

ТЕТЯНА УСТИМЕНКО

ВИЗНАЧЕННЯ ПОТРЕБ
ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ
КЕРІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ
ОСВІТИ В РАМКАХ
ВПРОВАДЖЕННЯ РЕФОРМИ
НУШ



УДК

37.016.3:371.112 (477.6)

*Схвалено рішенням Вченої ради Полтавської академії неперервної освіти
24.10.2024 року*

Устименко Т. А. Визначення потреб професійного розвитку керівників закладів освіти в рамках впровадження реформи НУШ. - Полтава: ПАНУ, 2024. - 13 с.

У брошурі представлено методологію та результати опитування керівників закладів загальної середньої та дошкільної освіти щодо визначення потреб у власному професійному розвитку та розвитку закладів освіти в рамках впровадження Державного стандарту базової середньої освіти та реформи Нової української школи (НУШ), проведеного за дорученням Департаменту освіти і науки Полтавської ОВА у 2024 році.

Матеріали дослідження зацікавлять викладачів педагогічних вишів та закладів післядипломної освіти, посадовців державної та місцевої влади як джерело інформації про сучасні виклики, що супроводжують впровадження реформи освіти в Україні.

ЗМІСТ

ВСТУП	4
РЕЗУЛЬТАТИ ОПИТУВАННЯ	7
ВИСНОВКИ	11
ЛІТЕРАТУРА	12

ВСТУП

Дослідження потреб у професійному розвитку керівників закладів освіти є дуже актуальним, оскільки вони відіграють ключову роль у забезпеченні якості освіти та розвитку шкіл. Керівники шкіл стикаються з різними викликами, включаючи зміни в освітньому законодавстві, технологічні інновації та зміни у структурі управління.

Такі дослідження можуть включати аналіз потреб у навчанні, консультації, менторство та інші форми професійного розвитку. Вони також можуть вивчати, як керівники шкіл планують ефективніше впроваджувати нові методи навчання та управління, щоб покращити якість освіти та створити позитивну навчальну ситуацію.

Методологія дослідження потреб педагогів у професійному розвитку передбачає визначення цілей дослідження, вибір методів збору даних, розробку інструментів збору даних, вибір вибірки, процес збору даних, аналіз зібраної інформації, формулювання висновків та рекомендацій і підготовку звіту.

Потрібно сформулювати основні цілі дослідження, такі як визначення актуальних аспектів професійного розвитку педагогів чи оцінка існуючих програм підвищення кваліфікації. Зібрані дані аналізуються з використанням якісних та кількісних методів, щоб виявити основні тенденції та потреби. На основі отриманих результатів можливо сформулювати висновки і рекомендації. Саме такий підхід допомагає отримати глибоке розуміння потреб педагогів і знайти оптимальні шляхи для їхнього професійного розвитку.

Керівники шкіл стикаються з низкою викликів, які впливають на їхню ефективність і потребують постійного професійного розвитку. Одним з таких викликів є адаптація до змін в освітньому законодавстві, адже постійне оновлення законодавчих актів і нормативних документів вимагає від керівників шкіл бути в курсі нововведень і швидко адаптуватися до них. Також впровадження нових технологій та методик навчання потребує не тільки технічних знань, а й розуміння педагогічних аспектів, а також як підтримати вчителів у їх використанні. Крім того, керівники шкіл повинні вміти підтримувати психологічне здоров'я як учнів, так і педагогічного колективу, що є особливо актуальним у часи криз і невизначеності. Іншим важливим викликом є оптимальне використання бюджетних коштів і пошук додаткових ресурсів для покращення матеріальної бази школи. Налагодження ефективної комунікації та співпраці з батьками, громадськими організаціями і місцевими органами влади також є важливим аспектом роботи керівників шкіл. Забезпечення постійного

професійного розвитку педагогічного колективу через тренінги, семінари і інші форми навчання є ще одним ключовим завданням. Нарешті, керівники шкіл повинні ефективно управляти класами, де учні мають різні освітні потреби, включаючи інклюзивне навчання для дітей з особливими потребами.

Професійний розвиток допомагає керівникам шкіл знаходити нові методи та стратегії для покращення управління школою, підтримки педагогічного персоналу та забезпечення оптимального навчального процесу. Це також сприяє їхньому особистому розвитку та професійному зростанню, що, в свою чергу, позитивно впливає на всю освітню систему.

Ключові потреби керівників шкіл щодо професійного розвитку можна класифікувати наступним чином:

1. Лідерські навички: Здатність ефективно керувати педагогічним колективом, приймати обґрунтовані рішення та мотивувати співробітників.
2. Академічні знання та інновації: Постійне оновлення знань про сучасні педагогічні методики, інтеграцію інновацій у навчальний процес.
3. Технологічна компетентність: Володіння сучасними інформаційно-комунікаційними технологіями та вміння впроваджувати їх у навчальний процес.
4. Емоційний інтелект та психологічна підготовка: Здатність розуміти та управляти власними емоціями, а також підтримувати психологічне здоров'я учнів та співробітників.
5. Фінансовий та адміністративний менеджмент: Навички ефективного управління фінансовими ресурсами школи, адміністративних процесів та забезпечення матеріально-технічної бази.
6. Комунікаційні навички: Вміння ефективно спілкуватися з різними зацікавленими сторонами, включаючи учнів, батьків, педагогів та представників громади.
7. Розвиток інклюзивної освіти: Вміння забезпечити рівний доступ до освіти для всіх учнів, включаючи дітей з особливими освітніми потребами.
8. Стратегічне планування та розвиток: Здатність розробляти та впроваджувати довгострокові стратегії розвитку школи, з урахуванням місцевих та національних пріоритетів в освіті.

Ці компетентності допомагають визначити пріоритети та напрямки професійного розвитку керівників шкіл, забезпечуючи їхню ефективну роботу та підтримку якісної освіти.

Нормативно-правова база, що регулює відповідну професійну діяльність:

1. Конституція України

2. Закон України «Про освіту»
3. Закон України «Про повну загальну середню освіту»
4. Закон України «Про дошкільну освіту»
5. Закон України «Про позашкільну освіту»
6. Національна доктрина розвитку освіти України у ХХІ ст.
7. Концепція реалізації державної політики у сфері реформування загальної середньої освіти «Нова українська школа» на період до 2029 року.
8. Професійні стандарти керівника ЗЗСО, педагогічних працівників.

Міністерство економіки України затвердило професійний стандарт керівника (директора) закладу загальної середньої освіти. Стандарт було ухвалено 17 вересня 2021 року та внесено до державного реєстру професійних стандартів. Професійний стандарт розроблено Міністерством освіти і науки України. Перевірку стандарту здійснили Науково-дослідний інститут праці і зайнятості населення Міністерства соціальної політики України і НАН України.

Згідно зі стандартом, мета професійної діяльності керівника (директора) закладу загальної середньої освіти полягає в безпосередньому управлінні закладом і відповідальності за освітню, фінансово-господарську та інші види діяльності закладу освіти. Керівник є представником закладу освіти у відносинах з державними органами, органами місцевого самоврядування, юридичними та фізичними особами і діє без довіреності в межах повноважень, передбачених законом та установчими документами закладу освіти.

Професійний стандарт керівника закладу освіти включає ряд вимог і навичок, які необхідно володіти для ефективного керівництва навчальним закладом. Керівник має здатність планувати, організовувати та керувати різними аспектами роботи закладу освіти, включаючи управління персоналом, фінансами та ресурсами. Він повинен вміти стимулювати, мотивувати та підтримувати персонал, а також забезпечувати ефективне комунікативне зв'язку між усіма членами команди. Знання та досвід у сфері освіти, включаючи розуміння сучасних методів навчання та інноваційних підходів до освіти, є важливими аспектами для керівника. Також необхідні високі моральні стандарти, включаючи чесність, прозорість та відповідальність у всіх діях. Знання адміністративних процесів, включаючи розробку політик, впровадження стандартів якості та забезпечення їхнього дотримання, є важливою складовою професійного стандарту керівника закладу освіти.

РЕЗУЛЬТАТИ ОПИТУВАННЯ

Дослідження щодо визначення потреб професійного розвитку та розвитку закладів освіти, що презентовано нижче, було виконано У Полтавській області у жовтні 2024 року шляхом анонімного добровільного опитування керівників закладів загальної середньої освіти.

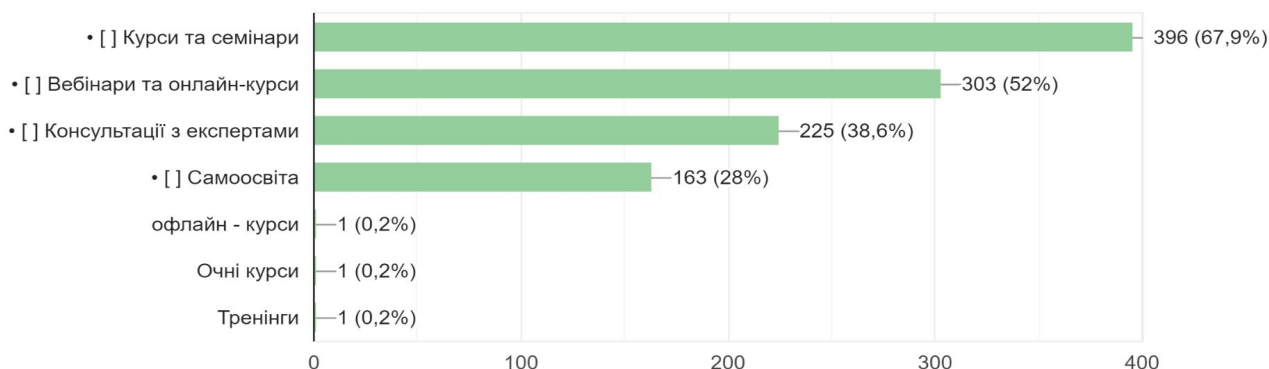
У ньому взяли участь 583 учасники/учасниці, з них — 202 керівники закладів дошкільної освіти.

Представимо отримані результати опитування:

Перша діаграма показує результати опитування про те, які форми підвищення кваліфікації респонденти вважають найбільш ефективними.

Які форми підвищення кваліфікації Ви вважаєте найбільш ефективними? (Оберіть варіанти або допишіть)

583 відповіді

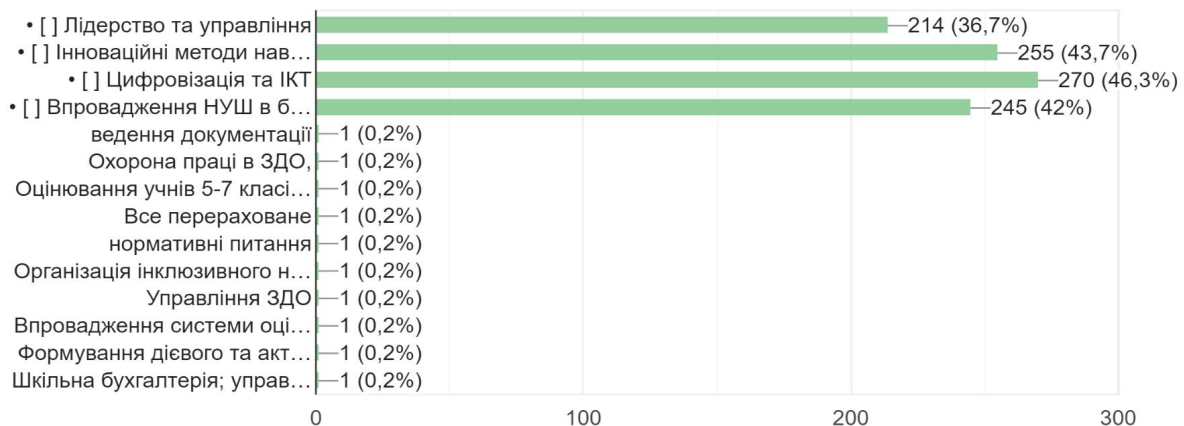


За даними опитування, найбільше респондентів (67,9%) вважають, що курси та семінари є найбільш ефективною формою підвищення кваліфікації, 52% респондентів віддають перевагу вебінарам та онлайн-курсам, 38,6% респондентів вважають консультації з експертами ефективними, 28% респондентів обрали самоосвіту як ефективний метод підвищення кваліфікації. Отже, повноцінні курси від ліцензованих закладів післядипломної педагогічної освіти будуть основними формами підвищення кваліфікації керівних освітянських кадрів надалі.

Наступна діаграма показує результати опитування про те, які аспекти професійної діяльності потребують найбільшої уваги.

Які аспекти Вашої професійної діяльності потребують найбільшої уваги? (Оберіть варіанти або допишіть)

583 відповіді



Основні висновки: найбільше респондентів (46,3%) вважають, що найбільшої уваги потребує впровадження цифровізації та інформаційно-комунікаційних технологій, 43,7% респондентів вказали на необхідність вдосконалення інноваційних методів навчання, 42% респондентів вважають важливим впровадження нової української школи (НУШ), 36,7% респондентів зазначили, що важливим є розвиток лідерства та компетентностей в галузі управління.

Далі ми встановили те, які напрями підвищення кваліфікації найбільше цікавлять респондентів.

Який з напрямів підвищення кваліфікації Вас цікавить найбільше саме зараз? (Оберіть варіант або допишіть)

583 відповіді



Різниця в даних на діаграмі досить суттєва, а саме:

- Нормативно правові аспекти діяльності керівника: найбільша частка респондентів (37,4%) обрали цей напрям, що значно перевищує інші категорії.
- Безпекові питання: 15,1% респондентів обрали цей напрям, що майже вдвічі менше, ніж попередній пункт.
- Цифрова та інформаційна грамотність: 12,3% респондентів обрали цей напрям, що також значно менше, ніж “нормативка”.
- Стратегічне планування: 16,8% респондентів обрали цей напрям, що трохи більше, ніж цифрова та інформаційна грамотність та близько до безпекових питань.
- Управління персоналом: найменша частка респондентів (6,2%) обрали цей напрям, однак це досить вагомий показник, щоб ним знехтувати.

Отже, найбільша різниця спостерігається між управлінням персоналом (6,2%) та питаннями нормативно-правового характеру (37,4%), що вказує на різні пріоритети серед респондентів. Ці дані можуть бути корисними для планування програм підвищення кваліфікації. Однак, треба зважати на те, що такі результати можуть бути зумовлені складністю впровадження НУШ в сучасних умовах та великим обсягом документів, що циркулюють в освіті під час реформ та забезпечення стійкості системи у воєнний час.

Окремим блоком в дослідженні вивчалися питання щодо розвитку закладів освіти області. Респондентів просили оцінити ризики, з якими стикаються їх освітні заклади.

Які основні виклики стоять перед Вашим закладом освіти? (Оберіть варіант або допишіть)

583 відповіді

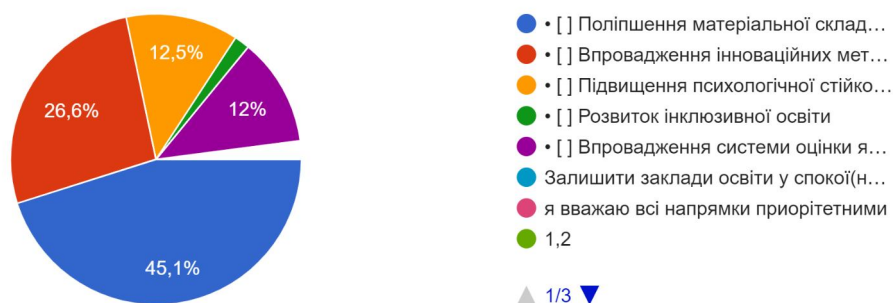


Ця діаграма показує результати опитування про основні виклики, з якими стикаються освітні заклади, і вони очевидні: недостатня матеріально-технічна база та недостатнє фінансування. Найбільша частка респондентів (в сумі майже 65%) вважають це основним викликом. Близько четверті опитаних -

23,5% вважають проблемою низький рівень мотивації учнівства, і ще 10% зазначили як проблему потребу закладу освіти в підвищенні кваліфікації педагогів:

Як бачимо основні ризики керівники освіти пов'язують з матеріальними проблемами. Однак у відповідях щодо розвитку закладу освіти респонденти значно більше уваги приділяють нематеріальним напрямкам.

Які напрями розвитку закладу освіти Ви вважаєте пріоритетними? (Оберіть варіант або допишіть)
583 відповіді



Найбільша частка респондентів (45,1%) вважають пріоритетним напрям розвитку матеріальних складових освіти. Далі за значенням - впровадження інноваційних методів навчання 26,6%, підвищення психологічної стійкості учнів (12,5%), впровадження системи оцінки якості освіти (ще 12% респондентів). Таким чином, понад 50% керівників звертають увагу на нематеріальні складові і вважають ці напрями важливими. Такі дані корисні для планування стратегій розвитку освітніх закладів та галузі освіти територіальних громад в цілому.

На основі даних з діаграми можна дати такі рекомендації керівникам освітніх закладів:

1. Впровадження інноваційних методів навчання:

- Рекомендація: Інвестуйте в професійний розвиток педагогів, зокрема в навчання новітнім методикам та технологіям. Організуйте семінари, тренінги та майстер-класи для вчителів, щоб вони могли впроваджувати інноваційні підходи у своїй роботі.

2. Підвищення психологічної стійкості учнів:

- Рекомендація: Впровадьте програми психологічної підтримки для учнів. Це можуть бути групові заняття з психологом, тренінги з

розвитку емоційного інтелекту, а також створення безпечного та підтримуючого середовища в школі.

3. Поліпшення матеріальної складової:

- Рекомендація: Залучайте додаткові ресурси для покращення матеріально-технічної бази закладу. Це можуть бути гранти, спонсорська допомога або участь у державних програмах фінансування. Забезпечте учнів сучасним обладнанням та ресурсами для навчання.

4. Розвиток інклюзивної освіти:

- Рекомендація: Розробіть та впровадьте програми інклюзивної освіти, які забезпечать рівні можливості для всіх учнів, незалежно від їхніх особливостей. Проводьте навчання для педагогів щодо роботи з дітьми з особливими освітніми потребами та створюйте інклюзивне середовище в школі.

Ці рекомендації допоможуть керівникам освітніх закладів ефективно розподілити ресурси та зосередитися на пріоритетних напрямках розвитку, що сприятиме покращенню якості освіти та загального добробуту учнів.

ВИСНОВКИ

Отримані результати свідчать про наступне:

- *впровадження НУШ в його основних аспектах*, а саме: лідерство, інновації, сучасне освітнє середовище є тими напрямками що потребують найбільшої уваги керівників закладів освіти;
- *найактуальніші потреби у підвищенні кваліфікації*: нормативна база, безпекові питання, планування розвитку;
- основні виклики та, відповідно, напрями розвитку: матеріально-технічна база, цифровізація та впровадження інновацій.

Зазначимо також, що за даними дослідження, спеціально організовані курси підвищення кваліфікації залишаються пріоритетною формою професійного розвитку керівників закладів освіти.

ЛІТЕРАТУРА

1. Зіньковський Ю. Постійне навчання – сенс парадигми сучасної педагогіки. // Післядипломна освіта в Україні.– 2013.– №2 (23).– С.9-12.
2. Мірошник С.І. Професійний розвиток педагога: сучасні підходи / С.І.Мірошник // Народна освіта. – 2016. – Випуск №2 (29). – Режим доступу : www.narodnaosvita.kiev.ua/.
3. Педагогічні технології у неперервній професійній освіті : монографія / за ред. С. О. Сисоєвої. – К. : ВІПОЛ, 2001. – 502 с.
4. Покроєва Л.Д. Модель організації самоосвітньої діяльності педагогічних працівників у системі післядипломної педагогічної освіти / Нова педагогічна думка: науково-методичний журнал. –Рівне: 2014.– №2 (78). – С. 17-20.
5. Проектування індивідуальної траєкторії професійного розвитку педагога в контексті Концепції «Освіта впродовж життя»: збірник тез доповідей науково-практичної конференції з міжнародною участю, м. Краматорськ, 10 грудня 2020 р. / відп. ред. Д. В. Малєєв. Вінниця : Європейська наукова платформа, 2020. 284 с. URL: [file:///C:/Users/User/Downloads/185-723-PB%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/185-723-PB%20(1).pdf)
6. Професійний стандарт учителя нового покоління URL: https://reosvita.org/wpcontent/uploads/2021/09/publikacziya_110821-1_220114_162725.pdf
7. Стягунова О. Планування індивідуальної траєкторії професійного розвитку педагогічних працівників: брошура до Типової програми підвищення кваліфікації керівників і педагогічних працівників центрів професійного розвитку педагогічних працівників.Київ.УІРО.2023.13с.
8. Шабала Ю. А. Науково-методичний кейс «Set of competencies» як засіб професійного розвитку педагогічних працівників. Варіативні моделі і технології трансформації професійного розвитку фахівців в умовах відкритої освіти: матеріали Всеукр. наук.-практ. інтернетконф., м. Київ, 23 черв. 2022 р. Київ: ДЗВО «Ун-т менеджменту освіти», 2022. С. 403–408. URL: <http://surl.li/nwprux>
9. Ясінська Н.В. Сучасна наука про проектування індивідуальної освітньої траєкторії педагога в системі неперервної освіти. Науково-методичний журнал "Педагогічний пошук" № 2/2022 С. 49–53. URL: <http://surl.li/nwqsg>
10. Cochran-Smith M. Beyond certainty : taking an inquiry stance on practice / M. Cochran-Smith, S. Lytle // Teachers caught in the action: professional development that matters ; eds. A. Lieberman, L. Miller. – New York : Teachers College Press, 2001. – P. 45–60.

11. Dijkstra S. The many variables that influence classroom teaching / S. Dijkstra // *Issues in Education*. – 1998. – Vol. 4. – № 1. – P. 105–110.
12. Erikson E. The life cycle completed / E. Erikson, M. Joan. – W. W. Norton & Company, June, 1998. – 134 p.
13. L.B. Lukianova (2018). Analysis of educational needs of a modern teacher in the context of professional and personal development. *Scientific Bulletin of Mukachevo State University. Series "Pedagogy and Psychology"*, 4(2), 24-30. 10.31339/2413-3329-2018-2(8)-24-3