

БАШТАНСЬКА МІСЬКА РАДА

БАШТАНСЬКОГО РАЙОНУ МИКОЛАЇВСЬКОЇ ОБЛАСТІ

**РОЗПОРЯДЖЕННЯ**

МІСЬКОГО ГОЛОВИ

31 серпня 2021 року Баштанка № 192-р

Про затвердження Стратегії розвитку комунальної установи «Центр професійного розвитку педагогічних працівників Баштанської міської ради Баштанського району Миколаївської області»

 На підставі пункту 20 частини четвертої статті 42 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні», Закону України «Про освіту», частини 3 статті 52 Закону України «Про повну загальну середню освіту», постанови Кабінету Міністрів України від 29.07.2020 року №672 «Деякі питання професійного розвитку педагогічних працівників» та рішення міської ради від 15.12.2020 року №14 «Про затвердження Положення про комунальну установи «Центр професійного розвитку педагогічних працівників Баштанської міської ради Баштанського району Миколаївської області», з метою визначення пріоритетних напрямів і завдань розвитку діяльності Центру, забезпечення професійного розвитку педагогічних працівників, здійснення їх науково-методичної підтримки у системі освіти **з о б о в' я з у ю:**

1. Затвердити Стратегію розвитку комунальної установи «Центр

професійного розвитку педагогічних працівників Баштанської міської ради Баштанського району Миколаївської області» на період до 2026 року, що додається.

2. Контроль за виконанням цього розпорядження залишаю за собою.

Міський голова Олександр БЕРЕГОВИЙ

 ЗАТВЕРДЖУЮ

 Міський голова

 \_\_\_\_\_\_\_\_Олександр БЕРЕГОВИЙ

 «31» серпня 2021 року

# СТРАТЕГІЯ РОЗВИТКУ

**комунальної установи**

**«Центр професійного розвитку педагогічних працівників**

**Баштанської міської ради**

**Баштанського району Миколаївської області»**

м. Баштанка

2021

## Проблема: «Трансформація та удосконалення професійної діяльності педагогічних працівників закладів освіти Баштанської територіальної громади в умовах розбудови Нової української школи»

## Провідна ідея: створення необхідних умов для розвитку творчої ініціативи та академічної свободи педагогів у пошуках нових форм і методів педагогічної діяльності з метою надання якісних освітніх послуг

## Мета: сприяння професійному розвитку педагогічних працівників та працівниць закладів дошкільної, позашкільної, загальної середньої освіти, інклюзивно-ресурсного центру, їхня психологічна підтримка та консультування задля побудови чутливого освітнього середовища для учнів та учениць, а також, педагогічних працівників та працівниць, розбудови учительської та батьківської підтримки здобувачів та здобувачок освіти заради поліпшення результатів виховання та навчання, скорочення розривів у якості послуг міських та сільських закладів освіти громади, побудови сталого та системного підходу підвищення якості освіти та професійного зростання працівників та працівниць закладів освіти

### Пріоритетні функції:

* надання консультативної підтримки педагогічним працівникам та працівницям з питань планування та визначення траєкторії їх професійного розвитку, проведення супервізії, розробленні документів закладу освіти й особливостей організації освітнього процесу в закладах освіти за різними формами здобуття освіти, у тому числі з використанням технологій дистанційного навчання;
* професійна підтримка педагогічних працівників та працівниць з питань упровадження компетентнісного, особистісно орієнтованого, діяльнісного, інклюзивного підходів до навчання здобувачів та здобувачок освіти, експериментальної та інноваційної діяльності, нових освітніх технологій;
* сприяння професійному зростанню педагогічних працівників та працівниць шляхом:

- координації діяльності професійних спільнот педагогічних працівників та працівниць;

- узагальнення та поширення інформації з питань професійного розвитку педагогічних працівників та працівниць;

- формування баз даних програм підвищення кваліфікації педагогічних працівників та працівниць, інших джерел інформації, зокрема веб-ресурсів, необхідних для професійного розвитку педагогічних працівників та працівниць, розміщення посилань на сайті Центру;

- системний підхід до підвищення якості підготовки та професійного зростання вчителів (впровадження супервізії, сертифікації, педагогічної інтернатури (наставництва) для молодих вчителів, вдосконалення системи підвищення кваліфікації, реформа системи оплати праці;

- надання психологічної підтримки педагогічним працівникам та працівницям;

- взаємодія та співпраця з місцевими органами виконавчої влади, органами й установами забезпечення якості освіти, закладами загальної середньої, дошкільної, позашкільної освіти, комунальною установою "Міський інклюзивно-ресурсний центр" Баштанської міської ради, заклади вищої освіти, міжнародними та громадськими установами та організаціями, засобами масової інформації.

### Очікувані результати:

### підвищення якості професійної діяльності педагогічних працівників та працівниць, спрямування їхньої роботи на реалізацію творчого потенціалу, пошук ефективних шляхів проєктування подальшого професійного вдосконалення;

### створення інформаційного простору громади, який забезпечить активну інтеграцію інноваційних технологій в освітній процес;

### оновлення системи заходів щодо розвитку професійної компетентності, інтелектуального потенціалу педагогічних працівників та працівниць, поширення та впровадження позитивного досвіду роботи;

### створення моделі інноваційного розвитку педагогічних працівників та працівниць громади.

**СТРАТЕГІЯ РОЗВИТКУ**

комунальної установи

**«Центр професійного розвитку педагогічних працівників**

 **Баштанської міської ради Баштанської міської ради Миколаївської області»**

Відповідно до частини третьої статті 52 Закону України «Про повну загальну середню освіту», постанови Кабінету Міністрів України від 29.07.2020 року № 672 «Деякі питання професійного розвитку педагогічних працівників» та рішення ІІ сесії восьмого скликання Баштанської міської ради Миколаївської області від 15.12.2020 року №14 створено комунальну установу «Центр професійного розвитку педагогічних працівників Баштанської міської ради Баштанського району Миколаївської області».

 **Стратегія** визначає пріоритетні напрями і завдання розвитку діяльності Центру. Стратегія розвитку комунальної установи «Центр професійного розвитку педагогічних працівників Баштанської міської ради Баштанського району Миколаївської області» є ключовим документом, прийнятим засновником, та визначає довгострокову політику щодо розвитку освітньої галузі у контексті питань підвищення кваліфікації педагогічних працівників та працівниць закладів освіти громади.

У процесі своєї діяльності Центр створює умови для розвитку творчої ініціативи та академічної свободи педагогів у пошуках нових форм і методів педагогічної діяльності для надання якісних освітніх послуг.

**Опитування педагогічних працівників**

Центр професійного розвитку педагогічних працівників Баштанської міської ради провів у травні 2021 року анонімне опитування, щоб дослідити запити педпрацівників та працівниць щодо їхнього професійного розвитку на основі індивідуального підходу, з урахуванням освітньо-професійних потреб, інтересів і побажань. Участь в опитуванні взяли педагоги ЗЗСО, педагоги ЗДО та керівники/керівниці закладів освіти.

Педагогам запропонували оцінити від 1 до 10 потребу у допомозі ЦПРПП під час планування курсів підвищення кваліфікації. 32% відсотків респондентів визначили потребу в 10 балів, 11% - в 9 балів, 16% - у 8 балів, 32% -поставили 5-7 балів, 7% педагогів - не потребують допомоги (1-4 бали).

Вчителя/вчительки під час опитування зазначають, що першочергово на якість освіти впливає три чинники: взаємодія учасників освітнього процесу (77% респондентів), висококваліфіковані педагогічні кадри (65%), упровадження нових освітніх технологій (57%), ефективне управління (39%) та освітнє середовище (36%).

Найбільш актуальними напрямками підвищення своєї кваліфікації педагоги вважають: розвиток професійних компетентностей (знання навчального предмета, фахових методик, технологій) – 74% респондентів; формування у здобувачів освіти спільних для ключових компетентностей вмінь, визначених частиною першою статті 12 Закону України “Про освіту” - 53%, психолого-фізіологічні особливості здобувачів та здобувачок освіти певного віку, основи андрагогіки, конфліктології та інших галузей психології - 25%; створення безпечного та інклюзивного освітнього середовища, особливості (специфіка) інклюзивного навчання, забезпечення додаткової підтримки в освітньому процесі дітей з особливими освітніми потребами - 21%; використання широкого спектру інформаційно-комунікативних та цифрових технологій в освітньому процесі, включаючи електронне навчання, інформаційну та кібернетичну безпеку - 74%; розвиток управлінської компетентності (для керівників/керівниць закладів освіти, науково-методичних установ та їх заступників - 13%.

Найбільш пріоритетними завданнями ЦПРПП для педагогічних працівників та працівниць є допомога у проєктуванні траєкторії професійного розвитку педагогічних працівників – 36% респондентів; здійснення супервізії - допомоги педагогу чи закладу, яка спрямована на роботу з професійними труднощами, аналізом недоліків та на удосконалення організації роботи – 68%; узагальнення та поширення інформації з програм підвищення кваліфікації педагогічних працівників та працівниць – 11%; надання психологічної підтримки педагогічним працівникам та працівницям – 36%; консультування педагогів щодо особливостей організації освітнього процесу, зокрема, з використанням дистанційного навчання - 78%; консультування з питань впровадження компетентнісного, особисто орієнтованого, діяльнісного, інклюзивного підходів до навчання здобувачів та здобувачок освіти і нових технологій -78%.

 Щодо професійної комунікації, то 94% респондентів обирають спілкування в рамках професійних спільнот для обміну ідеями та освітніми практиками, засідання яких ініціюється педагогічними працівниками та працівницями; 21% опитаних - за функціонування методичних об'єднань у класичному форматі, 7% педагогів зазначають, що не потребують професійної комунікації.

Найбільш прийнятними формами підвищення кваліфікації педагоги вважають: очно-дистанційну (63%), очну (36%), дистанційну (31%).

Керівники/керівниці закладів освіти зазначили, що найбільше хочуть отримати від ЦПРПП допомогу під час організації дистанційного навчання в організації навчання вчителів щодо використання сервісів Google в освітньому процесі та навчання вчителів/вчительок щодо використання веб-ресурсів для організації дистанційного навчання (56% та 61% опитаних відповідно).

Для аналізу вихідної ситуації використано методику SWOT- аналізу:

**SWOT-аналіз:**

**До сильних сторін можемо віднести:**

* позитивний досвід функціонування професійних спільнот педагогів;
* потребу педагогічних працівників та працівниць у підвищенні власного професійного рівня;
* територіальний принцип організації освітнього процесу;
* вимога щодо обов’язкового щорічного проходження курсів підвищення кваліфікації педагогічними

 працівниками та працівницями;

* право педагога на вільний вибір освітніх програм та форм навчання;
* автономія вчителя, шо забезпечується свободою педагогічної діяльності;
* напрацьовану систему партнерських відносин з обласними науковими відділеннями Малої Академії Наук;
* взаємодію з Херсонським центром оцінювання якості освіти, Управлінням Державної служби якості освіти у Миколаївській області, Миколаївським обласним інститутом післядипломної педагогічної освіти, органами державної влади, місцевого самоврядування, освітніми установами, громадськими організаціями;
* організаційно-методичний супровід управлінської та методичної діяльності закладів освіти;
* координацію інформатизації та цифровізації закладів освіти.

**Слабкі сторони:**

* недостатня матеріально-технічна база Центру;
* відсутність на державному рівні стабільного переліку суб’єктів освітньої діяльності, які на законних підставах мають право надавати послуги у сфері професійного зростання педагогічних працівників та працівниць;
* відсутність джерел фінансування на державному рівні;
* відсутність базової професійної підготовки консультантів Центрів професійного розвитку педагогічних працівників та працівниць у закладах вищої освіти;
* недостатня вмотивованість консультанта/ки, оскільки не сформована нормативна база, яка регламентує підвищення кваліфікації і атестації консультантів/ок (не прописано механізм атестації (сертифікації);
* відсутність механізму підвищення кваліфікації працівників та працівниць Центру.
* менша можливість працівників та працівниць сільських освітніх закладів громади долучатися до інтервенцій з професійного зростання, порівняно із працівниками та працівницями міських освітніх закладів.

 **Можливості:**

* трансформація професіоналізму педагогічних працівників та працівниць;
* формування нових освітніх потреб;
* надання додаткових освітніх послуг;
* співпраця із закладами освіти для дорослих;
* можливість швидко реагувати на запити педпрацівників та педпрацівниць;
* повсякчас адаптуватися до мінливих вимог й гарантувати мобілізацію, обмін та поширення знань і досвіду

 вчителів/вчительок;

* організація спільних педагогічних практик;
* ініціатива покращення шкіл через співпрацю із педагогами, керівниками/керівницями;
* укладання договорів щодо надання послуг педпрацівникам інших територіальних громад;
* надання платних освітніх послуг;
* участь у навчанні на базі ЦПРПП зарахування рішенням педагогічної ради як курсів підвищення кваліфікації;
* економія коштів місцевого бюджету (заміна уроків, виплата відряджень).

 **Загрози:**

* непрогнозовані зміни вимог до якості освіти;
* неготовність педагогічних працівників та працівниць до змін, особистісної трансформації;
* високий ризик професійного вигорання педагогічних працівників та працівниць, консультантів/консультанток;
* низький рівень вмотивованості педагогів, консультантів/консультанток;
* обмеження щодо фінансування розвитку матеріально-технічного забезпечення Центру;
* не відповідність штатних одиниць центру потребам педагогічних працівників та працівниць: відсутність фахівців/фахівчинь із окремих навчальних предметів;
* закритість окремих закладів освіти до синергетичної взаємодії;
* конкуренція між закладами освіти, педагогами;
* формальне дотримання встановлених вимог, а не особистісне та професійне зростання педагогічних

 працівників та працівниць;

* інформація про незадоволеність «клієнтів»/ «клієнток» тощо.

**Кількісний склад педагогічних працівників/працівниць громади**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | чоловіки | жінки |
| Педагогічні працівники | 41/14,8% | 235/85,1% |
| Міська місцевість | 21/15% | 119/85% |
| Сільська місцевість | 20/14,7% | 116/85,3% |
| Всього, % | 14,8 | 85,1 |

**Якісний склад педагогічних працівників/працівниць громади**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| спеціаліст | ІІ категорія | І категорія | вища категорія | Звання «Старший учитель» | Звання «Вчитель - методист» | Заслужений учитель |
| 103/37% | 28/10% | 31/11% | 114/41% | 50/18% | 44/20% | 4/1,5% |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| До 3-х років | Від 3-х до 10 років | Від 10 до 20 років | Більше 20 років |
| 27/10% | 57/21% | 38/14% | 154/56% |

**Планування Стратегії розвитку ЦПРПП БМР**

Стратегія розвитку комунальної установи «Центр професійного розвитку педагогічних працівників Баштанської міської ради Баштанського району Миколаївської області» є ключовим документом, прийнятим засновником, та визначає довгострокову політику щодо розвитку освітньої галузі у контексті питань підвищення кваліфікації педагогічних працівників та працівниць закладів освіти.

У процесі своєї діяльності Центр створює умови для розвитку творчої ініціативи та академічної свободи педагогів у пошуках нових форм і методів педагогічної діяльності для надання якісних освітніх послуг.

Діяльність Центру ґрунтується на принципах, визначених статтею 6 Закону України «[Про освіту](http://osvita.ua/legislation/law/2231)», зокрема:

1. людиноцентризм;
2. науковий характер освіти;
3. академічна доброчесність та академічна свобода;
4. гуманізм, демократизм, сприяння навчанню впродовж життя.

Менеджмент професійного розвитку педагогічних працівників та працівниць передбачає комплекс функцій, умов, дій, процедур і заходів, спрямованих на досягнення результатів професійного розвитку педагогів.

Маркетинговий підхід до побудови стратегії, запропонований освітнім експертом Володимиром Співаковським, передбачає відповіді на сім запитань:

|  |  |
| --- | --- |
| **Маркетинговий підхід до побудови стратегії**  | **Відповідь** |
| Навіщо? | **Місія.** Сприяти професійному розвитку педагогічних працівників, розбудувавши професійне педагогічне середовище як синергетичну взаємодію зацікавлених сторін на основі ціннісних засад та сталого партнерства, надавши можливість всім охочим отримати чи покращити знання, вміння, навички в межах професійної діяльності, що забезпечить досягнення високих стандартів якості освіти. |
| Чого вчитися? | Освітній контент формується на запити педагогів, адміністрації, засновника, держави. |
| Як вчити? | Практико-орієнтований підхід на засадах партнерства та вільного вибору педагогом освітньої послуги. |
| Де вчитися? | Навчання в Центрі має давати більше, ніж самоосвіта. |
| Хто вчить? | Команда працівників/працівниць Центру, педагогічна спільнота, освітні експерти та експертки — професіонали/ки, що діють проактивно, працюють творчо та прагнуть до саморозвитку. |
| Скільки коштує навчання? | Навчання безкоштовне. |
| Який результат отримуємо? | Успішна професійна діяльність педагогічного працівника та працівниці, які безперервно навчаються в умовах динамічних змін та забезпечує високу якість освітнього процесу.  |

**Місія**

Сприяти професійному розвитку педагогічних працівників та працівниць, розбудувавши професійне педагогічне середовище як синергетичну взаємодію зацікавлених сторін на основі ціннісних засад та сталого партнерства, надавши можливість всім охочим отримати чи покращити знання, вміння, навички в межах професійної діяльності, що забезпечить досягнення високих стандартів якості освіти.

**Візія**

ЦПРПП – установа, яка допомагає педагогам у здійсненні їх професійної діяльності, є локомотивом професійного розвитку педагогічних працівників, працює на випередження, забезпечує індивідуальні потреби педагогічних працівників та працівниць щодо професійного розвитку, реагує на їх запити, створює можливості для професійного розвитку, напрацьовує базу даних з питань професійного розвитку, сприяє забезпеченню якості освіти в освітніх закладах Баштанської міської територіальної громади, змінює освіту за рахунок трансформації досвіду та впровадженням інновацій.

**Наші цінності**

* **Команда** — віддані справі і поєднані єдиною метою професіонали/ки, що діють проактивно, працюють творчо та прагнуть до саморозвитку.
* **Якість** – завжди відстежуємо запити та пропонуємо якісний актуальний освітній продукт.
* **Середовище для розвитку** — створюємо культуру взаємин у поєднанні з культурами успіху і правил.
* **Інноваційність** — впроваджуємо нові технології навчання.
* **Прозорість** — чесність і відкритість стосунків як в середині організації, так і в зовнішніх діях.
* **Довіра** - співпрацюємо на засадах партнерства та синергії.
* **Клієнтоорієнтованість** — орієнтація на успіх Педагога, що постійно навчається.

**Цілі:**

* Створити проєкт професійного розвитку педагогічних працівників та працівниць (ППР) як розвивальне середовище, що забезпечує безперервну освіту педагогів у певній сукупності заходів, спрямованих на конкретний результат.
* Створити можливості для побудови індивідуальної траєкторії професійного розвитку педагогів через удосконалення раніше набутих та/або набуття нових компетентностей педагогічним працівникам та працівницям у межах професійної діяльності або галузі знань з урахуванням вимог відповідного професійного стандарту.
* Забезпечити постійну психологічну підтримку педагогічним працівникам та працівницям, їх розвитку, їх психологічної компетентності в умовах реалізації реформи освіти.
* Створити кейси документів щодо особливостей організації освітнього процесу за різними формами здобуття освіти, у тому числі з використанням дистанційного навчання.
* Створити ефективну систему навчання із використанням дистанційних технологій.
* Впровадити в освітній процес ефективні навчальні стратегії.

**Завдання ЦПРПП БМР**

1) узагальнює та поширює інформацію з питань професійного розвитку педагогічних працівників та працівниць;

2) координує діяльність професійних спільнот педагогічних працівників та працівниць;

3) формує та оприлюднює на власному веб-сайті бази даних програм підвищення кваліфікації педагогічних працівників та працівниць, інші джерела інформації (веб-ресурси), необхідні для професійного розвитку педагогічних працівників та працівниць;

4) забезпечує надання психологічної підтримки педагогічним працівникам та працівницям;

5) забезпечує методичний супровід проведення зовнішнього незалежного оцінювання;

6) організовує та проводить консультування педагогічних працівників, зокрема з питань:

* планування та визначення траєкторії їх професійного розвитку;
* проведення супервізії;
* розроблення документів закладу освіти;
* особливостей організації освітнього процесу за різними формами здобуття освіти, у тому числі з використанням технологій дистанційного навчання;
* впровадження компетентнісного, особистісно орієнтованого, діяльнісного, інклюзивного підходів до навчання здобувачів та здобувачок освіти і нових освітніх технологій.

**Стратегічні вікна та коридори можливостей**

Стратегічні вікна та коридори можливостей можна побачити у проблемах, які необхідно вирішити у найближчій перспективі розвитку освіти. У зв’язку зі світовим викликом щодо епідеміологічної ситуації, що має місце в Україні, та необхідністю введення карантинних заходів задля запобігання вірусних хвороб, необхідно розбудовувати стратегії онлайн-навчання. В умовах нового формату освітньої діяльності в Україні актуальним залишається розвиток цифрових компетентностей педагогів.

Найбільший виклик, що постав перед сучасною освітою: як інтегрувати цінності в освітню галузь. Цінності завжди займали центральне місце в освіті, але настав час перейти від неявних поривів до явних освітніх цілей і методик, щоб допомогти спільнотам перейти від ситуаційних цінностей – у стилі «я роблю те, що дозволяє мені робити ситуація» – до сталих цінностей, які породжують довіру, соціальні зв’язки і надію.

Сьогодні важливі люди, які здатні застосувати глибину знань до нових ситуацій і досвіду, набувати нових компетенцій, будувати нові відносини й брати на себе нові ролі в цьому процесі: люди, які здатні постійно вчитися, розучуватись і переучуватись у швидкозмінному світі, коли змінюються контексти.

Одним із напрямків розвитку здатності міжпредметного мислення є впровадження STEM-освіти. Дослідження PISA показує, що учням та ученицям важко мислити поза рамками шкільних дисциплін і вирішувати міжпредметні завдання. 5 серпня 2020 року Кабінет Міністрів України ухвалив Концепцію розвитку природничо-математичної освіти (STEM – освіти), реалізація якої передбачена до 2027 року. Концепція спрямована на модернізацію STEM-освіти, її широкомасштабне впровадження на всіх складниках та рівнях освіти, встановлення партнерства із роботодавцями і науковими установами та їхнє залучення до розвитку природничо-математичної освіти.

Успішна професійна діяльність педагогічного працівника та працівниць вимагає безперервного навчання в умовах динамічних змін та здатності адаптуватися до них. Професійний розвиток спрямований на реалізацію педагогічним працівником та працівницею себе як особистості. Прагнення до самовдосконалення й самоосвіта є важливими чинниками професійного зростання педагога, що забезпечують розширення його професійних можливостей, пізнавальних інтересів та формування творчої індивідуальності. Важливим є створення умов та можливостей для побудови індивідуальної траєкторії професійного розвитку педагогів через удосконалення раніше набутих та/або набуття нових компетентностей педагогічним працівникам у межах професійної діяльності або галузі знань з урахуванням вимог відповідного професійного стандарту.

ЦПРПП БМР має у реєстраційному документі КВЕД 85.59, що класифікує вид його економічної діяльності як «Інші види освіти, н.в.і.у.» та передбачає провадження освітньої діяльності у сфері підвищення кваліфікації педагогічних працівників та працівниць. **Результати підвищення кваліфікації в ЦПРПП БМР можуть визнаватися рішенням педагогічної ради закладу освіти. Порядок визнання результатів визначений постановою КМУ від 21 серпня 2019 року №800 «Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників». Одним із напрямків роботи Центру буде** розроблення програм підвищення кваліфікації та порушення клопотання перед вченою радою МОІППО щодо схвалення програм та укладання угод із цим закладом освіти щодо проведення курсів підвищення кваліфікації у ЦПРПП БМР.

**Основними напрямами підвищення кваліфікації відповідно до постанови КМ України від 21 серпня 2019 року №800 «Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників», є:**

* **розвиток професійних компетентностей (знання навчального предмета, фахових методик, технологій);**
* **формування у здобувачів та здобувачок освіти спільних для ключових компетентностей вмінь, визначених**[**частиною першою**](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#n187)**статті 12 Закону України “Про освіту”;**
* **психолого-фізіологічні особливості здобувачів та здобувачок освіти певного віку, основи андрагогіки;**
* **створення безпечного та інклюзивного освітнього середовища, особливості (специфіка) інклюзивного навчання, забезпечення додаткової підтримки в освітньому процесі дітей з особливими освітніми потребами;**
* **використання інформаційно-комунікативних та цифрових технологій в освітньому процесі, включаючи електронне навчання, інформаційну та кібернетичну безпеку;**
* **мовленнєва, цифрова, комунікаційна, інклюзивна, емоційно-етична компетентність;**
* **розвиток управлінської компетентності (для керівників/керівниць закладів освіти, науково-методичних установ та їх заступників/заступниць) тощо.**

**Процеси**

Під час організації навчання педагогів надавати перевагу практико-орієнтованому підходу за моделлю 70/20/10, яку розробила група вчених Центру креативного лідерства Прінстонського університету (США) Марк Ломбардо, Роберт Ейшнгер, Морган Маккол. Їхні дослідження свідчать, що 10% знань люди отримують від прочитання книг і проходження тренінгів, 20% знань беруться із досвіду колег, керівників і експертів під час комунікацій у педагогічних спільнотах, а 70 % знань - це практика, робота з новим досвідом та викликами. Потрібно створювати можливості для педагогів для застосування нових знань на практиці.

Вчені стверджують, що успіх визначається лише на 10% знаннями, вміннями та навичками людини, на 40 % залежить від способу її мислення, а на 50 % - від оточення. Знання сьогодні не є вартісними. Поведінкова економіка говорить, що людину формує середовище. Згідно із сучасною теорією мотивацією 3.0., для людей творчих професій середовище важливіше, ніж зовнішні стимули. Необхідно побачити потреби своїх клієнтів та знайти спосіб їх задоволення. Тому важливо змінювати спосіб мислення працівників та працівниць, впроваджувати управління на основі цінностей, створювати професійне середовище, яке буде уможливлювати обмін ідеями, надихом, синергією та задовольнятиме потреби педагогів в автономії, самовдосконаленні та соціальному визнанні.

**Зовнішня підтримка**

Центр, який прагне бути актуальним на ринку освітніх послуг, має завжди відстежувати запити основних стейкхолдерів системи освіти та пропонувати свій якісний актуальний освітній продукт. Формувати запит на послуги Центру може сам педагогічний працівник, адміністрація закладу освіти, а також держава. Центр має визначити як він буде задовольняти ці запити. Робота Центру має бути скерована на підвищення життєвих можливостей педагога на професійне та особистісне зростання.

Для Центру професійного розвитку важливо напрацювати добру репутацію, адже рівень репутації формує репутаційний капітал — одну з найбільших цінностей установи. Репутація – це позитивна історія взаємин між установою та ключовими зацікавленими групами, які відіграють головну роль під час оцінки діяльності установи, так званими стейкхолдерами. Основа корпоративної репутації — це реальна діяльність установи та внутрішні й зовнішні комунікації. Отже, невід’ємна частина формування репутації установи — інформування цільових груп про діяльність, особливості центру, перспективи розвитку та можливості задоволення їхніх інтересів. Комунікації вибудовуються на основі бренду закладу освіти, що має в своєму складі місію, бачення, унікальність, цінності, позиціонування та фірмовий стиль. Установи, що мають чудову репутацію, стають власниками найбільшого багатства — довіри «клієнтів», що є запорукою успішного розвитку. Високий рівень репутації центру дозволить забезпечити динамічний розвиток, залучити інвестиції, підвищити конкурентоспроможність.

**Ресурси**

* навички, знання;
* фінансування;
* обладнання, матеріально-технічне забезпечення;
* час;
* люди.

**Матеріально-технічне забезпечення ЦПРПП БМР**

1. Виділити приміщення з метою створення Освітнього простору в Баштанській ТГ для проведення начальних занять, семінарів, майстер-класів, нарад тощо з педагогами, яке б вміщувало до 30 осіб, оснащене сучасними меблями:

- стіл мобільний модульний «Трапеція» - 1 шт. (8 модулів);

- стільці складані – 20 шт.;

- фліпчарт магнітно-маркерний – 1 шт.

2. Забезпечити ЦПРПП сучасними технічними засобами:

• Інтерактивна панель NewLine TruTouch TT-65 "– 1 шт.;

• ноутбуками - 5 шт.;

• БФП лазерний CANON i-SENSYS MF112.

**ІНДИКАТОРИ ДІЯЛЬНОСТІ ЦПРПП БМР**

Якість освіти ми можемо забезпечити лише тоді, коли знаємо, за якими критеріями ми цю якість міряємо. Тобто, чи реалізована місія закладу та основний Клієнт – педпрацівник та педпрацівниці – отримали те, що очікували. Якщо відсоток задоволених буде наближатися до 100%, то це і буде вказувати на якість освітніх послуг ЦПРПП.

**Індикатори продуктивності ЦПРПП БМР**

|  |  |
| --- | --- |
| **Індикатори продукту** | **Показники результату, до загальної кількості працівників та працівниць громади** |
| **2021** | **2022** | **2023** | **2024** | **2025** |
| Кількість педагогічних працівників які *підвищили свої професійні компетенції**із* ***знання навчального предмета*** | 46 | 46 | 58 | 58 | 82 |
| З них жінок |  43 | 44 | 57 | 56 | 80 |
| з них у віці старші за 55 років | 17 | 22 | 19 | 24 | 31 |
| з них які працюють в освітніх закладах дошкільної освіти | 5 | 4 | 5 | 8 | 9 |
| у т.ч. міська місцевість | 3 | 2 | 4 | 6 | 5 |
| у т.ч. сільська місьцевість | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 |
| з них, які працюють в освітніх закладах середньої освіти | 12 | 18 | 14 | 16 | 22 |
| у т.ч. міська місцевість | 7 | 10 | 9 | 8 | 15 |
| у т.ч. сільська місцевість | 5 | 8 | 5 | 8 | 7 |
| З них чоловіків | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| з них у віці старші за 55 років | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| з них які працюють в освітніх закладах дошкільної освіти | - | - | - | - |  |
| у т.ч. міська місцевість |  |  |  |  |  |
| у т.ч. сільська місьцевість |  |  |  |  |  |
| з них, які працюють в освітніх закладах середньої освіти | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| у т.ч. міська місцевість | 3 | - | 1 | 1 | 1 |
| у т.ч. сільська місцевість | - | 2 | - | 1 | 1 |
| Кількість педагогічних працівників які *підвищили свої професійні компетенції**із* ***знання фахових методик*** | 46 | 46 | 58 | 58 | 82 |
| З них жінок |  43 | 44 | 57 | 56 | 80 |
| з них у віці старші за 55 років | 17 | 22 | 19 | 24 | 31 |
| з них які працюють в освітніх закладах дошкільної освіти | 5 | 4 | 5 | 8 | 9 |
| у т.ч. міська місцевість | 3 | 2 | 4 | 6 | 5 |
| у т.ч. сільська місьцевість | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 |
| з них, які працюють в освітніх закладах середньої освіти | 12 | 18 | 14 | 16 | 22 |
| у т.ч. міська місцевість | 7 | 10 | 9 | 8 | 15 |
| у т.ч. сільська місцевість | 5 | 8 | 5 | 8 | 7 |
| З них чоловіків | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| з них у віці старші за 55 років | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| з них які працюють в освітніх закладах дошкільної освіти | - | - | - | - |  |
| у т.ч. міська місцевість |  |  |  |  |  |
| у т.ч. сільська місьцевість |  |  |  |  |  |
| з них, які працюють в освітніх закладах середньої освіти | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| у т.ч. міська місцевість | 3 | - | 1 | 1 | 1 |
| у т.ч. сільська місцевість | - | 2 | - | 1 | 1 |
| Кількість педагогічних працівників які *підвищили свої професійні компетенції**із* ***знання технологій онлайн навчання тощо*** | 46 | 46 | 58 | 58 | 82 |
| З них жінок |  43 | 44 | 57 | 56 | 80 |
| з них у віці старші за 55 років | 17 | 22 | 19 | 24 | 31 |
| з них які працюють в освітніх закладах дошкільної освіти | 5 | 4 | 5 | 8 | 9 |
| у т.ч. міська місцевість | 3 | 2 | 4 | 6 | 5 |
| у т.ч. сільська місьцевість | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 |
| з них, які працюють в освітніх закладах середньої освіти | 12 | 18 | 14 | 16 | 22 |
| у т.ч. міська місцевість | 7 | 10 | 9 | 8 | 15 |
| у т.ч. сільська місцевість | 5 | 8 | 5 | 8 | 7 |
| З них чоловіків | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| з них у віці старші за 55 років | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| з них які працюють в освітніх закладах дошкільної освіти | - | - | - | - |  |
| у т.ч. міська місцевість |  |  |  |  |  |
| у т.ч. сільська місьцевість |  |  |  |  |  |
| з них, які працюють в освітніх закладах середньої освіти | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| у т.ч. міська місцевість | 3 | - | 1 | 1 | 1 |
| у т.ч. сільська місцевість | - | 2 | - | 1 | 1 |
| Кількість *розроблених індивідуальних програм підвищення кваліфікації педагогічних працівників та працівниць* | 61 | 51 | 36 | 67 | 61 |
| З них жінок | 55 | 42 | 31 | 57 | 50 |
| з них у віці старші за 55 років | 7 | 15 | 17 | 18 | 15 |
| з них які працюють в освітніх закладах дошкільної освіти | 2 | 5 | 5 | 6 | 7 |
| у т.ч. міська місцевість | - | 4 | 3 | 5 | 3 |
| у т.ч. сільська місьцевість | 2 | 1 | 2 | 1 | 4 |
| з них, які працюють в освітніх закладах середньої освіти | 5 | 10 | 12 | 12 | 8 |
| у т.ч. міська місцевість | 2 | 8 | 8 | 10 | 4 |
| у т.ч. сільська місцевість | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 |
| З них чоловіків | 6 | 9 | 5 | 10 | 11 |
| з них у віці старші за 55 років | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 |
| з них які працюють в освітніх закладах дошкільної освіти | - | - | - | - | - |
| у т.ч. міська місцевість |  |  |  |  |  |
| у т.ч. сільська місьцевість |  |  |  |  |  |
| з них, які працюють в освітніх закладах середньої освіти | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 |
| у т.ч. міська місцевість | 1 | - | 1 | - | - |
| у т.ч. сільська місцевість | - | 2 | - | 3 | 3 |
| Кількість послуг з психологічної підтримки, отриманих педагогічними працівниками та працівницями | 552 | 574 | 615 | 630 | 630 |
| З них жінок | 470 | 478 | 517 | 526 | 526 |
| з них у віці старші за 55 років | 72 | 80 | 85 | 89 | 92 |
| з них які працюють в освітніх закладах дошкільної освіти | 12 | 15 | 17 | 17 | 12 |
| у т.ч. міська місцевість | 4 | 7 | 6 | 6 | 5 |
| у т.ч. сільська місьцевість | 8 | 8 | 11 | 11 | 7 |
| з них, які працюють в освітніх закладах середньої освіти | 60 | 65 | 68 | 72 | 80 |
| у т.ч. міська місцевість | 29 | 26 | 51 | 39 | 48 |
| у т.ч. сільська місцевість | 31 | 39 | 17 | 33 | 32 |
| З них чоловіків | 82 | 86 | 98 | 104 | 104 |
| з них у віці старші за 55 років | 20 | 25 | 30 | 34 | 38 |
| з них які працюють в освітніх закладах дошкільної освіти | - | - | - | - | - |
| у т.ч. міська місцевість |  |  |  |  |  |
| у т.ч. сільська місьцевість |  |  |  |  |  |
| з них, які працюють в освітніх закладах середньої освіти | 20 | 25 | 30 | 34 | 38 |
| у т.ч. міська місцевість | 6 | 8 | 10 | 12 | 15 |
| у т.ч. сільська місцевість | 14 | 17 | 20 | 22 | 23 |

**Індикатори якості освітніх послуг ЦПРПП БМР**

|  |  |
| --- | --- |
| **Індикатори продукту** | **Показник результату** |
| **2021** | **2022** | **2023** | **2024** | **2025** |
| Підвищення рівня якості освітніх послуг закладів середньої освіти громади за навчальними роками, за закладами освіти громади, до кількості педагогічних працівників та працівниць, що отримали послуги Центру *(співвідношення показників Центру оцінки якості освіти до кількості вчителі, що отримали послуги в Центрі)* | % учасників, які взяли участь у тестуванні і не подолали поріг\кількості вчителів, що навчалися чи отримали послуги в Центрі | 32/50 | 30/70 | 26/90 | 25/100 | 24/110 |
| % учасників, які взяли участь у тестуванні і отримали 180 – 200 балів\кількості вчителів що навчалися чи отримали послуги в Центрі | 21/50 | 23/70 | 25/90 | 28/100 | 30/110 |
| Плинність кадрів в навчальних закладах громади, до кількості педагогічних працівників та працівниць що отримали послуги Центру | 4 \15  | 3/20 | 1/12 | 0/30 | 0/35 |
| Кількість скарг батьків щодо якості освітнього та педагогічного процесу в навчальних закладах громади, до кількості педагогічних працівників та працівниць, що отримали послуги Центру | 1 /15  | 1/20 | 0/25 | 0/30 | 1/35 |
| Кількість зустрічей та/або консультацій проведених співробітницями/співробітниками Центру з надавачами освітніх послуг громади щодо діагностики та покращення освітнього середовища для вчителів/вчительок/вихователів/виховательок/працівників та працівників освітніх закладів | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 |
| Кількість рекомендацій переданих Центром навчальним закладам громади (керівникам та керівницям) щодо покращення чутливості освітніх середовищ для вчителів/вчительок/вихователів/виховательок/працівників та працівників освітніх закладів | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 |
| Частка рекомендацій щодо покращення освітнього середовища навчальних закладів для вчителів/вчительок/вихователів/виховательок/працівників та працівників освітніх закладів, що були реалізовані в навчальних закладах громади | 5% | 15% | 25% | 40% | 50% |
| Частка батьків учнів та учениць закладів освіти громади, які кажуть про те, що їх діти скористалися послугами репетиторів під час навчального року, для того щоб покращити свою успішність в навчальному закладі, для того щоб скласти іспити тощо, за результатами щорічного онлайн-опитування якості освітніх послуг в громаді | 40% | 35% | 30% | 25% | 20% |

 **Індикатори якості менеджменту та управління персоналом ЦПРПП БМР**

|  |  |
| --- | --- |
| **Індикатори продукту** | **Показник результату** |
| **2021** | **2022** | **2023** | **2024** | **2025** |
| Частка працівників та працівниць закладів освіти громади, які отриали послуги Центру та за результатами онлайн-опитування оцінили якість послуг Центру від 7 до 10 балів, за 10 бальною шкалою, % | **30%** | **40%** | **45%** | **50%** | **55%** |
| Плинність співробіників Центру, осіб | **1** | **0** | **0** | **0** | **0** |
| Кількість запитів отриманих Центром від закладів освіти громади щодо надання послуг, за напрямами роботи Центру: | **17** | **20** | **25** | **27** | **27** |
| *Організація дистанційного навчання* | **5** | **6** | **7** | **8** | **9** |
| *Етика спілкування педагогічних працівників* | **3** | **5** | **6** | **6** | **7** |
| *Оцінювання учнів НУШ* | **4** | **5** | **7** | **8** | **6** |
| *Європейська рамка якості дошкільної освіти* | **5** | **4** | **5** | **5** | **5** |
| Кількість співробітників Центру | **3** | **4** | **5** | **6** | **6** |

 **Економічні результати ЦПРПП БМР**

|  |  |
| --- | --- |
| **Індикатори продукту** | **Показник результату** |
| **2021** | **2022** | **2023** | **2024** | **2025** |
| Кількість послуг наданих Центром педагогічним працівникам та працівницям з інших громад області та\або України | **0** | **3** | **5** | **6** | **8** |
| Кількість отриманих зовнішних грантів | **0** | **1** | **1** | **1** | **1** |
| Кількість рекламних кампаній ЦПРПП БМР серед аудиторії безпосередніх користувачів послуг | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** |
| у т.ч. в дошкільних освітніх закладах | **1** | **1** | **1** | **1** | **1** |
| у т.ч. в закладах середньої освіти | **1** | **1** | **1** | **1** | **1** |
| у т.ч. в міських освітніх закладах | **1** | **1** | **1** | **1** | **1** |
| у т.ч. в сільських навчальних закладах | **1** | **1** | **1** | **1** | **1** |
| Кількість нових освітніх послуг наданих Центром | **1** | **1** | **1** | **1** | **1** |
| Кількість нових педагогічних технологій розповсюджених серед надавачів освітніх послуг в громаді | **1** | **1** | **1** | **1** | **1** |
| Кількість нових педагогічних технологій яким навчилися співробітники/співробітниці Центру з метою подальшого їх розповсюджених серед надавачів освітніх послуг в громаді | **1** | **1** | **1** | **1** | **1** |
| Кількість нових управлінських технологій впроваджених в освітніх закладах громади | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** |
| у т.ч. в дошкільних освітніх закладах | **1** | **1** | **1** | **1** | **1** |
| у т.ч. в закладах середньої освіти | **1** | **1** | **1** | **1** | **1** |
| у т.ч. в міських освітніх закладах | **1** | **1** | **1** | **1** | **1** |
| у т.ч. в сільських навчальних закладах | **1** | **1** | **1** | **1** | **1** |
| Кількість нових навчальних програм розроблених ЦПРПП БМР | **1** | **2** | **2** | **1** | **2** |
| Кількість загальноукраїнських конференцій, семінарів, тренінгів в яких взяли участь співробітники/співробітниці ЦПРПП БМР | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Кількість регіональних конференцій, семінарів, тренінгів в яких взяли участь співробітники/співробітниці ЦПРПП БМР | **10** | **15** | **20** | **25** | **30** |
| Кількість досліджень / гендерних аудитів проведених ЦПРПП БМР щодо якості освітнього середовища в навчальних закладах громади | **1 (у кожному закладі)** | **1 (у кожному закладі)** | **1 (у кожному закладі)** | **1 (у кожному закладі)** | **1 (у кожному закладі)** |

**Очікувані результати реалізації стратегії**

* високий рівень кваліфікації вчителів та вчительок, що відповідає вимогам Нової української школи;
* створення розвивального професійного середовища, що забезпечуватиме безперервну освіту педагогів;
* впровадження в закладах освіти Баштанської міської ради різних форм навчання, в тому числі дистанційного та змішаного;
* вдосконалення архітектури та змісту безперервного професійного розвитку та підвищення кваліфікації педагогічних працівників та працівниць;
* підвищення якості освітньої діяльності в закладах освіти;
* якісне зрушення у досягнутих результатах навчання здобувачів та здобувачок освіти;
* забезпечення функціонування й розвитку конкурентного ринку освітніх послуг у сфері безперервного професійного розвитку педагогічних працівників та працівниць.

**Індикатори результатів втілення Стратегії:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Індикатори продукту** | **Значення індикатора** | **Показник результату** |
| **2021** | **2022** | **2023** | **2024** | **2025** |
| Частка педагогів, що підвищили кваліфікаційний рівень завдяки програмам та послугам Центру | **0** | **40%** | **50%** | **60%** | **70%** | **80%** |
| частка педагогів, які володіють цифровою компетентністю на достатньому та високому рівні | **0** | **30%** | **40%** | **50%** | **60%** | **70%** |
| частка педагогів, які залучені до заходів як освітні експерти/експертки | **0** | **0** | **1%** | **2%** | **3%** | **4%** |
| частка вчителів, що успішно пройшли сертифікацію педагогічних працівників | **0** | **0** | **1%** | **2%** | **3%** | **4%** |
| кількість проведених Центром конференцій, семінарів, майстер-класів, вебінарів тощо | **0** | **60** | **65** | **70** | **75** | **80** |
| кількість навчальних курсів, професійних, інформатики та інших | **0** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** |
| кількість учасників/учасниць заходів, які проводить ЦПРПП БМР | **0** | **200** | **250** | **300** | **350** | **400** |
| частка педагогів, які задоволені якістю послуг ЦПРПП БМР | **0** | **50%** | **60%** | **70%** | **80%** | **90%** |

**Механізми реалізації Стратегії**

Реалізація Стратегії – це реалізація комплексу організаційних, фінансових та інформаційних заходів, які будуть здійснюватися ЦПРПП БМР, а також рішень відділу освіти, молоді та спорту виконавчого комітету Баштанської міської ради та рішень Баштанської міської ради, що приймаються для досягнення стратегічних цілей, визначених у Стратегії.

Джерелами фінансування реалізації Стратегії будуть: кошти засновника та інші джерела, не заборонені законодавством.

 У ході моніторингу Стратегії вирішується ціла низка завдань: контроль за реалізацією Стратегії в цілому; оцінювання ступеня досягнення прогресу за визначеними завданнями, просування до очікуваних результатів; аналіз інформації щодо змін зовнішніх та внутрішніх факторів розвитку сфери освіти для уточнення та корегування (актуалізації) завдань Стратегії; підтримка в робочому стані актуальності стратегічного планування. На основі моніторингу Стратегії здійснюватиметься оцінка необхідності уточнення чи перегляду окремих елементів Стратегії у світлі нових тенденцій і обставин, що можуть виникати, та впливу зовнішніх і внутрішніх факторів.

**Узгодженість Стратегії з програмними та стратегічними документами**

Розроблена Стратегія розвитку комунальної установи «Центр професійного розвитку педагогічних працівників Баштанської міської ради Баштанського району Миколаївської області» на період до 2025 року відповідає принципам, пріоритетам, стратегічним цілям та положенням Концепції реалізації державної політики у сфері реформування загальної середньої освіти «Нова українська школа» на період до 2029 року, Державної стратегії регіонального розвитку до 2027 року та Стратегічного плану розвитку Баштанської міської ради на 2018- 2025 р.р.

РОЗРОБЛЕНО:

директор комунальної установи «Центр професійного розвитку

педагогічних працівників Баштанської міської ради

Баштанського району Миколаївської області» Ірина ЛЕВИЦЬКА