видатків з міського бюджету (які складають 31 % від видатків усього міського бюджету громади) та на 46,6 % з державної субвенції [1; 2]. Кошторисами установ на рік передбачаються видатки на забезпечення захищених статей та першочергові потреби на господарське утримання закладів (88% бюджету галузі), 12% бюджету спрямовується на проєкти розвитку.

**1. Забезпечення доступності всіх ланок освіти.** У рамках реалізації реформи Маріупольська об'єднана територіальна громада активізувала свою діяльність навколо формування спроможної мережі закладів освіти: створення, об'єднання, реорганізація та перепрофілювання закладів освіти. Наразі в місті функціонує: 78 комунальних *закладів дошкільної освіти* (2 з них спеціальні – для дітей з порушенням зору, в інших ЗДО комбінованого типу функціонують 29 спеціальних груп); 5 *закладів позашкільної освіти* (791 гуртків та секцій); 63 *заклади загальної середньої освіти* (середня наповнюваність класів – 26,9 учнів). Доступність освіти для *дітей із тимчасово окупованих територій* забезпечується: *дистанційно* на базі закладу ЗЗСО; *екстерном* на базі ЗЗСО; на базі *закладів вищої, фахової передвищої освіти* (4 освітні центри «Донбас-Україна», які дають зазначеній категорії дітей можливість вступити до державних ЗВО). *Інклюзивна освіта*: у 50 ЗЗСО створено 277 інклюзивних класів; у 48 закладах дошкільної освіти – 154 інклюзивних групи. Доступність, прозорість та якість *реєстрації дітей освітні заклади міста (у ЗДО та в перші класи ЗЗСО)* з 01 вересня 2020 року забезпечується за допомогою електронного сервісу на базі ***технології blockchain***, яка унеможливлює фальсифікацію даних та забезпечує конфіденційність.

**2. Забезпечення якості освіти.** Впровадження цифровізації в освіті з 1 вересня 2021 року здійснюється за допомогою інформаційно-комунікаційної ***системи «Єдина школа»*** (1-4 класи 58 шкіл). Забезпечення професійних потреб педагогів та сприяння професійному розвитку педагогічних працівників здійснює комунальна установа «Маріупольський центр професійного розвитку педагогічних працівників Маріупольської міської ради Донецької області». Всебічний розвиток обдарованих дітей здійснюється через активну роботу педагогів ЗЗСО, взаємодію з ЗВО та розбудову мережі закладів позашкільної освіти. За результатами ЗНО 2021 року до ТОП-200 шкіл України увійшли 3 заклади освіти міста, у рейтингу шкіл по Донецької області з 399 закладів до 20 кращих увійшли 9 ЗЗСО, з 200 по 300 місця зайняли ще 7 закладів. З 2017 року за високі досягнення учні та студенти отримують стипендію, вчителі – премії.

**3. Господарське утримання закладів освіти та розвиток.** Реалізовані великі ***комплексні капітальні ремонти*** 4 закладів освіти (у тому числі відкрито опорні школи № 66 і № 47). За програмою Президента України «Велике будівництво» проведено капітальні ремонти 4 ЗДО. За рахунок коштів Європейського інвестиційного банку, міського бюджету, обласного бюджету та державної субвенції продовжуються ремонтні роботи у 5 закладах ЗДО. У рамках співпраці

з НЕФКО закінчено капітальний ремонт (термомодернізація) ЗЗСО № 46.

У рамках реалізації міської цільової програми «Освіта Маріуполя 2018-2022 рр.» в 2021 році продовжується реалізація міських програм: ***«Гігієна в школі»*** (капітальний ремонт туалетних кімнат); ***«Тепло в кожен клас, кожну групу»*** (заміна віконних блоків); ***«Ремонт конструктивів»*** (заміна покрівель, інженерних мереж); ***«Спорт»*** (облаштування сучасних спортивних майданчиків).

**4. Стратегії скорочення витрат на утримання закладів освіти**. Департамент освіти, як головний розпорядник коштів, при формуванні бюджету галузі на рік з метою раціонального та ефективного використання бюджетних коштів вносить пропозиції щодо заходів по скороченню витрат на утримання закладів освіти (оптимізаційні заходи, заходи з енергозбереження, тощо). Починаючи з 2017 року реалізовано проєкти по оптимізації непрофільних функцій (молодшого обслуговуючого персоналу): ***«Батьківський фонд»*** – проєкт участі, основною метою якого є прозорість використання батьківських коштів, до кожної гривні, вкладеної батьками в розвиток закладу, додається гривня з міського бюджету, вибір напрямку використання коштів надається батькам – у пріоритеті: поліпшення умов для організації освітнього процесу; підтримка якості освіти та розвитку школи; ***«Нова українська школа»*** – закупівлі засобів навчання та обладнання для навчальних кабінетів початкової школи, згідно з типовим переліком, затвердженим МОН (дидактичні матеріали, сучасні меблі, комп'ютерне обладнання, мультимедійний контент); ***«Охоронна сигналізація в закладах освіти»*** (оснащено 134 заклади освіти); ***«Автоматична протипожежна система»*** встановлена у 43 закладах освіти – 15 шкіл та 28 садочків, заплановано ще в 4 ЗДО в межах капітальних ремонтів, складено програму щодо обладнання АПС всіх закладів освіти до 2030 (за умови виділення фінансування та субвенції); ***«Сервісний центр»*** (прання білизни, сервіс, клінінг; планується розширення – допомога в прибиранні територій закладів освіти, знесення аварійних дерев та ін.).

Продовжується розробка проєкту **«Фабрика кухні»,** метою якої є створення безпечних, комфортних та сучасних умов для харчування учнів [4; 6], а також формування в учнів навичок здорового харчування (на основі технології **Cook and Chill** (приготування та охолодження), що відповідає вимогам HACCP).

Таким чином, ключовими поняттями, які лежать в основі реформ децентралізації, є участь громади, співпраця, справедливий розподіл ресурсів, прийняття рішень на місцевому рівні, ефективність,

продуктивність, якість та доступність освіти.

***Список використаних джерел***


1. Про добровільне об'єднання територіальних громад. Закон України від 05.02.2015 р. № 157 – VIII. Відомості Верховної Ради (ВВР), 2015, № 13, ст. 91.
2. Про затвердження плану заходів з реалізації нового етапу реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні на 2019-2021 роки. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 23 січня 2019 р. № 77-р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/77-2019-%D1%80#Text (дата звернення: 11.11.2021).
3. Про затвердження Правил пожежної безпеки для навчальних закладів та установ системи освіти України. Наказ Міністерства освіти і науки України від 15.08.2016 р. № 974. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1229-16#Text (дата звернення: 11.11.2021).
4. Про затвердження Санітарного регламенту для закладів загальної середньої освіти. Наказ Міністерства освіти і науки України від 25.09.2020 р. № 2205. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1111-20#Text (дата звернення: 11.11.2021).
5. Про освіту. Закон України від 05.09.2017 р. № 2145 – VIII. Відомості Верховної Ради (ВВР), 2017, № 38-39, ст. 380.
6. Про основні принципи та вимоги до безпечності та якості харчових продуктів. Закон України від 23.12.1997 р. № 771/97 – ВР. Відомості Верховної Ради (ВВР), 1998, № 19, ст. 98.


*УДК 373.2/.5.091.12:005.963*

***Дегтярьова І. О.,***

*доктор наук з державного управління, професор,*
*професор кафедри публічного управління і*
*проектного менеджменту Навчально-наукового інституту*
*менеджменту та психології*
*ДЗВО «Університет менеджменту освіти»*
*Національної академії педагогічних наук України*
*ORCID ID https://orcid.org/0000-0002-0807-961X*

## *ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ ГРОМАДИ НА ОСНОВІ ЗНАНЬ: НОВІ ЗАВДАННЯ І ПІДХОДИ*

У рейтингу глобальної конкурентоспроможності Всесвітнього економічного форуму [3], який на сьогодні сформований за 2019 рік, Україна перебуває на 85 місці зі 141 дослідженої держави. При цьому найбільш негативно на цей рейтинг вплинули діяльність публічних установ (104 позиція), макроекономічна стабільність (133), фінансова

система (136), а найбільш позитивно – навички (44 місце у рейтингу), які оцінювалися передусім з позицій характеристик системи освіти. І така ситуація триває вже багато років поспіль.

Так, вітчизняна система освіти є глобально конкурентоспроможною, хоча часто піддається критиці та насправді має багато проблем. Водночас у цьому контексті найскладнішим завданням для України є практичне використання здобутих громадянами знань і компетентностей у виробництві та суспільній життєдіяльності.

Зважаючи на те, що громадяни мешкають на конкретних територіях і можуть реалізувати свої компетентності переважно на локальному рівні, доцільно звернути особливу увагу на генерування і використання знань задля розвитку й конкурентоспроможності територіальних громад. Реформування адміністративно-територіального устрою, яке відбувається нині в Україні, а також фінансова децентралізація, формують для цього стимулюючі умови.

На нашу думку, *конкурентоспроможність територіальної громади* – це інтегральна здатність місцевого населення, його представницьких органів, бізнесу, закладів освіти та усіх інших місцевих структур ефективно використовувати ресурси, людський капітал та знання для підвищення рівня і якості життя порівняно з іншими територіальними громадами.

Відповідно, *забезпечення конкурентоспроможності територіальної громади на основі знань* – це керовані процеси створення, передачі, зберігання та використання знань задля поліпшення умов життєдіяльності населення та ведення бізнесу. Практично ці процеси реалізуються через проєкти та систему відповідних заходів. Невипадково у даному визначенні ми пропонуємо словосполучення «керовані процеси».

Варто відзначити, що проблематика управління знаннями вже багато років перебуває у фокусі уваги вітчизняних і зарубіжних науковців, дослідницьких інституцій та міжнародних організацій. У цьому напрямі вже напрацьовано багато практичних посібників, проводяться науково-практичні конференції, тренінги, особливо для активів територіальних громад. Вже є помітна множина успішних місцевих практик – від створення місцевої інфраструктури для акумуляції знань до рішень, заснованих на інноваціях. Проте в публічному секторі дефіцит ідей та загалом знань ще є суттєвим.

В Україні велику роль у поширенні ідеї управління знаннями на рівні територіальних громад відіграють міжнародні організації. Наприклад, Швейцарсько-український проєкт «Підтримка

децентралізації в Україні» DESPRO (https://udl.despro.org.ua/), реалізуючи концепцію «управління знаннями» в публічній сфері України, об'єднав 15 тисяч осіб для більш ефективного сприяння цілям сталого розвитку України, реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади, а також реформи державної служби в Україні [2, с. 7].

У рамках Програми ООН із відновлення та розбудови миру [1], яка спрямована на зміцнення громадської безпеки та соціальної згуртованості, підтримку відбудови економіки постраждалих від конфлікту громад і реалізацію реформ децентралізації влади та охорони здоров'я на підконтрольних уряду України територіях Донецької та Луганської областей, забезпечено багато результатів, які стосуються саме знань. Так, у цих регіонах протягом останніх років було проведено дуже багато освітньо-тренінгових заходів та всебічно підтримано перспективні місцеві ініціативи, що в результаті не лише розв'язує низку проблем територіальних громад, а й позитивно змінює ціннісні засади місцевого врядування. Цей висновок зроблено автором після трирічної участі в Програмі та спілкування з її місцевими учасниками.

Загалом можна навести багато подібних прикладів, але судячи із загального стану розвитку більшості вітчизняних територіальних громад, необхідно науково обґрунтувати і практично впроваджувати нову концепцію місцевого розвитку – *забезпечення конкурентоспроможності територіальної громади на основі знань*. Ця концепція покликана активізувати практичне використання доступних знань задля творення реальних змін. В основу концепції пропонується покласти низку взаємопов'язаних завдань, які серед іншого стосуються:

- знання членами територіальних громад основ конкурентоспроможності та визначення їх ролі у підвищенні її рівня;
- забезпечення прозорості діяльності публічних інституцій;
- створення необхідних щодо конкурентоспроможності територіальних громад баз даних та забезпечення доступу до даних;
- розвитку цифрових технологій та масових цифрових компетентностей (особливо актуально в умовах карантинних обмежень);
- розвитку системи освіти та навчання з орієнтацією на практичну результативність;
- стимулювання індивідуальної й колективної творчості та

інновацій, які посилюють конкурентні позиції територіальної громади;
- збереження, створення і дифузії нових знань, актуальних щодо конкурентоспроможності територіальної громади;
- залучення і збереження талантів;
- багатостороннього пошуку рішень та їх реалізації;
- ціннісних детермінант діяльності членів територіальних громад;
- розвитку компетентностей та переконань персоналу місцевих публічних інституцій;
- наукового забезпечення політики місцевого розвитку;
- планування, моніторингу та оцінювання використання знань як чинника конкурентоспроможності;
- оприлюднення знань у формі, найбільш доступній для широких верств;
- розбудови інфраструктури та громадських просторів для акумуляції, створення і передачі знань у територіальній громаді;
- порівняльного оцінювання власних досягнень з досягненнями інших територіальних громад.

Отже, ефективна реалізація потенціалу знань територіальної громади можлива за системного підходу. Вважливими кроками в цьому напрямі є формування концепції забезпечення конкурентоспроможності територіальної громади на основі знань та розроблення і реалізація відповідних місцевих програм та проєктів. Лідерами в цьому процесі мають бути заклади вищої освіти, в яких акумулюються й створюються передові наукові знання та здійснюється їх передача активній і цілеспрямованій частині населення для подальшого практичного впровадження.

***Список використаних джерел***

1. Програма ООН із відновлення та розбудови миру. ULR: https://www.ua.undp.org/content/ukraine/uk/home/recovery-and-peacebuilding.html
2. Управління знаннями. Електронне навчання управління проєктами у Спільноті практик: сталий розвиток : практ. посіб. / авт. кол. ; за заг. ред. І. Катерняка, Т. Маматової. Київ : DESPRO, 2021. 195 с.
3. The GlobalCompetitiveness Report 2019. WEF. ULR: https://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf

УДК 37:352.07

**Діденко Н. М.,**
*начальник управління освіти, молоді та спорту Лиманської міської ради Донецької області*

# СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ОСВІТОЮ ЛИМАНСЬКОЇ ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ ГРОМАДИ: ВИКЛИКИ, РЕАЛІЇ ТА ВЕКТОРИ УСПІХУ

Національна стратегія розвитку освіти визначила освіту як найважливішу сферу розвитку громадянського суспільства. Останнім часом в Україні відбуваються зміни у підходах до системи управління освітньою сферою. Новим кроком у формуванні ефективної системи управління освітою визначено державно-громадську модель управління, яка передбачає важливі кроки модернізації в цьому напрямку: оптимізацію управлінських структур, децентралізацію, перерозподіл функцій і повноважень між органами управління освітою.

У результаті цих змін на території колишнього міста Красний Лиман та Краснолиманського району у 2015 році утворено Лиманську територіальну громаду з територією охоплення – 1209,75 км², населенням – 65400 мешканців із 40 населених пунктів: 1 місто, 5 селищ міського типу, 30 сіл, 4 селища. На сьогодні це одна з найбільших територіальних громад в Україні.

Реформування місцевого самоврядування стало викликом і для органу управління освітою - відділу освіти. Відбулася реорганізація в управління освіти, молоді та спорту з новими підрозділами: відділом освіти та відділом національно-патріотичного виховання, молоді та спорту.

На новоутворене управління освіти, молоді та спорту покладена відповідальність за реалізацію державної освітньої політики на території громади, координацію роботи інших структур влади. Задачі освіти Лиманської громади реалізуються шляхом забезпечення виконання нормативно-правової бази державного управління освітою та розробленої міської цільової Програми розвитку освіти Лиманщини на 2021-2027 роки.

Управління освіти, молоді та спорту Лиманської міської ради здійснює безпосереднє керівництво 11-ма закладами загальної середньої освіти, 8-ма навчально-виховними комплексами, 14-ма закладами дошкільної освіти, міським Центром позашкільної роботи, дитячо-юнацькою спортивною школою, а також комунальними

установами: «Центр професійного розвитку педагогічних працівників» та «Інклюзивно-ресурсний центр». Надаються освітні послуги 4658 здобувачам освіти та 1058 вихованцям, їхнім батькам та 644 педагогічним працівникам.

У сучасних умовах розвиток освіти Лиманської громади став полем багатоаспектної партнерської взаємодії з батьківською громадськістю, міською школою мистецтв, установами культури та туризму, місцевим осередком ВФСТ «Колос», Центром соціальних служб сім'ї, дітей та молоді, Центром соціально-психологічної реабілітації дітей, Центром комплексної реабілітації для дітей з інвалідністю, Службою у справах дітей, Лиманським відділенням поліції Слов'янського відділу поліції ГУНП у Донецькій області, громадськими організаціями. На рівні місцевого самоврядування реалізацію освітньої політики разом з управлінням освіти, молоді та спорту забезпечують депутатський корпус та комісія з питань освіти міської ради.

У Лиманській ТГ здійснюється системна робота щодо забезпечення нової якості освіти на всіх рівнях, починаючи з дошкільної. Досягнуто більше ніж 90% охоплення дітей дошкільною освітою, створено сучасний розвивальний освітній простір, упроваджується програма «Впевнений старт», для реалізації якої старшим групам 12 закладів дошкільної освіти та 7 дошкільних відділень навчально- виховних комплексів за рахунок місцевої громади придбано сучасні навчальні комплекти.

Першочергове завдання освітян – створення сучасного освітнього середовища у новій українській школі – реалізується шляхом проведення капітальних та поточних ремонтів приміщень закладів освіти, реалізації цільової субвенції з державного бюджету, переоснащення закладів освіти меблями, комп’ютерним та цифровим обладнанням, швидкісним Інтернетом, підручниками. Концепція нової української школи кардинально змінила звичні підходи до організації освітнього процесу у початкових класах Лиманської громади. Учні початкової школи навчаються через впровадження діяльнісного підходу, отримуючи не тільки знання, а й уміння застосовувати їх у житті. Замість запам’ятовування набувають життєвих компетентностей.

В умовах економічної та освітньої глобалізації управління освіти, молоді та спорту досліджує можливість збуту освітніх послуг, прогнозує динаміку зросту на послуги, ухвалює рішення про доцільність її надання. Здійснена реорганізація окремих закладів загальної середньої освіти. Це дало можливість за вивільнені кошти

оновити матеріально-технічну базу закладів, придбати додатково шкільні автобуси (загалом усього 13 автобусів підвозять 685 дітей до 11 закладів освіти), і в результаті – надати рівний доступ до якісної освіти всім здобувачам. Вирішуються питання організації якісного харчування: для цього розроблено нове меню із включенням різноманітної та корисної їжі, оновлюється оснащення харчоблоків, забезпечено безкоштовним харчуванням дітей 1-4 класів та пільгових категорій закладів дошкільної та загальної середньої освіти.

В умовах карантинних обмежень серед іншого, постали питання організації онлайн освіти, часом надання освітніх послуг недостатньої якості. Слід зауважити, що вирішення цієї проблеми потребуватиме й подальшої оптимізації мережі закладів освіти.

З метою соціального захисту осіб з особливими освітніми потребами, реалізації їх права на освіту створена комунальна установа «Інклюзивно-ресурсний центр», яка здійснює комплексну психолого-педагогічну оцінку розвитку дітей, забезпечує кваліфікований супровід 443-х дітей з особливими освітніми потребами, надає психолого-педагогічну допомогу батькам та педагогам. Громада отримала сучасне доступне середовище, забезпечене комплектами сучасних методик, окремими кабінетами, оснащеними необхідним обладнанням для роботи фахівців: комп'ютерним обладнанням, сенсорним та інтерактивним із програмним забезпеченням для проведення корекційної роботи.

Для реалізації освіти дітей за місцем проживання, соціальної адаптації та підготовки до отримання наступного рівня освіти дітей з вадами здоров'я визначені організаційні засади діяльності інклюзивних груп та класів. У вересні 2018 було відкрито 4 класи з інклюзивним навчанням у 4-х закладах освіти для учнів початкової школи, а сьогодні вже функціонують 19 таких класів у 7-и закладах загальної середньої освіти та 5 інклюзивних груп для дітей дошкільного віку. Для цих вихованців та учнів обладнано ресурсні кімнати та куточки усамітнення, придбано обладнання для осіб з порушенням зору, розвитку дрібної моторики рук, для сенсорного розвантаження, розвитку координації рухів.

З метою залучення дітей до змістовного дозвілля та уникнення провокування соціальних ризиків серед учнів у міському Центрі позашкільної роботи організовано роботу 70 гуртків різних напрямків, у яких займаються 985 вихованців як на базі Центру, так і у сільських закладах освіти. Окрім того організовано роботу 21 групи подовженого дня для 620 учнів закладів загальної середньої освіти.

Значна увага приділяється якісному зростанню педагогічних

працівників. З цією метою з 1 вересня 2020 року створений і діє комунальна установа «Центр професійного розвитку педагогічних працівників», який здійснює послуги для 485 педагогів закладів загальної середньої освіти та 159 вихователів закладів дошкільної освіти. Цьогоріч 545 педагогів охоплено різними видами курсової перепідготовки, 103 пройшли додатково тренінги НУШ (початкова освіта ) і 309 осіб заплановано для 5-9 класів НУШ, для 25 педагогів організовано проходження супервізії. На базі центру діє 2 клуби адміністраторів (директорів закладів загальної середньої освіти та їх заступників), 27 різноманітних методичних структур (методичні об'єднання, творчі групи, творчі лабораторії, консультаційні пункти), проводиться підготовка до участі у фахових конкурсах, надається методична допомога з питань формування траєкторії професійного розвитку педагогів.

Формуванням активного та свідомого громадянина опікується новостворений відділ національно-патріотичного виховання, молоді та спорту. Одним із результатів цілеспрямованої роботи цієї структури є перемоги чотири роки поспіль роїв гри «Сокіл» («Джура») на обласному рівні та результативне представлення на всеукраїнському етапі, а сьогодні вже й участь колишніх джур у таборовій старшині всеукраїнського етапу.

Управління освіти, молоді та спорту й надалі продовжуватиме працювати над створенням нової моделі управління освітою у Лиманській громаді, допомагаючи закладам освіти визначати їх стратегічну та поточну діяльність, направлену на матеріальне забезпечення та розвиток закладів та установ освіти.

***Список використаних джерел***

1. Про освіту : Закон України від 05.09.2017 № 2145-VIII // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/2145-19 (дата звернення: 13.11.2021).
2. Про повну загальну середню освіту : Закон України від 16.01.2020 № 463-IX // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/463-20 (дата звернення: 13.11.2021).
3. Про позашкільну освіту : Закон України від 22.06.2000 № 1841-III // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/1841-14 (дата звернення: 13.11.2021).
4. Про дошкільну освіту : Закон України від 11.07.2001 № 2628-III // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/2628-14 (дата звернення: 13.11.2021).
5. Про місцеве самоврядування в Україні : Закон України від 21.05.1997 № 280/97-ВР // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/280/97-%D0%B2%D1%80 (дата звернення: 13.11.2021).

6. Про схвалення Концепції реалізації державної політики у сфері реформування загальної середньої освіти “Нова українська школа” на період до 2029 року : Розпорядження Кабінету Міністрів України; Концепція від 14.12.2016 № 988-р // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/988-2016-%D1%80 (дата звернення: 13.11.2021).
7. Про затвердження Положення про психологічну службу у системі освіти України : Наказ; МОН України від 22.05.2018 № 509 // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/z0885-18 (дата звернення: 13.11.2021).
8. Критерії формування спроможної освітньої мережі в ОТГ: методично-інформаційний посібник / за ред Т. Матійчик, А. Пуцова, О. Руда, А. Седоченко. Київ, 2019. 66 с. URL: https://decentralization.gov.ua/uploads/library/file/461/1.pdf (дата звернення: 13.11.2021).
9. Нова школа у нових громадах: посібник з ефективного управління освітою в об’єднаних територіальних громадах. / Сеїтосманов А., Фасоля О., Мархлєвскі В. К., 2017. 128 с.
10. Стратегія розвитку освіти в громаді : практичний порадник. / Войцех Мархлєвскі, Олег Процак. К., 2018. 56 с.

*УДК 37.043.2-056.2/.3:352.07*

***Дроздова Н. Ю.,***
*начальник управління освіти*
*Бахмутської міської ради*

## *СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ІНКЛЮЗИВНОЮ ОСВІТОЮ В ГРОМАДІ*

Процес децентралізації в Україні передбачає реформування всіх сфер життя місцевих громад. Одним із найбільших секторів, що надає послуги населенню на рівні громад, є освіта.

Освіта Бахмутської міської територіальної громади є складовою освіти Донеччини і, з огляду на нові потреби суспільства, забезпечує якісний рівень дошкільної, загальноосвітньої та позашкільної підготовки особистості, здатної реалізуватися в соціумі.

На території Бахмутської міської територіальної громади сформована і продовжує удосконалюватись мережа закладів освіти, яка надає широкий спектр освітніх послуг, забезпечує конституційне право кожного громадянина на доступну, безоплатну і якісну освіту, проте потребує реформування відповідно до вимог Закону України «Про повну загальну середню освіту».

Упродовж останніх десятирічь в Україні, як і в більшості країн світу, спостерігається збільшення кількості дітей з ООП, в тому числі з порушеннями психофізичного розвитку. Одним із пріоритетних

напрямків освітньої галузі громади є розвиток інклюзивного навчання, впровадження якого потребує не лише дій і заходів органів державної влади, але також органів місцевого самоврядування, на які законодавством покладено низку обов'язків, що впливають на ефективність організації інклюзивного освітнього середовища та забезпечення прав дітей з ООП на рівний доступ до якісної освіти.

У Бахмутській міській територіальній громаді створена система управління інклюзивною освітою через мережеву взаємодію між освітніми установами та комунальною установою «Інклюзивно-ресурсний центр м. Бахмут», яка розпочала свою роботу у 2018 році. Здійснюється координація роботи ІРЦ та забезпечення контролю за дотриманням вимог законодавства, організація взаємодії інклюзивно-ресурсного центру із закладами освіти, закладами охорони здоров'я, установами соціального захисту населення.

Управління освіти реалізовує державну політику в галузі освіти, враховує потреби на впровадження інклюзивної освіти, зокрема, при розробці програми соціально-економічного розвитку та галузевої програми. Крім того, пріоритетним є контроль за дотриманням прав дітей (зокрема пільгових категорій). Відповідно до договорів на надання послуг психолого-педагогічної допомоги та системно-кваліфікаційного супроводу, укладених між міськими радами, фахівці комунальної установи обслуговують дітей не лише Бахмутської територіальної громади, а й Світлодарської та Часовоярської громад, де відсутня можливість створення ІРЦ.

Найважливішим питанням у роботі комунальної установи «Інклюзивно-ресурсний центр м. Бахмут» є проведення комплексної психолого-педагогічної оцінки розвитку здобувачів освіти, яка проводиться, переважно, перед зарахуванням дитини з особливими освітніми потребами до закладу дошкільної або загальної середньої освіти задля визначення освітніх потреб такої дитини та окреслення напрямів корекційного впливу. Порівняння даних щодо діагностування осіб з особливими освітніми потребами представлено у таблиці 1.

*Таблиця 1*

**Дані щодо діагностування осіб з особливим освітніми потребами**

| Рік | Діагностовано дітей |
|---|---|
| 2018 | 30 |
| 2019 | 525 |
| 2020 | 364 |
| 2021 | 302 (на 05.11) |

Аналізуючи дані проведених діагностик, спостерігаємо стабільну динаміку у 2020 році та у 2021 році та коливання в сторону збільшення

у 2019 році. Така завелика кількість діагностованих осіб була пов'язана із тенденціями в освіті щодо змін в законодавстві, за якими вказується не тільки програма навчання, а й визначається статус дитини відповідно до категорії встановлених освітніх потреб.

У рамках реалізації права дітей з особливими освітніми потребами на здобуття освіти фахівцями установи, командами супроводу надаються психолого-педагогічні та корекційно-розвиткові послуги, здійснюються адаптації програм до потреб дітей з ООП.

Також працівниками КУ «ІРЦ м. Бахмут» надається консультативна допомога, яка здійснюється в двох напрямках: консультування батьків та консультування педагогів.

Батьків, переважно, цікавлять питання щодо адаптації таких дітей до умов шкільного навчання, формування у них навчальних та соціально-побутових навичок. Також, батькам надаються консультації щодо існуючих у громаді соціальних ресурсів для надання допомоги дітям з ООП та здобуття професійної освіти. Що стосується консультування педагогів закладів освіти, слід зазначити, що фахівці установи працюють із запитами від педагогічних працівників закладів освіти щодо питань абілітації (формування відповідних функцій) дітей і підлітків з ООП, а також надають методичну допомогу командам психолого-педагогічного супроводу закладів загальної середньої освіти.

За наслідками проведених комплексних оцінок в закладах дошкільної, загальної середньої та позашкільної освіти Бахмутської міської територіальної громади було відкрито інклюзивні класи та групи (таблиця 2).

*Таблиця 2*

**Кількість інклюзивних класів та груп**

| **Заклади освіти** | **2018/2019** | | **2019/2020** | | **2020/2021** | | **2021/2022** | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | *груп/ класів* | *діти* | *груп/ класів* | *діти* | *груп/ класів* | *діти* | *груп/ класів* | *діти* |
| ЗДО | 3 | 4 | 4 | 8 | 6 | 10 | 7 | 8 |
| ЗЗСО | 5 | 6 | 10 | 12 | 11 | 16 | 14 | 19 |
| ЗПО | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 3 | 1 | 3 |
| Всього | 8 | 10 | 14 | 20 | 18 | 29 | 22 | 30 |

У 2021-2022 навчальному році у двох закладах загальної середньої освіти відкрито 2 спецкласи, де навчаються 12 учнів.

З огляду на ці дані, ми бачимо поступову тенденцію до збільшення кількості дітей, які перебувають на інклюзивному навчанні.

Однією з умов ефективності інклюзивної освіти є її кадрове забезпечення. На сьогоднішній день в закладах освіти Бахмутської

міської територіальної громади працюють 14 асистентів учителя, 7 асистентів вихователя та 29 фахівців, які проводять корекційні заняття для учнів та дітей дошкільного віку. Усі педагоги, які працюють в інклюзивних класах та групах, мають відповідну кваліфікаційну підготовку, управлінський та методичний супровід.

Управлінням освіти Бахмутської міської ради велике значення надається укріпленню матеріально-технічної бази закладів освіти, створенню комфортного і безпечного освітнього середовища, в тому числі і для дітей з особливими освітніми потребами.

З метою забезпечення архітектурної доступності закладів освіти, забезпечення належних санітарно-гігієнічні умов у ході реконструкції шкіл Бахмутської міської територіальної громади використовуються принципи доступності та універсального дизайну.

Так, у рамках реалізації Програми Президента України «Велике будівництво» забезпечено доступність до спортивних споруд, створено санітарні кімнати, предметні кабінети для здобувачів освіти з інвалідністю в закладах дошкільної та загальної середньої освіти. Для безбар'єрного входу в приміщення дітей із особливими освітніми потребами на центральних входах облаштовано пандуси за Державними будівельними нормами. У закладах облаштовані та використовуються сенсорні (ресурсні) кімнати для проведення корекційно-розвиткових занять із здобувачами дошкільної та загальної середньої освіти з особливими освітніми потребами. Створені сучасні комп'ютерні класи, де діти з порушеннями розвитку отримують спеціалізовану допомогу вчителя-логопеда та вчителя-дефектолога.

Результатом плідної співпраці громадськості, органів місцевого самоврядування та місцевої влади стали перемоги закладів освіти у громадському проєкті «Бюджет участі», направлені на створення інклюзивного простору – закупівлі необхідного обладнання для облаштування сенсорних кімнат.

Зміцнення матеріальної бази закладів освіти здійснюється також завдяки міжнародній співпраці. Сенсорні кімнати у Бахмутській ЗОШ № 10 та Бахмутському Центрі технічної творчості дітей та юнацтва з'явилися завдяки підтримці німецького товариства міжнародної співпраці GIZ.

Отже, інклюзивне навчання у закладах освіти відображає одну з головних демократичних ідей – усі діти є цінними й активними членами суспільства.

Завданнями на майбутнє залишаються розбудова ефективної мережі закладів з інклюзивною освітою на території Бахмутської міської територіальної громади та створення безпечного освітнього

середовища, толерантного ставлення до дітей з особливими освітніми потребами з боку однолітків, педагогів, громадськості.

***Список використаних джерел***


1. Про повну загальну середню освіту : Закон України від 16.01.2020 № 463-IX // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/463-20 (дата звернення: 13.11.2021).
2. Про затвердження Положення про інклюзивно-ресурсний центр : Постанова Кабінету Міністрів України; Положення, Форма типового документа, Реєстр, Заява, Висновок, Журнал від 12.07.2017 № 545 // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/545-2017-%D0%BF (дата звернення: 13.11.2021).
3. Деякі питання створення ресурсних центрів підтримки інклюзивної освіти та інклюзивно-ресурсних центрів : Постанова Кабінету Міністрів України; Положення від 22.08.2018 № 617 // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/617-2018-%D0%BF (дата звернення: 13.11.2021).
4. Про організацію інклюзивного навчання в закладах позашкільної освіти : Постанова Кабінету Міністрів України; Порядок, Форма типового документа, Програма від 21.08.2019 № 779 // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/779-2019-%D0%BF (дата звернення: 13.11.2021).
5. Про затвердження Примірного положення про команду психолого-педагогічного супроводу дитини з особливими освітніми потребами в закладі загальної середньої та дошкільної освіти : Наказ; МОН України від 08.06.2018 № 609 // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/v0609729-18 (дата звернення: 13.11.2021).


*УДК 373.5-044.227*

***Лійка Н. М.,***

*начальник відділу освіти Мирноградської міської територіальної громади*

## *СТВОРЕННЯ МОДЕЛІ ПРОФІЛЬНОГО НАВЧАННЯ ДЛЯ ЗАДОВОЛЕННЯ ОСВІТНІХ ПОТРЕБ ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ МИРНОГРАДСЬКОЇ МІСЬКОЇ ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ ГРОМАДИ*

Формування та розвиток освітньої системи Мирноградської територіальної громади тісно пов’язаний із Концептуальними засадами реформування загальної середньої освіти в цілому. Виклики сучасності активізують саме такі питання, як надання якісних освітніх

послуг та підвищення ефективності роботи закладів освіти, що особливо гостро постали перед громадами України після впровадження процесу децентралізації влади та реалізації процесу добровільного об'єднання громад. Треба зазначити, що системний моніторинг розвитку закладів освіти міста, який проводився й до початку реформування, свідчив про втішні, на перший погляд, показники. Але, якщо накласти на них дореформену статистику наповнюваності класів (середній показник по місту – 25,9), дублювання профілів в окремо взятих закладах (наприклад, математика – 4 ЗЗСО), географію шкіл із урахуванням особливостей розвитку невеличких вугільних містечок (а саме розташування шахтарських поселень біля шахт та рудників у значній віддаленості одне від одного), приходимо до висновків, що якість сформованої на той час освітньої системи бажала бути кращою. Виходячи з набутого досвіду, можна визначити деякі основні проблеми реформування освіти в ОТГ на прикладі впровадження профільного навчання як основного моменту реформування старшої школи [2]:

- організація профільного навчання в ЗЗСО із невеликим учнівським контингентом, які у своєму складі мають один старший клас у паралелі;
- вимушене дублювання однакових профілів навчання в закладах освіти;
- запровадження того чи іншого профілю навчання на основі вибору найбільшої кількості учнів, ігноруючи потреби меншості, знову ж таки пов'язані з недостатньою кількістю старших класів у паралелі; у межах нашого міста ми розв'язували цю проблему діленням класів на групи для вивчення профільних предметів;
- нерозуміння батьками переваги можливості та необхідності зміни закладу освіти їхніми дітьми для забезпечення якісного та відповідного потребам їх дітей профільного навчання;
- кадрові проблеми старшої профільної школи;
- недостатня матеріально-технічна база закладів освіти.

Усе це призводить до виникнення багатьох супутніх проблем, таких як зменшення рівня соціалізації учнів, погіршення матеріально-технічного забезпечення шкіл щодо впровадження профільної освіти, що призводить до зниження якості навчання. Увесь комплекс проблем обумовлює необхідність розгляду процесу формування ефективної профільної освітньої системи громади як невід'ємної частини Стратегії розвитку громади і як елемент Обласної Стратегії розвитку освіти.

Визначимо перші три кроки даного алгоритму для міст, які мають

чисельність населення понад 50 тис. осіб і сталу демографічну ситуацію, виходячи з досвіду роботи відділу освіти Мирноградської ОТГ. У цьому випадку попередній аналіз ситуації свідчить, що процес формування відбуватиметься через профілізацію освітньої мережі міста.

Тобто, **перший крок** – модернізація мережі старших шкіл із чітким визначенням профілю кожного ЗЗСО і можливою ліквідацією III ступеня деяких шкіл та організація функціонування ліцеїв як самостійних юридичних осіб [3]. Враховуючи наявність контингенту здобувачів освіти, вже знижено ступінь із I-III на I-II у ЗЗСО №№ 4 та 6.

**Другий крок** – формування якісного кадрового потенціалу закладів. Показниками цього індикатора є відповідність фаху педагогів навчальним предметам, які вони викладають, «вузька» спеціалізація вчителів, рівень кваліфікації педагогів, проходження ними фахової та спеціалізованої курсової підготовки, наявність сертифікатів, у тому числі міжнародних. У процесі моделювання мережі старших шкіл для організації якісного профільного навчання необхідно вивчити завдання кадрового забезпечення. У нашому місті проблема педагогічних кадрів постає дуже гостро. Так, наприкінці минулого навчального року серед попередніх вакансій педпрацівників на 2021-2022 н. р. для дев’яти ЗЗСО було необхідно 12 педагогів природничо-математичного циклу предметів. Відтік більш працездатного та проактивного населення призвів до того, що в школах нашого міста залишаються пенсіонери та вчителі, які часто не вмотивовані до професійного росту. На вирішення цієї проблеми в місті ведеться відповідна робота: розроблено Міську програму "Вчитель", спрямовану на розв'язання проблем, пов'язаних із професійною діяльністю, післядипломною освітою педагогів та їх соціальним захистом. Крім того, запроваджено систему взаємодії ЗЗСО міста з вищими навчальними закладами.

**Третій крок** – створення дієвої стратегії функціонування закладів профільної освіти, наявність якої забезпечить ефективну систему освітнього менеджменту, що вплине на реалізацію основних статутних завдань [1].

Вважаємо за доцільне обґрунтувати необхідність впровадження даного покрокового алгоритму попереднім досвідом роботи громади. Більше десяти років в місті запроваджено ефективну роботу двох освітніх округів, саме в межах яких визначено по одному профільному закладу – багатопрофільному ліцею з існуючими вже профілями, методично-навчальна та матеріальна база яких напрацьована та викладання за якими стовідсотково забезпечено якісними педагогічними кадрами. Необхідно зазначити, що саме у цих двох закладах - ОЗЗСО та ЗЗСО I-II ступенів – ліцею «Гармонія» профільно

вивчається 4 та 2 предмети відповідно. Усього в місті функціонує 9 ЗЗСО, із 7 інших, які залишилися після визначення двох ліцеїв, необхідно реорганізувати в ЗЗСО І-ІІ ступенів 5 (2 реорганізовано). Про правильний вибір профільних закладів освіти міста свідчить аналіз участі випускників даних закладів у процедурі ЗНО та результативність участі учнів цих закладів у олімпіадах і конкурсах різних рівнів протягом останніх п'яти років.

У ОТГ проводиться системна робота, спрямована на реалізацію державної політики в галузі освіти [1; 2]. Враховуючи результати психологічного тестування, анкетування учнів щодо визначення їх життєвих планів, бажання отримати професію, ми забезпечуємо профільний технологічний напрям на базі Міжшкільного ресурсного центру, в якому проводиться підготовка за п'ятьма ліцензованими сучасними та актуальними робітничими професіями: майстер манікюру, швачка-кравець, токар, слюсар з ремонту автомобіля, оператор комп'ютерного набору. МРЦ функціонує в місті з 1980 року, має достатню матеріально-технічну базу та кадрове забезпечення. Важливість такого профільного закладу в місті важко переоцінити, адже його мета – забезпечення соціального захисту молодої людини, надання їй можливості отримати спеціальність одночасно із закінченням школи. Станом на 01.11.2021 року профільним навчанням на базі МРЦ охоплено 271 старшокласник, допрофільним – 307 учнів ЗЗСО, територіально розташованих від комбінату в пішохідній доступності.

Таким чином, запропонована модель профільного навчання нашого міста забезпечить професійне самовизначення, зробить акцент на становлення компетентної, конкурентноспроможної особистості, здатної до соціальної адаптації, навчання протягом усього життя, оволодіння декількома професіями, залежно від кон'юнктури ринку праці, а головне набуде значущості чинника поліпшення якості та доступності освіти в умовах шкіл малих міст [3].

***Список використаних джерел***

1. Про освіту : Закон України від 05.09.2017 № 2145-VIII // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/2145-19 (дата звернення: 15.11.2021).
2. Концептуальні засади реформування середньої освіти "Нова українська школа"/ під. заг. ред. Бібік Н. М. – К.: ТОВ "Видавнича дія" Плеяди", 2017. – 206 с.
3. Про затвердження Концепції профільного навчання у старшій школі: Наказ; МОН України від 21.10.2013 № 1456 // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/v1456729-13 (дата звернення: 15.11.2021).

УДК 373.014.3.552

**Пугач В. Г.,**

*кандидат .політичних наук, доцент,*
*доцент кафедри менеджменту освіти та права*
*Центрального інституту післядипломної освіти*
*ДЗВО «Університет менеджменту освіти»*
*Національної академії педагогічних наук України*
*ORCID ID https://orcid.org/0000-0002-7486-6427*

# РОЗВИТОК АНТИКОРУПЦІЙНОЇ ОСВІТИ В УМОВАХ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ

Традиційно, провідним суб'єктом антикорупційної боротьби постає «всезнаюча, всюдисуща та всемогутня» держава. Як зауважує французький мислитель Ж. Еллюль, «хто, на думку сучасної пересічної людини, повинен реорганізувати суспільство, щоб воно нарешті стало таким, яким повинно бути? Держава, лише держава» [1]. Тим не менш держава так і не стала «могильником корупції». Однак було б безглуздям відмовляти їй у протидії корупції, заперечувати антикорупційні можливості держави, особливо зважаючи на те, що саме вона є монополістом у застосуванні сили в межах своєї території, а також те, що саме в її компетенції забезпечити належний рівень заробітної плати державних службовців, спрощення податкової й регуляторної систем, формування національної антикорупційної нормативно-правової бази та системи антикорупційних органів, здійснення інших заходів, здатних помітно знизити рівень корупції. В той же час не варто переоцінювати потенції сучасної держави у цій сфері. Адже посилення глобалізаційних і транснаціональних процесів помітно обмежують можливості держави з реалізації її традиційних функцій, ставлять під сумнів її автономію, тим самим створюючи «незатишне відчуття» виникнення «ерзац держави».

Безумовно, в ситуації, за якої «приватна політична влада вже не є оксюмороном» (С. Кобрін), позиції сучасної держави помітно похитнулися, і професор З. Бауман має рацію, коли говорить, що «зростає нездатність держави розв'язувати проблеми навіть в межах своїх кордонів, так само як і встановлювати норми захищеності, колективні гарантії, етичні принципи і моделі справедливості, які могли б послабити почуття ненадійності та відчуття невизначеності, які підривають впевненість людини в собі» [2, 29]. Втім, як зауважує американський вчений С. Д. Краснер, національна держава володіє гострим інстинктом виживання і наразі адаптується до нових викликів, у тому числі викликів глобалізації [3], тим самим все ще зберігаючи

свою вартість.

Окремим фрагментом боротьби держави за виживання є децентралізація. Остання за своєю природою не є ані хорошою, ані поганою: «це засіб досягнення мети, який часто нав'язується політичною реальністю. Успішна децентралізація підвищує ефективність та оперативність державного сектору… Невдала децентралізація становить загрозу економічній та політичній стабільності, погіршує надання державних послуг» [4, с. 107]. Крім цього, децентралізація розглядається як важливий крок на шляху до національної єдності, спосіб послаблення сепаратистських настроїв. Та все ж «класичним» аргументом на користь децентралізації є те, що вона підвищує ефективність та чутливість уряду [4, с. 108]. Іншими словами, децентралізація постає як своєрідний запобіжник деградації держави. Зважаючи на те, що корупція являє собою одну з найбільших загроз сучасній державі, остання розглядає децентралізацію як конкретний засіб, що сприятиме підвищенню ефективності протидії корупції.

Варто відзначити, що «антикорупційний ефект» децентралізації пов'язаний з розвитком антикорупційної освіти. Остання вкрай важлива та корисна для суспільств, де ще не склалися традиції прозорості, підзвітності та фіксується високий рівень толерантність до корупції. У цьому зв'язку важливо наголосити на тому, що у проєкті Антикорупційної стратегії 2020-2024 передбачається, що зниження загального рівня толерування корупції завдяки розвитку антикорупційної освіти, зокрема інтеграції антикорупційної тематики до змісту освіти всіх рівнів, створенню сприятливих умов для підвищення кваліфікації педагогічних працівників та осіб, які працюють з населенням; активному та системному проведенню інформаційно-просвітницьких заходів, спрямованих на формування ціннісних життєвих орієнтирів, не сумісних з участю у корупційних практиках і таке інше [5, с. 11].

Отже, важливою складовою загальної системи запобігання та протидії корупції в нашій державі постає антикорупційна освіта, розвиток якої є одним з ключових пріоритетів державної регіональної політики.

***Список використаних джерел***

1. Ellul J. Extraits de L'illusion polotique : веб-сайт. URL: https://www.panarchy.org/ellul/politique.html.
2. Бауман З. Индивидуализированное общество / пер. с англ. под ред. В. Л. Иноземцева. Москва: Логос, 2005. 390 с. URL: https://socioline.ru/files/5/39/bauman_zigmunt_-_individualizirovannoe_obshchestvo-2005.pdf.
3. Krasner S.D. Think Again: Sovereignty. Foreign Policy. 2009. Nov. 20. URL: https://foreignpolicy.com/2009/11/20/think-again-sovereignty/.

4. Entering the 21st century: World Development Report 1999/2000. New York : Published for the World Bank, Oxford University Press, 1999. 300 P. URL: http://documents.banquemondiale.org/curated/en/581181468184138461/pdf/192790WDR0REPL0C00ENGLISH0199902000.pdf.
5. Антикорупційна стратегія на 2020-2024 роки: проєкт / Національне агентство з питань запобігання корупції. URL: https://nazk.gov.ua/wp-content/uploads/2020/09/Antykoruptsijna-strategiya-na-2020-2024-roky-za-rezultatamy-publichnyh-obgovoren-16.09.2020.pdf.

*УДК 37.014.55:005.6*

***Олешко П. С.,***
*кандидат історичних наук, професор,*
*директор Волинського інституту*
*післядипломної педагогічної освіти,*
*ORCID ID https://orcid.org/0000-0002-9599-6052*

***Луцюк А. М.,***
*кандидат педагогічних наук, доцент,*
*завідувач кафедри педагогіки і психології*
*Волинського інституту післядипломної*
*педагогічної освіти*
*ORCID ID https://orcid.org/0000-0002-5974-7526*

## *ОСВІТА В ГРОМАДІ: ПЕДАГОГІЧНА КУЛЬТУРА*

Суспільно-економічне та духовне життя України характеризується сьогодні станом яскраво вираженого культурного дисбалансу, що не сприяє гармонійному розвитку суспільства та системи педагогічної освіти, зокрема. В такому сенсі актуалізується значення в суспільному житті педагога з високим рівнем педагогічної культури, який володіє системою загальнолюдських та професійних цінностей.

Вчені наголошують, що педагогічна культура вчителя не виникає сама по собі, а формується у спеціально організованій навчально-педагогічній діяльності. З'ясування сутності педагогічної культури, її структурних компонентів та шляхів формування для співробітників органів управління освітою в територіальних громадах є надзвичайно важливим завданням. Проблема формування педагогічної культури, набуття знань, умінь і навичок творчої діяльності у сфері післядипломної освіти стає соціально значимою.

Термін «культура» (від лаг. culture – обробіток, розвиток, вирощування, розведення) за своїм значенням близький до таких педагогічних категорій як «освіта», «виховання», «розвиток». Педагогічна культура є частиною загальнолюдської культури. У ній

втілені духовні цінності освіти (педагогічні знання, теорії, концепції, накопичений педагогічний досвід, професійні етичні норми) та матеріальні (засоби виховання і навчання).

На стан формування педагогічної культури на сучасному етапі вплинули такі соціальні фактори, як девальвація моральних цінностей, втрата інтересу до духовних ідеалів, а також зниження цінності освіти у свідомості молоді, значне зниження рівня загальної культури. Тому вважаємо, що для підвищення ефективності формування педагогічної культури учителів необхідно правильно організувати не тільки інноваційні педагогічні умови, але й дотримуватися високого рівня культури керівникам та методистам. Лише в культурному освітньому середовищі громади можуть сформуватися фахівці, здатні вільно й широко мислити, створювати інтелектуальні цінності, яких завжди потребує вчитель Нової української школи.

Творчість відіграє важливу роль у розвитку педагогічної культури, має потужний культуротворчий вплив. Сутність педагогічної творчості полягає в тому, що освітня діяльність є процесом розв'язання незліченного ряду педагогічних завдань, підпорядкованих загальній меті формування особистості людини – її світогляду, свідомості, поведінки, культури. Можна стверджувати, що творчість в педагогічній культурі керівника і вчителя є концентрованим показником його особистісно-діяльнісної сутності, зрілості, професіоналізму [6, 293]. Саме таке розуміння необхідно в процесі реалізації завдань щодо децентралізації системи управління освітою.

Педагогічна культура конкретного співробітника органів управління освітою в територіальних громадах підтверджується загальною культурою в умовах відповідного регіону, що визначається як високий рівень його духовного розвитку та професійної майстерності. Тобто це є організаторські здібності, педагогічні знання, вміння та навички, культура мовлення та педагогічний такт.

Стрижневим компонентом педагогічної культури є професійна майстерність як синтез наукового і практичного розуміння інноваційних освітніх технологій, методичного мистецтва їх реалізації, а також особисті людські якості працівника. При цьому наукою доведено, що педагогічна майстерність розвиває гуманістичну спрямованість діяльності, професійну компетентність, педагогічні здібності, педагогічну техніку [4, 30-35].

Професійні знання самі по собі не визначають педагогічну культуру управлінця або вчителя. Педагогічна культура визначається відношенням до цих знань, умінням розпоряджатися ними, використовувати їх для свого професійного зросту. Тільки в тому

випадку, якщо знання перейдуть у розряд переконань, вони стануть показниками педагогічної культури особистості.

Використання співробітниками органів управління освітою у своїй професійній діяльності сучасної літературної мови з усіма багатими можливостями мовностильового розшарування, з притаманними літературній мові нормами засвідчує наявність культури мовлення, що є винятково важливою складовою педагогічної культури. Досягнути цього можливо за дотримання вимог, які впливають на формування культури мовлення, а саме: 1) правильність (граматична, орфоепічна, синтаксична, стилістична тощо), 2) лексичне багатство, 3) виразність, 4) образність, 5) логічність, 6) доречність. 7) доступність, 8) чистота [3, с. 122-123].

Досвід педагогів-новаторів є одним із компонентів педагогічної культури. В. О. Сухомлинський сміливо ввів у педагогічну науку феномен «культура». Вперше він вжив це поняття та розкрив його зміст і структуру у роботі «Розмова з молодим директором школи». У 1966 році розпочав працювати над книгою про педагогічну культуру вчителя, яку завершити не встиг. Уривки з неї було надруковано в газеті "Радянська освіта" (1966-1968), а частину неопублікованого рукопису оприлюднив на своїх сторінках журнал "Радянська школа" (1988).

Поняття «культури» у педагога-новатора Сухомлинського є багатозначним: інтелектуальна культура, морально - духовна культура, фізична культура, технічна культура, культура праці, культура почуттів, культура мислення, культура сприймання, культура відчуттів, культура волі та інші.

Що ж таке, за В. О. Сухомлинським, педагогічна культура вчителя? «Педагогічна культура – це, образно кажучи, техніка і технологія взаємодії майстра і об'єкта його праці... .Багатогранність, різноманітність, відточеність, зразковий стан інструментів нашої творчості, уміння володіти ними так само тонко, як прекрасний музикант володіє скрипкою, – все це і є педагогічною культурою» [7].

Таким чином, питання управління освітою в територіальних громадах безпосередньо пов’язані з проблемами формування педагогічної культури, яка проявляється в декількох аспектах:

Культурологічний – педагогічна культура є складовою загальнолюдської, вона інтегрує в собі історико-культурний педагогічний досвід і регулює сферу педагогічної взаємодії.

Гностичний – галузь людських знань, що включає педагогічні концепції, теорії, норми, цінності, ідеї. Цей аспект педагогічної культури створювався досвідом людей. Саме розвиток передової

педагогічної думки визначає умови розвитку педагогічної культури в громаді.

Морально-етичний – розуміння педагогічної культури як частини соціальної практики у сфері відносин поколінь, де накопичуються певні традиції, норми відносин, опосередкуються вимоги релігії, моралі, формується національний стрижень.

Феноменологічний – розглядає діяльність учителя як суб'єкта педагогічної культури, продукт своєї епохи, що ввібрав у себе весь досвід попередніх поколінь у галузі теорії й практики.

Технологічний – педагогічна культура представлена як сукупність досягнень соціальної практики, педагогічних поглядів, ідей, теорій, способів педагогічної діяльності. Вчитель, що володіє інноваційними педагогічними технологіями, – людина високої педагогічної культури [2, с. 98-99].

Основною умовою формування педагогічної культури є наявність готовності сприйняти соціум педагогічної культури в осередок свого «Я», вміння творчо переосмислити педагогічні цінності і на новому культуротворчому рівні відтворити їх. Це система духовних цінностей, яка виконує регулятивну функцію, яка спрямовує управлінську діяльність, яка визначає вплив на оточуючих. Це гармонійно розвинуті інтелектуальні, емоційні, етичні й естетичні якості і прояви управлінця освітою в територіальних громадах, що дозволяють йому орієнтуватися в освітньому середовищі, розуміти сутність педагогічної культури в Новій українській школі.

***Список використаних джерел***


1. Концепція НУШ. URL:https://mon.gov.ua/storage/app/media/zagalna%20serednya/nova-ukrainska-shkola-compressed.pdf (дата звернення: 03.11.2021).
2. Глазкова І.Я. Дослідження проблеми педагогічної культури в радянський та пострадянський період. Педагогіка формування творчої особистості у вищих і загальноосвітній школі. Випуск № 2, 2009. С. 98-104.
3. Отич О. М. Основи педагогічної майстерності викладача професійної школи : підручник/ О. М. Отич. – Кіровоград: Імекс-ЛТД, 2014. – 208 с.
4. Педагогічна майстерність: Підручник / І. А. Зязюн, Л. В. Крамущенко, І. Ф. Кривонос та ін.; За ред. І. А. Зязюна. – К.: Вища шк., 1997. – 349 с.
5. Поняття культури. http://studies.in.ua/shpora-culture/530-3-ponyattya-kulturi.html (дата звернення: 06.11.2021).
6. Смаковський Ю.В. Педагогічна культура вчителя як наукова проблема Вісник Дніпропетровського університету імені Альфреда Нобеля. Серія «педагогіка і психологія». Педагогічні науки.2016. № 2 (12) С. 290-294.
7. Сухомлинський В. О. Наша «скрипка» // Рад. освіта. – 1966. – 21 травня.

УДК 373.014.552

**Орешкін В. М.,**
*начальник управління освіти*
*Торецької міської військово-цивільної адміністрації*
*Бахмутського району Донецької області*

# ІЗ ДОСВІДУ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ОСВІТОЮ В УМОВАХ ГРОМАДИ, ЩО ЗНАХОДИТЬСЯ НА ЛІНІЇ РОЗМЕЖУВАННЯ

Усвідомлюючи складність процесу децентралізації, тримаємо на контролі питання володіння необхідними знаннями для виконання поставлених перед громадою в освіті задач. Саме в цьому ключі розлядаємо участь у науково-практичній конференції «Децентралізація системи управління освітою: зміни, виклики, практики».

Процеси децентралізації знайшли відображення в роботах зарубіжних та вітчизняних дослідників. Вагомі напрацювання теоретиків та практиків є підставою для формування цілісного концептуального розуміння процесів децентралізації в освіті. Проте пильної уваги потребує осмислення досвіду конкретних громад та громадсько активних закладів на шляху до автономії закладу, державну гарантію якої для закладів освіти проголошено статтею 23 Закону України «Про освіту» [1].

Мета цієї доповіді – проаналізувати перший досвід децентралізації освіти в умовах громади, що знаходиться на лінії розмежування – Торецької.

Значними викликами розвитку системи освіти в умовах Торецької громади є обмеженість фінансового ресурсу міста, основу економіки якого складають вуглевидобувні підприємства, факт перебування міста на лінії розмежування та пов’язані з цим необхідність відновлення зруйнованих у ході бойових дій об’єктів, підвищений рівень тривожності як характеристика психологічного стану мешканок та мешканців громади, відсутність перспектив залучення інвестицій в економіку міста найближчим часом.

З метою впровадження інноваційних механізмів залучення громадськості до розподілу коштів міського бюджету Торецької міської територіальної громади та розвитку демократичних процесів у громаді було розроблено Положення про громадський бюджет, створено Експертну групу з попереднього розгляду проєктів, реалізація яких планується за рахунок коштів громадського бюджету, та Координаційну раду з питань громадського бюджету. Положенням,

затвердженим розпорядженням керівника військово-цивільної адміністрації, [2] передбачено фінансування проєктів громадського бюджету як коштом місцевого бюджету, так і за рахунок коштів міжнародних організацій, благодійних фондів або інших суб'єктів, які не здійснюють комерційну діяльність. Фінансується реалізація кращих проєктів після проведення процедури голосування. 2021 року управління освіти забезпечувало супровід розробки 5 проєктів, підготовлених закладами освіти і спрямованих на покращення якості та доступності освіти, забезпечення безпечних умов для школярів, організацію спортивного дозвілля тощо.

Крім того, управління освіти делегувало закладам освіти повноваження і відповідальність з установлення партнерських відносин, пошуку джерел фінансування окремих статей видатків на забезпечення потреб, пов'язаних із провадженням освітнього процесу.

Усі заклади освіти Торецької міської територіальної громади залучені до партнерської взаємодії з благодійними організаціями та фондами. Управління освіти здійснює правовий та адміністративно-управлінський супровід зазначених процесів, координує зв'язок між надавачами допомоги та їх адресатами. Результат такої взаємодії – покращення санітарно-гігієнічних умов навчання і розвитку учнів, рівня забезпеченості закладів освіти мультимедійним обладнанням, залучення учасників освітнього процесу до участі в освітніх проєктах і тренінгах.

Заслуговують на увагу результати роботи закладу загальної середньої освіти І-ІІІ ступенів № 7 з проблеми «Проєктна діяльність – пріоритетний напрям діяльності громадсько активної школи в умовах децентралізації освіти». Описані нижче результати участі школи у процесах децентралізації громаді стали можливими внаслідок якнайширшого сприяння управління освіти діяльності педагогічного колективу закладу, дотримання принципів академічної свободи вчителя.

Учні школи активно освоюють простір, облаштований для них за участі Польської гуманітарної організації в рамках програми ЮНІСЕФ з підтримки молоді на Сході України сучасними засобами медіації. Вони знімають соціально орієнтовані ролики, висвітлюють важливі події, що відбуваються в школі, в громаді та сусідніх із нею громадах. Тобто маємо справу з уже майже готовими спеціалістами ЗМІ в межах міста. Завдання – утримати таких випускників шкіл цікавою, гідно оплачуваною роботою, участю в проєктах у рамках громади – саме собою напрошується. Але чи буде робота через декілька років у сьогоднішніх школярів? Як і з яких джерел вона буде оплачуватися?

Ці питання – безсумнівний виклик процесам децентралізації.

Джерела фінансування, знайдені школою в конкретному випадку, не постійні, великою мірою залежать від кон'юнктури суспільства і не в змозі забезпечити стабільний результат. Важливим же аспектом освіти є забезпечення стабільності фінансування.

Орієнтуючись на досвід європейських країн, можемо прогнозувати укрупнення шкіл як наслідок децентралізації української освіти. Враховуючи українські реалії, нескладно спрогнозувати конфлікти щодо закриття шкіл та навколо питання відсутності визначених стандартів фінансування освіти. Також особливо актуальним для України є зменшення нерівностей між сільськими та міськими школами за якістю освіти та доступністю освітньої пропозиції.

Певною мірою нівелювати окреслені проблеми в Торецькій міській територіальній громаді плануємо через зміни на рівні людей, що забезпечують освітній процес.

У 2020 році в Торецьку було створено громадські організації «Впевнений крок» та «Вектор розвитку та змін», до яких долучились усі заклади освіти міста. Головна мета – організація спільного вирішення першочергових проблем з залученням широкої громадськості. Створеними ГО запроваджено проєкти «Створення платформи відкритості та прозорості закладів дошкільної освіти», «Торецьк, рятуй природу, компостуй!» формують нову свідомість мешканок та мешканців громади щодо життя громади та ролі освіти в ньому.

Набув розголосу проєкт використання енергії з альтернативних джерел для освітлення міських вулиць.

У членів ГО дуже багато ідей. Тож сподіваємося: їхня громадська активність у поєднанні із набутим досвідом сприятимуть поглибленню процесів децентралізації в освіті громади і країни.

Основними ж аргументами на користь децентралізації освіти в Торецьку є пожвавлення освітніх процесів, наближених до місцевих потреб. Отриманий громадою досвід стане підґрунтям для реалізації на практиці такого важливого аспекту децентралізації, як більш справедливий розподіл та ефективне використання фінансових ресурсів. А в подальшому – питання визначення змісту навчання та контролю за виконанням планів.

***Список використаних джерел***

1. Про освіту: Закон України від 05.09.2017 р. № 2145-VIII. Голос України. 2017. 27 верес. (№ 178-179). С.10-22.
2. Про затвердження Положення про громадський бюджет Торецької міської територіальної громади: розпорядження керівника військово-

цивільної адміністрації міста Торецьк Донецької області від 13.01.2021 № 7р. URL: https://toretsk-vca.gov.ua/component/documents/3102:pro-zatverdzhennia-polozhennia-pro-hromadskyi-biudzhet-toretskoi-miskoi-terytorialnoi-hromady.
3. Впевнений крок. URL: https://www.facebook.com/vkrok20.
4. Семенюк Ю. Є., Колісниченко Н. М. Визначення та основні поняття децентралізації освіти: публічноуправлінський аспект. Державне управління та місцеве самоврядування, 2019, вип. 3(42). URL: http://www.dridu.dp.ua/zbirnik_dums/2019/2019_03(42)/15.pdf.
5. Дружба – четверта та остання дискусія з серії заходів з питань культурного життя людей в громадах на лінії зіткнення. URL: http://ndo.lg.ua/news/784-druzhba-chetverta-ta-ostannya-dyskusiya-z-pytan-kulturnoho-zhyttya-lyudey-v-hromadakh-na-liniyi-.html.

*УДК 37.014.6:005.6*

***Седлецька І. А.,***

*начальник відділу освіти*
*Олександрівської селищної ради*

## *ОПТИМІЗАЦІЯ МЕРЕЖІ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ – ШЛЯХ ДО ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ ОСВІТИ*

Оптимізація мережі закладів освіти за сучасних умов – це одне з найактуальніших та найбільш серйозних завдань, покладених на органи місцевого самоврядування. Головною метою оптимізації мережі закладів освіти є, насамперед, підвищення якості освіти – надання більших освітніх перспектив для громади завдяки ефективнішому використанню бюджетних коштів. Цей процес технічно складний, і політично уразливий.

І саме питання «Як можна оптимізувати витрати на освіту в сільській місцевості, при цьому підвищивши її якість» потребувало вирішення Олександрівською селищною територіальною громадою. Це переважно сільська громада, у складі якої знаходиться 41 сільський населений пункт та 1 селище міського типу.

Галузь освіти була передана в громаду на початку 2019 року і мала багато невирішених проблем:

– велика кількість малокомплектних сільських шкіл, мережа закладів не переглядалась протягом багатьох років, вартість отримання одного учня складала до 70,0 тис. грн на рік;
– класи з малою наповнюваністю учнів;
– застаріла і неекономна архітектура будівель, технічне зношення інфраструктури і непропорційна завантаженість навчальних

приміщень;
- застаріла матеріально-технічна база, яка не відповідала існуючим потребам реалізації освіти для дітей як дошкільного, так і шкільного віку;
- зношений автопарк для підвезення учнів;
- мала кількість учителів у малокомплектних школах, що викладали багато предметів не за фахом;
- низький рівень охоплення харчуванням дітей в закладах загальної середньої освіти;
- освітньої субвенції не вистачало на виплату заробітної плати педагогам.

Незважаючи на те що проблеми накопичувалися поступово і довго, громаді треба було знайти швидкий шлях для їх вирішення. Так, у лютому 2019 року була терміново затверджена «Програма розвитку освіти на 2019-2020 роки», а в січні 2021 року – «Програма розвитку освіти на 2021-2027 роки».

Першочергового вирішення потребувало питання формування оптимальної мережі закладів освіти як дошкільної, так і загальної середньої освіти. Оптимізація, на жаль, – це непопулярний процес. Були суперечки, непорозуміння. Тому діалог з громадськістю, батьками, учителями, учнями розпочинався з питань покращення якості освіти, зіставлення даного чинника з видатками на забезпечення освітніх послуг у закладах освіти. На зустрічах голови громади з населенням усіх старостинських округів питанню підвищення якості освіти було приділено велику увагу. І, як результат, на сьогодні ми маємо з 12-ти закладів загальної середньої освіти 8 закладів, в тому числі 3 філії опорного закладу, 87 класів (у 2019 році – 124 класи). У закладах освіти були створені умови для впровадження інноваційних підходів управління освітньою мережею.

Окремо зупинюся на закладах дошкільної освіти, бо умови, в яких знаходилися діти, можна охарактеризувати як незадовільні: була відсутня каналізація, водопостачання, будь-які елементарні умови. Відділ освіти знову ініціював термінове вирішення даного питання і знайшов підтримку у депутатського корпусу. За кошти місцевого бюджету була витовлена проєктно-кошторисна документація та проведені капітальні ремонти приміщень трьох навчально-виховних комплексів з метою переведення дошкільних підрозділів із окремо існуючих будівель до будівель шкіл. Діти отримали якісні сучасні умови для навчання. Для покращення матеріально-технічної бази закладів дошкільної освіти була придбана побутова техніка, меблі, посуд, постільна білизна.

На сьогодні ми вже маємо сучасний заклад дошкільної освіти в селищі Олександрівка, де завершено капітальний ремонт внутрішньої частини будівлі. До реалізації даного проєкту були залучені як кошти Державного фонду регіонального розвитку, так і місцевого бюджету. Саме цей заклад – це втілена мрія громади, де створенні всі умови для комфортного перебування дітей: придбано сучасне обладнання для харчоблоку, створено прекрасні актову та спортивну зали, затишні групові та спальні приміщення.

Проблеми закладів загальної середньої освіти були набагато більшими і серйознішими у порівнянні з дошкіллям. Саме школи громади потребували великих матеріальних витрат для створення комфортних і безпечних умов навчання. І знову депутатський корпус підтримав усі пропозиції щодо покращення умов надання освітніх послуг. Так, протягом 2019-2021 років за кошти місцевого бюджету було реалізовано 14 проєктів щодо капітальних ремонтів закладів загальної середньої освіти, а саме: ремонт покрівель – 2 заклади, поточний ремонт опалювальної системи – 1 заклад, реконструкція 4 котелень з переведенням із газових на твердопаливні, часткова заміна вікон на металопластикові у 3 закладах, капітальні ремонти 2 харчоблоків, 1 спортивної зали, повна заміна каналізаційної системи в 1 закладі, ремонт 3 санвузлів.

У жовтні 2019 року за кошти Державного фонду регіонального розвитку та місцевого бюджету було розпочато капітальний ремонт 1 корпусу Опорного закладу, і вже сьогодні ремонтні роботи завершуються.

Організація регулярного безкоштовного підвезення учнів є складовою оптимізації. Безкоштовними послугами перевезення 10-ма шкільними автобусами користуються 428 учнів та 46 педагогічних працівників, протягом дня здійснюється 21 маршрут, працює 41 рейс, відстань підвезення в день складає 813 км. Середній пробіг автобуса складає в день 83,8 км. Для якісного підвезення дітей у 2019 році громада придбала 4 нові шкільні автобуси, а у 2020-2021 роках за кошти державного та місцевого бюджетів – ще два.

Організація якісного і доступного харчування в закладах освіти на сьогодні є одним із найважливіших завдань громади. Став традиційним звіт начальника відділу освіти про стан харчування учнів у закладах освіти на засіданнях виконавчого комітету. Протягом 2019-2020 років для учнів 1-4 класів та пільгових категорій було організовано безкоштовне харчування. У 2021 році для підвищення якості харчування відділом освіти було запропоновано нове меню, для реалізації якого потрібно було підвищити ціну з 10 до 15 грн. і перейти

на співфінансування: 60 % – кошти місцевого бюджету, 40 % – батьківські кошти. Це рішення було не популярне, але обґрунтоване і знову підтримане громадою та депутатським корпусом. І зараз різними видами харчування охоплено 100 % учнів громади. Так, на 1 вересня поточного року ми маємо єдине чотирьохтижневе меню, погоджене з Держпоживслужбою, як для закладів загальної середньої освіти, так і для дошкільнят. Важливу роль в організації дитячого харчування відіграє належна матеріально-технічна база харчоблоків, зміцнення якої здійснюється за рахунок бюджетних коштів. Так для шкіл були придбані холодильники, електром'ясорубка, електроплити, електронагрівачі, столовий посуд, кухонні комбайни тощо.

Для того щоб мати повну картину, пропоную ознайомитися з цифрами. Власні надходження до місцевого бюджету громади складають 55 млн грн. на рік, а на розвиток освіти громади за 2019-2021 роки виділено понад 30 млн. грн. без урахування оплати енергоносіїв та виплати заробітної плати технічному персоналу. При цьому хочу звернути увагу на те, що на території громади нема жодного промислового підприємства.

Незважаючи на те що громадою зроблено вагомий внесок у розвиток освіти, залишаються проблеми з низькою наповнюваністю закладів, які потребують подальшої оптимізації, а матеріально-технічна база – термінового оновлення. Другий корпус Опорного закладу Олександрівський ЗЗСО І-ІІІ ступенів потребує капітального ремонту, але вартість проєкту не дозволяє реалізувати його за кошти місцевого бюджету.

Беручи до уваги висвітлені проблеми, ми сподіваємось на подальшу підтримку освітянської галузі. Завдяки спільним зусиллям селищної ради, департаменту освіти і науки, громадськості освітня система громади буде і надалі зміцнювати свою як матеріальну, так і дидактичну базу, підвищувати рівень інноваційної освітньої діяльності та результативності навчання і виховання учнів.

***Список використаних джерел***

1. Сеїтосманов А., Фасоля О., Мархлєвсі В. Нова школа у нових громадах: посібник з ефективного управління освітою в об'єднаних територіальних громадах. К., 2018. 128 с.
2. Кращі практики управління освітою в громадах : нова школа у нових громадах. URL: http://wiki.sklinternational.org.ua/ (дата звернення: 09.11.2021).
3. Серйозний виклик для ОТГ: як оптимізувати сільську шкільну освіту й підвищити її якість? URL: https://samoorg.com.ua/blog/2018/01/29/seryozniy-viklik-dlya-otg-yak-optimizuvati-silsku-shkilnu-osvitu-y-pidvishhiti-yiyi-yakist/ (дата звернення: 09.11.2021).

УДК 37:352.07

**Сидорчук Н. В.,**
*начальник відділу освіти Іллінівської сільської територіальної громади*

# ОСВІТА В ІЛЛІНІВСЬКІЙ СІЛЬСЬКІЙ ТЕРИТОРІАЛЬНІЙ ГРОМАДІ

Жити в громаді – означає бути її активним членом. Поняття «громада» варто розглядати в двох площинах. Перша – площина місцевого рівня, яка включає конкретне середовище; друга – площина державна – країна, громадянином якої є особа, яка надає їй і гарантує певні права, ставить перед нею певні вимоги у вигляді обов'язків.

Які ж права й можливості отримали жителі нашої сільської громади при її утворенні саме в галузі освіти? У 2017 році було створено відділ освіти Іллінівської сільської ради, який від самого початку відмовився від неефективного оперативного управління на користь стратегічного менеджменту. При впровадженні реформи НУШ запровадили новий зміст діяльності органу управління освітою в громаді, відмовились від традиційної управлінської вертикалі на користь горизонтальних партнерських стосунків.

Розпочали свою роботу в громаді з нового формату спілкування: налагоджування стосунків провели з елементарного інформування і за ці 5 років можемо говорити про налагоджену системну комунікацію із зворотнім зв'язком, а саме: створили сайт відділу освіти, сайти закладів освіти, щотижнево проводимо для керівників закладів освіти та їх заступників онлайн-наради, радимося про прийняття певних рішень в громаді, виходимо з пропозиціями до органів місцевого самоврядування, заклади освіти висвітлюють свою діяльність в соцмережах, створили соціальні групи в Інтернет-мережі для учнів та батьків, педагогів. Розробили Дорожню карту оптимальної та спроможної мережі закладів освіти громади. Маємо канонічну опорну школу з філіями. Для забезпечення права осіб з особливими освітніми потребами на здобуття якісного та доступного навчання в закладах освіти громади відкрили інклюзивно-ресурсний центр (ІРЦ) та надаємо послуги ще іншим територіальним громадам. Відкрили центр позашкільної освіти (ЦПО) та на базі ЗЗСО громади працюють не тільки гуртки ЦПО, а й ДЮСШ. Таким чином, сформували єдиний освітньо-культурно-спортивний інклюзивний простір. І за всіма цими кількісними показниками стоїть нова якість освітніх послуг та нові освітні можливості для наших дітей. Тепер діти мають можливість у громаді навчатись не тільки за денною (очною) формою, а й за сімейною, екстернатною, дистанційною, педагогічним патронажем.

Кожна дитина повинна стати повноцінним членом суспільства і бути успішної на своєму рівні. На 2021-2022 н. р. за висновками ІРЦ: організовано інклюзивне навчання для 40 учнів з ООП в 12 закладах освіти на територіях Іллінівської, Шахівської, Білозерської та Новогродівської територіальних громад; 2 дитини виховується в інклюзивній групі закладу дошкільної освіти; 21 дитина Іллінівської громади у 2021 р. має можливість отримувати освіту в інклюзивних класах, кількість яких щорічно збільшується. На базі ІРЦ надаються корекційно-розвиткові та психолого-педагогічні послуги. З метою підтримки батьків дітей з ООП створено клуб «Батьки янголяток». Фахівці є активними учасниками проєкту ЮНІСЕФ «Створюємо інклюзивне освітнє середовище» в межах проєкту «Безпечна і дружня до дітей школа!».

Народна мудрість говорить: «Не золотом людина цінується, а знаннями і хистом». Знання учні отримують на уроках, хист же розвивають на гурткових заняттях. Щороку кількість гуртків збільшувалася. Зараз організована робота 32 гуртків в яких позашкільною освітою охоплені понад 620 учнів (75 %). На перших штабелях стоїть активне впровадження STEM-освіти. Найкращим прикладом впровадження STEM-освіти в практику роботи керівників гуртків є гурток «Робототехніка». Його відвідують вихованці 5 ЗЗСО громади. Керівник гуртка – Олександр Наливайко, кандидат технічних наук, доцент, викладач Донбаської машинобудівної академії. Обладнання гуртка знаходиться в Іллінівському ОЗЗСО. Підвіз дітей здійснюється шкільними автобусами.

Сучасне суспільство навряд чи можна уявити без інформаційних технологій. Мас-медіа, медіаграмотність – це наше сьогодення. Так, нещодавно був відкритий наш Youtube-канал «Іллінівка_Лідер_Медіа», випускаються шкільні газети. Це допомагає нам змогу здійснювати в дистанційному форматі висвітлювання інформацію щодо заходів в яких ми приймаємо участь та інформацію про наші досягнення та перемоги.

ЦПО співпрацює з Інститутом громадянського суспільства з питань формування спільноти активних громадян, залучення молоді до підприємницького потенціалу, ведеться робота з формування спільноти активних громадян. Проєкт «Чисте село – справа кожного» є прикладом співпраці учнівського самоврядування, закладів освіти, громадських організацій, органів місцевої влади, державними та приватними підприємствами. В кожному закладі громади організована учнівська рада. Рада лідерів учнівського самоврядування «Сузір'я лідерів» очолила та об'єднала шкільні учнівські ради.

Слова Григорія Сковороди: «Пізнай свій край…, себе, свій рід,

свій народ, свою землю – і ти побачиш свій шлях у життя…» найкраще розкривають значимість науково-дослідницької та пошуково-краєзнавчої роботи. Результатом творчої співпраці керівників історико-краєзнавчого гуртка та «Фотогуртка» став віртуальний 3D шкільний музей.

Тож яким же є освітній менеджмент в громаді? У 2021 р. розроблена Програма розвитку освіти Іллінівської СТГ, проведена серпнева (не)конференція, намічені стратегічні напрямки розвитку освіти в громаді на найближчі роки. Разом з закладами освіти побудували свої співвідносини на принципах партнерської взаємодії.

У рамках реалізації реформи з децентралізації влади ми активізували свою діяльність навколо формування спроможної мережі закладів освіти: створення, реорганізація та перепрофілювання закладів освіти, їх модернізація тощо.

Тому у 2021 році перепрофілювали 1 ЗЗСО І ступеня в заклад дошкільної освіти, в іншому ЗЗСО І ступеня призупинено діяльність закладу на рівні початкової освіти, проведені батьківські збори, на яких батьки виявили бажання, щоб їх діти навчалися в школі з якісним наданням освітніх послуг, щоб вони мали можливість користуватися не тільки сучасними меблями, а й обладнанням, яке закуповує місцева влада в рамках коштів, що вивільняються в рамках оптимізації мережі.

Багато заходів вживається, щоб освітнє середовище для дітей було енергоефективним, безбарєрним, безпечним, з новим мотивуючим дизайном. Так, здійснюється реалізація проєктів з **«Надзвичайної кредитної програми для відновлення України Європейським інвестиційним банком»** у 2 філіях опорного закладу.

У рамках створення спроможної оптимальної та ефективної мережі закладів освіти організовано підвезення здобувачів освіти до закладів загальної середньої освіти та на зворотному шляху додому. Всього на балансі відділу освіти знаходиться 9 шкільних автобусів (з яких 6 нових 2019–2021 р.р.).

З метою реалізації в громаді єдиної державної політики з питань розвитку дошкільної, повної загальної середньої, позашкільної та інклюзивної освіти проводиться цілеспрямована робота щодо надання якісної освіти та забезпечення справедливого доступу до неї. Відповідно до цього з 2021 по 2027 роки передбачається здійснення низки заходів у напрямах запровадження інформаційно-комунікаційних технологій у закладах освіти, активного переходу від суспільства знань до суспільства життєво компетентних громадян, здатних самостійно застосовувати знання у нестандартних, постійно змінюваних життєвих ситуаціях; підтримка талановитих і обдарованих

дітей, створення умов для реалізації державних гарантій і конституційних прав дітей з особливими освітніми потребами, дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування; підвищення престижу та соціального статусу педагогічних працівників, стимулювання активності вчителів у становленні та розвитку освіти; популяризація кращих педагогічних здобутків і професійної майстерності, забезпечення закладів освіти кваліфікованими кадрами тощо.

Таким чином, у рамках реалізації реформи з децентралізації влади громада активізувала свою діяльність навколо формування освітнього простору. Ефективне формування мережі шкіл громади прямо пропорційно впливає на якість шкільної освіти на місцях та раціональне використання коштів місцевого бюджету. Кожен заклад освіти Іллінівської сільської територіальної громади має свої здобутки та досягнення, які є для них ще більшим стимулом для розвитку та вдосконалення.

***Список використаних джерел***


1. Громадянська освіта [Електронний ресурс]. – URL: https://osvita.khpg.org/index.php?id=1151063276.
2. Методичний путівник керівника гуртка сучасної школи та позашкілля. [Електронний ресурс]. – URL: https://kultart.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2020/02/Metodychnyy-putivnyk-kerivnyka-hurtka.-CHastyna-1.-LOIPPO-.pdf.
3. Електронний ресурс. – Режим доступу: https://mihail-shahin.livejournal.com/1060668.html.


*УДК 37.07:[005:001.895]*

***Супрун В. В.,***

*кандидат економічних наук, доцент,*
*професор кафедри менеджменту освіти та права*
*Центрального інституту післядипломної освіти*
*ДЗВО «Університет менеджменту освіти»*
*Національної академії педагогічних наук України*
*ORCID ID https://orcid.org/0000-0003-3117-5834*

## *ІННОВАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК ОСВІТНЬОЇ ГАЛУЗІ НА ЗАСАДАХ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ*

Основним законом України – Конституцією, законодавчими актами України, що стосуються освітньої діяльності, визначені стратегічні цілі, завдання, пріоритетні напрями й шляхи модернізації в

управлінні системою освіти. Основними напрямами розвитку освіти є демократизація, децентралізація, а також перехід до державно-громадської моделі управління освітою. В основу управління освітою покладено державну освітню політику, яка фіксується в чинному законодавстві та доцільно орієнтує управлінську діяльність. Основною складовою нормативної бази реформування освіти сучасної України, починаючи з дня її незалежності та визнання як суверенної держави, є Конституція України, Державна національна програма «Освіта» («Україна XXI століття»), Національна доктрина розвитку освіти, Національна стратегія розвитку освіти в Україні на 2012-2021 рр., «Про освіту» (2017 р.), «Про повну загальну середню освіту», «Про професійно-технічну освіту» (1998 р.), «Про позашкільну освіту» (2000 р.), «Про дошкільну освіту» (2001 р.), «Про вищу освіту»(2014 р.), «Про фахову передвищу освіту» (2019 р.). Правові норми визначають пріоритети держави, регулюють суспільні відносини між учасниками освітянської галузі, у сфері власності, фінансово-господарській діяльності, соціальному захисті працівників.

Державна політика в освіті характеризується неперервним виробленням і здійсненням заходів щодо реформування освітньої галузі. Правове регулювання сфери освіти є інструментом розвитку освіти. Освіта виступає як специфічний об’єкт правового впливу.

У нових соціально-економічних умовах декларується необхідність модернізації управління освітою інноваційного розвитку освітньої галузі на засадах, що передбачають: децентралізацію управління; оптимізацію державних управлінських структур; перерозподіл функцій та повноважень; перехід до програмно-цільового управління; поєднання державного та громадського контролю; створення системи моніторингу управлінських рішень, їх впливу на якість освітніх послуг на всіх рівнях.

Досвід багатьох країн показує, що демократизація суспільства супроводжується пошуками таких варіантів управління освітою, які б найбільш вдало забезпечували підтримку закладів освіти з боку місцевої громади та органів управління освітою в них. Безперечно, що під час створення об’єднаних територіальних громад та впровадження нових засад діяльності в освітній галузі, в умовах сьогодення доцільним є перехід від системи централізованого управління мережею закладів і установ освіти і передача відповідальності за їх діяльність місцевим органам виконавчої влади, на території яких вони перебувають.

Закономірно, що головним завданням при цьому постає перерозподіл повноважень центру і регіонів, у тому числі в питаннях

підпорядкування та відповідальності в умовах децентралізації, створення регіональних моделей функціонування освіти, які забезпечать належне функціонування як системи освіти в цілому, так і кожного закладу освіти, налагодження методичного забезпечення, роботи з педагогічними кадрами, їх тарифікації, підвищення кваліфікації тощо, сприятимуть об'єднанню зусиль всіх зацікавлених сторін у забезпеченні якості освіти, стануть реальною підтримкою влади на місцях у формуванні та розвитку демократичного громадянства, дозволять налагодити взаємозв'язки закладів освіти із місцевими органами виконавчої влади та самоврядування, громадськими організаціями, місцевими підприємствами, установами, організаціями, дадуть змогу оновити зміст з урахуванням регіонального компоненту та суттєво покращать матеріально-технічну базу.

Мета ефективної системи стратегічного управління освітою полягає в оптимальному поєднанні державних та громадських засад в інтересах особистості, соціуму та влади, створенні механізмів формування управління розвитком освіти України на основі європейського досвіду. Основними його завданнями є реалізація визначених прав та обов'язків педагогічних, працівників, здобувачів освіти та їхніх батьків на участь в управлінні закладами освіти; демократизація державного управління освітою; задоволення потреб та інтересів учасників освітнього процесу; розвиток погоджувальних механізмів у вирішенні загальних завдань.

Управління освітою повинно здійснюватися на засадах інноваційних стратегій відповідно до принципів сталого розвитку, створення сучасних систем освітніх проектів та їх моніторингу; розвитку моделі державно-громадського управління у сфері освіти, в якій особистість, суспільство та держава стають рівноправними суб'єктами і партнерами.

Необхідно створити гнучку, цілеспрямовану, ефективну систему державного регулювання інноваційного розвитку освітньої галузі на засадах стратегічного управління, що забезпечуватиме інтенсивний розвиток та якість освіти, спрямованість її на задоволення потреб держави, регіону та запитів особистості.

Зазначене передбачає:

- оптимізацію органів управління освітою, децентралізацію управління у цій сфері; перерозподіл функцій і повноважень між центральними та місцевими органами управління освітою;
- професіональний підхід під час здійснення добору та призначення керівників закладів освіти, органів управління освітою;

- розроблення системи заходів (правових, організаційно-адміністративних, науково-методичних, фінансово-економічних тощо) стосовно впровадження автономії закладів освіти, розширення їх прав і можливостей щодо академічної, організаційної, кадрової автономії та фінансово-економічної самостійності;
- подолання бюрократизації в системі управління освітою, удосконалення порядку перевірок та звітності закладів освіти;
- професійну підготовку компетентних менеджерів освіти, формування управлінців нової генерації, здатних мислити і діяти системно, у тому числі в кризових ситуаціях, приймати управлінські рішення в будь-яких сферах діяльності, ефективно використовувати наявні ресурси;
- запровадження нових ефективних форм підвищення кваліфікації керівників освіти;
- розвиток автоматизованих систем управління освітою.

Відтак, система стратегічного управління розвитком освітньої галузі передбачає реалізацію стратегічних заходів на національному, регіональному та муніципальному рівнях, на кожному з яких визначається перелік адміністративних, фінансово-економічних, та інших інструментів, ресурсного забезпечення, що сприятимуть ефективності державного регулювання освітньої галузі.

***Список використаних джерел***

1. Освіта в ОТГ: нові підходи до управління в умовах децентралізації влади / Н. І. Клокар, Г. Г. Науменко, Л. В. Гунько // Рідна школа. Київ, Україна. № 11-12. 2017. С. 27-31.
2. Паращенко Л. І. Механізми державного управління загальною середньою освітою в контексті національної стратегії розвитку освіти // Державне управління: удосконалення та розвиток. № 1. 2012.
3. Реформування освіти в Україні: державно-управлінський аспект / Н. Г. Протасова, В. І. Луговий, Ю. О. Молчанова [та ін.]; Н. Г. Протасова, Ред. Київ – Львів, Україна: НАДУ, 2012. 456 с. [Електронний ресурс]. Доступно: http://academy.gov.ua/NMKD/library_nadu/Navch_Posybniky/43149163-90e1-4bdb-a2f2-d04dd0c9cbc9.pdf.

УДК 37.014.55:005.6

**Щербиніна Г. О.,**
*методист відділу менеджменту освіти*
*та педагогічних інновацій*
*Донецького обласного інституту*
*післядипломної педагогічної освіти*

# СТВОРЕННЯ ЕФЕКТИВНОГО ОСВІТНЬОГО ПРОСТОРУ В ТЕРИТОРІАЛЬНІЙ ГРОМАДІ: УПРАВЛІНСЬКИЙ АСПЕКТ

В умовах реформування національної системи освіти, що зумовлене децентралізацією органів виконавчої влади, постає необхідність формування ефективної системи менеджменту освіти в умовах розвитку територіальної громади (далі – ТГ), яка б, відповідно до провідних ідей Концепції «Нова українська школа», надавала якісні освітні послуги, була спрямована на педагогіку партнерства, забезпечувала взаємодію всіх закладів освіти різних типів і форм власності. Це вимагає якісних змін, концептуально нових підходів до управління освітою, зосередження зусиль керівних кадрів ТГ на створенні принципово нової моделі освітнього округу.

Дефіцит методичної підтримки з боку центральних органів виконавчої і регіональної влади на рівні громад «першої хвилі» призвів до неспроможності органів управління освітою ТГ ефективно використовувати управлінську свободу, надану їм реформою децентралізації: перший виклик, з яким вони стикнулися, стосується саме сектору середньої освіти. Виникли ризики, за яких нові громади не можуть професійно розв’язати організаційні, управлінські, методичні та інші завдання. У зв’язку із цим постала необхідність у забезпеченні науково-методичного супроводу реалізації реформи децентралізації освіти, перепідготовці керівних та педагогічних кадрів освітніх осередків ТГ у системі післядипломної педагогічної освіти, систематизації та науковому обґрунтуванні вже наявних моделей освітніх округів в ТГ, які є цінним аналітичним та навчально-методичним матеріалом для продовження секторальної децентралізації у сфері освіти.

Нова українська школа, змінивши парадигму освіти, у центрі якої – учень, вимагає від системи не тільки оновлення форм і методів викладання, а й нової культури управління, яка потребує наукового пошуку ефективних технологій, що здатні забезпечити поступальний розвиток держави.

Упровадження децентралізації освіти в Україні, зокрема в Донецькій області, обумовлює низку проблем, які призупиняють

реалізацію реформи на місцях, призводять до організаційних, фінансових і кадрових непорозумінь між представниками громадськості та органами виконавчої влади. Подібне явище є цілком природним, адже в Україні освітні реформи саме такого масштабу реалізовуються вперше, а «об'єднання територіальних громад триває здебільшого ще в «експериментальному» режимі, що спонукає до подальшого ретельного вивчення передбачених процесів і процедур» [9, с. 49]. З огляду на це, є необхідність у науково-методичній підтримці процесів реформування системи освіти та керівного складу сфери освіти ТГ: начальників (директорів) управлінь / відділів освіти, ЦПРПП, методичних кабінетів (центрів), директорів освітніх закладів та їх заступників.

На сьогодні немає нормативного документа, який би регламентував створення ефективної системи менеджменту освіти в ТГ. Універсальних кроків і не може бути, оскільки всі ТГ різняться між собою географічно, інфраструктурно, фінансово й ресурсово, а отже, шлях побудови ефективної системи менеджменту освіти не може бути однаковим. Разом із тим, існує чимало викликів, які призупиняють процес реалізації реформи, серед яких виділяємо:

- відсутність стратегії розвитку ТГ, зокрема освітнього сектору;
- відсутність системи моніторингу ефективності управлінських рішень;
- фрагментарність підтримки процесу створення ТГ на обласному та районному рівнях;
- низький рівень управлінського потенціалу посадових осіб місцевого самоврядування;
- продовження на місцевому рівні практики непрозорих командно-адміністративних методів управління, що суперечать принципу субсидіарності та демократизації реформи децентралізації освіти в цілому.

Незважаючи на відсутність чітких правил зі створення системи менеджменту освіти в ТГ, на сьогодні ми можемо окреслити певний алгоритм дій, дотримання якого може суттєво полегшити процес створення органу управління освітою в ТГ. На цьому етапі не можемо не погодитися із думкою Юрчука Л.М. про те, що «перед місцевими органами управління освітою стоять серйозні завдання: слід розробити нормативні документи, які регламентують роботу суб'єктів освітнього округу, визначають взаємодію навчальних закладів; створюють структури управління округом тощо» [10, с. 8]. Розглянемо цей аспект більш детально.

Робота органу управління освітою ТГ регламентується локальним

Положенням про управління/відділ освіти ТГ, яке розробляє новопризначений начальник відділу освіти. Це Положення затверджується засіданням сесії ТГ, на підставі якого керівник органу управління освітою оголошує конкурс на вакантні посади, розробляючи посадові інструкції для працівників відділу та затверджуючи їх відповідним наказом.

Наступним, не менш важливим, кроком роботи органу управління освітою є розробка Стратегічного плану (дорожньої/маршрутної карти) розвитку системи освіти ТГ, який має бути глибоко продуманим, змістовним, чітким і прозорим, із близькою, середньою та віддаленою перспективою на майбутнє. Які ж сфери освітньої діяльності повинен передбачати Стратегічний план? Насамперед, це налагодження взаємодії всіх суб'єктів освітнього осередку, ефективних комунікацій, «переформатування» методичної служби, перепідготовка педагогічних та управлінських кадрів тощо.

Укладанню Стратегічного плану розвитку освіти ТГ має передувати аналіз ситуації (діагностика), що склалася у сфері освіти. До методів, які максимально об'єктивно розкривають стан речей, ми відносимо анкетування, опитування, фокус-групи із залученням не тільки дорослих, але й учнів-старшокласників. Особливістю анкетувань можуть стати однакові питання, що ставляться учням, батькам та вчителям, які потім у зведеному вигляді презентуються громаді. Бажано, щоб анкетування та опитування були анонімними, адже це забезпечить об'єктивність наданих відповідей респондентами. Зазначимо, що підготовка опитувальників та анкет повинна бути максимально якісною та продуманою. Тут важливо зрозуміти, що саме ми хочемо дізнатися від респондентів, які відповіді можуть кардинально вплинути на зміну систему освіти в ТГ.

Коли базу даних зібрано і проведено на її основі аналіз, розпочинається прийняття рішень. Оскільки децентралізація передбачає дотримання принципів партисипативності та субсидіарності, на цьому етапі виконавчим органам ТГ важливо налагодити ефективні комунікації з представниками громади, залучаючи якомога більше людей до прийняття управлінських рішень: збори стануть ефективними лише тоді, коли в них братимуть участь не менше 70 % тих, кого вони стосуються. Реформа децентралізації на те й спрямована, щоб відповідальність за прийняті рішення несли всі представники ТГ, а не лише її «верхівка». Доволі успішним у цьому питанні є досвід Швеції. Описуючи особливості діяльності регіональних комітетів (на кшталт наших органів місцевого самоврядування) цієї країни, А. Ткачук зазначає: «Вони також проводять засідання фокус-груп, які є джерелом

інформації, як діяти у тому чи тому напрямі, а також джерелом нових ідей, реалізація яких посилює спроможності місцевої влади, муніципалітету, регіону» [8, с. 18]. Тож не дивно, що рівень довіри мешканців Швеції до влади є дуже високим, а участь громади в прийнятті рішень – надзвичайно активною.

Для якісного укладання стратегічного розвитку системи освіти ТГ рекомендується використовувати SWOT-аналіз, відповідно до якого виявляються сильні (strength) і слабкі сторони (weaknesses), можливості (opportunities) і загрози (threats) системи освіти ТГ, після чого встановлюються зв'язки між ними, які в подальшому використовуються для формулювання стратегії розвитку. «Такий аналіз проводять, щоб допомогти особам, які уповноважені приймати рішення, виявити внутрішні та зовнішні чинники, що можуть позначитися на майбутньому виконанні конкретного проекту або заходу, спрямованого на впровадження змін» [6, с. 22].

До значних правових повноважень органів управління освітою ТГ належить оптимізація мережі закладів освіти. Тож обов'язковим елементом Стратегічного плану розвитку освіти повинна стати саме вона.

Закриття освітніх установ є доволі болючим процесом, який часто-густо супроводжується судовими позовами, конфліктами та непорозуміннями з боку педагогічної та батьківської спільнот. Особливо така тенденція спостерігається в сільських місцевостях, де школа сприймається як «сакральний» об'єкт. Опір оптимізації освітніх закладів пов'язаний із різними причинами, серед яких найтиповішими є такі:

- небажання виконавчих органів ТГ витрачати час на проведення інформаційної кампанії;
- місцевий популізм – наявність у мешканців ТГ усталених стереотипів, на кшталт: немає школи – немає села; маленька школа – можливість індивідуального підходу до навчання; немає школи – немає роботи і под.;
- відсутність у представників громади розуміння необхідності впровадження освітніх реформ, зумовлених викликами часу та інтенсивним розвитком інформаційно-комунікаційних технологій.

Артюх М. С. зазначає, що управління освітою в умовах соціально-економічних перетворень виходить за межі галузі і набуває загальнодержавного значення, оскільки без суспільної підтримки неможливе проведення реформ, а громадський контроль забезпечує ефективне їх впровадження і стимулює до пошуку інноваційних моделей розвитку [1, с. 172]. Тому для того, щоб процес оптимізації був максимально прозорим, він повинен ґрунтуватися на глибокому та якісному аналізі «життєдіяльності» мережі закладів освіти (під

«життєдіяльністю» ми розуміємо якісний та кількісний склад педагогічних працівників, контингент учнів, наповнюваність класів, тенденцію народжуваності в тому чи іншому регіоні, вартість утримання одного учня, матеріально-технічну базу, географічне розташування, фінансове утримання закладу освіти тощо), який оприлюднюється при публічних дебатах із громадою й використовується як вагомий аргумент для опонентів.

На думку експертів, процес оптимізації повинен реалізовуватися за наступним алгоритмом:

1) створення робочої групи, проведення аналізу мережі закладів освіти;
2) розробка сценаріїв;
3) затвердження Плану оптимізації на відповідний період;
4) проведення інформаційної кампанії серед депутатів, педагогів, батьківської громадськості та інших зацікавлених сторін.

Освітні, економічні та соціальні результати Плану оптимізації мережі освітніх установ мають вимірюватись на основі чітких і взаємодоповнюючих індикаторів. Рекомендується надати Плану оптимізації характер місцевого нормативно-правового акту (наприклад, рішення сесії ради ТГ). Також рекомендується План оптимізації мережі закладів освіти інтегрувати в Стратегію сталого розвитку громади [3, с. 6].

При роз’яснювальній роботі з батьками та педагогами важливо акцентувати увагу не на проблемі недостатності коштів у місцевому бюджеті, а на наближенні якісних освітніх послуг до учнів. Батьків, зрештою, не цікавить, є кошти чи немає – їм важливо, щоб дитина отримувала освіту. Тут важливо навести порівняльний аналіз якості знань учнів сільської місцевості з міською, який надається в аналітичних доповідях Українського центру оцінювання якості освіти, – і стереотип щодо ефективності «індивідуального підходу» до навчання в малокомплектних школах розвіється сам по собі.

При впровадженні плану оптимізації (або Стратегії розвитку освіти ТГ) орган управління освітою може стикнутися з опором місцевих політиків, бізнесменів, популістів. Тому «у цьому разі рівень залучення громади та активна підтримка з її боку прямих отримувачів освітніх послуг (учнів та батьківської громадськості) буде вирішальним чинником, щоб досягти головної мети – підвищення якості навчання у школах громади» [4, с. 68]. Виходячи із цього, представники органів управління освітою повинні розуміти, що насамперед вони повинні вплинути на безпосередніх здобувачів освіти та їх батьків. Адже без ресурсного забезпечення всі прийняті рішення

стануть управлінським волюнтаризмом, який не приведе до очікуваних результатів.

Отже, максимальна прозорість управлінських рішень, пов'язаних із процесом оптимізації, сприяє мінімізації конфліктних ситуацій, а рівень довіри громади до виконавчих органів ТГ зростатиме.

Підсумовуючи вищевикладене, зазначимо: формування ефективної системи менеджменту освіти в умовах розвитку територіальної громади можливе за умов:

- дотримання виваженого алгоритму дій при створенні органу управління освітою ТГ;
- укладання Стратегічного плану розвитку системи освіти ТГ, який передбачає дотримання принципів партисипативності та субсидіарності під час прийняття управлінських рішень;
- якісного аналізу сфери освіти ТГ, зокрема мережі освітніх закладів, що є передумовою «безболісного» процесу їх оптимізації та підґрунтям для чіткого стратегічного планування розвитку освіти в ТГ;
- розбудова системи освітнього округу ТГ шляхом створення ефективної методичної служби.

***Список використаних джерел***


1. Артюх М. С. Оптимізація мережі загальноосвітніх навчальних закладів сільського району // Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. Педагогічні науки. 2013. Вип. 110. С. 171-175.
2. Мельник Н. Система роботи Рівненського ОІППО з питань координації діяльності освітніх округів щодо забезпечення наступності змісту освіти // Нова педагогічна думка. 2013. № 12. С. 99-104.
3. Методичні рекомендації щодо створення системи управління освітою об'єднаних територіальних громад / А. Сеїтосманов, О. Фасоля, В. Мархлєвскі. К., 2016. 22 с.
4. Нова школа у нових громадах: посібник з ефективного управління освітою в об'єднаних територіальних громадах / А. Сеїтосманов, О. Фасоля, В. Мархлєвскі. К., 2017. 128 с.
5. Про формування органів управління освітою: Лист МОН № 1/9-633 від 30.12.15 року. – Osvita.ua. – 2015. – 30 грудня [Електронний ресурс]. URL: http://osvita.ua/legislation/other/49450/
6. Стратегія розвитку освіти в громаді: практичний порадник / Войцех Мархлєвскі, Олег Процак. К., 2018. 56 с.
7. Стратегія розвитку потенціалу громад у сфері управління освітою / А. Сеїтосманов, О. Фасоля, В. Мархлєвскі [Електронний ресурс]. URL: http://sklinternational.org.ua/wp-content/uploads/2017/03/SKL-International_Regional-and-local-capacity-development-Strategy.pdf.
8. Ткачук А. Скандинавський шлях. Досвід реформ адміністративно-територіального устрою і місцевого самоврядування в Данії та Швеції.

К.: Логос, 2015. 124 с.
9. Управління стратегічним розвитком об'єднаних територіальних громад: інноваційні підходи та інструменти: монографія / С. М. Серьогін, Ю. П. Шаров, Є. І. Бородін, Н. Т. Гончарук [та ін.]; за заг. та наук. ред. С. М. Серьогіна, Ю. П. Шарова. Д.: ДРІДУ НАДУ, 2016. 276 с.
10. Юрчук Л. М. Механізм утворення освітніх округів [Електронний ресурс]. URL: http://academy.gov.ua/ej/ej12/txts/10ylmuoo.pdf.

*УДК 37.014.5*

***Ярошенко А. І.,***
*спеціаліст І категорії управління освіти*
*Костянтинівської міської ради*

## *ТРАНСМІСІЯ В ОСВІТІ*

Для тих, хто має автомобіль або тільки мріє про нього термін трансмісія знайомий і зрозумілий. Але у цій статті ми не будемо розповідати про транспорт. Наша мета – розповісти про трансмісію в незвичному ракурсі, а саме: умовно перенести головні функції та принцип роботи коробки передач на систему управління освітою в громаді.

Передусім, все ж таки, давайте уточним одну дефініцію: трансмісія (з італійського «transmissio» – перехід, передача; «transmittere» – передавати, пересилати) – сукупність вузлів і механізмів, які відповідають за перехід енергії від двигуна до ведучих коліс [4]. Як же такий складний механізм, який є основною рушійною силою автомобіля, пов'язаний з освітою? Все дуже просто. Якщо підключити нашу фантазію, то можна порівняти сучасну освіту в Україні з повнопривідним автомобілем, який, незважаючи на всі складнощі та перешкоди, впевнено прямує до наміченої цілі – розвитку і становлення людини як особистості, суб'єкта, забезпечення формування її духовності, світогляду, ціннісних орієнтацій і моральних принципів.

Навіть необізнаній людині легко провести чітку паралель між механізмом роботи трансмісії та системою управління й партнерської взаємодії в освіті. Наприклад, у автомобілі після двигуна другим за важливістю агрегатом є коробка перемикання передач, яка складається з певної кількості шестерень, які по черзі входять у зчеплення з іншими шестернями [3]. Те, наскільки щільно і правильно будуть поєднані між собою шестерні, вплине на те, як легко і злагоджено буде працювати машина. Так само і в освіті: «шестерні» – це освітні партнери – громада, батьки, педагоги, учні, від тісної і плідної співпраці яких залежить рівень надання освітніх послуг та якості

навчання. Нині найскладнішим завданням, яке стоїть перед так званою лідерською командою, є забезпечення максимального контакту, ефективної комунікації та зменшення «тертя» між її «деталями». За умови «безперебійної роботи», отримуємо взаємовигоду для всіх членів команди як результат структурованої співпраці. Слід зазначити, що, як деталі в автомобільному пристрої, так і освітні партнери, об'єднані спільними цілями і прагненнями, є рівноправними учасниками процесу, відповідальними за результат [2].

Ще одна цікава річ, на яку варто звернути увагу, це те, що складна конструкція трансмісії дозволяє регулювати зміну напрямку (вперед-назад) транспортного засобу. Наш уявний «освітній» автомобіль може теж вибирати траєкторію свого руху: збільшувати «оберти» і максимально швидко рухатися до поставленої мети або «здати назад» для того, щоб, вийшовши із зони комфорту, знайти більш продуктивний та ефективний шлях.

Отже, зважаючи на те, що період створення максимально ефективної конструкції трансмісії був досить тривалим, маємо розуміти, що і період налагодження співпраці та адаптації до сучасних реалій всіх учасників партнерської взаємодії (громади – батьків – учнів – педагогів) потребує часу та бажання дістатися мети.

***Список використаних джерел***

1. Історії змін [Електронний ресурс] – URL: https://www.schools-for-democracy.org/istorii-zmin/partnerstvo-gromada-batki-vchiteli-diti.
2. Краще разом. Що таке педагогіка партнерства і навіщо вона в НУШ [Електронний ресурс] – URL: https://nus.org.ua/articles/pedagogika-partnerstva-shho-tse-take-ta-yak-zrozumity-chy-vona-ye-u-shkoli/
3. Механічна коробка перемикання передач : [Електронний ресурс] // Вікіпедія – вільна енциклопедія. – URL: http://uk.wikipedia.org/wiki/ Механічна коробка перемикання передач
4. Стандарти громадсько-активної школи: розвиток громади: навчально-методичний посібник / Товкало М.Я. Під заг. ред. Даниленко Л.І. К.: ТОВ «Видавничий дім «Плеяди», 2014. 50 с.
5. Трансмісія : [Електронний ресурс] // Вікіпедія – вільна енциклопедія. – URL: http://uk.wikipedia.org/wiki/Трансмісія.

# РОЗДІЛ ІІ

# КАДРОВА, ФІНАНСОВА ТА ОРГАНІЗАЦІЙНА АВТОНОМІЯ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ

*(для керівних кадрів закладів загальної середньої освіти)*

*УДК 338.28:37.014.543.1(477.62)*

***Абизов В. Є.,***

*кандидат політичних наук, доцент,*
*завідувач кафедри управління та адміністрування*
*Донецький обласний інститут*
*післядипломної педагогічної освіти*
*ORCID ID https://orcid.org/0000-0002-3359-340X*

***Бобилева Я. В.,***

*кандидат педагогічних наук, доцент,*
*доцент кафедри управління та адміністрування*
*Донецький обласний інститут*
*післядипломної педагогічної освіти*
*ORCID ID https://orcid.org/0000-0002-1039-2963*

***Литвин В. В.,***

*методист відділ ЗНО та*
*моніторингу якості освіти*
*Донецький обласний інститут*
*післядипломної педагогічної освіти*
*ORCID ID https://orcid.org/0000-0002-7907-1340*

## *ЗАСТОСУВАННЯ КРАУДФАНДИНГОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ ДЛЯ ЗДОБУТТЯ ДОДАТКОВИХ РЕСУРСІВ РОЗВИТКУ ЗАКЛАДАМИ ОСВІТИ ДОНЕЧЧИНИ*

Краудфандинг – технологія збору коштів для спільного фінансування цікавого та перспективного проєкту в різних галузях діяльності, в освіті в тому числі, набула в сучасному світі неабиякої популярності. Достатньо згадати, що на найбільш затребуваної платформі Kickstarter з 2009 року запущено 516 810 проєктів з 175 країн світу на загальну суму 5,6 млрд. доларів. Кількість успішних проєктів, що були повністю профінансовані на початку 2021 року складає 177 767. По цій статистиці можна побачити, що краудфандинг при усієї привабливості завжди має ризики, як і будь-який проєкт. Наприклад, відсоток успіху на Kickstarter складає 38,52 %, тобто потрібна активна робота з залучення бекерів (донорів), насамперед

третього кола, таких, що безпосередньо не знайомі з розробниками проєкту, а надають фінансування на підставі враження від ідеї та представлення проєкту на краудфандинговій платформі.

За досвідом міжнародної практики освітяни зазвичай використовують благодійний краудфандінг (donation-based crowdfunding), або точніше, філантропічний, коли кошти збирають на благодійність або конкретну мету, наприклад, ремонт відділення лікарні або обладнання шкільного спортзалу.

Для його здійснення існують краудплатформи благодійницького спрямування. Найбільш відомими та зручними для використання є три провідні платформи в Україні:

– платформа Спільнокошт на сайті ВеликаІдея [1];
– Українська Біржа Благодійності [2];
– платформа GoFundEd [3];

Зазначимо, що на жовтень 2021 року на платформі Спільнокошт реалізовано або перебувають в процесі збору донорських безповоротних пожертв 185 проєктів з освіти, з них 14 успішних проєктів із Донецької області.

На Українській Біржі благодійності на жовтень 2021 року зібрано або збираються кошти на 176 проєктів з галузі освіти. Але ця платформа виставляє лише проєкти, що рекомендують їй благодійницькі фонди, тому прямої співпраці з проєктантом не має, принаймні, на початку роботи.

Найбільш зручною для освітнього краудфандингу стала платформа GoFundEd, що була утворена в 2016 році саме як майданчик для освітніх проєктів. На жовтень 2021 року на платформі було розміщено 174 проєкти, з них профінансовано 135, що складає 77,5 % від загальної кількості. Це свідчить, що на цей платформі невисокі ризики щодо реалізації проєкту. Загальна сума фінансування склала 4 893 082 гривні. 149 проєктів – вчительські, 12 – учнівські, 12 – від громадських організацій та 1 – батьківський.

Активність освітян Донецької області на платформі GoFundEd є досить високою та складає 55 з 174 проєктів. Проєкти донеччан охоплюють широкий спектр проблематики освітнього процесу в закладах освіти, навчання в позашкіллі, інклюзивного навчання, STEM-освіти, інтелектуального та фізичного розвитку здобувачів освіти тощо. Суттєвою методичною допомогою стали курси з підвищення кваліфікації в ДоноблІППО: вебінар «Застосування краудфандингових технологій здобуття додаткових ресурсів розвитку», стажування «Планування, написання та просування проєкту на здобуття гранту» і модуль «Методологічні та практичні основи фандрайзинга та краудфандинга. Інноваційні соціальні технології».

Перший проєкт, що був здійснений на платформі GoFundEd належить авторству вчителя фізики ЗЗСО № 15 Слов'янської міської ради Попову Олегу. Проєкт «Експерименти з фізики власноруч» був реалізований в 2016 році. Проектний кошторис передбачав суму у 8000 гривень. В підсумку через залучення 41 доброчинця було зібрано 8 450 гривні. Найбільш цінним досвідом такої краудфандингової роботи слід вважати спільну проєктну діяльність школярів та вчителів, задля формування навичок та вмінь командної роботи.

Для ілюстрації проєктів з Донецької області можна виділити деякі успішні та потужно профінансовані проєкти:

- NoMotloH, м. Білозерське, ЗЗСО № 18, вартість: 94 915 грн (частково профінансований);
- Наздогнати мрію – центр партнерства та розвитку дитини, м. Костянтинівка, СЗШ № 13, вартість: 66 466 грн (профінансований);
- Сенсорна кімната «Гармонія», с. Іванівське, Іванівська ЗЗСО Бахмутської районної ради, вартість: 60 000 грн (профінансований);
- Кінозал «9» (Дев'яточка), м. Костянтинівка, вартість: ЗЗСО № 9;
- 59 999 грн (профінансований);
- #NewLibrary, м. Бахмут, НВК № 1, вартість: 53 857 грн (профінансований);
- Конструктор-Lab «Безпечне місто», м. Торецьк, ЗЗСО № 6, вартість: 59 977 грн (профінансований).

Великою допомогою у реалізації проєктів на GoFundEd є участь потужних донорів або їх представників у дофінансуванні викладених на краудфандинг робіт. Вони часто перекривають допомогою від 25 до 50 % вартості проєкту, що додатково стимулює активних освітян.

Основні перестороги в успішному здійсненні проєктів на краудплатформах:

- фінансова обмеженість середнього українського благодійника;
- недостатньо продумана і проведена кампанія з позиціонування проєкту за межами платформи;
- на налагоджені зв'язки закладів освіти з потенційними потужними зарубіжними та вітчизняними донорам донорами;
- обмежена кількість вітчизняних краудфандингових платформ.

Розвиток фінансової автономії сучасної української школи буде реально успішним, якщо здобувати додаткові ресурси розвитку за межами основного фінансування, стане звичним видом роботи для керівника закладу. Однією із складових такої роботи має стати краудфандинг.

***Список використаних джерел***

1. ВедикаІдея: [Веб-сайт]. URL: https://biggggidea.com/ (дата звернення: 15.11.2021).
2. Українська Біржа Благодійності: [Веб-сайт]. URL: https://dobro.ua/ (дата звернення: 15.11.2021).
3. GoFundEd: [Веб-сайт]. URL: https://gof.org.ua/ (дата звернення: 15.11.2021).

*УДК 316.77:37.014.543*

***Авілова О. В.,***

*директор Великоновосілківського закладу*
*загальної середньої освіти І-ІІІ ступенів № 2*
*Великоновосілківської селищної ради*

## *СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО ЯК ШЛЯХ ДО ФІНАНСОВОЇ АВТОНОМІЇ ЗАКЛАДУ ОСВІТИ*

Час глобалізації та динамічності світу вимагає постійних оновлень і в системі управління освіти, тому одним із шляхів вирішення проблем є впровадження комплексу різних заходів здійснення менеджменту. Однією із засад державної політики у сфері освіти та принципів освітньої діяльності є фінансова автономія у межах, визначених Законом України «Про освіту» [1, ст. 22].

Стратегічна ідея нашого закладу – перетворити традиційну школу на освітній простір, де кожна людина з різними потребами зможе розкрити власний потенціал, втілити мрії, стати творцем; вибудувати дієву внутрішню систему забезпечення якості освіти, використовуючи соціальне партнерство як шлях до фінансової автономії закладу освіти.

У розробленій педагогами закладу Концепції розвитку закладу освіти на засадах соціального партнерства визначено такі організаційно-педагогічні умови:

- зміна цільових установок діяльності закладу освіти в роботі з громадою;
- організація соціально-педагогічної просвітницької роботи закладу освіти з соціальними інститутами;
- підготовка педагогів до здійснення діяльності у форматі соціального партнерства;
- формування мотивації готовності педагогів, громади до процесу взаємодії.

Щодо першої організаційно-педагогічної умови, то під цільовою установкою розглядаємо сформовану готовність до досягнення

очікуваного результату дій. Заклад освіти перетворився з інституції, яка покликана давати тільки знання на освітній, культурний центр громади. Зміна цільової установки закладу освіти сприяла співпраці з соціальними партнерами громади й відкрила перспективні напрями його розвитку на засадах проєктно-цільового підходу як методу формування соціального партнерства між школою та громадою, сприяла участі громади у формуванні освітньої політики закладу [2, с. 32].

По-перше, налагоджено партнерство з громадськими організаціями та підписані з ними договори про співпрацю, що сприяло реалізації низки проєктів. По-друге, налагоджена співпраця з органами місцевого самоврядування. Результатом співпраці можна вважати залучені позабюджетні кошти для розвитку закладу освіти та громади: у 2019 році – 540 тисяч гривень, у 2020 році – 750 тисяч гривень, у 2021 році – 816 тисяч гривень.

Створюючи затишок та комфорт у закладі, ми дбаємо про покращення якості знань. За останні роки наша школа є лідером у районі та області щодо результатів ЗНО, вступу випускників на бюджет престижних вишів України. Наші учні – переможці Всеукраїнського конкурсу-захисту науково-дослідницьких робіт МАН, Міжнародного конкурсу з українознавства, обласного етапу Всеукраїнської олімпіади з економіки, української мови та літератури, Всеукраїнської олімпіади з історії, обласного конкурсу «ШколаТехно» тощо.

Зміна цільової установки призвела й до підвищення активності учнів, батьків, волонтерів, залучення їх до реалізації як місцевих, так і міжнародних проєктів та програм.

Реалізація першої організаційно-педагогічної умови сприяла розвитку громадяньких компетентностей здобувачів освіти: поваги, відповідальності, громадянської свідомості, уміння співпрацювати та вирішувати конфлікти, уміння самостійно вчитися [3, с. 132].

На основі аналізу результатів проведених методик робимо висновок про те, що в основному в учнів 5-6 класів становлення соціального розвитку поєднуються з формуванням мотиваційної сфери, відповідно виникають труднощі в розумінні й усвідомленні себе, своїх батьків, найближчого оточення, подій соціального життя.

Зміна цільової установки закладу освіти дозволила удосконалити освітній процес, взаємодію закладу з громадою, перетворити заклад на освітньо-культурний центр громади та підвищити його імідж.

У закладі апробовано другу організаційно-педагогічну умову – організація соціально-педагогічної просвітницької роботи закладу освіти з соціальними інститутами. Для цього було проведено

мапування (визначення можливих соціальних партнерів, які знаходяться на території громади), зустрічі-тренінги з потенційними партнерами, під час яких виявили взаємні інтереси у співпраці, потреби й можливості їх задоволення.

Наступним кроком стало проведення просвітницьких заходів серед шкільної громадськості та мешканців селища: опитування, круглі столи, зустрічі на підприємствах, у владних коридорах, ярмарок соціальних ідей. Як результат – укладено банк соціальних партнерів та проєктів.

Підготовка педагогів до здійснення діяльності у форматі соціального партнерства як третя організаційно-педагогічна умови включала знаннєвий, ціннісний та практичний блоки. Знаннєвий блок націлював педагогів на поглиблення їхніх знань щодо соціального партнерства як системи взаємозв'язків [4, с. 72].

Просвітницькі заходи, спільні тренінги з партнерами «Що таке бюджет участі», «Як створити проєкт», «Місцева ініціатива як інструменти впливу на владу», «Де взяти гроші на проєкт?», «Гендерна політика в соціальному партнерстві» змінили бачення партнерства як інструменту взаєморозвитку та сприяли налагодженню співпраці. Було укладено 15 договорів про співпрацю, збільшилася кількість соціальних проєктів: у 2019 році проєктів на засадах соціального партнерства було 5, у 2020 році – 12, у 2021 році – 15 проєктів.

На 10 % збільшилася кількість випускників, які залишаються в громаді, адже відчувають свою потрібність, значущість у прийнятті рішень для життєдіяльності громади. Щомісяця на базі школи на запити громади проводяться психологічні тренінги, курси з вивчення мов, комп'ютерної грамотності, дебати, тренінги, круглі столи як для громадських організацій, так і для волонтерів з питань бюджету участі, місцевих ініціатив, проводяться культурні заходи для молоді селища, зокрема хаби, фестивалі у форматі опен-эйр, працює локація Молодіжної ради. На шкільному стадіоні, у спортивній залі представники різних вікових груп мешканців громади тренуються, беруть участь у спортивних змаганнях.

Четверта організаційно-педагогічна умова – формування мотивації готовності педагогів, громади до процесу взаємодії [5, с. 18]. Анкетування щодо мотивації готовності вчителів, представників селищної ради, громадських організацій до соціального партнерства виявило мотиви, що спонукають до співпраці: 12,5 % респондентів провідним мотивом назвали бажання виховати соціально адаптовану та громадсько-орієнтовану особистість, яка після закінчення закладу успішно займе своє місце в житті громади, 26,4 % респондентів

упевнені в тому, що соціальне партнерства збільшить ефективність роботи усіх залучених до співпраці та покращить мікроклімат у громаді й 13,5 % опитаних обрали можливість лобіювання інтересів школи в органах місцевого самоврядування.

На сьогодні завдяки соціальному партнерству ми маємо досягнення:

- освітній процес має тенденцію до розвитку (відбуваються позитивні якісні та кількісні зміни);
- діяльність адміністрації закладу спрямована на створення сучасного освітнього середовища, вдосконалення освітнього процесу та підвищення його ефективності;
- у школі використовують колективне обговорення отриманих результатів, колективний творчий пошук вирішення конкретних завдань;
- школа підтримує свій позитивний імідж, відбувається демократизація освітнього процесу;
- створюються умови для врахування й розвитку навчально-пізнавальних і професійних інтересів, здібностей, потреб здобувачів освіти;
- значно покращилась ресурсна база (кадровий потенціал, матеріально-технічна база, інформаційно-методичне забезпечення);
- методична робота сприяє модернізації змісту освітнього процесу, втіленню педагогічних інноваційних технологій;
- створено сприятливий психолого-педагогічний клімат.

***Список використаних джерел***

1. Про освіту : Закон України від 05.09.2017 № 2145-VIII // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/2145-19 (дата звернення: 23.11.2021).
2. Онаць О. М. Концептуальні засади організаційних механізмів і технологій громадсько-державного управління загальноосвітніми навчальними закладами: посібник / за наук. ред. Л. М. Калініної. Київ, 2015. 109 с.
3. Рамка компетентностей для культури демократії [Електронний ресурс] / Видавництво Ради Європи // ТзОВ «Фірма «Камула». 2018. URL: https://www.schools-for-democracy.org/images/documents.
4. Сеїтосманов А., Фасоля О., Мархлєвскі В. Нова школа у нових громадах: посібник з ефективного управління освітою в об’єднаних територіальних громадах: метод. посіб. Київ: Швейцарсько-український проект «Підтримка децентралізації в Україні» DESPRO, 2017. 228 с.
5. Ястребова В. Я. Соціально-педагогічні засади управлінської діяльності директора школи сільської місцевості. Запоріжжя, 2007. 156 с.

УДК 373.5.014.552

**Бондарєва В. В.,**
*директор КЗ «Маріупольський міський технологічний ліцей Маріупольської міської ради Донецької області»*

# ОСОБЛИВОСТІ СТРАТЕГІЧНОГО ПЛАНУВАННЯ МАРІУПОЛЬСЬКОГО МІСЬКОГО ТЕХНОЛОГІЧНОГО ЛІЦЕЮ В УМОВАХ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ ТА АВТОНОМІЇ

Час глобалізації та динамічності світу вимагає постійних оновлень і в системі управління освіти, тому одним із шляхів вирішення проблем є впровадження комплексу різних заходів здійснення менеджменту закладу. Закон України «Про освіту» визначив автономію закладів освіти як право суб'єкта освітньої діяльності на самоврядування, яке полягає в його самостійності, незалежності та відповідальності у прийнятті рішень щодо академічних (освітніх), організаційних, фінансових, кадрових та інших питань діяльності, що проводиться в порядку та межах, визначених законом [1]. Працюючи над планом розвитку закладу, керівництво ліцею орієнтується на таке формулювання мети освіти: «Метою освіти є всебічний розвиток людини як особистості та найвищої суспільної цінності, розвиток її розумових і творчих здібностей, професійних знань і компетентностей, забезпечення її успішної соціалізації у постійно змінюваних умовах життєдіяльності на основі загальнолюдських цінностей, норм і вимог, встановлених Конституцією і законами України, сприяння розвитку громадян, готових до свідомого суспільного вибору, діяльності в умовах відкритого суспільства заради примноження інтелектуального і культурного потенціалу українського народу та забезпечення сталого людського розвитку в Україні» [2].

Створення і реалізація плану розвитку технологічного ліцею нерозривно пов'язане із загальною системою роботи, яка орієнтована на максимальну взаємодію дітей і дорослих шляхом підтримки подальшої автономізації та розвитку демократичного середовища.

Маріупольський міський технологічний ліцей (далі – ММТЛ) будує власну систему навчання і виховання, спираючись, насамперед, на стратегію реального залучення учнів до суспільного життя ліцейської і територіальної громад.

Важливим для адміністрації в цьому напрямку є створення відповідних умов в учнівському та педагогічному колективах. До таких умов слід віднести:

1. Інформування (дітей і дорослих). Це є дуже важливим, оскільки

їм потрібно знати внутрішні і зовнішні аспекти будь-якої проблеми, аби вони могли сформувати власну думку.

2. Встановлення певних правил, які додатково до діючих норм внутрішнього розпорядку, зможуть забезпечити участь ліцеїстів у вирішенні різноманітних питань ліцейського життя. Учням надається необхідний простір для участі, дорослі надають дітям можливість вільно висловлювати свою думку та обговорювати проблеми. Як наслідок, учні беруть участь у роботі педагогічної ради ліцею, можуть контролювати витрати позабюджетних коштів, реально впливати на стратегію розвитку установи.
3. Відсутність обмежень за віком. Учні як 8-х (наймолодших), так і 11-х класів в однаковій мірі мають можливості реалізації своїх здібностей.
4. Дітям необхідно пояснити, що їхня участь не означає негайного прийняття рішення. Це означає, що вони можуть висловити свої погляди, і їхню думку буде взято до уваги. Значущим є те, що діти будуть розуміти цей процес.
5. Забезпечення співпраці та сприяння розвитку учнівського самоврядування, залучення батьківської громадськості до вирішення завдань державно-громадського управління закладами освіти.

Для ліцею залучення є важливим, оскільки:

1. Учні отримують право голосу і впливу (вони розуміють свої бажання і потреби).
2. Вчителі та технічний персонал мають реальну можливість співпрацювати з цією частиною громадянського суспільства.
3. Учні мають нагоду задовольнити найнеобхідніші для них потреби розвитку (відповідальність, повага, визнання, новий досвід).
4. Ліцеїсти отримують суспільну і політичну освіту (дебати, вирішення проблем, спілкування, індивідуальне та групове прийняття важливих рішень).
5. Учні стають творцями, а не споживачами. Діти отримують нагоду брати участь у житті навчального закладу в найширшому значенні [3].

Створена система організації освітнього процесу в ліцеї наочно демонструє розгалужену мережу чинників, які сприяють залученню дітей до ліцейського (і не тільки) життя. Побудова такої системи, а особливо – нормальне функціонування, значною мірою залежать від бажання і можливостей адміністрації змінювати не тільки підходи управління закладом, але і стосунки з вчителями, з дітьми.

Аналізуючи наслідки роботи ліцею за 17 років, можна впевнено

стверджувати, що головні завдання, які ставили перед собою адміністрація та педагогічний колектив у далекому 2004 році, виконані.

По-перше, правильно обрано спеціалізацію установи. Доказом цього є відсоток учнів, що вступають у ВНЗ за профілем закладу освіти. Вихованці ліцею по закінченню вищої школи знаходять висококваліфіковану роботу за профілем навчання, швидко просуваються по службі.

По-друге, забезпечена відповідна якість навчання та виховання ліцеїстів. Установа постійно проводить моніторинг та враховує у практичній роботі, яким чином випускники ліцею у своєму дорослому житті себе почувають та як адаптуються в суспільстві. Вчорашні учні, які звикли до систематичної та системної освіти, легко навчаються у вищих закладах освіти, адаптуються до різних виробничих умов, швидко просуваються кар'єрними сходинками, є патріотами країни та гідно стають представниками нової наукової, політичної та керівної еліти нашої держави.

По-третє, колектив ММТЛ у важких економічних умовах спромігся якісно покращити матеріальну базу освітнього закладу, створити гідні умови освіти учнів, технічно наситити освітній процес.

По-четверте, за ці роки розроблені цілі комплекси педагогічних заходів, які скеровані на підвищення ефективності розвитку, адаптації учня у громадську модель, покращення результативності роботи учнівського колективу, пошуки нових мотивацій до навчання. Такі комплекси-програми, як система виховної роботи ліцею, система науково-практичної діяльності учня, система рейтингового заохочення, система роботи з обдарованими учнями, система швидкої корекції знань, система пропедевтики щодо майбутньої професії тощо дають можливість за чотири роки створити серйозну мотивацію учням не тільки на роки навчання в ліцеї, але і на майбутнє.

По-п'яте, вдалося підняти в ліцеї авторитет вчителя та його самооцінку, створити додаткові мотивації до професійного зростання. За 17 років роботи випробувано дві системи заохочення педагогічних та технічних працівників ліцею (кількісна та якісна). Остання система найбільш демократична та незалежна, працівник отримує матеріальні стимули в залежності від обсягів та якості виконаної роботи. Виважена кадрова політика адміністрації, ради ліцею та ПК дала можливість не проводити в ліцеї за всі роки існування жодного скорочення кадрів [3].

Поняття «автономія» – це право самостійно здійснювати внутрішнє управління. Так, ліцей самостійно розробляє освітні програми, визначає режим роботи, структуру навчального року. Конкурентоспроможність навчального закладу на ринку освітніх

послуг може регулюватися різними методами або прийомами. Важливою новацією є право керівника призначати та звільняти педагогічних працівників, що підвищує ефективність роботи і забезпечує кадрову автономію. Система роботи Маріупольського міського технологічного ліцею стала однією з таких, що здатна працювати автономно та ефективно.

***Список використаних джерел***


1. Сеїтосманов А., Фасоля О., Мархлєвскі В. Автономія як шлях до ефективного менеджменту школи. Методичні рекомендації. К., 2019. 47 с.
2. Про освіту : Закон України від 05.09.2017 № 2145-VIII // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/2145-19 (дата звернення: 23.11.2021).
3. Маркетингова стратегія Маріупольського міського технологічного ліцею/ Чистяков П.А. https://vseosvita.ua/library/marketingova-strategia-mariupolskogo-miskogo-tehnologicnogo-liceu-357.html???history=1&pfid=1&sample=11&ref=0


*УДК 37.07:[005:001.895]*

***Грипась О. В.,***

*директор Лиманської загальноосвітньої школи*
*І-ІІІ ступенів № 4*

## *ФОРМУВАННЯ ГНУЧКОЇ ТА МОБІЛЬНОЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ В УПРАВЛІНСЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ЗАКЛАДУ ОСВІТИ*

Модернізація національної системи освіти є невід'ємною часткою прогресу суспільства. Стратегія XXI століття – це стратегія розвитку, в якій професійні фахівці є провідним фактором і золотим фондом організації. В умовах модернізації та діджиталізації освіти особливої актуальності набувають питання вдосконалення кадрової політики. Сучасний навчальний заклад існує в умовах ринкових відносин, тому керівник має володіти технологіями менеджменту й маркетингу в освіті. Він лідер, який управляє освітньою системою навчального закладу, стимулює її розвиток, організовує й підтримує професійну діяльність педагогічних працівників, сприяє формуванню позитивного іміджу закладу, вивчає попит на освітні послуги, організовує та забезпечує їх якість.

Докорінні реформи в освіті, спричинені вимогами суспільства, впровадженням нових стандартів НУШ, реаліями пандемії, переходом на дистанційне навчання, зумовили потребу в педагогічних кадрах,

здатних вирішувати завдання модернізації закладу освіти. Прогнозується, що дисбаланс між потребою сфери освіти у компетентних педагогічних кадрах та реальною можливістю їх підготовки й залученням до педагогічної діяльності, лише посилюватиметься. Важливої ролі в управлінській діяльності закладу освіти набуває усвідомлення керівником-менеджером необхідності нових підходів до роботи з персоналом.

Таким чином, управлінська діяльність керівника, що спрямована на впровадження гнучкої та мобільної кадрової політики є одним із основних факторів адаптації закладу освіти до сучасних умов. Цим продиктована актуальність дослідження питань формування кадрової політики на шляху реалізації автономії закладу в умовах децентралізації освіти.

Мета роботи – провести порівняльний аналіз кадрового та ресурсного підходів кадрової політики керівника; визначити шляхи ефективного управління сучасною українською школою в умовах глобальної діджиталізації.

Реалізація кадрової політики навчального закладу здійснюється за допомогою інструментів, якими є: кадрове планування; поточна кадрова робота; керівництво та управління персоналом; сприяння підвищенню кваліфікації педагогічних кадрів; заходи щодо вирішення соціальних проблем; дії, спрямовані на вдосконалення системи заохочень та мотивації. Застосовуючи зазначену методику управління, формується позитивне ставлення педагогів до впровадження інновацій, підвищується ефективність і якість освітньої діяльності, стає більш гнучкою та стабільною структура колективу школи в цілому [1, с. 158-169].

Кадрова політика закладу освіти – це робота з персоналом школи, у систему якої входять методи і принципи, що відповідають напрямам стратегічного розвитку. Філософія системи управління людськими ресурсами визначається в цінностях, нормах та відносинах у колективі. Якщо у навчальному закладі кадрова політика орієнтована на «споживання», то, як правило, він не характеризується значними злетами та падіннями у своєму розвитку і досить стабільно функціонує. Водночас, таким організаціям властиві показники високої плинності кадрів, старіння колективу, інертність, що є неефективним у ситуаціях соціально-економічної кризи. Як правило, школи характеризуються саме таким типом кадрового управління [2, с. 6-25].

Сучасному керівнику важливо усвідомлювати сильні та слабкі стороні кадрового та ресурсного підходів для створення кращих умов праці та відповідних вимог до професіональних навичок педагогічних

кадрів.

Порівняльний аналіз функцій у кадровому та ресурсному підходах представлений нижче у таблиці 1, що дозволяє комплексно проаналізувати різницю між цими підходами [3].

*Таблиця 1*

**Відмінності кадрового та ресурсного підходів до управління**

| Функції | Кадровий підхід | Ресурсний підхід |
|---|---|---|
| Залучення та відбір працівників | Заповнення вакантної позиції. Наскільки кандидат відповідає? | Створення вартості. Скільки ключових факторів успіху підвищить педагог у закладі? |
| Адаптація | Адаптація до посади. Головне – посада, трудові обов'язки. | Адаптація до організаційної культури. Головне – адаптація до ключових процесів, що відбуваються в закладі. |
| Навчання | Формування посадових навичок. | Професійна компетентність – це сукупність особистісних якостей, знань, умінь, навичок та мотивації до діяльності. |
| Мотивація | Метою є компенсація витрат, що враховує вклад кожного працівника. Збільшення економічних стимулів. Лояльність лише на рівні нормативів. | Метою є формування прихильності до свого закладу. Лояльність виявляється лише на рівні переконань. Ціннісні орієнтації. |
| Керування кар'єрою | Внутрішні джерела добору – просте просування по службі. Результат – досягнення цілей, поставлених працівником. | Досягнення спільних цілей. Зведення до мінімуму можливості професійного вигорання. |
| Оцінка | Перевірка знань, навичок. | Оцінка внеску у розвиток закладу |

Реалізуючи ефективну управлінську діяльність в умовах децентралізації освіти, кадрової та організаційної автономії, керівникам закладів освіти необхідно орієнтуватися на:

- реалізацію головної місії діяльності навчального закладу – надання якісних освітніх послуг;
- підвищення рівня професійної компетентності працівників – участь у тренінгах та курсах підвищення кваліфікації (зокрема із цифрової грамотності, онлайн-сервісів навчання, тайм менеджменту, змішаного навчання, критичного мислення, розвитку емоційного інтелекту, мовного менеджменту, комунікативних стратегій тощо);
- організацію технічно-забезпечених віртуальних та реальних робочих місць, а також формування зручного графіка проведення занять;
- створення повноцінної освітньої екосистеми школи, формуючи «колектив однодумців».
- Отже, ефективна кадрової політика в сучасній українській школі базується на:
- гнучкості та адаптивності стратегій формування, а також розвитку кадрового потенціалу навчального закладу;
- соціальній відповідальності керівника у формуванні, розвитку та використанні кадрового потенціалу;
- постійного оновлення технологій, методів та підходів кадрової політики.

Висока відповідальність та управлінська компетентність керівника, здатність до прогностичної та аналітичної діяльності, мобільність і гнучкість у кадровій політиці – умови процвітання навчального закладу в період глобальних суспільних змін.

***Список використаних джерел***

1. Бобровський М. В., Горбачов С. І., Заплотинська О. О. Внутрішня система забезпечення якості освіти: Абетка для директора. Київ, Державна служба якості освіти, 2019 - 240 с.
2. Мартинець Л. А. Управлінська діяльність керівника навчального закладу. Вінниця, 2018. 196 с.
3. Як створити внутрішню систему забезпечення якості освіти. URL: https://ezavdnz.mcfr.ua/book?bid=38817 (дата звернення:03.11.2021).

УДК 373.2/.5.091.113:005.336.2

**Кінах Н. В.,**
*кандидат економічних наук,*
*доцент кафедри педагогіки і психології*
*Волинського інституту післядипломної*
*педагогічної освіти*
*ORCID ID https://orcid.org/0000-0002-9025-6514*

**Омельчук О. В.,**
*аспірант 1-го року навчання*
*Волинського національного університету ім. Лесі Українки*
*ORCID ID https://orcid.org/0000-0003-0580-5409*

# СТРУКТУРА УПРАВЛІНСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИХ КАДРІВ ЗАКЛАДІВ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ

Забезпечення якості освіти неможливе без якісних людських ресурсів, зокрема управлінських працівників – керівників закладів освіти, які безпосередньо здійснюють управління процесом формування майбутньої особистості громадянина України. Українські реалії у сфері освіти не завжди викликають оптимізм, що пов’язано зі складною економічною ситуацією в країні, війною на Сході та іншими об’єктивними причинами. Нові освітянські реформи тільки започатковуються, наслідки від них педагоги і громадськість відчують не скоро. Саме тому сьогодні освітній заклад обирає стратегію свого розвитку, від якої залежить його майбутнє. Не секрет, що саме від керівника та його управлінської компетентності багато в чому залежить конкурентоспроможність закладу на ринку освітніх послуг. Управління як мистецтво пов'язано зі здатністю керівника вирішувати управлінські завдання неповторно, оригінально, талановито, з найменшими втратами сил і засобів, високою результативністю, що значною мірою зумовлено особистими якостями і характеристиками керівника, рівнем його професійної підготовки як управлінця.

В умовах відкритого освітнього простору закладам освіти потрібні керівники нового типу, які володіють високим рівнем розвитку управлінської компетентності, що забезпечує виконання поряд із традиційними функціями ряду нових, серед яких: прогнозування розвитку, управління якістю і змінами, виявлення і підтримка інновацій, управління своїм часом і часом підлеглих, фандрейзинг та маркетинг, бренд - менеджмент тощо [4]. Керівник нового типу повинен бути не тільки харизматичним лідером, професіоналом із педагогічною освітою, а й володіти кваліфікацією «менеджера освіти», навичками стратегічного проєктування, моніторингу та системного

моделювання процесів, що проходять в установі, організації ефективних міжособистісних і професійних комунікацій в колективі, отримання та ефективного застосування інформації, знань тощо. У період докорінної модернізації системи освіти формування корпусу керівників нового, креативного, інноваційного типу, готового і здатного до ініціативи і нестандартних управлінських рішень, стає особливо актуальною [1].

Питання формування управлінської компетентності керівника закладу загальної середньої освіти сьогодні є надзвичайно актуальним, адже розвиток освіти в умовах децентралізації, посилення тенденцій демократизації вимагає технологізації управлінської діяльності, приведення її у відповідність до міжнародних стандартів. Управлінська компетентність керівника закладу освіти в системі відкритого освітнього простору є готовність і здатність виділяти, точно формулювати, цілісно й глибоко аналізувати проблеми закладу освіти і знаходити з більшого числа альтернативних підходів до їх вирішення найбільш доцільний і ефективний щодо конкретної ситуації. Професіоналізм управлінської діяльності керівника закладу освіти – це сукупність компетенцій, які формуються й дають змогу професійно виконувати управлінську діяльність у сучасних соціально-економічних умовах з урахуванням особливостей об’єкта управління, пов’язаних із вирішенням педагогічних завдань. Управлінська компетентність визначається як якісна характеристика ступеня оволодіння особистістю своєї професійної діяльності й передбачає: усвідомлення потреб, інтересів та ціннісних орієнтацій щодо даної діяльності; мотиви діяльності; оцінку професійно важливих якостей; регулювання на цій основі свого професійного становлення.

Проведений В. Луговою і Д. Сєріковим аналіз літературних джерел показав, що більшість науковців виділяють у структурі управлінської компетентності такі компоненти: когнітивний (сформованість сукупності науково-теоретичних та науково-практичних знань про управлінську діяльність); діяльнісний (сформованість сукупності вмінь та навичок, необхідних для вирішення завдань управління); мотиваційний (сформованість сукупності потреб, інтересів, мотивів, установок, цінностей і цілей управлінської діяльності); рефлексивний (сформованість здатності до адекватної оцінки себе як особистості, професіонала, суб'єкта управлінської діяльності); особистісний (сформованість сукупності особистісних якостей, які обов‘язково мають бути притаманні професійно-компетентному управлінцю). Кожен із цих компонентів не може розглядатися окремо, оскільки вони тісно

взаємопов'язані, взаємозалежні і часто впливають на розвиток один одного [3].

Таким чином, ієрархічна структура управлінської компетентності керівника складається з двох рівнів:

– перший рівень – функціональний і особистісний компоненти, які знаходяться в тісному взаємозв'язку і взаємозалежності. При цьому слід зазначити, що для керівників саме особистісна складова є пріоритетною;
– другий рівень – складові функціональної компоненти: когнітивна (знання сутності і змісту основних функцій управління) та діяльнісна (уміння та навички здійснення основних функцій управління); складові особистісної компоненти: мотиваційна (сукупність потреб, цілей та мотивів самозбереження та саморозвитку керівника), індивідуальнісна (сукупність соціально-психологічних якостей та здібностей), рефлексивна (професійна Я-концепція) [2].

У структурі управлінської компетентності керівника закладу освіти, яка пов'язана з управлінським процесом, пропонуємо виділити такі компоненти: економічний, маркетинговий, планово-прогностичний, стратегічний, організаційний, контрольний, інформаційно-аналітичний.

Отже, управлінська компетентність керівника закладу освіти структурно складається з управлінських, педагогічних, комунікативних, діагностичних і дослідницьких компонентів діяльності та визначається рівнем сформованості професійних знань і вмінь, ступенем розвитку професійно значущих особистісних якостей, що необхідні для оптимальної реалізації управлінських функцій з досягнення цільових настанов. Відомо, що одним із провідних принципів педагогіки визнано принцип зв'язку теорії з практикою. Тому оновлення класичних функцій управління та впровадження пріоритетних модернізованих функцій у практику управлінської діяльності керівників освітніх закладів підвищує її ефективність, розширює діапазон знань керівних кадрів і спонукає до пошуків новітніх форм, методів та механізмів управління, сприяє народженню нових педагогічних ідей, розробки концепцій, нових форм організації освітнього процесу.

***Список використаних джерел***

1. Загородній С. П. Розвиток у керівників загальноосвітніх навчальних закладів інноваційної компетентності у системі післядипломної освіти Дис. канд. пед. наук., фак-т інформ, Вінницький держ. пед. ун-т ім. М Коцюбинського, Вінниця, 2017.
2. Лугова В. М., Сєріков Д. О. Напрями розвитку професійної Я-концепції керівника. Матеріали VIII Міжнарод. наук.-практ. конф. Проблеми і

перспективи розвитку підприємництва, Харків, 2014, с. 86–87.
3. Лугова В. М., Сєріков Д. О. Уточнення структури управлінської компетентності керівника Матеріали всеукр. наук.-практ. конф. Розвиток європейського простору очима молоді: економічні, соціальні та правові аспекти, Харків, 2016. Х. : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2016, с. 221-226.
4. Сорочан Т. М. Розвиток професіоналізму управлінської діяльності керівників загальноосвітніх навчальних закладів у системі післядипломної педагогічної освіти. Дис. д-ра пед. наук, фак-т інформ., Луганський нац. пед. ун-т ім. Т. Шевченка, Луганськ, 2005.

*УДК 37.018:[005:001.895]*

***Кириченко М. О.,***
*доктор філософії,*
*член-кореспондент Національної академії наук*
*вищої освіти України, ректор ДЗВО*
*«Університет менеджменту освіти»*
*ORCID ID https://orcid.org/0000-0003-1756-9140*

## *ІННОВАЦІЙНИЙ ПОТЕНЦІАЛ ЗАКЛАДУ ОСВІТИ У ВІДКРИТОМУ ГЛОБАЛІЗОВАНОМУ ІНФОРМАЦІЙНОМУ СУСПІЛЬСТВІ*

У сучасних умовах стрімких глобалізаційних і євроінтеграційних змін та цивілізаційних викликів розвиток системи освіти України визначається *невпинним пошуком вагомих важелів впливу на підвищення якості педагогічного процесу, створенням комплексного науково-методичного забезпечення з метою висококваліфікованого супроводу неперервної освіти кожної людини для досягнення сталого розвитку нашої держави.*

*Складні виклики*, що постали перед системою освіти, пов’язані передусім, зі спроможністю закладів освіти усіх рівнів забезпечити якість, сталість і неперервність освіти та професійного розвитку в умовах пандемії COVID-19, необхідністю розвитку змішаної та дистанційної форми здобуття освіти та підвищення кваліфікації. Це спонукає посилювати складові реформи освітньої галузі, пов’язані з цифровізацією освітнього середовища передусім, із забезпеченням закладів освіти швидкісним доступом до мережі Інтернет, а здобувачів освіти, науково-педагогічних і педагогічних працівників – цифровими пристроями та електронними освітніми ресурсами [1].

*Цифровізація сприяє* трансформації суспільства й відкриває нові можливості для сучасної освіти: академічна мобільність (навчання в будь-який зручний час, навчання без кордонів); неперервність

(навчання впродовж життя); реалізація людиноцентричного, компетентнісного та дослідницько-пізнавального підходів; організація проектного, особистісно-орієнтованого та адаптивного навчання; розвиток інфраструктури для набуття й удосконалення цифрових компетентностей; диференціація та індивідуалізація процесу навчання; автоматизація певної частини роботи педагога й вивільнення часу на творчий пошук, спілкування з суб'єктами освітнього процесу, самовдосконалення.

Указ Президента України «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року» [2], оновлена законодавча база у сфері освіти і науки, Цифрова адженда України – 2020 [3], Концепція розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018-2020 роки [4] забезпечили правове підґрунтя для системної цифрової трансформації освіти, сприяли формуванню національної політики цифровізації освіти.

Стратегічно важливою подією, що прискорила інформатизацію освіти як невід'ємну складову розвитку відкритого інформаційного суспільства, стало схвалення Урядом *Концепції розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018-2020 роки* й затвердження плану заходів, спрямованих на реалізацію прискореного сценарію цифрового розвитку, як найбільш релевантного для України з точки зору викликів, потреб та можливостей.

*Напрямами цифрового розвитку України визначено:* 1) подолання цифрового розриву шляхом розвитку цифрових інфраструктур; 2) розвиток цифрових компетенцій; 3) впровадження концепції цифрових робочих місць; 4) цифровізація реального сектору економіки; 5) реалізація проектів цифрових трансформацій; 6) громадська безпека; 7) освіта; 8) сфера охорони здоров'я; 9) туризм; 10) електронна демократія; 11) екологія та охорона навколишнього середовища; 12) життєдіяльність міст; 13) безготівкові розрахунки; 14) гармонізація з європейськими та світовими науковими ініціативами; 15) державне управління [4].

*Цифровізація (з англ. (діджиталізейшн)) – це:*

1) насичення фізичного світу електронно-цифровими пристроями, засобами, системами та налагодження електронно-комунікаційного обміну між ними, що фактично уможливлює інтегральну взаємодію віртуального та фізичного, тобто створює кіберфізичний простір [4]*;*
2) впровадження цифрових технологій в усі сфери життя: від взаємодії між людьми до промислових виробництв, від предметів побуту до дитячих іграшок, одягу тощо. Це перехід біологічних

та фізичних систем у кібербіологічні та кіберфізичні (об'єднання фізичних та обчислювальних компонентів). Перехід діяльності з реального світу у світ віртуальний (онлайн) [4].

*Основна мета цифровізації полягає* у досягненні цифрової трансформації існуючих та створенні нових галузей економіки, а також трансформації сфер життєдіяльності у нові більш ефективні та сучасні [4].

*Цифрове суспільство* – це суспільство, яке інтенсивно та продуктивно використовує цифрові технології для власних потреб (самореалізації, роботи, відпочинку, навчання, дозвілля кожного), а також для досягнення й реалізації спільних економічних, суспільних та громадських цілей [5].

*Із метою розбудови цифрового суспільства* актуальним є *розвиток цифрових компетенцій громадян* для забезпечення готовності до використання цифрових можливостей та подолання супутніх ризиків.

*«Цифрова» грамотність (або «цифрова» компетентність)* визнана ЄС однією з 8 ключових компететностей для повноцінного життя та діяльності.

У 2016 р. Європейський Союз представив оновлений фреймворк Digital Competence (DigComp 2.0), що складається з основних 5 блоків компетенцій та усього 21 компетенції.

*Цифровізація та кросплатформовість* у даний час є головними трендами на загальному ринку праці. Вміння працювати із «цифровими» технологіями поступово стає постійним та необхідним для більшості спеціалізацій, тобто наскрізним або кросплатформовим. За аналогією з IQ або EQ, які використовуються для вимірювання рівня загального та емоційного інтелекту, навички щодо «цифрових» технологій – це DQ (Digital Quotient), тобто «цифровий» інтелект.

*DQ* (Digital Quotient) – «цифровий» інтелект *містить три рівні:*

1) *«цифрове» громадянство*, тобто використання цифрових технологій у повсякденному житті, для взаємодії один з одним, спілкування, перегляду цифрового контенту і т. ін.;
2) *«цифрова» творчість*, тобто використання цифрових технологій для створення контенту, медіа, застосувань тощо;
3) *«цифрове підприємництво»*, тобто використання цифрових технологій для бізнесу, професійної діяльності і т. ін. [3].

У Концепції розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018-2020 роки сформульовано вісім основних принципів цифровізації на державному рівні, дотримання яких є визначальним для створення, реалізації та використання переваг цифрових технологій [4]:

1) цифровізація повинна забезпечувати кожному громадянину рівний доступ до послуг, інформації та знань, що надаються на основі інформаційно-комунікаційних та цифрових технологій;
2) цифровізація повинна бути спрямована на створення переваг у різноманітних сферах повсякденного життя;
3) цифровізація здійснюється через механізм економічного зростання шляхом підвищення ефективності, продуктивності та конкурентоздатності від використання цифрових технологій;
4) цифровізація повинна сприяти розвитку інформаційного суспільства та засобів масової інформації;
5) цифровізація повинна орієнтуватися на міжнародне, європейське та регіональне співробітництво з метою інтеграції України до ЄС, виходу на європейський і світовий ринок;
6) стандартизація є основою цифровізації, одним із головних чинників її успішної реалізації;
7) цифровізація повинна супроводжуватися підвищенням рівня довіри і безпеки;
8) цифровізація як об’єкт фокусного та комплексного державного управління.

*Цифрові технології:* Інтернет речей, роботизація та кіберсистеми, штучний інтелект, великі дані, безпаперові технології, адитивні технології (3D-друк), хмарні та туманні обчислення, безпілотні та мобільні технології, біометричні, квантові технології, технології ідентифікації, блокчейн тощо [5].

*Цифрові тренди* – це напрями розвитку цифрових технологій.

*Ключові цифрові тренди, які стають головним джерелом конкурентоспроможності:*

1) розвиток сфери Інтернету речей (Internet of things, IoT);
2) цифрові трансформації як окремих бізнесів, так і цілих секторів;
3) економіка спільного користування (sharing economy);
4) віртуалізація фізичних інфраструктурних IT-систем;
5) штучний інтелект (ШІ, з англ. artificial intelligence, або AI);
6) цифрові платформи [5].

*Цифровою освітою* є процес організації взаємодії здобувачів освіти з суб’єктами педагогічної та освітньої діяльності для досягнення очікуваних результатів навчання лише засобами цифрового освітнього середовища, ключовими складниками якого є цифрові технології навчання, цифрові технології управління, цифрові технології підтримки наукових досліджень, цифрові освітні ресурси і сервіси, а також цифрові сліди як результати навчальної і професійної діяльності цифрового формату.

*Основними напрямами цифровізації освіти визначено* [5]:

1) створення освітянських ресурсів і цифрових платформ із підтримкою інтерактивного та мультимедійного контенту для загального доступу закладів освіти та учнів, зокрема інструментів автоматизації головних процесів роботи навчальних закладів;
2) розроблення та впровадження інноваційних комп'ютерних, мультимедійних та комп'ютерно орієнтованих засобів навчання та обладнання для створення цифрового навчального середовища (мультимедійні класи, науково-дослідні, STEM-центри, лабораторії, інклюзивні класи, класи змішаного навчання);
3) організація широкосмугового доступу до Інтернету учнів та студентів у навчальних класах та аудиторіях в закладах освіти всіх рівнів;
4) розвиток дистанційної форми освіти з використанням когнітивних та мультимедійних технологій.

*Важливим напрямом цифрового розвитку України* визначено *гармонізацію з європейськими та світовими науковими ініціативами* [4]. Так, інтеграція української науки в європейський дослідницький простір забезпечить можливість розвитку передових наукових ідей, участь у міждисциплінарних проектах, що зосереджуються на перспективних ідеях, технологіях та інноваціях.

*Основними напрямами гармонізації наукових ініціатив України з Європейським дослідницьким та інноваційним простором є* [4]:

1) розбудова інтероперабельних цифрових інфраструктур для потреб закладів освіти та науки, підключення до освітньої мережі GEANT та системи розподілених обчислень, збору, зберігання та обробки даних європейської грід-інфраструктури;
2) відкриття доступу до даних та публікацій, здійснених за рахунок державного фінансування, створення технологічних "дорожніх карт" державно-приватного партнерства, комерціалізація наукових розробок для промисловості і соціальних викликів;
3) розроблення відкритих та інтероперабельних цифрових рішень для запуску та розвитку інноваційних екосистем у різних секторах промисловості, розроблення та використання відкритих стандартів та платформ для нових продуктів та послуг.

*Стратегічно важливою є участь українських учених та ІТ-компаній у проектах ЄС із проведення довгострокових досліджень, що в майбутньому стануть джерелом інновацій у таких сегментах, як:*

1) майбутні перспективні технології (Future Emerging Technologies);
2) майбутні мережі (Future Networks);
3) майбутні Інтернет-дослідження та експерименти (Future Internet

Research and Experimentation);

4) ініціативи щодо дослідження людського мозку [4].

Для забезпечення ефективної участі України в європейському дослідницькому та інноваційному просторі важливим є *розвиток власної наукової цифрової інфраструктури* відповідно до пріоритетних напрямів, в яких очікується високотехнологічне зростання або прорив.

*Розвиток наукової цифрової інфраструктури (для закладів науки та освіти)* є також визначальним для забезпечення відкритого доступу до наукових даних та знань, подальшої комерціалізації наукових досліджень, створення інновацій, продуктів та послуг [4]. Нові знання та розробки, здійснені за рахунок фінансування з державного бюджету, повинні бути у відкритому доступі та стати здобутком суспільства в цілому.

Разом з тим *має бути встановлений доступ до світових наукових цифрових інфраструктур* – до світової бази знань, обчислювальних сервісів, консалтингу, досліджень у фундаментальній та прикладній сферах. Підключення українських наукових цифрових інфраструктур до Європейської хмари відкритої науки та Європейської інфраструктури дасть змогу оцінювати можливості української науки, шукати варіанти співпраці в рамках міжнародних проектів тощо, зокрема за тими напрямами, які стосуються цифрових технологій, а також дасть поштовх до вирішення актуальних наукових завдань з оптимальним використанням державних та світових ресурсів [4].

*Цифрова трансформація освіти і науки є однією з ключових цілей Міністерства освіти і науки України. Крім того, якісна вища освіта та розвиток освіти дорослих, розвиток науки та інновацій, цифровізація освіти визначені пріоритетними напрямами співпраці* у Програмі спільної діяльності Міністерства освіти і науки України та Національної академії педагогічних наук України [6], розробленої з метою реалізації законодавства у сфері освіти і науки, Указу Президента України «Про цілі сталого розвитку України на період до 2030 року» від 30 вересня 2019 р. № 722/2019, Поступу команди Міністерства освіти і науки України на зміцнення системи освіти і науки України (липень-вересень 2020) й Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом.

Міністр освіти і науки України Сергій Шкарлет наголошує [7]: *«Диджиталізація всіх сфер суспільного життя є актуальним напрямом не лише через пандемію, а й загалом через глобальні тренди сьогодення та загальнодержавну політику щодо вектору цифрової трансформації держави.*

*Вказані кроки – пріоритетні, проте є ще низка підпроєктів із цифрової трансформації,* над якими працює команда МОН України, зокрема:

1) затвердження Концепції цифрової трансформації освіти і науки України;
2) забезпечення учасників освітнього процесу електронними освітніми ресурсами;
3) створення умов для підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладів освіти з інформаційно-цифрової компетентності;
4) забезпечення функціонування програмно-апаратного комплексу «Автоматизований інформаційний комплекс освітнього менеджменту» (ПАК «АІКОМ»);
5) запуск інформаційної системи управління професійною (професійно-технічною) освітою (EMIS);
6) модернізація Єдиної державної електронної бази з питань освіти (ЄДЕБО);
7) створення онлайн-платформи для комунікації між учасниками інноваційного процесу («Наука та бізнес»);
8) запуск проєкту SELFIE у пілотних школах і закладах професійної освіти – платформи для самооцінки закладами освіти стану своєї цифрової готовності;
9) удосконалення та наповнення контентом платформи «Всеукраїнська школа онлайн».

Сергій Шкарлет підкреслив, що *«об'єднання зусиль фахівців МОН України та учених НАПН України відкриває нові можливості в науковому, методичному та інформаційному супроводі розвитку сучасної освіти, сприятиме ефективному розв'язанню актуальних проблем, що постали перед національною системою освіти, та налагодженню тісної співпраці в контексті європейської інтеграції і світової глобалізації»* [6].

Президент Національної академії педагогічних наук України Василь Кремень, презентуючи Програму спільної діяльності Міністерства освіти і науки України та Національної академії педагогічних наук України [8], зазначив, що «Національна академія педагогічних наук України була і залишається провідним партнером Міністерства науки і освіти України у різних напрямах розвитку освіти. Загалом програмою передбачено виконання 116 заходів, які сприятимуть розвитку усіх ланок освіти: дошкільної, початкової, базової і профільної середньої, позашкільної освіти, освіти дітей з особливими потребами, професійної (професійно-технічної), фахової

передвищої, вищої освіти та освіти дорослих.

*Державному закладу вищої освіти «Університет менеджменту освіти»* як багатопрофільному освітньому, навчально-методичному і науковому закладу, що входить до складу Національної академії педагогічних наук України, *належить ключова роль у сприянні модернізації освітньої діяльності та забезпеченні професійного розвитку фахівців різних галузей в умовах цифровізації суспільства.* Професорсько-викладацький колектив ДЗВО «Університет менеджменту освіти» активно реагує на гострі виклики сьогодення, зумовлені цифровізацією суспільства, зокрема, в умовах пандемії, спричиненої коронавірусною інфекцією (COVID-19), було вжито низку освітніх, організаційних та науково-методичних заходів із метою безперервного, безпечного та рівного доступу до навчання для всіх здобувачів вищої освіти і слухачів курсів підвищення кваліфікації.

Варто зазначити, що в сучасних умовах яскраво виявляється згуртованість, соціальна відповідальність ректорсько-адміністративного корпусу та науково-педагогічних працівників університету, які у вирішенні складних проблем демонструють високий рівень далекоглядності, професійної компетентності та консолідації зусиль щодо створення нових знань, досягнення вагомих наукових результатів і їх ефективного впровадження (оприлюднення, розповсюдження, використання) в практику, застосування прогресивних форм організації освітньої діяльності здобувачів та слухачів, що істотно підвищує імідж вітчизняної науки й набуває виключно важливого значення для якісної реалізації інноваційних освітніх і суспільних змін.

Слід підкреслити, що на виконання Концепції розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018-2020 роки, Стратегії інтернаціоналізації НАПН України, Стратегії розвитку ДЗВО «Університет менеджменту освіти» на період до 2024 р., доброю традицією стало організація у листопаді в ДЗВО «Університет менеджменту освіти» Першої (2020 р.) і другої (2021 р.) Науково-практичної конференції з міжнародною участю «Професійний розвиток фахівців в умовах цифровізації суспільства: сучасні тренди».

Була розроблена Концепція цифровізації Державного закладу вищої освіти «Університет менеджменту освіти» на 2021-2023 роки відповідно до Законів України «Про освіту» та «Про вищу освіту», Концепції розвитку цифрової економіки та суспільства України, Національної доповіді про стан і перспективи розвитку освіти в Україні, Концепції розвитку цифрових компетентностей, схваленої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 3 березня 2021 р. № 167-р.

Акцентуємо увагу на інноваційному потенціалі ДЗВО «Університет менеджменту освіти» у відкритому глобалізованому інформаційному суспільстві. В умовах цивілізаційних викликів, коли суспільний розвиток набув ознак дослідницько-інноваційного типу, базована на знаннях змінність стала характерною рисою сучасного світу. Прискорення поступу людства надала глобалізація, яка, об'єднуючи й примножуючи людські сили, водночас стимулює тенденції інтеграції і диференціації, співпраці й конкуренції у різних сферах життя. Інформатизація освіти, її цифрова трансформація є невід'ємною складовою цифрового розвитку суспільства, відображає загальні тенденції глобалізації світових процесів, виступає як визначальний інформаційний і комунікаційний базис розвитку освіти, гармонійного розвитку особистості і соціально-економічних систем суспільства.

Перспективи успіху в цих процесах вирішальною мірою залежать від компетентності, кваліфікації людського капіталу, його дослідницько-інноваційних характеристик, запровадження відкритої освіти, дистанційного навчання, якісної неперервної освіти впродовж життя, надання інноваційного поступу освіті дорослих, формуванню лідерів освіти, викладачів-тренерів і викладачів-консультантів у новітньому глобалізованому інформаційному середовищі, що потребує нової філософії освітньої діяльності, нових принципів і повної прозорості організації освітнього процесу, нового типу стосунків між викладачем і студентом, викладачем і слухачем курсів підвищення кваліфікації, нових технологій опанування знань тощо.

Як відповідь на нові цивілізаційні запити ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України акумулює великий академічний потенціал – високу спроможність навчати, досліджувати і розробляти, прискорювати суспільний поступ, адже це єдиний заклад вищої освіти в системі НАПН України, який діє як головний навчально-науковий, організаційно-методичний і дослідницький центр вітчизняної післядипломної педагогічної освіти, лідер освіти дорослих, *провідний освітній заклад у державі щодо професійного розвитку керівних кадрів освіти, проведення інноваційних досліджень з проблем управління освітою, розвитку відкритої освіти та дистанційного навчання.*

*За ініціативи* ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України *створено інноваційну модель професійного розвитку фахівців – Український відкритий університет післядипломної освіти (УВУПО), який* є перспективною моделлю безперервного навчання фахівців на основі цифрових технологій, *дає можливість поєднати*

*формальну й неформальну безперервну освіту та на добровільних договірних засадах об'єднати понад 15 закладів післядипломної освіти.* Його важливою функцією є реагування на зміни суспільних і ринкових вимог до фахівців різних галузей, надання їм можливостей професійного зростання та опанування технологій професійної діяльності, актуальних для інформаційного суспільства.

*ДЗВО «Університет менеджменту освіти» визнаний провідним і системотвірним закладом УВУПО*, оскільки має багаторічний досвід і традиції післядипломної освіти педагогічних і керівних кадрів освіти. Так, цільовою аудиторією підвищення кваліфікації в Університеті менеджменту освіти є *понад п'ять тисяч слухачів щороку з усіх областей України*, зокрема, це понад 40 закладів вищої освіти, 22 регіональних заклади післядипломної педагогічної освіти, понад 90 коледжів і технікумів, більшість закладів та установ професійно-технічної освіти.

Урізноманітнено методики та методи професійного розвитку слухачів на курсах підвищення кваліфікації та в міжкурсовий період. У практику післядипломної освіти увійшли науково-методичні заходи з онлайн трансляцією (вебінари, майстер-класи, «толока», воркшопи, тренінги, квести, «світове кафе» тощо). *Освітня, наукова, методична діяльність у відкритому університеті здійснюється віртуальними кафедрами, які об'єднують ресурси партнерів для забезпечення освітніх потреб споживачів освітніх послуг.*

Ключовими чинниками науково-методичного супроводу професійного розвитку фахівців, які зумовлюють високі результати освітнього процесу, є широке інформування та цілеспрямована робота із цільовими аудиторіями потенційних слухачів; чіткий облік замовлень, електронна реєстрація слухачів та пропедевтична робота з ними щодо змісту підвищення кваліфікації; змістове наповнення і відповідність освітньо-професійних програм, навчальних планів, робочих навчальних планів; пропозиція значної кількості спецкурсів за вибором; мережева взаємодія зі слухачами в міжкурсовий період; застосування інтерактивних та цифрових технологій підвищення кваліфікації; стимулювання слухачів до професійного зростання; наявність вимог до систем внутрішнього забезпечення якості професійного вдосконалення педагогічних, науково-педагогічних працівників та керівників освіти.

Дистанційне навчання здобувачів вищої освіти та слухачів курсів підвищення кваліфікації під час пандемії COVID-19 актуалізувало вимоги щодо активного використання сучасних технічних засобів, програмних продуктів, віртуальних платформ, систематичного

вдосконалення вмінь організації інтерактивного навчання у віртуальному середовищі. Це зумовлює підвищення вимог до цифрової грамотності науково-педагогічних і педагогічних працівників, здобувачів вищої освіти та слухачів курсів, актуалізує необхідність неперервного професійного розвитку.

Пріоритетним завданням ДЗВО «Університет менеджменту освіти», як закладу вищої освіти і освіти дорослих є формування інноваційного середовища підготовки, професійного й особистісного розвитку фахівців у системі формальної, неформальної й інформальної освіти завдяки модернізації форм і змісту їхнього навчально-методичного і наукового супроводу, активного використання можливостей відкритої освіти, системи мотивації особистісного і професійного розвитку.

Важливим є розвиток цифрової інфраструктури Університету як комплексу технологій, продуктів та процесів, що забезпечують обчислювальні, телекомунікаційні й мережеві можливості на цифровій основі. Це дозволить забезпечити якість освітніх послуг, надасть змогу потенційним абітурієнтам, здобувачам вищої освіти, слухачам курсів підвищення кваліфікації, науково-педагогічним і педагогічним працівникам скористатися цифровими можливостями незалежно від свого місцезнаходження чи проживання.

Таким чином, системна цілеспрямована діяльність щодо розбудови в Університеті менеджменту освіти *єдиного цифрового середовища* (що включає освітню, наукову, управлінську складові) зробить взаємодію всіх структур більш швидкою, прозорою і зручною, сприятиме формуванню цілісної системи неперервної освіти й поступальному входженню Університету до Європейського та світового освітнього і наукового простору.

***Список використаних джерел***


1. Освіта в Україні: виклики та перспективи. Інформаційно-аналітичний збірник. Київ, 2020. 293 с. URL: https://mon.gov.ua/storage/app/media/zagalna%20serednya/serpneva-konferencia/2020/metod-zbirka-osvita-ta-covid-2020.pdf.
2. Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року : Указ Президента України від 30.09.2019 № 722/2019 // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/722/2019 (дата звернення: 13.11.2021).
3. Цифрова адженда України – 2020 («Цифровий порядок денний» – 2020). Концептуальні засади (версія 1.0). Першочергові сфери, ініціативи, проек-ти «цифровізації» України до 2020 року (проект). (2016). URL: https://ucci.org.ua/uploads/files/58e78ee3c3922.pdf.
4. Про схвалення Концепції розвитку цифрової економіки та суспільства

України на 2018-2020 роки та затвердження плану заходів щодо її реалізації : Розпорядження Кабінету Міністрів України; Концепція, План, Заходи від 17.01.2018 № 67-р // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/67-2018-%D1%80 (дата звернення: 13.11.2021).
5. Україна 2030Е – країна з розвинутою цифровою економікою. 6.2.2 Цифрові тренди. Виклики та можливості для України. URL: https://strategy.uifuture.org/kraina-z-rozvinutoyu-cifrovoyu-ekonomikoyu.html#6-2-2.
6. Підписано програму спільної діяльності Міністерства освіти і науки та Національної академії педагогічних наук України. URL: https://mon.gov.ua/ua/news/pidpisano-programu-spilnoyi-diyalnosti-mon-ta-napn-na-2021-2023-roki.
7. Цифрова трансформація освіти і науки є однією з ключових цілей МОН України на 2021 рік. URL: https://mon.gov.ua/ua/news/cifrova-transformaciya-osviti-i-nauki-ye-odniyeyu-z-klyuchovih-cilej-mon-na-2021-rik-sergij-shkarlet.
8. Кремень В. Г. Про програму спільної діяльності Міністерства освіти і науки України та Національної академії педагогічних наук України на 2021-2023 роки // Вісник НАПН України, 2021, 3(1). https://visnyk.naps.gov.ua/index.php/journal/article/view/124/156.

*УДК 373.3/.5.014.543*

***Лавренко О. О.,***

*директор Бахмутського навчально-виховного комплексу «Загальноосвітня школа І-ІІІ ступенів № 11 – багатопрофільний ліцей» Бахмутської міської ради Донецької області*

## *АВТОНОМІЯ БАХМУТСЬКОГО НВК № 11 – ВІД ЗАДУМУ ДО ВТІЛЕННЯ*

Прийняття у 2017 році Закону України «Про освіту» створило передумови для впровадження нових підходів до організації управління на рівні закладів освіти. Поняття «автономія» – це право самостійно здійснювати внутрішнє управління. Зміни у освітньому законодавстві створили умови для набуття закладами освіти реального, а не формального, статусу юридичної особи, а відтак і академічної, організаційної, кадрової, фінансової незалежності.

Щоб закласти надійне підґрунтя для запровадження автономії Бахмутського НВК, ми почали знайомитися з досвідом колег, які вже мали практику забезпечення самостійності закладу, що й допомогло нам дати відповідь на запитання щодо переваг автономії закладу.

Разом із тим визначили, що захоплення абсолютною автономією без належної системи підготовки до автономізації закладу приречене на поразку. Щоб уникнути цього, законодавство передбачило цілий ряд обмежень та противаг автономії як запобіжників виникнення негативних наслідків.

Розуміючи, що тільки тоді управління школою буде ефективним, коли всі чотири форми шкільної автономії будуть реалізовуватися в комплексі, ми зробили перші самостійні кроки до упровадження академічної, кадрової та організаційної автономії. На даному етапі вирішення фінансових питань нашого закладу залишаються на Управлінні освіти міста. Але ми вбачаємо нагальну потребу займатися своєю фінансовою політикою самостійно.

Академічна автономія надала нам можливість визначити особливість і унікальність Бахмутського НВК у наданні послуг із здобуття початкової, базової середньої та профільної середньої освіти за рахунок дієвої системи неперервної освіти.

У початковій школі навчання здійснюється у класах НУШ, із поглибленим вивченням іноземних мов, за педагогічною технологією «Росток», науково-педагогічним проєктом «Інтелект України», технологією розвиваючого навчання. Варіативна частина навчального плану використовується на підсилення предметів інваріантної складової; запровадження факультативів, курсів за вибором, що розширюють обрану закладом освіти спеціалізацію; індивідуальні заняття та консультації.

У 4-х класах запроваджено елементи діяльності «Школи повного дня» (із 08.00-12.50 – навчальний модуль; із 13.00-16.00 – розвивальний модуль у Центрах особистісного розвитку).

Освітній процес в основній школі розвиває та поширює знання учнів 5-9-х класів, для яких характерні значні зміни в мисленні та пізнавальній діяльності, розвиває їхні компетентності. На цьому етапі продовжується освітній процес за педагогічною технологією «Росток», технологією розвивального навчання, поглибленим вивченням іноземних мов (англійської, китайської, німецької та французької) та загальноосвітнім напрямком.

Починаючи з 8 класу формуються допрофільні ліцейні класи. Допрофілі визначаються на підставі вивчення запитів учнів, їх батьків, результатів комплексної психолого-педагогічної діагностики природних здібностей учнів та можливостей закладу.

Підвищення змістовного потенціалу профільних предметів здійснюється за рахунок годин варіативної складової, передбачена можливість поділу на семінарські заняття.

У старшій школі учні 10-11-х класів отримують академічне профільне навчання на основі поєднання змісту освіти, визначеного стандартом профільної середньої освіти, і поглибленого вивчення окремих предметів (української мови, математики, інформатики, іноземної мови (англійської, китайської, німецької та французької), історії та правознавства) із урахуванням здібностей та освітніх потреб здобувачів освіти з орієнтацією на продовження навчання на вищих рівнях освіти.

Активно використовується варіативна складова навчального плану. Поглиблена підготовка учнів допрофільних та профільних класів досягається в результаті вивчення спеціальних дисциплінарних та міждисциплінарних курсів («Фінансова грамотність», «Робототехніка», «Основи біоетичних знань» тощо), факультативів, курсів за вибором, диференціації груп на семінарські та лекційні заняття, а також участю у роботі «Літньої школи», Центрів особистісного розвитку, клубів, (Молодіжна Ліга Майбутніх Поліцейських, Шкільна служба порозуміння «Крок назустріч», мультифункційний простір «МедіаHUB» DocuКлуба «Тримай меседж»), гуртків (громадське об'єднання НВК «Забота», шкільне самоврядування «Школа змін», «Фотонатуралісти»), у проведенні пошукової та начально-дослідницької роботи (наукове товариство «Ерудит»), відвідування занять у міському навчально-виховному центрі «Інтелект», закладів позашкільної освіти, співпраці з закладами професійної освіти.

Інформаційно-комунікаційні технології є складовою частиною освітнього процесу Бахмутського НВК, що дозволяє учасникам навчання знаходити і користуватися додатковими джерелами інформації. Учасники освітнього процесу активно використовують можливості хмаро орієнтованого навчального середовища (ХОНС). ХОНС створює умови для активної співпраці, забезпечує мобільність суб'єктів і віртуалізацію об'єктів навчання, розвиток творчості й інноваційності, критичного мислення, уміння розв'язувати проблеми; розвивати комунікативні, співробітницькі, життєві та кар'єрні навички, працювати з даними, медіа й розвивати компетентності з ІКТ як учнів, так і вчителів.

Результати проведених досліджень довели дієвість упровадженої нами академічної автономії, оскільки зафіксували значне підвищення якості знань, умінь, навичок, розвитку й саморозвитку учнів, а саме:

– першість по місту за результативністю участі учнів у Всеукраїнських предметних олімпіадах, захисті науково-дослідницьких робіт Малої академії наук України, творчих конкурсах та турнірах;

- за результатами ЗНО-2021 заклад посів 1 місце серед шкіл міста та 23 – серед шкіл Донецької області;
- 11 учнів отримали Золоті та Срібні медалі;
- функціонує єдина в місті STEM-лабораторія (клас робототехніки з навчальною зоною);
- Бахмутський НВК є єдиним закладом у місті, який використовує тільки електронний журнал порталу NZ.ua. для обліку занять та оцінювання знань учнів.

Також, було зафіксовано позитивну динаміку в упровадженні академічної, організаційної, кадрової автономії закладу та визначено його дорожню карту на майбутнє, у якій зафіксовано, що з 2023-2024 навчального року заклад освіти набуває статус єдиного в місті академічного ліцею з підструктурним підрозділом – гімназія. Розроблена оригінальна освітня система Бахмутського академічного ліцею № 11 передбачає профільне навчання на основі поєднання змісту освіти, визначеного стандартом профільної середньої освіти, і поглибленого вивчення окремих предметів із урахуванням здібностей та освітніх потреб здобувачів освіти з орієнтацією на продовження навчання на вищих рівнях.

***Список використаних джерел***

1. Сеїтосманов А., Фасоля О., Мархлєвскі В. Автономія як шлях до ефективного менеджменту школи. Методичні рекомендації. К., 2019. 47 с.
2. Управління освітою та шкільна автономія: погляд зі школи: аналітична доповідь / За заг. ред. Паращенко Л.І. – К.: «2UP», 2013. – 64 с.
3. Про освіту : Закон України від 05.09.2017 № 2145-VIII // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/2145-19 (дата звернення: 23.11.2021).

УДК 373.3/.5.014.543

**Правдивцев П. А.,**
*кандидат економічних наук,*
*старший викладач кафедри управління та адміністрування*
*Донецького обласного інституту*
*післядипломної педагогічної освіти*
*ORCID ID https://orcid.org/0000-0002-1593-2412*

# СИСТЕМА ПОКАЗНИКІВ ФІНАНСОВОЇ АВТОНОМІЇ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ

Відповідно до частини 1 статті 6 Закону України «Про освіту» фінансова автономія є однією із засад державної політики у сфері освіти та принципом освітньої діяльності в Україні [1, ст. 6]. Водночас в умовах сьогодення для багатьох керівників закладів освіти, особливо загальної середньої, дошкільної та позашкілля, реалізація права на фінансову самостійність виступає певним викликом, що вимагає від них не тільки набуття вміння обирати оптимальне рішення проблем з економічних питань, а й володіти інструментами оцінки діяльності з метою виявлення сильних та слабких сторін. Тому діяльність керівника закладу освіти потребує використання адаптованої методики фінансового аналізу, що буде включати спеціальні показники. Саме вона дозволить оцінити кількісно та якісно фінансово-економічне становище закладу освіти для подальшого прийняття управлінських рішень задля його успішного розвитку.

Окремим проблемам фінансового забезпечення автономії закладів освіти, зокрема загальної середньої, присвячені праці таких вітчизняних вчених, як Білявська О. Б., Виноградня В. М., Воробйова О. П., Коваль В. В., Коцовська О. С., Радецька І. В. та інших. Розробкою індикаторів успішності та ефективності діяльності територіальних громад активно займаються такі вітчизняні експерти з децентралізації, як Брик Я., Дятленко С., Яцковський С. Однак, системно показники фінансової автономії (самостійності) закладів освіти майже не досліджувались.

Метою даного дослідження є систематизація показників для оцінки стану фінансової незалежності закладів освіти бюджетної сфери.

Запропонована система показників має суттєву практичну значимість, оскільки націлена на вирішення декількох завдань. По-перше, вона дозволяє спочатку кількісно проаналізувати фінансово-економічні процеси, що відбуваються у закладі освіти, а потім на їх підставі зробити висновки про якісний стан. У

подальшому, впливаючи на змінні показників системи, можна досягти прогресу в діяльності закладу освіти відповідно до дії закону діалектики – переходу кількісних змін в якісні. По-друге, система показників є підґрунтям для розробки спеціальної методики фінансового аналізу, розрахованої саме для закладів освіти бюджетної сфери. По-третє, окремі показники системи можуть бути використані для визначення майбутніх орієнтирів під час стратегічного планування. Це сприятиме дотриманню критеріїв SMART під час формулювання стратегічних та операційних цілей, особливо щодо вимірюваності [2, с. 37].

Основними джерелами інформації для розрахунку показників фінансової автономії можуть бути кошторис або звіти про надходження та використання бюджетних коштів. Вибір залежить від потреб в оцінці перспективних прогнозів на майбутній рік або поточного стану фінансово-економічного становища закладу освіти.

Результати дослідження дозволяють включити до системи показників фінансової автономії закладів освіти бюджетної сфери вісім базових індикаторів, Кожен з перелічених показників має свою методику розрахунку та економічний зміст. Їх перелік не може бути остаточним та потребує постійного оновлення.

Перший показник – це рівень фінансової незалежності закладу освіти (К1), що розраховується у % за формулою:

$$К1 = \frac{Н(СФ)}{Н(Р)} \cdot 100\ \%, \text{де}$$

Н(СФ) – надходження спеціального фонду, у грн;

Н(Р) – надходження разом, у грн.

Цей показник демонструє чи є заклад фінансово незалежним від засновника та на скільки відсотків заклад є фінансово незалежним від засновника. Виходячи з методики фінансового аналізу підприємств, можна стверджувати, що фінансова незалежність буде досягнута, якщо К1 буде дорівнювати 50 % й більше.

Другий показник – це рівень фінансової залежності закладу освіти (К2), що є протилежним по відношенню до першого показника та розраховується також у % за формулою:

$$К2 = \frac{Н(ЗФ)}{Н(Р)} \cdot 100\ \% = 100 - К1, \qquad \text{де}$$

Н(ЗФ) – надходження загального фонду, у грн;

Н(Р) – надходження разом, у грн.

Цей показник продемонструє на скільки відсотків заклад є фінансово залежним від коштів засновника.

Третій показник – це коефіцієнт співвідношення власних надходжень до отриманих ззовні (К3), що похідним від перших двох показників та демонструє скільки грн заклад освіти здатен заробити самостійно на кожну 1 грн отриманих коштів від засновника.

Четвертий показник – це частка поточних видатків у загальних видатках закладу освіти (К4), що розраховується у % за формулою:

$$К4 = \frac{В(П)}{В(Р)} \cdot 100\ \%, \text{де}$$

В(П) – поточні видатки (за кодом бюджетної класифікації 2000), у грн;

В(Р) – видатки разом, у грн.

Цей показник продемонструє який відсоток фінансування йде на поточні потреби, тобто на забезпечення діяльності закладу освіти.

П'ятий показник – це частка капітальних видатків у загальних видатках закладу освіти (К5). Експерти Українського інституту майбутнього включили цей індикатор до показників розвитку освітнього потенціалу громад. Розраховується показник у % за формулою:

$$К5 = \frac{В(К)}{В(Р)} \cdot 100\ \%, \text{де}$$

В(К) – капітальні видатки (за кодом бюджетної класифікації 3000), у грн;

В(Р) – видатки разом, у грн.

Він показує чи фінансується розвиток закладу освіти в цілому й на скільки відсотків.

Шостий показник – обсяг фінансового забезпечення навчання 1 учня (вихованця) (К6), що можна розрахувати за формулою:

$$К6 = \frac{В(Р)}{У} \cdot 100\ \%, \text{де}$$

В(Р) – видатки разом, у грн;

У – кількість учнів (вихованців).

Економічний зміст показника: скільки грн на рік витрачається на навчання 1 учня (вихованця). Результати розрахунків доцільно порівнювати по роках (збільшення/зменшення) та з вартістю додаткових платних освітніх послуг.

Слід зазначити, що авторами п'ятого та шостого показників є Яцковський С., експерт з місцевих бюджетів та децентралізації, та Брик Я., експерт з місцевої інфраструктури [3, 45].

Сьомий показник – обсяг фінансової вмотивованості 1 працівника закладу освіти (К7), що розраховується за формулою:

$$К7 = \frac{ОП}{ПП} \cdot 100\ \%, де$$

ОП – видатки на оплату праці (за кодом бюджетної класифікації 2110), у грн;

ПП – кількість педагогічних працівників.

Цей показник показує скільки грн на рік витрачається на 1 працівника, результати розрахунків можна порівнювати по роках.

Восьмий показник – це індекс фінансової спроможності шкільної освітньої мережі. Його авторами є експерти з питань освіти Програми «U-LEAD з Європою», зокрема Дятленко С. [3, с. 48] Він розраховується щорічно та побудований на основі різниці між розрахунковою наповнюваністю класів (РНК) та фактичною (реальною) наповнюваністю класів (ФНК). Індекс фінансової спроможності показує громадам, наскільки їх реальна мережа відповідає моделі, фінансування якої забезпечує держава. Слід зазначити, що застосування цього показника є можливим не тільки на рівні громад, а й окремого закладу загальної середньої освіти.

Таким чином, проведене дослідження дозволяє зробити висновки про необхідність та можливість проведення кількісної та якісної оцінки стану фінансової автономії закладів освіти за показниками, що пропонується. Їх можна використовувати для фінансового аналізу закладів освіти бюджетної сфери та під час стратегічного планування їх розвитку. Запропонована система показників не є вичерпною, може доповнюватися новими індикаторами. Також завдяки чітким та простим алгоритмам їх розрахунок може бути автоматизованим. Відкритим питанням залишається комплексна апробація запропонованих показників.

***Список використаних джерел***

1. Про освіту : Закон України від 05.09.2017 № 2145-VIII // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/2145-19 (дата звернення: 20.11.2021).
2. Стратегія розвитку освіти в громаді : практичний порадник / Войцех Мархлєвскі, Олег Процак. К., 2018. 56 с.
3. Індикатори успішності та їх інструменти в системі управління місцевими громадами // Український інститут майбутнього. URL: https://decentralization.gov.ua/uploads/library/file/610/indykatory_cmprsd_.pdf (дата звернення: 20.11.2021).

УДК 37.07:005

**Черкашина О. С.,**

*директор загальноосвітньої школи*
*І-ІІІ ступенів № 5 ім. Валерія Доценка*
*Мирноградської міської ради*
*Донецької області*

# АВТОНОМІЯ ЗАКЛАДУ ОСВІТИ ЯК ВЕКТОР РОЗВИТКУ ОСВІТНЬОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

Згідно із законом України «Про освіту» автономія – право суб'єкта освітньої діяльності на самоврядування, яке полягає в його самостійності, незалежності та відповідальності у прийнятті рішень щодо академічних (освітніх), організаційних, фінансових, кадрових та інших питань діяльності, що провадиться в порядку та межах, визначених законом. [1, ст. 1]

Автономія закладів освіти – це глобальний крок у бік розвитку освітнього менеджменту. Адже саме від керівника-менеджера залежить успіх управлінських процесів у перспективі, при чому за індивідуальною, особливою, неповторною траєкторією, яка здатна вивести заклад освіти на принципово новий рівень (кадровий потенціал, якість освіти, освітнє середовище, програми освіти тощо). На сьогодні в умовах глобалізованого світу всі заклади освіти не можуть бути універсальними, однаковими, шаблонними. До принципової зміни вектору розвитку освіти і повинна привести реформа в освіті, зокрема автономія закладів освіти.

Кадрова автономія – це право закладу освіти на прийняття самостійних кадрових рішень в межах закладу освіти та в рамках, визначених чинним законодавством. Кадрова автономія дає можливість керівнику закладу освіти самостійно призначати на посади педагогів, проводити аналіз, бачити перспективу, потребу саме конкретного закладу освіти, прогнозувати і нести відповідальність за прийняті рішення. Адже керівник краще розуміє потребу свого колективу не тільки у кількості, якості, а й конкретних компетентностях конкретного педагога.

У загальноосвітній школі І-ІІІ ступенів № 5 ім. Валерія Доценка простежується часткова автономізація освітнього процесу, зокрема і в кадровій політиці. На практиці сьогодні багато закладів освіти приймають та звільняють педагогічних працівників через відділ освіти. Для уникнення глобальних помилок, на мою думку, узгодження із міськими управліннями освіти повинно бути обов'язковим, але призначати на посаду та звільняти педагогів має директор. Незважаючи на відсутність такої можливості, все ж можна досягти

успіху, адже основна задача керівника-менеджера – ефективність його діяльності. У ЗОШ № 5 ім. Валерія Доценка на сьогодні усі вакансії закриті, проблеми з укомплектованістю кадрами немає. Рівень плинності кадрів низький, як правило це вихід на пенсію або переїзд (1-2 особи на рік). Розстановка кадрів передбачає аналіз ефективності кожного педагога. Працівники, які не забезпечують достатній рівень якості освіти (за рядом критеріїв), призначаються, наприклад, на посаду помічника вчителя (асистента). За останні роки колектив в усіх важливих питаннях, впровадженні інновацій або вирішенні проблем, рухається в одному напрямку за лідером, долаючи перешкоди та складні моменти. Саме ці критерії дають право говорити про ефективність управлінської діяльності у напряму кадрової політики. Крім того, важливим питанням у рамках кадрової автономії є створення системи професійного становлення, росту та вдосконалення педагогічних працівників. Ця важлива і досить кропітка ділянка роботи працює більш ефективно, коли керівник, знаючи здібності, потреби, можливості кожного педагога, реалізовує особисту траєкторію руху працівника в напрямі професійного зростання та розвитку. Звичайно, поряд із будь-яким успіхом існує і ряд ризиків, проблем, які на місці більш прозоро бачить керівник. Отже, вищезазначене підкреслює, що саме автономія дає можливість більш вузько бачити проблему та оперативно й якісно її вирішувати.

Фінансова автономія закладу – це право закладу освіти, що орієнтоване на зростання ефективності планування і використання коштів, майна, посилення відповідальності керівника за діяльність закладу, залучення позабюджетних коштів та стейкхолдерів до управління фінансами [4].

Фінансова автономія означає самостійність щодо широкого переліку організаційних моментів у здійсненні фінансово-економічних питань, а саме:

- розробляти тарифікацію педагогічного персоналу відповідно до чинного законодавства, кошторис;
- розробляти і затверджувати штат педагогічного та адміністративно-технічного персоналу відповідно до конкретних потреб;
- преміювати співробітників у межах фонду оплати праці;
- визначати позабюджетні джерела фінансування, зокрема здачу в оренду незадіяних шкільних площ, розвиток підсобного господарства тощо [2, с. 27].

Для того, щоб уникнути досвіду негативної фінансової «автономії», треба розуміти наступне: по-перше, фінансова автономія

закладу освіти повинна бути визнаною, у цьому має бути зацікавлений міський орган управління освітою; по-друге, перш, ніж надавати закладам фінансову автономію, повинно бути здійснено підбір, навчання кваліфікованого персоналу, створено структуру супроводу нових бухгалтерських відокремлених підрозділів. Питанням управління фінансами повинен оволодіти і керівник закладу освіти. Це ті необхідні і достатні умови з нашого досвіду, які дадуть право на життя питанню фінансової автономії та реалізації вищезазначених переваг її впровадження. Але частково, через залучення позабюджетних коштів, деякі задачі фінансової автономії можна реалізувати навіть маючи центральну бухгалтерію. Так, за останні три роки ЗОШ № 5 ім. Валерія Доценка залучили близько мільйона додаткових інвестицій та стільки ж для інших закладів освіти міста через співпрацю з благодійниками та участь у грантових проєктах.

Організаційна автономія – організаційні зміни в управлінні закладом. Організаційна діяльність школи має значний вплив на розвиток сучасного закладу загальної середньої освіти. Вдала організація діяльності закладів загальної середньої освіти сприяє ефективному залученню і використанню всіх їхніх ресурсів: адміністративних, матеріально-технічних, методико-педагогічних, комунікативних, інноваційних, технологічних, партнерських та інших. Недостатньо потужна організація створює безліч ризиків для всіх учасників освітнього процесу і як результат - ігнорування чи дублювання окремих моментів разом із погіршенням якості освітнього процесу в такій школі [2, с. 20].

Отож, мабуть, саме організаційна та академічна частина на сьогодні є більш автономізованою. Однак, залишається проблема, коли треба нести відповідальність, то це керівник закладу освіти в межах наданої автономії, коли прийняти рішення самостійно, до цього часу виникає багато проблем із узгодженням, аргументацією цього рішення перед засновником. З іншого боку, для отримання повної автономії керівники закладів освіти повинні мати високий професійний рівень, бути готовим до прийняття нестандартних рішень та нести відповідальність за них. Отже, на мою думку, «контроль» із боку засновника і перестороги у наданні повної автономізації закладу освіти є виправдані.

***Список використаних джерел***

1. Про освіту : Закон України від 05.09.2017 № 2145-VIII // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/2145-19 (дата звернення: 08.11.2021).
2. Сеїтосманов А., Фасоля О., Мархлєвскі В. Автономія як шлях до

ефективного менеджменту школи. Методичні рекомендації. К., 2019. 47 с.
3. Бобровський М. В., Горбачов С. І., Заплотинська О. О. Абетка для директора. Рекомендації до побудови внутрішньої системи забезпечення якості освіти у закладі загальної середньої освіти. 2-ге видання, перероб. і доп. К., 2021. 350 с.
4. Автономна бухгалтерія – як її запровадити та чому директори її прагнуть. URL: https://nus.org.ua/articles/avtonomna-buhgalteriya-shkoly-yak-yiyi-zaprovadyty (дата звернення: 08.11.2021).

*УДК 373.3/.5.014.543:005.6*

***Чигирик А. С.,***
*директор Комунального закладу*
*"Олександрівський опорний заклад*
*загальної середньої освіти І-ІІІ ступенів"*
*Черкаської селищної ради*
*Слов`янського району Донецької області*

## *АВТОНОМІЯ ТА ПРОЄКТНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ – КЛЮЧОВІ СКЛАДОВІ УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДОМ ОСВІТИ*

Автономія закладу загальної середньої освіти базується на самостійному виконанні своїх завдань та цілей, які сформовані у стратегії розвитку навчального освітнього середовища. Саме заходи, вжиті в комунальному закладі «Олександрівський опорний заклад загальної середньої освіти І-ІІІ ступенів», у рамках реалізації проєктного менеджменту зумовлюють та втілюють освітню траєкторію успіху. Адже саме організаційна автономія закладу зумовлює безперервний розвиток освітньої діяльності. Час глобалізації та активної динамічності у світі вимагає постійних оновлень і у системі управління освітою. Це і модернізація освіти, і сучасні методи та форми роботи, і впровадження новітніх технологій, які уже реформують тип навчального закладу. Запозичуючи європейський досвід, наш заклад намагається впровадити зміни у додатковому фінансуванні школи, модернізації змісту освіти, моніторингу якості знань, а також гнучким управлінням закладом та шкільною системою.

Одним із шляхів вирішення проблем є впровадження комплексу різних заходів, щодо розвитку інтегрування власних набутих знань у освітні заклади Черкаської селищної територіальної громади. Використавши набуті знання, рекомендації МОН України, дослідивши систему освіти Європейських країн, методичну підтримку Донецького обласного інституту післядипломної педагогічної освіти в нашому

опорному закладі освіти було проведено для адміністрації шкіл громади семінар-квест «Сучасний менеджмент освіти». Мета цього заходу не тільки поділитись набутим теоретичним матеріалом, але й визначити переваги та недоліки, з якими може зіткнутися заклад на шляху здобуття самостійності. Однією із ключових компетенцій і є уміння робити якісний SWOT – аналіз, для побудови дорожньої карти розвитку закладу та виявлення проблем, цілей, перспектив.

Активне використання проєктного менеджменту в закладі освіти дарує великий шанс як для розвитку в проєктній діяльності, втілення мрій, підтримки та удосконалення матеріальної бази навчального закладу. Пріоритетним завданням є впровадження в нашому закладі менеджменту в проєктну діяльність. Педагогічним колективом було пройдено навчання за програмою «Школа 3.0», організованого громадською організацією «Центр інноваційної освіти «Про.Світ», де педагоги набули знання та навички: з командної роботи, форм налагодження партнерських відносин, спільного бачення візії, місії та стратегії навчального закладу, налагодження зворотнього зв'язку з усіма учасниками освітнього процесу, фасилітації та проєктного менеджменту, залучення громади. Завдяки партнерським відносинам, спільними цілями та прагненнями, в результаті втілені проєкти, які задовольняють потреби учнів, а головне розвивають проєктну компетентність випускників закладу освіти. Саме такий підхід забезпечить сучасні вимоги до педагогічної теорії та практики, а також реалізацією потреб здобувачів освітніх послуг щодо якості освіти, що забезпечить рівень розвитку життєвих компетенцій.

Результатом педагогіки партнерства стала не тільки спільна конференція учасників освітнього процесу «Конференція партнерства», але й реалізація спільних проєктів: «BukHab», «Дошка оголошень», «STEM-лабораторія», «EdCamp Oleksandrivka».

Залучення меценатів, беніфіціарів внесли позитивні економічні зміни в розвиток закладу, автономія якого неможлива без постійної співпраці та взаємодії всіх учасників освітнього процесу.

***Список використаних джерел***

1. Сбруева А. А. Тенденції реформування середньої освіти розвинених англомовних країн в контексті глобалізації (90-ті рр. XX – початок XXI ст.): Монографія. Суми: Видавництво «Козацький вал», 2004. 500 с.
2. Ковальчук Л. О. Рефлексивні механізми формування культури професійного мислення майбутніх педагогів // Вісник Львів. ун-ту. Серія педагогічна. 2010. Вип. 26. С. 56-68.
3. Міністерство освіти і науки україни: [Веб-сайт]. URL: https://mon.gov.ua/ua (дата звернення: 23.11.2021).

# РОЗДІЛ III

# УПРАВЛІННЯ ЦЕНТРАМИ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

*(для керівників та співробітників ЦПРПП)*

*УДК 373.2/.5.091.12:005.95/.96*

***Гонтаренко В. Ю.,***
*директор ЦПРПП*
*Костянтинівської міської ради*

## *КАДРОВА ПОЛІТИКА ЦЕНТРУ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ*

Ринок освітніх послуг в Україні постійно змінюється. Завдяки реформі децентралізації в національній системі освіти створено центри професійного розвитку педагогічних працівників (далі-центри). Відповідно до Закону України «Про повну загальну середню освіту», статтею 52 (п. 3) визначається, що «з метою забезпечення професійного розвитку педагогічних працівників, здійснення їх науково-методичної підтримки у системі загальної середньої освіти функціонують центри професійного розвитку педагогічних працівників» [1], безпосереднє керівництво діяльністю яких здійснює його директор [2].

Якість кадрового складу – одне з проблемних питань кожного директора центру, бо саме керівник створює команду і, як менеджер освіти, має бути в цьому зацікавлений. Крім того, кадрову політику треба формувати з урахуванням стратегічних напрямків розвитку установи, тому важливою складовою у створенні команди професіоналів є проведення співбесіди за розробленим орієнтовним чек-листом з кандидатами на посаду консультанта (додаток). Різних за віком, фахом, життєвим та професійним досвідом педагогів може об’єднати спільна мета та цінності, а саме: людиноцентризм, повага, відкритість, партнерство, гнучкість, відповідальність. Саме так і з’явилася команда комунальної установи «Центр професійного розвитку педагогічних працівників» Костянтинівської міської ради. Так серед 5 працівників (за штатним розкладом – 7) є досвідчений методист-практик (Лариса Сілаєва), консультант-аналітик (Оксана Носова), сертифікована експертка з оцінювання сертифікації педагогічних працівників та регіональна тренерка-супервізор (Вікторія Ходакова), тренерка з методики навчання вчителів щодо впровадження тренінгового курсу «Життєві навички для активного

громадянства» в основній та старшій школі на засадах компетентнісного підходу та фасилітаторка проєкту ACTIVE CITEZENS (Наталія Кисла), тренерка програми підтримки освітніх реформ в Україні «Демократична школа» (Вікторія Гонтаренко), що є позитивним фактором у роботі установи.

Водночас негативним чинником протягом року залишається наявність вакансій у центрі, оскільки пройти конкурсну процедуру педагоги, які мають високий рівень професійної майстерності, відмовляються через відсутність матеріального стимулу переходу з закладу загальної середньої освіти до центру.

Як показує практика робити постійне вивчення мотивації працівників, делегування повноважень, створення умов для вияву ініціативи, матеріальне заохочення, сприяння в постійному фаховому зростанні створює сприятливий соціально-психологічний клімат у колективі, налаштовуючи на якісну роботу.

*Таблиця 1*

**Чек-лист для співбесід із кандидатами на вакансії консультантів**

| *Завдання, запитання* | *Що визначаємо* | *Як оцінюємо кандидата* | | *Висновок* |
|---|---|---|---|---|
| | | + | - | |
| Розкажіть про себе | 1. Серйозність наміру працювати у Центрі<br>2. Рівень культури мовлення<br>3. Рівень комунікативних навичок для роботи з педагогами та партнерами, участі в публічних заходах | Висловлюється чітко, лаконічно та зрозуміло. Зосереджується на досягненнях, відразу викидає свої головні козирі | Формально переказує біографію. | |
| Як Ви сприймаєте реформи в освіті? | 1. Характер<br>2. Налаштованість вирішувати проблеми<br>3. Стресостійкість | Визнає, що в реформуванні трапляються проблеми, але їх можна і треба долати | Нарікає, що реформи не потрібні, складні, багато проблем | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Що Вас зацікавило в цій роботі? | 1. Ставлення до роботи<br>2. Рівень професійності<br>3. Сумлінність | Виявляє знання специфіки установи, посади та роботи; висловлюється чітко | Відповідь шаблонна. Говорить прописні істини – добрі умови праці, перспективи кар'єрного зростання тощо. Не демонструє, що вивчав специфіку центру | |
| Ким Ви уявляєте себе через 5-10 років? | 1. Спрямо-ваність на особистий успіх<br>2. Вміння планувати та визначати цілі<br>3. Життєву позицію – активна, пасивна | Чітко, докладно та натхненно розповідає про плани професійного розвитку | Відповідає абстрактно. Не має чітких планів, справляє враження пасивної людини, що пливе за течією | |
| Які 3 позиції, Ви б змінили на новому місці роботи? | 1. Ініціатив-ність<br>2. Креатив-ність | Пропонує способи поліпшення роботи – за посадою. Спирається на власний досвід | Ухиляється від відповіді. Не спирається на власний досвід. | |
| Хто для Вас авторитет? | 1. Спосіб мислення<br>2. Характер | Цікаво й вільно висловлюється | Не знає, що сказати | |
| Опишіть ідеальну роботу | Інтереси, життєві принципи, чесність, бажання працювати | Цікаво й вільно висловлюється | Не знає, що сказати | |
| Як Ви ставатимете частиною | 1. Чи спрацюється з колегами | Розуміє важливість корпоративних | Наполягає на своїх правилах | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| нашої команди? Що для вас означає працювати в команді? | 2. Чи слідуватиме корпоративним стандартам 3. Рівень конфліктності 4. Проблеми адаптації | стандартів роботи і норм поведінки, готовий їх вивчати та використовувати Готовий до наставництва з боку досвідчених колег | | |
| У трьох реченнях поясніть своєму 8-річному племіннику, що таке Центр професійного розвитку. | 1. Професійний рівень 2. Комунікативні навички 3. Ораторські навички 4. Здатність стати наставником, навчати підлеглих | Швидко та зрозуміло пояснює поняття | Висловлюється складно та незрозуміло, затинається, зловживає термінами та складними фразами | |

Таким чином, від правильно вибудованої кадрової політики щодо залучення професійних консультантів, які можуть працювати в умовах невизначеності й неоднозначності, своєчасно реагувати на потреби та запити педагогів відбувається поступовий трансформаційний перехід на рівень довіри, партнерства, взаємодії з новою установою – центром професійного розвитку педагогічних працівників.

***Список використаних джерел***

1. Деякі питання професійного розвитку педагогічних працівників: Постанова Кабінету Міністрів України; Положення від 29.07.2020 № 672 // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/672-2020-%D0%BF (дата звернення: 15.11.2021).
2. Про повну загальну середню освіту: Закон України від 16.01.2020 № 463-IX // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/463-20 (дата звернення: 15.12.2021)

УДК 373.2/.5.091.12:005.963

**Гордієнко І. М.,**

*директор комунальної організації*
*«Центр професійного розвитку педагогічних працівників*
*Добропільської міської ради Донецької області»*

# ЦЕНТР ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ДОБРОПІЛЛЯ: ДОСВІД СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

Перспектива приведення рівня професіоналізму керівників та педагогічних працівників та якості освіти через стратегічне планування – системний шлях до управління змінами й досягнення взаємодії та порозуміння в громаді. Важливим є створення спільного бачення розвитку громади, творчий процес визначення проблем та погодження реалістичних цілей, завдань та проектів, здійснення яких вирішить ці проблеми. Розробка Стратегічної програми розвитку комунальної організації «Центр професійного розвитку педагогічних працівників Добропільської міської ради Донецької області» здійснювалася, виходячи з потреб своєї територіальної громади та територіальних громад, що потребують послуг Центру.

Основним методом процесу просування розробленої моделі стратегічного плану став метод інтеграції, поступового, покрокового наближення до кінцевої мети.

Комунальна організація Центр професійного розвитку педагогічних працівників Добропільської міської ради Донецької області (далі – Центр) – юридична особа, метою діяльності якої за Статутом є забезпечення потреби педагогів закладів освіти міста в сприянні професійному розвитку, психологічній підтримці та консультуванні педагогічних працівників територіальної громади.

Реалізація повноважень Центру зорієнтована на запит громади у професійному супроводі процесу підвищення фахового зростання педагогів закладів освіти.

Цінною в діяльності організації є її місія: надання консалтингової, інформаційної, психологічної підтримки педагогів закладів освіти в супроводі їх міжатестаційного та міжкурсового періоду, організація представницьких освітянських заходів, що сприяють підвищенню престижності педагогічної праці.

Центр професійного розвитку – стратегічна основа для розвитку освіти в громаді. Педагоги міста – важлива складова освітніх перетворень. Тому їх підготовка до роботи в умовах реформування освіти, впровадження сучасних освітніх трендів – надзадача для новоутвореної структури й можливості для громади в отриманні нової

якості освітніх послуг. Тож впровадження Закону України «Про повну загальну середню освіту» (розділ X Прикінцеві та перехідні положення) створює механізм для соціальної згуртованості та конкурентоспроможності педагогів громади.

Тому ключовими напрямками діяльності центру професійного розвитку є організація інформаційно-консалтингової та супервізійної підтримки всіх категорій педагогів громади в міжкурсовий період, консультативний супровід методичної роботи в закладах освіти, стимулювання професійного зростання педагогічних та керівних кадрів, створення передумов функціонування єдиного інформаційного простору в місті, психологічна підтримка процесу професійного зростання кожного педагога.

Представницькі заходи Центру відрізняються дотриманням андрогогічного принципу неперервності освіти дорослих, необхідності запровадження інтегрованого та компетентнісного підходу до засвоєння сучасних освітніх трендів та технологій навчання.

Створення сучасного центру професійного розвитку надало широкі можливості для розвитку освіти в новоутвореній громаді. «Освіта Добропілля орієнтована на відкритість, врахування традицій та досягнень, потреб й очікувань місцевої спільноти, скерована на повноцінний всебічний розвиток усіх мешканців, які мають змогу навчатися упродовж всього життя, користуючись сучасною методичною базою і послугами висококваліфікованих кадрів. Система освіти громади гарантує високу якість навчання, підтримує творчість, розвиває інноваційність та готує громадян до життя в сучасному світі». Важливою є задача «створити сприятливі умови та ефективні інструменти для розвитку шкіл та освітніх закладів та привести освітні можливості у відповідність до потреб громади».

Центр професійного розвитку орієнтується на діяльність під гаслом «Сучасність. Інноваційність. Партнерство». Стратегічна програма розвитку ЦПРПП має на меті створення сучасного багатофункціонального інноваційного інформаційно-комунікаційного простору для професійного розвитку педагогів громади на партнерських засадах. А можливість взаємодії з педагогами інших громад (в рамках договорів про співпрацю між громадами та/або договорів про надання послуг через міжбюджетні трансферти) відкриває більший простір для створення єдиного інформаційно-комунікаційного поля в освітянській спільноті.

Стратегічне управління здійснюється через проєктне планування, формуючи певний варіант програми розвитку Центру, кінцевим результатом впровадження якої є реалізація проектів, професійні, конкурентоспроможні педагогічні працівники, вмотивовані до

інноваційної педагогічної діяльності та професійного розвитку, що володіють сучасними методиками та технологіями навчання.

Проект «Єдиний інформаційний методичний простір – ресурс в методичній роботі закладів освіти» дозволяє створити якісні платформи для професійного спілкування педагогів та керівників, містить бази всієї затребуваної інформації щодо навчальної діяльності та методичної роботи закладів освіти, здійснювати комунікацію та роботу з педагогами з використанням технологій дистанційної освіти.

Проект «Центр професійного розвитку – осередок неперервної освіти педагогів громади» сприяє функціонуванню Центру, що працює із зацікавленими, вмотивованими кадрами, здатними до участі в проектній діяльності, дозволяє реалізувати місію Центру – сучасна підготовка та підтримка, стимулювання до розвитку та саморозвитку педагогів закладів освіти, зробить Центр сучасним та конкурентоспроможним.

Проект «HUB для ефективної взаємодії в громаді» дозволить реалізовувати цей напрямок роботи у тісній взаємодії з громадськими організаціями, активними громадянами міста через низку планових сучасних заходів, отримати підтримку діяльності ЦПРПП. І, як результат, зацікавленість громади у підтримці Центру професійного розвитку.

Таким чином, реалізація проєктів дозволяє модернізувати систему консалтингового супроводу педагогічних працівників та оновити систему психологічної підтримки професійного розвитку педагогів та керівників закладів освіти; створити дієвий єдиний інформаційно-методичний простір громади; оновлення системи заходів щодо розвитку професійної компетентності, інтелектуального потенціалу вчителів з проблем сучасного розвитку освіти, організації освітнього процесу, впровадження інноваційних освітніх технологій; інформаційне забезпечення педагогів із питань запровадження освітніх інновацій; координація діяльності педагогічних спільнот при закладах освіти; забезпечити функціонування сучасного веб-сайту центру; організувати заходи, спрямовані на професійний розвиток педагогічних працівників, керівників закладів освіти, поширення інформації щодо інноваційної діяльності освітніх закладів і окремих педагогічних працівників.

***Список використаних джерел***

1. Практичний посібник з питань організації роботи органів місцевого самоврядування об’єднаних територіальних громад. Вид. 2., Київ, 2016. URL: http://surl.li/aqbyw.
2. Програма розвитку освіти міста «Освіта Добропілля для світу, що змінюється. 2017 – 2020 роки». URL: https://cutt.ly/ZTiLzms.
3. Стратегічна програма розвитку КО (установи, закладу) «Центр

професійного розвитку педагогічних працівників Добропільської міської ради Донецької області». URL: http://surl.li/aqbxm.

*УДК 373.2/.5.091.12:005.963*

***Кірєєва Є. Б.,***
*директор КУ «ЦПРПП*
*Краматорської міської ради»*

## ЦЕНТР ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ: ПРАКТИКИ ПОЗИТИВНОЇ ВЗАЄМОДІЇ

Основним ціннісним виміром якості послуг, що надаються Центром професійного розвитку педагогічних працівників, має стати здатність сучасного педагога відповідати професійному стандарту, ефективно діяти в освітньому середовищі, вносити свідомий вклад у піднесення конкурентоздатності країни в європейському і світовому просторі.

Надання послуг повинно будуватися на результатах аналізу потреб педагогів громади. З цією метою наш центр розробив опитувальник та провів анкетування педагогів освітніх закладів міста. Результати анкетування були обговорені на засіданні клубу директорів ЗЗСО, взаємодії спільноти керівників МО освітніх галузей, на зустрічі з працівниками управління освіти. Отримана інформація стала основою для формування каталогу освітніх запитів, організації тематичних консультацій, підготовки інформації до конференції, конкурсів, узагальнення інформації про курси підвищення кваліфікації, розробки онлайн – платформи для навчання та обміну досвідом на сайті КУ «ЦПРПП».

Наш центр утворився та приступив до роботи з 01.04.2021 і зрозуміло, що перед нами стояла задача якомога швидше заявити про себе, про послуги, які ми можемо надавати. Доводилося працювати одночасно в багатьох напрямках, враховуючи неповний штат, те що запитань щодо консалтингу більше, ніж відповідей.

Варто звернути увагу на те, що внутрішня система організації роботи центру створювалася не на папері, а в освітньому просторі міста, де теж ідуть активні процеси реформування, самооцінювання якості освітніх послуг, трансформація мережі освітніх закладів.

Завдяки відділу підтримки та розвитку КУ «ЦПРПП» при ДонОблІППО (керівник – Гладкова Г.В.) робота центру спиралася на платформу обміну досвідом, яка розташована на сайті інституту, консультанти постійно долучаються до нестандартних форм спілкування, стають учасниками різноманітних онлайн-заходів,

знайомляться з кейсами документів, випусками методичних посібників та творчими здобутками колег. Окремо хочу відзначити серію тренінгів, що пройшли для директорів центрів влітку у Святогір'ї. Це була організація живого спілкування та модерація взаємодії між директорами та професійними викладачами інституту на чолі з пані Юлією Бурцевою, що надихнуло на нові ідеї розвитку центру.

На сьогодні ми вже маємо деякий досвід та навіть авторські наробки щодо надання консалтингових послуг освітянам нашого міста. Одна із них це запровадження в дію мобільної супервізії. Суть проєкту полягає в тому, що на запит закладу освіти та обрану тематику (в цьому році їх чотири: дистанційна освіта, інклюзивна освіта, стратегічне планування, STEM-освіта) всі консультанти та психолог готують матеріали для опрацювання за єдиною схемою та видами діяльності із педагогічними працівниками ЗО. Завдання, яке ми ставимо перед собою, впроваджуючи мобільну супервізію, це стати дієвою агенцією розвитку педагогів відповідно до вимог НУШ, професійного стандарту вчителя, запиту педколективів, професійних спільнот закладів освіти м. Краматорськ. При цьому головною метою виїзду до закладів освіти у повному складі є створення необхідних умов для розвитку творчої ініціативи та академічної свободи педагогів у впровадженні різних форм і методів педагогічної діяльності. Механізм проведення виїзної мобільної супервізії дуже гарно відслідковується на прикладі її проведення у Сергіївському ЗЗСО (здійснена 23.09.2021).

На жаль, життя вносить свої корективи, тому зустрічі оф-лайн проводити стало складніше, хоча замовлень від ЗО на мобільну супервізію достатньо. Консультанти нашого центру зараз розробляють можливість проведення такої послуги через он-лайн зустрічі з педагогічними колективами та проведення в тому числі і практичних занять.

Ще один напрямок роботи нашої установи, який користується дуже великим попитом у освітян нашого міста, це робота із молодими та малодосвідченими педагогами. Їх у нас станом на 01 листопада 2021 року – 172 особи. На базі нашого центру працює креатив-студія молодих вчителів, які розробили дорожню карту свого професійного розвитку на 2022 рік, керуючись тим, що надання послуг для професійного розвитку педагогічних працівників буде розглядатися за швейцарською технологією з операційної та стратегічної перспектив, тобто операційної логічної матриці Log From.

На сьогодні ініціативною групою разом із центром розроблена модель професійного зростання молодих педагогів через 9 модулів, які впроваджуються протягом календарного року.

До моделі ввійшли напрями освітнього процесу: дистанційне навчання, електронний документообіг, інклюзивна освіта, STEM-освіта та різні форми професійного розвитку педагога: креатив-студія, академія педагогічної кар'єри молодого освітянина, школа адаптації вихователя ЗДО, літня школа, фахові конкурси.

Під кожен модуль розроблена логічна матриця, яка включає: показники досягнень, вимірювання, джерела перевірки, припущення та ризики.

Розбудова Нової української школи – процес довготривалий та місткий. Основне завдання НУШ полягає у забезпеченні формування нової генерації молодих українців, які є цілісними особистостями з інноваційним типом мислення, громадянами, здатними творчо мислити і діяти, бути частиною інноваційного суспільства освіченого загалу, в якому кожен має рівні права та можливості для розвитку свого таланту впродовж життя. Головними провідниками для майбутнього покоління є вчителі.

Вже сьогодні приступили до роботи молоді вчителі покоління Y, або «діти тисячоліття». Їх мислення, погляд на життя, ставлення до вирішення проблем значно відрізняється від старших поколінь і саме в їх руках сконцентрований подальший розвиток Нової української школи, саме їм найлегше інтегрувати у покоління Z та α, які навчаються у НУШ.

Проаналізувавши виклики, з якими стикаються вчителі покоління Y, КУ «ЦПРПП» розробив проєкт імплементації Case Study «Професійне зростання молодого педагога освітнього закладу».

Слід відмітити активність та креативність молодих освітян нашої групи. Кількість бажаючих доєднатись до креатив-студії неодмінно зростає. Зараз це 23 завзятих вчителя, які готують промо-ролик про себе та свої професійні мрії. А також всі освітяни міста з нетерпінням чекають на Форум молодих вчителів, який заплановано провести у грудні 2021 року. Маємо велику надію, що він відбудеться в очному форматі, об'єднає навколо себе коло натхненних самовідданих педагогічній діяльності креативних та професійних молодих людей.

Це тільки деякі напрямки нашої діяльності, якими ми поділилися із Вами.

Маємо надію, що наш коротенький досвід у становленні центрів професійного розвитку педагогічних працівників буде для когось цікавим та корисним. Таким, яким для нас є досвід наших колег.

У планах подальшої роботи продовжувати створення індивідуальної траєкторії розвитку педагогів у міжатестаційний період, продовження консалтингу та методичного супроводу закладів освіти Андріївської сільської ради в умовах децентралізації, та впровадження в роботу

цікавих форм професійного розвитку педагогів нашого міста Концепції Нової української школи.

***Список використаних джерел***


1. Логіко-структурний підхід у підготовці проектної заявки. URL: https://loda.gov.ua/upload/users_files/23/upload/PidruchnYk.pdf (дата звернення 01.11.2021)
2. Нова Українська школа. Концептуальні засади реформування середньої школи. URL: https://mon.gov.ua/storage/app/media/zagalna%20serednya/nova-ukrainska-shkola-compressed.pdf (дата звернення 29.10.2021).
3. Logical framework matrix – LFM URL: https://donntu.edu.ua/wp-content/uploads/2017/09/logical_framework_matrix_en_DUAS.pdf (дата звернення 01.11.2021).
4. Донецький національно технічний університет. URL: https://donntu.edu.ua/ (дата звернення 01.11.2021).


*УДК 373.2/.5.091.12:005.95/.96*

***Колган Т. В.,***

*кандидат педагогічних наук, доцент,*
*декан факультету підвищення*
*кваліфікації педагогічних кадрів*
*Донецького обласного інституту*
*післядипломної педагогічної освіти*
*ORCID ID https://orcid.org/0000-0002-9276-3173*

***Гладкова Г. В.,***

*завідувач відділу координації роботи*
*центрів професійного розвитку*
*педагогічних працівників*
*Донецького обласного інституту*
*післядипломної педагогічної освіти*

## *УПРАВЛІННЯ АДАПТАЦІЄЮ НОВИХ СПІВРОБІТНИКІВ ЦЕНТРІВ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ*

2021 рік є другим роком реалізації Положення про центр професійного розвитку педагогічних працівників, затвердженого Постановою КМУ 29 липня 2020 р. № 672 «Деякі питання професійного розвитку педагогічних працівників» [3].

Процес створення центрів професійного розвитку педагогічних працівників (далі – центр) дещо повільно, але змінює мапу освітньої реформи в регіоні та перебудовує вертикаль управління методичною роботою на мережеву систему професійного розвитку педагогів. Загалом сьогодні необхідно усвідомлювати, що результативність праці фахівців

новостворених центрів буде залежати безпосередньо від їх професіоналізму, відповідності їх діяльності запитам і потребам педпрацівників та очікуванню педагогічної спільноти.

Отже, однією із проблем центрів є добір якісного кадрового складу та адаптація працівників до нових вимог праці. Консультанти не завжди володіють необхідними прийомами для роботи з педагогами, не всі є тренерами з напрямів НУШ та супервізії. На сьогодні у 21 центрі працюють 99 педагогічних працівників (за штатним розкладом – 127; 28 вакансій), із них 21 директор, 62 консультанта, 16 психологів. 71 (72 %) працівник мав досвід роботи в методичному кабінеті, що може здійснювати як позитивний, так і негативний вплив на розвиток діяльності центрів; 21 (21 %) співробітник опановує нові посадові обов'язки. Також 7 (7 %) робітників почали працювати в зовсім нових та/або новостворених колективах (у громадах, які не мали раніше методичних кабінетів та своїм рішенням утворили центри).

Незалежно від того, наскільки професійними є члени колективу чи позитивною є атмосфера на роботі, перші кілька місяців роботи для нового працівника – завжди стрес. Саме у цей час у нього складається враження про місце, умови та вимоги роботи, що в майбутньому вплине на продуктивність працівника та бажання залишитися на посаді. Зазначимо, що згідно із дослідженнями ICIMS, 26 % співробітників залишають місце роботи, бо ніхто не займається їх адаптацією та навчанням, а 44 % працівників серйозно розглядають можливість звільнення у перші місяці роботи [2].

Проблема успішної адаптації працівників до умов праці вимагає особливо уважного ставлення від керівництва. Тому в сучасних умовах одним із основних напрямів роботи директорів центрів є проведення і підготовка адаптаційних заходів, що покликані поліпшити організаційні умови праці нових співробітників, зменшити відсоток плинності кадрів тощо.

Насамперед, що таке адаптація працівників? Це процес ознайомлення співробітників із умовами і правилами роботи організації, допомога в інтеграції працівника в колективі. Вона необхідна як спеціалісту, що нещодавно влаштувався на роботу, так і співробітнику, якого підвищили на посаді. Отже, адаптація – важливий процес, який не можна залишати без уваги.

Усього виділяють чотири етапи процесу адаптації співробітників, а саме: ***I етап – оцінка підготовленості співробітника; II етап – орієнтація (організаційна адаптація); III етап – дієва організація; IV етап – функціонування (професійна адаптація).*** Розглянемо кожен із них більш детально.

***Оцінка підготовленості співробітника.*** Етап, що проводиться безпосередньо після прийому працівника на роботу. Завдання директора центру чи іншої особи з'ясувати, чи доводилося новому спеціалісту працювати в таких умовах, чи виконував такі функціональні обов'язки тощо.

***Орієнтація (організаційна адаптація).*** Процес уведення працівника в організацію, а саме ознайомлення із порядком роботи, структурою центру, правила внутрішнього трудового розпорядку, системою оплати, посадовою інструкцією, традиціями, корпоративною культурою тощо. На цьому етапі обов'язково слід представника співробітника колективу (можливо у неформальній обстановці). Цей етап доречно проводити у перші 5-10 робочих днів співробітника.

***Дієва організація.*** Усі знання, що були отримані на попередньому етапі, співробітник застосовує на практиці і отримує необхідну допомогу. Слід переконати працівника, що він усе засвоїв, прийняв правила компанії, освоївся в колективі тощо.

***Функціонування (професійна адаптація).*** Співробітник повністю занурюється в роботу (опановує систему професійних знань і навичок, застосовує їх на практиці) і потребує мінімальної допомоги [1].

Існує безліч методів адаптації співробітників. Пропонуємо п'ять найбільш популярних та універсальних, на нашу думку, способів інтеграції працівника до колективу: тренінги, контакт керівника і новачка, поступове ускладнення завдань, громадські доручення, тімбілдінг.

***Тренінги*** – співробітникові наочно (теоретично та практично) пояснюють, що від нього вимагається, як виконувати поставлене завдання якісно.

***Контакт керівника і новачка*** – потрібно відразу встановити контакт: керівник має якісно доносити інформацію до підлеглого, а новий фахівець не повинен соромитися поставити питання, уточнювати інформацію, адекватно ставитися до зауважень керівника тощо.

***Поступове ускладнення завдань*** – слід новачкам поступово ускладнювати завдання, тобто від простого до складного. Так працівник плавно увіллється до робочого процесу.

***Громадські доручення*** – такі доручення дозволять новому фахівцю викритися та швидко ознайомитися із колективом.

***Тімбілдінг*** – відмінний варіант для спільного проведення часу, який дозволить співробітнику швидше освоїтися в колективі.

Отже, адаптація нових працівників на робочому місці – це важливий процес. Якщо провести всі заходи правильно, фахівці швидше увіллються в роботу і працюватимуть з більшою віддачою.

Зазначимо, що процес формування кадрових складів центрів не

завершений, у багатьох установах тривають конкурси на посади консультантів та психологів, процес ускладнюється відсутністю матеріальних стимулів для того, щоб посади користувалися попитом та були престижними. Але для забезпечення професійного розвитку педагогів, надання консультативної допомоги, професійної підтримки педагогічним працівникам у центрах мають працювати спеціалісти вищого рівня майстерності, провідні практики, фахові педагоги, тренери, інноватори. Тому в кадровій політиці для керівників центрів важливим стає, насамперед, адаптація нових фахівців, а також питання матеріального заохочення працівників, пошук засобів підвищення престижності посад консультантів.

***Список використаних джерел***


1. Адаптація персоналу. URL: https://cleverstaff.net/blog/ru/adaptatsiya-personala/ Назва з екрана.
2. Онбординг: навіщо потрібна адаптація працівників? URL: https://joffer.com.ua/tpost/d2cum2ezzn-onbording-navscho-potrdna-adaptatsya-pra Назва з екрана.
3. Постанова Кабінету Міністрів України від 29.07.2020 № 672 «Деякі питання професійного розвитку педагогічних працівників». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/672-2020-%D0%BF#Text Назва з екрана.


*УДК 37.091.313:378.147*

***Легчиліна О. І.,***

*директор Комунальної установи «Міський центр професійного розвитку педагогічних працівників» Дружківської міської ради*

***Соловйова Л. П.,***

*консультант Комунальної установи «Міський центр професійного розвитку педагогічних працівників» Дружківської міської ради*

## *ПРОЄКТНА ДІЯЛЬНІСТЬ – ОДИН ІЗ ШЛЯХІВ ПОКРАЩЕННЯ ПРОФЕСІЙНИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ ПЕДАГОГА*

Виклики перед методичною службою міста Дружківки постали ще задовго до її реформування. Після прийняття Закону України «Про освіту» працівники методкабінету усвідомили, що вже не можуть по-старому здійснювати супровід педагогів. Постало питання: як

покращити якість надання освітніх послуг, адже для навчання дорослих потрібні не тільки методисти, які володіють інноваційними технологіями та методами, а й сучасно оснащений освітній простір, що забезпечив би науково-методичний супровід розвитку професійної мобільності та компетентностей педагогів у підготовці їх до роботи в Новій українській школі. Складне питання перейшло в завдання, вирішити яке нам допомогла децентралізація. Дружківською міською радою було започатковано Громадський проєкт «Бюджет участі», який надавав можливість у разі перемоги в конкурсі отримати кошти на реалізацію проєктів мешканців міста. Ми скористалися цією можливістю, і в 2018 році взяли участь у конкурсі з проєктом **«SOM-hub»** (Сервісний освітній методичний центр), метою якого стало створення сучасного сервісного освітнього простору для професійного зростання педагогів, розвитку їх компетентностей, підготовки вмотивованого вчителя, який «має свободу творчості й розвивається професійно». Громада підтримала наш проєкт, і він став одним із переможців конкурсу 2018 року. У 2019 році його реалізовано й створено сучасний освітній простір для самоосвіти й розвитку, інтерактивного навчання, тематичного спілкування.

Після реалізації проєкту **«SOM-hub»**, а він був першим, зрозуміли, що зміни, які ми запропонували, потрібні громаді, вона підтримує, і це надихнуло нас на розробку ще двох проєктів: **Батьківський hub «Пазл»** та **«Агенти змін».**

Довіра до освіти починається з педагогіки партнерства. Щоб отримати цю довіру, потрібно скласти пазл, у якому дитина, батьки, учитель, громадськість стали б одним цілим. Для побудови довіри, ми маємо встановлювати партнерські зв'язки. Дружківка не мала центру, який би об’єднав батьківство міста для спілкування, обміну досвідом, інтерактивних занять, консультацій з фахівцями тощо; місця для проведення батьківських майстер-класів, тренінгів, вебінарів; не мала центру, у якому могли б зустрічатися батьки-активісти з різних закладів освіти міста з креативними ідеями, що зробили б освітній процес більш цікавим та різноманітним.

Завдяки підтримці громади проєкт **«Батьківський hub «Пазл»** знову став одним із переможців конкурсу Громадський проєкт «Бюджет участі», його реалізовано в 2020 році. Після реалізації проєкту методкабінет, а зараз- Центр, став місцем, що об’єднало всіх учасників освітнього процесу, тобто пазл склався.

Громада нашого міста ще в 2019 році після реалізації першого проєкту **«SOM-hub»** спонукала нас до участі у всеукраїнському конкурсі «Кращі практики місцевого самоврядування-2020», який

Міністерство розвитку громад та територій України вже сьомий рік поспіль проводить у партнерстві з Програмою Ради Європи «Децентралізація і реформа місцевого самоврядування в Україні».

У номінації «Покращення якості надання освітніх послуг (дошкільна, середня та професійно-технічна освіта)» наша практика «Створення сервісного освітнього методичного центру «SOM-hub» визнана кращою. Ми посіли перше місце!

Презентація практики «Створення сервісного освітнього методичного центру «SOM-hub» відбулася під час проведення серії вебінарів, телемостів, організованих Міністерством розвитку громад та територій України в 2020-2021 роках.

Слід зазначити, що в 2020 році відбувалося реформування методичної служби міста шляхом ліквідації методкабінету й створення комунальної установи «Міський центр професійного розвитку педагогічних працівників» Дружківської міської ради. Відбувся конкурс, прийшли нові люди, але ті завдання, які реалізовувалися методистами щодо професійного розвитку педагогічних працівників, трансформувалися в роботу консультантів і стали важливими в плануванні та визначенні траєкторії професійного розвитку педагогів. Консультантами продовжується робота над проєктами, започаткованими в методкабінеті та ще не реалізованими у зв'язку з реформуванням служби. Таким є проєкт «Агенти змін», який спрямований на підвищення професійної компетентності педагогів шляхом стажування в країнах ЄС, обміну досвідом.

Для реалізації Концепції «Нова українська школа» педагоги повинні підходити по-новому до організації освітнього процесу. Безперечно, учителі нашого міста навчаються дистанційно, онлайн, відвідують різноманітні обласні та всеукраїнські заходи, на яких дізнаються про освіту країн Європейського Союзу. Але краще один раз побачити, ніж сто разів почути!

Діти чекають на зміни вже сьогодні, тому вчитель повинен змінюватися вже зараз. У разі успішної реалізації проєкту місто отримає «агентів змін», які зможуть надати освіті Дружківки справжнього європейського забарвлення, не втративши при цьому національних особливостей. Наразі цей проєкт знаходиться у стадії розгляду грантодавцем.

Разом із тим на платформі «SOM-hub» продовжується реалізація проєктів:

1. **«Професійна адаптація молодого вчителя»**, який спрямований на допомогу в адаптації педагога в школі, прищеплення інтересу до педагогічної діяльності, професійного становлення вчителя.

2. **«Академія вчителя Нової української школи»**, метою якої є сприяння в підготовці вчителя до роботи в умовах Нової української школи. Із 1 вересня 2022 року розпочнеться реалізація Концепції «Нова українська школа» в 5-9 класах, а педагоги громади не мають досвіду роботи із здобувачами освіти НУШ, тому й відповідно до запитів, наданих до Центру, відчувають невпевненість, сумніви, тривожність, неготовність сприймати зміни. Якщо проблему залишити невирішеною, педагоги не відповідатимуть викликам сучасності – формату Нової української школи. Тому під час роботи Академії учасники опановують нові методики інтегрованого навчання, групової роботи, критичного мислення, знайомляться із новими підходами до організації освітнього процесу, переносять теорію й практику на реалії сучасної української школи.
3. Завдяки проєкту «**Виїзні методичні студії**», який спрямований на навчання не одного вчителя чи окремої групи, а всього колективу або значної його частини, безпосередньо в закладі, учитель має можливість заощадити час для професійного розвитку. У зв'язку з пандемією цей проєкт трансформовано в роботу онлайн і офлайн фокус-груп, сформованих за запитами педагогічних колективів.
4. Серед загалу освітян міста є креативні педагоги, яким часто немає куди піти або немає до кого звернутися зі своїми шаленими ідеями, тому проєкт **«Методичне Ательє»,** який реалізується на платформі «SOM-hub», – це інтерактивна форма співпраці з учителями, це шанс діяти швидше заради змін та розвивати себе як учителя, наставника, тренера, модератора, тьютора тощо.

Як зробити самоосвітню траєкторію вчителя більш корисною та менш примусовою? Така проблема постає серед практиків, які не дуже люблять опановувати теорію. Відомо, що теорія без практики – мертва, а практика без теорії – небезпечна. Як заохотити сучасного креативного вчителя, який створює унікальні дидактичні посібники, вигадує навчальні ігри і навіть нові методи й прийоми більш раціонального та цікавого викладання того чи іншого предмета в школі, до професійного самовдосконалення? Проблема полягає в тому, що іноді цей досвід не виходить за межі класу, не удосконалюється, не розповсюджується. У методичних служб була прогалина в статистиці стосовно таких учителів, тому завданням нашого Центру є узагальнення та поширення інформації про професійний розвиток таких педагогів.

Підсумком роботи в цих проєктах є 18 надрукованих посібників. Робота з педагогами нас надихає, ми маємо ще багато творчих задумів

та ідей, сподіваємося на втілення їх у життя. Хочемо надалі бути корисними нашій громаді!

*УДК 373.2/.5.07:[005:001.895]*

***Мільченко Л. В.,***
*директор ЦПРПП*
*Очеретинської селищної ВЦА*
*Покровського району Донецької області,*

***Дубова Т. А.,***
*консультант ЦПРПП*
*Очеретинської селищної ВЦА*
*Покровського району Донецької області*

## *СТВОРЕННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ МОДЕЛІ СЕРВІСНОГО ОБСЛУГОВУВАННЯ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ В УМОВАХ ОНОВЛЕНОГО МЕТОДИЧНОГО ПРОСТОРУ*

Актуальним питанням сьогодення є створення дієвих моделей центрів професійного розвитку педагогічних працівників, відпрацювання алгоритму дій та процедури прийняття рішень щодо оновлення методичного супроводу педагогів.

Основне завдання створення нової системи управління освітою є забезпечення якості освіти, ключовим елементом якої мають стати нові освітні інституції, зокрема центри професійного розвитку педагогічних працівників.

В умовах децентралізації освіти функція науково-методичного супроводу професійного розвитку педагога Нової української школи в Очеретинській ВЦА перейшла до ЦПРПП, де створюються нові моделі організації мережевої взаємодії, трансформуються функції працівників методичної служби.

Завдання, які постали перед методичної службою в Очеретинській селищній ВЦА – це, насамперед:

- забезпечення належного рівня науково-методичної, консультативної допомоги вчителям з методичних питань;
- розробка програм підготовки педагогів загальноосвітніх навчальних закладів щодо реалізації компетентнісного підходу (зокрема програм самоосвітньої діяльності);
- створення авторських педагогічних майстерень кращих учителів;
- упровадження інформаційно-комунікаційних технологій в систему науково-методичної роботи;
- максимальне залучення педагогічних працівників до участі в

майстер-класах, тренінгах, дослідницьких проєктах;
- включення в річні плани роботи методичних служб заходів щодо покрокової заміни інформаційного підходу у викладанні предметів на компетентнісний та діяльнісний підходи;
- спрямування діяльності методичної служби на вирішення комплексних заходів з реалізації нових державних освітніх стандартів, оновлених програм.

З метою оновлення методичного простору, створення умов для професійного та особистісного зростання вчителя ЦПРПП реалізує проєкти:
- проєкт «Шлях до професіоналізму» – підтримка інноваційної діяльності педагогів, модернізація засобів впровадження педагогіки партнерства;
- проєкт «Цифрові компетентності вчителя НУШ» – пошук, створення та поширення цифрових ресурсів, використання цифрових ресурсів для співпраці та професійного розвитку.

Методична діяльність у рамках реалізації цих проєктів допоможе вдосконаленню основ професійної компетентності педагогів, оволодінню сучасними методами і прийомами навчання, використанню інноваційних технологій, модернізації засобів впровадження педагогіки партнерства, а це, насамперед, обмін та поширення педагогічного досвіду. Саме з метою формування індивідуального творчого стилю педагога, інноваційного типу мислення, його самовдосконалення запроваджена робота «Школи інноваційних знань». Це тандем вчителів-однодумців, які допомагають у створенні мотиваційного освітнього поля: організація неперервної освіти педагогів на засадах пошуково-дослідницької діяльності, розповсюдження інноваційних знань. Вся робота спрямована на розвиток системи гнучкого реагування на інновації, яка дозволить своєчасно визначати проблеми та вибирати інноваційні шляхи їх подолання.

Важливим елементом створення ефективної системи менеджменту закладів освіти Очеретинської селищної ВЦА є максимальне делегування адміністративних і навчально-методичних повноважень на рівень навчальних закладів. Для того, щоб охопити всі напрями методичної роботи, в навчальних закладах Очеретинської селищної ВЦА створено методично-сервісну службу, яку очолюють вчителі вищої кваліфікаційної категорії, вчителі, які мають звання «учитель-методист», «старший вчитель»; створено професійні спільноти вчителів. У рамках діяльності цих спільнот консультанти ЦПРПП здійснюють консультативно-методичний супровід,

допомагають вирішувати педагогічні проблеми, пропонують вектори діяльності для розвитку вчителів.

Стратегічна мета консалтингової діяльності ЦПРПП Очеретинської селищної ВЦА – створення багатофункціонального інноваційного інформаційно-комунікаційного методичного простору для професійного розвитку педагогів громади на партнерських засадах**.**

Одним із важливих викликів є започаткування цілісної інтегрованої системи науково-методичного супроводу, яка ґрунтується на диференційованому, особистісно-орієнтованому підході і спрямована на розвиток професійної компетентності, стимулювання самоосвіти та творчих пошуків педагогів. Тому для вирішення проблеми ЦПРПП Очеретинської селищної ВЦА працює над створенням «освітнього коворкінг-центру». Це сучасна модель організації освітніх можливостей педагогів, за якої вони залишаються вільними у виборі власної (індивідуальної) траєкторії розвитку професійної компетентності та створюють власний простір інноваційного розвитку. На базі коворкінг-центру створено робочі зони:

1. Аналітичне середовище. Це зона виявлення можливостей. Передбачає психолого-педагогічне дослідження (вхідна діагностика), в межах якого відповідно до віку педагогів, стажу їх професійної діяльності виявляються потреби та формулюються бажані результати розвитку. Також вхідна діагностика спрямована на вивчення професійних можливостей педагогів, підготовка психолого-педагогічного висновку і рекомендацій для визначення індивідуальної траєкторії розвитку професійної компетентності
2. Зона індивідуальної траєкторії професійного розвитку. Сьогодення вимагає індивідуального підходу до освіти дорослих, зміни форм її здобуття. В моделі освітнього коворкінгу - це особистісне середовище, яке дозволить розкрити і реалізувати індивідуальні здібності педагога. Перш за все, задача консультантів на цьому етапі допомогти вчителю скласти план самоосвітньої діяльності, щоб синтезувати освітній запит особистості з обмеженнями, викликаними рівнем професійної компетентності педагога. При реалізації індивідуальної траєкторії важливою проблемою є вибір оптимальної моделі навчання, яка базується на поєднанні теоретичного навчального матеріалу та набуття професійних навичок на тренінгових заняттях, майстер-класах тощо.
3. Навчально-проєктна зона. Інформаційне середовище спрямоване на забезпечення педагога інформацією і знаннями, необхідними

для розвитку ІКТ – складової його професійної компетентності:

- створення мобільного робочого місця з постійним доступом у мережу Інтернет для кожного учасника навчального процесу;
- функціонування єдиного цифрового інформаційного середовища (платформа дистанційного навчання).

Інформаційне середовище дозволяє активно використовувати елементи дистанційного навчання.

4. Консультативне середовище. Інформаційно-комунікаційна зона, яка включає різні заходи, спрямовані на забезпечення педагога інформацією і знаннями, забезпечують консультування з конкретних професійних ускладнень, проведення занять відповідно до обраної індивідуальної траєкторії професійного розвитку, консультування та індивідуальний супровід (узагальнення педагогічного досвіду, групова презентація тощо).

Для створення медіапростору й організації медіаактивності педагогів створено сайт ЦПРПП, який використовуємо як комунікаційний майданчик.

Важливу роль у реалізації окреслених питань відіграє інститут післядипломної освіти. З метою підвищення якості надання освітянських послуг необхідно підтримувати тісний взаємозв’язок та співпрацю між методичною службою та Донецьким обласним інститутом післядипломної педагогічної освіти. Досвідчені фахівці надають допомогу з вирішення питань підвищення фахової майстерності вчителів і керівників освітніх закладів; розширення інтелектуальної обізнаності учасників освітнього процесу; оновлення і суттєвого доповнення раніше отриманих знань психолого-педагогічного циклу; вивчення і впровадження нових технологій і методик організації педагогічної взаємодії; проведення науково-педагогічних досліджень, узагальнення і впровадження передового педагогічного досвіду; реалізації у навчальних закладах особистісно-зорієнтованої педагогіки.

Таким чином, приведення освітніх можливостей у відповідність до потреби громади – це шлях до покращення іміджу центру професійного розвитку педагогічних працівників Очеретинської селищної ВЦА. Діяльність методичної служби ЦПРПП – приклад того, як система управління освітою почала змінюватися.

***Список використаних джерел***

1. Концепція «Нова українська школа» [Електронний ресурс]. URL: https://mon.gov.ua/storage/app/media/zagalna%20serednya/nova-ukrainska-shkola-compressed.pdf.
2. База даних: Кращі практики управління освітою в громадах [Електронний ресурс]. URL: http://wiki.sklinternational.org.ua.

УДК 373.091.12-057.86

**Носова О. О.,**
*консультант Комунальної установи*
*«Центр професійного розвитку*
*педагогічних працівників»*
*Костянтинівської міської ради*

## РОЛЬ КОНСУЛЬТАНТА У ПРОФЕСІЙНОМУ ЗРОСТАНІ ВЧИТЕЛЯ

Для досягнення успіху в XXI столітті молоді люди повинні вміти критично мислити, ефективно співпрацювати, вільно спілкуватися, вирішувати складні проблеми та продовжувати самостійно вчитися протягом усього життя. Значна кількість досліджень показала, що професіоналізм кожного окремого вчителя є однією з найбільш значних змінних, що впливають на успішність учнів у школі. Професійний розвиток вчителів – запорука покращення якості освіти.

Як і в будь-якому покликанні, учителі повинні розвивати міцну ідентичність як професіонали. Важко почуватися професіоналом, коли ви не відчуваєте себе компетентним, коли не отримуєте навчання чи підтримки, коли ви навчаєте дітей із різними освітніми потребами і коли ви не знаєте, як задовольнити ці потреби. Для вирішення цих проблем в Україні створені центри професійного розвитку педагогічних працівників, основними завданнями яких є сприяння професійному розвитку педагогічних працівників, їх психологічна підтримка та консультування. Саме створення ефективної системи роботи є умовою підвищення якості професійної діяльності вчителя, орієнтованої на якісну підготовку учнів.

Учителі досягають успіху, коли у них є бачення індивідуальної траєкторії професійного розвитку, знання про необхідність щодо реалізації змін, і вони є агентами змін. Саме тому, консультанти центрів професійного розвитку відіграють важливу роль у плануванні та визначенні персонального шляху реалізації професійного потенціалу педагогічного працівника, що ґрунтується на його вільному виборі закладу освіти, установи, організації, іншого суб’єкта освітньої діяльності, видів, форм, темпу здобуття освіти та освітньої програми в межах здобуття освіти дорослих.

«Підтримка» вчителя не є монолітною, а скоріше це багатошаровий набір різних видів супроводу, які допомагають учителям успішно переносити навчання з професійного розвитку в повсякденну практику. Учителі, які отримують підтримку на робочому місці, рекомендації та зворотний зв’язок від керівників або консультантів, частіше застосовують нові навички та стратегії,

різноманітні методи навчання, ніж вчителі, які не отримують такої підтримки.

Щоб краще підготувати вчителів до викладання та навчання, важливо розуміти їхні потреби, занепокоєння та очікування, а також забезпечити відповідні можливості професійного розвитку. Для цього проводиться діагностика та аналіз труднощів і потреб за допомогою тестування та анкетування.

Консультант зобов'язаний розуміти і усвідомлювати реальний стан професійного становлення педагога, бачити перспективи його розвитку. Він має так організувати свою діяльність, щоб педагогічний працівник хотів звертатися до нього з питань професійного зростання і міг отримати допомогу з будь-якої освітянської проблеми, яка його хвилює.

Консультант повинен мати чудові комунікативні навички, а також знання та досвід роботи в галузі освіти, щоб ефективно виконувати свої обов'язки. Уявіть на мить людину, яка ніколи не робила операцію, «навчаючи» групу хірургів, або когось, хто ніколи не літав на літаку, розповідаючи комерційним пілотам, як виконувати свою роботу. Саме тому, консультанту необхідно мати такі самі навички, що й вчитель. У зв'язку з цим варто говорити про нову роль консультанта – не як єдиного наставника та джерело знань, а як фасилітатора, коуча, тьютора, ментора, супервізора, модератора в індивідуальній освітній траєкторії професійного розвитку педагога.

Таким чином, робота консультанта – це систематична, колективна, групова та індивідуальна діяльність з підвищення професійної майстерності, спрямована на надання всебічної допомоги педагогам у вирішенні виникаючих труднощів. Саме від професіоналізму консультанта щодо розуміння потреб педагога, вміння аналізувати, планувати власну систему роботи залежить професійне зростання вчителя.

***Список використаних джерел***

1. Деякі питання професійного розвитку педагогічних працівників : Постанова Кабінету Міністрів України; Положення від 29.07.2020 № 672 // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/672-2020-%D0%BF (дата звернення: 16.11.2021).
2. Про освіту : Закон України від 05.09.2017 № 2145-VIII // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/2145-19 (дата звернення: 16.11.2021).

УДК 373.2/.5.091.12:005.963

**Резоглазова О. О.,**
*директор Центру професійного розвитку педагогічних працівників Білозерської міської ради*

# РЕАЛІЗАЦІЯ ОСВІТНЬОЇ РЕФОРМИ У ВЕКТОРІ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ У БІЛОЗЕРСЬКІЙ ГРОМАДІ

Рішенням Білозерської міської ради 6 січня 2021 року був створений Центр професійного розвитку педагогічних працівників Білозерської міської ради.

За 10 місяців роботи ЦПРПП – був створений сайт https://sites.google.com/view/cprpp-bilozerske/, сторінка у Facebook та групи у месенджері Viber для налагодження співпраці з педагогічними працівниками громади.

Можливості сайту ЦПРПП:

- доступ з різних пристроїв;
- замовлення консультації;
- актуальні новини для педагогів;
- можливості для професійного розвитку;
- опитування педагогів;
- календар подій;
- спілкування;
- інформація про роботу педагогічних спільнот;
- реєстрація на заходи;
- нормативна база;
- тощо.

Білозерська громада є новоствореною, тому в січні 2021 року перед педагогами постали нові виклики щодо подальшої роботи. З метою покращення та активізації роботи закладів освіти громади, в лютому 2021 року були сформовані нові педагогічні спільноти, обрані керівники та спланована робота спільнот на ІІ семестр 2020-2021 навчального року. На даний час спланована робота педагогічних спільнот на 2021-2022 навчальний рік з урахуванням інтересів педагогів, заплановані навіть виїзні зустрічі.

Пріоритетними завданнями ЦПРПП є використання інноваційних методів та прийомів з метою стимулювання педагогів до активної самоосвітньої діяльності, планування, визначення та реалізації траєкторії їх професійного розвитку. Саме з такою метою 30 серпня 2021 року на базі однієї з шкіл громади за сприяння ЦПРПП та відділу освіти був проведений І Форум освітян Білозерської ТГ.

До організаційного комітету І Форуму освітян Білозерської ТГ надійшло близько 120 заявок на участь, а на самому Форумі були присутніми більше ніж 160 педагогічних працівників громади та представники з міської адміністрації.

Під час роботи Відкритого освітнього простору в рамках І Форуму освітян громади працювало: 5 локацій, виставка декоративно-ужиткового мистецтва педагогів та учнів, майстер-класи від працівників шкіл та садочків й фотозони на будь-який смак, створені талановитими педагогами громади.

Після Відкритого освітнього простору педагоги мали можливість працювати в межах своїх педагогічних спільнот з метою ефективного початку навчального року в умовах пандемії.

В рамках співпраці Центру професійного розвитку педагогічних працівників Білозерської міської ради та ГО «Амбасадори миру», в межах реалізації просвітницької кампанії «Амбасадорський десант» за підтримки Програми ООН із відновлення та розбудови миру для педагогічних працівників Білозерської ТГ було проведено ряд тренінгів «Амбасадорський десант».

Тренінги проводилися з метою:

– розвитку соціальної згуртованості через впровадження методики неформальної освіти;
– розповсюдження інструментів та методології миротворців, пов’язаних з трансформацією конфліктів, освітою в галузі прав людини, міжкультурного діалогу;
– популяризації досягнень напряму роботи Програми ООН із відновлення та розбудови миру щодо соціальної єдності та роботи з молоддю.

Чотири роки поспіль впроваджувалась концепція «Нової української школи» в освіті, за ці роки освітяни вже мають багаж напрацювань. Важливо, для НУШ потрібні не лише вчителі з вищою освітою чи зразковим дипломом, а насамперед, фахівці, які творчо мислять, генерують новаторські ідеї, уміють спілкуватися і працювати в команді, гнучкі й упевнені в собі. Поняття професійного розвитку вчителя в сучасних умовах розглядається як зростання його професійних досягнень завдяки накопиченню практичного досвіду і систематичного перегляду власного викладання і педагогічної взаємодії.

У процесі професійного самовдосконалення вчитель має відчути свободу самовираження. Учительську діяльність не можна регламентувати і втиснути у рамки інструкцій. Лише за утвердження професійної свободи можлива ефективна організація процесу

професійного зростання вчителя, що є своєрідним пошуком свого шляху, набуття власного «голосу» та «почерку». Педагог, що володіє свободою самовираження, уміє керувати власним розвитком, може спрямувати свої творчі сили на пошук нових шляхів навчання і виховання учнів.

Згідно з планом роботи директором та консультантами Центру проводяться індивідуальні та групові консультації за запитами педагогів в різних формах, наприклад, майстер-класи, тренінги, практикуми, веб-конференції тощо.

Отже, професійний розвиток учителів із позицій сьогодення розглядається як безперервний процес, який має здійснюватися на основі відомих, модифікованих чи новостворених, розроблених форм і способів організації підвищення кваліфікації. Це постійний процес вибору й поєднання різних форм, методів, технологій, які є найбільш оптимальними в конкретній ситуації, у конкретному місці тощо. Тому в організації навчання та професійного розвитку педагогічних працівників із наявних технологій, форм і методів навчання, які впроваджуються в системі освіти, потрібно Професійний розвиток педагога: досвід, співпраця, пріоритети на шляху до Нової української школи.

*УДК 373.2/.5.091.12:005.963*

***Рибіна Л. В.,***

*директор Комунальної установи*
*«Центр професійного розвитку*
*педагогічних працівників»*
*Лиманської міської ради*

## *ОРГАНІЗАЦІЯ МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ З ПЕДАГОГАМИ: ВИКЛИКИ, ПОШУКИ ТА УСПІХИ ЦПРПП*

Для центрів професійного розвитку педагогічних працівників 2020-2021 н. р. був не лише роком організації, становлення, а й пошуком нових дієвих форм методичної роботи з педагогічною спільнотою. Протягом цього періоду центри намагалися виявити кращі практики, впровадити їх у роботу з педагогами та найцікавіші – презентувати іншим.

Кращими результатами спільної роботи та пошуків Комунальної установи «Центр професійного розвитку педагогічних працівників» Лиманської міської ради та міських методичних спільнот вчителів стали напрацювання з тем: «Інноваційні методики навчання учнів

НУШ», «Сучасні форми візуалізації для сучасних учнів: лайфхаки для вчителя», «Інструменти для організації дистанційного навчання учнів НУШ засобами інформаційно-комунікаційних технологій», «Особливості оцінювання учнів НУШ», «Формування світогляду молодших школярів засобами діяльнісного підходу», «Роль гри в освітньому процесі» та інші.

Звичайно ж, що в умовах реформи освіти особлива увага приділялася Новій українській школі. Саме з учителями НУШ ЦПРПП не тільки провів найбільше методичних заходів, а й експериментував із формами. Одним із вдалих експериментів став проведений методичний едьютейнмент «НУШ: крок 4-й».

Методичний едьютейнмент – нова освітня технологія, яка ґрунтується на отриманні задоволення від процесу навчання. Едьютейнмент об'єднує два слова: education + entertainment (навчання + розвага), це освіта в розважальному форматі: навчайся розважаючись, розважайся у процесі навчання. Ця технологія поєднує в собі розважальні прийоми, методи інтерактивного й активного навчання, мотивацію до пізнання та взаємодії.

Основна мета едьютейнмента – зробити процес засвоєння знань більш захоплюючим, різноманітним, доступним. Навчання стає грою, виграти в якій означає чогось навчитися. Будь-яка перемога приносить задоволення, а коли виграш - це знання, то ще й користь.

Апробувати цю технологію працівники ЦПРПП вирішили під час навчання майбутніх учителів 1 класу, які 1 вересня 2021 року мали зробити 4-й крок до початкової Нової української школи.

Для проведення едьютейнменту було обрано спеціально відведену територію одного з найсучасніших закладів Лиманської ТГ – ЗОШ № 5.

Захід розпочався із традиційної для НУШ ранкової зустрічі, під час якої була надана можливість майбутнім учителям 1 класу практично «прожити» новий вид роботи у ролі дитини. За допомогою вправ «Олені», «Запитаю – покажи», «Хто ми?», «Веселка» педагоги, граючи, набули нових знань та практичних навичок у проведенні ранкового кола.

Наступним етапом стало практичне відпрацювання створення освітніх осередків. За допомогою гри «Відгадай осередок» у формі авторських загадок та презентації освітніх осередків закладу учасники повторили назви осередків, а потім, об'єднані у групи, створювали власні осередки за допомогою технології «Кластер».

На наступному етапі гри педагоги стали здобувачами освіти НУШ і отримали можливість оцінити нові форми роботи з учнями. Під час уявного уроку математики складали рівності та нерівності, використовуючи технологію «Шість цеглинок», та працювали з

цеглинками «Лего».

Інша група уявних учнів на уроці літературного читання, використовуючи метод РАФТ, ознайомилися з методикою розповіді від імені обраного персонажа, обирали для свого повідомлення відповідні літературні форми, висловлювали ідеї персонажа. Наприкінці цього етапу учасникам були надані рекомендації щодо впровадження даного методу саме у роботі з учнями 1 класу НУШ.

Далі реалізовувалася задача ЦПРПП - мотивувати вчителів до впровадження STEM. На певний час педагоги стали дослідниками невеликої лабораторії, де їм було запропоновано провести декілька наукових дослідів, які можна застосовувати уже в першому класі на уроках ЯДС. Група «фізиків» досліджувала альтернативні види енергії – енергію сонця, вітру, води: розглянули роботу моделей гідростанції, вітряка та сонячної батареї, обговорили переваги «зеленої» енергетики. Група «хіміків» провела експерименти з різними речовинами: неньютонівська рідина, фараонові змії.

Важливим частиною гри стало заняття з елементами тренінгу з формувального оцінювання. Протягом тренінгу педагогам було запропоновано застосувати одну з технік формувального оцінювання – термометр. Учасники тренінгу визначали рівень своєї обізнаності щодо формувального оцінювання: червоний – «Нічого не знаю», жовтий – «Поки недостатньо орієнтуюся», зелений – «Знаю достатньо». Із пазлів складали визначення поняття «формувальне оцінювання» і коментували картинки, стосовно формувального оцінювання; за поданими матеріалами складали діаграму Кола Вена – порівнювали традиційне і формувальне оцінювання; із «хмари слів» вибирали і розподіляли у дві колонки Принципи і Переваги формувального оцінювання, склали «Алгоритм діяльності вчителя стосовно формувального оцінювання», за допомогою SMART-технології вчилися формулювати об’єктивні і зрозумілі для учнів навчальні цілі, виробляти критерії оцінювання, аналізувати власну діяльність за допомогою самооцінювання, визначали прийоми, за допомогою яких можна здійснити самоцінювання, взаємооцінювання та рефлексію – і все це презентували на «Аукціоні».

На фінальному етапі гри учасникам була запропонована вправа «Учень НУШ»: намагалися у вигляді спільно створеного малюнка висловити свої сподівання, виявили, як можуть відрізнятися сподівання учасників освітнього процесу.

Родзинкою заходу стала виставка «Експо-НУШ», де для вчителів майбутніх перших класів були представлені найкращі методичні доробки.

Отже, едьютейнмент як сучасна форма організації методичної роботи, дає можливість реалізувати практичне втілення найпрогресивніших педагогічних ідей та найбільш райдужних уявлень про можливості кожного педагога і кожної дитини – отримати задоволення від освітнього процесу.

Захід закінчився, та не закінчилася робота над проблемами, ідеями, які з'явилися під час його проведення. Одним із вдалих практичних продовжень започаткованої справи є створення міської творчої лабораторії «Розвиток STEAM-освіти в початковій школі», до якої увійшли педагоги, що перейнялися ідеєю опанування та впровадження STEAM.

Ще одним вдалим продовженням стала мотивація для одного з педагогів презентувати власні методичні напрацювання щодо впровадження формувального оцінювання у початковій школі у вигляді методичного посібника, над яким вчитель зараз працює.

Під час описаного методичного заходу педагоги висловили стурбованість недостатньою підготовкою дітей до НУШ. У результаті вивчення проблеми спільно з педагогічними працівниками закладів дошкільної освіти, за підтримки управління освіти молоді та спорту Лиманської міської ради, реалізовуємо проєкт із впровадження програми «Впевнений старт» у 98 % старших груп ЗДО та дошкільних відділень НВК: придбано навчально-методичні комплекти для 400 дітей, їхніх батьків та вихователів, залучено 31 вихователя до проходження тренінгу із впровадження програми «Впевнений старт».

Під час проведеної гри для багатьох педагогів стало важливим усвідомлення необхідності вчитися, постійно набувати нового досвіду. І як результат – Лиманська ТГ використала майже 100 % кошти освітньої субвенції на проведення супервізії: із запланованих 39000,00грн. – 38047,50 грн. Причому за наданням цих послуг педагоги звернулись до супервізорів Донецького ОблІППО, оскільки мали на меті отримати якісну висококваліфіковану допомогу.

Звичайно ж, що це не всі заходи і напрямки методичної роботи ЦПРПП, а лише приклад того, як спільно виявляються та вирішуються проблеми, втілюються у життя ідеї та проєкти, досягається успіх.

***Список використаних джерел***

1. Про освіту : Закон України від 05.09.2017 № 2145-VIII // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/2145-19 (дата звернення: 16.11.2021).
2. Про повну загальну середню освіту : Закон України від 16.01.2020 № 463-IX // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/463-20 (дата звернення: 16.11.2021).

3. Про позашкільну освіту : Закон України від 22.06.2000 № 1841-III // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/1841-14 (дата звернення: 16.11.2021).
4. Про дошкільну освіту : Закон України від 11.07.2001 № 2628-III // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/2628-14 (дата звернення: 16.11.2021).
5. Про місцеве самоврядування в Україні : Закон України від 21.05.1997 № 280/97-ВР // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/280/97-%D0%B2%D1%80 (дата звернення: 16.11.2021).
6. Едьютейнмент як засіб формування цілісного уявлення про науково-природничу картину світу. Методичні рекомендації // Громова Н. В., Ковальчук К. І., Кулікова Н. Ю. К: 2020. 58 с.
7. Крутій К. Едьютейнмент: навчання як розвага // Дошкільне виховання. 2017. № 1. С. 2-6.

*УДК 373.2/.5.091.12:005.56*

***Святченко І. К.,***

*директор КУ «Маріупольський центр професійного розвитку педагогічних працівників Маріупольської міської ради Донецької області»*

***Антикало С. І.,***

*консультант КУ «Маріупольський центр професійного розвитку педагогічних працівників Маріупольської міської ради Донецької області»*

***Кулігіна О. В.,***

*консультант КУ «Маріупольський центр професійного розвитку педагогічних працівників Маріупольської міської ради Донецької області»*

## *ПАРТНЕРСТВО ТА СПІВПРАЦЯ ЯК ЗАСАДИ ДІЯЛЬНОСТІ МАРІУПОЛЬСЬКОГО ЦЕНТРУ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ*

Забезпечення високої якості надання освітніх послуг – необхідна умова сучасної освіти, у якій на перший план висувається налагодження комунікації, взаємодія учасників освітньої діяльності, на зміну авторитаризму приходять конструктивний діалог і порозуміння, співпраця і партнерство [7].

Комунальна установа «Маріупольський центр професійного розвитку педагогічних працівників Маріупольської міської ради Донецької області» (створена 09 жовтня 2020 року відповідно до рішення сесії міської ради, розпочала діяльність з 1 січня 2021 року)

організовує свою діяльність на засадах партнерства і співпраці, що є одним із найважливіших підходів у забезпеченні професійних потреб педагогів та сприянні професійному розвитку педагогічних працівників [1]. Центр налагоджує партнерську взаємодію в таких напрямках: координація діяльності з інститутами післядипломної освіти та службами якості освіти; співпраця із закладами вищої освіти; взаємодія з громадськими організаціями, місцевими службами і виробництвами; співпраця з медіа; партнерство з IT-компаніями.

1. Координація діяльності з інститутами післядипломної освіти та службами якості освіти. Постійна плідна взаємодія, координація зусиль та ресурсів у співпраці з Донецьким ІППО та управлінням Державної служби якості освіти в Донецькій області дозволяє здійснювати кваліфіковане консультування педагогічних працівників з питань, визначених у Положенні про центр професійного розвитку педагогічних працівників [1], постійно підвищувати професійний рівень консультантів Центру.
2. Співпраця із закладами вищої освіти з питань підвищення кваліфікації; проведення спільних науково-методичних конференцій, семінарів, практикумів; з проблем впровадження профільного навчання в старшій школі, інноваційних технологій, управлінської діяльності, Нової української школи, інклюзивної освіти тощо [3, ст. 266; 4, ст. 380; 5, ст. 226; 7]. Підписано Угоди про співпрацю між ректорами Маріупольського державного університету, Приазовського державного технічного університету, Донецького державного університету управління та Маріупольським центром професійного розвитку, метою яких є громадсько-державне партнерство, активна підтримка вчителів та згуртування педагогічної спільноти міста. Протягом 6 місяців Донецьким державним університетом управління було проведено низку тренінгів для директорів та заступників директорів ЗЗСО. МДУ проводить різноманітні заходи з педагогами дошкілля [2, ст. 259], іноземної мови, історії, української мови та ін. У січні 2021 року стартував проект «Лабораторія інклюзивної освіти дітей та підлітків» [5, ст. 226]. На базі Приазовського державного технічного університету щорічно проходить Регіональна науково-практична конференція «Енергетика, екологія, менеджмент», в якій беруть участь більшість ЗЗСО міста та регіону [3, ст. 266].
3. Взаємодія з громадськими організаціями, місцевими службами і виробництвами. Співпраця з громадськими організаціями МБФ «Жовто-Блакитні Крила» та ВГО «Поруч» у партнерстві з

ChildFund Deutschland та за фінансової підтримки Федерального міністерства економічного співробітництва та розвитку Німеччини (BMZ) – це програми культурних освітницьких обмінів «Каравани дружби», проєкт «Введення санітарних норм якості харчових продуктів згідно положень НАССР щодо контролю безпечності продуктів харчування та покращення умов, які не відповідають санітарним нормам, в їдальнях державних освітніх закладів у Луганській та Донецькій областях, конкурс «School Food Generation» та інші. Взаємодія з «Фондом Розвитку Маріуполя», ГО «Запоріжжя. Платформа спільних дій», «Криворізькою фундацією майбутнього», Українською Академією Лідерства, ГО «Зелений центр Метінвест» дала можливість учителям математики, інформатики та природничих наук (150 педагогів) взяти участь у масштабному проєкті «Лідерська навчальна програма для вчителів STEAM-CAMP». «Зелений центр Метінвест» здійснює знакові для Маріуполя проєкти: «Найкращі вчителі Приазов'я», «Грін інтелект». Група «Метінвест» та «Фонд Розвитку Маріуполя» запустили стипендіальну програму для підтримки ПТУ, коледжів міста. З Маріупольським Центром зайнятості за участі Маріупольського центру професійного розвитку, викладачів ПДТУ, педагогів ЗЗСО проведено ряд міських конкурсів, творчих проєктів, засідань Клубів гендерної рівності «Woman Space», «Свідоме батьківство» [6, ст. 393].

4. Співпраця з медіа. Завдяки тісній співпраці з телеканалом «Маріупольське телебачення» спільно з департаментом освіти під час карантину втілено проєкт «Онлайн уроки в прямому ефірі телеканалу Маріупольське телебачення» (у 2020 році понад 100 вчителів провели 325 авторських уроків, у 2021 році – 40 педагогів і 90 уроків). Прес-служба міської ради, ЗМІ, телеканали міста регулярно висвітлюють події освітянської галузі.
5. Партнерство з IT-компаніями. У рамках проєкту «Цифрове прототипування для професійної освіти» за впровадження фонду «Terre des hommes – Україна» з Центром розвитку стартапів «1991 Mariupol» було створено FabLab – невеличку майстерню, оснащену цифровими інструментами (3D-принтер та 3D-сканер, лазерний та віниловий різак, вишивальні машини) [6, ст. 393]. Співпраця з ТОВ «ТАТЛ ТЕХНОЛОДЖІ» стосується впровадження Системи «Єдина школа» для 1-12 класів комунальних закладів освіти м. Маріуполя. У рамках Програми «CodeClub» з Освітнім центром «Місто» консультанти

Маріупольського центру професійного розвитку організували та здійснили консультативний супровід безкоштовних STEM-курсів для учителів інформатики.

Комп'ютерна Академія «ШАГ» здійснює технічний супровід та спонсорську підтримку конкурсів «Вчителі Приазов'я», «Надія Маріуполя», «Грін Інтелект», сприяє професійному зростанню та надає фахову допомогу в розвитку цифрових компетентностей педагогів міста [3, ст. 266], у розробці та створенні сайтів Департаменту освіти міста та Маріупольського центру професійного розвитку.

Таким чином, Маріупольський центр професійного розвитку будує свою діяльність на засадах партнерства і співпраці в різних напрямках і планує подальше розширення партнерського кола, напрацювання міжнародних контактів.

***Список використаних джерел***


1. Деякі питання професійного розвитку педагогічних працівників : Постанова Кабінету Міністрів України; Положення від 29.07.2020 № 672 // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/672-2020-%D0%BF (дата звернення: 11.11.2021).
2. Про дошкільну освіту : Закон України від 11.07.2001 № 2628-III // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/2628-14 (дата звернення: 11.11.2021).
3. Про інноваційну діяльність : Закон України від 04.07.2002 № 40-IV // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/40-15 (дата звернення: 11.11.2021).
4. Про освіту : Закон України від 05.09.2017 № 2145-VIII // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/2145-19 (дата звернення: 11.11.2021).
5. Про повну загальну середню освіту : Закон України від 16.01.2020 № 463-IX // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/463-20 (дата звернення: 11.11.2021).
6. Про позашкільну освіту : Закон України від 22.06.2000 № 1841-III // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/1841-14 (дата звернення: 11.11.2021).
7. Про схвалення Концепції реалізації державної політики у сфері реформування загальної середньої освіти "Нова українська школа" на період до 2029 року : Розпорядження Кабінету Міністрів України; Концепція від 14.12.2016 № 988-р // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/988-2016-%D1%80 (дата звернення: 11.11.2021).

УДК 373.2/.5.091.12:005.56

**Скрипниченко Н. О.,**
*директор Центру професійного розвитку педагогічних працівників управління освіти Торецької міської військово-цивільної адміністрації Бахмутського району Донецької області*

# ЦПРПП – КОНСАЛТИНГОВИЙ ЦЕНТР ЛЮДЯНОСТІ, СПІВПРАЦІ, КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ

Питання, пов'язані з посиленням характеру навчання і професійного удосконалення педагога як умови його активної адаптації до нових обставин і моделей діяльності, підготовки до рішення нових професійних завдань набувають особливої актуальності в контексті модернізації освіти. Цю проблему покликані виконувати Центри професійного розвитку педагогічних працівників.

Місія ЦПРПП міста Торецька: ми установа, яка створює відкрите демократичне, мобільне, мультиперспективне, динамічне, креативне, гнучке, інтерактивне і безпечне середовище для ціннісного розвитку особистості педагога нової формації. Керуючись певною нормативно-правовою базою, ми визначили стратегічну ідею центру – формування багатомірного освітянського простору для всебічного розвитку особистості, орієнтованого на академічну свободу, інтелектуальні, творчі здібності на основі цінностей, серед яких довіра, академічна доброчесність, толерантність, активна громадянська позиція і професіоналізм.

Стратегічна ідея – ЦПРПП – консалтинговий центр для педагогічної спільноти міста – центр людяності, співпраці, компетентностей.

Міцним фундаментом для того, щоб побудувати центр якісних сервісних послуг для педагогів міста є творчий, професійний колектив однодумців, визнаний авторитет серед освітян міста, існуюча дієва система методичної роботи в режимі інноваційного розвитку відповідно до європейських стандартів, забезпечення належного рівня науково-методичної, сервісної, консультативної допомоги вчителям, наявність методичної скарбниці, інформаційна відкритість: функціонує сайт, сторінка у Фейсбуці; позитивний досвід роботи у проєктній діяльності, наявність у місті досвідчених кваліфікованих педкадрів.

Наша мета – сприяння професійному розвитку педагогічних працівників через модернізацію методичної інфраструктури, створення системи надання якісних освітніх послуг, умов для безперервної актуалізації та розширення професійних знань. Перший крок у роботі -

визначити потреби у напрямах професійного зростання педагогічних працівників, які належать до території обслуговування, і запропонувати для кожного з них інструменти для власної траєкторії професійного зростання. Щоб задовольнити потреби вчителя і запропонувати інструменти, потрібно самому пройти навчання. Команда ЦПРПП протягом року пройшла курси, взяла участь у семінарах, тренінгах не тільки на рівні області. За цей час отримано 62 сертифікати Міжнародного, Всеукраїнського та обласного рівнів.

Час вимагає створення єдиного інформаційно-освітнього простору. Ним є сайт Центру. Це своєрідний путівник діяльності установи, де висвітлюється вся робота ЦПРПП.

Стратегія розвитку установи передбачає реалізацію 3 основних напрямків діяльності центру: консалтингової, маркетингової і інноваційної. За цими напрямками були розроблені і реалізуються проєкти «Сучасний інформаційний простір», «Шліфуємо педагогічну компетентність», «Інноваційний педагогічний трансформер».

Серед завдань проєкту «Сучасний інформаційний простір» є узагальнення та поширення інформації з питань професійного розвитку педагогічних працівників. Тому особливу увагу приділяємо щорічному підвищенню кваліфікації педагогів: переглядаємо самі запропоноване навчання різними установами, яких наразі є достатньо в освітньому просторі, намагаємось «відсіяти» ті, що не підходять за якістю; уважно придивляємося до тих, основною метою яких є видача сертифікатів та заробітчанство. Наша задача запропонувати вчителю не лише відповідну тематику, але й рівень, що відповідатиме його потребам. Для педагогів ми пропонуємо не тільки дайджест курсів облІППО, а і інтерактивну карту таких послуг в межах країни, ліцензійні платформи для проходження підвищення кваліфікації. У Центрі постійно діють 17 консультативних пунктів з питань освіти. За 2020-2021 навчальний рік було проведено 29 запланованих консультацій і 94 за потребою педагогів. На сайті ЦПРПП є розділ, де можна оформити такий запит.

Незабаром Нова українська школа стартує в базовій ланці. Підходи НУШ суттєво відрізняються від звичних нам. Зараз підготувати потрібно всіх вчителів, які працюватимуть спочатку у 5-х, а потім і в 6-9-х класах. Центром розроблена дорожня карта НУШ – план заходів з підготовки учителів до роботи в нових умовах. Зараз готується практичний матеріал для даної категорії педагогів.

Цьогорічні результати ЗНО показали, що найслабшою ланкою освітньої системи є не матеріальна чи навчально-методична база, а саме кадровий потенціал. Вчителів потрібно також готувати до ЗНО.

Це і опрацювання запитань і матеріалу тестових зошитів минулих років на засіданнях шкільних та міських методичних об'єднань, і теоретична й практична підготовка вчителя до проведення тестування, аналіз і корекція результатів за інноваційними формами роботи, наприклад, прийомом «фішбоун». Завданням нашого Центру є і забезпечення надання психологічної підтримки педагогічним працівникам, психологічний супровід педагогів. На сайті Центру є кабінет психолога. Крім загальної інформації тут можна знайти корисні матеріали за різними напрямками роботи, новини і інформацію про проведені заходи.

Проєкт «Шліфуємо педагогічну компетентність» передбачає план активностей щодо реальної дієвої адресної допомоги педагогічним працівникам з організації реалізації сучасних педагогічних концепцій і систем, впровадженню перспективного педагогічного досвіду через колективні, групові та індивідуальні форми науково-методичної роботи. Протягом минулого року було проведено понад 30 заходів за циклограмою роботи і 12 незапланованих. За участь у заходах педагогічні працівники отримують сертифікати. Це не є підвищення кваліфікації. Це неформальна освіта. Сертифікати можна враховувати при атестації як результат методичної роботи. Існує база виданих сертифікатів. З нею можна ознайомитися на сайті. Серед заходів є традиційні декади «Методист» і «Курсант», в яких активно взяли участь 112 педагогів ЗДО і ЗЗСО. Консультантами ЦПРПП створено 23 практичних кейси, які можна завантажити з сайту і використовувати в роботі. Консультанти здійснювали супровід педагогів у професійних конкурсах, організували роботу 14 творчих груп, координували діяльність 17 професійних спільнот. Ця діяльність висвітлена на сайті у розділі «Освітянський ХАБ».

З метою реалізації проєкту «Інноваційний педагогічний трансформер» і підготовки педагогічних кадрів до впровадження нововведень в освіту, формування готовності їх до творчого пошуку проводилися міські заходи за інноваційними формами. Їх учасниками стали 398 педагогів міста. Інноваційні форми роботи сприяли популяризації управлінських і педагогічних новацій. 296 освітян міста стали активними учасниками більш ніж 200 навчально-методичних заходів регіонального та всеукраїнського рівнів. Консультанти ЦПРПП здійснювали супровід участі педагогів в професійних конкурсах, що дозволило мати стабільний результат: за 2020-2021 навчальний рік у нас 27 учасників, з них 12 переможців різних рівнів. Сєдакова Олена, учитель початкових класів ЗЗСО № 8, консультант ЦПРПП, стала лауреатом Національної премії Global Teacher Prize Ukraine і увійшла

до топ-50 найкращих освітян України і топ-10 фіналістів у номінації «Вчитель прифронтової зони».

Педагогам, що проводять інноваційну діяльність, надається необхідна інформація. Це і банк онлайн уроків, і кращі матеріали з досвіду роботи закладів освіти, які затверджені на рівні міста та області. Сьогодні це 27 брошур. Є і міський банк інновацій. За посиланням кожного закладу на сайті ЦПРПП можна ознайомитися з родзинками роботи педагогів. Однією з ефективних форм був ярмарок дистанційного досвіду «Одна ідея, один спікер, одна хвилина». Всі відео розміщені на ютуб-каналі ЦПРПП. Підсумком роботи за минулий навчальний рік став захід «Перехрестя освітніх інновацій».

За результатами реалізації проєктів видано 12 збірок. Матеріали можна завантажити і використовувати в роботі, дотримуючись академічної доброчесності.

Що ми очікуємо від своєї роботи? Підвищення рівня методологічної підготовки кадрів, усебічного розвитку творчих здібностей педагогів, формування в них навичок науково-дослідницької роботи, зацікавленості інноваційними технологіями, вдосконалення у педагогічних працівників умінь і навичок самоосвіти з метою безперервного підвищення фахової майстерності. Кожна діяльність передбачає моніторинг. При його організації ми орієнтуємося на те, чого навчився педагог, як він використовує набуті знання в своїй роботі та які результати йому це дає.

*УДК 37.014.55:005.6*

***Томачинська Н. Л.,***

*директор КУ «ЦПРПП*
*Бахмутської міської ради»*

## *МАЙБУТНЄ ТВОРИТЬСЯ СЬОГОДНІ (З ДОСВІДУ РОБОТИ КУ «ЦПРПП БАХМУТСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ)*

Працювати в час реформ складно, проте цікаво. Цікаво бути частиною змін і долучатися до процесу. Відповідно до трансформації освіти у січні 2021 року розпочалася історія комунальної установи «Центр професійного розвитку педагогічних працівників Бахмутської міської ради».

Зміна поглядів на сучасну освіту та підтримку вчителів зумовила наявність п’яти векторів-напрямків діяльності ЦПРПП. У якості асоціативного змістовного складника ми обрали образ руки, бо це немов знак-індекс копіткої праці, інструмент вираження почуттів, знак

єднання ідей, напрямків, людей, партнерської дружньої взаємодії.

Перший вектор «РУКА ПІДТРИМКИ ТА ДОПОМОГИ» увібрав у себе методичний супровід проєктування освітнього процесу. За цим напрямком фахівцями ЦПРПП організовано консультування за запитами педагогічних працівників, під час якого педагоги отримують експрес-відповіді на проблемні питання. Нововведення щодо підвищення кваліфікації супроводжувались марафоном онлайн консультування «Порядок дій щодо підвищення кваліфікації педагогічних працівників: основні засади, права та обов'язки, організація та облік результатів». Створено та розміщено на сайті КУ «ЦПРПП Бахмутської міської ради» презентацію «Путівник підвищення кваліфікації педагогів закладу освіти», за допомогою якої в самоосвітньому режимі можна опрацювати або закріпити нові підходи, знайти зразки локальних документів для організації планування, проходження та обліку результатів підвищення кваліфікації.

Центром здійснюється методичний супровід керівників закладів освіти щодо розробки внутрішніх документів закладу, освітніх програм, побудови стратегії розвитку. Фахівцями установи було створено наступні методичні матеріали: навігатор керівника «Особливості складання Стратегії розвитку закладу освіти», навчальну презентацію «Внутрішня система забезпечення якості: на що звернути увагу керівнику», методичні рекомендації «Як скласти освітню програму закладу освіти». Неодноразово здійснювалося консультування директорів з питань проведення супервізії, моніторингу, атестації та сертифікації, планування підвищення кваліфікації, розбудови внутрішньої системи якості освіти, системи академічної доброчесності. Центр доклав зусиль до підготовки та проведення серпневого дискусійного заходу у форматі відкритого простору «НУШ – здоровий та безпечний простір».

Другий вектор «ТРИМАЄМО РУКУ НА ПУЛЬСІ» спрямований на формування єдиного інформаційно-методичного простору, що орієнтує педагогів на нові сенси діяльності в сучасних умовах. Для вирішення даного актуального завдання створено сайт КУ «ЦПРПП Бахмутської міської ради», де відображено різні пропозиції для педагогічних працівників, зокрема: бази актуальних програм підвищення кваліфікації різними суб'єктами; інформацію про діяльність професійних спільнот; інформацію про супервізорів, консультантів, наставників; корисні матеріали щодо особливостей організації освітнього процесу в умовах НУШ, питань психологічного супроводу педагогічних працівників. Не менш важливим сьогодні є питання підвищення цифрової компетентності педагогічних

працівників. Саме з цією метою на сайті створено інформаційне поле щодо використання Google інструментів в роботі вчителя.

Третій вектор «ВІЛЬНА РУКА» передбачає моделювання методичних концепт-заходів, що сприяють професійному розвитку педагогічних працівників.

Усі прогресивні педагоги бажають бути в тренді. Ми теж «тримаємо руку на пульсі», намагаючись орієнтувати педагогічних працівників на нові сенси діяльності в сучасних умовах. Саме цій меті був присвячений серпневий освітянський інтенсив «НУШ: простір здоров'я, безпеки, мотивації та творчості», у рамках якого відбулося 15 майстер-класів для прогресивних та небайдужих педагогів, де було представлено найбільш перспективні та ефективні напрацювання та практики Нової української школи в Бахмутській міській територіальній громаді.

Хоча ми працюємо лише рік та ще і в умовах карантину, утім нам вдалось провести цікаві інтерактивні заходи для педагогів: круглий стіл «Сертифікація педагогічних працівників 2021: перезавантаження», семінар для директорів ЗЗСО, ЗДО, ЗПО «Стратегія розвитку закладів освіти як один із пріоритетних напрямків менеджменту керівника», інтерактивне консультування «Цифрові технології навчання – сучасний інструмент для творчості педагога».

Четвертий вектор «УСЕ В ТВОЇХ ДОЛОНЯХ» передбачає надання психологічної підтримки педагогічним працівникам. Епоха змін та нововведень вимагає від педагога наявності потужних енергетичних резервів, що пов'язано із збільшенням інтелектуального, емоційного та фізичного навантаження. А коли адаптаційні ресурси перевищені, може з'явитись синдром професійного вигорання, а звідси – конфлікти та стреси. Постає одвічне питання: «Що робити?». А відповідь така – психологічна підтримка та допомога у формуванні навичок саморегуляції, оптимізації внутрішніх ресурсів, встановлення рівноваги. Тому з метою розвитку психологічної, емоційно-етичної, рефлексивної компетентностей педагогів, профілактики професійного вигорання, вдосконалення навичок саморегуляції практичним психологом ЦПРПП у роботі з педагогами використовуються психологічні велнес-тренінги, практичні заняття, майстер-класи на теми: «Як жити в гармонії з собою та професією», «Подорож до себе», «Стрес як ресурс педагога».

П'ятий вектор «ПЛІЧ-О-ПЛІЧ» – передбачає міжсекторальну взаємодію освітніх, інформаційних, наукових, методичних, інноваційних, консультаційних ресурсів. У межах такої взаємодії варто відмітити співпрацю з суб'єктами підвищення кваліфікації, організаторами

науково-практичних конференцій та вебінарів (Донецький облІППО, Горлівський інститут іноземних мов, Маріупольський державнй університет, Українська інженерно-педагогічна академія), громадською організацією «Академія педагогічного зростання» доктора педагогічних наук Лариси Зайцевої. Центр тісно співпрацює з видавничою групою «Основа». Результатом такої взаємодії став друк посібників «Інтерактивні семінари для вихователів. Нові формати дошкільної освіти» та «Ранкові зустрічі з дошкільниками 5-6 років життя». Наразі триває робота над новим збірником інноваційних технологій здоров'язбереження дошкільників.

Працівники Центру впевнені, що завжди треба починати із себе. Бажаючи змін і реалізації нових підходів, ми вирішили докласти зусиль та створили лепбокс «Майбутнє твориться сьогодні», який допоміг організувати матеріал з нашого, поки невеликого досвіду роботи ЦПРПП. Фахівці комунальної установи взяли участь у І Всеукраїнській науково-практичній конференції «Література, психологія, педагогіка у ракурсах взаємодії», організованій Горлівським інститутом іноземних мов ДВНЗ «Донбаський державний педагогічний університет», стали учасниками обласних творчих лабораторій та представили свої роботи в рамках віртуального вернісажу «Сучасні тренди в освіті», провели тренінг сумісно з фахівцями Донецького обласного інституту післядипломної педагогічної освіти.

Водночас, відчувається низка проблем:

- недостатня кількість працівників для виконання повного обсягу функцій, супроводу різних освітніх галузей;
- обмежені можливості офіційного сайту;
- відсутність досвіду, фахової літератури та матеріалів щодо діяльності ЦПРПП;
- більше запитів щодо експрес-консультування, а не постійно діючих або тривалих форм.

Ці виклики допоможуть розробити завдання на майбутнє.

І наостанок: саме від педагогів, від їх особистісних якостей та від їхнього ставлення до власного саморозвитку та майстерності залежить розквіт української освітянської галузі. Тож давайте разом створювати майбутнє!

УДК 373.2/.5.018.43:004

**Фільчакова Т. В.,**
*методист відділу координації роботи центрів професійного розвитку педагогічних працівників Донецького обласного інституту післядипломної педагогічної освіти*

# СТВОРЕННЯ ЦИФРОВОГО ПРОСТІРУ ЦЕНТРІВ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ДОНЕЧЧИНИ

В умовах цифровізації суспільства, модернізації та реформування освіти важливою складовою є створення цифрового простору центрів професійного розвитку педагогічних працівників (далі ЦПРПП/центри) а також формування цифрової компетентності їх працівників.

За новим затвердженим Міністерством розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України наказом № 2736 від 23.12.2020 р. стандартом за професіями «Вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти», «Вчитель закладу загальної середньої освіти», «Вчитель з початкової освіти (з дипломом молодшого спеціаліста)» [1], серед обов'язкових професійних компетентностей педагога визначена інформаційно-цифрова компетентність, яка містить такі складові: здатність орієнтуватися в інформаційному просторі, здійснювати пошук і критично оцінювати інформацію, оперувати нею у професійній діяльності, здатність ефективно використовувати наявні та створювати (за потреби) нові електронні (цифрові) освітні ресурси, здатність використовувати цифрові технології в освітньому процесі. Також у стандарті прописано, що має знати і вміти педагог щодо кожної складової цієї компетентності.

Цифрова модернізація сучасної освіти передбачає перехід від використання цифрових технологій лише на уроках інформатики до їх застосування кожним учителем на занятті та поза його межами, кожним керівником закладу у роботі, кожним працівником ЦПРПП під час методичного супроводу педагогів та керівників закладів освіти. Звичайно, що працівник центру має формувати власну цифрову компетентність на найвищому рівні, а також допомагати з визначенням сформованості її у педагогів та консультувати їх щодо професійного розвитку в цьому напрямку.

Організація роботи щодо професійного розвитку педагогів та створення індивідуальної траєкторії розвитку потребує налагодження

ефективної системи діагностування. Саме діагностика рівня сформованості професійних компетентностей допоможуть учителю разом із консультантом знайти «точки зростання», відрефлексувати щодо питань, які потребують змін, покращення, визначитися з особистими цілями. Далі завдання консультанта є в тому, щоб допомогти педагогові з вибором стратегій досягнення цих цілей (форм професійного розвитку), як наприклад: участь у певному тренінгу, опрацювання відповідної літератури, отримання допомоги супервізора чи наставника, проходження підвищення кваліфікації тощо. Отже, чітке розуміння рівня сформованості професійних компетентностей педагога, визначення цілей особистого розвитку допоможуть вибудувати траєкторію професійного зростання, план підвищення кваліфікації. Один із інструментів для цього – самооцінювання педагога, для цієї ж цілі можна використовувати портфоліо, матеріали якого допоможуть консультанту зрозуміти потреби працівника.

Пропонуємо для діагностики професійного рівня педагогів використовувати «Анкету самооцінювання учасником сертифікації власної педагогічної майстерності» [2], яку розробила Державна служба якості освіти для учасників сертифікації у лютому 2020 року (затверджено наказом державної служби якості освіти від 24.02.2020 № 01-11/5). Ця анкета містить 45 запитань, які дуже наближені до компетентностей (загальних і професійних), що містяться в професійному стандарті вчителя.

Крім того, корисними можуть бути тести Державної служби зайнятості для професійного визначення [3] та професійно-діагностичні опитувальники платформи PROFORIENTATOR.INFO [4].

Для діагностики рівня сформованості цифрової компетентності пропонуємо використовувати тест на цифрову грамотність, розміщений на національній платформі «Дія», який містить 90 питань та дає можливість отримати сертифікат з диференційованим визначенням рівнів користувача ПК, створення електронного контенту, мережевої взаємодії тощо [5].

Одним із викликів сьогодення є також створення медіапростору й організація медіаактивності працівників центру, що сприятиме, крім іншого, і створенню позитивного іміджу закладу. Уваги в цьому питанні потребує вебресурс ЦПРПП. Першим кроком при створенні власного сайту є розробка та затвердження положення про сайт, що має враховувати всі нюанси та суперечливі моменти функціонування віртуального професійного простору, захист персональних даних [6], дотримання академічної доброчесності [7], а також інформаційної безпеки як особистості, так і держави, попередження впливу неякісної

інформації, несанкціонованому та неправомірному доступу до інформації та ресурсів, попередження загроз інформаційним правам і свободам особистості [8] тощо.

Положення про сайт розробляється співробітниками центру, які визначають зміст, план документу, та затверджується наказом керівника. За конкретним розділом сайту бажано призначити осіб, відповідальних за збір, опрацювання, систематизацію інформації, що рекомендуємо прописати в наказі. Інформаційну та програмно-технічну підтримку сайту здійснюють адміністратор чи редактор сайту, які мають виключне право на розміщення інформації на сайті та її редагування (за посадою або за трудовим договором). Звичайно, за можливістю, краще мати в штаті системного адміністратора. Нагадуємо, що за рішенням засновника можуть вводитися додаткові посади до штатного розпису центру за рахунок спеціального фонду. Обов'язково в положенні рекомендуємо зазначити алгоритм повернення паролів при звільненні відповідальних. Створений сайт і центр потрібно зареєструвати на платформі ІСУО (isuo.org.ua).

Надзвичайно важливим є контент сайту, який потрібно вчасно доповнювати новою інформацією, документами тощо. На сайті мають бути представлені різні пропозиції для педагогічних працівників, зокрема: бази даних програм підвищення кваліфікації для різних категорій педагогів та керівників закладів освіти; провайдери освітніх послуг, тренінгові програми, семінари, майстер-класи, проєктні пропозиції; педагогічні конференції та конкурси; матеріали з досвіду педагогів; інформація про стажування (вітчизняне, зарубіжне), інформація щодо супервізії, наставництва; консультування; обговорення, форуми, відкритий простір для професійного спілкування тощо.

Нагадуємо, що одним із завдань, прописаних у Положенні про центр професійного розвитку педагогічних працівників є формування та оприлюднення «на власному вебсайті бази даних програм підвищення кваліфікації педагогічних працівників, інших джерел інформації (вебресурси), необхідних для професійного розвитку педагогічних працівників» [2]. Тому обов’язково потрібно продумати, як чином розмістити бази даних програм підвищення кваліфікації, щоб педагоги могли швидко і зручно ними користуватись і знайти потрібну для себе інформацію. Пропонуємо класифікувати їх у такий спосіб:

- за категоріями педагогічних працівників (наприклад, директори ЗЗСО, учителі математики тощо);
- за установами/організаціями, які надають освітні послуги (суб’єктами підвищення кваліфікації тощо);

– за актуальними напрямками та проблематикою (наприклад, цифрова освіта, сучасний урок, технології критичного мислення тощо).

Рекомендуємо обов'язково виставляти на загальний доступ тільки *перевірену інформацію щодо суб'єктів підвищення кваліфікації для певної категорії педагогічних працівників.*

Крім того, щоб сайт центру максимально ефективно виконував свою основну функцію щодо формування та оприлюднення інформації (вебресурси), необхідної для професійного розвитку педагогічних працівників, також потрібно працювати над підвищенням відвідуваності вебресурсу. Просування сайту – це комплекс заходів, спрямований на збільшення відвідуваності сайту цільовою аудиторією. Отже, щоб збільшити та розширити цільову аудиторію потрібно зареєструвати сайт у пошукових каталогах (розміщення відомостей про сайт у базах даних популярних тематичних каталогів, наприклад, Мета (meta.ua), Uaport (uaport.net) тощо); використовувати можливості соціальних мереж – створення на сайті засобів для зручного додавання відомостей із нього в соціальні мережі, коментування матеріалів сайту з використанням облікових записів соціальних мереж тощо; створювати й працювати з контекстною (банерною) рекламою – розміщення рекламних оголошень про сайт у результатах пошуку за ключовими словами в пошукових системах; просувати сайт офлайн – може проводитись у вигляді зовнішньої реклами, листівок, реклами в газетах, на радіо та телебаченні тощо; підвищувати індекс цитування сайту, тобто кількість вебресурсів, що мають гіперпокликання на цей сайт, при цьому сайти з покликаннями повинні бути такої самої або схожої тематики; збільшувати кількість та якість зовнішніх посилань тощо.

Основним показником популярності сайту є корисний, перевірений, цікавий та системний контент для відвідувачів сайту.

У контексті організації та активного функціонування віртуального освітнього простору Донецької області на сьогодні працює і постійно оновлюється єдина мережа сайтів центрів професійного розвитку педагогічних працівників Донеччини, у якій представлено набутий досвід та методичні практики педагогічної спільноти області, забезпечено вільний доступ до каталогу сайтів через сторінку відділу координації роботи центрів професійного розвитку педагогічних працівників Донецького обласного інституту післядипломної педагогічної освіти.

Сучасне цифрове суспільство вимагає змін, і центри професійного розвитку педагогічних працівників територіальних громад Донецької області активно включені в ці процеси.

***Список використаних джерел***


1. Про затвердження професійного стандарту за професіями "Вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти", "Вчитель закладу загальної середньої освіти", "Вчитель з початкової освіти (з дипломом молодшого спеціаліста)": Наказ; Мінекономом, торгівлі та сг від 23.12.2020 № 2736-20 // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/v2736915-20 (дата звернення: 16.11.2021).
2. Анкета самооцінювання учасників сертифікації. – Режим доступу: https://sqe.gov.ua/index.php/uk-ua/hovyny/1144-nova-anketa-samootsinyuvannya-uchasnykiv-sertyfikatsiyi
3. PROFORIENTATOR.INFO – Режим доступу: http://proforientator.info/
4. Державна служба зайнятості. Платформа профорієнтації та розвитку кар'єри. – Режим доступу: http://profi.dcz.gov.ua/tests/
5. Національний тест на цифрову грамотність. – Режим доступу: https://osvita.diia.gov.ua/digigram
6. Доктрина інформаційної безпеки України – Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/47/2017#Text
7. Про освіту : Закон України від 05.09.2017 № 2145-VIII // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/2145-19 (дата звернення: 16.11.2021).
8. Про захист персональних даних: Закон України від 01.06.2010 № 2297-VI // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/2297-17 (дата звернення: 16.11.2021).
9. Кейс керівника ЦПРПП – Режим доступу: https://drive.google.com/drive/u/2/folders/1hYTBwDOls_SzlPIfXFNHk5VEPYm_AXip
10. Каталог сайтів ЦПРПП територіальних громад Донецької області. URL: https://mkdonetchyny.blogspot.com.

# РОЗДІЛ IV

# ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ВПРОВАДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙ В УМОВАХ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ ОСВІТИ

*(для керівників усіх категорій, практичних психологів та соціальних педагогів)*

*УДК 373.07:[005:001.895]*

***Бондарєва В. В.,***

*директор КЗ «Маріупольський міський технологічний ліцей Маріупольської міської ради Донецької області»*

***Коновалова В. О.,***

*практичний психолог КЗ «Маріупольський міський технологічний ліцей Маріупольської міської ради Донецької області»*

## *ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ АСПЕКТИ ВПРОВАДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙ В ОСВІТНЮ ПРАКТИКУ КЕРІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ В УМОВАХ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ*

В умовах прискорення соціально-економічного та науково-технічного прогресу державна політика у сфері освіти [9] потребує відповідних змін. Актуальним запитом сучасного світу стає формування так званої компетенції «інноваційної людини». Новий тип учня повинен бути спрямований на траєкторію самоосвіти, самостійної організації діяльності, самореалізації і саморозвитку. Отже, трансформація концептуальних основ управління та розвитку освітніх систем в рамках інноваційної діяльності підтверджує свою актуальність [7; 8]. Перетворення в системі навчання і виховання передбачає залучення особливої форми співпраці та вищого ступеня взаємодії всіх суб'єктів освітнього простору. Під час модернізації освіти врахування психолого-педагогічних аспектів відіграє значну роль.

В умовах децентралізації з'являється можливість інституційно відокремити функції контролю та функції забезпечення освітньої діяльності. Освітні інновації надають перспективи для реалізації заходів, що спрямовуються на вирішення актуальних потреб на місцевому рівні, в залежності від цілей, можливостей, організації діяльності закладів, потенціалу і ресурсів залучених осіб тощо. Разом із цим, як на територіальні громади, так і на керівників окремих закладів покладається відповідальність за створення ефективного управління системою освіти. Відсутність системності, досвіду та чіткого розуміння того, на що конкретно має бути спрямована

діяльність породжує безліч питань. Одним із варіантів допомоги у цьому випадку може стати такий здобуток децентралізації, як кластерна система (освітні округи, опорні школи) [10, с. 111-117]. Тісний взаємозв'язок освітніх осередків забезпечує умови демократичної участі, обмін досвідом, удосконалення управління закладами освіти, поліпшення справедливого розподілу ресурсів і викладання. У окремих закладів освіти з'являється можливість підвищити якість навчання, ефективно використовувати ресурси, реагувати на місцеві потреби, забезпечити професійну автономію як вчителя, так і закладу в цілому.

Успішність інноваційної діяльності в окремих закладах освіти залежить від реалізації певних умов: опори на наявний власний професійний досвід керівників, вчителів та власну творчість усіх учасників освітнього процесу; підготовки учителів до інноваційних перетворень на основі особистісно-орієнтованого навчання; оновлення змісту управлінської та організаційної структури; розробки і активного використання нових технологій; реалізації національно-регіональних та полікультурних аспектів виховної та освітньої практики тощо. Для цього необхідно переорієнтувати заклади освіти з суб'єкт-об'єктної на суб'єкт-суб'єктну взаємодію всіх учасників освітнього простору; впровадити психолого-педагогічні інновації в діяльність закладів освіти, що спрямовані на особистісний і професійний розвиток як освітян, так і здобувачів освіти.

Чільне місце у формуванні інноваційного середовища у закладі освіти відводиться керівникові. Існує низка критеріїв, які дозволяють спрямувати особистість керівника на діяльність в інноваційному режимі [5, с. 60-64]: мотиваційно-творча спрямованість (бажання і готовність працювати з педагогами-інноваторами, застосовувати освітні інновації, відстоювати управлінське рішення щодо застосування освітніх інновацій); творчий потенціал (вміння моделювати соціальні системи, висувати оригінальні рішення, генерувати висунуті ідеї та думки, здійснювати експериментально-пошукову діяльність); світогляд керівника, що формується на основі поінформованості про досягнення у різних наукових галузях, відкритість до наукового світосприйняття; реалізація моральних норм поведінки, чесність, порядність, схильність до ризику та випробовувань, дотримання законодавчих норм щодо інноваційної діяльності, працелюбність; комунікативність (уміння тактовно поводитись у будь-яких ситуаціях, поважне ставлення до особистості і думок оточуючих, знаходження спільних інтересів і використання інформаційних технологій для ефективного спілкування на відстані);

самоорганізація (діловитість, оперативність, рефлективність, постійне самовдосконалення, впевненість у своїх діях, цілеспрямованість, презентабельність).

Усвідомлене розуміння керівником суті інноваційної діяльності та особистісна готовність до її реалізації допомагає створити позитивну атмосферу інноваційного простору для послідовної освіти педагогічних працівників, а саме, розвитку їх творчої уяви, формування стійкої системи знань, що розкривають сутність, структуру й види інноваційної педагогічної діяльності, психолого-педагогічних, науково-методичних знань, особливості впровадження інноваційних процесів у систему освіти, розвиток уміння цілеспрямовано генерувати нові нестандартні ідеї з використанням інтелектуальних інструментів і механізмів самореалізації. [2; 11, с. 31-41].

Однією з головних цілей управління закладом освіти повинно стати створення умов, які стимулюють зростання особистості педагога і його мотивацію до самовизначення, самоактуалізації, самореалізації через повсякденну професійну діяльність, яка буде спонукати членів педагогічного колективу до самовдосконалення і тим самим формувати готовність до інноваційної педагогічної діяльності [6].

Керівникові слід відмовитися від жорстких методів контролю над творчою діяльністю учителя і надати йому право на вільну реалізацію творчих ідей; сприяти підвищенню інформованості щодо нововведень у освіті і науки; надати умови для розвитку дослідницьких умінь (семінари, консультації, майстер-класи, тренінги, практичні заняття у зручний для учителів час); забезпечити науково-методичне підґрунтя для професійного розвитку учителів і поєднання теоретичних знань з практичним досвідом педагогів через постійний зв’язок з науковцями і методистами.

У свою чергу, здобутки педагогічного колективу допоможуть реалізовувати програми саморозвитку особистісного, інтелектуального і творчого потенціалу здобувачів освіти, враховуючи особливості їх пізнавальної активності, мотивації досягнення результатів в інноваційній діяльності, якості саморегуляції, цілеспрямованості, рефлексії; сприятимуть формуванню усвідомленого ставлення до продуктів інтелектуальної інноваційної діяльності і розвитку навичок пошукової діяльності [1, с. 123-129].

Отже, «суб’єкт – суб’єктний», особистісно зорієнтований підхід з принципами «людиноцентризму» у побудові системи стосунків «керівник-підлеглий» допомагає досягти найбільш ефективного надання освітніх управлінських послуг. Введення новацій в управлінську діяльність дає можливість сформувати сприятливий

психологічний клімат у колективі для реалізації інноваційної діяльності [3, с. 74-85; 4, с. 407-425], процес якої можна регулювати, застосовуючи активні форми і методи навчання, психологічний супровід самоосвіти учителів, розвитку їх творчої активності, професійних умінь тощо. Для виявлення та оцінювання факторів впливу і результатів діяльності, а також прийняття і реалізації регулюючих і корекційних управлінських рішень доцільно використовувати управлінський педагогічний моніторинг.

***Список використаних джерел***


1. Быкова Е. А. Психологические аспекты инновационной деятельности учащихся. Педагогика и психология образования. 2016. № 4. С. 123-129.
2. Кірик М. Ю. Психолого-педагогічні аспекти впровадження інновацій у початковій школі. Неперервна освіта: актуальні дискурси (75-й річниці Закарпатського інституту післядипломної педагогічної освіти присвячується) : матеріали XV всеукр. наук.-практ. конф., м. Ужгород, 25 березн. 2010 р. Ужгород, 2010. URL: http://zakinppo.org.ua/2010-06-02-07-11-30/2010-06-02-07-12-42/153-2010-03-25-09-21-57 (дата звернення: 05.11.2021).
3. Козак Л. В. Педагогічна інноватика у розвитку нових напрямів освіти. Освітологічний дискурс. 2014. № 2. С. 74-85. URL: https://core.ac.uk/download/pdf/33687089.pdf (дата звернення: 07.11.2021).
4. Концептуальні засади становлення інноваційного суспільства в Україні : монографія / кол. авт.: Г. П. Клімова, С. М. Іванов, Л. С. Шевченко та ін. ; за ред. Ю. Є. Атаманової, Г. П. Клімової. Харьків : Право, 2015. 452 с.
5. Мармаза О. І. Інноваційний менеджмент : навч.-метод. посіб. – Харків : ТОВ «Планета-принт», 2016. 197 с.
6. Мартинюк Т., Олійник Л. Професійне зростання педагога як індикатор інноваційної діяльності навчального закладу. Народна освіта. Електронне наукове фахове видання. Педагогічна практика. Біла Церква, 2016. № 1 (28). URL: https://www.narodnaosvita.kiev.ua/?page_id=3850 (дата звернення: 06.11.2021).
7. Про затвердження Положення про порядок здійснення інноваційної освітньої діяльності : Наказ МОН від 07.11.2000 р. № 522. Дата оновлення: 04.06.2021. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0946-00#Text (дата звернення: 03.11.2021).
8. Про інноваційну діяльність : Закон України від 04.07.2002 р. № 40 – IV. Дата оновлення: 05.12.2012. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/40-15#Text (дата звернення: 03.11.2021).
9. Про повну загальну середню освіту : Закон України від 16.01. 2020 р. № 463 – IX. Дата оновлення: 02.10.2021. URL: https://urst.com.ua/act/pro_povnu_zagalnu_serednyu_osvitu (дата звернення: 03.11.2021).
10. Семенюк Ю., Колісніченко Н. Визначення та основні поняття децентралізації освіти: публічноуправлінський контекст. Державне управління та місцеве самоврядування. Одеса. 2019. № 3 (42). С. 111-117.

11. Якиманская И. А. Личностно-ориентированная школа : критерии и процедура анализа и оценки её деятельности. Вопросы психологии. 1995. № 2. С. 31-41.

*УДК 373.014.552:159.9*

***Голощапова О. В.,***

*практичний психолог НВК*
*«Ліцей із ЗШ І-ІІІ ступенів»*
*Костянтинівської міської ради*
*Донецької області,*
*спеціаліст вищої категорії*

## *НОВИЙ ОСВІТНІЙ ПРОСТІР ТА ЙОГО ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ В УМОВАХ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ ОСВІТИ*

Процес децентралізації передбачає передачу влади, повноважень від державних органів органам місцевого самоврядування [1]. Що ж в цей час відбувається в освіті? Відомо, що в умовах децентралізації державна освітня субвенція покриває видатки на заробітну плату працівників закладів освіти, підручники, підвищення кваліфікації вчителів та інше. Територіальні громади мають забезпечити необхідні умови навчання й виховання, зокрема у селах. Створюються нові можливості для розширення державно-громадського партнерства у сфері освіти, відбувається її модернізація через зростання впливу місцевих громад на формування освітньої політики, з урахуванням культурних особливостей, ринку праці. Належна організація функціонування закладів освіти та управління ними є головним чинником успіху реформ та отримання громадянами якісних освітніх послуг [2].

Нова українська школа є інноваційним проєктом, який реалізується спільно з Міністерством освіти і науки та органами місцевого самоврядування [3]. Освітній простір розглядається, як безпечне та доступне середовище із застосуванням інформаційно-комунікативних технологій, дизайну, архітектури будівель. Які ж психологічні аспекти мають ці інновації в умовах децентралізації освіти?

Розглянемо новий освітній простір за чотирма напрямками – енергоефективність, безбар'єрність та умови для інклюзивного навчання, сучасне обладнання, мотивуючий простір з урахуванням психологічного впливу на тих, хто може отримувати освітні послуги [8].

Питання ефективного використання енергоресурсів гостро стоїть

не тільки в одній територіальній громаді, а й по всій Україні. Недотримання температурного режиму в закладах освіти негативно впливає на якість навчального процесу. Згідно досліджень – освітлення, температура та якість повітря в будівлі складають половину всіх факторів, які мають визначальне значення на якість та результативність навчального процесу. Саме цей напрямок забезпечує психологічний комфорт учасників навчально-виховного процесу, відчуття безпеки під час перебування в школі. Дотримання всіх вимог щодо заміни вікон, дверей, утеплення даху, тепло санації вимагає значних фінансових витрат від громади та місцевої влади, тому виникає конкуренція між закладами освіти щодо першочергового ремонту. Такі дії можуть спричиняти конфліктні ситуації між батьками, адміністрацією та засновником, що негативно впливає на процес довіри та партнерські взаємини [4].

Інклюзивна модель освіти передбачає отримання освіти учнями з інвалідністю або з особливими освітніми потребами, в умовах коли вони навчаються в загальному освітньому середовищі за місцем свого проживання.

Переваги інклюзивного навчання та психологічний вплив на учасників НВП:

1. Усуваються бар’єри в системі освіти та системі підтримки дітей з особливими потребами.
2. Батьки залучені до процесу навчання.
3. Діти з особливими освітніми потребами отримують можливість для нормальної соціалізації, розвитку своїх сильних сторін і талантів та подальшої інтеграції в суспільство, вступ до професійних та вищих навчальних закладів.
4. У дітей з особливими освітніми потребами формуються соціальні компетенції для налагодження дружніх стосунків з ровесниками у школі та поза її межами.
5. Створюється атмосфера спокійного прийняття відмінностей інших людей.

Але, як показує практика, відкриття інклюзивних класів спричиняє бар'єр між батьками норма типових учнів, це призводить до психологічного дискомфорту педагогічних працівників, які витрачають більше сил на протидію опору з боку інших учасників.

Наступний напрямок – це створення сучасного освітнього середовища, яке забезпечує необхідні умови, засоби і технології для навчання учнів, учителів і батьків. Модернізація освіти ґрунтується на компетентнісному та особистісно-орієнтованому підході до навчання. Важливість застосування сучасних інформаційно-комунікаційних

технологій (ІКТ) в освітньому процесі обумовлена необхідністю формування інформаційно-цифрової компетентності учнів, яка визнана однією з ключових компетентностей, вкрай важливою для подальшого успішного життя [7]. Використання засобів мультимедіа в освітньому процесі значно сприяє:

– підвищенню навчальної мотивації учнів;
– інтенсифікації процесу навчання;
– розвитку особистості учня;
– розвитку навичок самостійної роботи з навчальним матеріалом;
– підвищенню ефективності навчання, індивідуалізації.

Впровадження ІКТ у сучасну освіту суттєво прискорює передавання знань і накопиченого технологічного та соціального досвіду людства не тільки від покоління до покоління, а й від однієї людини до іншої. Сучасні ІКТ дають змогу дитині успішніше й швидше адаптуватися до навколишнього середовища, до соціальних змін. Це дає можливість одержувати необхідні знання не тільки сьогодні, а й впродовж життя. Саме з цим зростають випадки насильства серед учнівства – кібербулінг, що призводить до пригнічених емоційних станів, підліткової депресії [6].

Освітній простір розглядають як цілісну і динамічну систему, складне багаторівневе і багатофункціональне утворення, що в рамках єдиних базових стандартів забезпечує взаємозалежність та взаємодію своїх складових просторів різних рівнів: глобального, континентального, країни та регіону, локального (окремого закладу освіти), сімейного, особистісного. І це добре! Ми знаємо, що наші школи переважно розміщуються у будівлях масового типового будівництва радянських часів, що проектувались у свій час на основі інших підходів. Створення нового освітнього простору в таких будівлях можливе за умови цілісного підходу до реконструкції на основі єдиної концепції, з урахуванням як архітектурно-планувальних аспектів, так і сучасних педагогічних принципів, що запроваджуються в Новій українській школі [5].

Отже, якщо говорити про психологічні аспекти впровадження інновацій в умовах децентралізації освіти, то можна виділити позитивні та негативні. Будь-які зміни повинні бути продумані, обговорені та узгоджені з учасниками навчально-виховного процесу. Реалізація освітніх реформ повинна відбуватися поступово, щоб довести до максимальної ефективності саме позитивного психологічного впливу.

***Список використаних джерел***


1. Про місцеве самоврядування в Україні : Закон України від 21.05.1997 № 280/97-ВР // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/280/97-%D0%B2%D1%80 (дата звернення: 21.11.2021).
2. Про освіту : Закон України від 05.09.2017 № 2145-VIII // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/2145-19 (дата звернення: 21.11.2021).
3. Нова українська школа // Міністерство освіти і науки України: [Веб-сайт]. URL: https://mon.gov.ua/ua/tag/nova-ukrainska-shkola (дата звернення: 21.11.2021).
4. Методичні рекомендації щодо створення органу управління освітою в об'єднаних територіальних громадах, розроблений експертами Центрального офісу реформ при Мінрегіоні за участі експертів програми «U-LEAD з Європою» та шведсько-українського проєкту «Підтримка децентралізації в України» [Електронний ресурс]. URL: https://storage.decentralization.gov.ua/uploads/library/
5. Критерії формування спроможної освітньої мережі в ОТГ: методично-інформаційний посібник / за ред Т. Матійчик, А. Пуцова, О. Руда, А. Седоченко. Київ, 2019. 66 с. URL: https://decentralization.gov.ua/uploads/library/file/461/1.pdf (дата звернення: 21.11.2021).
6. Про затвердження Положення про психологічну службу у системі освіти України : Наказ; МОН України від 22.05.2018 № 509 // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/z0885-18 (дата звернення: 21.11.2021).
7. Про затвердження Положення про опорний заклад освіти : Постанова Кабінету Міністрів України; Положення, Перелік від 19.06.2019 № 532 // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/532-2019-%D0%BF (дата звернення: 21.11.2021).
8. Нова школа у нових громадах : посібник з ефективного управління освітою в об'єднаних територіальних громадах / Сеїтосманов А., Фасоля О., Мархлєвскі В. К., 2017. 128 с.

УДК 37.091.12:616-036.21
DOI

**Малєєва О. В.,**
*кандидат психологічних наук,*
*доцент кафедри педагогіки і психології*
*Донецького обласного інституту*
*післядипломної педагогічної освіти*
*ORCID ID https://orcid.org/0000-0001-6871-4948*
**Малєєв Д. В.,**
*кандидат психологічних наук,*
*проректор з науково-педагогічної роботи*
*Донецького обласного інституту*
*післядипломної педагогічної освіти*
*ORCID ID https://orcid.org/0000-0002-4351-4197*

# НАПРЯМКИ РОБОТИ ПСИХОЛОГІЧНОЇ СЛУЖБИ СИСТЕМИ ОСВІТИ В УМОВАХ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ

Євроінтеграція нашого суспільства привносить нове майже в усі сфери життя та потребує від нас постійного оновлення та змін. Ці зміни неминуче торкнулися сфери освіти, в якій, на сьогоднішній день, проводяться активні реформи, що стосуються усіх її ланок. Ефективність і дієвість освітніх реформ у значній мірі залежить від ефективності їх психологічного забезпечення, адже саме психологічна служба має можливості визначення рівнів і особливостей індивідуального розвитку здобувачів освіти та застосування дієвих інструментів корекції змісту і напрямів цього розвитку в освітньому процесі [5].

Децентралізація в управлінні освітою, розширення прав і можливостей об’єднаних територіальних громад щодо впливу на освітній процес спонукають фахівців психологічної служби суттєво переглянути організаційні форми, науково-методичне забезпечення, зміст і напрями своєї роботи з психологічного і соціально-педагогічного супроводу всіх учасників освітнього процесу.

Реалії сьогодення спонукають до активного пошуку та впровадження в роботу нових технологій, форм та методів навчання і виховання підростаючого покоління з максимальною орієнтацією на диференціацію та індивідуалізацію навчання, що ґрунтується на принципах педагогіки партнерства. Адже ще у 1978 р. група вчених, яка досліджувала стратегії навчання, у доповіді Римському клубу запропонувала два терміни “традиційне (нормативне) навчання” та “інноваційне навчання”, з метою зауважити на неадекватності принципів традиційного навчання вимогам сучасного суспільства до

особистості, її пізнавальних можливостей [6].

Працівники психологічної служби мають бути носіями змін у закладі освіти, які першими реагують на виклики сучасності та спроможні критично оцінити та інтерпретувати нову інформацію. Адже складні соціально-економічні умови, у яких перебуває українське суспільство (російська агресія, економічний спад, пандемія КОВІД-19, інфодемія, політична нестабільність та ін.) потребують від працівників психологічної служби надання не тільки кваліфікованої допомоги постраждалим, учням, вчителям і представникам громадськості у подоланні різного роду психологічних травм, але й поширення знань щодо критичного сприйняття інформації та формування навичок інформаційної гігієни в закладі освіти.

У листі МОН України Про пріоритетні напрями роботи психологічної служби у системі освіти у 2021/2022 навчальному році [3] у розділі просвітницька робота, серед інших акцентується увага на необхідності реалізації таких напрямків роботи: ознайомлення учасників освітнього процесу із загрозами, які може нести інтернет (шахрайство, спам, кібербулінг тощо) та інформування про соціально-небезпечні хвороби. Наголошується на тому, що в сучасних умовах соціально-економічної кризи і карантинних заходів, пов’язаних із пандемією, істотно зростає роль психологічної служби у системі освіти, а саме: проведення соціально-педагогічної і психологічної просвітницької діяльності, надання інформації всім учасникам освітнього процесу щодо збереження їхнього соціального благополуччя і психічного здоров’я.

При аналізі завдань психологічної служби системи освіти в умовах реформи децентралізації не можна оминути увагою питання формування в учасників освітнього процесу навичок свідомого, відповідального споживання медіа-продукції, здатності відокремлювати оцінювальні судження, що транслюються у медіапросторі [1].

Все частіше «спекулюється» тема «примітивізації освіти» представниками освіти та науки на різних рівнях з метою дискредитування концепції НУШ з причини "неопрацьованості своєрідної психотерапевтичної травми" нанесеної пострадянською спадщиною (відсутність свобод та пригнічення волі та індивідуальності, втрата ідентичності), що сформувала відповідні соціальні фобії: «знищення якості освіти», «криміналізація суспільства»; «деградація дітей та молоді» та ін. Використовуючи подібні фобії в інформаційному просторі відбудовується футурологічний концепт з песимістично-абсурдним контекстом, коли

знаневий компонент освіти заміщується інтуїтивним, «гіперсуб'єктним» (процес соціалізації деформується у напряму домінації індивідуальних цінностей, норм, патернів і т. д. над суспільними), що породжує розвиток спільнот через потрясіння та конфлікти. Перед усім НУШ це освіта що будується на інтеграції як знаневого компоненту так і виховного з наявністю безпечного простору, де є якість відношень, довіра, підтримка, індивідуальність. Безпечність простору неможлива без свободи ідей, думки, слова, залученості учасників освітнього процесу до проєктної діяльності – це свобода створювати те, що ти хочеш, свобода бути успішним, свобода бути тим, хто ти є у ціннісно-орієнтаційній єдності із іншими.

На сьогоднішній день, набуло актуальності поширення фейків щодо вакцінації. Фейкові новини поширюються з великою швидкістю. Для просування «корона-фейків» їх автори та поширювачі вдаються до маніпулятивних форматів: застосування високоемоційних наративів та мемів; фальсифікація та деконтекстуалізація інформації. Поряд з цим, залишається актуальним питання як самому працівникові психологічної служби не потрапити на гачок маніпуляцій та не стати поширювачем фейкових новин, як зберегти власне психічне здоров'я? Аже, медіаімунітет сьогодні став реальною частиною імунітету організму. І саме тут найбільш затребуваними є знання з досить нової галузі соціальних наук – медіапсихології. Перша швидка допомога у цьому – медійна грамотність.

Суспільні реформи, і, у тому числі – реформа децентралізації, виявили і породили цілу низку проблем у розвиткові психологічної служби, які потребують нагального вирішення. Необхідно зазначити, що концепція Нової української школи докорінно змінила бачення розвитку освіти в сучасному українському суспільстві. Передусім це – суттєва зміна професійної позиції вчителя в освітньому процесі, що передбачає у першу чергу зміну його ставлення до учнів, до змісту і форм здійснення освітнього процесу, до оцінювання якості освіти, до батьків і до колег. Це потребує глибоких змін навичок, звичок і педагогічних прийомів, запровадження принципів відкритості, рівності, інклюзивності та партнерства [5]. Таким чином система освіти в умовах децентралізації безумовно потребує впровадження інноваційних методів та підходів роботи, тому важливим завданням психологічної служби системи освіти на цьому етапі є забезпечення психологічного супроводу впровадження інновацій в освітній процес.

Реформа децентралізації в управлінні освітою, спонукають фахівців психологічної служби суттєво переглянути організаційні форми, зміст та напрями своєї роботи з психологічного супроводу

освітнього процесу, а саме:

- посилити роботу із забезпечення психологічного супроводу впровадження інновації в закладах освіти
- сприяти збереженню та підвищенню рівня психічного здоров'я всіх учасників навчально-виховного процесу шляхом впровадження інноваційних методів в практику роботи фахівців психологічної служби;
- підвищувати рівень обізнаності всіх учасників навчально-виховного процесу з питань медіаграмотності та критичного сприйняття інформації;
- забезпечити психологічний супровід дистанційного навчання з мінімізацією онлайн-ризиків та інших негативних явищ в учнівському середовищі, що спричиненні умовами онлайн-навчання.

***Список використаних джерел***


1. Досвід переживання пандемії covid-19: дистанційні психологічні дослідження, дистанційна психологічна підтримка: матеріали онлайн-семінарів 23 квітня 2020 року «Досвід карантину: дистанційна психологічна допомога і підтримка» та 15 травня 2020 року «Дистанційні психологічні дослідження в умовах пандемії covid-19 і карантину» / [за наук. ред. М. М. Слюсаревського, Л. А. Найдьонової, О. Л. Вознесенської]. – К. : ІСПП НАПН України, 2020. – [електронне видання]. – 121 с.
2. Іванова Т., Ізбаш С. Методичні «родзинки» онлайн-тренінгу з медіаграмотності «Будь у тренді: МІГ в online!» : практичний посібник / за заг. ред. В. Іванова. Київ : Академія української преси, Центр вільної преси, 2020. – 96 с.
3. Лист МОН України Про пріоритетні напрями роботи психологічної служби у системі освіти у 2021/2022 навчальному. [Електронний ресурс] //Режим доступу : https://imzo.gov.ua/2021/07/19/lyst-mon-vid-16-07-2021-1-9-363-pro-priorytetni-napriamy-roboty-psykholohichnoi-sluzhby-u-systemi-osvity-u-2021-2022-n-r/.
4. Медіа та пандемія: експертний зріз. Як змінились медіа під час пандемії в 2020 році / Андрусечко П., Мацука О., Мороз В., Погорелов О., Томіленко С. / за заг. ред. В. Іванова. К. : Академія української преси, Центр вільної преси, 2020. – 52 с.
5. Науково-методичне забезпечення діяльності психологічної служби системи освіти в умовах децентралізації (моделі, досвід) : колективна монографія / наук. ред. В.Г. Панок. – Київ : Ніка-Центр, 2020. – 152 с.
6. Сєдов А. О. Стан та перспективи розвитку інноваційних освітніх технологій в Україні. / А. О. Сєдов // Інформаційні технології в освіті. – 2008. – № 1. – С. 122-125.

УДК 379.8:001.895

**Паращенко О. В.,**
*в. о. директора Донецького обласного еколого-натуралістичного центру*
**Шубчинський В. Д.,**
*методист Донецького обласного еколого-натуралістичного центру*
**Мєнафова Ю. В.,**
*кандидат хімічних наук, доцент Донбаської державної машинобудівної академії*
*ORCID ID https://orcid.org/0000-0002-4795-6208*

# КРЕАТИВНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ У ІННОВАЦІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПОЗАШКІЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

Компетентність – це актуальна, особистісна риса яка ґрунтується на знаннях, інтелектуально і особистісно обумовлена соціально-професійною характеристикою людини.

Освоєння компетентної діяльності різними педагогами, що знаходяться в однакових зовнішніх умовах, здійснюється по різному. Це означає, що керівники гуртків «входять» в таку діяльність і виробляють різні підходи. Ця «різниця» разом з необхідністю належить до явища **креативності** [1].

При вивченні механізму креативності пропонується розділити її на два види: **потенційну і актуальну.**

**Потенційна креативність** – це креативність додіяльністна, яка характеризує індивідуума в плані його потенційної схильності, що виражається у формі базової готовності до набуття актуальної креативності в певних зовнішніх умовах, до прояву творчої активності; потенційна креативність – необхідна суб’єктивна умова творчості.

**Актуальна креативність** – породження взаємодії індивідуальних характеристик потенційного креативного індивідуума з характеристиками того чи іншого виду діяльності, обумовлююча актуальну, безпосередню готовність її носія до прояву творчої активності у відповідному виді діяльності; актуальна креативність – досить суб'єктивна умова творчості.

Отже, потенційна креативність – креативність в можливості виділяти окремі категорії людей на основі їх компетентності, сприйнятливості до нововведень – ступеня випередження інших членів даного співтовариства в сприйнятті нововведень. Процес їх сприйняття в значній мірі залежить від характеристик інноваторів.

Сьогодні найбільш широко розповсюджена наступна класифікація:

1) новатори;
2) ранні реалізатори;
3) рання більшість;
4) пізня більшість;
5) коливні.

**Новатори** характеризуються авантюрним духом, схильністю до ризику, азарту; вони прагнуть випробувати будь-яке нововведення (нову ідею, метод, продукт, тощо); вони завжди відкриті новому, дізнаються про нове шляхом спілкування з локальними групами. Їх авантюрна природа може бути вирішальним фактором для майбутніх нововведень в освітньому закладі.

**Ранні реалізатори.** Вони формують основний контингент «лідерів» тих чи інших новаторських напрямів, думок: саме до них найчастіше звертаються за порадою і консультацією. Вони зважують свої дії, тому цінуються, як розумні реалізатори.

**Рання більшість.** Суб'єкти цієї групи вільно спілкуються з першими групами, але рідко виступають у ролі лідерів. Вони являють собою значну частину (близько 34%). Їм потрібно більше часу для прийняття рішення про впровадження нововведень, вони не хочуть ні виступати вперед, ні пасти задніх, вони охоче йдуть за іншими в процесі сприйняття нововведень.

**Пізня більшість.** За складом характеру – це скептики. Вони освоюють нововведення, як «середні» суб’єкти, в результаті оцінки власних потреб у них, а також під тиском соціального середовища. Через скептичність вони не освоюють нововведення до тих пір, поки не утворюється велика кількість груп і суспільство не почне ясно висловлюватися на користь певного нововведення.

**Коливні** – представники традиційної, консервативної орієнтації. Вони останні, хто сприймає нововведення і найчастіше можуть відмовитися від нього. Орієнтуються на минуле.

Така класифікація цілком підходить для дослідження інноваційної діяльності педагогів.

Процес освоєння компетенцій проходить по-різному. Рівень успішності, ефективності діяльності, її якість і результати, рутинний або творчий характер цієї діяльності – все це, в остаточному підсумку, характеристики різних рівнів освоєння діяльності.

Лінія розвитку діяльності індивідуума може бути представлена у вигляді такої схеми: наслідування-копіювання, творче наслідування, копіювання творчості, справжня творчість.

Проблема співвідношення наслідування і творчості особливо

яскраво проявляється в діяльності початківців, молодих педагогів. Їх творча діяльність має переважно наслідувальний характер. Потенційна креативність послідовно перетворюється в актуальну через механізм наслідування.

Отже, креативність розвивається від наслідування-копіювання через творче наслідування і копіювання творчості.

Перехід активності педагога на все більш високий рівень породжує перспективу вдосконалення діяльності і характеризує освоєння стратегії організації компетентного навчання.

Механізм розвитку креативності керівника гуртка можна визначити таким чином: на першому етапі відбувається знайомство педагога з різними варіантами (альтернативами) здійснення компетентної діяльності. На наступному етапі викладач відпрацьовує відібрані компетентності і пропускає їх через себе, перевіряє їхню відповідність у дії за рахунок посилення власної особистості, привнесення елементів новизни й оригінальності.

Отже, креативність розвивається в процесі засвоєння того, що вже було накопичено, а потім здійснюється зміна, перетворення існуючого досвіду [2].

Це і є шлях до професійної компетентності керівників гуртків, а саме для нашого спеціалізованого (еколого-натуралістичного) позашкільного закладу, що складає суть і динаміку їх компетентної діяльності.

Масовий педагогічний досвід – це типовий досвід роботи, який характеризує досягнутий рівень практики навчання, виховання і реалізації в ній досягнень педагогічної науки. До передового досвіду відносять тільки таку практику, що містить у собі елементи творчого пошуку, новизни, оригінальності, те, що інакше називається новаторством.

Між простою майстерністю і новаторством часто буває важко провести грані, тому що, опанувавши відомі принципи і методи, викладач, звичайно, не зупиняється на досягнутому. Знаходячи і використовуючи все нові й нові оригінальні прийоми, керівник гуртка поступово стає справжнім новатором.

Педагогічна майстерність і педагогічна творчість тісно взаємопов’язані, але не тотожні. Тут можливі різні їхні відносини, наприклад: майстерність без схильності до нових рішень і творчість, як наслідок дефіциту загальновідомих рішень при недостатній майстерності (у молодого керівника гуртка).

Новаторство і компетентність в педагогіці пов’язано з відкриттями, їхні автори затверджують ідеї, здатні перетворити

педагогічну дійсність. Компетентно працюючі освітяни – це, свого роду, винахідники, вони розробляють і впроваджують нові елементи педагогічних систем. Ще більш масовий рух – педагогічне раціоналізаторство, що втілюється в удосконаленнях, пов'язаних з модернізацією й адаптацією до конкретних умов [3].

Підводячи підсумок розгляду креативності керівника гуртка та його вплив на розвиток професійної компетентності у своїй галузі, слід зазначити, що будь-яке їх співвідношення має різну цінність у забезпеченні ефективності компетентної діяльності, має потребу в специфічній корекції в педагогічному процесі.

На наш погляд, доцільно проводити діагностику індивідуальних особливостей мотивації і рівня креативності керівників гуртків, щоб потім можна було здійснити прогноз рівня і характеристики майбутніх навчальних програм у будь-якому напрямку.

***Список використаних джерел***

1. Ткаченко Л. І. Креативність і творчість: сучасний контент. Освіта та розвиток обдарованої особистості. 2014. №9-10. С.32-35.
2. Дунаєва О. М. Інтерактивна технологія формування педагогічної креативності. Психолого-педагогічні проблеми сільської школи: зб. наук. праць УПДПУ ім. П. Тичини. 2007, Вип. 19, С. 138–143.
3. Дунаєва О. М. Формування педагогічної креативності майбутніх учителів у процесі професійної підготовки: автореф. дис. канд. пед. наук. 13.00.04. Вінниця, 2008. 24 с.

*УДК 159.98:373.3/.5.091.12*

***Пасічник О. В.,***

*практичний психолог*
*Навчально-виховного комплексу*
*загальноосвітньої школи І-ІІІ ст. – ліцей*
*м. Добропілля Донецької області*

## *ВПРОВАДЖЕННЯ ІНОВАЦІЙНИХ ВИДІВ РОБОТИ ПРАКТИЧНОГО ПСИХОЛОГА ЗАГАЛЬНООСВІТНІХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ УПРОДОВЖ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ*

Основу і зміст інноваційних освітніх процесів становить інноваційна діяльність, сутність якої полягає в оновленні педагогічного процесу, внесенні новоутворень у традиційну систему. Оновлення якої потребують сучасні здобувачі освіти.

У педагогічній спільноті наразі працює три покоління, народжені в певні проміжки часу [1]:

– бебі-бумери (1943-1963 рр.);
– покоління X (1963-1984 рр.);
– покоління Y (1984-2000 рр.) .

Наймолодше – це так зване покоління Z. До нього належать діти та підлітки приблизно до 14-17 років. Вони повною мірою можуть називатися народженими цифровою революцією. Їх називають «generation Z» або «покоління Z», «цифрові люди», бо вони пов'язані між собою за допомогою мережі Інтернет, YouTube, мобільних телефонів, SMS і MP3-плеєрів. Їх цінності знаходяться ще у процесі формування, але психологи відзначають тяжіння до індивідуалізму, самовпевненість і спрямованість до успіху [1]. Але попри це вони, так як і попередні покоління, потребують спеціального психолого-педагогічного супроводу з особливим аспектом уваги на необхідності оновлення підходів та методів роботи у будь – якому напрямку педагогічної діяльності. Покоління Z потребує більш стрімкого та сучасного впровадження інновацій. Сприятливими умовами для впровадження інновацій є децентралізація у сфері освіти.

Реформа децентралізації дає свободу для облаштування якісного життя людей, які мешкають в об'єднаній територіальній громаді. Уже не треба чекати зверху, що скажуть, чи нарікати на центральні органи влади за недолугі рішення, а брати відповідальність на себе і спільно з громадою розв'язувати проблеми. Освіта для самоврядування є одним з основних завдань. Освіта – інвестиції у майбутнє. Кожен хоче, щоб його дитина не змарнувала свої таланти, самореалізувалася, була успішною і щасливою у подальшому житті. Власне у цьому полягає розпочата реформа освіти, яка ставить дитину у центрі уваги, дбає про її розвиток, змушує думати про те, як мотивувати (зацікавити) її до якісного навчання, до натхненної праці, як закласти міцні підвалини для подальшого розвитку особистості [2] .

У вересні 2018 року відповідно до рішення Уряду початкова школа перейшла на новий зміст. Стартувала Нова українська школа, яка передбачає зміну парадигми освіти, коли у центрі освітнього процесу стає учень. Акцент ставиться на формування компетентностей, характеру особистості, цінностей і ставлень. А це досягається через зміну змісту освіти, впровадження інтерактивних методик.

Перший виклик, з яким зіштовхнулися об'єднані громади, стосується саме сектору середньої освіти. Виникли ризики, що нові громади не зможуть ефективно та професійно розв'язати організаційні, управлінські, методичні та інші завдання у сфері освіти [3].

Міністерства освіти і науки України, безперечно, не залишають громади один на один з усіма викликами нововведень – навчальні

курси, нові посібники – триває величезна робота.

Децентралізація, на сьогоднішній день, є реалією професійного життя кожного освітянина України й виступає як основний інструмент задля покращення освітнього процесу сучасних українських шкіл на місцях. Але, незважаючи на це, децентралізація, Нова українська школа усе ж таки, це оновлення освітньої діяльності, а, як відомо, будь-які зміни ведуть за собою стрес. «Як це працює», «кому ми тепер підпорядковуємося», «що таке ЦПРПП», «хто такий консультант та як він працює», «НУШ у середній ланці школи, як це і що буде», «чи не погіршується від цього освіта» - ці та багато інших думок з'явилися, першочергово, у педагогічних працівників і спрацювали як стресовий фактор для багатьох, і це у свою чергу відобразилося й на емоційному стані здобувачів освіти.

Зважаючи на вищезазначене, робимо висновок, що інновації в умовах децентралізації потребують всі галузі освітнього простору, а особливо психологічної служби освітніх закладів, спираючись на потреби здобувача освіти певного регіону.

Збройні конфліктні дії на сході України, сучасна епідеміологічна ситуація пов'язана з поширення коронавірусної інфекції COVID-19, карантинні обмеження та довготривале навчання в дистанційному форматі, а як наслідок – змішана форма навчання призвели до підвищення тривожності, зниження самооцінки, упевненості в собі, підвищення агресивності та конфліктності. Усе це ставить перед практичним психологом закладу освіти задачу відшукати інноваційні методи та форми у роботі у взаємодії зі здобувачами освіти конкретного регіону.

Особливо зважаючи на те, що у НУШ – цінності дитиноцентризму, тож відтепер ітиметься про вивчення динаміки розвитку особистості, потенційних можливостей. Акценти змінено: не «знайти ваду», а «розкрити можливості» [4].

Однією із дієвих програм у роботі практичного психолога закладу освіти, котра була розроблена відповідно до потреб молодого покоління на сході України є розвивальна програма супроводу адаптаційного процесу учнів п'ятого класу «Art- дайвінг», котра з легкістю може бути адаптована під будь – який напрямок діяльності практичного психолога у взаємодії зі здобувачами освіти сучасних українських шкіл.

Програма спрямована на розкриття особистісного потенціалу учнів, формування та розвиток їх соціально-психологічних компетентностей, формування готовності до самореалізації, розвиток когнітивної та емоційно-вольової сфер, етичних норм та правил

поведінки.

Розвивальна програма складається з десяти занять. Кожне заняття розбите на такі етапи: вступна частина (ритуальне привітання, повторення правил роботи в групі); основна частина та заключна (ритуальна вправа на прощання та рефлексія).

Завдання програми «Art-дайвінг»:

- сформувати та розвинути соціально-психологічні компетентності учнів та готовність до самореалізації;
- розвинути соціально-комунікативні уміння в учнів;
- підвищити самооцінку;
- сформувати впевненість учнів в собі, у своїх силах;
- сформувати навички позитивної взаємодії з учасниками освітнього процесу;
- поглибити навички емоційної саморегуляції;
- сформувати позитивну мотивацію до навчання в середній ланці;
- сформувати вміння долати труднощі, досягати успіху;
- сприяти взаємопорозумінню та згуртованості класного колективу.

Після здобуття передбачених у програмі компетентностей у дітей підвищилися мотивація до навчання, вміння долати труднощі, досягати успіху, розвинулися комунікативні навички, учні стали більш впевненими в собі, у своїх силах, значно розвинули своє емоційно-позитивне ставлення до школи.

Отже, упровадження інновацій в умовах децентралізації є дуже важливим, що навіть життєво необхідним інструментом у роботі з усіма учасниками освітнього процесу, особливо в роботі практичного психолога освітніх установ. Адже саме він відповідає за психологічний клімат у колективі. Чим комфортнішим буде освітній процес, тим якіснішими будуть результати як у педагогів загальноосвітніх шкіл, так і в здобувачів освіти. Необхідно пам’ятати й ставитися до цього відповідально, бо наше майбутнє – це наші діти. А загальноосвітній заклад – це значна й дуже важлива частина життя юного покоління.

***Список використаних джерел***

1. Колосова Г. Хто такі «ікси» та «ігреки» і як їм порозумітися з «зетами». Електронний ресурс. URL:https://www.pedrada.com.ua/article/1236-qqq-17-m3-15-03-2017-hto-tak-ksi-ta-greki-yak-m-porozumtisya-z-zetami.
2. Децентралізація. Інформаційний портал. URL: https:// decentralization.gov.ua/about.
3. Сеїтосманов А., Фасоля О., Мархлєвскі В. Нова школа у нових громадах: посібник з ефективного управління освітою в об’єднаних територіальних громадах. Київ., 2017. 128 с.

4. Мірошнікова А. Якою буде роль шкільних психологів у Новій українській школі. Електронний ресурс. URL: https://osvitoria.media/experience/shho-robytymut-shkilni-psyhology-u-novij-ukrayinskij-shkoli.

*УДК 373.015.3:159.95*

***Петрова Г. В.,***

*практичний психолог*
*І кваліфікаційної категорії*
*позашкільного навчального закладу*
*«Центр дитячої та юнацької творчості*
*Дружківської міської ради»*

***Тимофієва І. В.,***

*практичний психолог*
*І кваліфікаційної категорії*
*загальноосвітньої школи І-ІІІ ступенів № 12*
*Дружківської міської ради*

# ПІКЛУЄМОСЯ ПРО МЕНТАЛЬНЕ ЗДОРОВ'Я ЧЕРЕЗ УПРОВАДЖЕННЯ ІНТЕРАКТИВНОЇ ОСВІТНЬОЇ ВИСТАВКИ «MENTAL TREK»

Відомо, що ментальне здоров'я об'єднує фізичну, психічну та соціальну складову. Воно є важливим для людей різного віку, дає можливість у реалізації своїх мрій, бажань, цілей та доброго фізичного самопочуття. У психології розуміння психічного здоров'я тісно пов'язано із загальним уявленням про особистість і механізми її розвитку. За визначенням Всесвітньої організації охорони здоров'я, психічне здоров'я передбачає – стан добробуту, в якому людина втілює власні здібності, сприйняту самоефективність, автономію, компетенцію [1].

Психічно здорова людина – знаходиться у гармонії з собою, вміє розрізняти та керувати своїми емоціями, бажає спілкуватися та будує стосунки з іншими, розвивається і навчається, приймає себе та позитивно себе оцінює, приймає рішення, нормально адаптується до нових умов життя.

Важливо підтримувати ментальне здоров'я починаючи з дитячого віку, через розвиток емоційного інтелекту, дотримання режиму дня, вміння уникати або адекватно реагувати на стресові ситуації, дбати про збалансоване харчування та свою фізичну активність. У сучасному світі підліток стикається з постійними стресами та проблемами, як у

власному житті, так і в навколишньому світі до яких неможливо відсторонитися і не реагувати.

Згідно з даними ВООЗ, половина всіх психічних захворювань фіксується у віці до 14 років. Як свідчать статистичні дані, 92 % підлітків віком 13-17 років кожен день відвідують Інтернет. Де за результатами наукових досліджень, кожна п'ята дівчина підлягає залякуванню, а один із десяти хлопців – кіберцькуванню [5].

Також молодь стикається і з сильним впливом таких чинників, як залякування, самогубство, наслідки травм, фізичне та психоемоційне насильство з боку однолітків та батьків.

Така реальність вимагає особливої уваги з боку дорослих щодо розуміння сутності цих явищ новим поколінням. У пригоді можуть стати нові програми, форми та методи роботи, що використовують інтерактивні освітні інструменти.

Один з таких - «Інтерактивна освітня виставка «Mental Trek»», яка базується на методиці «Маршрут Безпеки», пов'язаний з профілактикою будь-яких негативних суспільних явищ в молодіжному середовищі. На базі методу «Маршрут Безпеки» була розроблена інтерактивна освітня виставка «Mental Trek», виданий посібник у рамках проекту «Психічне здоров'я для України» (MH4U), авторами якого є колектив: Закревська Світлана, Полякова Ольга, Бойко Інна, Дядя Кирило, Набокова Олена, Натха Олеся, Панченко Вікторія, Семиволос Наталя [1].

Мандрівка виставкою «Mental Trek» дозволяє зануритися в питання, пов'язаними з темою психічного здоров'я, способами підтримки свого психічного благополуччя, шляхами допомоги собі та іншій людині у психотравмуючих ситуаціях, а також розвинути навички критичного мислення.

Технологія проведення освітньої виставки «Mental Trek» спрямована на активізацію спілкування, звернення до знань та емоцій підлітка, обмін думками, можливість оцінити ризики різних життєвих ситуацій, що збільшує більш свідомого ставлення до свого життя, зміни поведінки на більш безпечну [1].

Виставка передбачає п'ять станцій:

1. «Психічне здоров'я – це про всіх» – станція дає можливість усвідомити різницю між психічним здоров'ям та психічним благополуччям, зрозуміти, о з цим може стикнутися кожен;
2. «Mental quest» – на даній станції підлітки розширюють свої знання з теми психічного здоров'я, навчаються критично оцінювати інформацію, працювати в міні-командах;
3. «Мозок, душа, тіло – одне ціле» – опановують роль «радника»,

консультанта, який пропонує поведінкові стратегії для збереження психічного здоров'я;

4. «Булінг: як розпізнати й подолати» – знайомляться з поняттям булінгу, його різновидами та відповідальністю кривдника;
5. станція «Коло допомоги» дає можливість проаналізувати надані ситуації, усвідомити та оцінити ризики, знайти ресурс – до кого можна звернутися по допомогу [2].

З метою ознайомлення дорослих з проєктом ми провели на базі ЦПРПП м. Дружківки. Активну участь в ньому брали педагоги шкіл міста. Під час вивчення питань присутні були відкритими, ділилися власним досвідом, шукали відповіді. Для більшості присутніх це був не очікуваний досвід з форми проведення заходу. Матеріал цікаво розташований, питання розглядалися за інтерактивними формами, обговорення в групах проходило жваво та цікаво. Цьому сприяло пересування учасників маленькими групами що дало змогу задіяти всіх учасників у процес, ніхто не залишився осторонь.

У зв'язку з карантинними обмеженнями, які не дають змогу проводити дану виставку у запропонованому авторами форматі, ми спробували використати матеріал станції «Коло допомоги» під час факультативного заняття в 10-му класі загальноосвітньої школи І-ІІІ ступенів № 12 м. Дружківки за темою «Стрес.

Методи саморегуляції». Спочатку підлітки з настороженістю віднеслися до ситуації, коли вони самостійно читають ситуацію, обговорюють та пропонують ресурси, шляхи виходу. В процесі роботи, учні стали більш активними, емоційно включилися до обговорення, знайшли вихід для героїв із скрутної ситуації, кожному хотілося висловити свою думку, не засуджуючи думку іншого.

Ми сподіваємося, що завдяки використанню в просвітницькій та профілактичній роботі даного інструменту у підлітків підвищиться рівень обізнаності з теми психічного здоров'я та засобів профілактики психічного неблагополуччя, знизиться рівень упереджень щодо людей з психічними розладами.

Тому ми пропонуємо використовувати елементи виставки під час класних годин, годин психолога, профілактичні тижні, факультативних занять на теми: «Афективна сфера особистості», «Розвиток емоційної компетентності», «Потреби та мотиви», «Спілкування і комунікація», «Міжособистісні стосунки», «Конфліктні ситуації та шляхи їх розв'язання», «Життєвий шлях» та ін.

***Список використаних джерел***

1. «Mental Trek»: посібник для фасилітування інтерактивної освітньої виставки. / під ред. Закревської С., Полякової О. – Київ, 2021.

2. Mental Trek - інтерактивна освітня виставка для молоді. – Електронне джерело. – Режим доступу: https://www.mh4u.in.ua/news/mental-trek-interaktyvna-osvitnya-vystavka-dlya-molodi.
3. Ментальне здоров'я: як подбати про себе. – Електронне джерело. – Режим доступу: https://prozdorovia.in.ua/statti/mentalne-zdorov-ia.
4. Молодь і психічне здоров'я у світі що змінюється. – Електронне джерело. – Режим доступу: https://neuronews.com.ua/ua/archive/2018/8%28100%29/pages-8-10/molod-i-psihichne-zdorov-ya-u-sviti-shcho-zminyuietsya-#gsc.tab=0.
5. Що таке психічне благополуччя. – Електронне джерело. – Режим доступу: https://youtu.be/cyRagDiAY0Q.

*УДК 159.923.2*

***Сидоренко В. В.,***

*практичний психолог Дошкільного навчального закладу ясла-садка комбінованого типу № 2 «ТЕРЕМОК» Дружківської міської ради Донецької області*

## *СВІТОСПРИЙМАННЯ ПЕДАГОГОМ МОТИВАЦІЙНИХ ФАКТОРІВ СВОЄЇ ІНДИВІДУАЛЬНОСТІ ПРИ ПОДОЛАННІ ПЕРЕШКОД ПРИЗНАЧЕНИХ ЦІЛЕЙ*

Одним з викликів для педагогів сьогодення є впровадження в територіальні громади змін щодо децентралізації управління системою освіти. Реформа дає багато переваг, такі, як автономія закладів, вибір громадою рішення головних та другорядних завдань для забезпечення шкіл та дошкільних навчальних закладів. На плечі представників громади лягає ще більше відповідальності за навчання та виховання підростаючого покоління. Мотивація педагогів до роботи зменшується, цілі змінюються, що в свою чергу, впливає на емоційний стан самого педагога, на впевненість у своїх силах [1]. Не кожна людина може з цим впоратись, тому кадрів на місцях не вистачає. Допомогти педагогам покращити свою мотивацію, самостійно знаходити шляхи виходу з проблемних ситуацій, визначити та використовувати для цього резерви внутрішньої енергії можуть психологи закладів освіти.

Широта мотивів розкривається у різноманітності мотиваційних факторів: мотивів, потреб, цілей, значень , які впливають на діяльність кожного педагога. Спонукальними причинами мотивів можуть бути певні стимули, від кількості яких залежить гнучкість структури

мотивації. Ієрархія сфери мотивації відображає частоту і силу вияву мотивів: сильні мотиви перебувають на вищому рівні, частіше виявляються як спонукальні причини дій. Можемо виділити такі ознаки мотивації педагогів: пряма оцінка власних уявлень людей про причини, особливості їх поведінки, інтереси, бажання. Не завжди педагог може визначити свої мотиви, свої характеристики індивідуальності для подолання перешкод, що в свою чергу, не дає можливість правильно сприймати найближче середовище, людей, поведінку та емоційно-вольову сферу. Людина не може зрозуміти, які ресурси є, і як можна їх використовувати при подоланні труднощів, як стабілізувати свій емоційний стан та визначити цілі. Виконання різних справ та завдань поліпшується завдяки самомотивації. Якщо у педагога відсутнє бажання виконувати дії, не сформований процес планування, незрозуміла мета та настрій на результативність, тоді зрозумілим є процес самоорганізації та його вдосконалення самою людиною. Реалізація самомотивації систематизована через засоби: визначення цілі та завдань, отримання позитивних емоцій від реалізації кожного конкретного наміру, конструктивна критика та самоаналіз.

Пріоритетним в роботі психолога в цьому напрямку є мотивування педагогів на використання прийомів спонукання себе до виконання призначених цілей, знаходження мотивів своєї особистості при подоланні життєвих перешкод, навчання знаходити резерви внутрішньої енергії та направлення її на виконання різних завдань за допомогою традиційних методів та інноваційних технологій в практичній психології. Пропоную для використання авторські психологічні вправи.

Вправа «Три вогники». Обладнання: колода метафоричних карток «Стіни. Мости» О. Дружини, камінці «МАРБЛС». Учасники вибирають навмання 3 метафоричні картки та кладуть перед собою. Вибирають 3 декоративних каміння «МАРБЛС» і тримають їх в долоні, заплющують очі і представляють, як в районі сонячного сплетіння починають світити 3 маленьких вогника, поступово ці вогники збільшуються, запалюються все більше та більше і їх тепло передається в долоню з камінням. Учасники відкривають очі та кладуть по 1 камінню на 1 картку. За допомогою декоративного чи морського каміння створюють ланцюги зв’язку між картками.

Після виконання вправи психолог ставить питання учасникам:

1. Чи запалилися у вас 3 вогника?
2. Чи передалося тепло в долоню з камінням?
3. Чи змінився у вас настрій?

4. Чи міцні ланцюги зв'язку між картками?
5. Чи бажаєте щось змінити?

Вправа «Як досягти мети». Обладнання: колода метафоричних карток «Стіни. Мости» О. Дружини, камінці «МАРБЛС».

1. Психолог пропонує кожному учаснику навмання вибрати одну картку з колоди метафоричних карток та покласти її перед собою, подивитися на неї та представити мету в своєму житті, яку потрібно досягти. При цьому прикрасити декоративним камінням «МАРБЛС» вибрану метафоричну картку.
2. Психолог пропонує вибрати другу картку та прикрасити її декоративним кольоровим камінням. Записати на папері, які перепони є на шляху до виконання мети.
3. Психолог пропонує вибрати третю картку та прикрасити декоративним кольоровим камінням. Записати на папері, що потрібно для подолання перепонів.
4. Психолог пропонує вибрати четверту картку та прикрасити декоративним кольоровим камінням. Записати на папері, що вже зроблено для виконання мети, чи які є резерви (ресурси).
5. Психолог пропонує поділитися думкою, обговорити виконання вправи.

***Список використаних джерел***

1. Маслоу А. Мотивація та особистість// А. Маслоу – М., 1998.
2. Розробка місцевих цільових програм для розвитку освіти в громаді // Методичні рекомендації. – 2021.
3. Створюємо орган управління освітою в громаді: Порадник для голів та управлінців освітою територіальних громад / Грекова І., Брусенцова Я., Жабенко Л., Ковшова О., Мацокін А., Полторак В., Пуцова А., Яцковський С. / за заг. ред. Протасової Н. – К. : ТОВ «Агентство Україна», 2020. – 66 с.
4. Мирончук Н. М. Самомотивація як складова самоорганізації викладача у професійній діяльності // Проблеми освіти: зб. наук. праць / ДНУ «Інститут модернізації змісту освіти» МОН України. Вінниця: ТОВ «Нілан-ЛТД», 2018. Вип. 88 (частина 2). С. 65-74.
5. Горбань Н. М. Мотиваційні аспекти формування професійної етики та педагогічної культури викладача в процесі підготовки менеджерів // Економіка і держава. 2010. № 9. С. 49-52.

УДК 373.07:[005:001.895]

**Чіора Т. В.,**
*практичний психолог*
*Часовоярського ЗЗСО № 17*
**Гречишкіна С. К.,**
*директор Часовоярського ЗЗСО № 17*

# «ФОРМУЛА ЗМІН» ЯК ДІЄВИЙ ІНСТРУМЕНТ В МОДЕЛІ ВПРОВАДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙ В ОСВІТІ

Процеси децентралізації, які проходять зараз в Україні, покликані зробити кращим життя українців практично в кожній сфері, і тому вони тісно переплелись із реформуванням системи освіти. Зміни в законодавстві, реформа децентралізації, трансформація системи загальної середньої освіти НУШ, зміни профільної середньої освіти кидають виклики щодо забезпечення якості освіти [1]. Якісна освіта є запорукою добробуту нації. У галузі освіти децентралізація сприяє ефективному використанню ресурсів на місцях, піднесенню якості освіти і повнішому задоволенню освітніх потреб кожної людини за умов чіткого розподілу повноважень і відповідальності органів управління та прозорих механізмів контролю [2].

Децентралізація в управлінні освітою, розширення прав і можливостей об’єднаних територіальних громад щодо впливу на освітній процес спонукають фахівців психологічної служби суттєво переглянути організаційні форми, науково-методичне забезпечення, зміст і напрями своєї роботи з психологічного і соціально-педагогічного супроводу всіх учасників освітнього процесу [6].

Підвищення якості освіти в сьогоденні – одна із основних задач модернізації освіти. На цей час проблема інновацій в освіті стає актуальною, нагальної, яка потребує розв'язання. Настав час визнати, що ми живемо в дуже нестабільному світі, і йому вже давно придумали свою назву – VUCA-світ. (Volatility – непостійність, Uncertainty – невизначеність, Complexity – складність, Ambiguity – неоднозначність) [3].

Кожен заклад освіти, вступаючи на шлях інноваційного розвитку, має розв’язати цілу низку психологічних проблем як педагогів, так і адміністрації, пов'язаних з інноваційними змінами. Адже коли людина намагається щось змінити у своєму житті, то напевно стикається з серйозною внутрішньою протидією змінам. Це захисний механізм, який вироблений у процесі еволюції, що допомагає зберегти нам життя. Є таке поняття як «зона комфорту». Спроба змінити щось

чи хоча б уявити зміни створює відчуття стресу, тобто ми виходимо із «зони комфорту».

Впровадження інновацій викликає набагато менший опір у педагогічних колективах, які усвідомлюють необхідність освітньої діяльності в авангарді реформ відповідно до рекомендацій психолого-педагогічної науки, ніж у педагогічних колективах, які прагнуть дотримуватися розроблених правил та сталої системи освіти. Тому ефективний психолого-консультаційний супровід освітнього процесу в період реформування дасть позитивний результат, поштовх до інновацій, до розвитку, до стабільної якості на ринку надання освітніх послуг.

Однією з найпростіших і водночас найбільш дієвих моделей для впровадження інновацій є «формула змін», розроблена Річардом Бекхардом і Девідом Глейхером [4]. Обравши цей підхід, команда педагогів планує чи вже обговорює майбутні серйозні зміни. Формула допомагає не збитися зі шляху та сфокусувати колектив на тому, що має бути зроблено. А також ця формула сприяє появі жвавої дискусії, розвиваючи тим самим ментальну гнучкість («м'яке мислення»), здатність не зациклюватися на стереотипах, а відчувати зміни, прийняті зсередини.

«Формула змін» представляє собою нерівність:

D + V + F >> R

D – невдоволення даною ситуацією (Dissatisfaction);

V – бачення майбутнього (Vision);

F – перші конкретні кроки, які можуть бути задіяні для реалізації бачення ( Fist steps);

R - опір змінам (Resistance) [4].

Зміни можливі, коли сума трьох перших компонентів більша, ніж опір змінам. Таким чином, для здійснення змін в організації повинні бути присутніми всі три фактори.

Якщо ще більше проаналізувати цю формулу, то для початку змін можна просто порівняти:

D = R,

якщо, незадоволеність ситуацією більше опорів змін, зміни можуть статися.

Формулу використовують як інструмент усунення проблем для того, щоб зрозуміти, чому колектив виступає проти змін.

Для подолання опору змінам необхідно звернути увагу на наступне:

1. Колектив має чітко розуміти, чому потрібні зміни.("D").
2. Дуже важливо, щоб співробітники повністю розуміли і могли уявити своє майбутнє та місце в інноваціях ("V ").
3. Повністю усвідомити ті кроки, які потрібно зробити, щоб зміни

сприяли успіху ("F").

4. Пам’ятати, що опір – це нормальна реакція організму, заснована на особистому досвіді, соціальній спадщині тощо. (Важко змінюватись, але це нормально).

Будь-яке нововведення має психологічні наслідки, і варто погодитися з Кричевським Р. Л. в тому, що традиційно нововведення прийнято розглядати як якась безумовно позитивна в житті організації (або суспільства) подія... [5]. А тим часом історичний та суто життєвий досвід свідчить, що це далеко не так. У зв'язку з цим стає зрозумілим надзвичайно важлива роль соціально-психологічних факторів під час упровадження нововведень. Для психологів це виражається у вирішенні завдання на забезпечення «психологічного супроводу» інновацій, що дозволяє з найменшими втратами подолати бар'єри нововведень.

Реформування освіти, децентралізація – ці фактори не повинні впливати на якість психологічної служби, якість освіти в цілому.

Необхідно зауважити, що VUCA – це не характеристика чудового нового світу, в якому страшно жити. Це ключ до обізнаності або soft skills, яким можна навчитися, щоб орієнтуватися у цій реальності. І перше, що потрібно зробити, – визнати та прийняти зміни, які ми не можемо контролювати, зате можемо керувати своєю реакцією та станом [3].

***Список використаних джерел***


1. Повноваження ОМС щодо забезпечення якісної освіти: Порадник для голів та управлінців освітою територіальних громад / Байтемірова Н., Гурак Р., Бондар А., Вергун Ю. / за заг. ред. Протасової Н., Полторак В., Жабенко Л., Михайлової Т. – К.: Швейцарсько-український проєкт DECIDE – «Децентралізація для розвитку демократичної освіти», 2021. – 52 с. – Режим доступу: https://decentralization.gov.ua/uploads/library/file/776/ULEAD_public.pdf.
2. Гриневич Л. М. Тенденції децентралізації управління базовою освітою в сучасній Польщі : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / Гриневич Лілія Михайлівна ; Ін-т педагогіки АПН України. – Київ, 2005. – 20 с.
3. Легомінова С. В. Концептуальні засади стратегічного управління конкурентними перевагами підприємств // Економіка та управління підприємствами. 2017. Випуск 18. С. 250-255.
4. Формула змін Бекхарда – Режим доступу: https://trainingtechnology.ru/formula-peremen-bekxarda/.
5. Голєв С. В. Матеріали до курсу «Організаційна психологія (ПСИХОЛОГІЯ ОРГАНІЗАЦІЙ)», 2009 – Режим доступу: http://psih.pp.ua/p069_%D0%BC%D0%B0%D1%82%D0%B5%D1%80%D1%96%D0%B0%D0%BB%D0%B8_%D0%B4%D0%BE_%D0%BA%D1%83%D1%80%D1%81%D1%83_%D0%BE%D1%80%D0%B3%D0%B0%D

0%BD%D1%96%D0%B7%D0%B0%D1%86%D1%96%D0%B9%D0%BD%D0%B0_%D0%BF%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D1%96%D1%8F_%D0%BF%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D1%96%D1%8F.html.

6. Науково-методичне забезпечення діяльності психологічної служби системи освіти в умовах децентралізації (моделі, досвід) : колективна монографія / наук. ред. В.Г. Панок. Київ : Ніка-Центр, 2020. 152 с. – Режим доступу: https://lib.iitta.gov.ua/722337/1/nauk-metod-zabezp-dialnosti.pdf.

*УДК 373.018.43+159.9*

***Шкондіна Н. М.,***
*практичний психолог*
*Дружківської ЗШ І-ІІІ ст. № 17*
***Кудін О. В.,***
*учитель інформатики*
*Дружківської ЗШ І-ІІІ ст. № 17*

## *АСПЕКТИ ПСИХОЛОГІЧНОГО СУПРОВОДУ ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ В ОСВІТНЬОМУ ЗАКЛАДІ*

Дистанційне навчання є невід'ємною складовою сучасного освітнього процесу. Актуальність проблеми психологічних аспектів навчання в онлайн-форматі зумовлено необхідністю розвитку навичок самоосвіти та творчого підходу, формування критичного мислення, нової культури, активного саморозвитку при дистанційному навчанні в школі. Освітній інтернет-простір сучасного учня відтворює взаємозв'язок усіх сфер особистості: інтелектуальної, емоційної, ціннісно-змістової, поведінкової та інших. Проблемам із питань розвитку дистанційної освіти присвячені роботи багатьох науковців, таких як: Р. Деллінг, Г. Рамблє, Д. Кіган, М. Сімонсон, М. Мур, А. Кларк, М. Томпсон ін. та такими як: О. Андрєєв, Г. Козлакова, В. Биков, В. Кухаренко, В. Трайнєв, П. Стефаненко, І. Козубовська, В. Олійник, Є. Полат, А. Хуторський. Незважаючи на велику кількість наукових праць, не достатньо досліджені проблеми, які розкривають психологічні умови організації та супроводу дистанційного навчання та функціонування особистості в освітньому онлайн-просторі.

Ефективність дистанційного навчання залежить від того, чи створені належні умови для його впровадження. Однією з таких умов є психологічна підтримка учнів, яка у свою чергу впливає на створення сприятливого психологічного клімату, що сприяє утворенню індивідуального стилю роботи при он-лайн навчанні.

Існують наступні завдання психологічного супроводу дистанційного навчання:

- вивчення середовища;
- вивчення особистісних характеристик, особливостей міжособистісних відносин учасників дистанційного навчання;
- передача учасникам дистанційного навчання актуальної інформації з психологічних питань;
- створення найбільш сприятливих умов для розвитку необхідних особистісних якостей учнів й учителів у процесі їх повної адаптації до умов навчання;
- забезпечення індивідуального підходу до навчання, враховуючи психологічні особливості учнів, для подолання авторитарного стилю у навчанні;
- розробка методів дистанційної психологічної діагностики та створення діагностичного інструментарію Google Forms;
- психологічний аналіз методичних засобів в системі дистанційного навчання стосовно їх психологічної актуальності цілям і завданням;
- розробка методів і практичних психологічних засобів для вирішення проблеми ідентифікації учнів при контрольному опитуванні та оцінюванні в інтернеті [4].

Враховуючи психологічні аспекти навчання в дистанційному форматі і функціонування учнів у інтернет-середовищі, можна відзначити, що навчання має як величезні можливості, так і серйозні обмеження. Це ризики інтернет – і комп'ютерної залежності, зниження рівня вербальної та невербальної комунікації, стрес через втрату інформації під час мережевих збоїв, психопатологія, анонімність, шахрайство, несанкціонований доступу до даних, «крадіжка» особистих даних, кібер-булінг [2], проблеми з відтворенням знань в реальності.

Упровадження в освіту технологій дистанційного навчання буде сприяє одержанню якісно нового освітнього продукту та виводить педагогіку та психологію на новий рівень розуміння процесу мислення, творчості, спілкування й виконання навчальної діяльності. Використання дистанційного навчання допомагає учням набути навичок самостійної роботи, створює комфортні умови для творчості, підвищує творчий та інтелектуальний потенціал учнів за рахунок самоорганізації, уміння взаємодіяти з комп'ютерами і самостійно приймати рішення та нести за них відповідальність [1]. Дистанційне навчання створює сприятливі умови для педагогів щодо врахування індивідуальних особливостей учнів в процесі засвоєння знань та для

професійного розвитку. У той же час інтернет-простір характеризується специфікою, яка може створювати потенційні загрози успішному навчанню. Тому співпраця з практичними психологами бажано як на етапі організації дистанційного навчання з метою підвищення її ефективності, так і під час її реалізації в разі виникнення вищевказаних проблем.

***Список використаних джерел***


1. Ахмад І. М. Навчання в дистанційній і змішаній формі [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://interconf.fl.kpi.ua/node/1067.
2. Морзе Н. В. Інформаційні технології в навчанні : навч. посіб. / за ред. Н. В. Морзе. К. : Видавнича група BHV, 2004. 240 с.
3. Про затвердження Положення про дистанційне навчання : Наказ; МОН України від 25.04.2013 № 466 // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/z0703-13 (дата звернення: 22.11.2021).
4. Що таке дистанційна освіта: як вона працює? [Електронний ресурс] // Режим доступу : http://www.vsemisto.info/osvita/2355-sho-take-vysha-osvita-jak-vona-prazjuje.

# РОЗДІЛ V

# РОЗВИТОК ІНКЛЮЗИВНОЇ ОСВІТИ В УМОВАХ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ

*(для керівників спеціальних закладів освіти, закладів освіти з інклюзивними класами, керівників та співробітників ресурсних центрів)*

*УДК 373.043.2-056.262*

***Городецька Ж. П.,***

*вихователь-методист*
*ДНЗ № 84 «Дельфінчик» КМР*

## *ШЛЯХИ СТВОРЕННЯ РОЗВИВАЛЬНО-КОРЕКЦІЙНОГО СЕРЕДОВИЩА ДЛЯ ДІТЕЙ З ПОРУШЕННЯМИ ЗОРУ В УМОВАХ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ*

Несприятливі соціально-економічні, екологічні фактори призводять до погіршення рівня показників здоров'я дитячого населення, збільшується чисельність дітей та підлітків з порушеннями у психофізичному розвитку. Серед неінфекційних захворювань у дітей збільшується кількість нозологій, що пов'язані з порушеннями центральної нервової системи та аналізаторних систем організму.

Діти з важкими порушеннями зору мають своєрідний розвиток і потребують створення спеціальних умов для їхнього виховання, навчання, адаптації до соціального середовища.

Зважаючи на особливий і доволі складний процес засвоєння дитиною з порушенням зору соціального досвіду, необхідною умовою психолого-педагогічного впливу на її розвиток стає створення спеціального корекційно-розвивального середовища.

**Мета роботи**: показати напрямки роботи щодо створення корекційно-розвивального середовища для дітей з порушеннями зору на підставі урахування їхніх психофізіологічних особливостей.

В Україні відбувається процес децентралізації влади. Одним із надскладних завдань для територіальних громад у ході цього процесу є створення функції управління освітою. На виконання Закону України "Про дошкільну освіту" (повноваження органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування в системі дошкільної освіти), де йдеться про те, що фінансування здійснюється за рахунок місцевих бюджетів, рішенням Краматорської ТГ у 2020 році відкрито спеціальні групи для дітей з порушеннями зору в дошкільному навчальному закладі № 84 «Дельфінчик» [1].

Перед адміністрацією закладу стояло завдання озброїти

педагогічний колектив теоретичним та практичним аспектом включення кожної дитини з особливими освітніми потребами до освітнього процесу, забезпечити гнучкість дидактичних підходів. Що є основними цілями та завданнями інклюзивної освіти. Під час підготовки до відкриття спеціальних груп педагогічну спільноту ознайомлено з нормативно-законодавчою базою щодо створення облаштування освітнього простору для дітей з ООП [2; 3; 4; 5].

У процесі реалізації державної субвенції було визначено низку завдань, які потрібно вирішити для успішного впровадження інклюзивної освіти в закладі освіти. За рахунок коштів місцевого бюджету:

- відремонтовані приміщення 4 груп та пригрупові приміщення; в тому числі створені кабінети для вузьких спеціалістів (вчителів-дефектологів, вчителів-логопедів);
- придбано необхідні меблі, м’який інвентар;
- створений та відремонтований лікувальний кабінет для проведення лікувально-відновлювальної роботи з дітьми, які мають порушення зору;
- закуплено обладнання для лікувального кабінету: синоптофори, автоматичний проектор знаків, кольоротест, офтальмоскопи, набір пробних лінз, макулотестер, лінійка скіаскопічна, набір таблиць для перевірки зору, електростимулятор та макулостимулятор;
- проведені ремонти вуличних ігрових майданчиків зі встановленням критих павільйонів.

Крім того, для створення сучасного освітнього середовища у відремонтованих групах колектив дошкільного навчального закладу № 84 «Дельфінчик» залучив кошти громадських організацій та благодійні внески.

Так, у рамках співпраці з громадськими організаціями (Міжнародна гуманітарна організація SAVE THE CHILDREN, Донецька обласна організація осіб з інвалідністю, Національна Асамблея людей з інвалідністю України) заклад отримав обладнання: м’які модулі , «сухий» басейн, ляльковий театр з ляльками та ширмою, дидактично-розвивальний матеріал (кубики Зайцева, набір «Мегаваліза: картки Домана», дидактичні ігри для розвитку тактильного, зорового сприймання), ортопедичні доріжки, балансири, харт – канцтовари, ігрове обладнання для вуличних майданчиків (будиночки, пісочники, столи з лавами, фізкультурне обладнання). Педагоги, вихованці та батьківська спільнота брали участь у таких проектах, як «Позитивне батьківство», HEART-проект спрямований на

зцілення та навчання через мистецтво, «Інклюзивні послуги для всіх: розширення доступу до освіти та інших послуг для дітей з інвалідністю на Сході України».

Вирішуючи питання готовності педагогів до роботи з дітьми в умовах інклюзивного закладу освіти та з метою підвищення їх професійного рівня, проведено навчання на курсах підвищення кваліфікації при Донецькому обласному інституті післядипломної педагогічної освіти за рахунок коштів місцевого бюджету («Реалізація моделі інклюзивної освіти дошкільників в умовах ЗДО» і т.п.). Крім того, педагоги приймали участь в тренінгах, семінарах при фінансуванні міжнародних та місцевих громадських організацій («Інклюзивне позитивне батьківство», «Формування інклюзивного середовища в учбових закладах освіти і громади» та ін.).

Таким чином, за підтримки залучених коштів місцевого бюджету, допомоги громадських організацій, батьків, педагогічної спільноти в чотирьох спеціальних групах для дітей з порушеннями зору з'явилася реальна можливість для створення відповідного корекційно-розвивального середовища.

У 2020-2021 навчальному році дошкільний навчальний заклад № 84 «Дельфінчик» Краматорської міської ради відвідувало 35 дітей з вадами зору. Як результат, на кінець навчального року, завдяки зусиллям колективу закладу в стані здоров'я дітей відбулись такі зміни:

| | |
|---|---|
| покращення показників зору | у 30 дітей |
| вилікувались | **2 дітей** |
| стан без змін | **у 3 дітей** |
| погіршення стану здоров'я | **-** |

**Висновки.** Процес децентралізації влади в Україні передбачає реформування всіх сфер життєдіяльності як держави, так і місцевих громад. Одним із найбільших секторів публічних послуг, яким користується населення, починаючи з рівня окремої громади, є освіта. Результатом організації інклюзивного навчання є успіхи дітей.

***Список використаних джерел***

1. Про дошкільну освіту : Закон України від 11.07.2001 № 2628-III // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/2628-14 (дата звернення: 20.11.2021).
2. Про затвердження Типового переліку спеціальних засобів корекції психофізичного розвитку дітей з особливими освітніми потребами, які навчаються в інклюзивних та спеціальних групах закладів дошкільної освіти : Наказ; МОН України від 01.04.2019 № 423 // База даних

«Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/z0403-19 (дата звернення: 20.11.2021).
3. Щодо створення інклюзивного освітнього середовища в закладах дошкільної освіти : Лист МОН України від 25.06.2020№ 1/9-348. URL: https://mon.gov.ua/ua/npa/shodo-stvorennya-inklyuzivnogo-osvitnogo-seredovisha-v-zakladah-doshkilnoyi-osviti (дата звернення: 20.11.2021).
4. Про схвалення Концепції реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні : Розпорядження Кабінету Міністрів України; Концепція від 01.04.2014 № 333-р // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/333-2014-%D1%80 (дата звернення: 20.11.2021).
5. Деякі питання реалізації Концепції реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні : Розпорядження Кабінету Міністрів України; План, Заходи, Перелік від 22.09.2016 № 688-р // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/688-2016-%D1%80 (дата звернення: 20.11.2021).
6. Голуб Н. М., Галій А. І. Корекційно-розвивальне середовище як фактор соціалізації дітей з вадами зору // Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди Біологія та валеологія. Вип. 12. 2010.
7. Інклюзивна освіта від А до Я: порадник для педагогів і батьків / Укладачі Н. В. Заєркова, А. О. Третяк. К., 2016. 68 с.
8. Нова українська школа: порадник для вчителя / Під заг. ред. Бібік Н. М. К.: ТОВ «Видавничий дім «Плеяди», 2017. 206 с.

*УДК 37.043.2-056.2/.3*

***Іванілова Н. М.,***

*завідувач Комунального дошкільного навчального закладу (ясла-садок) № 92 "Червоні вітрила" комбінованого типу Краматорської міської ради*

***Федорова А. Є.,***

*Комунальний дошкільний навчальний заклад (ясла-садок) № 92 "Червоні вітрила" комбінованого типу Краматорської міської ради*

## *СТВОРЕННЯ ІНКЛЮЗИВНОГО ПРОСТОРУ В ЗАКЛАДІ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ В УМОВАХ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ*

Впровадження в Україні інклюзивної освіти для дітей з

особливими освітніми потребами є вимогою сучасного світу для реалізації їх прав на освіту з перших кроків життя. На виконання основних положень Конвенції про права дитини, Конвенції про права інвалідів, Саламанської декларації, Законів України «Про освіту», «Про дошкільну освіту», Концепції розвитку інклюзивної освіти, у закладі дошкільної освіти № 92 «Червоні вітрила» міста Краматорська було відкрито інклюзивні групи та розпочата робота щодо навчання, виховання та соціалізації дітей з особливими освітніми потребами. Шлях становлення інклюзивної освіти у місті Краматорську не став би таким легким якби не процес децентралізації.

Метою децентралізації стало взаємне наближення влади та громади міста задля підвищення якості та доступності освіти, у тому числі і дошкільної.

У 2018 році розпочалося приведення будівлі та приміщень дошкільного закладу № 92 «Червоні вітрила» у відповідність до вимог доступності згідно з державними будівельними нормами і стандартами з урахуванням принципів універсального дизайну та розумного пристосування за кошти місцевого бюджету. Результатом капіталовкладень громади стало: безперешкодний доступ до будівлі та приміщень дошкільного закладу у тому числі і транспортне підвезення, проведення якісних ремонтних робіт з застосуванням екологічних матеріалів, облаштування груп сучасними та зручними меблями, забезпечення необхідними навчальними, дидактичними, методичними матеріалами та індивідуальними технічними засобами навчання, облаштування кабінету корекційно-розвиткових занять, забезпечення відповідними педагогічними працівниками. Для повноцінного налагодження навчально-виховної та корекційної роботи у штатний розклад були введені посади практичного психолога, вчителя-логопеда, асистента вихователя.

Впровадження політики інклюзивної освіти Краматорською ТГ сприяло створенню у закладі дошкільної освіти № 92 умов для подолання бар’єрів, виведення дітей з особливими освітніми потребами та їх родин із соціальної ізоляції, надання якісних освітніх послуг для дітей, які проживають і відвідують дошкільний заклад на визначеній території з урахуванням їх індивідуальних потреб, можливостей, здібностей та інтересів.

Враховуючи принципи створення інклюзивного освітнього простору: індивідуального підходу, командного підходу, варіативного розвиваючого середовища, родинно-орієнтованого супроводу у закладі було визначено умови створення інклюзивного освітнього середовища: підвищення кваліфікації педагогічних кадрів при Донецькому

облІППО, створення батьківської громади, реалізація можливості для соціальної взаємодії, участі у міжнародних проектах.

Одним із чинників успішності процесу реалізації інклюзивної освіти є підготовка педагогічних кадрів. Підвищення професійної компетентності педагогів в галузі спеціальної та інклюзивної освіти здійснювалось через опанування навичками практичної складової щодо адаптації, модифікації, індивідуалізації освітнього процесу дітей з особливими освітніми потребами, складання індивідуальних освітніх планів та індивідуальної програми розвитку дитини з особливими освітніми потребами. Ключовим моментом тижневого семінару стало опрацювання роботи команди психолого-педагогічного супроводу.

Відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України від 22 серпня 2018 року № 617 органам місцевого самоврядування та місцевим органам виконавчої влади було делеговано повноваження щодо створення інклюзивно-ресурсних центрів. Тісна співпраця команди психолого-педагогічного супроводу закладу освіти та інклюзивно-ресурсного центру міста Краматорська дозволили отримати відповіді з питань корекційно-розвиткових послуг, організації освітнього простору для дітей з особливими освітніми потребами.

Вагому допомогу професійного зростання педагоги закладу освіти отримують у Центрі професійного розвитку педагогічних працівників, засновником якого також є органи місцевого самоврядування територіальної громади. Уповноваженим органом управління центру є Управління освіти Краматорської міської ради. Педагоги нашого закладу є активними членами педагогічних спільнот, які спрямовують свою діяльність на самовдосконалення майстерності вихователів за напрямом «Інклюзивна освіта. Особливості організації навчально-виховного процесу з дітьми з особливими освітніми потребами».

Налагоджена співпраця та взаємна координація між комунальними установами стала можлива завдяки децентралізації. Видатки на освіту стали найбільш вагомою статтею місцевого бюджету.

Одним із механізмів покращення фінансового ресурсу ТГ є освітні субвенції спрямовані на підтримку дітей з особливими освітніми потребами та забезпечення інклюзії в закладах дошкільної освіти: створення команди психолого-педагогічного супроводу, навчання за індивідуальними освітніми програмами, додаткові розвитково-корекційні послуги. Частина освітньої субвенції була спрямована на покращення матеріально-технічної бази.

В складі команди психолого-педагогічного супроводу передбачено

участь батьків. З цією метою у закладі освітим створено батьківську громаду. Це дозволило активізувати співпрацю з батьками та підвищити рівень батьківської відповідальності: участь у розробці, проведенні та моніторингу освітніх програм, засіданні команди психолого-педагогічного супроводу, що сприяло підвищенню усвідомлення необхідності спільної відповідальності за освіту дитини.

Процес децентралізації підкреслив, що заклад освіти став конкурентоспроможним, в ньому не просто організовувався освітній процес, а забезпечувалася ефективна взаємодія органів місцевого самоврядування, навчального закладу та мешканців громади.

Для того щоб впроваджувати інклюзію на високому рівні педагогічний колектив закладу № 92 «Червоні вітрила» за допомогою Краматорського центру комплексної реабілітації для осіб з інвалідністю «Донбас» прийняв участь у міжнародних проектах від Всесвітньої організації Save the Children «Створюємо інклюзивне освітнє середовище в громадах Донецької і Луганської областей», «Позитивне батьківство». Результатом участі в проектах стало підвищення професійної компетентності педагогів, налагодження активної взаємодії з родинами здобувачів освіти, значне фінансування індивідуальних освітніх маршрутів дітей, які відвідують інклюзивні групи та покращення матеріально – технічної бази закладу загалом. За підтримки дитячого фонду ООН, ЮНІСЕФ заклад дошкільної освіти взяв участь у проекті «Руки друзів» та отримав розвиваючи набори для дітей раннього віку щодо забезпечення раннього втручання. Це дозволило органам місцевого самоврядування відремонтувати інклюзивну групу яка прийняла дітей 1 вересня 2018 року. В групі перебувало 15 дітей 3 з яких мали ментальні захворювання. На 1 вересня 2021 року в закладі дошкільної освіти працюють вже чотири інклюзивні групи та одна спеціальна для дітей з ДЦП та порушенням опорно-рухового апарату. Випускники інклюзивних груп продовжують своє навчання в інклюзивних класах загальноосвітніх шкіл. Вони соціалізовані, відкриті до пізнання світу, самостійні настільки, наскільки дозволяє їм стан власного здоров'я, але всі вони впевнені у тому що є повноправними членами громади.

Таким чином, в умовах децентралізації влади роль органів місцевого самоврядування ТГ у забезпеченні права на освіту дітей з особливими освітніми потребами набуває ключового значення.

Посилення інституційної та фінансової спроможності органів місцевого самоврядування, надання їм методичної, експертної допомоги сприятиме розвитку інклюзивної освіти та реалізації прав дітей з особливими освітніми потребами на якісну державну освіту за

місцем проживання.

***Список використаних джерел***


1. Бєлова Л. О. Реформування системи управління освітою за умови децентралізації місцевого самоврядування. Актуальні проблеми державного управління. 2014. № 1. С. 109-118.
2. Мельничук О. Становлення та розвиток інклюзивної освіти в Україні. Наукові записки Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського. Серія: Історія. 2019. Вип. 27. С. 54-60.
3. Пальчук В. Формування освітніх просторів громад [Електронний ресурс] / В. Пальчук // Україна: події, факти, коментарі. 2019. №19. С. 60-67. URL: http: /nbuviap.gov.ua/images/ukraine/2019/ukr19.pdf.


*УДК 373.3/.5.043.2-056.2/.3:173*

***Коссе О. С.,***

*в. о. директора Гранітненнської ЗОШ І-ІІІ ст.*
*Мирненської селищної ради*

## *ІНКЛЮЗИВНЕ НАВЧАННЯ:ОРІЄНТИР НА СІМ'Ю*

Сучасне українське законодавство, зокрема Конституція України (статті 23,52,53). Закон України «Про освіту» від 2017 р. (стаття 12), Концепція розвитку інклюзивного навчання, відкриває для батьків, що виховують дітей з особливими освітніми потребами, широкі можливості реалізації законного права на якісну освіту їх дітей у закладах загальної середньої освіти.

Дотримуючись умов відкриття інклюзивних класів (заява батьків або законних представників дитини з особливими потребами , висновок ІРЦ, наявність необхідних педагогічних кадрів, наявність необхідних шкільних приміщень, наказ керівника навчального закладу) навчальний освітній заклад Гранітненської ЗОШ І-ІІІ ст. Мирненської селищної ради приєднався до практичної реалізації проблеми залучення дітей з особливими освітніми потребами в загальноосвітнє середовище.

В умовах децентралізації для успішного функціонування інклюзивної освіти важливим фактором є партнерство педагогів і родин дітей з особливими освітніми потребами. Фасилітатором у встановленні взаємо співробітництва та взаєморозуміння між педагогами, фахівцями та батьками є керівник навчального закладу, який очолює команду педагогічного супроводу.

Практика освітньої діяльності засвідчує, що існує декілька факторів, що допомагають навчальному закладу залучати батьків до

ефективної участі в ухваленні основних рішень, що стосуються дитини з особливими потребами: інформованість батьківської громадськості про особливості організації інклюзивного освітнього середовища в територіальній громаді; створення позитивного клімату в освітньому середовищі, готовність школи працювати з батьками; постійне спілкування між родиною дитини з ООП, адміністрацією, педагогами, та фахівцями; сприйняття батьків як колег.

Дійсно, коли батьки або особи, які їх замінюють, усвідомлюють, що родина є основним одержувачем освітніх послуг, коли переконані, що педагоги, фахівці залучають їх до співпраці, коли відчувають, що можуть бути корисними у визначенні цілей і шляхів здобуття освіти дитиною, то ці фактори є найважливішими у співпраці з родинами, що виховують дітей з особливими освітніми потребами.

Діапазон співпраці батьків та вчителів у навчальному закладі дуже широкий. Перший крок – це ознайомлення батьків зі своїми правами та обов'язками в організації освіти дітей впродовж життя, з нормативними документами, що регламентують діяльність навчального закладу в контексті захисту прав дітей на освіту. Досвід роботи доводить, що самостійно заклад освіти дану проблему не може глибоко реалізувати через відсутність фахових спеціалістів, у першу чергу юристів. Більш широкі можливості надає децентралізація: інформування батьків проводить юридичний відділ Мирненської ВЦА, залучаючи кращих спеціалістів Міжнародних та регіональних благодійних організацій («Карітас», «Save the Children», «Проліска», «Історк») та фахівців інклюзивно-ресурсного центру. Батьки протягом останнього року отримали понад 15 індивідуальних консультацій з питань інклюзивного навчання; були учасниками тренінгів «Батьківські навички:підтримка дітей у подоланні стресів», «Ресурси позитивного батьківства»; спільно з педагогами пройшли навчання з наступних тем: «Інклюзивне навчання, сутність, принципи, переваги. Протидія боулінгу в освітньому середовищі, підтримка учителя та батьків в процесі змін. Перша психологічна допомога дітям». На рівні громади для батьків укомплектована бібліотечка, де зібрана та систематизована спеціальна література з проблеми інклюзії; посібники «Рівний – рівному»; публікації, які містять практичні поради для батьків (створені за фінансової підтримки ЮНІСЕФ). На сайті ЗЗСО Мирненської ВЦА, шкільному сайті у розділі «Інклюзивна освіта» батьки мають можливість знайти нормативні документи з коментарями спеціалістів. Обізнаність батьків із законодавством України, Міжнародними правовими Актами стосовно прав та обов'язків щодо виховання і розвиток дітей позитивно впливає на їх дієву участь в

освітньому процесі навчального закладу.

Так, протягом останніх років батьки на практиці стали ширше використовувати такі права: захищають законні інтереси здобувачів освіти щодо організації освітнього інклюзивного середовища; звертаються до адміністрації школи щодо вирішення освітніх питань; вносять зміни, корективи, пропозиції до освітньої програми, навчальних планів, чітко аргументуючи свою точку зору; беруть участь у діяльності органів самоврядування навчального закладу; готують запити та вчасно отримують будь-яку інформацію про навчальні досягнення дитини, її розвиток; контролюють використання державної субвенції для навчання та виховання дітей з особливими освітніми потребами.

Знаючи та використовуючи свої права, батьки почуваються більш впевненими та компетентними, є здатними пропонувати та ухвалювати рішення стосовно освіти та догляду дітей з особливими освітніми проблемами.

Наступний крок – це допомога батькам повірити в себе, у свої власні сили для подолання проблем та викликів сучасного життя. Для отримання необхідного педагогічного досвіду батьки дітей з особливими освітніми потребами входять до складу команди психолого-педагогічного супроводу. Батьки, працюючи в команді, впливають на обговорення та прийняття важливих рішень, а саме: ухвалення індивідуальної програми розвитку дитини з ООП, можливість її корекції, внесення змін, доповнень. Навчальний заклад має труднощі в організації корекційно-розвиткових занять через недостаню кількість спеціалістів: психологів, реабілітологів, логопедів та інших. У зв’язку з цим батьки ініціювали створення міжшкільного батьківського об’єднання на рівні громади, щоб залучати спеціалістів з інших шкіл та інклюзивно-ресурсного центру м. Волновахи (Мирненська громада не має ІРЦ). Зміст та розклад корекційно-розвиткових занять, які складають важливу складову освітнього процесу дітей з ООП, узгоджуються з батьками та знаходяться під їх постійним контролем.

Батьківська громадськість акцентує увагу на тому, що організація, стан та якість інклюзивного навчання є сьогодні надважливою проблемою, і тому відповідальність несе не тільки керівник загальноосвітнього навчального закладу, а й керівництво й управлінці Мирненської військово-цивільної адміністрації. Адже саме ВЦА у встановленому порядку виділяє кошти для забезпечення архітектурної доступності та створення відповідної матеріально-технічної та методичної бази для інклюзивного навчання. Саме тому батьки спільно з адміністрацією школи щорічно готують обґрунтований запит

на виконання Постанови Кабінету Міністрів від 02.12.2020 р. № 1289 «Про затвердження Порядку забезпечення допоміжними засобами для навчання осіб з особливими освітніми потребами у закладах освіти», враховуючи потребу в спеціальних засобах корекції психофізичного розвитку конкретної дитини, придбанні методичного, навчального, програмного забезпечення, предметів, матеріалів, обладнання ,зокрема довгострокового користування. Завдяки грамотним дієвим пропозиціям батьків щодо формування бюджету громади у навчальному закладі функціонує і постійно оновлюється ресурсна кімната. На це спрямована інноваційна проєктна діяльність батьків та вчителів: розроблено та подано на розгляд заявки на проєкти «Інклюзивна освіта – забезпечення найкращих інтересів дитини з особливими освітніми потребами», «Ресурсні кімнати – крок до успішного життя в соціумі дітей з особливими освітніми потребами».

Важлива умова успіху в роботі з батьками, які виховують дитину з ООП, – це взаємна довіра. Відчуваючи себе рівноправними партнерами, батьки відкрито й об'єктивно надають інформацію педагогам, фахівцям про особливі потреби дитини, її темперамент, інтереси, уподобання, способи сприйняття інформації, розповідають про труднощі та пропонують шляхи їх подолання; допомагають долати бар'єри в розвитку дитини . Усі чотири роки функціонування інклюзивного класу в навчальному закладі неухильно виконується правило: «Нічого для нас без нас». І це не ультиматум. Це одна із умов успішної співпраці педагогів та батьків, що дозволяє створювати максимально ефективне освітнє середовище.

Педагоги, фахівці уважно дослухаються до порад батьків, що виховують дітей з особливими освітніми потребами, адже вони: плекають дитину від народження; обізнані у поетапності її розвитку; об'єднані унікальним, емоційним контактом із власною дитиною; є відповідальними за її майбутнє; є елементом стабільності в житті дитини.

Співпраця з батьками передбачає створення в навчальному закладі належних умов для інтеграції дитини з ООП в освітнє середовище, в якому відмінності кожної дитини вважаються нормою, цінуються та поважаються. Для успішної взаємодії педагогів із сім'ями, де виховуються діти з ООП, у навчальному закладі реалізуються такі життєві принципи: уміння чітко й послідовно наголошувати на цінності дитини (батьки цінують здатність учителів бачити різні аспекти особистості дитини, а не лише її навчальні досягнення; вміння звертати увагу на індивідуальний прогрес дитини, а не представляти інших дітей, як взірець для наслідування); уміння добре виконувати роль батьків, ставити себе на їх місце (перевага надається вчителям ,

які розуміють тривожний стан батьків, їх переживання); послідовне використання ідеї дитиноцентризму (усі дії вчителя спрямовуються на особистість дитини); зацікавленість метою, визначеною батьками для дитини (визначити інноваційні способи, шляхи, досягнення мети, налаштування батьків на прийняття власних рішень); налагодження діалогу (вміння чути і розуміти один одного, уникати суб'єктивних оцінок і висновків); розуміння унікальності кожної родини (повага до методів виховання дітей, що застосовуються батьками).

Формуванню такого толерантного середовища у навчальному закладі сприяють системні інноваційні виховні заходи: години спілкування з проблем розвитку дітей, перегляд та обговорення кінофільмів на родинну тематику, аналіз життєвих ситуацій («постав себе на місце іншого», «прагни враховувати інтереси кожного», «обстоюй свою думку тактовно»), тренінги «Шануй себе та інших», «Вчимося жити разом».

Дотримуючись основних положень щодо організації інклюзивної освіти відділ освіти, відділ у справах дітей, інформаційний відділ Мирненської ВЦА, педагоги надають батькам комплексні, скоординовані, гнучкі, доступні освітні та соціальні послуги, що відповідають потребам кожної родини та допомагають реалізовувати практичні заходи щодо розвитку інклюзивної освіти в громаді, зокрема в Гранітненській ЗОШ І-ІІІ ст. Отже, успішному функціонуванню інклюзивної освіти в громаді сприяє командний підхід: злагоджена співпраця представників ВЦА, ІРЦ, педагогів, батьків.

***Список використаних джерел***


1. Асистент вчителя в інклюзивному класі: навчально-методичний посібник / Н. М. Дятленко, Н. З. Софій, О. В. Мартинчук, Ю. М. Найда, під заг.ред. М. Ф. Войцехівського. – К.: ТОВ Видавничий дім «Плеяди», 2015.
2. Про освіту : Закон України від 05.09.2017 № 2145-VIII // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/2145-19 (дата звернення: 20.11.2021).
3. Інвалідність та суспільство: навчально-методичний посібник. За заг. Редакцією Байди Л. Ю., Красюкової-Еннс О. В. / Кол. авторів: Байда Л.Ю., Красюкова-Еннс О. В., Буров С. Ю., Азін В. О., Грибальський Я. В., Найда Ю. М. – К., 2012. – 216 с.
4. Конвенція про права дитини : Конвенція; ООН від 20.11.1989 // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/995_021 (дата звернення: 20.11.2021).
5. Конвенція про права осіб з інвалідністю (Конвенція про права інвалідів) : Конвенція; ООН від 13.12.2006 // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada. gov.ua/go/995_g71 (дата звернення: 20.11.2021).

6. Міжнародна класифікація функціонування, обмежень життєдіяльності та здоров`я дітей і підлітків. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://moz.gov.ua/article/news/moz-zatverdiv-pereklad-mizhnarodnoi-klasifikacii-funkcionuvannja.

*УДК 316.624.3:373.3/.5.035*

***Кривослицька А. Е.,***

*магістр практичної психології,*
*асистент вчителя загальноосвітньої*
*школи № 31 м. Маріуполя*

***Коноваленко О. А.,***

*заступник директора з НВР*
*школи № 31 м. Маріуполя*

## *УСПІХ МОЖЛИВОСТІ: СТВОРЕННЯ СИСТЕМИ ЕФЕКТИВНОЇ ПРОТИДІЇ БУЛІНГУ У ЗАКЛАДІ ОСВІТИ*

Основним завданням сучасної освіти є створення рівних умов та вільного доступу до якісної освіти усіх категорій дітей. Діти з особливими освітніми потребами відносяться до вразливої категорії дітей і зазвичай являються потенційними жертвами шкільного булінгу. Тому в сучасній школі необхідно забезпечити сприятливий психологічний клімат та атмосферу доброзичливості, толерантності та взаємоповаги один до одного. Адже від того, в якій атмосфері перебувають діти, залежить їхній настрій, їхнє здоров'я, їхнє бажання вчитися, приходити до закладу освіти, а найголовніше їх психологічний, емоційний та фізіологічний розвиток. Безпечна, доброзичлива атмосфера, заснована на довірі і повазі є найкращою основою, щоб запобігти булінгу (цькуванню) в закладі освіти.

Звертаючись до визначення булінгу (від англ. bully – хуліган, залякувати) давайте звернемося до визначення ЮНІСЕФ — це агресивна і вкрай неприємна поведінка однієї дитини або групи дітей по відношенню до іншої дитини, що супроводжується постійним фізичним і психологічним впливом. Держава постановила, що булінг, як явище карається законом і це затверджено у 173-4 статті законодавства про «Булінг (цькування) учасника освітнього процесу». Лист МОН України від 29.01.2019 року № 1/11-881 «Рекомендації для закладів освіти щодо застосування норм Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії булінгу (цькуванню)» від 18 грудня 2018 р. № 2657-VIII». Щодо організації роботи у закладах освіти з питань запобігання і протидії

домашньому насильству та булінгу. Наказ УО від 18.11.2019 № 251 "Про запобігання та протидію насильству" Наказ МОН № 1646 від 28.12.2019 року "Деякі питання реагування на випадки булінгу (цькування) та застосування заходів виховного впливу в закладах освіти" Наказ УО від 12.06.2020 № 92 "Про запобігання фактам булінгу та безпечне освітнє середовище в закладах освіти".

Щоб такі прояви траплялися якомога рідше і не переростали в системне явище, кожен заклад освіти має розробити комплекс заходів для протидії булінгу. Якщо булінг (цькування) все таки стався, дуже важливо допомогти всім учасникам/учасницям знайти шлях до примирення, щоб вони могли надалі продовжувати навчання в одному колективі. Тому наша школа взяла участь у проекті « Простір миру та безпеки», що реалізується в межах програми ООН із відновлення та розбудови миру за фінансової підтримки урядів Данії, Швейцарії та Швеції. Наслідком чого в школі з'явилася шкільна служба порозуміння. Головне правило – діяти системно, спільно і злагоджено. Це завдання для командної роботи, в якій кожен може зробити свій внесок, щоб його заклад освіти став простором безпеки і поваги як для дітей, так і для вчителів/вчительок. Тільки спільно з усіма учасниками освітнього процесу можна протистояти цьому явищу. Важливо, що запобігання цькуванню в закладі освіти має бути постійним системним процесом. У комплексному підході можна відзначити два ключові напрямки: управлінський і просвітницький.

На базі загальноосвітньої школи № 31 м. Маріуполя реалізується управлінський та просвітницькій підходи щодо протидій та профілактики булінгу. Управлінській підхід передбачає в собі: здійснення аналізу ситуації у закладі освіти (фізичного та емоційно-психологічного середовища), зокрема шляхом опитування учнів/учениць та працівників/працівниць щодо відчуття себе в безпеці під час роботи та навчання; вироблення офіційної позиції закладу освіти щодо булінгу (цькування) та інформування про неї всіх учасників освітнього процесу; розроблення правил поведінки для всіх – учнів, батьків, вчителів та інформування про них; визначення обов'язків та відповідальності учасників освітнього процесу щодо створення та дотримання безпечної поведінки в закладі освіти; проведення інструктажів працівників/працівниць, учнів/учениць та батьків. Так на базі школи проходили тренінги для учнів на тему: «Профілактика булінгу в учнівському середовищі», засідання «круглого столу» на тему «Ген жорстокості, чи погане виховання», години спілкування «Як подолати булінг», «Булінг: міфи та реальність», запланована виставка малюнків «Ми різні, але рівні».

Робота с педколективом проводилася в форматі педагогічні наради на тему «Виявлення та протидія булінгу серед учнів» та тренінг «Створення системи ефективної протидії булінгу в інклюзивному освітньому середовищі». Проведення анкетування серед учнів та вчителів з приводу виявлення цькування та співбесіди з класними керівниками за результатами діагностики класного колективу. Проводиться упродовж року консультація класних керівників з проблемних ситуацій.

Метою просвітницького підходу було інформування, пояснення, формування навичок толерантної та ненасильницької поведінки, спілкування та взаємодії всіх учасників/учасниць освітнього процесу і це є також і профілактичними заходами. З цією метою були розроблені пам`ятки «СТОП булінг» та проводяться класні години, також проводиться корекційно-терапевтична робота з дітьми схильних до агресії для цього, за рахунок субвенцій, у нашій школі є ресурсна кімната. З батьками в нашому закладі освіти проводяться: батьківські збори на тему «Протидія булінгу в учнівському середовищі», підготовка пам`яток для батьків про порядок реагування та способи повідомлення про випадки булінгу щодо дітей, також упродовж року проводяться консультації щодо захисту прав та інтересів дітей та «Безпечна поведінка дітей в мережі Інтернет та кібербулінг».

У межах самоосвіти багато учителів працюють на різноманітних освітніх платформах «Prometheus» – дистанційний курс «Протидія та попередження булінгу (цькуванню) в закладах освіти», на сайті НУШ «Курс з протидії та попередження булінгу», на EdEra «Недискримінаційний підхід у навчанні».

З метою профілактики та просвітництва залучені також співробітники ювенальної превенції, котрі проводять бесіди з учнями та педколективом. Так у закладі були проведені лекції інспектром ЮПСП Приморського ВО старшим лейтенантом поліції «Протидія булінгу, відповідальність неповнолітніх та їх батьків за скоєння протиправних дій», також були проведені лекції начальником ювенальної превенції Приморського ВП майором Новицьким С.В. на тему «Профілактика негативних явищ серед учнів. Види насилля, форми та наслідки. Відповідальність неповнолітніх за правопорушення та злочин».

Опрацювавши тему, можна зробити висновки, що систему створюють люди і саме від нашого бажання змінюватися самому ми можемо змінювати себе та світ навколо. Вчителі та адміністрація школи, кожен учасник навчально-виховного процесу впливає на розвиток діти. А тому потрібно звертати увагу на настрій дитини,

реагувати на випадки навіть на не значні, аналізувати, розбирати, відбудовувати шляхи рішення.

Кожна дитини, а особливо дитина з освітніми особливими потребами, за допомогою друзів, однолітків, дорослих мають соціалізуватися спочатку у дитячому колективі, а у подальшому житті – у суспільстві.

***Список використаних джерел***


1. Дроздов О. Феномен третирування в школі: шляхи вирішення проблеми // Соціальна психологія. 2007.
2. Стельмах С. Булінг у школі та його наслідки. Гуманізація навчально-виховного процесу: збірник наукових праць / За заг. ред. проф. В. І. Сипченка. – Вип LVI. – Слов'янськ: СДПУ, 2011.
3. Колупаєва А. А., Данілявічюте Е. А., Литовченко С. В. Професійне співробітництво в інклюзивному навчальному закладі: навчально-методичний посібник. Видавнича група «А.С.К.», 2012.
4. Савельєв Ю.Б. Виключення та насильство: чи існує булінг в українській школі / Національний університет "Києво-Могилянська Академія". 2009.
5. Веб-сторінка кампанії ЮНІСЕФ проти булінгу – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.stopbullying.com.ua.
6. Предотвращение насилия в образовательном учреждении. Методическое пособие; под редакцией В. Адэскэлицэ, Р. Жосану, И. Молдовану, Т. Епояна. Кишинэу, ЮНЕСКО, 2017.


*УДК 37.043.2-056.2/.3*

***Лук'ян Т. М.,***

*директор Комунальної установи*
*«Інклюзивно-ресурсний центр»*
*Добропільської міської ради*
*Донецької області*

## *РОЛЬ ІНКЛЮЗИВНО-РЕСУРСНОГО ЦЕНТРУ В РОЗВИТКУ ІНКЛЮЗИВНОЇ ОСВІТИ В УМОВАХ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ*

Кожен мешканець села, міста чи селища має право на сучасну і якісну освіту. На сьогодні, під час освітньої реформи, створення Нової української школи та процесів децентралізації, питання забезпечення якості освіти – одне з нагальних. Невід'ємною частиною освітньої реформи є інклюзивна складова, яка надає усім дітям рівний доступ до якісної освіти. В інклюзивному освітньому середовищі здобувачі освіти, незалежно від їхніх потреб, здатні підвищувати свою соціальну компетентність, вдосконалювати комунікативні навички, а також

відчувати себе частиною суспільства. Психолого-педагогічний супровід осіб з особливими освітніми потребами в умовах інклюзивного навчання в системі освіти визначається, як пріоритетний напрям в діяльності представників освітнього процесу.

Добропілля не залишається осторонь захисту прав дітей на якісну освіту. Черговим досягненням на шляху розбудови інклюзивної освіти стало створення у червні 2018 року комунальної установи «Інклюзивно-ресурсний центр» Добропільської міської ради Донецької області. Для функціонування центру створені належні матеріально-технічні умови. За рахунок місцевого бюджету, коштів освітньої субвенції проведено капітальний ремонт приміщень, придбано оргтехніку, меблі та обладнані робочі місця працівників. Діяльність центру спрямована на визначення освітнього маршруту й реалізацію права дітей навчатися за місцем проживання в інклюзивних (спеціальних) класах та групах.

Інклюзивно-ресурсний центр надає послуги особам з особливими освітніми потребами, які проживають (навчаються) у відповідній територіальній громаді. В рамках реформи з децентралізації влади у січні 2021 утворена Добропільська територіальна громада. Таким чином, змінилася територія обслуговування центру, частина дітей з особливими освітніми потребами новоутворених громад могла залишитися без системного кваліфікованого супроводу. Це стало викликом до спільної роботи у надзвичайно важливому напрямі для сусідніх громад. Результатом ефективної взаємодії органів місцевого самоврядування стало підписання договорів про надання відповідних освітніх послуг комунальною установою «Інклюзивно-ресурсний центр» Добропільської міської ради Донецької області особам з особливими освітніми потребами, що проживають на території Криворізької та Новодонецької територіальних громад.

Запорукою надання якісних освітніх послуг особам з особливими освітніми потребами є співпраця та координація діяльності між різними рівнями менеджменту інклюзивної освіти та їх представниками.

Функціонування інклюзивно-ресурсного центру відбувається на усіх рівнях. На національному рівні фахівці ІРЦ реалізують державну політику у сфері освіти, керуються нормативно-правовою базою у сфері інклюзивної освіти (Конституцією України, Законами України, Указами президента, розпорядженнями Кабінету Міністрів України тощо), надають якісні освітні послуги.

На обласному рівні ІРЦ підпорядковується Департаменту освіти та науки Донецької обласної державної адміністрації, користується

відповідними субвенціями, приймає участь у регіональних програмах та Конгресах освітян Донеччини. З метою підвищення професійної компетентності, в рамках самоосвіти, фахівці центру є постійними учасниками науково-практичних семінарів, вебінарів, конференцій, тренінгів. Центр тісно співпрацює з Донецьким обласним інститутом післядипломної педагогічної освіти та з Ресурсним центром підтримки інклюзивної освіти ДОІППО. Підвищення кваліфікації в сучасних умовах дозволяє педагогічним працівникам успішно розвивати необхідні професійні компетентності, усвідомлювати засади безпечного та інклюзивного освітнього середовища, ознайомлюватись із сучасними технологіями, методами навчання тощо. Тому інвестиції, які вкладаються в професійний розвиток педагогічних працівників – це важливий крок у забезпечення якості освіти на території Добропільської громади.

Фінансова складова діяльності центру забезпечується громадою. Органи місцевого самоврядування затверджують та змінюють склад центру, графік роботи, організовують та проводять конкурс на зайняття посади директора, забезпечують створення матеріально-технічних умов, необхідних для функціонування ІРЦ та організації інклюзивного навчання, заслуховують звіт про діяльність центру. На місцевому рівні фахівці центру взаємодіють із закладами освіти, закладами соціального захисту населення та службою у справах дітей.

Робота з громадським сектором передбачає надання фахівцями ІРЦ послуг усім учасникам освітньо-виховного процесу. З метою визначення особливих освітніх потреб проводиться комплексна оцінка розвитку дитини. Фахівці центру розробляють рекомендації щодо програми навчання, створення комфортного освітнього середовища та успішної соціалізації. В межах функцій та завдань, покладених на інклюзивно-ресурсний центр отримано комплект сучасних методик, призначений для проведення комплексної оцінки розвитку дітей з особливими освітніми потребами. З вересня 2018 по жовтень 2021 року комплексну оцінку розвитку дитини в «Інклюзивно-ресурсному центрі» Добропільської міської ради пройшли 883 дитини. Відповідно до висновків ІРЦ про комплексну оцінку розвитку дитини інклюзивним навчанням охоплено 19 дітей закладів дошкільної освіти та 74 учня закладів загальної середньої освіти. У спеціальних класах здобувають освіту 42 особи з особливими освітніми потребами. В спеціальних групах закладів дошкільної освіти перебуває 104 дитини. Педагогічний патронаж організовано для 58 дітей. Усі заклади реалізують право на якісну та доступну освіту, в тому числі забезпечують здобуття освіти особами з особливими освітніми

потребами з урахуванням індивідуальних потреб, можливостей, здібностей та інтересів.

Окрім здійснення оцінки розвитку дітей в центрі надаються психолого-педагогічні та корекційно-розвиткові послуги дітям з особливими освітніми потребами. Впродовж 2018-2021 років фахівцями центру проведено майже 1450 корекційно-розвиткових занять для 34 дітей громади.

Запорукою ефективності організації інклюзивного навчання в цілому є співпраця ІРЦ із закладами освіти за принципом партнерської взаємодії. Фахівці центру є постійними членами команд психолого-педагогічного супроводу, які створено у закладах. Вони ознайомлюють учасників команди супроводу з особливими освітніми потребами дитини, які визначено у висновку, надають роз'яснення щодо особливостей цих потреб, надають консультативну допомогу з питань організації інклюзивного навчання та беруть участь у розробці індивідуальної програми розвитку.

З метою надання підтримки ведеться постійна консультативна робота. Фахівцями центру вже проведено 3759 консультацій (2556 батькам дітей з особливими освітніми потребами та 1203 педагогічним працівникам закладів освіти).

Комунальна установа «Інклюзивно-ресурсний центр» Добропільської міської ради Донецької області здійснює діяльність з урахуванням таких принципів, як повага та сприйняття індивідуальних особливостей дітей, дотримання найкращих інтересів дитини, недопущення дискримінації та порушення прав дитини, конфіденційність, доступність освітніх послуг з раннього віку, міжвідомча співпраця.

Отже, ефективна діяльність інклюзивно-ресурсних центрів, тісна співпраця із закладами освіти, взаємодія між усіма рівнями менеджменту інклюзивної освіти гарантує створення гідних умов навчання дітей з особливими освітніми потребами кожної громади в умовах децентралізації.

***Список використаних джерел***

1. Національна стратегія розвитку інклюзивної освіти на 2020-2030 роки. URL: https://mon.gov.ua/ua/news/mon-rozrobilo-strategichni-napryami-rozvitku-inklyuzivnoyi-osviti-do-2030-roku (дата звернення: 20.11.2021).
2. Повноваження ОМС щодо забезпечення якісної освіти: Порадник для голів та управлінців освітою територіальних громад/Байтемірова Н., Гурак Р., Бондар А., Вергун Ю.– К.: Швейцарсько-український проєкт DECIDE – «Децентралізація для розвитку демократичної освіти», 2021. – 52 с.
3. Про затвердження Положення про інклюзивно-ресурсний центр :

Постанова Кабінету Міністрів України; Положення, Форма типового документа, Реєстр, Заява, Висновок, Журнал від 12.07.2017 № 545 // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/545-2017-%D0%BF (дата звернення: 20.11.2021).

*УДК 373.2.09-027.31*

***Мацкевич Л. М.,***
*вихователь-методист ДНЗ № 67*

## *ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ ДО СТВОРЕННЯ ПРЕДМЕТНО-ІГРОВОГО СЕРЕДОВИЩА В СУЧАСНОМУ ЗАКЛАДІ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ*

В Україні сьогодні відбувається процес децентралізації влади – реформа, яка передбачає передачу більших повноважень і ресурсів на рівень територіальних громад і має визначальний вплив на політичну, адміністративну, фінансову та інші сфери, в тому числі і освітню. Таким чином, децентралізована система освіти функціонує через співпрацю та координацію діяльності багатьох незалежних інституцій, кожна з яких має законодавчо визначену сферу автономії [2].

Інклюзивна культура педагогічних працівників Комунального дошкільного навчального закладу (ясла-садок) № 67 «Сонячний» комбінованого типу Краматорської міської ради базується на формуванні ціннісних орієнтацій усіх учасників освітнього процесу (створення доброзичливого середовища, мотивація учнів до співпраці). «Інклюзивна політика сприяє розробці стратегії створення такого інклюзивного освітнього середовища, яке базується на окреслених цілях і принципах керівництва в закладі освіти, де враховуються особливості розвитку кожної дитини. Інклюзивна практика відображається в співпраці вчительського та учнівського колективів з урахуванням інклюзивних цінностей та інклюзивної політики у створенні інклюзивного освітнього середовища» [2].

Створення сучасного універсального дизайну в закладі дошкільної освіти (доступного, безпечного, розвивального, максимально придатного навколишнього середовища) дає змогу ефективно використовувати потенціал різних моделей організації освітнього процесу із застосуванням сучасних технологій, освітніх програм та послуг, що відповідають особливостям розвитку всіх дітей дошкільного віку. Тому, розвиток ЗДО визначається сукупною здатністю та готовністю педагогів до створення та впровадження

новацій з метою підвищення якості освітніх послуг. Цілком очевидно, що в умовах постійного оновлення цілей і змісту освіти існує необхідність у систематичному оновленні змісту, методів і форм організації методичної роботи з педагогами:

- адаптація освітніх програм, навчального середовища, методів і форм роботи вихователів із залученням батьків, медичного персоналу і консультантів;
- співпраця з фахівцями соціальних служб і фахівцями медицини;
- поглиблення виховного впливу в дитячому колективі з метою формування у дітей толерантності, емпатії, доброзичливого ставлення до оточуючих тощо.

Важливою умовою створення інклюзивного освітнього середовища в Краматорському закладі дошкільної освіти (ясла-садок) № 67 «Сонячний» є усвідомлення всіма його учасниками можливих переваг для такого навчання для дітей з особливими освітніми потребами:

- завдяки цілеспрямованому спілкуванню з однолітками поліпшився когнітивний, моторний, мовний, соціальний та емоційний розвиток дітей;
- ровесники відіграють роль моделей для дітей із особливими освітніми потребами;
- оволодіння новими вміннями та навичками відбувається функціонально;
- навчання проводиться з орієнтацією на здібності та інтереси дітей.

Відбулися зміни і у міжособистісному спілкуванні дітей, а саме діти вчаться:

- природно сприймати і толерантно ставитися до людських відмінностей;
- налагоджувати й підтримувати дружні стосунки з людьми, які відрізняються від них;
- співробітництву;
- поводитися нестандартно, бути винахідливими, а також співчувати іншим.

Важливим чинником підвищення рівня компетентності педагога було постійне оновлення цілей і змісту освіти і як результат: вихователі мали чітко усвідомити цінності освіти та виховання, бути здатним до розуміння і сприйняття різних думок, напрямів, течій, творчо втілювати нові ідеї.

В умовах децентралізації розвиток інклюзивної освіти забезпечено, за рахунок місцевих бюджетів та міжнародної технічної

допомоги, освітньої та інфраструктурної субвенцій, а також за кошти Державного фонду регіонального розвитку.

Наразі, на базі Комунального дошкільного навчального закладу (ясла-садок) № 67 «Сонячний» активно адаптуються навчальні програми та плани, методи та форми навчання дітей з особливими потребами. А саме команда психолого-педагогічного супроводу розробляє індивідуальну програму розвитку дитини з урахуванням рекомендаційного висновку ІРЦ. Для створення розвивального середовища дитячий садок отримав допомогу від міської громади та ЮНІСЕФ, залучає батьків, співпрацює з фахівцями для надання спеціальних послуг відповідно до різних освітніх потреб дітей, створює позитивний клімат в середовищі. Для роботи з дітьми з особливими потребами облаштована ресурсна кімната.

Серед важливих завдань дошкільної освіти щодо методичних рекомендацій оновленого Базового компоненту дошкільної освіти є забезпечення сприятливих умов для гармонійного фізичного розвитку дитини, рівень якого визначають одним із важливих показників стану здоров‘я особистості. Зважаючи на це, особливого значення набуває рухова активність, яка є необхідною умовою для становлення й удосконалення особистості дитини й виконує роль своєрідного регулятора росту та розвитку дитячого організму [1, с. 5].

Перевагою у створенні предметно-ігрового середовища в сучасному закладі дошкільної освіти є надання корекційно-освітніх послуг на базі ресурсної кімнати. Це спеціально обладнаний освітній простір, спрямований на гармонійний емоційний, психічний та фізичний розвиток дитини, групи дітей з особливими освітніми потребами.

Спеціально організований освітній простір дає змогу кожній дитині реалізувати своє право на освіту, максимально розкрити освітній і особистісний потенціал та подолати бар’єри соціалізації: «Можечковий тренажер», «Сухий басейн», тактильні іграшки анті стрес, сенсорні мішечки для розвитку тактильно- кінетичної чутливості дітей, фітболи, ігри на міжполушарний розвиток, палатка для усамітнення та психологічного розвантаження дітей.

Сенсорна кімната – це спеціально організоване середовище, оснащене обладнанням для стимуляції систем сприйняття: нюхової, тактильної, слухової, зорової, смакової та вестибулярної. Як стимулятор на органи чуття використовують звуки, світло і колір, запахи, масажні поверхні.

Застосування стимуляторів сенсорних систем допомагає розвивати їх функції:

1. Стимуляція зорового апарату – допомагає структурам очей швидше адаптуватися до кольорів, освітлення різної інтенсивності.
2. Стимуляція слуху – допомагає розрізняти звуки різної тональності.
3. Стимуляція тактильних відчуттів – збагачує досвід, робить індивідуальну "картину світу" дитини багатшими.
4. Стимуляція вестибулярного апарату – тренує швидкість реакції, відчуття себе в просторі, рівновагу.

Участь у Всеукраїнському конкурсі «LEGO – для дітей» від ЮНІСЕФ дозволив отримати 50 наборів конструктора. Цілеспрямована та послідовна робота дає можливість дітям з ООП формувати процеси саморегуляції, стимулювати інтелектуальний розвиток і моторику, розвивати комунікативні навички та функціональні сфери.

Для підвищення рівня компетенції фахівців, за рахунок коштів субвенції на базі Донецького облІППО проводяться тренінги. Мета тренінгу: познайомити вихователів з особливостями інклюзивного навчання в системі освіти; сформувати толерантне ставлення до впровадження інклюзивного навчання у закладах освіти; розширити знання педагогів, сформувати вміння адаптуватись і легко знаходити контакт із дітьми з особливими потребами; активізувати особистісний потенціал та оптимально реалізовувати креативний підхід у нестандартних ситуаціях. Підвищення професійного рівня фахівців відбувалося під час проведення курсах підвищення кваліфікації на базі Донецького облІППО , що мало потужний вплив на розвиток навчального процесу, з'явлася нова стратегія відносин між педагогами, медичним персоналом та батьківською громадою.

Отже, впровадження інноваційних підходів до створення предметно-ігрового середовища в сучасному закладі дошкільної освіти сприяло покращенню освітнього середовища, забезпечивши потреби всіх дітей з повагою до їхніх здібностей та можливостей. Вихователям та дітям відкрилося розмаїття способів навчання, особистісно орієнтованих методів роботи з урахуванням індивідуальних особливостей навчально-пізнавальної діяльності дітей з особливим освітніми потребами.

***Список використаних джерел***

1. Щодо методичних рекомендацій до оновленого Базового компонента дошкільної освіти : Лист 1/9-148 від 16.03.2021 / Міністерство освіти і науки України. URL: https://mon.gov.ua/ua/npa/shodo-metodichnih-rekomendacij-do-onovlenogo-bazovogo-komponenta-doshkilnoyi-osviti.

2. Соціально-економічний розвиток міст в умовах децентралізації : кол. моногр. / за ред. Л. М. Ільїч. К. : Київ. ун-т ім. Б. Грінченка, 2021. 532 с.
3. Хамініч С. Ю., Переверзева О. В. Інклюзивна освіта в контексті інноваційного розвитку України, 2013 р. URL: http://confcontact.com/2013_03_15/35_Haminich.htm.
4. Порошенко М. А. Інклюзивна освіта: навч. посібник. Київ: ТОВ «Агентство «Україна», 2019. 300 с.
5. Проект Національної стратегії розвитку інклюзивної освіти" / Міністерство освіти і науки України. URL: https://mon.gov.ua/ua/news/mon-rozrobilo-strategichni-napryami-rozvitku-inklyuzivnoyi-osviti-do-2030-roku.

*УДК 373.2.014.552:159.98*

***Назарова Ю. В.,***

*вчитель-дефектолог*
*ДНЗ № 84 «Дельфінчик»*

## *ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОТИ КОМАНДИ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНОГО СУПРОВОДУ ЗАКЛАДУ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ В УМОВАХ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ*

«Інклюзивна» освіта – це визнання цінності відмінностей всіх дітей і їх здатності до навчання, яке ведеться тим способом, який найбільш підходить Цій дитині. Це гнучка система, де враховують потреби всіх дітей, не тільки з проблемами розвитку, а й різних етнічних груп, статі, віку, приналежності до тієї чи іншої соціальної групи. Система навчання підлаштовується під дитину, а не дитина під систему. Переваги отримують всі діти, а не якісь особливі групи, часто використовуються нові підходи до навчання, застосовуються варіативні освітні форми і методи навчання і виховання, діти з особливостями можуть перебувати в групі повний час або частково, навчаючись з підтримкою і за індивідуальним навчальним планом.

Слід зазначити, що термін "Інклюзія" поки не має чіткого визначення. У літературі можна зустріти такі формулювання:

- Інклюзія – це процес визнання і реагування на різноманітність потреб всіх учнів
- Інклюзія – це процес збільшення ступеня участі всіх громадян в соціумі, і в першу чергу, мають труднощі у фізичному розвитку
- Інклюзія – це приналежність до спільноти (групі друзів, школі, тому місцю, де живемо)
- Інклюзія – це можливість для всіх учнів у повному обсязі брати

участь у житті колективу дитячого садка, школи, інституту, у дошкільному та шкільному житті.

Мета такої (інклюзивної) школи-дати всім учням можливість найбільш повноцінного соціального життя, самої активної участі в колективі, громаді, тим самим забезпечуючи найбільш повну взаємодію і турботу один про одного як членів співтовариства.

Інклюзія-активне включення в освіту дітей з різними стартовими можливостями, незалежно від інтелектуального рівня і фізичного стану, соціальної, національної та релігійної приналежності. Відмітна риса інклюзивної форми освіти і виховання – облік індивідуальних освітніх потреб всіх дітей, не поділяючи їх на зазвичай розвиваються і «особливих».

Розвиток інклюзивної освіти в Україні найчастіше здійснюється в партнерстві державних структур і неурядових організацій. Ініціаторами включення дітей з особливостями розвитку в процес навчання в систему освітніх установ загального типу виступають об'єднання батьків дітей з інвалідністю, організації, що відстоюють права та інтереси людей з інвалідністю, професійні спільноти та освітні установи, що працюють в експериментальному і проектному режимі.

Нині ставлення до дітей з ОМЗ помітно змінилося: мало хто заперечує, що освіта має бути доступно для всіх дітей без винятку, основне питання в тому як зробити так, щоб дитина з ОМЗ отримав не тільки багатий соціальний досвід, але були реалізовані в повній мірі його освітні потреби, щоб участь дитини не знизило загальний рівень освіти інших дітей. Таким чином, питання перемістилися в організаційні, науково-методичні та дослідницькі сфери.

Підготовка кадрів для інклюзивної освіти є однією з умов реалізації самої інклюзії. На даний момент вирішення цього питання виявляється найменш забезпеченим як організаційно, так і методично.

Можна відзначити і практичну відсутність навчально-методичних і дидактичних засобів, що дозволяють реалізувати різнорівневе навчання дітей інклюзивних груп. Педагог виявляється беззбройним, що не має в своєму арсеналі методичних і дидактичних розробок, педагогічних технологій, відповідних завданням інклюзивного навчання. Складністю на шляху прийняття рішення про розгортання інклюзивної практики в дошкільному закладі, є психологічна неготовність педагогічного складу до прийняття людини з обмеженими можливостями здоров'я. Йдеться про необхідність виховання толерантного ставлення до дітей з особливими освітніми потребами, а так само знайомство з основними цінностями, цілями і

методиками організації інклюзивної практики і згоду з ними.

У той же час сам процес включення дітей з обмеженими можливостями в освіті виявляється дуже складним, як у своїй організаційній складовій так в змістовній компоненті. Тому необхідне створення адекватних моделей і конкретних технологій психолого-педагогічного супроводу інклюзивних процесів в освіті, які дозволять зробити цей процес максимально адаптивним і пластичним.

При обліку різноманітності індивідуальних особливостей дітей особливо гостро постає проблема спілкування між дітьми, « вибудовування» відносин всередині групи. Організація спільної життєдіяльності дітей в інклюзивній групі враховує можливості і потреби в розвитку всіх дітей групи і вирішує завдання соціальної взаємодії дітей на гуманістичної основ.

Основне, що пронизує все життя інклюзивної групи – це позитивна атмосфера прийняття і підтримки. При спільному вихованні з урахуванням індивідуальних особливостей діти отримують досвід узгодження своїх інтересів з інтересами інших.

Організація життєдіяльності дітей в інклюзивній групі дошкільного закладу спирається на вирішення наступних завдань:

1. Створення спільності дітей і дорослих (разом ми Група), заснованої на повазі та інтересі до особистості кожного члена групи, до його індивідуальних особливостей;
2. Формування вміння встановлювати і підтримувати відносини з різними людьми (молодшими, однолітками, старшими, дорослими);
3. Формування вміння підтримувати один одного;
4. Розвиток комунікативних навичок і культури спілкування, створення позитивного емоційного настрою;
5. Активізація здатності вибирати, планувати власну діяльність, домовлятися з іншими про спільну діяльність, розподіляти ролі та обов'язки;
6. Розвиток умінь і навичок ігрової, пізнавальної, дослідницької діяльності;
7. Формування навичок саморегуляції та самообслуговування.

До сих пір вихователі дитячих садків орієнтувалися в основному на стандарти освітньої програми – зовнішню опору, відповідно до якої розгорталася їх робота з дітьми, а діти, використовуючи свій особистий ресурс, пристосовувалися до цієї програми. Але тепер в дитячих садах і школах стало з'являтися все більше дітей, у яких немає такого внутрішнього ресурсу. Поведінка цих дітей здається дивним, «ненормальним», і часто педагоги, стикаючись з цією «дивиною»,

рекомендують батькам сходити на консультацію, перевірити дитину і, бажано, перевести його в інший, спеціалізований заклад. До сих пір переведення дітей з особливостями розвитку в спеціалізовані установи був досить поширеною практикою. Тепер нові закони говорять нам про те, що всі діти мають рівні права, тому справа освітнього закладу – знайти необхідний ресурс, щоб забезпечити кожній дитині найкращі умови для розвитку. В ідеалі батьки повинні мати можливість вибирати, де вчитися їх дитині, і будь-які індивідуальні особливості дітей повинні враховуватися в будь-якому освітньому закладі.

Наступна складність, яка виникає при включенні в освітній процес дитини з особливими освітніми потребами це зміни освітнього середовища, що має на увазі складання індивідуального освітнього маршруту, в якому передбачаються особливості дитини. Очевидно, що дана умова вимагає матеріальних вкладень, що не завжди стає можливим в деяких дитячих садах.

Таким чином, Інклюзивна освіта в дошкільному загальноосвітньому закладі стикається сьогодні з серйозними проблемами: відсутність нормативно-правової бази, психологічна неготовність педагогічних кадрів до прийняття людини з обмеженими можливостями здоров’я, відсутність фінансування – це досить витратний процес.

Основна мета дошкільного навчального закладу при реалізації інклюзивної практики-забезпечення умов для спільного виховання і освіти дітей з різними стартовими можливостями, тому при прийнятті рішення про розгортання інклюзивної практики в дошкільному закладі повинні бути враховані наступні умови:

- наявність дітей з обмеженими можливостями здоров’я (ОМЗ), батьки яких готові привести їх в цей дитячий сад;
- психологічна готовність керівника і колективу до інклюзії, що включає в себе знайомство з основними цінностями, цілями і методиками організації інклюзивної практики і згоду з ними;
- наявність необхідних фахівців (дефектологів, психологів, логопедів);
- наявність спеціальних умов навчання і виховання дітей з обмеженими можливостями здоров'я, в тому числі, при необхідності, безбар'єрного середовища;
- можливість підвищення кваліфікації педагогів в даному аспекті.

Освітній заклад, в якому застосовуються інклюзивні підходи, має стати нормою, знаком сучасного рівня розвитку освітньої системи. Інклюзивні освітні установи створюють ідеальні умови для того, щоб всі члени суспільства не тільки краще розуміли один одного, а й

долучалися до нової системи цінностей і поглядів для кращої взаємодії з оточуючими, незалежно від того, відрізняються вони або схожі.

***Список використаних джерел***

1. Порошенко М. А. Інклюзивна освіта: навч.посіб. Київ: Агенство «Україна», 2019. 300 с.
2. Колупєва А. А., Таранченко О. М. Інклюзивна освіта: від основ до практики: монографія. Київ : ТОВ «АТОПОЛ», 2016. 152 с.
3. Психологічний супровід інклюзивноїт освіти : метод.ред./ автор. кол. за заг. ред. А. Г. Обухівська. Київ : УНМЦ практичної психології і соціальної роботи, 2017. 92 с.

# РОЗДІЛ VI

# ПОЗАШКІЛЬНА ОСВІТА В УМОВАХ ЗМІН: ВИКЛИКИ ТА КЛЮЧОВІ ВЕКТОРИ РОЗВИТКУ СИСТЕМИ

*(для керівників та педагогічних працівників закладів позашкільної освіти)*

*УДК 379.8:070*

***Гумянова Л. М.,***

*завідувач відділу, керівник гуртка*
*комунального закладу «Лівобережний районний*
*Будинок дитячої та юнацької творчості»*
*департаменту освіти Маріупольської міської ради*

## *ФОРМУВАННЯ МЕДІАГРАМОТНОСТІ В ПРОЦЕСІ ВИКОРИСТАННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ НА ЗАНЯТТЯХ В ГУРТКАХ КЛУБНОЇ ФОРМИ*

В умовах децентралізації управління системою освіти потужно та актуально постає необхідність в провадженні медіаосвіти у позашкільних закладах, нарівні зі школами, дитячими садками, вишами. «Медіа потужно й суперечливо впливають на освіту молодого покоління, часто перетворюючись на провідний чинник його соціалізації, стихійного соціального навчання, стають засобом дистанційної і джерелом неформальної освіти» – йдеться у Концепції впровадження медіаосвіти в Україні (новій редакції), яка була прийнята у 2016 році [2].

Медіаосвіта проголошена ЮНЕСКО одним із пріоритетних напрямів у педагогіці XXI століття. Нині в Україні теорію та практичні питання медіаосвіти досліджують В. Ф. Іванов, К. М. Левківський, Л. А. Найдьонова, Г. В. Онкович, Б. В. Потятинник, Г. Г. Почепцов, Н. І. Череповська та ін.

Міністерством освіти і науки України з 2017 року впроваджується всеукраїнський експеримент з медіаосвіти, який передбачає масове наскрізне впровадження медіаосвіти у навчальні заклади, включаючи дитсадки, школи та виші. Як бачимо, позашкільні установи не залучені до експерименту, на жаль. Але це не означає, що можна відсторонитися від глобальних світових викликів, не опановуючи механізми створення медіа, їх вплив на свідомість та емоції людей, їх здатність створювати «окремі світи» для кожного користувача, тобто медіаграмотність – це нагальна потреба часу.

Медіаграмотність забезпечує рівень медіакультури, який передбачає безпечне користування сучасними засобами мас-медіа (ЗМК) та свідоме й

критичне сприйняття інформації з різних джерел. Медіаграмотність формується у процесі медіаосвіти, і є результатом медіаосвіти [1].

Тільки медіаосвічена дитина в інформаційному суспільстві зможе повно й цілеспрямовано забезпечувати себе інформацією, адекватно формувати образ реального світу і зможе соціалізуватися в оточуючому середовищі.

Але медіаграмотність неможливо просто вивчити. Медіаграмотність – це середовище, яке ми, дорослі, повинні створити для оптимального розвитку дитини у сучасному світі. Якщо педагоги, батьки користуються сумнівними джерелами інформації, розповсюджують фейки, вони не навчать дітей сприймати реальність такою, яка вона є, або не будуть авторитетною людиною для більш обізнаних учнів. Проблема в тому, що половина українців переконані, що вміють розпізнати фейки. Насправді, лише 3 % можуть це зробити. Будь-який медіапродукт – це сконструйована реальність. Він відображає не реальний світ, а деякі суб'єктивні, ретельно дібрані уявлення про нього. Медіаграмотність допомагає руйнувати такі штучно створені конструкції та розуміти принципи їх створення [1].

Як само ми, педагоги-позашкільники можемо впроваджувати медіаосвіту в навчальний процес. Перш за все, перевірка джерел інформації стосується абсолютно кожного. Саме у педагогів позашкільних установ є можливість вільно обирати приклади, вправи до визначених програмою тем. І саме Інтернет став неосяжною скринею педагогічного і людського досвіду. Щоб не попасти у павутиння недостовірної інформації та маніпуляцій, потрібно перевіряти адресу сайту. Джерело інформації повинно бути офіційним, точним, надійним. Щоб проаналізувати джерело, потрібно знати певні критерії перевірки достовірності інформації: 1) Чи відомий автор, джерело інформації? 2) Чи ви довіряєте джерелу, автору? 3) Що говорять інші джерела, автори? Перевіряти потрібно не менше, як у двох джерелах. Розуміти, що факти у медіа потребують перевірки, важливо критично ставитися до новин в медіа та постів у соціальних мережах. Звертати увагу на стиль викладення новин, заголовки. Новина, яка відображає дійсність, не повинна бути емоційною та оціночною, заголовок – «сенсаційним». Якщо так, то скоріше за все, це маніпуляція. Добре знати всім важливі стандарти професійної журналістики: відділення фактів від коментарів – дозволяє визначити оціночні судження у повідомлені; баланс думок та точок зору – дає можливість створити власну думку про подію або проблему, а не користатися нав'язаною думкою з однобоким висвітленням. Цю абетку потрібно знати і застосовувати кожному педагогу, і навчати цьому

дітей. І говорити з учнями про відповідальність журналіста і можливу відсутність такої у блогера.

Особливе місце у формуванні медіаграмотності особистості займають патріотизм і національна культура. Відомий український вчений Г.Г. Почепцов стверджує: «Без масової культури не буде власної моделі світу». Безумовно, результатом розвитку процесу медіаграмотності стане загальна культура особистості, її широкий кругозір і ерудиція» [3].

Для впровадження медіаосвіти на заняттях в позашкільних закладах доречно використовувати інноваційні технології. Для гуртків клубної форми дуже ефективні технології проєктів, коли можна власноруч створити веб-сайт, аналіз даних соціологічного опитування, відеофільм, відеокліп, електронну газету, рекламний буклет, статтю, сценарій, колективну творчу роботу та інше. Проєктна технологія передбачає певну сукупність навчально-пізнавальних прийомів, що дозволяють вирішити ту чи іншу проблему шляхом самостійних дій учнів із обов'язковим представленням отриманих результатів.

Тренінги здатні забезпечити знаннями та вміннями, що необхідні для виконання конкретних завдань. Тренінги та заняття з елементами тренінгу на теми визначення фейків, маніпуляцій, історію, вплив та види пропаганди викликають великий інтерес у підлітків, можуть стати базовими у формуванні медіаграмотності.

Технологія дебатів розвиває критичне, структурне мислення, риторичні навички, навички пошуку та опрацювання інформації, формує комунікативну та медіакомпетентності. У ході підготовки вихованці навчаються здобувати інформацію, правильно її використовувати, відокремлювати головне; аналізують, систематизують факти, аргументують свої позиції, формують критерії. У клубі юних журналістів «Мрійники» Лівобережного Будинку дитячої та юнацької творчості Маріуполя дебати проходять щороку на актуальні теми, які пропонують і обирають самі вихованці. Дебати на тему «Чи потрібно контролювати інформаційний простір дітей та підлітків?» дуже зацікавив вихованців і під час підготовки, і в ході гри. Аналіз загроз в інфопросторі змусив замислитися над прийняттям оптимального рішення.

Веб-квести набувають великої популярності у дітей різного віку. Даний метод містить елементи гейміфікації та інтерактивності, дає можливість учням ефективно використовувати інформацію, яку вони знаходять у мережі, забезпечує умови для колективної роботи. Ця технологія розвиває критичне мислення у дітей.

Дуже важливо, щоб заняття з медіаграмотності проходили в атмосфері довіри і поваги, сам навчальний процес проходив у формі

діалогу, взаємного обміну досвідом, де важлива і цікава будь-яка точка зору.

***Список використаних джерел***


1. Іванов В. Ф., Волошенюк О. В. Медіаосвіта та медіаграмотність: підручник / За науковою редакцією В. В. Різуна. Київ : Центр вільної преси, 2012. 344 с.
2. Концепція впровадження медіаосвіти в Україні (нова редакція). Детектор медіа. 24 квітня 2016. URL: https://ms.detector.media/mediaosvita/post/16501/2016-04-27-kontseptsiya-vprovadzhennya-mediaosvity-v-ukraini-nova-redaktsiya/ (дата звернення: 10.11.2021).
3. Почепцов Г. Г. Смысловые войны XXI века. Пси-фактор. 2013. URL: https://psyfactor.org/lect/pocheptsov8.htm (дата звернення: 10.11.2021).


*УДК 379.8.014.552*


***Мирна Г. Й.,***

*заступник директора з навчально-виховної роботи*
*Донецького обласного*
*еколого-натуралістичного центру*

***Шубчинський В. Д.,***

*методист Донецького обласного*
*еколого-натуралістичного центру*

***Мєнафова Ю. В.,***

*кандидат хімічних наук, доцент*
*Донбаської державної машинобудівної академії*
*ORCID ID* https://orcid.org/0000-0002-4795-6208


## *МОЖЛИВОСТІ ОСОБИСТІСНОГО РОЗВИТКУ ВИХОВАНЦЯ ПОЗАШКІЛЬНОГО ЗАКЛАДУ В УМОВАХ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ОСВІТОЮ*

Як правило, основну відповідальність за процес навчання у позашкільному закладі покладають на керівників гуртків, не враховуючи при цьому ті можливості, що мають усі робітники освітнього закладу. А в умовах децентралізації – це значний фактор колективного впливу на освітній процес при постійному контакті з вихованцями упродовж всього періоду їх навчання. Такий контакт має велике значення, якщо освітній заклад ставить перед собою в якості однієї з освітніх цілей розвиток професіоналізму.

Варто мати на увазі, що освітній процес має дві складові: досягнення навчального результату і досягнення наднавчальної мети – це набуття досвіду самореалізації. Досягнення навчального результату

визначається формуванням у вихованців знань, умінь, навичок, компетенцій, передбачених навчальною програмою.

Шлях виявлення досягнень наднавчальних результатів не може бути формалізований. Пропонуємо деякі підходи до його здійснення, виходячи з уявлень про взаємозв'язок діяльності і ціннісної орієнтації особистості. Особистість проявляється через діяльність, стрижнем якої є система цінностей.

Для досягнення наднавчальних результатів важливим є той факт що цінності стосовно особистості можуть бути як трансцендентними (вищі цінності, ідеали, соціальні цінності, тощо), так і іманентними (особистісні цінності).

У цьому випадку цінності стають мірою мотивації, критерієм вибору при прийнятті різних рішень. Система цінностей, прийнята особистістю, у якій існує визначена ієрархія, є ціннісною орієнтацію.

Механізм особистісних змін вихованців при прагненні досягнення наднавчальних цілей може бути представлений у поняттях інтеріорізації і екстеріорізації. Усвідомлена і прийнята суб'єктом, сформована система міжособистісних взаємин і взаємодій відтворюється суб'єктом, переходячи на внутрішній план, поступово перетворюючись у навичку, аж до автоматизму. Потім настає етап екстеріорізації – прояву в діяльності і комунікації нових знань, освоєних у процесі навчання. Екстеріорізація, в даному випадку, не є спонтанною, оскільки закладена як елемент освітнього процесу. Вона планомірно повинна здійснюватися під впливом педагогів і адміністрації, що забезпечує зворотній зв'язок, оскільки процеси екстеріорізації і інтеріорізації цикличні і взаємообумовлені. Механізм внутрішніх змін може бути також описаний через категорію переживання, як особливого виду діяльності, спрямованої на подолання існуючих конфліктів [1].

Отже, досягнення наднавчальних цілей можуть проявлятися тільки в безпосередній діяльності вихованців, не зв'язаних з навчальними ситуаціями, і діагностуються тільки при особистісному контакті в різних ситуаціях як у рамках навчальних занять, так і поза ними. Крім того, зміни потребують якогось часу і тому не завжди проявляються безпосередньо в рамках навчальної програми; існує деякий проміжок часу між закінченням навчання і усвідомленням та засвоєнням внутрішніх змін, які відбулися. Тому діагностика наднавчального результату може здійснюватися тільки тими людьми, які особисто контактують з вихованцями упродовж всього періоду спілкування. Вони мають можливість зафіксувати наявність або відсутність особистісного розвитку. Керівники гуртків спілкуються з вихованцями

обмежений час у рамках педагогічного навантаження. Очевидно, що можливість особистісного розвитку лежить у сфері діяльності всіх співробітників позашкільних закладів.

Слід зазначити, що існують такі категорії, як «пізнавальна діяльність» і «пізнавальна активність». Якщо активність і діяльність розглядати як явища і поняття тотожні, то, в цьому випадку, проблема активізації навчання визначається як би сама по собі, оскільки будь-яка діяльність вихованців буде розглядатися як активна діяльність, але це далеко не так. Пізнавальна активність не зводиться до пізнавальної діяльності. На наш погляд, її варто розглядати як психічний стан суб'єкта, як його особисту освіту. Пізнавальна активність проявляється і формується в діяльності.

Пізнавальна активність означає інтелектуальний відгук на процес пізнання, прагнення учня до навчання, до виконання загальних і індивідуальних завдань. Пізнавальна активність – якість, яка характеризує інтелектуальні здібності. Вона розкривається і розвивається тільки в діяльності. Тобто, будучи умовою пізнання, пізнавальна активність не є уродженою рисою, вона сама формується в процесі діяльності. Формуючись у процесі пізнавальної діяльності, пізнавальна активність впливає на якість цієї діяльності. Відсутність умов для прояву активності приводить до того, що вона не розвивається. Якщо мова йде про особистість, то можна говорити про абсолютну активність людини як біологічної істоти.

Активність не є незмінною спадкоємною властивістю особистості, тому ми говоримо про її формування і розвиток. Активність, відношення до справи, творчість – це показники не самої праці, а характеристика зростаючої особистості як суб’єкта громадянської дії. Тому треба розвивати, формувати ці особистісні якості, а не розраховувати на те, що вони будуть придбані ззовні, із самого процесу навчання.

До переліку таких якостей ми відносимо:

- уміння самостійно здобувати знання;
- працювати з джерелами інформації;
- уміння спостерігати та ін.

Розвиток пізнавальної активності припускає використання такої системи методів, яка спрямована не на засвоєння готових знань, їхнє запам'ятовування і відтворення, а на самостійне оволодіння вихованцями знань у процесі теоретичної і практичної діяльності [2].

Посилення ролі самостійної роботи вихованців означає принциповий перегляд організації освітнього процесу у позашкільному навчальному закладі, який повинний будуватися так,

щоб розвивати уміння вчитися, формувати здатності до саморозвитку, творчо застосовувати отримані знання і адаптувати їх до професійної діяльності в сучасному світі. Тому, на нашу думку, необхідно перевести вихованця з пасивного споживача знань в активного їхнього творця, який вміє формулювати проблему, проаналізувати шляхи її рішення, знайти оптимальний результат і довести його правильність. Необхідно визнати, що самостійна робота є не просто важливою формою освітнього процесу, а повинна стати його основою [3].

Сьогодні, поряд із професійними знаннями й уміннями, фахівці повинні проявляти самостійність, ініціативу, уміти вирішувати виникаючі конфліктні і позаштатні виробничі ситуації. Тому стратегія розвитку освіти в умовах децентралізованого суспільства – це освіта для всіх протягом усього життя.

Перехід до нових соціально-економічних умов зобов'язує до більш високих вимог до освіти. Пізнавальна активність вихованців позашкільного закладу є запорукою їх зростаючої особистості як суб`єктів громадянської дії.

***Список використаних джерел***


1. Синяговська І. Ю. Проблема інтеріоризації знань у психолого-педагогічній науці. Педагогіка вищої та середньої школи. 2015. Вип. 45. С. 292-298.
2. Морозова И.С., Штепина И.С. Познавательная активность младших дошкольников. Теория и практика общественного развития. 2012. № 12. С. 162-165.
3. Хавула Р. Психологічні особливості становлення самоефективності в юнацькому віці. Актуальні питання гуманітарних наук. 2017. Вип.17. С. 348-355.


*УДК 379.8.014.552*

***Мірошниченко О. В.,***

*заступник директора*
*позашкільного навчального закладу*
*«Станція юних техніків відділу*
*освіти Покровської міської ради*
*Донецької області», м. Покровськ*

## *ФУНКЦІОНУВАННЯ ЗАКЛАДУ ПОЗАШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ В УМОВАХ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ*

Здійснення децентралізації влади небезпідставно називають одним із найбільш успішних напрямів реформування в Україні. З 2014 року відбулися суттєві зміни в системі управління в регіонах, об'єднані

територіальні громади здійснюють дуже важливе стратегічне завдання – створення механізму управління освітою.

Мета реформування:

- передача повноважень і відповідальності за управління освітою органам місцевого самоврядування і, безпосередньо, закладам освіти;
- надання більш якісних освітніх послуг та забезпечення рівноправного доступу різних верств населення до якісної освіти.

В умовах бюджетної децентралізації органи місцевого самоврядування отримали можливість спрямування освітньої субвенції в систему позашкільної освіти. Сьогодні на місцевий рівень передані значні повноваження і кошти, тому наш позашкільний навчальний заклад намагається активно співпрацювати з місцевою владою, громадою. Для забезпечення якості й доступності позашкільної освіти ми активно розвиваємо партнерство – на всіх рівнях і за всіма напрямами, бо новий формат позашкільної освіти повинен бути зосереджений на конкретній дитині з її освітніми і психолого-фізіологічними потребами.

Основою проблемою розвитку позашкільної освіти у Покровській територіальній громаді на сучасному етапі є низька спроможність закладу позашкільної освіти виконувати покладені на нього функції щодо розвитку здібностей дітей та молоді. Як і в усій країні, наш позашкільний заклад має недостатній рівень матеріально-технічного забезпечення. Саме науково-технічний напрям позашкільної освіти розвивається повільніше, діти більше обирають художньо-естетичні напрями позашкілля, через те, що немає достатніх фінансових вливань для розвитку технічних та інженерних гуртків. Тому, саме ці напрями в нас у пріоритеті, бо технічні здібності підростаючого покоління потребують всебічного розвитку та повноцінної реалізації, оскільки саме технічно компетентна молодь є головним чинником успішності нації в умовах економічних та соціально-політичних перетворень у суспільстві.

Ми намагаємося створювати умови для того, щоб педагоги, учні, молодь в громаді змогли отримувати нові знання, нові вміння і нові можливості через вдосконалення освітнього процесу таким чином, щоб знання перетворювалися у вміння, а вміння давали можливість дітям і молоді творити нові продукти, які можуть бути реалізовані.

Нам справді є чим пишатися. Завдяки перемозі закладу в конкурсі «Моє місто» від Покровської платформи спільних дій у нас з’явилось сучасне обладнання для реалізації наших конструкторсько-технічних фантазій. У нашій майстерні з’явився фрезерний верстат, призначений

для роботи з деревом, пластиком, композитними матеріалами. Відтепер можливості педагогів розширилися і вони зможуть надавати більш сучасні професійні знання, вміння і навички, необхідні для подальшої самореалізації або професійної діяльності вихованців. І таким устаткуванням може похизуватися далеко не кожен пошкільний заклад.

Достатньо вагомою є підтримка батьківської громади. До традиційних функцій батьківського колективу в позашкільному закладі додається ще й величезна за обсягом батьківська практична допомога закладу та багатогранна творча складова партнерської співпраці. Завдяки батькам у наших вихованців є можливість брати участь та перемагати у змаганнях Всеукраїнського та Міжнародного рівнів.

Але все ж таки, в умовах децентралізації, чимало залежить від керівництва об'єднаної територіальної громади, тому відповідно Стратегії розвитку міста Покровська Донецької області до 2030 року, місцева влада закріпила земельну ділянку для будівництва нового спортивного об'єкту. У наступному році у місті Покровську з'явиться траса для тренувань картингістів, велосипедистів та мотогонщиків площею у 15 га. Наразі триває розробка макетів, підготовка проєктів та обговорення кошторису.

Вагомою складовою вільного часу наших учнів є відвідування позашкільних установ, тому для дітей, які у місті територіально віддалені від закладу позашкільної освіти забезпечено доступність здобуття позашкільної освіти на базі закладів загальної середньої освіти та закладів дошкільної освіти, відповідно до інтересів та індивідуальних можливостей здобувачів освіти. Суттєвою проблемою надання рівного доступу до сучасної позашкільної освіти на всій території громади, особливо у селах, що увійшли до складу громади є значна віддаленість закладу від них. Для вирішення цієї та багатьох інших проблем освіти громади адміністрація відділу освіти Покровської міської ради Донецької області розробила та затвердила на місцевому рівні Стратегію розвитку освіти. В Стратегії передбачено провести моніторинг потенційних здобувачів освіти, їхніх батьків на предмет з'ясування інтересів та потреб, ступеня їх задоволеності наявними освітніми послугами в сфері позашкільної освіти. Розглядається можливість залучення на договірній основі закладів позашкільної освіти, що знаходяться у власності інших територіальних громад, організація роботи гуртків на базі закладів освіти, створення домашніх гуртків – нова тенденція в самоосвіті: можна запросити друзів або знайти однодумців в Мережі і влаштувати гурток за інтересами вдома під дистанційним керівництвом викладача експерта.

Також Стратегія розвитку освіти включає в себе значне

покращення матеріально-технічної бази закладів позашкільної освіти:

- осучаснення приміщень та обладнання;
- проведення капітальних ремонтів навчальних приміщень;
- поступова заміна застарілої комп'ютерної техніки;
- забезпечення спеціальним матеріально-технічним обладнанням гуртків робототехніки, картингу, мотогонок, кіномистецтва, тощо.

Розробка Стратегії розвитку освіти зумовлена необхідністю кардинальних змін, спрямованих на підвищення якості і конкурентоспроможності освіти, вирішення стратегічних завдань, що стоять перед національною системою освіти в нових економічних і соціокультурних умовах.

Позашкільна освіта формує цілісний освітній простір та може охоплювати дітей усіх вікових категорій, а отже, усіх рівнів освіти, починаючи з дошкільної. Вона має потужні можливості для розвитку особистості. Закон України «Про освіту» створив правове підґрунтя для системної трансформації позашкільної освіти: позашкільну освіту визначено як складову системи освіти, закріплено можливість визнання та врахування результатів навчання в ЗПО, задекларовано фінансову й академічну автономію закладів позашкільної освіти тощо.

Місцева громада відповідальна за створення і забезпечення гідних умов для діяльності закладів позашкільної освіти, реалізації планів на неї кожної української дитини. На рівні самих закладів – це безпосереднє здійснення якісної освітньої діяльності. Отже, питання якості позашкільної освіти – це питання відповідальності кожного за ту ділянку, яку він виконує.

Саме позашкільна освіта здатна доповнювати, поглиблювати, розширювати межі дошкільного, початкового, неповного середнього, допрофільного, профільного, загального середнього освітніх рівнів. При цьому вона виявляється не тільки дієвим засобом у процесі інтеграції базових компетентностей, які опановує дитина впродовж усього процесу навчання, а й закладає підвалини для саморозвитку та професійного самовизначення в майбутньому.

Як міжнародний так і український досвід організації позашкільної освіти свідчить про те, що розвиток особистості, її талантів і здібностей є надійною інвестицією в майбутнє і самої держави, і особистості.

***Список використаних джерел***

1. Залучення вихованців до технічної творчості як засіб розвитку «soft skills», Грані науково-технічної творчості: збірник. Запоріжжя, 2020. № 1. – С. 76.
2. Круглашов А., Бурега В. Аспекти публічного управління: науковий

журнал. Чернівці, 2021. том 9, № 2. – С. 100.
3. Національна стратегія розвитку освіти в Україні на 2012-2021 роки. URL: http://oneu.edu.ua/wp-content/uploads/2017/11/nsro_1221.pdf.
4. Освіта в Україні. Виклики та перспективи: інформаційно-аналітичний збірник. Київ, 2020. URL: https://mon.gov.ua/storage/app/media/zagalna%20serednya/serpneva-konferencia/2020/metod-zbirka-osvita-ta-covid-2020.pdf.
5. Стратегія розвитку міста Покровська Донецької області до 2030 року. URL: https://pokrovsk-rada.gov.ua/upload/editor/OYu2NmzuGmwrC2G.pdf.
6. Стратегія розвитку освіти Покровської міської ради донецької області. URL: https://pokrovsk-rada.gov.ua/upload/editor/ADR5bL9L1393yDL.pdf.

*УДК 379.8.091.113*

***Просіна О. В.,***
*кандидат педагогічних наук, доцент,*
*завідувач кафедри філософії і освіти дорослих*
*ЦІПО ДЗВО «Університет менеджменту освіти»*
*НАПН України*
*ORCID ID https://orcid.org/0000-0002-1243-6069*

## ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК КЕРІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ПОЗАШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ ЗАСОБАМИ РОЗВИТКУ ДИЗАЙН-МИСЛЕННЯ

Дизайн-мислення – це спосіб вирішення проблем, який передбачає усвідомити запити споживачів послуг (продуктів). Якщо підходи дизайн-мислення застосовуються до управлління закладом позашкільної освіти, керівники можуть побачити проблеми організації навчання під різними кутами зору та застосувати творчість, створення прототипів, експериментування, щоб краще задовольнити потреби вихованців. Хоча «дизайн-мислення» можна інтерпретувати як лише модне поняття, ми наголошуємо на важливості усвідомлення керівниками закладів освіти поетапності проєктування освітнього процесу на основі теорії дизайн-мислення. Це допоможе скеровувати своїх колег на різних етапах процесу дизайн-мислення з метою створення інноваційного середовища навчання та ефективних освітніх продуктів.

У перекладі з англійської поняття «дизайн» визначається як проектувати, креслити, задумати, а також проект, план, рисунок. Говорячи про «дизайн мислення» акцентують увагу не на естетичній складовій, якою також визначається дане поняття, а на проєктній. Процес дизайнерського мислення можна застосувати до будь-якого

типу відкритої задачі й неважливо, якими є масштаби такого завдання.

Дизайн-мислення – це метод створення продуктів і послуг, орієнтованих на людину; процес, під час якого дослідники намагаються зрозуміти користувача та його проблеми, висувають і перевіряють припущення, змінюють постановку проблеми й намагаються знайти альтернативні стратегії та рішення.

У класичній методології дизайн-мислення за версією Stanford d.school є п'ять етапів процесу [6]. Емпатія – перший етап дизайн-мислення. Для людиноцентрованого дизайну емпатія є вихідною точкою будь-якої роботи над покращеннями у сфері, де виявлено складну, комплексну проблему, що не має єдиного, правильного варіанту вирішення [1]. На другій стадії – визначення проблем – дизайнери використовують інсайти, «зібрані» на першій стадії, аби сфокусуватися на проблемі; тут формулюється визначення проблеми, що базується на деталях. Ймовірним і навіть бажаним є рефреймінг вихідної проблеми [1]. Третя стадія – генерація ідей – знаходження максимальної кількості можливих рішень для вирішення проблеми, щоб просунутися якнайдалі від знайомих підходів, відшукати нові сенси. Після того, як ідеї сформовано, їх приводять в дію на етапі прототипування, створюючи прообраз чи модель розв'язання (або певної множини розв'язків) проблеми, яка згодом може бути протестована. На п'ятій стадії – тестування – дизайнер випробовує прототип з фактичними чи репрезентативними споживачами (цільовою аудиторією). Дизайнери можуть інтерв'ювати споживачів, спостерігати, як вони взаємодіють із прототипом або ж застосовувати інші методи збору зворотного зв'язку для удосконалення рішення. За результатами тестування дизайнер може прийти до потреби вдосконалити прототип, переоцінити, цілковито переглянути його або ж повторно перевірити вихідну точку зору [9]. Така модель випробувана на ефективність у багатьох дослідженнях протягом понад 25 років [7], у тому числі зібрано чимало даних про успішне імплементування цієї методології в початковій та середній освіті [12], а також застосування її для вирішення потреб студентів університетів [1; 3].

Нами розробленого ***спецкурс «Розвиток дизайн-мислення засобами мистецтва»*** для професійного розвитку керівників закладів позашкільної освіти, які навчаються на курсах підвищення кваліфікації в ЦІПО ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України. У результаті вивчення спецкурсу слухачі отримують відомості про сутність поняття й основні етапи процесу дизайн-мислення, на основі чого почнеться формування нової компетентності; опановують методи розвитку дизайн-мислення засобами мистецтва; розвивають уміння використовувати дизайн-мислення в професійній діяльності та

прогнозувати її бажану результативність.

Розкриємо стисло зміст спецкурсу, зокрема змістове наповнення теоретичної і практичної складових.

*Темами лекцій є наступні:* 1. Основоположники напрямку дизайн-мислення, становлення основного поняття. Класична методологія дизайн-мислення за версією stanford d.school (основні етапи: емпатія; визначення проблем; генерація ідей; прототипування; тестування). Порівняльний аналіз моделей дизайн-мислення. 2. Мистецька діяльність як рушійна сила розвитку дизайн-мислення.

*Практичні заняття передбачають* виконання курсистами вправ для діагностики власних індивідуально-психологічних властивостей та якостей особистості, від яких залежить розвиток дизайн-мислення: мислення, уява, почуття, емоції.

За QR кодом Рис 1. можна переглянути інтерактивну лекцію за темою «Основи дизайн-мислення» та ознайомитися з основними положеннями і змістом спецкурсу.

*Рис. 1. QR код – посилання на інтерактивну лекцію доц. О. В. Просіної за темою «Основи дизайн-мислення».*

Перспективу подальшої роботи у цьому напрямі вбачаємо у розробці робочих зошитів для самостійної роботи над вдосконаленням вмінь з дизайн мислення та методичних рекомендацій щодо розвитку дизайн-мислення засобами мистецтва зокрема у керівників закладів позашкільної освіти.

***Список використаних джерел***

1. Барнет, Б., Еванз, Д. Дизайн-мислення. Спроектуй своє життя. Київ : Наш формат, 2018. 224 с.
2. Іванова, В. В. Роль дизайн-мислення в освіті // Інтелект XXI, 2019. С.93-97 Електронний ресурс. Режим доступу: http://www.intellect21.nuft.org.ua/journal/2019/2019_4/18.pdf.

3. Келлі, Т., Келлі, Д. Творча впевненість. Як розкрити свій потенціал. Київ : Основи, 2020. 334с.
4. Мистецтво як основа художньо-естетичного чинника потреб молоді / Л. Савчин // Культура України. – 2013. – Вип. 42(1). – С. 131-139. – Електронний ресурс. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Ku_2013_42%281%29__21.
5. Просіна О.В. Освітньо-професійна програма тематичних курсів «Керівні та педагогічні працівники закладів позашкільної освіти» / О.В. Просіна // Професійний розвиток педагогічних, науково-педагогічних працівників і керівників закладів освіти галузі знань 01 «Освіта» в умовах відкритого університету: збірник освітньо-професійних програм у 2-х частинах, частина 2: наукова ред. О. В. Просіна, упорядкування Я. Л. Швень, Ю. А. Махновець. – К.: ЦІПО, 2021. – С. 41-57. Режим доступу: https://cutt.ly/bEhkk7w.
6. An Introduction to Design Thinking process guide. Режим доступу: https://web.stanford.edu/~mshanks/MichaelShanks/files/509554.pdf
7. Cross, N. A brief history of the Design Thinking Research Symposium series // Design Studies, – 2018. V.57, p.160–164. Електронний ресурс. Режим доступу: https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0142694X18300243?via%3Dihub.
8. Hasso, P., Larry, L., Christoph, M. Design thinking research: building innovation eco-systems. Cham: Springer. 2014, 252 p.
9. Henriksen, D. Richardson, C., & Mehta, R. Design thinking: A creative approach to educational problems of practice. Thinking skills and creativity. – 2017– 26, p.140-153. Електоронний ресурс. Режим доступу: http://danah-henriksen.com/wp-content/uploads/2018/02/Design-Thinking-Creativity.pdf
10. Kyrychenko, M., Prosina, O., Kravchynska, T., Shven, Y. The adult education in nonlinear world: non-formal education in the system of postgraduate education of the Ukrainian Open University. // I Conference on professional development of specialists in the digitized society: current trends: scientific and practical conference with international participation: proceedings (selected papers). 2021, С. 59–65
11. Muratovski, G. Towards Evidence-Based Research and Cross Disciplinary Design Practice. // Creativity, Design Thinking and Interdisciplinarity. Режим доступу https://www.researchgate.net/publication/322202870_Creativity_Design_Thinking_and_Interdisciplinarity
12. Noel, L., and Liu, T. Using Design Thinking to create a new education paradigm for elementary level children for higher student engagement and success, in Lloyd, P. and Bohemia, E. (eds.), Future Focused Thinking – DRS International Conference 2016, p.27 – 30. June, Brighton, United Kingdom. https://doi.org/10.21606/drs.2016.200

УДК 379.8.014.552

**Яковлева Т. Г.,**

*директор Лиманського міського*
*Центру позашкільної роботи*
*Лиманської міської ради*
*Донецької області*

## ПОЗАШКІЛЛЯ ЛИМАНЩИНИ В УМОВАХ ДІЇ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ

Позашкільна діяльність сьогодні розглядається як одна з ланок виховання і є складовим елементом системи безперервної освіти в системі виховання всебічно розвиненої особистості, що визначено Конституцією України, Законами України «Про освіту», «Про позашкільну освіту». В період реформування всіх ланок суспільного життя, нарощуються виклики системі освіти взагалі і позашкільній освіті зокрема. Все гостріше стає питання суспільного розуміння необхідності збереження позашкільної освіти як невід'ємного складника системи освіти в умовах децентралізації.

На Лиманщині об'єднана територіальна громада створена у 2015 році (до 2016 року – Краснолиманська міська ОТГ, з 2016 року перейменована у Лиманську міську ОТГ). Серед основних напрямів діяльності управління освіти, молоді та спорту Лиманської ТГ зазначено прогнозування розвитку позашкільної освіти.

Лиманський міський Центр позашкільної роботи Лиманської міської ради Донецької області – комплексний заклад позашкільної освіти та координаційно-методичний центр позашкільної освіти Лиманської територіальної громади. Освітня робота ведеться у наступних напрямах позашкільної освіти: художньо-естетичний, гуманітарний, еколого-натуралістичний, туристсько-краєзнавчий, оздоровчий. Діяльність позашкільного закладу спрямована на створення виховного простору для дітей та молоді всієї територіальної громади, стимулювання розвитку природних нахилів та творчих компетентностей вихованців. Щороку близько 70 гуртків закладу працюють для дітей Лиманської громади. Відвідувати заняття діти починають з чотирирічного віку, водночас можуть поєднувати навчання у декількох гуртках за різними напрямами. В історії закладу багато випускників, які прийшли до Центру позашкільної роботи дошкільнятами, відвідували гуртки протягом багатьох років, а після закінчення навчання у закладі продовжили освіту та обрали професію саме за профілем свого гуртка.

Слід зазначити, що позашкільна освіта Лиманщини має яскраво виражену специфіку та певні переваги, серед яких – доступність,

добровільність, індивідуальний підхід, неформальне спілкування і самовираження, вільний вибір форм і засобів діяльності, використання їх на свій розсуд, за внутрішніми мотивами. Серед завдань, які вирішує Лиманський міський Центр позашкільної роботи – виховання особистості, формування її соціально-громадського досвіду, виховання у здобувачів освіти патріотизму, любові до України, поваги до народних звичаїв, традицій, національних цінностей українського народу, а також інших націй і народів, формування соціально-громадського досвіду та системи цінностей, спрямованих на розвиток духовної, моральної, правової, трудової та екологічної культури.

Лиманський міський Центр позашкільної роботи почав свою діяльність у 1993 році. За майже 30-річчя багато позитивних змін відбулося у житті закладу – зростав професійний рівень педагогів, більш активною та результативною ставала участь педагогів та вихованців у конкурсах, покращувалась матеріальна база закладу, але суттєве покращення матеріально-технічної бази відбулося саме після децентралізації влади у Лиманській громаді. У 2019 році, завдяки участі у конкурсі проєктів місцевого бюджету, зроблено сучасний ремонт у філії ЦПР «Художня студія», у 2021році – відкрита філія «Арт-студія» з можливістю відвідування закладу дітьми з особливими освітніми потребами, щороку виділяються кошти на придбання витратних матеріалів для організації освітнього процесу, відзначення педагогів та вихованців – переможців конкурсів тощо.

Розвиток професійної компетентності педагогічних працівників, їх загальної культури, створення мотивації і умов для професійного вдосконалення є вагомим чинником успішної діяльності ЗПО. Педагоги Центру позашкільної роботи мають можливість підвищувати професійний рівень – за рахунок бюджетних коштів проходять курсову перепідготовку, беруть участь у обласних творчих лабораторіях, спецкурсах, вебінарах, семінарах тощо. Це стало можливим завдяки збереженню обсягів фінансування позашкілля Лиманщини та спрямування зусиль засновника на створення умов для доступності позашкільної освіти за місцем проживання дітей, для дітей з особливими освітніми потребами, мотивації відвідування гуртків закладу.

Працюючи над розробленням стратегії розвитку Центру позашкільної роботи, дуже важливо враховувати реальний стан речей та ресурси закладу. Інструмент SWOT-аналізу стає у нагоді при визначенні факторів і явищ, що впливають на функціонування та розвиток освітнього закладу: сильні та слабкі сторони, можливості та загрози. Стратегія розвитку позашкільного закладу освіти – це також важливий дороговказ для засновника: які точки розвитку є у закладі

світи, на що заклад потребує ресурсів, які напрями роботи потрібно посилити засновникові тощо.

За результатами SWOT-аналізу у сфері позашкільної освіти громади залишається ряд проблем, які потребують вирішення: створення єдиного позашкільного освітнього середовища у якому дитина буде мати можливість розвиватися в оточенні однодумців; забезпечення учасників освітнього процесу сучасним обладнанням, що надасть можливість на відповідному рівні організовувати освітній процес, в тому числі і дистанційне навчання, гідно представляти громаду на обласному та Всеукраїнському рівнях, відкриття гуртків науково-технічного, дослідницько-експериментального, військово-патріотичного напрямів тощо.

Серед перспектив та можливостей слід зазначити, що за умов покращення матеріально-технічної бази Центру позашкільної роботи – надання можливості дітям з віддалених населених пунктів відвідувати заняття гуртків буде реалізований принцип паритетності: забезпечення рівних можливостей доступності кожному до позашкільної освіти.

Лиманський міський Центр позашкільної роботи Лиманської міської ради має потужний потенціал для розвитку та задоволення потреб громади у розвитку творчих здібностей та самовизначенні підростаючого покоління.

Мотивування педагогів, працювати над їхнім професійним розвитком та вдосконаленням роботи, покращання освітнього середовища, взаємодія із засновником щодо розвитку матеріально-технічної бази, формування прозорої системи оцінювання результатів навчання вихованців, створення дружнього до дітей позашкільного життя – це ті цеглинки, з яких вибудовується успішний заклад освіти, який задовольнить потреби громади і суспільства в цілому.

Місія закладу позашкільної освіти полягає у забезпеченні права дитини на розвиток і вибір різних видів діяльності у вільний час, а завдання дорослих створити умови на здобуття позашкільної освіти відповідно до їх здібностей, обдарувань, уподобань та інтересів. Вирішення цих завдань можливе лише за умов спільних зусиль засновника, педагогічного колективу та батьків вихованців.

***Список використаних джерел***

1. Аналітичний звіт про панельну дискусія на тему «Вектор розвитку позашкільної освіти: виклики часу». URL: http://education-ua.org/.
2. Концепція позашкільної освіти в умовах децентралізації. URL: https://ctdug.lviv.ua/.
3. Основні напрямки діяльності УОМС Лиманської ТГ. URL: https://krliman.gov.ua/uk.

# РОЗДІЛ VII

# ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЯ ЯК ЧИННИК ПОЗИТИВНИХ ЗМІН У ДОШКІЛЬНІЙ ОСВІТІ

*(для директорів, методистів та вихователів закладів дошкільної освіти)*

*УДК 373.2.014.552*

***Гасанова Д. А.,***

*заступник директора з роботи НВК*
*Комунальний заклад Первомайський*
*навчально-виховний комплекс:*
*загальноосвітня школа І-ІІІ ступенів –*
*дошкільний навчальний заклад*
*Очеретинської селищної військово-цивільної*
*адміністрації Покровського району*
*Донецької області*

## *ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВА НА ЯКІСНУ ДОШКІЛЬНУ ОСВІТУ В СІЛЬСЬКІЙ МІСЦЕВОСТІ*

Згідно з Концепцією Уряду України результатом реформ щодо децентралізації повинна стати проста і логічна система місцевого самоврядування, яка здатна забезпечити комфортне життя мешканців усіх населених пунктів (сіл, селищ, міст) [1]. При цьому важливо відзначити, що реформи Уряду в першу чергу спрямовані на модернізацію сільських регіонів України, оскільки саме в них накопичилася значна кількість проблем:

- відсутність ефективної державної політики соціально-економічної підтримки сіл і селищ, що призвело до масштабної депресії сільських територій;
- негативні демографічні тенденції; безробіття на тлі масштабних диспропорцій у використанні земельних ресурсів;
- низький рівень управлінської здатності місцевих (сільських і селищних) рад.

Фактично, має місце порушення конституційного принципу рівних можливостей громадян України, оскільки рівність передбачає, що публічні послуги (у тому числі освітні) мають забезпечуватися державою на однаковому рівні незалежно від місця розташування закладу, соціального статусу жителів, економічного становища території, віддаленості від мегаполісів тощо [2, с. 8].

У ситуації нашого села Первомайського додається ще одна величезна проблема – близьке розташування до лінії розмежування воєнного конфлікту, що сприяє ще більшому відтоку населення,

безробіттю та підвищенню депресивності території. Проте частина населення залишилася, діти в селі є, і вони мають право на таку ж якісну освіту як і їх однолітки з інших регіонів. Давно відома фраза «село живе до поки в ньому є школа» для нас на зараз дуже актуальна. Хочеться перефразувати – «діти-дошкільники – перспектива розвитку села». На зараз у нашому селі дітей дошкільного віку 36, з них 23 здобувають дошкільну освіту в сільському закладі дошкільної освіти.

Наш заклад дошкільної освіти впродовж 2015-2021 років пройшов низьку щаблів реорганізації. Так з кінця 2015 по 2016 роки відбулося переведення ясла-садка № 14 «Івушка» під відомство відділу освіти Ясинуватської РДА. Проте кількість дітей постійно зменшувалася. Возити малюків у дитсадок до сусіднього села батьки, в силу небезпеки від обстрілів не погоджувалися. Тому у серпні 2017 року відбулося об'єднання дошкільного закладу із загальноосвітньою школою та утворення навчально-виховного комплексу (Первомайського НВК).

На початку 2020 року згідно розпорядженням Кабінету Міністрів України № 721-р від 12.06.2020р. «Про визначення адміністративних центрів та затвердження територіальних громад Донецької області» створюється Очеретинська селищна рада, куди увійшли всі села Ясинуватського району Донецької області із своїми навчально-виховними комплексами. У квітні 2021 року створюється Очеретинська ВЦА, при якій формується управління з питань освіти, молоді, спорту та розвитку культури Очеретинської ВЦА Покровського району Донецької області. Управління здійснює керівництво навчально-виховними комплексами, закладами культури, молоді, тощо, яке реалізовує своє право й можливість на формування ефективної системи забезпечення освітніми послугами мешканців громади.

Тобто відбулася фінансова та управлінська децентралізація, яка допоможе нашій громаді у партнерстві з регіональною владою почати розв'язання актуальних проблем сільських регіонів, серед яких найбільш складною і соціально значущою є проблема забезпечення якісними освітніми послугами дітей дошкільного. А практики отримали дієву управлінську допомогу та методичний супровід освітнього процесу.

Аналізуючи ситуацію з перспективою розвитку освіти, ми стикнулися з думкою окремих громадян, що в нашому селі у зв'язку зі значною вимушеною міграцією населення залишалась та частина мешканців, для якої якість дошкільної освіти їхніх дітей не є пріоритетом і тому вони не мають мотивації щось змінювати в цьому плані, та не вважають, що громада повинна фінансувати цей напрямок.

Ми вважаємо, що помилкові погляди окремих батьків не повинні обмежувати особистий розвиток дитини. У тому і полягає сенс створення ефективного управління освітою у громаді, щоби вона, з одного боку, – забезпечила рівні шанси для всіх дітей, незалежно від ставлення до освіти їхніх батьків і місця проживання родини. А з іншого – постійно залучала батьківську громадськість до партнерства заради дітей і таким чином підвищувала обізнаність батьків щодо якісної дошкільної освіти та її значення в житті дітей.

Керівництво Очеретинської громади приділяє велику увагу покращенню організації освітнього процесу в громаді. За підтримки Донецької облдержадміністрації за рахунок коштів державного бюджету при співфінансувані з бюджету селищної територіальної громади для Очеретинської ТГ придбано шкільний автобус. Готуючись до нового навчального 2021-2022 року відбулась модернізація харчових блоків, було придбано сучасне обладнання. В окремих НВК громади зроблені капітальні ремонти відповідно усім потребам якісного, безпечного, доступного, розвивального середовища, інші на черзі.

На даний час на наш КЗ Первомайського НВК: загальноосвітня-школа І-ІІІ ступенів-дошкільний навчальний заклад Очеретинської селищної ВЦА Покровського району Донецької області, а саме в дошкільному підрозділі готується документація до капітального ремонту будівлі та благоустрою прилеглої території садка.

Отже, впровадження децентралізації, створення об'єднаних територіальних громад надало жителям нашого села широкі можливості для формування своєї унікальної та ефективної системи управління освітньою сферою, яка, в кінцевому рахунку, допоможе підвищити якість освітніх послуг і заощадити кошти громади. Здобутки децентралізації для нашого села в освітній сфері – збереження закладів освіти через утворення НВК, забезпечення якості дошкільної освіти всім дітям, підтримка зайнятості населення, подолання депресивності території.

***Список використаних джерел***

1. Про схвалення Концепції реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні : Розпорядження Кабінету Міністрів України; Концепція від 01.04.2014 № 333-р // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/333-2014-%D1%80 (дата звернення: 04.11.2021).
2. Нова школа у нових громадах : посібник з ефективного управління освітою в об’єднаних територіальних громадах. / Сеїтосманов А., Фасоля О., Мархлєвскі В. К., 2017. 128 с.

УДК 373.2.014.552

**Мангушлу О. В.,**

*завідувач дошкільного навчального закладу загального розвитку № 29 «Джерельце» відділу освіти Добропільської міської ради*

# ФОРМУВАННЯ ОСВІТНЬОГО ПРОСТОРУ ЗДО В УМОВАХ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ

Децентралізація в Україні справедливо вважається однією з найуспішніших реформ з 2014 року. Основу успіху складають чіткі наміри, проголошені владою, та зацікавленість з боку громад в отриманні більших повноважень, ресурсів та спроможності реалізовувати власні ініціативи самоврядного розвитку [3].

Децентралізація в освіті набирає значних темпів. Органи місцевого самоврядування в межах реформи мають можливість самостійно оцінювати та аналізувати спроможність освітньої мережі, що належить до сфери їх управління, прогнозувати необхідні заходи в програмі розвитку громади. Такі кроки ОТГ здійснюють у рамках реформування у сфері освіти. На сьогодні відділи освіти в ОТГ кардинально змінюють свої напрямки діяльності. Вони не просто організовують освітній процес, а забезпечують ефективну взаємодію органів місцевого самоврядування, закладів освіти та мешканців громади, для того, щоб створити умови для надання якісних освітніх послуг.

В дошкільній освіті також відбуваються реальні позитивні зрушення та зміни. Водночас експерти звертають увагу на невтішні демографічні показники та швидкі темпи урбанізації, які призведуть до скорочення мережі закладів. В сучасних умовах педагоги-дошкільники опинились перед вибором нових пріоритетів. Саме тому заклади дошкільної освіти обирають додатковим ресурсом управління формування стійкого позитивного іміджу закладу та забезпечення конкурентоспроможності на ринку освітніх послуг.

Ідея про зв’язок іміджу закладу з його конкурентоспроможністю не нова. Проте на зараз, в умовах децентралізації, набуває нового значення. Імідж є одним з найважливіших параметрів конкурентоспроможності будь-якого підприємства, базовою передумовою його успішної діяльності через те, що суспільна довіра суттєво впливає на стан бізнесу, – і успішні підприємці давно зрозуміли необхідність формування позитивного іміджу. Правильно вироблений і реалізований імідж є важелем, здатним відкрити шлях впливу на вибір споживачів і суттєво знизити вплив конкурентів [1]. Основа формування іміджу – формування позитивного ставлення до

будь-кого або будь-чого.

Для дошкільної освіти це набуває великого значення, оскільки конкурентоспроможний заклад залучить до себе найбільшу кількість споживачів освітніх послуг. Колектив нашого закладу дошкільної освіти в умовах здорової конкуренції завжди працює над створенням позитивного іміджу закладу. Керівник закладу спрямовує свою діяльність на згуртування колективу й спрямування його діяльності на реалізацію річних завдань і формування інноваційного клімату в колективі, на підвищення професійного рівня педагогів та створення комфортних умов для дітей. Завідувач направляє діяльність колективу, впроваджує різні форми роботи з педагогами, сама постійно знаходиться в пошуку і спонукає до творчості своїх підлеглих.

Для підвищення якості дошкільної освіти, забезпечення її сталого інноваційного розвитку педагоги закладу спрямовують свою діяльність на формування різнобічно розвиненої, духовно багатої, оптимістично та патріотично налаштованої особистості. Це створення абсолютно нового освітнього середовища для дітей, освітньої моделі, що включає чотири обов'язкові компоненти: енергоефективність, безбар'єрність, безпека й новий мотивуючий дизайн. При цьому вони приділяють увагу такому пріоритетному напрямку освітньої роботи, як забезпечення гармонійного розвитку дошкільників, формування у них свідомого ставлення до власного здоров'я та навколишнього середовища.

Оновлення освітнього процесу в нашому закладі дошкільної освіти відбувається шляхом активного впровадження інновацій. Інноваційна діяльність – характерна ознака сучасної освіти та освіти майбутнього. Це необхідність, що зумовлена часом, тенденціями розвитку освіти для забезпечення кожної дитини освітнім рівнем відповідно до її індивідуальних потреб і природних здібностей. Впровадженню інновацій передувала клопітка робота з педагогічним колективом, що відбувалася шляхом проведення дискусій, творчих поїздок, консультацій, засідань методичних об'єднань, партнерських зв'язків, участі у міських заходах для різних категорій педагогічних працівників, на яких вони знайомляться з інноваційними формами і методами роботи, що стимулюють інноваційні зміни в закладі.

Нововведення стимулюють педагогічний колектив до активного пошуку шляхів розв'язання проблем виховання і навчання; викликають бажання не зупинятися на досягнутому, прагнення підвищити якість освітніх послуг, урізноманітнювати їх, задовольняючи зростаючі запити окремих груп батьків; створюють конкуренцію (у доброму розумінні слова) між дошкільними

навчальними закладами. Ми впевнені, що педагогічний процес в умовах інноваційного розвитку сприятиме активізації творчої ініціативи педагогів, трансформуванню наукових ідей, сучасних інноваційних технологій у педагогічну практику, допоможе вирішити проблему стимулювання самоосвіти вихователів і поставити заклад на достатній рівень конкурентоспроможності на ринку освітніх послуг. Інноваційні технології покликані змінити освітній процес, його зміст, організацію, характер діяльності педагога і мають бути спрямовані не тільки на озброєння дітей знаннями, а ще й здійснювати розвивально-виховну функцію.

Вдала побудова діяльності колективу, впровадження різних форм роботи з педагогами, впровадження в освітній процес інноваційних технологій допомагає досягти високих результатів у вихованні дошкільників. Завдяки вдалому впровадженню інноваційних технологій в освітній процес за останні п’ять років значно підвищився рейтинг закладу: І місце в конкурсі «Сталий розвиток – наш вибір» в рамках проекту ПРООН/ГЕФ «Інтеграція положень Конвенцій Ріо у національну політику України» (2016 р.), ІІ та ІІІ місця в ІХ Міжнародному конкурсі еколого-валеологічної спрямованості під гаслом «Наше здоров’я з садів, городів, ланів і лук» «Смачно, корисно, барвисто» (2016 р.), ІІІ місце у Всеукраїнському конкурсі авторських рукописів від науково-методичного журналу «Дошкільний навчальний заклад» ВГ Основа, (2017 р.), ІІ місце у міському етапі Всеукраїнського конкурсу-огляду «На кращий стан фізичного виховання в дошкільних навчальних закладах» (2017 р.). Вихователі закладу – лауреати Всеукраїнських конкурсів: Всеукраїнський фестиваль-огляд «Калейдоскоп педагогічних ідей з екологічного виховання дошкільників» (2016 р.), Всеукраїнський фестиваль-огляд «Україна рідний край» (2015 р.). У 2018 році вихованці закладу посіли ІІ та ІІІ місця, у 2019 році ІІ місце в обласному конкурсі-огляді дитячої художньої творчості дітей дошкільного віку «Дерзай малюк», перемога на обласному рівні у Всеукраїнському конкурсі перспективного педагогічного досвіду впровадження програмно-методичного комплексу «Впевнений старт: старший дошкільний вік», проведеного в рамках ІІ фестивалю проекту «Впевнений старт» #VS_Fest – 2019».

Колектив закладу намагається інтегрувати головні складники успіху будь-якої справи: ідеї, інновації і менеджмент, педагоги відкриті до сприйняття нових вимог, готові іти крок за кроком до нової якості освіти. Керівник закладу для досягнення мети в практичній діяльності використовує інноваційні управлінські технології, підходи.

Була співавтором методичного посібника «Інноваційний путівник вихователя ДНЗ» напрацювання і досягнення надруковано у книзі «Успішні керівники в сучасному освітньому просторі України» (2020 р.).

Ідучи в ногу з часом, ми не зупиняємося на досягнутому і саме цьому витримали складний виклик часу – довготривалий карантин і без вагань перейшли на дистанційний режим роботи. За період карантину згідно поставлених завдань освітньо-виховної роботи у online форматі ми маємо такі результати: змістовно наповнюється та має попит YouTube-канал закладу дошкільної освіти, який активно набирає високі рейтинги, у соціальній мережі Facebook було створено сторінку закладу, де можна знайти цікавий контент для дітей, батьків та працівників дошкільної освіти, завдяки інформаційному блогу ЗДО не втрачається зв'язок з вихованцями та їх батьками, на платформі відкритої online-школи дошкільної освіти «Дошколярик-онлайн» Донецького ОБЛІППО вихователі ЗДО одними з перших поділилися своїми наробками з педагогами та дошкільниками України.

Підсумовуючи хочеться наголосити, що процеси децентралізації мають позитивний вплив на підвищення якості дошкільної освіти, оскільки ставить заклади дошкільної освіти в умови конкурентного відбору. А це, в свою чергу призводить до підвищення якості освітніх послуг, постійного професійного пошуку та фахового зростання педагогічних колективів.

***Список використаних джерел***

1. Жовнір І.Ю. Формування іміджу підприємства як елементу конкурентоспроможності / Вісник студентського наукового товариства «ВАТРА» Вінницького торговельно-економічного інституту КНТЕУ. – Вінниця: Видавничо-редакційний відділ ВТЕІ КНТЕУ, 2018. – Вип. 54. – 428 с.
2. Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2021 року: Указ Президента України від 25.06.2013 URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/344/2013.
3. Тарасенко Н. Децентралізація освіти в Україні: плани, проблеми, перспективи [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://xn--80aid1auz.xn--80ao2a3f.xn--j1amh/160-detsentralizatsiya-osviti-v-ukrajini-plani-problemi-perspektivi-2.html.

УДК 373.2.014.543

**Полюшко Н. С.,**
*завідувач ЗДО № 21 «Дружний»*
*Покровської міської ради*

# ПРАКТИКА РЕАЛІЗАЦІЇ АВТОНОМІЇ В ЗАКЛАДІ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ

На сьогодні реформа децентралізації в Україні впевнено крокує вперед. ***Децентралізація*** – передача повноважень та фінансів від державної влади якнайближче до людей – органам місцевого самоврядування [3]. Освіта для самоврядування є одним з основних завдань. Не тільки тому, що потребує найбільше коштів, дає місце праці значній кількості мешканців, чи стосується усіх громадян. Освіта – це інвестиції у майбутнє. Кожен хоче, щоб його дитина не змарнувала свої таланти, самореалізувалася, була успішною і щасливою у подальшому житті.

Закон України «Про освіту» (ст. 6) однією із засад державної політики у сфері освіти та принципів освітньої діяльності визначає фінансову, академічну, кадрову та організаційну автономію закладів освіти у межах, визначених Законом [5]. Встановлюються державні гарантії академічної, організаційної, фінансової і кадрової автономії закладів освіти (ст. 23). Разом з тим цією ж статтею констатується, що обсяг автономії закладів освіти визначається цим Законом, спеціальними законами та установчими документами закладу освіти. В Законі наголошено, що засновник або уповноважена ним особа не має права втручатися в діяльність закладу освіти, що здійснюється ним у межах його автономних прав, визначених законом та установчими документами, а також встановлює, що засновник або уповноважена ним особа може делегувати окремі свої повноваження органу управління закладу освіти або наглядовій (піклувальній) раді закладу освіти (ст. 25). Функціонування наглядових (піклувальних) рад є одним із механізмів контролю за фактично абсолютною автономією діяльності закладів освіти, елементом впровадження державно-громадського управління у сфері освіти. Але, якщо ми проаналізуємо питання автономії та децентралізації закладів дошкільної освіти (ЗДО), то зрозуміємо, що нам є над чим ще працювати.

Метою нашого дослідження є визначення особливостей впровадження децентралізації в закладах дошкільної освіти. Законодавством передбачена автономія закладів освіти – академічна, організаційна, кадрова, фінансова. Автономію діяльності закладів освіти ми розглядаємо як форму менеджменту для підвищення

ефективності їх функціонування. Види автономії закладу тісно пов'язані між собою, взаємовиходять один з одного та взаємодоповнюють один одного. Для нас абсолютно очевидним є те, що реалізувати тільки один вид автономії в окремо взятому закладі є нереальним завданням.

Н. Гавріш та О. Ліннік підкреслюють, що задекларовані автономія і свобода закладу освіти та окремого педагогічного працівника передбачають децентралізацію управління освітнім процесом на рівні як держави, регіону, міста, так і закладу освіти [4].

Розглянемо які види автономії існують в ЗДО на прикладі закладу дошкільної освіти № 21 «Дружний» м. Покровська Донецької області.

**Академічна автономія закладу освіти –** визначає право закладу приймати рішення та його здатність нести відповідальність, щодо власної освітньої діяльності [1, с.13]. В контексті цього педагогічний колектив ЗДО № 21:

- створює освітні програми;
- здійснює вибір навчальних програм, підручників, посібників з переліку існуючих та працює над створенням авторських;
- використовує різноманітні форми та методи освітнього процесу;
- здійснює наукову та проектну діяльності на засадах академічної доброчесності.

Розуміємо, що освітня програма є тією індивідуальною освітньою траєкторією закладу освіти, яка визначає його унікальний шлях розвитку для досягнення результатів як у короткостроковій та й у середньостроковій і довгостроковій перспективі. Саме освітня програма є чи не основним елементом академічної автономії закладу освіти і одночасно мірилом рівня реалізації цього виду автономії. Створену освітню програму ми схвалили педагогічною радою та затвердили керівником закладу освіти. Впровадження академічної автономії можливо за таких умов: лідерство керівника, сформованість мотивації колективу, інституційна спроможність закладу, прозорість та демократичність. Безумовно, узгодження свого бачення і розуміння завдань та інструментів освітнього процесу з центром професійного розвитку педагогічних працівників, педагогічною радою ніхто не скасовував.

**Організаційна автономія** закладу дозволяє його адміністрації шляхом самостійного формування власної структури й впровадження відповідних організаційних процедур у діяльність створити умови для ефективної і творчої реалізації завдань головного освітнього документу – освітньої програми [1, с. 20]. Вдала організація діяльності закладів освіти сприяє ефективному залученню і використанню усіх їх

ресурсів: адміністративних, матеріально-технічних, методико-педагогічних, комунікативних, інноваційних, технологічних, партнерських та інших. Наведемо приклад участі ЗДО № 21 у грантових проектах, яка дає можливість залучити додаткові фінансові кошти, покращити матеріальну базу та створити необхідне розвивальне середовище у закладі. У 2019 році колектив ЗДО брав участь у конкурсі грантового проекту «Моє місто», в результаті якого було отримано 8 ігрових будиночків для прогулянкових майданчиків на суму 100 тисяч грн. Активну участь в реалізації проєкту брали працівники та батьки вихованців, тому що за умовами проєкту необхідна власна участь у розмірі 10 % від загальної суми проєкту. На батьківській нараді було ухвалене рішення власними силами змайструвати та встановити на майданчиках новенькі дерев'яні пісочниці з кришками. Таким чином прогулянкові майданчики стали сучасними й подобаються дітям.

Одним із видів автономії закладу є **кадрова автономія** – це не лише призначення та звільнення працівників. Це значно складніший багатогранний процес, який включає в себе і здійснення аналізу поточної кадрової ситуації, і прогнозування тенденцій майбутнього, і проектування результатів прийнятих кадрових рішень. Кадрова автономія – це право закладу освіти на прийняття самостійних незалежних та відповідальних кадрових рішень в межах закладу освіти та у рамках визначених чинним законодавством, це право закладу на здійснення кадрової політики закладу освіти, яка спрямована на створення передумов для здійснення закладом успішної освітньої діяльності [1, с. 24]. Ми вважаємо, що такий вид автономії зараз існує в кожному закладі і кожний керівник намагається забезпечити достойні умови для здійснення кадрової результативної політики в закладі.

**Фінансова автономія** у сфері освіти завжди пов'язана з відповіддю на питання: хто визначає, витрачає і контролює освітній бюджет: органи місцевого самоврядування, місцеві органи управління освітою чи самі заклади освіти [1, с. 27]. У сучасній системі управління освітою саме громада відповідає за вид виконання освітніх завдань на відповідній території. Фінансова автономія означає самостійність щодо широкого переліку організаційних питань у здійсненні фінансово-економічних питань, яка зараз належить до відділу освіти міста. А чому ще ця автономія така недосяжна? А тому, що реалізація таких повноважень передбачає спеціальне навчання та підвищення кваліфікації керівників та адміністрації з питань фінансово-господарської діяльності, нормативно-правового забезпечення автономії.

На сьогодні в місті Покровську намагаються створити нові можливості для розширення державно-громадського партнерства у сфері освіти через нові підходи для співфінансування й управління закладами освіти та працюють на складанням програми «Відповідальне батьківство», яка спрямовується на об'єднання ресурсів місцевої ради та батьківської громадськості.

Отже, з'ясувавши і проаналізувавши стан децентралізації та автономії закладів дошкільної освіти, можна зазначити – свобода у прийняті рішень має бути відповідальною. Може тому реформа децентралізації та надання автономних прав не втілена на сьогодні повною мірою в дошкільній освіті. Очевидно, що до реалізації таких важливих завдань треба готуватися. Але позитивний досвід в цьому питанні в закладах освіти України вже є, тому треба сміліше та відповідальніше рухатись вперед.

***Список використаних джерел***


1. Автономія як шлях до ефективного менеджменту школи. Методичні рекомендації / Сеїтосманов А., Фасоля О., Мархлєвскі В. – К., 2019. – 47 с.
2. Гусарчук Л. Реформа децентралізації в одному руслі з освітньою реформою на Хмельниччині. [Електрон. ресурс]. – URL: http://tetiiv.osv.org.ua/news/11-19-04-23-07-2018.
3. Децентралізація в Україні. [Електрон. ресурс]. – URL: https://decentralization.gov.ua/about.
4. Дитячий садок – початкова школа: переЗАвантаження?! Роздуми про наступність між дошкільною і початковою ланками освіти в контексті завдань Нової української школи [Текст] / Наталія Гавриш, Олена Ліннік // Дошкільне виховання. – 2019. – № 9. – С. 3-9.
5. Про освіту: Закон України від 05.09.2017 № 2145-VIII // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/2145-19 (дата звернення: 19.11.2021).


*УДК 373.2.014.543*

***Руденко Т. В.,***

*вихователь ЗДО № 7 «Посмішка»*
*Мирноградської міської ради*

## *ФІНАНСУВАННЯ ЯК ЧИННИК ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ*

Найактуальнішим завданням сьогодення в дошкільній галузі є підвищення рівня її якості, оскільки дошкільна освіта є базисною, початковою, а тому повинна відповідати тенденціям розвитку

безперервної освіти людини протягом всього життя. Вона відображає високий ступінь взаємозалежності економіки, технології, освіти та культури суспільства [2, с. 7]. Одержання освітніх послуг найвищої якості та в найширшому асортименті неможливе за наявності достатнього обсягу фінансових ресурсів і дієвого механізму їх формування й використання суб'єктами, безпосередньо причетними до виконання завдань з дошкільної освіти та виховання підростаючого покоління. Водночас розвиток самої дошкільної освіти в Україні супроводжується звуженням її фінансово-матеріальної бази, постійною дефіцитністю місцевих бюджетів – основного джерела фінансування освітніх послуг на базовому рівні. Тому вивчення механізму фінансування дошкільної освіти в Україні в контексті децентралізації з метою виявлення резервів його поліпшення сьогодні є актуальним науковим завданням [1, с. 81].

Дослідженню проблеми фінансування закладів дошкільної освіти присвятили свої праці такі вчені, як О. Белаш, І. Гараєв, В. Лазарев, І. Лошенюк, С. Мохначев, Н. І. Пащенко, Х. А. Фасхієв, у взаємозв'язку з фінансово-економічними чинниками з метою зниження рівня невизначеності у подальшому розвитку дошкільних закладів освіти як суб'єктів освітньої діяльності. Окремим аспектам фінансування закладів дошкільної освіти (ЗДО) з місцевих бюджетів України присвячені дослідження В. Войтова, К. Мащенко. Цікавими є дослідження О. Клепанчук, в яких розглянуто міжнародний досвід фінансування дошкільних закладів як запоруку майбутнього та перспективи його впровадження в Україні.

Після прийняття Верховною Радою Закону України «Про добровільне об'єднання територіальних громад» було створено методику створення об'єднаних територіальних громад (далі ОТГ) та видано відповідні підзаконні акти.

У результаті такого об'єднання громади отримали нові джерела доходів, спрощений доступ до адміністративних та реєстраційних послуг, розширені права в управлінні місцевими школами, землеустрій та архітектурно-будівельний контроль, а також можливості для реалізації інфраструктурних та інших проектів.

Враховуючи, що ця реформа передбачає тісний взаємозв'язок із перетвореннями у різних сферах, її реалізація покликана посприяти також і впровадженню реформи дошкільної освіти.

Сфера дошкільної освіти фінансується з державного та місцевих бюджетів.

Так, за рахунок державного бюджету здійснюється:

– підтримка осіб з особливими освітніми потребами в закладах;

– забезпечення формування нового освітнього простору;
– інші видатки (бюджетні програми).

За рахунок місцевих бюджетів відбувається:

– утримання закладів та оплата праці педагогічних працівників закладів дошкільної освіти;
– оплата праці непедагогічних працівників закладів дошкільної освіти.

Ще ніколи дошкільна освіта не залежала від громади настільки, як тепер. Потрібно організувати передачу ЗДО у власність громад.

Освітнє середовище закладів дошкільної освіти має бути оснащене всім необхідним для комфорту дітей, їхнього розвитку та набуття необхідних навичок і компетентностей.

Між Державною службою якості освіти України та ГО «Розвиток громадянських компетентностей в Україні» 28 травня 2020 року підписано меморандум про співробітництво з метою сприяння долученню громадян об'єднаних територіальних громад до демократичного врядування, рівноправному користуванню його результатами та отриманню доступу до якісної освіти. Органи місцевого самоврядування отримали можливість самостійно оцінювати та аналізувати спроможність освітньої мережі, що належить до сфери їх управління, передбачити необхідні заходи в стратегії розвитку громади. Такі кроки ОТГ здійснюють у рамках реформування у сфері дошкільної освіти. Це створення абсолютно нового освітнього середовища для дітей, навчальної інфраструктури, що включає чотири обов'язкові компоненти: енергоефективність, безбар'єрність, безпека й новий мотивуючий дизайн.

В умовах децентралізації влади набуває актуальності механізм державно-приватного партнерства для оновлення необоротних активів за рахунок як бюджетних ресурсів, так і коштів приватних інвесторів, які в подальшому будуть використовуватись закладами дошкільної освіти. Таким чином, запровадження такого механізму дасть змогу підвищити ефективність використання бюджетних коштів у сфері капітального будівництва та ремонтів, реконструкції та експлуатації ЗДО.

На етапі реформування освіти було запропоновано «Концепцію розвитку освіти України на період 2015-2025 років», в якій запропоновані основні напрями реформування дошкільної освіти. Одним з таких напрямів є приведення механізму управління та фінансування освітньої галузі у відповідність до потреб сучасної економіки, децентралізації влади та інтеграції України в європейський економічний та культурний простір. У рамках реформування системи дошкільної освіти України держава зазначила кардинально нові

підходи щодо забезпечення якісних послуг для різних категорій дітей, а саме забезпечення інклюзивного освітнього середовища для дітей з особливими освітніми потребами.

В Україні існує низка проблем, які можна вирішити в контексті децентралізації та змін у розподіленні бюджетних коштів як державних, так і місцевих. До переліку найгостріших проблем системи дошкільної освіти в Україні, породжених недостатнім і неефективним фінансуванням віднесемо такі:

- застаріла матеріальна база навчальних закладів; недостатня кількість демонстраційного обладнання, наочності;
- відсутність коштів на поточні та капітальні ремонти ДНЗ;
- відставання в інформатизації та комп'ютеризації від сучасних вимог; низький рівень забезпечення ДНЗ якісною мережею Інтернет, особливо в сільській місцевості;
- низький рівень оплати праці педагогічного й допоміжного персоналу, особливо молодих спеціалістів;
- неякісна підготовка майбутніх педагогів дошкільної сфери у вищих навчальних закладах, відсутність мотивації в їхній роботі;
- нераціональний механізм проведення тендерів (конкурсних торгів) з метою придбання обладнання, продуктів харчування.

І децентралізація – вдала можливість її вирішувати. Децентралізація – це той інструмент, який дає держава на місця. За децентралізацією приходять гроші, а за ними – нові дитячі садочки.

Ефективне формування мережі дошкільних закладів громад, їх наповнення прямопропорційно впливатиме на якість дошкільної освіти на місцях та раціональне використання коштів місцевого бюджету. Децентралізація несе позитивні зміни і нові можливості, які намітилися в сфері освіти.

***Список використаних джерел***

1. Бак Н. Фінансування дошкільної освіти в Україні: проблеми та напрямки їх подолання [Текст] / Наталія Бак // Світ фінансів. – 2013. – № 2. – С. 81-87. URL: http://econom.chnu.edu.ua/wp-content/uploads/2017/02/Bak-DNZ-do-druku.pdf.
2. Піроженко Т. О. Якість дошкільної освіти: сучасна ситуація та погляд у перспективу. Актуальні проблеми психології. Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. 2018. Том 4. Психологія розвитку дошкільника. Випуск 14. С. 6-27.
3. Про затвердження формули розподілу освітньої субвенції між місцевими бюджетами : Постанова Кабінету Міністрів України від 27.12.2017 № 1088 // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/1088-2017-%D0%BF (дата звернення: 12.11.2021).

# ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ОСВІТОЮ: ЗМІНИ, ВИКЛИКИ, ПРАКТИКИ

***Матеріали***
***Всеукраїнської науково-практичної конференції***

***24 листопада 2021 року***

Рекомендовано до видання 03.02.2022 р.

Відділ інформаційно-видавничої діяльності

м. Київ, Україна