ЗАТВЕРДЖЕНО

Рішення міської ради

(\_\_\_сесія \_\_\_ скликання)

\_\_\_\_\_\_\_202\_\_ р. № \_\_\_

Секретар міської ради

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Р.О. ГОГОЛЬ

**СТРАТЕГІЯ РОЗВИТКУ**

**комунальної установи**

**«Прилуцький центр професійного**

**розвитку педагогічних працівників»**

**Прилуцької міської ради**

**Чернігівської області на 2025-2030 роки**

м. ПРИЛУКИ

**ЗМІСТ**

[**ВСТУП** 3](#_Toc182820415)

[**Загальні положення** 3](#_Toc182820416)

[**Обґрунтування необхідності розробки Стратегії розвитку центру** 3](#_Toc182820417)

[**Нормативно-правова база розробки Стратегії** 4](#_Toc182820418)

[**Висновки, підсумки та перспективні плани** 4](#_Toc182820419)

[**КОНЦЕПТУАЛЬНО-ІДЕОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ РОЗРОБКИ СТРАТЕГІЇ** 6](#_Toc182820420)

[**Місія** 6](#_Toc182820421)

[**Візія Центру** 6](#_Toc182820422)

[**Цілі та завдання** 6](#_Toc182820423)

[**Функції Центру** 7](#_Toc182820424)

[**ЗАХОДИ З РЕАЛІЗАЦІЇ СТРАТЕГІЇ** 9](#_Toc182820425)

[**ПРІОРИТЕТ 1: УПРАВЛІНСЬКІ ПРОЦЕСИ. ОРГАНІЗАЦІЙНІ ЗАХОДИ** 9](#_Toc182820426)

[*СТРАТЕГІЧНА ЦІЛЬ 1.1: Оптимізація управлінських процесів, налагодження організації діяльності (управлінська діяльність)* 9](#_Toc182820427)

[**ПРІОРИТЕТ 2: КАДРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ.** 10](#_Toc182820428)

[*СТРАТЕГІЧНА ЦІЛЬ 2.1:Ефективна діяльність фахівців, наявність якісного кадрового потенціалу.* 10](#_Toc182820429)

[**ПРІОРИТЕТ 3: ЗМІСТ ДІЯЛЬНОСТІ. СПЕКТР ПОСЛУГ.** 11](#_Toc182820430)

[*СТРАТЕГІЧНА ЦІЛЬ 3.1: Якісне надання послуг педагогічним працівникам (спектр освітніх послуг)* 11](#_Toc182820431)

[**ПРІОРИТЕТ 4: ОСВІТНЄ СЕРЕДОВИЩЕ.** 16](#_Toc182820432)

[*СТРАТЕГІЧНА ЦІЛЬ 4.1*: Створення оптимальних та безпечних матеріально-технічних умов для здійснення безпосередніх функцій діяльності центру, у тому числі для організації та проведення заходів з професійного розвитку педагогічних працівників. 16](#_Toc182820433)

[**МОНІТОРИНГ РЕАЛІЗАЦІЇ СТРАТЕГІЇ** 18](#_Toc182820434)

[**ОЧІКУВАНІ РЕЗУЛЬТАТИ РЕАЛІЗАЦІЇ СТРАТЕГІЇ** 19](#_Toc182820435)

# **ВСТУП**

## **Загальні положення**

Відповідно до чинного законодавства у галузі освіти здійснення якісного науково-методичного супроводу – необхідна складова забезпечення умов праці педагога, успішного функціонування закладу освіти та ефективного надання якісних освітніх послуг населенню, а разом з тим і реалізації державної політики у сфері освіти, особливо в контексті процесів децентралізації.

Комунальна установа «Прилуцький центр професійного розвитку педагогічних працівників» Прилуцької міської ради Чернігівської області (далі – центр) здійснює свою роботу відповідно до статуту, затвердженого рішенням міської ради (72 сесія 7 скликання) від 15 вересня 2020 року № 14, відповідно до абзацу другого частини третьої статті 52 і пункту 5 розділу X «Прикінцеві та перехідні положення» Закону України «Про повну загальну середню освіту» та з метою виконання завдань, визначених постановою Кабінету Міністрів України від 29.07.2020 року № 672 «Про деякі питання професійного розвитку педагогічних працівників».

Основними завданнями центру є сприяння професійному розвитку педагогів, їх психологічна підтримка та консультування.

## **Обґрунтування необхідності розробки Стратегії розвитку центру**

Розроблення Стратегії розвитку центру (далі – Стратегія) зумовлено необхідністю формування супервізійного простору, спрямованого на підвищення якості і конкурентоспроможності освіти громади в нових економічних і соціокультурних умовах, прискорення інтеграції України у міжнародний освітній простір, впровадження нових державних освітніх стандартів. Саме інноваційний характер здійснюваних в освіті змін вимагає нових підходів до організації науково-методичної, супервізійної, консультативної роботи.

За останні роки система роботи в цьому напрямку стала більш складною, різноманітною за своїми завданнями, змістом, формами і методами реалізації.

Поряд з традиційною роботою необхідно забезпечувати науково-методичний супровід педагогічних інновацій, встановлювати тісні зв’язки з освітніми установами, брати участь в регіональних проєктах.

Головним результатом модернізації цієї системи та діяльності центру як координатора має стати відповідність шкільної освіти цілям випереджального розвитку, оскільки саме він є вирішальним як для індивідуального успіху, так і для довгострокового розвитку.

Стратегія стане регулятором діяльності установи та (як наслідок) – регулятором у системі супервізійно-консультативної допомоги педагогам громади, чітко сформує єдину структуру, приведе всі педагогічні процеси до єдиного стандарту.

Особлива увага приділятиметься координаційній діяльності, в основі якої лежить супроводження процесів реформування в освіті, підтримання інновацій, поширення прогресивного педагогічного досвіду з орієнтацією на перспективу.

## **Нормативно-правова база розробки Стратегії**

Нормативно-правовою основою для розробки стратегії розвитку комунальної установи «Прилуцький центр професійного розвитку педагогічних працівників» Прилуцької міської ради Чернігівської області» (далі – Стратегія) слугували абзац другий частини третьої статті 52 Закону України «Про повну загальну середню освіту»; пункт 5 розділу X «Прикінцеві та перехідні положення» Закону України «Про повну загальну середню освіту»; постанова Кабінету Міністрів України № 672 «Деякі питання професійного розвитку педагогічних працівників»; абзац перший пункту 30 частини першої статті 26, стаття 41, пункт 20 частини першої статті 43 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні»; статті 104, 110 Цивільного кодексу України; Кодекс законів про працю України.

## **Висновки, підсумки та перспективні плани**

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.

|  |  |
| --- | --- |
| **Сильні сторони:**   * кадровий потенціал: висококваліфіковані спеціалісти; * постійна самоосвітня діяльність працівників центру; * діджиталізований простір установи; * налагоджена тісна співпраця із Державною установою «Український інститут розвитку освіти», Чернігівським ОІППО ім. К.Д. Ушинського, Університетом менеджменту освіти НАН України, ДЗВО «Університет менеджменту освіти», Управлінням Державної служби якості освіти в Чернігівській області, Київським центром оцінювання якості освіти, Інклюзивно- ресурсним центром Прилуцької міської ради щодо розбудови внутрішньої та зовнішньої системи освіти. | **Слабкі сторони:**   * брак приміщень для надання освітніх послуг:   + - відсутність тренінгової кімнати як навчально-комунікаційного простору для інтерактивного навчання та сприятливої психологічної атмосфери проведення тренінгів;     - окремого кабінету психолога для проведення індивідуальних консультацій; * недостатнє технічне забезпечення сучасною комп’ютерною технікою. |
| **Можливості:**   * державна політика спрямована на підтримку діяльності центру; * розширення території обслуговування шляхом укладання відповідних договорів про співробітництво територіальних громад; * автономія установи; * участь у проєктах, грантах, конкурсах; * можливість видачі документів про підвищення кваліфікації | **Загрози:**   * слабка мотивація педагогів до навчання, сертифікації, участі у конкурсах, ґрантах; * низька адаптація педагогічних працівників до швидких кардинальних змін у сучасній освіті; * низький рівень цифрової та інформаційної компетентності педагогів; * недостатній рівень професійної обізнаності педагогів у психологічних категоріях. |

# **КОНЦЕПТУАЛЬНО-ІДЕОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ РОЗРОБКИ СТРАТЕГІЇ**

## **Місія:**

**-** забезпечення ефективного та якісного консультативного супроводу освітнього процесу;

- створення оптимальних умов для професійного удосконалення, фахового росту та розвитку педагогічних працівників;

- розробка якісних науково-методичних продуктів;

- формування позитивного іміджу педагогічної діяльності;

- супровід процесу оперативного реагування педагогів на виклики реформи галузі та реалізації Концепції «Нова українська школа».

**Цінності:**

* інноваційність та креативність;
* лідерство та командна робота;
* взаємодія та співпраця.

**Принципи діяльності:**

* відповідності якості освіти вимогам педагогічної теорії та практики;
* підвищення якості освіти через освоєння інноваційних педагогічних технологій;
* постійного вдосконалення консультативно-супервізійних послуг;
* гуманності в контексті добровільності участі у інноваційній діяльності;
* істинної демократії, а саме щодо створення умов, що забезпечують максимальну можливість для розвитку ініціативи, саморозвитку;
* самореалізації, а саме створення сприятливих умов для інтелектуальної, емоційно-вольової сфери розвитку особистості;
* академічної доброчесності та свободи;
* варіативності вибору способу самореалізації.

## **Візія Центру**

Високопрофесійний, ефективний, активний, успішний педагог, що впроваджує інновації, вміло користується педагогічними технологіями, оперує сучасними та традиційними формами, методами і засобами навчання; творча атмосфера співпраці, здоровий мікроклімат у кожному педагогічному колективі, і як наслідок – успішний випускник Нової української школи.

**Мета:**

Надання якісних консультативно-супервізійних послуг, систематичне підвищення кваліфікації, професійного рівня працівників, розвиток фахових навичок.

## **Цілі та завдання:**

* узагальнення та поширення інформації з питань професійного розвитку педагогічних працівників;
* координація діяльності професійних спільнот педагогічних працівників;
* формування та оприлюднення баз даних програм підвищення кваліфікації педагогічних працівників, інших джерел інформації (вебресурсів), необхідних для професійного розвитку педагогічних працівників;
* забезпечення надання психологічної підтримки педагогічним працівникам;
* організація та проведення 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.

## **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 у 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. ***моделююча*** – моделювання змісту, форм і методів підвищення фахової кваліфікації педагогічних працівників;
6. ***організаційно-координувальна*** – координація діяльності професійних спільнот.

**Основні (пріоритетні) напрямки діяльності**

* Управлінські процеси. Організаційні заходи.

Розробка внутрішньої системи забезпечення якості роботи, ефективного надання послуг.

* Кадровий потенціал.

Постійне навчання прогресивного, творчого та креативного колективу

фахівців Центру.

* Зміст діяльності. Спектр послуг.

Створення єдиної, цілісної, динамічної системи надання послуг з метою максимального задоволення потреб педагогічних працівників громади.

* Освітнє середовище.

Створення оптимальних матеріально-технічних умов для здійснення безпосередніх функцій діяльності центру, організації та проведення заходів з неформальної освіти щодо професійного розвитку педагогічних працівників.

Термін реалізації Стратегії – 5 років, крім того, безпосереднє її впровадження здійснюватиметься в кілька етапів:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Етап** | **Термін**  **здійснення** | **Зміст** | **Очікувані результати** |
| І | січень  2025 р. | Аналіз наявного стану роботи.  Обговорення Стратегії та її затвердження.  Планування на рік. | План роботи |
| ІІ | січень  2025 р. | Апробація Стратегії.  Поточне коригування.  Виявлення та усунення недоліків.  Поточне планування. | Якісна реалізація Стратегії, її інтерактивне вдосконалення |
| ІІІ | 2025-2030 р.р. | Реалізація Стратегії.  Систематичний моніторинг.  Поточне узагальнення та щорічний звіт про діяльність та виконання Стратегії розвитку центру, його оприлюднення.  Коригування роботи на кожен рік. | Якісна реалізація Стратегії, її інтерактивне вдосконалення |
| ІV | грудень 2030 р. | Ґрунтовний аналіз якості реалізації Стратегії.  Планування подальшого розвитку системи роботи на підставі результатів Стратегії. | Досягнення поставлених мети, цілей та завдань.  Матеріали для подальшого планування |

# **ЗАХОДИ З РЕАЛІЗАЦІЇ СТРАТЕГІЇ**

## **ПРІОРИТЕТ 1: УПРАВЛІНСЬКІ ПРОЦЕСИ. ОРГАНІЗАЦІЙНІ ЗАХОДИ**

### *СТРАТЕГІЧНА ЦІЛЬ 1.1: Оптимізація управлінських процесів, налагодження організації діяльності (управлінська діяльність).*

#### **Операційна ціль 1.1.1: Організаційна та інформаційно-аналітична діяльність центру по забезпеченню якості роботи установи.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ з/п** | **Завдання** | **Терміни**  **реалізації** | **Очікувані**  **результати** |
| 1.1.1.1. | Наявність Стратегії розвитку та системи планування діяльності центру, моніторинг виконання поставлених  цілей і завдань. | 2025-2030 р.р. | Річний план роботи установи реалізує Стратегію розвитку, враховує результати моніторингу педагогічних працівників.  Щорічний звіт про реалізацію Стратегії розвитку. |
| 1.1.1.2. | Обізнаність працівників центру з вимогами охорони праці, безпеки життєдіяльності, пожежної безпеки, правилами поведінки в умовах надзвичайних ситуацій. | Щорічно, протягом дії  Стратегії | Створення здорового, безпечного та комфортного середовища для роботи працівників центру |
| 1.1.1.3. | Організація роботи центру на засадах людиноцентризму, прийняття управлінських рішень на основі конструктивної співпраці працівників установи, взаємодії центру з місцевою громадою. | Щорічно, протягом дії  Стратегії | Правила внутрішнього трудового розпорядку установи відповідають чинному законодавству України.  Формування та забезпечення реалізації політики академічної доброчесності. |

## **ПРІОРИТЕТ 2: КАДРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ**

### *СТРАТЕГІЧНА ЦІЛЬ 2.1:Ефективна діяльність фахівців, наявність якісного кадрового потенціалу.*

#### **Операційна ціль 2.1.1: Формування потужного, прогресивного, творчого та креативного колективу фахівців.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№**  **з/п** | **Завдання** | **Терміни**  **реалізації** | **Очікувані**  **результати** |
| 2.1.1.1. | Поглиблення знань, зацікавленість новинками професійної сфери шляхом проходження підвищення кваліфікації, онлайн-навчань, вебінарів, семінарів та інших форм роботи. | Щорічно, протягом дії  Стратегії | Безперервне навчання (саморозвиток) педагогічних працівників центру.  Зростання кількості форм методичної роботи, в яких взяли участь педагогічні працівники центру для підвищення свого фахового рівня. |
| 2.1.1.2. | Ефективність планування педагогічними працівниками центру своєї діяльності, використання сучасних освітніх підходів до консультування педагогічних працівників та проведення заходів з неформальної освіти з метою формування ключових компетентностей педагогів. | Щорічно, протягом дії  Стратегії | Ефективне та якісне консультування.  Урізноманітнення форм і методів щодо проведення заходів з неформальної освіти.  Зростання кількості якісно проведених консультацій та заходів з неформальної освіти. |
| 2.1.1.3. | Розробка рекомендацій для педагогічних працівників закладів освіти. | Щорічно, протягом дії  Стратегії за запитами педагогічних працівників | Наявність «Кейсу методичних знахідок» (кількість та тематика виданих рекомендацій) для використання в роботі педагогічними працівниками ЗДО, ЗЗСО, ЗПО. |
| 2.1.1.4. | Робота закритої психологічної студії «ART-простір» для працівників КУ «Прилуцький центр ПРПП». | Щорічно, за окремим планом | Оволодіння способами самозбереження психічного здоров’я, запобігання професійному вигоранню та керування власними емоціями. |
| 2.1.1.5. | Проведення практикуму по ІКТ «Використання хмарних технологій в практиці роботи працівників центру». | Щорічно,  за окремим планом | Здатність орієнтуватися в сучасному інформаційно- цифровому просторі; ефективно використовувати наявні та створювати (за потреби) нові електронні (цифрові) ресурси. |
| 2.1.1.6. | Формування позитивного іміджу центру. | Щорічно, протягом дії  Стратегії | Поширення практичного досвіду працівників центру на регіональному, всеукраїнському та міжнародному рівні (кількість виступів в ЗМІ, кількість надрукованих видань, статей і т.д. та їх тематика). |

## **ПРІОРИТЕТ 3: ЗМІСТ ДІЯЛЬНОСТІ. СПЕКТР ПОСЛУГ.**

### *СТРАТЕГІЧНА ЦІЛЬ 3.1: Якісне надання послуг педагогічним працівникам (спектр освітніх послуг).*

#### **Операційна ціль 3.1.1: Узагальнення та поширення інформації з питань професійного розвитку педагогічних працівників та (як наслідок) формування й оприлюднення на власному вебсайті бази даних програм підвищення кваліфікації педагогічних працівників, інших джерел інформації (вебресурси), необхідних для професійного розвитку педагогічних працівників.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **з/п** | **Завдання** | **Терміни**  **реалізації** | **Очікувані**  **результати** |
| 3.1.1.1. | Формування баз даних програм підвищення кваліфікації, інших джерел інформації (web-ресурсів), необхідних для професійного розвитку педагогічних працівників, та їх оприлюднення на web-сайті центру. | Постійно, протягом дії  Стратегії | Тісна співпраця із суб'єктами підвищення кваліфікації.  Постійне оновлення бази програм підвищення кваліфікації на сайті центру.  Кількість педагогічних працівників, які звертались за консультацією щодо тематики, суб’єкту, виду та форм підвищення кваліфікації.  **Кількість проведених заходів, їх тематика, кількість педагогів, які отримали сертифікати**.  **Можливість зарахування сертифікатів центру рішенням педагогічної ради закладу освіти.** |
| 3.1.1.2. | Консультування педагогів з метою забезпечення умов для створення конкурентного (демонополізованого) середовища на ринку послуг з підвищення кваліфікації. |
| 3.1.1.3. | Сприяння підвищенню рівня професійної майстерності та кваліфікації педагогічних працівників шляхом організації та проведення релевантних тренінгів, майстер-класів, семінарів- практикумів, конференцій, фестивалів і т.п.) |

### *Операційна ціль 3.1.2: Організація та проведення заходів з неформальної освіти, консультування педагогічних працівників, зокрема з питань планування та визначення траєкторії їх професійного розвитку, проведення супервізії, розроблення документів закладу освіти, особливостей організації освітнього процесу з 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.*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№**  **з/п** | **Завдання** | **Терміни**  **реалізації** | **Очікувані**  **результати** |
| 3.1.2.1. | Надання консультативної підтримки педагогічним працівниками з питань самооцінювання власної педагогічної майстерності та визначення траєкторії професійного розвитку. | Постійно, протягом дії  Стратегії | Підвищення рівня майстерності педагогів шляхом персоніфікованого підходу. |
| 3.1.2.2. | Забезпечення супервізії (супроводу та підтримки) педагогічних працівників. | Постійно, протягом дії  Стратегії |
| 3.1.2.3. | Консультативно-інформаційний супровід щодо проходження вчителями сертифікації, щодо участі педагогів у конкурсах професійної майстерності, освітніх проєктах, ґрантах та інше. | Постійно, протягом дії  Стратегії  (за запитами педагогічних працівників). | Зростання частки педагогічних працівників, які пройшли сертифікацію, стали переможцями конкурсів фахової майстерності, освітніх проєктів та ґрантів. |
| 3.1.2.4. | Професійна підтримка педагогічних працівників з питань впровадження компетентнісного, особистісно орієнтованого, діяльнісного, інклюзивного підходів до навчання здобувачів освіти і нових освітніх технологій. | Постійно, протягом дії Стратегії | Розвиток та удосконалення умінь і навичок педагогічних працівників щодо роботи в інформаційно- цифровому, інклюзивному, розвиваючому та мотивуючому до навчання освітньому середовищі. Використання освітніх технологій у тому числі інформаційно- комунікаційних та дистанційних  (у разі потреби). |
| 3.1.2.5. | Надання методичної допомоги в розробленні внутрішніх документів закладу освіти, освітніх програм, авторських навчальних програм з навчальних предметів, інтегрованих курсів та інше. | (За запитами педагогічних працівників) | Розробка якісних науково-методичних продуктів. |
| 3.1.2.6. | Продовження реалізації проєкту професійного розвитку педагогів «Організаційно-методичний інструментарій для педагогів по впровадженню Державного стандарту базової середньої освіти на засадах Нової української школи». | 2025-2027 р.р. | Супровід процесу оперативного реагування педагогів на виклики реформи галузі та реалізації концепції «Нової української школи». |
| 3.1.2.7. | Реалізація проєкту професійного розвитку педагогів «Організаційно-методичний інструментарій для педагогів по впровадженню Державного стандарту профільної середньої освіти». | 2025-2030 р.р. |

#### **Операційна ціль 3.1.3: Координація діяльності професійних спільнот педагогічних працівників.**

| **№**  **з/п** | **Завдання** | **Терміни**  **реалізації** | **Очікувані**  **результати** |
| --- | --- | --- | --- |
| 3.1.3.1. | Організація роботи та координація діяльності **неформальних тематичних об’єднань** педагогічних працівників закладів освіти  м. Прилуки. | (За запитами педагогічних працівників, відповідно до проведеного щорічного анкетування педагогів) | Оновлення системи методичних заходів щодо розвитку професійної компетентності, інтелектуального потенціалу педагогів.  Підвищення рівня майстерності педагогів шляхом персоніфікованого підходу.  Наявність електронної бази поширення практичного досвіду педагогічних працівників закладів освіти  м. Прилуки. |
| 3.1.3.2. | Планування роботи **фахових професійних спільнот педагогічних працівників** закладів освіти м. Прилуки. | Щорічно, протягом дії  Стратегії |
| 3.1.3.4. | Продовження реалізації проєкту «Професійне зростання молодого педагога «Малими кроками до успіху» для молодих педагогів ЗЗСО, ЗДО, ЗПО. | Щорічно, протягом дії  Стратегії | Допомога у проходженні педагогічної інтернатури. |
| 3.1.3.5. | Реалізація проєкту «Успішний педагог». | Щорічно,  до Дня працівників освіти, Дня дошкілля, Дня позашкілля. | Удосконалення інструментів матеріальної та моральної мотивації педагогічних працівників. |

#### **Операційна ціль 3.1.4:Забезпечення надання психологічної підтримки педагогічних працівників.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№**  **з/п** | **Завдання** | **Терміни**  **реалізації** | **Очікувані**  **результати** |
| 3.1.4.1. | Психоемоційна підтримка педагогічних працівників шляхом проведення індивідуальних та групових консультацій, тренінгів, діагностичних замірів, рефлексивних зустрічей, супервізій. | Постійно, протягом дії Стратегії | Підвищення рівня професійної обізнаності педагогічних працівників у психологічних категоріях.  Успішна адаптація професійної діяльності педагогічних працівників до процесів реформування в галузі освіти.  Кількість проведених заходів, тренінгів, супервізій, консультацій щодо формування психологічної та емоційно-етичної компетентності педагогічних працівників. |
| 3.1.4.2. | Формування психологічної грамотності та психологічної компетентності педагогічних працівників через психологічну просвіту та використання інтерактивних форм діяльності**.** |
| 3.1.4.3. | Розробка та проведення системи тренінгових занять та організаційно-діяльнісних ігор з психологічного проєктування професійного становлення молодих педагогів. |
| 3.1.4.4. | Розробка та проведення системи тренінгів управлінської діяльності «Психологічна підготовка керівника закладу освіти до роботи в умовах соціокультурних змін». |

#### **Операційна ціль 3.1.5: Налагодження партнерських зв’язків центру з іншими закладами та установами.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№**  **з/п** | **Завдання** | | **Терміни**  **реалізації** | **Очікувані**  **результати** |
| 3.1.5.1 | | Взаємодія та співпраця з органами та установами системи освіти, закладами освіти, окремими педагогічними працівниками щодо розбудови внутрішньої та зовнішньої системи освіти. | Постійно, протягом дії Стратегії | Досягнення ефективного результату процесу динамізації партнерських відносин центру.  Кількість реалізованих програм, проєктів.  Кількість проведених спільних заходів та їх тематика. |
| 3.1.5.2. | | Установлення зв’язків із партнерами за кордоном, міжнародними освітніми організаціями, закладами освіти, науковими установами зарубіжних країн. |
| 3.1.5.3. | | Продовження співпраці з органами місцевого самоврядування, установами та організаціями м. Прилуки. |

## **ПРІОРИТЕТ 4: ОСВІТНЄ СЕРЕДОВИЩЕ.**

### *СТРАТЕГІЧНА ЦІЛЬ 4.1*: Створення оптимальних та безпечних матеріально-технічних умов для здійснення безпосередніх функцій діяльності центру, у тому числі для організації та проведення заходів з професійного розвитку педагогічних працівників.

#### **Операційна ціль 4.1.1: Забезпечення належних матеріально-технічних умов для роботи фахівців установи та надання освітніх послуг.**

| **№**  **з/п** | **Завдання** | **Терміни**  **реалізації** | **Очікувані**  **результати** |
| --- | --- | --- | --- |
| 4.1.1.1. | Забезпечення працівників центру сучасним, зручним та безпечним робочим місцем. | Постійно, протягом дії Стратегії | Створення здорового, безпечного та комфортного середовища центру. |
| 4.1.1.2. | Придбання засобів для проведення тренінгів та інших заходів з неформальної освіти. | Постійно, протягом дії Стратегії | Створення оптимальних умов для проведення заходів з неформальної освіти, тренінгів, індивідуальних консультацій. |
| 4.1.1.3 | Створення «Тренінгової кімнати», «Кабінету психолога**» (при наявності приміщення).** | При наявності приміщення протягом дії Стратегії |
| 4.1.1.4. | Існування діджиталізованого освітнього простору взаємодії,  звітності та соціально-культурної комунікації. | Постійно, протягом дії  Стратегії | Функціонування офіційного сайту центру.  Випуск електронного видання центру «Професійний вектор».  Сторінка центру у соціальних мережах.  Покращення та осучаснення форм і методів при проведення онлайн звітності та заходів з неформальної освіти. |

# **МОНІТОРИНГ РЕАЛІЗАЦІЇ СТРАТЕГІЇ**

Якість реалізації Стратегії визначається через системний моніторинг процесів, зокрема:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Зміст** | **Місце проведення** | **Термін проведення** |
| Анкетування педагогічних працівників. | Google Диск  КУ «Прилуцький центр ПРПП» Прилуцької міської ради | В кінці кожного року протягом дії Стратегії |
| Результативність педагогів у фахових конкурсах, сертифікації та інше. | Google Диск  КУ «Прилуцький центр ПРПП» Прилуцької міської ради | Постійно, протягом дії Стратегії |
| Заповнення електронної бази поширення практичного досвіду педагогічних працівників закладів освіти м. Прилуки. | Сайт КУ «Прилуцький центр ПРПП» Прилуцької міської ради | Систематично, протягом дії Стратегії |
| Опитування учасників педагогічних спільнот. | КУ «Прилуцький центр ПРПП» Прилуцької міської ради | Систематично, протягом дії Стратегії |
| Результативність роботи працівників центру. | Google Диск  КУ «Прилуцький центр ПРПП» Прилуцької міської ради | Систематично, протягом дії Стратегії |
| Здійснення SWOT-  та/або SNW-аналізу  діяльності установи. | КУ «Прилуцький центр ПРПП» Прилуцької міської ради | Щорічно, наприкінці  року |

# **ОЧІКУВАНІ РЕЗУЛЬТАТИ РЕАЛІЗАЦІЇ СТРАТЕГІЇ**

**Якісне виконання Стратегії забезпечить:**

* підвищення рівня фахової компетентності педагогічних працівників;
* оновлення змісту навчально-методичної діяльності, консультативно-супервізійної роботи;
* ефективне впровадження освітніх інновацій, інформаційних технологій в освітній процес сприятиме якісній системі єдиного інформаційного простору;
* зростання професійної майстерності та загальної культури педагогічних і керівних кадрів;
* ефективне та якісне консультування;
* створення оптимальних умов для професійного вдосконалення, фахового росту та розвитку педагогічних працівників закладів освіти;
* створення психологічного комфорту як однієї з умов розвитку творчої ініціативи та академічної свободи педагогічних працівників;
* розробка якісних науково-методичних продуктів;
* формування позитивного іміджу центру;
* супровід процесу оперативного реагування педагогів на виклики реформи галузі та реалізації концепції «Нової української школи».