Додаток

 до рішення 5 сесії Тетіївської міської ради

 VIII скликання

 від 27.04.2021 р. № 206 - 05 - VIII

**СТРАТЕГІЯ РОЗВИТКУ**

**комунальної установи**

**«Тетіївський центр професійного розвитку педагогічних працівників» Тетіївської міської ради Білоцерківського району Київської області**

**на період 2021 - 2025 років**

**Актуальність**

Реформа у сфері середньої освіти докорінно змінила її філософію, зосереджуючи увагу на дитиноцентризмі, особистісно-орієнтованому навчанні, впровадженні інноваційних методів, партнерстві поміж усіма суб’єктами освітньої політики, безпеці та відсутності дискримінації в закладі освіти.

 Ключовою фігурою реформи освіти є педагог. Він є одночасно і об’єктом, і провідником позитивних змін. У Концепції реалізації державної політики у сфері реформування загальної середньої освіти «Нова українська школа» на період до 2029 року зазначено, що важливим компонентом формули Нової української школи є умотивований учитель, який має свободу творчості й розвивається професійно. *Саме від готовності педагога реагувати на виклики сьогодення залежить успіх освітніх змін.* Важливою характеристикою професії педагога є її багатогранність, яка у своїх вищих проявах підіймається до мистецтва. До найважливіших умінь, якими має володіти вчитель Нової української школи, належать такі:

* ефективність планування своєї діяльності, використання сучасних освітніх підходів до організації освітнього процесу з метою формування ключових компетентностей здобувачів освіти;
* постійне підвищення професійного рівня і педагогічної майстерності;
* налагодження співпраці зі здобувачами освіти, їх батьками, усіма працівниками освіти.

Потрібно розвивати й професійні компетентності керівників закладів освіти, які в умовах Нової української школи одержали додаткові повноваження, що вимагають лідерських якостей, відваги, відповідальності та професійної майстерності.

***З метою забезпечення професійного розвитку педагогічних працівників, здійснення їх науково-методичної підтримки у системі загальної середньої освіти відповідно до абзацу другого частини третьої статті 52 Закону України «Про повну загальну середню освіту» функціонують Центри професійного розвитку педагогічних працівників.***

У своїй діяльності центр професійного розвитку педагогічних працівників Тетіївської міської ради керується Конституцією України, законами України «Про освіту», «Про повну загальну середню освіту», положенням про центр професійного розвитку педагогічних працівників, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 29 липня 2020 р. № 672, Статутом комунальної установи «Тетіївський центр професійного розвитку педагогічних працівників» Тетіївської міської ради, затвердженим рішенням сесії Тетіївскої міської ради VIIІ скликання від 15.01.2021 № 74-04 -VIII.

Пункт 3 ст. 22 Закону України «Про повну загальну середню освіту» зобов’язує педагогічних працівників постійно підвищувати свою педагогічну майстерність. Законодавством передбачено також обов'язкове щорічне підвищення кваліфікації та проведення атестації не рідше ніж один раз на 5 років, за результатами якої визначається відповідність педагогічного працівника займаній посаді, присвоюються кваліфікаційні категорії, педагогічні звання. Професійний розвиток педагогічного працівника передбачає оволодіння професійними компетентностями відповідно до кваліфікаційних категорій (спеціаліст вищої категорії, спеціаліст першої категорії, спеціаліст другої категорії, спеціаліст). Учитель має право на вільний вибір освітніх програм, форм навчання, закладів освіти, установ та організацій, інших суб’єктів освітньої діяльності, що здійснюють підвищення кваліфікації та перепідготовку педагогічних працівників.

 Реформою передбачається запровадження сертифікації зовнішнього оцінювання професійних компетентностей педагогічних працівників, що має на меті виявити та стимулювати вчителів з високим рівнем професійної майстерності, які володіють методиками компетентнісного навчання і новими освітніми технологіями та сприяють їх поширенню. Вчителі, які успішно пройшли сертифікацію отримуватимуть 20% надбавки до зарплати й стануть носіями змін у шкільній освіті.

 Разом з тим, у Концепції розвитку педагогічної освіти зазначено, що конкурентоспроможність педагогічного працівника в сучасних умовах визначається його професіоналізмом, залежить від рівня кваліфікації, досвіду педагогічної діяльності, майстерності, наявності професійно значущих якостей, зокрема, мобільності, особистої відповідальності за власний неперервний професійний розвиток, налаштованості на сприйняття нового, здатності до особистого творчого розвитку, інноваційних пошуків і відкриттів. Успішна професійна діяльність педагогічного працівника вимагає безперервного навчання в умовах динамічних змін та здатності адаптуватися до них. Професійний розвиток спрямований на самореалізацію особистості. Прагнення до самовдосконалення й самоосвіта є важливими чинниками професійного зростання педагога, що забезпечують розширення його професійних можливостей, пізнавальних інтересів та формування творчої індивідуальності. Ця діяльність, яка має бути постійною та систематичною, нерозривно пов’язана з професійним зростанням і підвищенням рівня педагогічної майстерності, а також характеризується поетапним досягненням мети.

Саме діяти в напрямку підтримки бажання педагогів працювати над собою, допомоги їм в пошуку шляхів досягнення балансу між професійним стандартом і свободою вчителя, що дозволить самореалізуватися та досягти успіху і є пріоритетними завданнями Тетіївського ЦПР ПП. А це в кінцевому рахунку має сприяти як піднесенню авторитету вчителя у суспільстві, так і покращення якості освітнього процесу в регіоні.

**Чинники, які впливають на якість освіти**

 Щоб визначити напрямки роботи Центру в регіоні, взято за основу результати дослідження «Думки вчителів, керівників шкіл, освітніх експертів, учнів та їхніх батьків щодо якості освіти», проведеного у жовтні – листопаді 2020 року агенцією Vox Populi Agency на замовлення Державної служби якості освіти.

Результати дослідження показують, що найбільш вагомим чинником, який впливає на якість освіти у школах є співпраця/комунікація між учасниками освітнього процесу. Такої думки дотримуються 81% освітніх експертів, 66% - керівники шкіл, 69% - вчителі, 52% - батьки. 78% учнів доброзичливі стосунки між учнями та вчителями вважають запорукою хорошої школи, а кожен третій учень найважливішим вважає відсутність булінгу/цькування.

Якість освіти з кваліфікацією педагогічних працівників пов’язують 59% експертів, 69.5% директорів, 61% вчителів та батьків, а от професійність вчителя виділяють 47% учнів. Проте 54 % учнів хочуть бачити уроки цікавими. При цьому експерти, директори, вчителі і батьки топ – відповідальність за якість освіти покладають на вчителів (відповідно 88%, 93%, 90% і 87.5%), а на учнів – відповідно: 69% - експерти, 49% - директори, 73% - учителі, 61% - батьки. Самі ж діти у 82% випадках беруть на себе відповідальність за навчання.

Цікавим є те, що налагоджені управлінські процеси та робота директора над розвитком школи не увійшли до пріоритетів вибору директорів. За висновками дослідників, розуміння ролі керівника у створенні умов для якісної освіти не прослідковується у відповідях директорів. Важливість цього чинника відзначили тільки 27% директорів шкіл.

Ще одна позиція дослідження заслуговує на вивчення, в тому числі й на регіональному рівні, - дотримання академічної доброчесності. Доброчесність вважають чинником якості в освіті 61% експертів, 52.5% директори, 40% вчителів та 20% батьків.

Найменше впливають на думку усіх респондентів жорсткі вимоги до дисципліни, інтенсивне навчальне навантаження, фінансова автономія, відсутність корупції, матеріально – технічне забезпечення.

 Критеріями хорошої/якісної школи учні визначають:

1) доброзичливі стосунки між учнями та вчителями, взаємоповага, відсутність цькування;

2) цікаві уроки;

3) професійні вчителі;

4) безпека учнів у школі;

5) зрозуміла та справедлива система оцінювання;

6) рівне ставлення до здібностей і талантів усіх учнів;

7) професійне керівництво школою;

8) належні санітарні умови;

9) здорове і смачне харчування.

Усі категорії опитаних зазначили серед основних критеріїв якості освіти оволодіння ключовими компетентностями, визначеними у Концепції Нової української школи. Натомість академічна доброчесність потерпіла повне фіаско, якщо розглядати позицію тих, хто її має донести до учнів - учителів і батьків.

Зважаючи на отримані результати даного дослідження, можна визначити основні напрями роботи ЦРП ПП, якими перш за все, мають бути:

* донесення до педагогів, батьків, учнів цінностей академічної доброчесності;
* налагодження доброзичливих відносин між суб’єктами освітнього процесу, як базового компоненту якісної освіти;
* навчання керівників з питань забезпечення якості освіти, стратегічного планування та управління закладом в умовах автономії;
* надання освітянам більш повної інформації про інституційний аудит.

**Опитування стейкхолдерів**

Стейкхолдери — фізичні та юридичні особи, які мають легітимний інтерес у діяльності організації, тобто певною мірою залежать від неї або можуть впливати на її діяльність. Стейкхолдерами в ЦПРПП є педагогічні працівники, керівники закладів освіти, відділ освіти, організації, які надають різноманітні послуги, заклади вищої освіти, засновник центру.

Центр професійного розвитку педагогічних працівників Тетіївської міської ради провів у січні – лютому 2021 року опитування, щоб дослідити запити педпрацівників щодо професійного розвитку на основі індивідуального підходу, з урахуванням освітньо-професійних потреб і побажань. Участь в опитуванні взяли 207 респондентів, з них 145 педагогів ЗЗСО, 39 педагогів ЗДО та 23 керівники закладів освіти.

Педагогам було запропоновано визначитися із яких питань вони потребують допомоги. Найбільша кількість учителів ЗЗСО - 52% назвали теми, пов’язані із використанням різних форм, методів і прийомів дистанційного навчання та прийомами роботи в умовах дистанційного навчання при відсутності необхідних засобів навчання в учнів - 41% учителів сільських закладів освіти.

10% вчителів цікавлять питання оцінювання учнів в початковій школі НУШ, зокрема, у 3 – 4 класах. Невеликий відсоток педагогів цікавлять питання інклюзивного навчання та організації роботи шкільної бібліотеки в сучасних умовах. Одиниці цікавляться питанням різних форм підвищення кваліфікації та створенням власної щорічної траєкторії професійного розвитку.

Керівників шкіл цікавлять питання організації діловодства у закладі (15%) та ефективної взаємодії опорних закладів і їх філій (25 %), оформленням документації з організації харчування за системою НАССР (21%).

Звертає на себе увагу та викликає стурбованість те, що 31% вчителів зазначили, що не потребують ніякої методичної допомоги, супервізії, супроводу та консультування, а 40% керівників не потребують допомоги у створенні внутрішніх документів.

Щодо професійної комунікації, то 68% респондентів обирають спілкування в рамках професійних спільнот для обміну ідеями та освітніми практиками, засідання яких ініціюється педагогічними працівниками; 25% опитаних - за функціонування методичних об'єднань у класичному форматі.

Найбільш прийнятними формами підвищення кваліфікації педагоги вважають: очно-дистанційну (62%), очну (32%), дистанційну (22%).

Керівники закладів дошкільної освіти зазначили, що найбільше хочуть отримати від ЦПРПП допомогу в оформленні документів із забезпечення внутрішньої системи якості освіти.

Для аналізу вихідної ситуації використано методику SWOT- аналізу:

**SWOT- аналіз**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Внутрішнє середовище є зараз** | **СИЛЬНІ СТОРОНИ (+)** | **СЛАБКІ СТОРОНИ (-)** |
| * Наявність високо кваліфікаційних педагогічних кадрів (біля 72% педагогічних працівників мають вищу кваліфікаційну категорія).
* Розбудована структура колективних форм роботи з педагогічними працівниками.
* Достатній якісний показник освіти.
* Вимога щодо обов’язкового щорічного проходження курсів підвищення кваліфікації педагогічними працівниками та щодо постійного самовдосконалення вчителя.
* Автономія вчителя, шо забезпечується свободою педагогічної діяльності.
* Автономія закладу освіти.
* Право педагогічних рад зараховувати як підвищення кваліфікації проведення майстер – класів, педагогічних студій для колег регіону на постійній основі.
 | * Недостатня матеріально-технічна база Центру.
* Курси підвищення кваліфікації при КНЗ КОР «КОІПОПК» залишаються пріоритетним стимулом до проходження чергової атестації, а не шляхом до самовдосконалення і саморозвитку.
* Ще не налагоджена тісна співпраця закладів освіти і Центру, Центру і відділу освіти МР.
* Відсутність стійкої мотивації у педагогів до постійного розвитку фахових компетентностей та інноваційної діяльності.
* Негативна демографічна ситуація, що впливає на мережу закладів освіти громади.
 |
| **Зовнішнє середовище буде потім** | **МОЖЛИВОСТІ (↑)** | **НЕБЕЗПЕКИ (↓)** |
| * Можливість швидко реагувати на запити педпрацівників.
* Повсякчас адаптуватися до мінливих вимог й гарантувати мобілізацію, обмін та поширення знань і досвіду вчителів.
* Організація спільних педагогічних практик.
* Ініціатива покращення якості освітнього процесу через співпрацю із педагогами, керівниками
* 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.
 | * Обмеження щодо фінансування розвитку матеріально-технічного забезпечення Центру.
* Відсутність фахівців 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.
* Інформація про незадоволеність «клієнтів» тощо.
 |

**Планування Стратегії розвитку Тетіївського ЦПРПП**

Стратегія розвитку комунальної установи «Тетіївський центр професійного розвитку педагогічних працівників» Тетіївської міської ради Київської області є ключовим документом, прийнятим засновником, та визначає довгострокову політику щодо розвитку освітньої галузі у контексті питань підвищення кваліфікації педагогічних працівників 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;
5. партнерство з усіма суб’єктами професійної діяльності.

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

Маркетинговий підхід до побудови стратегії, запропонований освітніми експертами, передбачає відповіді на сім запитань:

|  |  |
| --- | --- |
| **Маркетинговий підхід до побудови стратегії**  | **Відповідь** |
| Навіщо? | **Місія.** Стати мобільною і дієвою службою професійного розвитку і підтримки педагогічних працівників. 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 належних стандартів якості освіти. |
| Чого вчитися? | Освітній контент формується на запити педагогів, адміністрації закладів освіти, 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 центру, педагогічна спільнота, освітні експерти — професіонали, що діють проактивно, працюють творчо та прагнуть до саморозвитку. |
| Скільки коштує навчання? | Навчання безкоштовне. |
| Який результат отримуємо? | Успішна професійна діяльність педагогічного працівника, який безперервно навчається в умовах динамічних змін та забезпечує високу якість освітнього процесу. Достатня якість документів, які створюються в навчальних закладах громади. Проведення аналізу існуючої мережі закладів освіти з метою її подальшої оптимізації та інформаційне забезпечення засновника з питань розвитку освітньої галузі громади.  |

**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 щодо професійного розвитку, реагує на їх запити, створює можливості для професійного розвитку, напрацьовує базу даних з питань професійного розвитку, сприяє забезпеченню якості освіти Тетіївської міської територіальної громади, змінює освіту за рахунок трансформації досвіду та впровадженням інновацій.

**Наші цінності**

* **Команда** — віддані справі і поєднані єдиною метою професіонали, 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 (ППР) як розвивального середовища, 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 у межах професійної діяльності або галузі знань з урахуванням вимог відповідного професійного стандарту.
* Забезпечити постійну психологічну підтримку педагогічним працівникам та розвиток 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 Тетіївського ЦПР ПП**

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

2) координує діяльність професійних спільнот педагогічних працівників;

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

4) забезпечує надання психологічної підтримки педагогічним працівникам;

5) 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 освіти і нових освітніх технологій;
* юридичного вирішення окремих питань освітнього процесу, трудових та адміністративних відносин.

**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.

Успішна професійна діяльність педагогічного працівника вимагає безперервного навчання в умовах динамічних змін та здатності адаптуватися до них. Професійний розвиток спрямований на реалізацію педагогічним працівником 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.

Тетіївський ЦПРПП має у реєстраційному документі КВЕД 85.60 - «Допоміжна діяльність у сфері освіти» (основна) та 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. **Результати підвищення кваліфікації (для керівників професійних спільнот) в Тетіївському ЦПРПП 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 надання пропозицій КНЗ КОР «КОІПОПК» щодо організації на базі закладів освіти Тетіївської територіальної громади сертифікованих обласних майстер – класів та педагогічних студій.**

**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 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 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 закладів освіти, науково-методичних установ та їх заступників) тощо.**

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 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, 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.

**Проєктно-матрична стратегія розвитку ТЕІЇВСЬКОГО ЦПР ПП**

Суть проєктно-матричної стратегії розвитку полягає в комбінації двох типів поділу обов'язків: за функціями і за типовими проєктами. Працівники, які закріплені за конкретним проєктом, виконують інші профільні завдання установи. Керівник проєкту визначає, що і коли повинно бути зроблено за графіком конкретного проєкту.

Проєкт професійного розвитку педагогічних працівників (ППР) – це розвивальне середовище, що забезпечує безперервну освіту педагогів у певній сукупності заходів, спрямованих на конкретний результат.

**ПРОЄКТНО-МАТРИЧНИЙ ПІДХІД ДО РЕАЛІЗАЦІЇ СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ ТЕТІЇВСЬКОГО ЦПР ПП**

**ЗА НАПРЯМАМИ**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ з/п** | **Назва пріоритету** | **Що передбачає** | **Кроки для досягнення** | **Що буде мірилом успішних досягень?** | **Хто відповідальний?** | **Які ресурси потрібні** |
| 1. | **Удосконалення раніше набутих та/або набуття нових компетентностей у межах професійної діяльності або галузі знань з урахуванням вимог відповідного професійного стандарту** | Розвиток інформаційно-цифрової компетентності | 1. Розробити стратегію онлайн-навчання в закладах освіти Тетіївської міської ТГ.
2. Провести навчання педагогів за програмою «Цифрові навички педагога».
3. Розробити методичний конструктор циклу навчальних занять із розвитку цифрової компетентності педагогів в рамках функціонування «Школи цифрових навичок».
4. Провести фестиваль-огляд цифрових ресурсів для вчителів.
 | 1. Вдосконалення цифрових навичок педагогів.
2. Підвищення якості навчання із використанням технологій дистанційного навчання.
3. Досягнення очікуваних результатів. Задоволення запитів педагогів.
4. Створення ефективної системи дистанційної освіти в закладах освіти Тетіївської ТГ.
 | Директор, консультант із розвитку цифрової компетентності | 1. Доступ до Інтернет.
2. Комп’ютерна техніка.
3. Фахівець із інформаційно-цифрових технологій.
 |
| Розвиток інклюзивної компетентності | 1. Укласти угоду про співпрацю із ІРЦ.
2. Провести цикл семінарів в рамках функціонування «Школи інклюзивного навчання».
 | 1. Задоволення педагогічних працівників якістю послуг, відповідність їхнім очікуванням. очікуванням.
2. Відповідність освітніх послуг вимогам, стандартам та нормам.
 | Директор ЦПРПП, директор ІРЦ. | Угода про співпрацю між ЦПРПП та ІРЦ |
| Розвиток проєктувальної компетентності. Впровадження компетентнісного, особистісно орієнтованого, діяльнісного до навчання здобувачів освіти і нових освітніх технологій. | 1. Започаткувати проєкт «STEM-школа в Тетієві».
2. Створити групу координаторів проєктів.
3. Провести STEM-фестиваль.
 | 1. Удосконалення навичок проєктувальної компетентності педагогів.
2. Практичний досвід реалізації STEM-проектів.
3. Задоволення педагогічних працівників якістю послуг, відповідність їхнім очікуванням.
 | Директор ЦПРПП, консультанти, психолог | 1. Доступ до Інтернету.
2. Комп’ютерна техніка.
3. Інструменти фасилітації.
4. Наукові джерела.
5. Нормативні документи.
 |
| Розвиток здоров’язбережувальної компетентності | 1. Залучення закладів освіти до участі в проєкті «Насіннєві бібліотеки».
2. Створення курсу із залученням спеціалістів щодо навчання педагогів надання домедичної допомоги.
 | 1. Набуття навичок педагогами домедичної домопоги.
 | Консультанти, психолог | 1. Доступ до Інтернету.2. Комп’ютерна техніка. |
| Розвиток оцінювально-аналітичної компетентності. | 1. Провести навчальний семінар «Теорія і практика формувального оцінювання учнів».
2. Залучення закладів освіти до участі в проєкті «Інструменти розбудови доброчесного освітнього середовища»
 | 1. Розбудова доброчесного освітнього середовища.
2. Розвиток оцінювально-аналітичної компетентності.
3. Задоволення педагогічних працівників якістю послуг, відповідність їхнім. очікуванням.
 | Директор ЦПРПП, консультанти, психолог | 1. Нормативні документи.
2. Інтернет-ресурси.
 |
| 2. | **Здійснення психологічної підтримки педагогів** | 1. Розвиток психологічної компетентності
2. Профілактика професійного вигорання
3. Екологічна комунікація
4. Розвиток емоційно-етичної компетентності
 | 1. Функціонування «Школи емпатії».
2. 2. Проведення циклу занять із питань розвитку психологічної компетентності, профілактики професійного вигорання та ненасильницької комунікації.
3. Проведення міської конференції, присвяченій проблемі соціально-емоційного навчання.
 | 1. Задоволення педагогічних працівників якістю послуг, відповідність до їхніх очікувань.
2. Відповідність освітніх послуг до вимог, стандартів та норм.
3. Розвиток психологічної компетентності
 | Директор ЦПРПП, практичний психолог | 1. Фахова література.
2. Інтернет-ресурси.
 |
| 3.  | **Консультування педагогічних працівників з актуальних питань професійного розвитку** | 1. Планування та визначення траєкторії їх професійного розвитку.
2. Проведення супервізії.
 | 1. Вивчити запити педагогів та їх потреби у професійному розвитку.
2. Проводити навчальні, експертні та процесні консультування.
 | Задоволення педагогічних працівників якістю послуг, відповідність їхнім очікуванням. | Директор ЦПРПП, консультанти, психолог | 1. Нормативні документи.
2. Онлайн-інструменти, веб-ресурси
 |
| Розроблення документів закладу освіти. Особливості організації освітнього процесу за різними формами здобуття освіти, у тому числі з використанням технологій дистанційного навчання | 1. Розробити кейси документів щодо організації освітнього процесу за різними формами здобуття освіти: дистанційною, мережевою, екстернатною, сімейною (домашньою), педагогічним патронажом.
2. Створити зразки оновлених статутів ЗО, ВСОЯО, документів з кадрових питань
 | 1. Кейси документів.
2. Впровадження нових технологій управління.
 | Директор ЦПРПП, консультанти  | 1. Нормативні документи.2. Інтернет-ресурси. |
| Впровадження компетентнісного, особистісно орієнтованого, діяльнісного, інклюзивного підходів до навчання здобувачів освіти і нових освітніх технологій | 1. Провести «Освітній кластер».
2. Започаткувати постійно діючу акцію «Інкубатор вчительських ідей».
3. Започаткувати проєкт «Начаємось і мандруємо!»
 | 1. Задоволення педагогічних працівників якістю послуг, відповідність їхнім очікуванням.
2. Впровадження нових технологій навчання.
 | Директор ЦПРПП, консультанти, психолог | 1. Фахова література.
2. Досвід працівників.
 |
| 4 | **Координація діяльністю професійних спільнот** | Розвиток предметної компетентності та компетентності педагогічного партнерства | 1. Порушити клопотання перед засновником про збільшення фінансування Центру з метою стимулювання керівників професійних спільнот.
2. Започаткувати функціонування «Школи фасилітаційного лідерства».
3. Провести конференцію партнерів.
4. Вивчити запити педагогів, керівників закладів, засновника, відділу освіти.
5. Здійснювати рефлексію щодо діяльності.
6. Організація зустрічей педагогів із експертами в рамках певного фаху.
7. Забезпечити онлайн-взаємодію учасників професійних спільнот через створення груп у соціальних мережах.
8. Розробити положення про професійні спільноти.
 | 1. Якісний фаховий науково-методичний супровід діяльності професійних спільнот.
2. Задоволення педагогічних працівників якістю послуг, відповідність їхнім очікуванням.
 | Директор ЦПРПП, консультанти, психолог | 1. Онлайн-спільноти педагогічних працівників.
2. Платформи для онлайн-взаємодії.
3. Онлайн-інструменти опитувань.
 |
| 5 | **Формування та оприлюднення на власному веб-сайті бази даних програм підвищення кваліфікації педагогічних працівників, інші джерела інформації (веб-ресурси), необхідні для професійного розвитку педагогічних працівників.** | 1. Створення віртуального офісу ЦПРПП як комунікативного майданчика педагогічної спільноти.
2. Створення віртуальної вітрини (бази даних) програм підвищення кваліфікації педагогічних працівників.
3. Створення вітрини вебресурсів, необхідних для професійного розвитку педагогічних працівників.
 | 1. Придбання платформи для сайту.
2. Дизайн сайту, його структура.
3. Наповнення сайту та оновлення даних.
4. Реклама та просування сайту.
 | 1. Статистика відвідувань.
2. Кількість переглядів.
3. Кількість завантажених матеріалів.
 | Директор, консультант з з розвитку цифрових технологій (адміністратор сайту), консультанти, психолог | 1. Інтернет.
2. Платформа.
3. Комп’ютерна техніка.
4. Фахівець з інформаційно-цифрових технологій.
 |
| 6. | **Розвиток управлінської компетентності керівників закладів освіти** | 1. Консалтингові послуги (діяльність з консультування керівників з широкого кола питань у сфері фінансової, юридичної, організаційної, кадрової, освітньої діяльності).
2. Комплексна оцінка діяльності закладу освіти та розробка стратегії розвитку.
 | 1. Навчання в Школі фасилітаційного лідерства.
2. Створення бази методик та інструментів для комплексної оцінки діяльності закладу освіти.
3. Допомога у розробці стратегії розвитку закладу освіти.
 | 1. Суспільна оцінка діяльності закладу освіти.
2. Професійний розвиток педагогічних працівників.
3. Якість знань, умінь, навичок здобучів освіти.
4. Відповідність випускника моделі, яка зпроєктована в освітній програмі.
 | Директор ЦПРПП  | 1. Нормативні документи.
2. Доступ до мережі Інтернет.
3. Комп’ютерна техніка.
4. Освітній простір.
 |

**Матеріально-технічне забезпечення ТЕТІЇВСЬКОГО ЦПР ПП**

1. Виділити приміщення з метою створення освітнього простору в громаді для проведення начальних занять, семінарів, майстер-класів, нарад тощо з педагогами, яке б вміщувало від 10 до 30 осіб.

2. Забезпечити ЦПР ПП сучасними технічними засобами:

• інтерактивний комплекс;

• ноутбуками (3 шт);

• Багатофункціональний пристрій EPSON (2 шт).

3. Здійснення передплати фахових видань.

4. Передплата річної підписки програми Zoom для проведення онлайн семінарів.

**ІНДИКАТОРИ ДІЯЛЬНОСТІ ТЕТІЇВСЬКОГО ЦПР ПП**

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 – отримав те, що очікував. Якщо відсоток задоволених буде наближатися до 100%, то це і буде вказувати на якість освітніх послуг Тетіївського ЦПРПП.

**Індикатори корпоративної культури**

* виконання зобов’язань;
* прозорість;
* інформаційна відкритість;
* ділова етика;
* чесна конкуренція

 **Індикатори якості освітніх послуг**

* значуща позиція на ринку освітніх послуг;
* задоволення споживачів якістю послуг, відповідність їхнім очікуванням;
* відповідність освітніх послуг вимогам, стандартам та нормам;
* виведення на ринок нових освітніх послуг;
* впровадження нових технологій, зокрема управлінських;
* швидка адаптація та здатність до змін.

 **Індикатори якості менеджменту:**

* Наявність чітко прописаної місії та стратегії закладу, чітке слідування їй;
* перспективи розвитку установи;
* відповідність освітніх процесів основним завданням, їхня узгодженість та організація;
* репутація директора центру;
* харизма та ділові якості директора.

 **Індикатори якості управління персоналом**

* Залучення професійних кадрів, сприяння підвищенню їхнього професіоналізму;
* справедлива оплата праці, рівні умови праці;
* турбота про працівників;
* високий рівень корпоративної культури.

 **Економічні результати**

* ефективне використання ресурсів;
* цінність бренду Тетіївського центру професійного розвитку педагогічних працівників;
* стабільні перспективи зростання;
* активна інформаційно-рекламна політика;
* виведення на ринок нових освітніх послуг;
* впровадження нових технологій, зокрема управлінських;
* інноваційний підхід, дослідження і розробки.

**Очікувані результати реалізації стратегії**

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

**Індикатори:**

* частка педагогів, що підвищили кваліфікаційний рівень;
* частка педагогів, які володіють цифровою компетентністю на достатньому та високому рівні;
* частка педагогів, які залучені до заходів як освітні експерти;
* частка вчителів, що успішно пройшли сертифікацію;
* кількість проведених конференцій, семінарів, майстер-класів, вебінарів тощо;
* кількість навчальних курсів, професійних, інформатики та інших;
* кількість учасників заходів, які проводить Тетіївський ЦПРПП;
* частка педагогів, які задоволені якістю послуг Тетіївського ЦПРПП .

**Механізми реалізації Стратегії**

Реалізація Стратегії – це реалізація комплексу організаційних, фінансових та інформаційних заходів, які будуть здійснюватися Тетіївським ЦПРПП, а також рішень відділу освіти Тетіївської міської ради та рішень Тетіївської 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 «Тетіївський центр професійного розвитку педагогічних працівників Тетіївської міської ради Київської 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, Закону України «Про повну загальну середню освіту», Стратегії розвитку освіти Київщини на період до 2027 року.

 Секретар міської ради Наталія ІВАНЮТА