



**Бережанська міська рада
ВИКОНАВЧИЙ КОМІТЕТ**

Р І Ш Е Н Н Я

від 12 серпня 2021 року

м. Бережани

№244

Про затвердження Стратегії розвитку комунальної установи «Центр професійного розвитку педагогічних працівників Бережанської міської ради» до 2025 року

Відповідно до частини 3 статті 52 Закону України «Про повну загальну середню освіту», Положення про центр професійного розвитку педагогічних працівників, затвердженого постановою Кабінету Міністрів від 29 липня 2020 р. № 672, розглянувши лист КУ «ЦПРПП БМР» від 06 серпня 2021 року №46/03-04, виконавчий комітет Бережанської міської ради

В И Р І Ш И В:

1. Затвердити Стратегію розвитку комунальної установи «Центр професійного розвитку педагогічних працівників Бережанської міської ради» до 2025 року (додається).
2. Відповідальність за виконання та реалізацію даного рішення покласти на комунальну установу «Центр професійного розвитку педагогічних працівників Бережанської міської ради»
3. Контроль за виконанням даного рішення покласти на заступника міського голови Володимира Урдейчука.

Міський голова

Ростислав БОРТНИК

ЗАТВЕРДЖЕНО
Рішення виконавчого комітету
Бережанської міської ради
12 серпня 2021 р. № 244

**СТРАТЕГІЯ РОЗВИТКУ
комунальної установи
«Центр професійного
розвитку педагогічних працівників
Бережанської міської ради»
до 2025 року**

ВСТУП

Професійний рівень педагога є фактором, що найбільше впливає на якість знань учнів. Окрім того, технологічні, соціальні, економічні зміни сприяють розвитку нових способів навчання дітей. Уже недостатньо здобути професію раз і на все життя. Тому педагогічні працівники повинні бути готові до змін і постійного професійного зростання.

У найближчій перспективі, згідно з прогнозами експертів, матимуть великий попит на ринку праці спеціалісти, що поряд із професійними навиками (**hard skills**), володіють особистими характеристиками, завдяки яким людина може успішно взаємодіяти в команді під час розв'язання будь-яких робочих питань (**soft skills**). Але українська школа, на жаль, не повністю готує до цього.

Ключовою фігурою, що визначає якість освітніх процесів, створення комфортних умов для успішного навчання та розвитку дитини, є особистість педагога, який повинен бути лідером, гарним професіоналом, психологічно та емоційно компетентною людиною.

Освітній процес стане більш результативним та успішним, якщо педагог постійно навчатиметься сам. Адже *lifelong learning* (навчання упродовж життя – необхідність, тому що відбувається знецінювання деяких компетентностей на 50 % внаслідок появи нової інформації, і за багатьма професіями цей період настає менше ніж через 5 років).

Затверджений професійний стандарт педагогів визначає загальні та професійні компетентності освітян, але не вказує конкретних шляхів, якими вони повинні набуватись. Традиційно склалось, що підготовка вчителів відбувалась за затвердженим планом, і педагог несуттєво впливав на його зміст. Різний рівень початкової компетентності, різні потреби в розвитку певних навиків та знань вимагають індивідуальних підходів до планування шляхів розвитку. І тут постають такі проблеми: чи згодні вчителі самостійно і добровільно визначати компетентності, які потрібно вдосконалювати, чи вони будуть орієнтуватись на складені типові програми; за які кошти це можна зробити, що буде стимулом для професійного розвитку.

Підтримати у фаховому зростанні та саморозвитку педагогів покликані новостворені центри професійного розвитку педагогічних працівників. Адже постійний професійний розвиток та підтримка власної професійної траєкторії кожного педагогічного працівника – необхідна умова для якісної освітньої діяльності кожного закладу освіти.

Педагогічні працівники комунальної установи «Центр професійного розвитку Бережанської міської ради» (далі-Центр) перебувають в авангарді суспільних та освітніх перетворень, виконують в освітньому процесі ролі наставника-супервізора, фасилітатора і тьютора, експерта і модератора; володіють навичками випереджувального проєктного менеджменту (планування й організації освітнього процесу, розроблення навчально-методичного забезпечення, здійснення інноваційної діяльності, знайомство педагогів з освітніми тенденціями (трендами)); самостійно й творчо здобувають інформацію, організовують творчий процес, трансформуючи методи, прийоми і

технології навчання залежно від запитів і потреб замовників освітніх послуг, формуючи бачення на сучасний освітній процес.

Щоб реалізувати провідну ідею Центру, створення умов для розвитку творчої ініціативи та академічної свободи педагогів у пошуках нових форм і методів педагогічної діяльності, для надання якісних освітніх послуг, потрібен чіткий план дій. Планування – це не одноразова подія з виразним початком і закінченням. Це постійний процес, який передбачає створення важливого документа в процесі діяльності Центру, що базується на використанні наявних ресурсів, внутрішнього та зовнішнього потенціалів, який називається Стратегією розвитку.

Використання цих потенціалів та можливостей повинно відбуватися системно та бути скерованим на відповідні пріоритети, напрями розвитку та цілі.

Стратегія розвитку – це документ, який містить принципи (припущення), прийняті під час реалізації процесу планування. Вона є основним документом для діяльності Центру на чотири роки до шляху досягнення стратегічних цілей. Стратегія дасть можливість активізувати весь наявний творчий педагогічний потенціал Бережанської МТГ та відкрити нову сторінку його розвитку у зацікавлених в оновленні освіти.

Процес розробки Стратегії базувався на трьох принципах стратегічного планування:

1. Принцип «партнерства»: залучення педагогічної спільноти до процесу розробки стратегічного плану.
2. Принцип «реалістичності»: реалізація операційних завдань повинна бути заснована на реально наявних ресурсах, можливостях та повноваженнях громади.
3. Принцип «прозорості процесу»: відкритість та прозорість обговорення результатів роботи, а також забезпечення максимально ефективного співробітництва зі ЗМІ в процесі реалізації стратегічного плану.

Етапи реалізації Стратегії розвитку

1. Діагностично-концептуальний (2021 рік).
2. Організаційно-прогнозувальний (2021-2022 рр.)
3. Формувальний (2022-2024 рр.)
4. Узагальнювальний (2024-2025 рр.)

СТРУКТУРА ФОРМУВАННЯ СТРАТЕГІЇ

Повноваження

Центр здійснює свою роботу відповідно до Статуту комунальної установи «Центр професійного розвитку педагогічних працівників Бережанської міської ради», затвердженого рішенням міської ради від 02 березня 2021 року №163. У своїй діяльності керується Конституцією України, Законами України «Про Освіту», «Про повну загальну середню освіту», «Про дошкільну освіту», «Про позашкільну освіту», Кодексом законів про працю та іншими нормативно-правовими актами України, Тернопільської обласної ради, Тернопільської обласної державної адміністрації, Бережанської міської територіальної громади.

Нормативно-правовою основою для розробки стратегії розвитку комунальної установи «Центр професійного розвитку педагогічних працівників Бережанської міської ради» (далі – Стратегія) слугували Закон України «Про освіту», Постанова Кабінету Міністрів України «Деякі питання професійного розвитку педагогічних працівників» від 29.07.2020 р. № 672, стратегічний план діяльності Міністерства освіти і науки України до 2024 року, затверджений Міністром освіти і науки України від 19 грудня 2019 року.

Мета Стратегії розвитку Центру

Визначити перспективи розвитку Центру як установи, що сприяє професійному розвитку педагогічних працівників закладів дошкільної, позашкільної, загальної середньої освіти, інклюзивно-ресурсного центру (далі – педагогічні працівники) шляхом консультативної та інформаційної діяльності відповідно до суспільних потреб, зумовлених розвитком української держави.

Візія Центру

Сприяння професійному розвитку педагогічних працівників, їх психологічна підтримка та консультування.

Місія Центру

Стати мобільною та дієвою службою професійного розвитку педагогічних працівників.

Принципи діяльності:

Організація діяльності Центру ґрунтується на принципах, визначених статтею 6 Закону України «Про освіту», зокрема:

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

Функції Центру:

- 1) прогностична – враховує перспективи розвитку освітньої галузі й спрямована на використання в педагогічній практиці сучасних наукових психолого-педагогічних досягнень та інноваційних технологій;
- 2) компенсаторна – передбачає надання педагогічним працівникам інформації, яка не була отримана ними під час здобуття вищої педагогічної освіти;

- 3) інформаційно-коригувальна – спрямована на корекцію й оновлення інформації, яка постійно змінюється в результаті розвитку науки та впровадження інформаційно-комунікаційних технологій;
- 4) трансформаційна – відбір і методичне опрацювання сучасних наукових досягнень у галузі освіти та надання рекомендацій педагогам щодо їх трансформування в педагогічну практику закладів освіти;
- 5) моделювальна – розробка змісту, форм і методів підвищення фахової кваліфікації педагогічних працівників;
- 6) організаційно-координувальна – супровід діяльності професійних спільнот.

PEST- та SWOT-аналіз

Для формулювання Стратегії використано методологію SWOT-аналізу, яка передбачає виявлення сильних сторін (Strength) і слабких сторін (Weakness) внутрішнього середовища, а також можливості (Opportunities) і загрози (Threats) зовнішнього середовища організації.

Професійний розвиток педагогічних працівників та підготовка педагога XXI століття

Сильні сторони:

- кадровий потенціал, висококваліфіковані спеціалісти;
- сертифікація педагогічних працівників;
- створення власних методичних рекомендацій, авторських програм;
- здійснення інноваційної діяльності;
- проведення дослідно-експериментальної роботи в окремих закладах;
- різноманіття активних методів навчання (кейс-технології, «перевернутий» урок, смарт-технології, хмарні технології, Workshop, перфоманс іт.д);
- швидкі темпи зростання інклюзивної освіти, наявність інклюзивно-ресурсного центру;
- активна участь закладів освіти міста в освітній реформі;
- діджиталізація освітнього простору (ефективні платформи онлайн навчання, онлайн-сервіси, онлайн-курси, онлайн-педради, онлайн-консультації, сайти закладів освіти, соціальні мережі і т.д.);
- методичне забезпечення нової української школи;
- різноманіття інноваційних форм і методів методичної роботи;
- електронна база ППД, обмін досвідом.

Можливості:

- система співфінансування з державного бюджету + бюджет місцевої громади;

Слабкі сторони:

- підготовка кадрів на застарілих програмах та матеріальній базі;
- відсутність сучасної комп'ютерної техніки, STEM лабораторій, майстерень;
- недостатнє фінансування з місцевого бюджету;
- слабка мотивація педагогів до навчання, участі у конкурсах, грантах;
- старіння кадрів;
- професійне вигорання педагогів;
- низька адаптація педагогічних працівників до швидких кардинальних змін у сучасній освіті;
- низький рівень цифрової та інформаційної компетентності;
- низький рівень очікувань від освіти у батьків;
- недостатній рівень підготовки випускників ЗЗСО для складання ЗНО;
- невміння педагогів залагоджувати конфліктні ситуації з батьками;
- недостатній рівень професійної обізнаності педагогів у психологічних категоріях.

Загрози:

- недостатнє фінансування на розвиток освіти;

- покращення рівня матеріально-технічного забезпечення за рахунок збільшення фінансування галузі;
- збільшення відсотка бюджету на освіту на всіх рівнях;
- модернізація змісту освіти до потреб ринку;
- залучення бізнесу до формування змісту освіти і матеріально-технічної бази закладів освіти;
- затвердження положень «Про проведення супервізії впровадження Концепції «Нова українська школа»; «Про педагогічну інTERNатуру», «Концепції розвитку дошкільної освіти»;
- створення державної служби якості освіти та проведення інституційного аудиту;
- участь у міжнародних освітніх проектах, грантах;
- широкий вибір суб'єктів курсової підготовки;
- широкий вибір різних форм здобуття освіти;
- диференціація оплати праці працівників освіти (сертифікація);
- розвиток та створення міжнародних програм навчання педагогів;
- можливість вчитися впродовж життя, свобода творчості.
- бюрократизація та централізація процесу освіти;
- відсутність соціального запиту на освіту;
- залежність реформи освіти від політичної ситуації;
- надмірна уніфікація в системі контролю за результатами освіти (ЗНО);
- відсутність престижу освіти;
- відсутність упровадження нової методики атестації педагогічних працівників;
- необхідність гнучкості освіти (скорочення термінів навчання);
- недостатня осмисленість швидких змін розвитку освіти;
- брак сучасної статистики, своєчасної об'єктивної і повної інформації щодо управління освітою унеможливорює вірогідне визначення її якості у регіонах, місцях української освіти в європейському і світовому співтоваристві.

Особлива увага при розробці Стратегії була приділена реформі освітньої галузі на державному рівні, головна мета якої – нова висока якість освіти на всіх її рівнях, яка залежить саме від висококваліфікованого педагога.

ПРІОРИТЕТ І: ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Мета: педагогічні працівники є творчими особистостями, які мають свободу творчості, розвиваються професійно, вчать впродовж життя.

Показники ефективності:

- 1) підвищення рівня майстерності педагогів шляхом персоніфікованого підходу;
- 2) оновлення системи методичних заходів щодо розвитку професійної компетентності, інтелектуального потенціалу педагогів;
- 3) поширення та впровадження позитивного досвіду роботи;
- 4) удосконалення інструментів матеріальної та моральної мотивації педагогічних працівників;
- 5) поліпшення якості дошкільної, загальної середньої, позашкільної освіти в цілому.

Стратегічна ціль 1: КВАЛІФІКОВАНІ ПЕДАГОГІЧНІ ПРАЦІВНИКИ Є НОВАТОРАМИ, УМОТИВОВАНИМИ ДО ПЕДАГОГІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ, ВОЛОДІЮТЬ СУЧАСНИМИ ОСВІТНИМИ КОМПЕТЕНЦІЯМИ ТА МЕТОДИКАМИ НАВЧАННЯ.

Показники результативності:

- а) функціонування мережевих, творчих, фахових спільнот педагогічних працівників за професійними інтересами;
- б) оновлення бази програм підвищення кваліфікації, наставників (супервізорів), перспективного педагогічного досвіду, інноваційної та експериментальної діяльності педагогічних колективів й окремих педагогів;
- в) зростання частки педагогічних працівників, які підвищили кваліфікацію за новими програмами;
- г) зростання частки педагогічних працівників, які стали переможцями конкурсів фахової майстерності, освітніх проєктів та грантів;
- г) затвердження міської цільової програми «Успішний педагог».

Операційна ціль 1.1: особисте та професійне зростання педагогічних працівників

Завдання:

- 1) проведення самооцінювання власної педагогічної майстерності педагога;
- 2) надання консультативної підтримки педагогічним працівниками з питань планування та визначення траєкторії їхнього професійного розвитку;
- 3) вивчення потреб і надання практичної допомоги молодим спеціалістам, педагогічним працівникам у період підготовки їх до атестації;

- 4) забезпечення супервізії (супроводу та підтримки) педагогічних працівників;
- 5) сприяння професійному розвитку педагогічних працівників, зокрема шляхом оновлення системи методичних заходів щодо розвитку професійної компетентності, інтелектуального потенціалу педагогів та забезпечення діяльності професійних спільнот педагогічних працівників;
- 6) координація діяльності методичних кабінетів та методичних об'єднань (професійних спільнот) при закладах освіти;
- 7) узагальнення та поширення інформації з питань професійного розвитку педагогічних працівників;
- 8) забезпечення умов для створення конкурентного (демонополізованого) середовища на ринку послуг з підвищення кваліфікації педагогічними працівниками (вибір суб'єкта, виду та форм підвищення кваліфікації). Формування баз даних програм підвищення кваліфікації, інших джерел інформації (web-ресурсів), необхідних для професійного розвитку педагогічних працівників, та їх оприлюднення на власному web-сайті;
- 9) надання методичної допомоги педагогам щодо участі у конкурсах професійної майстерності, освітніх проектах, грантах;
- 10) підтримка ініціатив та надання допомоги в організації й проведенні на базі закладів освіти громади заходів із розвитку педагогічної майстерності.

Операційна ціль 1.2: освітній процес у закладах освіти забезпечують кваліфіковані педагогічні працівники, обізнані у питаннях інноваційної діяльності

Завдання:

- 1) професійна підтримка педагогічних працівників з питань впровадження компетентнісного, особистісно орієнтованого, діяльнісного, інклюзивного підходів до навчання здобувачів освіти і нових освітніх технологій;
- 2) розробка рекомендацій щодо впровадження інновацій у практику роботи освітніх закладів; надання методичної підтримки в апробації теоретичних положень та методичних рекомендацій;
- 3) інформаційне забезпечення педагогів із питань запровадження освітніх інновацій (ознайомлення педагогічних працівників із науковими процесами, рекомендаціями, іншими матеріалами);
- 4) патронаж закладів освіти, які мають статус експериментальних, інноваційних закладів, і надання їм методичної допомоги;
- 5) створення каталогів сучасних науково-методичних матеріалів, фондів довідкової методичної, психолого-педагогічної, наукової, науково-популярної та іншої літератури з інноваційної діяльності;
- 6) організація та проведення масових заходів, спрямованих на поширення інформації щодо дослідно-експериментальної, науково-пошукової роботи, інноваційної діяльності закладів освіти та окремих педагогічних працівників.

Операційна ціль 1.3: педагогічні працівники є вмотивованими до педагогічної діяльності та професійного розвитку

Завдання:

- 1) надання методичної допомоги щодо проходження сертифікації вчителів.
- 2) запровадження педагогічної інтернатури;
- 3) розробка міської цільової програми «Успішний педагог»;
- 4) розробка Положення про нагородження педагогічних працівників спільною Грамотою комунальної установи «Центр професійного розвитку педагогічних працівників Бережанської міської ради» .

СТРАТЕГІЧНА ЦІЛЬ 2: ПЕДАГОГІЧНІ ПРАЦІВНИКИ Є ПСИХОЛОГІЧНО ГОТОВИМИ ДО ЗМІН ВЛАСНОГО МИСЛЕННЯ, ДО НОВИХ УМОВ ПРАЦІ ТА ПРОФЕСІЙНОГО ЗРОСТАННЯ.

Показники результативності:

- а) підвищення рівня професійної обізнаності педагогічних працівників у психологічних категоріях;
- б) успішна адаптація професійної діяльності педагогічних працівників до процесів реформування в галузі освіти;
- в) усвідомлення керівниками закладів освіти ролі психологічної служби у створенні психологічного комфорту як однієї із умов для розвитку творчої ініціативи та академічної свободи педагогічних працівників.

Операційна ціль 2.1: забезпечення комплексного впровадження стратегії психологічного супроводу освітньої діяльності.

Завдання:

- 1) психоемоційна підтримка педагогічних працівників шляхом проведення індивідуальних та групових консультацій, тренінгів, діагностичних замірів, рефлексивних зустрічей;
- 2) формування психологічної грамотності та психологічної компетентності педагогічних працівників через психологічну просвіту та використання інтерактивних форм діяльності;
- 3) розробка та проведення системи тренінгових занять та організаційно-діяльнісних ігор з психологічного проектування професійного становлення молодих педагогів;
- 4) розробка та проведення системи тренінгів управлінської діяльності «Психологічна підготовка керівника закладу освіти до роботи в умовах соціокультурних змін».
- 5) оновлення у методичному та організаційному аспектах змісту роботи професійних спільнот фахівців психологічної служби для підвищення ефективності її функціонування.

СТРАТЕГІЧНА ЦІЛЬ 3: МЕТОДИЧНО ПІДГОТОВЛЕНІ ПЕДАГОГІЧНІ ПРАЦІВНИКИ ВМІЛО ПРАЦЮЮТЬ В СУЧАСНОМУ, КОМФОРТНОМУ, ІНКЛЮЗИВНОМУ, ДІДЖИТАЛІЗОВАНОМУ ТА МОТИВУЮЧОМУ ОСВІТНЬОМУ СЕРЕДОВИЩІ.

Показники результативності:

- а) відсоток педагогічних працівників, які опанували модулі інклюзії;
- б) відсоток педагогічних працівників, які мають досконалі навички роботи в діджиталізованому освітньому середовищі;
- в) онлайн-освіта – інструмент формування мережевої педагогіки партнерства;
- г) відсоток педагогічних працівників, які відчують себе комфортно у закладах освіти.

Операційна ціль 3.1: педагог розуміє особливості освітнього процесу в інклюзивних класах, групах та вміє застосовувати знання на практиці.

Завдання:

- 1) організація та проведення навчання педагогічних працівників з питань підтримки дітей з особливими освітніми потребами в освітньому процесі та запобігання проявам насильства;
- 2) підвищення рівня компетентності педагогічних працівників Центру в питаннях запровадження інклюзивної освіти. Надання методичної та інформаційної підтримки педагогічним працівникам, що забезпечують здобуття учнями з ООП дошкільної, повної загальної середньої, позашкільної освіти;
- 3) формування каталогу програм підвищення кваліфікації, інших джерел інформації (web-ресурсів), необхідних для підвищення кваліфікації педагогічних працівників з питань інклюзії.

Операційна ціль 3.2: педагог вільно володіє цифровими ресурсами для організації мережевої педагогіки партнерства.

Завдання:

- 1) організація та проведення навчання педагогічних працівників з питань розвитку інформаційної компетентності;
- 2) надання методичної та інформаційної підтримки педагогічним працівникам щодо запровадження хмарних технологій, технологій дистанційного навчання, електронних підручників та журналів, онлайн-опитування з використанням GOOGLE-форм та інше;
- 3) формування каталогу програм підвищення кваліфікації, інших джерел інформації (web-ресурсів), необхідних для підвищення кваліфікації педагогічних працівників щодо розвитку інформаційно-цифрової компетенції;
- 4) організація та проведення методичних заходів, спрямованих на поширення інформації щодо використання інформаційно-комунікаційних технологій закладами освіти та окремими педагогічними працівниками.

Операційна ціль 3.3: академічна свобода педагога, агента змін, який працює в сучасному, комфортному, мотиваційному освітньому середовищі.

Завдання:

- 1) надання методичної допомоги:
 - в розробленні внутрішніх документів закладу освіти, освітніх програм, авторських навчальних програм з навчальних предметів, інтегрованих курсів;
 - щодо атестації педагогічних працівників;
 - щодо підготовки закладів освіти до інституційного аудиту та інше.
- 2) організація та проведення навчання на запит педагогічних працівників з питань вибору методів, стратегій, способів і засобів навчання, вибору підручників тощо;
- 3) методичний супровід:
 - запровадження Концепції розвитку дошкільної освіти
 - запровадження Концепції Нової української школи, у тому числі пілотних закладів загальної середньої освіти;
 - запровадження Концепції розвитку природничо-математичної освіти (STEM-освіти);
 - пілотування механізму організації діяльності академічного ліцею.
- 5) ознайомлення педагогів із:
 - оцінюванням якості освітнього процесу в закладах дошкільної освіти за шкалою ECERS - 3 (Early Childhood Environment Rating Scale);
 - міжнародним порівняльним дослідженням якості освіти PISA з читацької, математичної, природничо-наукової грамотності;
 - міжнародним порівняльним дослідженням РІБА;
 - міжнародним порівняльним дослідженням якості природничо-математичної освіти TIMSS та інші.
- б) сприяння підвищенню рівня професійної майстерності та кваліфікації педагогічних працівників (шляхом підтримки, організації та проведення релевантних тренінгів, майстер-класів, форумів, конференцій, фестивалів і т.п.), а також міжнародному стажуванню.

ПРІОРИТЕТ II: РЕСУРСНЕ (КАДРОВЕ, ІНФОРМАЦІЙНЕ, МАТЕРІАЛЬНО-ТЕХНІЧНЕ) ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЦЕНТРУ

Мета: педагогічні працівники Центру володіють навиками щодо виконання функцій консультанта, фасилітатора, менеджера, методиста, супервізора, тьютора, експерта, модератора та працюють в сучасному середовищі.

Показники ефективності:

- 1) набуття компетентностей консультування і супервізії працівниками Центру;
- 2) уміння надавати допомогу і підтримку педагогам у визначенні індивідуальної освітньої траєкторії;
- 3) безперервне навчання (саморозвиток) педагогічних працівників Центру;
- 4) діяльність інформаційного поля Центру;

СТРАТЕГІЧНА ЦІЛЬ 1: ПЕДАГОГІЧНІ ПРАЦІВНИКИ ЦЕНТРУ НАВЧАЮТЬСЯ, РОЗУМІЮТЬ НОВУ РОЛЬ ЦЕНТРІВ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ, РОЗУМІЮТЬ СВОЇ НОВІ РОЛІ, МАЮТЬ КОМФОРТНІ УМОВИ ПРАЦІ.

Показники результативності:

- а) кількість форм методичної роботи, у яких взяли участь педагогічні працівники Центру для підвищення свого фахового рівня;
- б) кількість організованих та реалізованих педагогічними працівниками Центру консультацій, методичних заходів, проєктів, засідань професійних спільнот;
- в) кількість підготовлених педагогічними працівниками Центру методичних рекомендацій;
- г) сучасна матеріально-технічна та інформаційна база Центру.

Операційна ціль 1.1: педагогічні працівники Центру професійно зростають відповідно до сучасних вимог.

Завдання:

- 1) опрацювання та обізнаність в нормативних документах, державній політиці в галузі освіти, історії освіти, концепції сучасної педагогіки та психології, фінському проєкті підтримки реформи української школи тощо;
- 2) розвиток лідерських якостей, володіння навичками спілкування в ролі наставника, здатність об'єднувати навколо себе творчих особистостей;
- 3) уміння надати методичну допомогу, провести консультування, організувати методичні заходи та підготувати методичні рекомендації на запит педагогічних працівників;
- 4) планування методичних форм роботи з педагогами на діагностичній основі;
- 5) застосовування нових інноваційних, інформаційно-комунікаційних технологій, STEM-навчання, методики дистанційного, змішаного навчання тощо.

- 6) використання активних методів навчання педагогів, креативний підхід, реалізація нових ідей;
- 7) реалізація проєктів професійного розвитку;
- 8) методичний супровід чинних експериментів та інновацій, залучення закладів освіти та окремих педагогів до експериментальної та інноваційної діяльності;
- 9) поглиблення своїх знань, зацікавленість новинками професійної сфери шляхом проходження підвищення кваліфікації, онлайн-навчань, вебінарів, семінарів та інших форм роботи.
- 10) опанування навчальних модулів щодо професійного розвитку стандарту вчителя й керівника закладу освіти;

Операційна ціль 2.1: освітнє середовище Центру є діджиталізованим.

Завдання:

- 1) забезпечення функціонування офіційного сайту Центру;
- 2) створення на сайті Центру:
 - каталогу програм підвищення кваліфікації, інших джерел інформації (web-ресурсів), необхідних для професійного розвитку педагогічних працівників;
 - електронного навчально-методичного посібника для педагога (практичні поради з питань організації дистанційного навчання);
 - електронної бази щодо перспективного педагогічного досвіду колективів закладів освіти та окремих педагогічних працівників;
 - електронної бази даних щодо інноваційної та експериментальної діяльності педагогічних колективів та окремих працівників;
 - віртуального кабінету Центру (для онлайн-консультацій, онлайн-анкетування, опитування).
- 3) налагодження співпраці та віддаленого спілкування шляхом дистанційної освіти з педагогічними працівниками через онлайн-платформу «Інформаційне поле Центру» на Google Диску;
- 4) створення на онлайн-платформі:
 - Google-календаря подій з інформацією щодо конкурсів фахової майстерності, проєктів, грантів, міських онлайн-заходів;
 - «Віртуальної школи молодого педагога»;
 - професійних спільнот педагогічних працівників;
 - методичних рекомендацій;
 - онлайн-анкетування, опитування.
- 5) популяризація роботи Центру у соціальних мережах (Facebook).
- 6) поновлення та поповнення «Скарбнички інновацій» на сайті Центру.
- 7) випуск електронного видання Центру «Професійний вектор».

Операційна ціль 2.2: сучасна матеріально-технічна база Центру.

Завдання:

- 1) забезпечення працівників Центру сучасним комп'ютерним та мультимедійним обладнанням, зручними та сучасними меблями;

- 2) створення «Тренінгової кімнати»(при наявності приміщення);
- 3) придбання сучасних технічних засобів для проведення «майстер- класів» щодо навчання працювати з ними педагогічних працівників (міні STEM-лабораторія, активатор поверхні, документ-камера, відеокамера тощо).

СТРАТЕГІЧНА ЦІЛЬ 2: ЦЕНТР ОРГАНІЗУЄ ТА РОЗШИРЮЄ ПАРТНЕРСЬКУ ВЗАЄМОДІЮ ЗАРАДИ ПРОФЕСІЙНОГО ПОСТУПУ ПЕДАГОГІВ.

Показники результативності:

- а) кількість реалізованих програм і проєктів;
- б) кількість статей, виступів в медіапросторі.

ОПЕРАЦІЙНА ЦІЛЬ 1: ІНТЕГРУВАННЯ КРАЩИХ НАЦІОНАЛЬНИХ ТА ЗАРУБІЖНИХ ОСВІТНІХ ПРАКТИК І НАДБАНЬ В ОСВІТНІЙ ПРОЦЕС ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ.

Завдання:

- 1) взаємодія та співпраця з місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, органами та установами забезпечення якості освіти, закладами освіти, міжнародними та громадськими організаціями, засобами масової інформації з питань діяльності Центру;
- 2) співпраця Центру із суб'єктами підвищення кваліфікації;
- 3) установа зв'язків із партнерами за кордоном, міжнародними освітніми організаціями, закладами освіти, науковими установами зарубіжних країн;
- 4) популяризація роботи Центру в ЗМІ.

ОЧІКУВАНІ РЕЗУЛЬТАТИ

- 1) підвищення рівня майстерності педагогічних працівників, спрямування їхньої роботи на реалізацію творчого потенціалу, пошук ефективних шляхів організації освітньої діяльності;
- 2) покращення якості дошкільної, загальної середньої, позашкільної освіти в цілому;
- 3) створення інформаційного простору, який забезпечить активну інтеграцію інноваційних технологій в освітній процес;
- 4) оновлення системи методичних заходів щодо розвитку професійної компетентності, інтелектуального потенціалу педагогів, поширення та впровадження позитивного досвіду роботи;
- 5) формування позитивного іміджу Центру.

МОНІТОРИНГ СТРАТЕГІЇ

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.

ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

Приймаючи Стратегію розвитку комунальної установи «Центр професійного розвитку педагогічних працівників Бережанської міської ради»

Бережанська міська територіальна громада та її виконавчі органи починають довгостроковий проєкт зі створення та діяльності нової установи, цілі та пріоритети якої визначені цим документом. Однією з життєво важливих умов успішної реалізації проєкту є прив'язка показників результативності, описаних в стратегічних цілях, до реальних джерел фінансування і регулярного моніторингу їх виконання із залученням педагогічних працівників закладів освіти міста.

Даний проєкт необхідно розглядати як неперервний процес.

Використання процесного підходу дозволяє набагато якісніше виконувати заплановані дії, тому що дає можливість оперативно реагувати на зміни і досягати поставлених цілей навіть за умови суттєвих змін в зовнішньому середовищі. Необхідним кроком в реалізації цього принципу буде аналіз та доопрацювання Стратегії на наступні роки.

**Керуючий справами (секретар)
Виконавчого комітету**

Петро ГОНЧАР