

Міністерство освіти і науки України
Львівський національний університет імені Івана Франка
Факультет педагогічної освіти

Кафедра загальної педагогіки та педагогіки вищої школи

КУЦАК СОЛОМІЯ-СОФІЯ РОМАНІВНА

**ОСОБЛИВОСТІ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ВЧИТЕЛІВ В
КОНТЕКСТІ ОСВІТНЬОГО ЛІДЕРСТВА**

Магістерська робота

галузь знань 01 Освіта / Педагогіка

спеціальність 011 «Освітні, педагогічні науки»

Науковий керівник:

кандидат педагогічних наук, доцент
кафедри загальної педагогіки та
педагогіки вищої школи

Горук Н.М.

Львів-2023

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ОСВІТНЬОГО ЛІДЕРСТВА.....	6
1.1. Аналіз категорій і понять освітнього лідерства.....	6
1.2. Лідерство вчителів як рушійна сила впровадження інноваційних реформ нової української школи.....	14
1.3. Сучасні освітні документи про підвищення кваліфікації вчителів.....	21
РОЗДІЛ 2. ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ВЧИТЕЛІВ У КОНТЕКСТІ ОСВІТНЬОГО ЛІДЕРСТВА	35
2.1. Підвищення кваліфікації вчителів для успішного лідерства.....	35
2.2. Процедура та зміст програми сертифікації вчителів.....	45
2.3. Типові програми та напрями підвищення кваліфікації вчителів.	56
2.4. Дослідження сучасного стану підвищення кваліфікації вчителів у контексті освітнього лідерства.....	64
ВИСНОВКИ.....	74
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	77

ВСТУП

Визначальною рисою змін, що відбуваються в українській освіті, є освіта за концепцією Нової української школи (НУШ), яка спрямована на здобуття знань і застосування їх на практиці. Відповідно до цієї концепції зміна цілей освітньої системи, коригування методів і прийомів навчання, змісту, спрямованих на формування світогляду, ціннісних орієнтацій учнів і вчителів: критичного мислення, самосвідомості і самонавчання, запровадження інформаційно-комунікаційних навичок до технологій навчального процесу.

У цьому контексті час від часу загострюються питання підвищення професійної компетентності вчителів, зміни ролі вчителя та розвитку нових навичок у системі освіти. Згідно з новими концепціями освітньої реформи, вчителі стають наставниками та «лідерами», вони мають бути успішними професіоналами, які вирішують багато проблем, пов'язаних із якістю викладання, обсягом роботи, стосунками з учнями та керівництвом.

Адміністрація школи та вчителі повинні стати активними агентами змін. Це відображено у Концепції Нової української школи, яка підняла питання лідерства в освіті та надихнула дослідити шляхи формування освітнього лідерства. Питання освітнього лідерства були і залишаються актуальними для багатьох дослідників. Зокрема, проблеми лідерства в освіті висвітлили у своїй праці С. Калашнікова, Н. Шевченко, Н. Мукан, Т. Водолазська, М. Сидоренко, І. Сновидович, М. Скиба, Т. Пантюк, О. Ільченко, І. Біла, Г. Куценко, І. Резніченко, А. Бойко та інші. Дослідження науковців свідчать про необхідність постійного оновлення та опанування основами освітнього лідерства.

Розглядаючи питання лідерства в контексті навчальної діяльності, М. Лютий дійшов висновку, що лідерська компетентність як освіта особистості забезпечує професійний успіх і потребу в самовдосконаленні. На його думку, лідерство, яке проявляється в освітній практиці, є рушійною силою для подолання

адміністративних перепон та впровадження нових підходів у навчальну та наукову діяльність.

Важливість освітнього лідерства включає мистецтво самоуправління як життєво важливу складову професійного успіху. Здатність бути лідером передбачає сформованість у вчителя ціннісних пріоритетів, життєвих орієнтирів, глибше розуміння власної місії, технологічні знання та актуалізацію знань з предметів.

Вчителі 21 століття повинні відповідати сучасним потребам і вимогам. Рівень їхньої професійної підготовки має характеризуватися здатністю творчо використовувати знання, знаходити неформальні рішення для вирішення професійних завдань і поєднувати традиційні форми і творчі методи з навчально-тренувальними матеріалами. Це важливий аспект професійної діяльності кожного вчителя. Тому наскільки вчитель зацікавлений у впровадженні та розуміє нові технології, методи та підходи у навчанні та викладанні учнів, як саме і в який спосіб подає навчальні матеріали, в міру того і розвиваються його лідерські якості та здібності. Важливість та актуальність теми професійного розвитку вчителів у контексті освітнього лідерства зумовили і вибір теми нашого дослідження: «Особливості підвищення кваліфікації вчителів в контексті освітнього лідерства».

Об'єкт дослідження – професійний розвиток вчителів.

Предмет дослідження – особливості підвищення кваліфікації вчителів у контексті освітнього лідерства.

Мета нашого дослідження – визначити особливості підвищення кваліфікації вчителів у контексті освітнього лідерства, обґрунтувати шляхи та форми підвищення кваліфікації для реалізації лідерського потенціалу вчителів.

Для досягнення мети було визначено такі **завдання** дослідження:

1. Розкрити суть, значення та основні поняття освітнього лідерства.
2. Здійснити аналіз сучасних освітніх документів щодо підвищення кваліфікації вчителів.

3. Окреслити основні шляхи, зміст та форми програм професійного розвитку вчителів у контексті освітнього лідерства.

4. Вивчити погляди та потреби вчителів щодо підвищення професійної кваліфікації та запропонувати рекомендації для вдосконалення змісту програм підвищення кваліфікації вчителів у контексті освітнього лідерства

У процесі виконання наукової роботи було застосовано теоретичні та емпіричні **методи дослідження**: *теоретичні* – абстрактно-логічний (для теоретичних узагальнень і формулювання висновків); конкретно-пошуковий (теоретичний аналіз, синтез, систематизація матеріалів та документів); узагальнення й порівняння опрацьованих матеріалів (для здійснення логічного і послідовного аналізу теорій та концепцій); *емпіричні* – анкетування, інтерпретація, аналіз отриманих результатів.

Теоретичне значення та новизна дослідження полягають у концептуальному збагаченні педагогічної теорії і практики шкільного лідерства в Україні, систематизації матеріалу щодо підвищення кваліфікації вчителя в контексті освітнього лідерства.

Практичне значення дослідження: матеріали дослідження можуть бути використані вчителями для формування їх успішного освітнього лідерства, у процесі підготовки/перепідготовки вчителів-лідерів та у формування та розвитку лідерських компетентностей майбутніх вчителів у закладах вищої освіти.

Апробація результатів дослідження. Результати дослідження та основні положення роботи висвітлено у публікації Куцак С.-С. (2023). Підвищення кваліфікації вчителів як передумова успішного освітнього лідерства: зарубіжний досвід. *Освітній альманах: Збірник студентських наукових праць*. Львів: ЛНУ імені Івана Франка. Вип. 6. С. 239-241.

Структура дослідження. Робота складається із вступу, двох розділів, які містять у собі сім підрозділів, загальних висновків та списку використаних джерел (45 найменувань). Загальний обсяг роботи – 81 сторінка.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ОСВІТНЬОГО ЛІДЕРСТВА

1.1. Аналіз основних категорій і понять освітнього лідерства

Революційні зміни в українській освіті створюють нові виклики для навчальних закладів і вимагають від керівництва швидкого реагування на зміни. У сучасних умовах однією з важливих умов забезпечення ефективної роботи освітньої організації є адміністративне сприяння. Традиційні принципи, методи та методи управління не забезпечують ефективного розвитку освітньої організації та її конкурентоспроможності в умовах глобалізації. Менеджмент вимагає не тільки професійних знань, умінь і навичок, а й лідерських якостей, що дозволяє успішно реалізувати творчість в управлінській діяльності.

Для вирішення цієї проблеми важливо, щоб учасник освітньої організації був лідером на першому рівні та використовував нові підходи в управлінській діяльності.

У сучасному високодинамічному світі завдання, що стоять перед освітньою організацією, постійно змінюються, а керівник вважається «лідером управлінської команди», який знає кваліфікацію своїх співробітників, розширює їхні права та обов'язки, єдиною освітню мету.

За визначенням Л. Сергєєвої, лідерство – це вміння пробуджувати в людях мрії. Це можливість впливати на людей, спрямовувати їхні дії на досягнення цілей групи, організації тощо [41, с. 12].

Лідерство має багато визначень і форм. Лідер – це той, хто веде групу для досягнення спільної мети. Аналіз наукової літератури підтверджує позицію вчених щодо багатьох існуючих відмінностей між поняттями «лідер» і «менеджер». Головне, що менеджер – це особа, яка залежить від системи, працює на інші цілі, використовує аргументи. Лідер – це той, хто надихає, працює з цілями команди, яку він очолює, мотивує, вірить, дає мотивацію руху, має

ентузіазм і володіє особистими якостями, які є найважливішими для команди [14, с. 19].

McKenna E. класифікує лідерство як категорію, вважаючи, що це процес контролю та підтримки результатів. Чітке визначення поняття «розвиток лідерства» можна дати в розділі, який збігається з розвитком менеджменту своєї діяльності – навчанням співробітників певним ролям і ситуаціям, що виходять за рамки їх щоденних завдань. Поза межами оцінки залишається етична частина – про якості, які повинні бути в сучасного лідера, у цьому сенсі – нова якість лідерства, здатність брати на себе відповідальність і високий інтелектуальний рівень лідера [33, с. 48.].

Стадник В. В., Йохна М. А. зазначають, що лідерство – це сила, яка створює здатність для групи людей робити щось на вищому рівні або досягати кращих результатів. По суті, лідерство – це агент змін, воно залучає людей з метою зробити більше, ніж вони зробили [21, с. 44].

Бойко А. В. зазначає, що лідерство в основному розглядається як інтелектуальна та інвестиційна діяльність. Воно встановлює багато нових відносин, які неможливо втратити. Тобто справжнє лідерство починається з навичок, якостей, бажань і прагнень особистості та створює коло прихильників, які розуміють і реалізують запропоновані нові підходи до діяльності. Лідерство має конструктивно-перетворювальний характер, і коли лідер перетворюється на менеджера, останній може використовувати вже створені за певний період часу [1].

Повернення до наукової періодики та словників підтверджує, що на сучасному рівні вироблено декілька підходів до розуміння поняття «лідерські якості».

Поняття «лідерство» розглядається в психолого-педагогічній літературі як соціально-психологічний феномен, пов'язаний з динамічними процесами в малій групі. Лідер визначається як людина з високим авторитетом, за ним група визнає право приймати відповідальні рішення у важливих для нього ситуаціях;

особистість, по суті, виявляє центральну роль в організації колективної діяльності та реалізації відносин у групі [17, с. 79].

Лідерство розглядається в системі відносин у групі; як здатність приймати відповідальні рішення, переконувати інших людей прагнути до певних цілей, визначати ціннісне поле розвитку; як процес збору послідовників для досягнення результату в обраному напрямку та способи доведення послідовників до результату [25, с. 7].

Ефективність діяльності вчителя, яка характеризує його як лідера, завжди залежить від рівня компетентності фахівця. Науково-технічний прогрес, інформаційне суспільство та глобалізація впливають на освітні потреби людей і визначають важливість знань, умінь і навичок, необхідних ринку праці [6, с. 50].

Учитель, який від природи має «вічне, добре і мудре», приречений на постійне і систематичне самовдосконалення. Саме високий рівень професіоналізму дозволяє педагогу бути в авангарді нових освітніх технологій і успішно передавати знання учням. З цього приводу існує народна мудрість «досконалості немає меж», «вік живи – вік учись». Основні психолого-педагогічні знання вчителі отримують під час навчання в навчальних закладах.

Інноваційна модель вчителя передбачає нові завдання, напрямки і місію його педагогічної освіти. Завданням має бути підготовка вчителя, який не обмежується лише викладанням предмета, фахівця, який усвідомлює важливість професійних знань у соціокультурному просторі, здатного створювати мультидисциплінарні зв'язки та вести за собою учнів. Важливо, щоб уміння організувати навчальний процес як навчальну взаємодію розвивало особистість, готувало її до виконання життєтворчих завдань.

Усвідомлюючи людську природу професії, вчитель як педагог, організатор навчально-виховного процесу не обмежується оцінюванням навчальної діяльності, а стимулює їхні особисті результати.

Сучасне дистанційне навчання (ДН) має багато переваг перед традиційним. По-перше, це надання високоякісної освіти молодим людям у різних частинах

світу. Дорослі, які потребують спеціальної підготовки для створення можливостей для своєї професійної роботи (як це часто буває з учителями), мають можливість підвищити свій рівень професійної освіти у випадку або перекваліфікуватися без відриву від роботи .

Розвиток концепцій лідерства відбувається в багатовекторному просторі.

Існують різні класифікації концепцій лідерства. С. Філонович, зокрема, запропонував класифікацію теорій лідерства за такими ознаками:

– напрямками (осі координат) – «позиція – процес», «ситуаційний підхід – універсальний підхід»;

– кластерами – «особистість», «група», «організація», «зовнішнє середовище»

Нижче наведено короткий опис деяких основних теорій лідерства.

Відповідно до теорії емоційного лідерства, необхідно володіти емоційним інтелектом, щоб усвідомлювати та розвивати лідерську роль у мінливому середовищі. Теорія рис особистості намагається з'ясувати, які саме якості допомагають людині бути лідером. Теорія обміну розглядає лідерство як групову діяльність і процес організації міжособистісних стосунків у групі. Теорія єдності лідерства підкреслює, що сучасний лідер повинен вміти створювати зв'язки між власними потребами і цілями, а також потребами і цілями інших. Теорія двигуна лідерства розглядає питання довгострокового лідерства.

Концепція управління парадоксом показує, що лідер балансує між полюсами парадоксальної пари для реалізації завдань:

– універсальність – різноманітність;

– індивідуальність – колективність;

– Hard standards – «м'які» процеси;

– стабільність – чутливість;

– самоконтроль – зовнішній контроль;

– пряма залежність від часу – циклічна залежність від часу.

Розподільне лідерство – це концепція, яка показує, як лідерство пов'язане з

реляційним або соціальним процесом, через який відбувається лідерство. Розподілене лідерство більше стосується структурної організації, у якій обов'язки лідера делеговані працівникам, з різними ролями та різними рівнями в організації.

У такій організації працівники всіх рівнів мають керівні обов'язки.

Важливість лідерства в розподілі була визначена як одна з ключових характеристик довгострокової ефективності. Теорія спільного лідерства розглядає процес «передачі» лідерства як процес переходу лідерства від одного члена команди до іншого. Ця теорія відходить від традиційного погляду на лідера як на авторитетну фігуру до уявлення про те, що лідерство може бути розподілено між членами групи – одночасно та по черзі.

Щоб використовувати цю модель, лідер повинен дати команді належну основу, залучивши учасників до процесу, розуміючи їхній внесок у роботу команди та уникаючи ситуацій, коли один член є більш «інформованим або впливовим», ніж інші. У такому контексті лідер може розподілити владу та перетворити лідерство на колективний продукт [17, с. 79].

Власне, теорії розподілу (делегування) і розподіленого (розподілу) лідерства акцентуються на методах реалізації спільних цілей і завдань у форматі мережевих організацій.

Етичне лідерство – концепція ґрунтується на позитивному впливі та етичній поведінці. Ключовими принципами теорії є:

- повага до інших;
- чесність.

Автори визначають цю модель як «показ поведінки, яка зазвичай приймається через особисті дії та міжособистісні стосунки, і сприяння такій поведінці серед підлеглих через двостороннє спілкування, підкріплення та прийняття рішень. Етичний лідер – це той, хто приймає справедливі та зважені рішення, спілкується з працівниками щодо питань етики та встановлює чіткі етичні стандарти. Згідно з моделлю, етичні лідери, будучи зразком етичної поведінки, надихають інших робити те саме [18].

Сьогодні питання лідерства отримало нове бачення та потужний поштовх для розвитку. Зокрема, В. Кук бачить кілька напрямків діяльності, де він лідерство відчутний вплив: створення атмосфери взаємної довіри та відповідальності, незважаючи на моральні, інтелектуальні зусилля; врахувати всі «переваги» та «недоліки» для прийняття рішень, забезпечити активну участь членів команди в обговоренні; адекватно визнавати реальні проблеми та розвивати цілеспрямовану співпрацю, взаєморозуміння, відкритий та прозорий обмін інформацією; побудова гнучких та ефективних систем зворотного зв'язку тощо.

Іспанський дослідник І. Гарсія описує кілька вимірів лідерства: спільне бачення місії та цілей; систематичне підвищення компетентності вчителів та спрощення їх завдань, що включає рефлексію, дискусію, створення позитивної та ефективної колективної культури, досвід прийняття колективних рішень [11].

Ефективне функціонування лідерства включає три основні елементи: автономію, звітність (відповідальність) і навички. Іншими словами, лідерство не є ефективним, якщо навчальний заклад не має певної свободи дій у плануванні та реалізації рішень. З іншого боку, це включає звітування та підзвітність адміністраторів і вчителів за результати роботи. І, нарешті, кожне рішення має підтримку у вигляді надання певних ресурсів (фінансових, людських, матеріальних тощо). Різні підходи до сутності та змісту розподіленого лідерства особливо не впливають на його потенціал.

Зміст, характер і спрямованість лідерства мають багато різних визначень, але, незважаючи на різні підходи, думки та ідеї, експерти досягли консенсусу з багатьох питань. Сьогодні можна стверджувати кілька ключових моментів: розподілене лідерство не призначене для заміни індивідуального чи формального лідерства; воно спрямоване на підвищення ролі соціальної комунікації, ініціативи, креативності та самостійності педагогів у розробці та реалізації стратегічних рішень з керівниками різних рівнів у навчальному процесі.

Слід також зазначити, що лідерство має на меті покращити спілкування

членів команди, забезпечити єдність розуміння та застосування різних мотиваційних технік, а також сприяти більшій згуртованості команди.

Крім того, необхідно підкреслити, що дистрибутивне лідерство здатне скоротити розрив між лідерами та їх співробітниками, заохотити членів команди брати участь у лідерській діяльності [24].

Лідерство – це відносини між лідером і підлеглими для ефективного поєднання різних джерел влади для ситуації та мотивації людей для досягнення спільної мети. Найкращий лідер – перетворює більшість людей, які слідує за ним, у лідерів. [25, с. 7].

Основними факторами лідерства є:

1. Перший (обов'язковий). Володіння владою в конкретних формальних або неформальних організаціях, починаючи від штату чи навіть групи держав і закінчуючи урядовими установами, органами місцевого самоврядування або громадськими та громадськими групами та діяльністю.

2. Розуміння керівником своїх властивостей і цілеспрямоване застосування їх на своєму (і не тільки) життєвому шляху. План дій для розвитку лідерських навичок:

- 1) створення сприятливого середовища для навчання та викладання;
- 2) створення відповідного професійного середовища;
- 3) університет у громаді [45, с. 50].

1.2. Лідерство вчителів як рушійна сила впровадження інноваційних реформ Нової української школи.

Проблема навчання школах, які належним чином контролюють елементи формальної освіти, тобто як мислити, аналізувати та знаходити шляхи вирішення складних проблем, вважається фундаментальною для досягнення успішних результатів у шкільній реформі. Зокрема, впровадження інновацій у навчальний процес. Освіта, її адаптивність та адаптація до умов мінливого світу є необхідною умовою кожного громадянина. Готовність педагогів стати агентами поточних змін визначається професійними знаннями та вміннями, здатністю рефлексувати та активно створювати нові знання, здатність співпрацювати заради спільної мети та нести спільну відповідальність за результати діяльності.

Бути вчителем – це мистецтво, яке необхідно розвивати в усіх навчальних заходах, а результатом є покоління, яке приймає нові рішення, змінює життя суспільства, мислить творчо, відповідально, діє через розуміння дитиною мети. Від здібностей учителя залежить підвищення розвитку компетентності учнів із шкільних предметів. Перед ним також стоїть завдання підготувати дітей до самостійності з метою отримання знань і вмінь. Професійною діяльністю вчителя, яка має сприяти змінам в освітньому просторі, є його постійне навчання впродовж життя, тобто створення школи, яка поєднує теоретичні та практичні знання та вміння дитини.

Змінюється політичне, соціальне та економічне життя країни, зростає запит суспільства на якісну освіту, що спонукає до радикальних реформ в українській освіті, яка є одним із пріоритетних напрямів державної політики. На вчителів покладено обов'язок навчати та виховувати нове покоління і вони мають бути агентами змін нової української школи тому що їм властива ініціатива, активність, рішучість, незалежність і творчість в особистому і суспільному житті та роботі.

Зміни в суспільстві значною мірою залежать від особистих можливостей

учителів і здатності шкіл сприяти успішному навчанню учнів.

Особливо важливою є здатність окремих осіб та окремих організацій працювати разом заради досягнення спільної мети та нести відповідальність за продуктивність і успіх кожного члена, що виражається в професійних знаннях і навичках вчителя [21].

Що повинен знати і вміти сучасний вчитель і які методи використовувати, щоб краще розуміти дітей? Як не боятися вдосконалень, розуміти та правильно мотивувати цифрове покоління дітей.

Сучасні психологи приділяють велику увагу вивченню дитини як особистості, умов всебічного розвитку, формування психічного здоров'я. Що потрібно дітям, щоб справлятися зі складнощами та невизначеністю дорослого життя? Адже учні, які живуть у світі Інтернету та віртуальної реальності, приходять до школи з новим мисленням. Тому організація навчального процесу потребує вміння вчителя впливати на психологічний розвиток дитини, вміння спрямовувати розвиток дитини, дбати про те, щоб діти не були пасивними спостерігачами, а були активними учасниками навчально-виховного процесу. Емоційний стан і поведінку дитини, розвивати пізнавальні потреби, налагоджувати взаємини учня з соціальним оточенням. Важливо вчасно виявити і розвинути в учнів природні схильності, задатки і здібності, для цього потрібні особливі навички і характер, щоб йти в ногу з часом і залишатися цікавим і затребуваним фахівцем. Крім формальної освіти, є практичне застосування знань і навичок.

Учитель має створити комфортні умови для дітей, а учні з радістю йти до класу з його підтримкою та порадою. Адже не кожна дитина може мати хороші оцінки, але вона може робити дивовижні речі. Учитель має розкрити свої здібності та спрямувати свою діяльність у потрібне русло. Головне в усьому цьому – міцна і непохитна віра в свої сили і в дитину. Зробіть все можливе, щоб допомогти дітям вирости хорошими людьми і знайти свій шлях у цьому світі.

Учитель – це та людина, на якій тримається реформа. Без неї чи його будь-

які зміни були б неможливі, тому один із головних принципів НУШ – вмотивований учитель. Це означає, що метою є підвищення його професійного та особистісного зростання, а також підвищення його соціального статусу.

Міжнародні зміни в житті країни та світу визначили питання українського суспільства щодо готовності вчителя швидко й ефективно реагувати на зміни, бути активним, конструктивно вирішувати професійні завдання. Актуалізовано питання розвитку лідерських якостей, лідерських знань, умінь, навичок та пошуку способів визначення лідерських якостей [3].

Під керівниками в освіті зазвичай розуміють менеджерів – директора та його заступника, робота яких спрямована на виконання адміністративних завдань. Вчителя не часто вважають лідером, хоча це формально вірно. В його обов'язки входить управління навчальним процесом, мотивація та участь учнів [26, с. 26].

Затверджений професійний стандарт за професією «Вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти» поруч із громадянською, соціальною, культурною та підприємницькою загальними компетентностями виділяє лідерську, що передбачає здатність педагога до прийняття ефективних рішень у професійній діяльності, відповідальне ставлення до обов'язків, мотивування людей до досягнення спільної мети.

Зазначений документ контролює діяльність освітнього працівника, визначає напрямки його подальшого професійного розвитку. Оскільки формування лідерських якостей є важливим завданням освітньої політики країни, вирішення потребує професійної підготовки вчителів, розвитку культури лідерства в школах, дотримання відповідних психолого-педагогічних та організаційних умов навчального процесу.

Як припускають дослідники, лідер повинен прагнути до самореалізації у своїй свідомості, «самоусвідомленні, самовихованні, саморозвитку, самовдосконаленні, саморегулюванні, методах самоорганізації та реорганізації. Будучи єдиним суб'єктом, він створює себе як нову неповторну особистість».

Коли науковці розглядають питання лідерства з точки зору навчальної

діяльності, то вважають, що лідерські здібності забезпечують професійний успіх і потребу людини в саморозвитку та навчанні.

Психологічна компетентність і розвинений емоційний інтелект – наріжні камені ефективного вчителя-лідера. У контексті освітньої реформи лідерство в освіті є важливим, оскільки, насамперед, реформу можуть здійснювати об'єднані однією ідеєю особистості, які поводяться, виходячи з власних цінностей і принципів. Адже професійна продуктивність та успішна діяльність учителя немислимі без лідерської діяльності. Вчителі покликані направляти своїх учнів, бути авторитетами та прикладом для наслідування. Крім того, лідерські якості вчителя забезпечують реалізацію його особистих і творчих здібностей, реальні досягнення в професії, досконалість, конструктивність, самовираження та самодостатність. Деякі з цих якостей необхідно опанувати вчителю до початку педагогічної роботи, а інші необхідно розвинути в процесі професійної підготовки та перепідготовки.

Нова лідерська роль для вчителів може стати важливим кроком у сприянні розвитку нового покоління вчителів, оскільки основною характеристикою освітніх цифрових компетенцій є здатність розвивати та покращувати освітню роботу в професійному та освітньому контексті за допомогою цифрових технологій.

Стратегічне освітнє лідерство є важливим для освітньої цифрової компетентності на всіх трьох рівнях: педагогічна взаємодія – як макрорівень; рівень розробки та впровадження нових освітніх технологій – мезорівень та макрорівень, який орієнтований на управління організаційно-виховним процесом та розвитком групи учнів. Проте, багато вчителів досі не використовують сучасні інструменти для аналізу проблем і роботи з великими масивами даних, не вміють подати висновки та співпрацювати в онлайн-освіті. Це збільшує розрив між тим, що загальноосвітні заклади можуть досягти та реалізувати, та баченнями, потребами та бажаннями сучасних школярів.

Сьогодні створено багато можливостей для розвитку вчителів, зокрема,

форуми, які відкривають величезні можливості для інтелектуального зростання, розкривають потенціал і здібності кожного вчителя. Але без узгодженої інтеграції цінностей, методів навчання, які використовує кожен вчитель, це залишається лише рівні можливості та технології.

Н. Мукан стверджує, що проявлене в освітній практиці лідерство виступає рушійною силою впровадження інноваційних підходів і є важливою складовою реалізації академічної свободи вчителя. Сприймаючись на всіх рівнях, від особистого до стратегічного та глобального, лідерська компетентність впливає на формування індивідуальних характеристик, знань, навичок і лідерської поведінки [27].

Теоретична робота науковців у дослідженні формування лідерської компетентності вчителя школи та сформованості професійної діяльності виявила основні суперечності між адекватним рівнем та актуальною зростаючою затребуваністю рефлексивних стратегій учителя; між вирішенням неформальних професійних завдань, виконанням нових завдань і потребою психологічної неготовності до постійних змін [3].

Той факт, що людина (у нашому випадку – вчитель) керує поведінкою інших людей і повинен мати лідерські якості, не викликає сумнівів у жодного сучасного дослідника та найуспішнішого спеціаліста з менеджменту. Усі передові моделі управління відрізняються лідерством. Це моделі таких світил, як У. Едвардс Демінг, Джозеф Джуран, Пітер Друкер, Тіто Конті та ін. Лідерство в даному випадку стосується вищого керівництва і меншою мірою місцевого керівництва.

У результаті проаналізованих досліджень встановлено наступні характеристики поведінки педагога-лідера:

- здатність бачити характер проблем навчання та розвитку учня;
- на відміну від логічного і практичного інтелекту, розвиток емоційного інтелекту;
- самосвідомість, прозорість і чесність;

- створення духу довіри у стосунках з колегами та учнями;
- виявляти повагу до себе та оточуючих людей;
- готовність брати на себе відповідальність;
- орієнтовані на результат стосунки між учнями, в яких вони мають можливість продемонструвати свої лідерські якості;
- високовідповідальна, цілеспрямована, поміркована особистість;
- вмотивовані та налаштовані на успіх, пишаються успіхами своїх учнів у навчанні.

На формування таких якостей у сучасного вчителя звертає увагу І. А. Зязюн, порівнюючи вчителів із воєначальниками: «У педагогіці є важливий принцип: «якнайбільше уваги до особистості», порушення якого завжди призводить до негативних результатів. Принижені вчителем учні надовго залишаться з глибокими «психічними шрамами», тому не можна допускати до роботи з молоддю нетактовного, несправедливого вчителя. Порядний командир у військовому середовищі ніколи не отримає підтримки від своїх бійців, особливо в складних життєвих ситуаціях. Свобода у формі анархії повинна бути обмежена моральними принципами, законами і правилами поведінки людини в суспільстві».

Виділяють три основні якості особистості: технічні навички (наприклад, навички планування часу), когнітивні навички (аналітичне мислення) і так звані емоційні (тобто вміння працювати з людьми).

Таким чином, ми визначаємо лідера-педагога як людину, яка мислить категоріями універсальної філософії та культурними категоріями. Він прогнозує потенціал кожного учня, формує спільне бачення щодо майбутнього навчального процесу та розвитку особистості та здібностей учнів. Освітній лідер дає владу учням і розвиває їх незалежність, бачить, розуміє і цінує їх відмінності, розвиває командну роботу і підхід до навчання, почуття партнерства. Сприймає зміни, демонструє знання освітніх технологій, заохочує до творчих і конструктивних зусиль, працює відповідно до проголошених культурних цінностей, розвиває та збагачує власну діяльність.

Таким чином, цінності лідера пронизують весь освітній процес, вносячи позитивні зміни в систему освіти та культуру. Цей висновок, насамперед, говорить про соціальну відповідальність, яку свідомо чи несвідомо бере на себе вчитель-лідер. Він торкається життя багатьох, сотень чи тисяч людей, тому що всі вони живуть у цій системі, яку він створив, у системі, яка має сенс лише завдяки цьому [17, с.35].

Найкращі напрацювання творчих педагогів МОН включено до концепції «Нова українська школа», яка є початком комплексної реформи освіти. Для того, щоб реально змінити підходи до навчання дітей, необхідно не лише мотивувати нинішніх учителів до прогресу, а й оновити підготовку нової генерації викладачів у закладах вищої освіти. Для цього МОН винесло на громадське обговорення нову Концепцію розвитку педагогічної освіти, а також проект професійного стандарту спеціаліста «Учитель початкових класів». Далі планують змінити стандарти, щоб навчати всіх вчителів.

Головними агентами змін є вчителі, які йдуть в ногу з часом, а інколи навіть випереджають його. Кілька років тому вони зрозуміли переваги інтегрованого навчання, проводячи уроки у формі дискусії, виконуючи завдання в групах, створюючи оригінальні математичні задачі, задачі з природознавства та інші уроки, максимально наближені до життя.

Необхідно модернізувати освіту для підвищення якості підготовки майбутніх учителів. Перше – запровадити нові критерії відбору абітурієнтів. Як варіант, концепція показує запровадження творчих конкурсів чи конкурсів, наприклад, відбору акторів чи журналістів. Тоді університети братимуть більш мотивованого абітурієнта.

Нова концепція пропонує модернізувати освітні стандарти, структуру та зміст. Змінюються навчальні програми. Це й застосування компетентнісного особистісно орієнтованого підходу до етнічної освіти, набуття навичок формування цих компетенцій в учнів, провідні освітні технології, популяризація принципу етнічності партнерства. Співпраця вчителя з учнями, батьками,

громадськістю – з урахуванням принципів інклюзивного навчання.

Крім того, важливо збільшити практичну підготовку студентів – поєднання навчання та практики через виробничу практику, дуальну освіту, під час канікул, вільний час, щотижня тощо [20].

1.3. Сучасні освітні документи про підвищення кваліфікації вчителів.

В Україні тривають реформи у сфері середньої освіти. Кардинально змінено філософію освіти, зосередившись на дитиноорієнтованій, особистісно орієнтованій освіті, впровадженні інноваційних методів, партнерстві всіх аспектів освітньої політики, безпеці та недискримінації в освітньому закладі. Ключовою складовою реформи освіти є вчитель. Він одночасно і об'єкт, і лідер позитивних змін. У Концепції реалізації державної політики у реформуванні загальної середньої освіти «Нова українська школа» до 2029 року зазначено, що важливою частиною формули нової української школи є вчитель із творчою свободою та мотивацією до професійного розвитку.

Успіх освітніх змін залежить від готовності вчителя реагувати на виклики сьогодення. Важливою рисою професії вчителя є багатогранність, яка у своїх найвищих проявах постає як мистецтво.

Серед найважливіших навичок, якими повинен володіти вчитель нової української школи, є:

- ефективність у плануванні своєї діяльності, спрямована на формування ключових компетентностей шляхом використання сучасних педагогічних підходів до організації навчального процесу;

- постійне підвищення професійного рівня та педагогічної майстерності;

- співпраця з учнями, їх батьками та педагогічними працівниками.

В умовах нової української школи актуальним є розвиток професійної компетентності освітніх керівників закладів освіти, які отримали додаткові повноваження, що вимагають лідерських якостей, мужності, відповідальності та професійних навичок.

Відповідно до абзацу другого частини третьої статті 52 Закону України «Про повну загальну середню освіту» педагогічні працівники та їх науково-методичне забезпечення в системі загальної середньої освіти, здатні забезпечувати професійний розвиток за рахунок центрів підвищення кваліфікації

педагогічних працівників.

У своїй діяльності Центр професійного розвитку педагогічних працівників керується Конституцією України, Законами України «Про освіту», Положенням про Центр професійного розвитку педагогічних працівників, затвердженим постановою № 672. Кабінету Міністрів України 29 липня 2020 року.

Основними документами, що регулюють професійну діяльність педагогічних працівників є: Конституція України; Закон про працю України; Закон України «Про освіту»; Закон України «Про загальну середню освіту»; Закон України «Дошкільна освіта», Закон України «Позашкільна освіта»; Концепція реалізації державної політики «Нова школа України» до 2029 року, схвалена розпорядженням Ради Міністрів України від 14 грудня 2016 року No 988-р; Концепція затверджена наказом МОН України від 16 липня 2018 р. «Про розвиток освіти»; «Методичні рекомендації щодо викладання окремих предметів у закладах загальної середньої освіти»; «Вимоги та рекомендації щодо оцінювання результатів навчання учнів закладів загальної середньої освіти»; «Гігієнічні правила і норми в закладах загальної середньої освіти»; «Правила пожежної безпеки для навчальних закладів»; установчі документи, правила внутрішнього розпорядку навчального закладу; інші нормативно-правові акти у сфері освіти.

Професійний розвиток сприяє тому, що вчитель:

- набуває нових важливих професійних якостей;
- оволодіває новітніми досягненнями науки, практики і техніки у сфері професійної діяльності на основі культурних, гуманістичних, демократичних цінностей.

Професіоналізм – це сукупність значущих професійних компетентностей фахівця, основою яких є професійна самосвідомість і професійна культура, що забезпечує здатність і зацікавленість особистості виконувати професійну діяльність на високому рівні.

Державний рівень вчителя закладу загальної середньої освіти визначає

загальну (громадянську, соціальну, культурну, лідерську та підприємницьку) та професійну кваліфікацію вчителя.

Професійні компетентності: мовно-комунікативна, теоретико-методична, інформаційно-числова, психологічна, емоційно-етична, освітнього партнерства, інклюзивна, здоров'язбережувальна, проєктивна, прогностична, організаційна, оцінно-аналітична, творча, рефлексивна, здатність до навчання впродовж життя.

Стандарт педагогічних працівників містить характеристику професійної кваліфікації вчителя за категоріями спеціаліст, спеціаліст другої категорії, спеціаліст першої категорії, спеціаліст вищої категорії.

Стаття 3 статті 22 Закону України «Про загальну середню освіту» зобов'язує педагогічних працівників постійно підвищувати свою педагогічну кваліфікацію.

Законом передбачено не рідше одного разу на 5 років обов'язкове щорічне підвищення кваліфікації та атестатів, за результатами яких визначається відповідність займаній посаді вчителя, присвоюються кваліфікаційні категорії та педагогічні звання.

Підвищення кваліфікації включає контроль професійної кваліфікації за кваліфікаційними категоріями (спеціаліст вищої категорії, спеціаліст першої категорії, спеціаліст другої категорії, тощо).

Викладач має право вибору освітніх програм, видів навчальних предметів, навчальних закладів, установ та організацій, підвищення кваліфікації та інших видів освітньої діяльності, які здійснюють перепідготовку громадян.

Концепція розвитку педагогічної освіти в сучасних умовах конкурентоспроможність педагогічного працівника визначається його професійною майстерністю, рівнем компетентності, досвідом педагогічної діяльності, мудрістю, наявністю значущих професійних якостей, особливо мобільності, особиста відповідальність за власний постійний професійний розвиток, схильність до сприйняття нового, здатність до розвитку особистої креативності, творчих пошуків і відкриттів.

Успішна професійна діяльність вчителя вимагає постійного навчання в умовах динамічних змін та вміння адаптуватися до них. Професійний розвиток спрямований на самореалізацію особистості. Прагнення до самовдосконалення та самоосвіти є важливими чинниками професійного становлення педагога, що забезпечує формування його професійних можливостей, пізнавальних потреб і творчої індивідуальності. Ця діяльність має бути постійною і систематичною, нерозривно пов'язаною з професійним розвитком і підвищенням рівня навчальних навичок, характеризуватися поступовим досягненням мети.

Закон України «Про освіту» гарантує самостійність працівників освіти та забезпечує свободу освітньої діяльності. Професійний рівень визначає рівень компетентності, знань, умінь, навичок у категоріях компетентностей, напрямок розвитку кожної компетентності. Баланс між рівнем і свободою вчителя забезпечується тим, що кожен учитель має право самостійно обирати засоби досягнення результатів, шляхи розвитку компетентностей, види професійного розвитку та напрямки подальшого професійного розвитку.

Реформа освіти свідчить про запровадження зовнішнього оцінювання професійної компетентності вчителів з метою виявлення та стимулювання вчителів з високими професійними навичками, які володіють методиками компетентнісної підготовки та новими освітніми технологіями та сприяють їх поширенню.

Вчителі, які успішно пройдуть сертифікацію, отримують надбавку до зарплати на 20% і стануть агентами змін у шкільній освіті. Високоєфективні освітні системи надають пріоритет справедливості та залученню всіх учнів і базуються на ідеї, що всі учні можуть досягти високих результатів за належної підтримки. Згідно з даними міжнародних аналітичних досліджень, максимальна продуктивність системи залежить від необхідності передачі знань кожній дитині.

Зосередження на справедливості та інклюзії має бути ключовим аспектом бачення суспільства освітою. Школа має бути місцем, де діти здобувають не лише знання, а й уміння їх застосовувати, ціннісно оцінювати навколишній світ і

дійсність. Це буде не лише навчальний заклад, де діти навчаються спілкуватися між собою, а й безпечне середовище для розвитку.

Таке навчання передбачає запровадження нових методів навчання, зміну формату спілкування між учнями, вчителями та батьками, запровадження проектної роботи та навчання через діяльність. Все це неможливо вкласти в дворічну спеціальну школу, учні повинні поглиблено вивчати спеціальні предмети і готуватися до випускного іспиту без шкоди для свого здоров'я.

Основна мета поточних і майбутніх змін – якість освіти. Якісна освіта в її сучасному розумінні має відповідати вимогам суспільства, що швидко змінюється. Важливим є також застосування персоналізованих освітніх технологій. Їх важливими рисами є навчання й особистісне виховання, максимальна індивідуальність, створення умов для саморозвитку й самонавчання, змістовне визначення потенціалу та життєвих цілей особистості. [35].

Отже, підвищення кваліфікації педагогічних працівників здійснюється на основі таких законів та нормативних документів:

1. Закон України «Про освіту»;
2. Закон України «Про повну загальну середню освіту»;
3. Закон України «Про вищу освіту»;
4. Закон України «Про фахову передвищу освіту»;
5. Закон України «Про професійний розвиток працівників»;
6. Закон України «Про наукову і науково-технічну діяльність».
7. Порядок підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 року № 800 зі змінами від 27.12.2019 року № 1133;
8. Методичні рекомендації для професійного розвитку науково-педагогічних працівників, затвержені наказом Міністерства освіти і науки України від 04 грудня 2020 року № 1504.

Принципи наукового та національного підвищення кваліфікації визначаються статтею 59 Закону України «Про освіту», статтею 60 Закону

України «Про вищу освіту», статтею 24 Закону України «Про професійну (професійно-технічну) освіту».

Порядок, види, форми, обсяг (тривалість), науково-педагогічний склад навчальних закладів і установ, умови підвищення кваліфікації всіх сфер власності та господарювання визначаються процесом підвищення освітньої та наукової кваліфікації. Освітніх працівників, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 р. № 800 «Деякі питання підвищення компетентності освітніх і науково-педагогічних працівників» (далі – Порядок).

Метою підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників є забезпечення державної політики у сфері освіти та якості освіти (стаття 3 Порядку).

Згідно зі статтею 6 Порядку підвищення кваліфікації є такими:

- Інституційна (очна (денна, вечірня), позааудиторна, дистанційна, онлайн);
- на роботі, на виробництві та ін.
- форми підвищення кваліфікації можуть комбінуватися.

Основні види підвищення кваліфікації:

1. Навчання за програмою підвищення кваліфікації, включаючи участь у семінарах, майстер-класах, тренінгах, вебінарах, майстер-класах тощо;

2. Стажування;

Основні напрямки професійного розвитку:

1. Розвиток професійних навичок (знання предмету, професійних методик, технологій);

2. Формування у здобувачів освіти навичок, характерних для ключових компетентностей, визначених частиною першою статті 12 Закону України «Про освіту»;

3. Психолого-фізіологічні особливості учнів певного віку, основи андрагогіки;

4. Створення безпечного та інклюзивного навчального середовища, характеристики інклюзивної освіти (диференціація), забезпечення додаткового

супроводу в освітньому процесі дітей з особливими освітніми потребами;

5. Використання інформаційно-комунікаційних та цифрових технологій в освітньому процесі, включаючи електронне навчання, інформаційну та кібербезпеку;

6. Вербальні, цифрові, комунікативні, інклюзивні, емоційні та етичні навички;

7. Формування професійних навичок у галузі, ознайомлення з новітніми технологіями виробництва, сучасними інструментами, обладнанням, технікою, станом і тенденціями розвитку галузі економіки, підприємств, організацій та установ, вимогами до рівня компетентності працівників суміжних професій. (для працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти);

8. Розвиток лідерських якостей (у керівників навчальних закладів, науково-методичних установ та їх заступників) тощо (ст. 14 Порядку).

У разі викладання кількох навчальних предметів (дисциплін) громадяни та науково-педагогічні працівники обирають послідовність підвищення кваліфікації за окремими напрямками в межах загального обсягу (тривалості), визначеного законом.

Відповідно до статті 9 Положення суб'єктом підвищення кваліфікації може бути навчальний заклад (структурний підрозділ), наукова установа, інша юридична особа або фізична особа, у тому числі фізична особа – підприємець, яка провадить освітню діяльність у сфері підвищення кваліфікації.

Суб'єкт підвищення кваліфікації може організовувати освітню діяльність у місці провадження ним власної освітньої діяльності та/або за місцем роботи педагогічних та/або науково-педагогічних працівників, в іншому місці (місцях) та у сфері підвищення кваліфікації / або дистанційно, якщо це передбачено договором та / або супутньою програмою.

Педагогічні та науково-педагогічні працівники вільні у виборі тем підвищення кваліфікації.

Відповідно до статті 10 Положення програма підвищення кваліфікації

затверджується суб'єктом підвищення кваліфікації та повинна містити інформацію про:

1. Розробника(ів);
2. Назву; призначення;
3. Напрямок;
4. Зміст;
5. Обсяг (тривалість), встановлений Європейською системою трансферу та накопичення кредитів (ECTS) у годинах та/або кредитах.
6. Форму підвищення кваліфікації;
7. Перелік кваліфікацій, які необхідно розвинути/набути (загальні, спеціалісти тощо).

Програма також може містити інформацію про:

1. Розподіл годин за видами діяльності (консультації; аудиторні, практичні, самостійні та контрольні роботи тощо);
2. Особа, яка виконує програму (рівень вищої освіти, категорія, вчений ступінь, педагогічний/академічний рівень, посада та/або досвід роботи тощо);
3. Умови виконання Програми;
4. Місце реалізації програми (предмет підвищення кваліфікації та/або місце знаходження клієнта тощо) та очікувані результати навчання;
5. Вартість (за наявності) або безоплатність надання освітньої послуги;
6. Програма навчального процесу;
7. Мінімальна та максимальна кількість людей у групі;
8. Освітні, професійні можливості за результатами засвоєння програми;
9. Можливість надати додаткову підтримку або супровід;
10. Додаткові послуги (організація транспорту, забезпечення проживання та харчування, перелік можливих послуг для інвалідів тощо);
11. Документ за результатами підвищення кваліфікації та ін.

Обсяг (тривалість) програми підвищення кваліфікації визначається відповідно до фактичної тривалості в годинах без урахування позааудиторної або

самостійної роботи в кредитах ECTS.

Органи професійного розвитку публікують на своїх веб-сайтах, щоб забезпечити прозорість і доступність кожної з власних програм професійного розвитку .

Сучасний вчитель має бути готовим працювати відповідно до нових державних освітніх стандартів у вдосконаленні системи освіти, особливо в освітній сфері, реалізації заходів щодо реалізації євроінтеграційних процесів, інклюзивного підходу, консолідації.

Підготовлено регулярні навчальні програми підвищення кваліфікації педагогічних працівників та керівників закладів загальної середньої освіти, затверджені відповідним наказом МОН:

1. «Єдина програма підготовки керівників закладів загальної середньої освіти, що впроваджують новий державний стандарт базової середньої освіти»;

2. «Єдина програма підготовки вчителів закладів загальної середньої освіти, що впроваджують новий державний стандарт базової середньої освіти».

3. Типові програми підготовлено робочою групою, до складу якої увійшли представники Державного наукового інституту «Інститут модернізації змісту освіти», Педагогічного інституту НАН України, національних закладів післядипломної освіти та вищих навчальних закладів.

Програми складаються з тематичних модулів, зміст яких відповідає професійно-кваліфікаційним вимогам національних кадрів закладів загальної середньої освіти, які визначені різними професійними рівнями.

Суб'єкти підвищення кваліфікації можуть складати власні програми підвищення кваліфікації педагогічних працівників та керівників закладів освіти за всіма або окремими темами чи модулями згідно із запропонованими типовими програмами для вчителів [13].

РОЗДІЛ 2.

ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ВЧИТЕЛІВ У КОНТЕКСТІ ОСВІТНЬОГО ЛІДЕРСТВА

2.1 Підвищення кваліфікації вчителів для успішного лідерства

Зміна сучасної національної системи освіти зумовлена багатьма протиріччями, вирішення яких потребує адекватної реакції з боку українського політичного керівництва та педагогів. Сфера формально-правового регулювання освітнього середовища ще не опанувала повною мірою і знаходиться в стадії розробки. Деякі структурні елементи національної освіти (освіта дорослих, у тому числі післядипломна, професійна (професійно-технічна) освіта тощо) перебувають у процесі легалізації та реформування.

Тому на період до 2027 року, відповідно до Концепції реалізації державної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти, ця сфера знаходиться на стадії реформування та прийняття. Відповідні закони та інші ключові нормативні акти дотримуються. Безпосередньо в концепції визначено модернізацію освітнього середовища, що забезпечує інноваційність, доступність, прозорість та гнучкість освітнього процесу. Тому спостерігається певна невизначеність, однією з особливостей якої є розвиток потенціалу у сфері професійної освіти в системі післядипломної освіти національних суспільно-культурні викликів та змін.

У такій ситуації, коли в суспільстві та державі формується потреба у якісній професійній освіті, а відповідно, у висококваліфікованих спеціалістах, розвиток лідерських якостей буде набувати ключового значення. У цьому контексті важливим вважається розвиток лідерських якостей на різних рівнях освітньої та професійної спрямованості спеціалістів. При цьому слід враховувати, що вміння приймати компетентні рішення, навички самоорганізації та лідерські якості актуальні не лише для керівників, а й для самих вчителів. У сучасних мінливих

умовах для досягнення якості закладів середньої освіти, балансу між гнучкістю та стабільністю, креативністю та ефективністю тощо все більшого значення набувають лідерські здібності педагогічного персоналу.

Аналізуючи результати наукових досліджень та публікацій, можна зробити висновок, що проблемам лідерських якостей, виховного лідерства приділялася велика увага вітчизняними та зарубіжними вченими та накопичений певний досвід.

У повсякденній діяльності фахівці в галузі освіти часто пов'язують лідерські якості людини з адміністративними завданнями та неформальним лідерством. Проте реалізація постанови Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 р. № 800, яка є правовою основою для ефективного підвищення кваліфікації педагогічних працівників, розширила їх розуміння цього питання. Усвідомлюючи виклики модернізації та перманентної зміни соціокультурного середовища, система домашньої освіти потребує гнучкої та адекватної моделі професійного розвитку педагогічного персоналу за певних невизначених умов.

Таким рішенням є постійний розвиток компетентності вчителів. Професійний розвиток можливий не лише через формальну, але й інформальну та неформальну освіту, серед іншого постає питання планування власного освітньо-професійного спрямування, самодисципліни та інших лідерських якостей сучасного фахівця. На думку вчених, розвиток лідерських якостей учителя є важливим фактором його професійного розвитку.

Розглядаючи питання лідерства в контексті навчальної діяльності, М. Лютий дійшов висновку, що лідерська компетентність як освіта особистості забезпечує професійний успіх і потребу в самовдосконаленні. На його думку, лідерство, яке проявляється в освітній практиці, є рушійною силою для подолання адміністративних перепон та впровадження нових підходів у навчальну та наукову діяльність. При цьому вчителю недостатньо мати лідерські здібності чи лідерські якості. Для реалізації академічної свободи в сучасному освітньому середовищі вчитель повинен мати сформовану лідерську компетентність, яка

проявляється на всіх рівнях, від особистісних характеристик до усталених знань, умінь і моделей лідерської поведінки. У цілому лідерська компетентність забезпечує професійну успішність освітнього працівника та потребу в постійному саморозвитку та навчанні [23].

А. Єрмоленко акцентує увагу на вміннях сучасного вчителя в управлінні знаннями, тобто оволодінні знаннями, їх створенні, організації та корисному використанні [9]. Поряд з цим важливим аспектом освітньої діяльності є управління навчальним процесом. Як зазначає Н. Мойсеюк, національний працівник визначає мету і завдання процесу в певних ситуаціях, програми спрямовані на розвиток особистості учня, виховні засоби, форми, методи, вирішення їх рівня.

У сучасних умовах не тільки працівник керує процесом особистісно-професійного розвитку, а й організовує певну частину (дисципліну, предмет) динамічного освітнього середовища навчального закладу. Це зумовлює наявність не лише організаційних, а й міжособистісних властивостей особистості у взаєминах з іншими педагогами в процесі створення ефективного навчального середовища.

Підсумовуючи сказане, у сучасних умовах професійна діяльність учителя, безперечно, потребує лідерських якостей, пов'язаних із процесами самоорганізації та саморозвитку. У зв'язку з цим актуальним залишається питання організації освітнього середовища, конструктивного впливу на особистість учня та підтримки [9].

Недостатньо передати учням теоретичні матеріали – розвиток інформаційних технологій дозволяє швидко отримувати доступ до інформації, великої кількості навчальних предметів та курсів онлайн тощо. Головна мета вчителя – бути лідером думки для учнівського середовища, спрямовувати та надихати їх, координувати пошуки та спрямовувати зусилля у потрібне русло.

Елементами лідерської компетентності науковців в освіті є лідерська поведінка та навички прийняття рішень, розвинені навички міжособистісного

спілкування, етична компетентність та інтегрованість у життя закладу освіти [2].

Учитель повинен мати високий рівень емоційного інтелекту, вміння спілкуватися з різними віковими групами, точно формулювати та доносити свої думки, критично мислити, підкреслювати головне [7].

Етична компетентність включає толерантність, толерантність до інших думок і поглядів, знання цінності іншим, готовність до діалогу, коректну поведінку тощо. І не менш важливою характеристикою вчителя-лідера є його чесність і вірність своєму робочому місці.

Для того, щоб молоде покоління отримувало якісну освіту, вчителі повинні постійно вдосконалювати свій професійний рівень, розуміючи сучасні освітні тренди та не відстаючи від необхідних технологій. Тому цифрова компетентність, критичне мислення, когнітивна гнучкість та бажання вчитися впродовж життя стають важливими навичками для вчителів НУШ.

Особливо важливою є необхідність проведення таких тренінгів, як підвищення кваліфікації для розвитку професійної компетентності вчителів, набуття навичок та моделей поведінки шляхом інтенсивного короткострокового інтерактивного навчання. А це вже більш системна робота, вона вимагає постійного оновлення методик у навчальній діяльності [15].

Успішний і систематичний професійний розвиток – це не просто вимога законодавства. Найголовніше, це дозволяє реально підвищити ефективність роботи вчителя. І такий прогрес, безумовно, помічають і колеги, і учні.

Професійний розвиток дозволяє:

- отримувати якісний освітній досвід і розвивати професійні компетенції;
- провадити знайомство з освітніми новаціями та змінами місцевого законодавства;
- розвивати вміння працювати з різноманітними джерелами інформації та медіаграмотність.

Сьогодні можна говорити про новий підхід у підготовці та розвитку вчителів – педагогічний дизайн, освітня програма створюється на основі різних

навчальних модулів, міждисциплінарних курсів, є можливість вільного вибору для вчителя [21].

Однією з ключових є проблема підвищення кваліфікації вчителя, яка ставиться на самому початку його підготовки до цієї професії.

Професійний розвиток – це більше, ніж навчання, включаючи практикуми, семінари, моніторинг, рефлексію, спостереження та виконання діяльності вчителями, ставить їх у роль навчених, які включені в цей тривалий процес, але майбутні тренери спонукають вчителів використовувати нові методи, прийоми, підходи у своїй практиці [2].

Професійний розвиток передбачає застосування багатьох форм, таких як командне планування, коли вчителі спостерігають за учнями та шукають зворотного зв'язку, коли команда вчителів переглядає відеоуроки, і вона відображає та обговорює це. Ці методи є лише частиною більш ефективних моделей навчання вчителів, які постійно розвиваються в сучасних умовах.

Підвищення педагогічної кваліфікації вчителів є вагомим складовим успішного освітнього лідерства. Відповідно до статті 51 Закону України «Про освіту» атестація педагогічних працівників – це зовнішнє оцінювання професійної компетентності педагогічних працівників, яке ґрунтується на незалежному перевірці, самооцінці та вивченні практичного досвіду роботи.

Метою сертифікації є виявлення та заохочення високопрофесійного освітнього персоналу, який має здатність навчати та сприяти поширенню нових освітніх технологій.

Порядок атестації педагогічних працівників встановлюється положенням про атестацію педагогічних працівників.

Вчителі беруть участь у перевірці лише на добровільних засадах і можуть відмовитися від участі на будь-якому етапі. Незалежне тестування передбачає оцінювання професійних знань та вмінь учасників атестації. Зміст іспиту визначається програмою незалежного тестування.

Сертифікація включає три рівні:

1. Експертне оцінювання професійної компетентності учасників атестації шляхом вивчення практичного досвіду їх роботи, організоване регіональною службою якості освіти та регіональними органами;

2. Самооцінка учасником для атестації його педагогічної майстерності;

3. Оцінювання професійних знань та вмінь учасників оцінювання якості освіти України, організоване Центром оцінювання якості освіти України та регіональними центрами.

Подати заявку на сертифікат можуть вчителі початкових класів, які працюють на відповідній посаді за основною професією та мають не менше двох років педагогічного стажу.

Для реєстрації на отримання сертифіката необхідно заповнити реєстраційну картку-заяву, яка створена на сайті Українського центру оцінювання якості освіти, та надіслати комплект реєстраційних документів на адресу відповідне регіональне відділення.

Список документів для реєстрації:

– оформлена реєстраційна картка;
– копія паспорта громадянина України (сторінки з фотокарткою, прізвищем, ім'ям та по батькові), а в разі його відсутності – іншого документа, що посвідчує особу;

– копії одного з таких документів:

1. довідки про видачу ідентифікаційного номера фізичної особи – платника податків або картки фізичної особи – платника податків, або сторінки паспорта, що містить відомості про реєстраційний номер облікової картки платника податків;

2. сторінки паспорта, де робиться відмітка про право на сплату будь-якого збору за серією та номером паспорта (особа, яка через свої релігійні переконання відмовляється від прийняття реєстраційного номера облікової картки платника податків);

3. довідка з навчального закладу, де працює вчитель.

Пакет документів необхідно надіслати рекомендованим листом до відповідного обласного центру.

Успішне проходження атестації вважатиметься проходженням чергової (нестандартної) атестації, привчанням працівника до наступного класифікаційного розряду працівників або проходженням поточної атестації вищої категорії. Також вчителі, які успішно пройдуть сертифікацію, отримають надбавку до посадового окладу на 20%.

Результати незалежного випробування визначаються за кількістю балів, набраних учасником атестації за виконання тестових завдань. Результати незалежного випробування будуть оголошені в кабінетах учасників атестації не пізніше 18 календарних днів з дати їх завершення.

Учасники сертифікації, які за результатами незалежного тестування набрали менше 60% максимального тестового балу, вважаються такими, що не склали незалежне тестування та не допускаються до наступного рівня сертифікації – самооцінювання учасником сертифікат власної педагогічної майстерності.

Інформація про допуск або недопуск учасника сертифікації до наступного рівня сертифікації розміщується в кабінеті учасника сертифікації одночасно з результатами незалежного тестування.

У разі виникнення сумніву щодо достовірності результатів незалежної експертизи на підставі оскарження рішення про скасування результатів учасник сертифіката може подати апеляційну заяву щодо результатів протягом трьох календарних днів після оприлюднення результатів незалежної експертизи. обстеження.

Регіональний центр може відмовити заявнику в реєстрації для участі в атестації з таких підстав:

1. Неподання документа, що підтверджує достовірність відомостей, зазначених у реєстраційній картці заяви;
2. Надання недостовірної інформації;
3. Неналежне оформлення документів, необхідних для реєстрації;

4. Подання реєстраційних документів особою, яка не має права на отримання свідоцтва відповідно до вимог законодавства;

5. Видача / доставка реєстраційних документів після встановленого реєстраційного терміну;

6. Наявність юридичної довідки про успішне завершення довідки, виданої етнічним експертом за останні два роки.

Педагогічний колектив може відмовитися від участі у добровільній перевірці та надіслати письмову заяву (у довільній формі) або її скан-копію, копію документа (скано-копію) необхідно додати рекомендованим листом, електронною поштою або надіслати до відповідної обласний центр. Відповідна заява має надійти до регіонального центру за два тижні до початку проведення незалежної експертизи [35].

Сертифікація вчителів відбувається відповідно до Положення про сертифікацію педагогічних працівників.

Цим положенням встановлюється процес атестації педагогічних працівників (додаткової – атестації).

Метою кваліфікації є виявлення та заохочення педагогічних працівників, які мають високі освітні навички та сприяють поширенню методів компетентнісного навчання та нових освітніх технологій.

Терміни, що використовуються в цьому розпорядженні, мають такі визначення:

Експерти: педагогічні, науково-педагогічні працівники навчальних закладів або інші особи зі стажем освітньої діяльності не менше п'яти років, які можуть брати участь в атестації;

Кабінет учасника атестації – веб-сервіс, створений для кожного учасника атестації на офіційному сайті ЦОЯО України;

Реєстр сертифікатів – база даних сертифікатів, виданих працівникам освіти, освітня інформація зберігається в електронній базі даних ООН;

Учасник атестації – освітній працівник, зареєстрований для отримання

атестації в порядку, визначеному цим положенням. Обробка персональних даних педагогічних працівників здійснюється відповідно до Закону України «Про захист персональних даних» [7].

Атестація проводиться державною мовою з дотриманням засад і засад, визначених статтею 6 Закону України «Про освіту». Вчитель, який уже брав участь у сертифікації, але не отримав сертифікат, має право повторно пройти сертифікацію через рік.

Педагог може реалізувати право на отримання сертифіката один раз на три роки за рахунок коштів державного бюджету.

Сертифікація складається з трьох кроків, які виконуються один за одним:

- 1) незалежне тестування учасників сертифіката;
- 2) самооцінка учасниками сертифікату власної педагогічної майстерності;
- 3) вивчення практичного досвіду учасників атестації.

Для кожного учасника атестації Центром оцінювання якості освіти України на офіційному веб-сайті створюється кабінет учасника атестації, доступ до якого здійснюється в порядку, визначеному ЦОЯО.

Регіональний центр надсилає кожному Сертифікату рекомендованим листом на адресу Учасника Сертифікату, вказану ним в Реєстраційній картці-заявці:

- 1) відомості, внесені до бази даних учасників атестації Центру оцінювання якості освіти України;
- 2) Доступ до логіна та ПІН-коду до облікового запису учасника сертифіката та способу відновлення у разі втрати.

Педагогічні працівники можуть відмовитися від участі в атестації за власним бажанням та надіслати письмову заяву (у довільній формі) або скановану копію, яку копію (скановану копію) необхідно додати рекомендованим листом, електронною поштою або навмисною доставкою посвідчення до відповідного регіонального центру. Відповідна заява має надійти до регіонального центру за два тижні до початку проведення незалежної експертизи.

Незалежне іспитування учасників сертифікації організовується Українськими оцінюванням якості освіти та регіональними центрами. З метою проведення незалежної експертизи Центр оцінювання якості освіти України:

1) здійснює організаційне та технологічне забезпечення проведення самостійних дослідів;

2) готує навчально-методичні матеріали щодо роботи пунктів зовнішнього незалежного оцінювання (далі – пункт тестування), для безкоштовних тестових матеріалів / реєстраційних матеріалів (далі – пункт обробки);

3) забезпечує наповнення банком зовнішнього незалежного оцінювання незалежним тестуванням;

4) відповідно до цього положення забезпечує наявність комплексу програмних засобів, що використовуються для реєстрації працівників освіти, а в процесі підготовки, проведення та обробки результатів незалежного тестування забезпечує процедуру на основі сервісів формування документів про результати перевірки;

5) проводить збір та тиражування тестів для незалежного тестування в умовах суворої конфіденційності за програмами незалежного тестування, затвердженими МОН;

6) готує та затверджує загальні характеристики контрольних робіт для незалежного контролю, виготовляє схеми результатів для виконання завдань таких контрольних робіт;

7) роздає сертифікати учасникам сесій та глядачам на місцях тестування;

8) організовує незалежні тестові матеріали від Центру оцінювання якості освіти України до пунктів тестування та від пунктів тестування до пунктів обробки;

9) організовує діяльність апеляційної комісії, предметних експертних комісій відповідно до положень, затверджених МОН при Центрі оцінювання якості освіти України;

10) показує сертифікат про складене учасниками незалежного тестування,

встановлює індивідуальні результати незалежного тестування;

11) формує інформацію про результати незалежного тестування в електронному вигляді.

Програма незалежного тестування затверджується директором Центру оцінювання якості освіти України та оприлюднюється на офіційному веб-сайті центру не пізніш як за чотири тижні до її початку.

Лист-запрошення для участі в незалежному іспиті, що містить інформацію про місце, дату та час, розміщується в кабінеті учасника атестації не пізніш як за тиждень до початку незалежного іспиту.

Опрацювання матеріалів незалежного тестування здійснюється в місцях обробки і не може тривати більше 12 робочих днів з моменту проведення незалежного тестування.

Бали незалежного тестування визначаються на основі кількості тестових балів, набраних учасником сертифікації за проведення незалежного тестування. Тестовий бал – це сума балів за відповіді на тестові завдання, порівняння отриманих у процесі балів з ключами відповідей. Екзаменаційний бал визначається згідно зі схемами нарахування балів, затвердженими Центром оцінювання якості освіти України.

У разі порушення учасником сертифікації правил проведення незалежного іспиту результати можуть бути анульовані за рішенням апеляційної комісії за поданням спостережної комісії ЦОЯО.

Результати незалежної експертизи будуть оприлюднені шляхом їх передачі в офіс учасників, що атестуються, не пізніше ніж через 18 днів після її завершення.

За результатами незалежного тестування інформація базується на результатах незалежного тестування, затверджених директором Центру оцінювання якості освіти України, відповідно до вимог Закону України «Про електронні довірчі послуги».

У разі виникнення сумнівів щодо достовірності результатів незалежної

експертизи, оскарження рішення про скасування результатів учасник атестації може подати апеляційну заяву щодо результатів незалежної експертизи до апеляційної комісії протягом трьох календарних днів. .

Розгляд такої заяви здійснюється протягом семи днів з дня її надходження.

Учасники сертифікації, які за результатами незалежного тестування набрали менше 60 % максимального тестового балу, вважаються такими, що не склали незалежне тестування, і не допускаються до участі в наступному рівні сертифікації.

Інформація про допуск або непроходження учасника сертифікації до наступного рівня сертифікації буде розміщена в кабінеті учасника сертифікації під час розміщення результатів безкоштовного тестування.

Учасники атестації, які допущені до подальшої участі в атестації за результатами незалежного тестування, повинні самостійно оцінити власні навчальні здібності щодо формування ключових умінь і навичок учнів, описаних у частині першій статті 12 Закону України «Про освіту».

Результати самооцінювання затверджуються державною службою якості освіти. Учасники атестації мають своєчасно надіслати результати самооцінювання на електронні адреси, визначені Державною службою якості освіти. Інформація про терміни та електронні адреси оприлюднюється на офіційному веб-сайті Державної служби якості освіти та/або на закладі, що входить до сфери управління, протягом одного робочого дня з моменту отримання інформації про учасників сертифіката [37].

Служба якості освіти організовує вивчення результатів самооцінки освітніх якостей учасників атестанта та приймає рішення про зарахування на наступний рівень чи ні.

Рішення про допуск або зарахування приймається не пізніше десяти робочих днів з дня подання результатів самооцінювання, а учасник атестата – протягом трьох робочих днів з дня прийняття такого рішення.

Навчання практичного досвіду учасників сертифіката організовує заклад,

що входить до складу Державної служби якості освіти та/або сфери управління:

1) забезпечення організаційної підтримки вивчення практичного досвіду учасників сертифікатів;

2) залучення їх до навчальних закладів, установ, організацій, органів виконавчої влади та місцевого самоврядування з питань професійної підготовки та вивчення практичного досвіду учасників атестації;

3) організація відбору та підготовки експертів, забезпечення інформаційно-методичними матеріалами;

4) Сформувати експертні групи та закріпити їх за учасниками атестації.

До початку вивчення практичного досвіду учасників сертифікації Державна служба якості освіти має затвердити та оприлюднити на власному офіційному веб-сайті та/або офіційному веб-сайті закладу адміністративної сфери повний перелік фахівців, які можуть брати участь у сертифікації, атестації та професійної кваліфікації учасників атестації

Прийняття експерта для вивчення практичного досвіду учасника сертифіката в закладі освіти:

До складу експертної групи входить не менше двох осіб, які безпосередньо вивчають практичний досвід учасника атестації у навчальному закладі.

Тривалість проходження практичного досвіду учасника сертифіката визначається експертною групою та повідомляється учаснику сертифіката на електронну адресу, зазначену в реєстраційній картці, не пізніше п'яти та не пізніше трьох робочих днів.

За результатами вивчення практичного досвіду учасника сертифікації експертна група заповнює бланк експертного висновку, який має бути підписаний усіма експертами експертної групи та містити кількість балів, набраних сертифікатом.

Довідка експертного висновку може містити відмітку про наявність інформації щодо проведення навчального(их) заняття(ів), практики учасника та обґрунтування такого висновку.

Державна служба якості освіти не пізніше 5 грудня організовує передачу експертних висновків усіх учасників атестації до Центру оцінювання якості освіти України. Центр оцінювання якості освіти України забезпечує розміщення відповідної інформації в кабінетах учасників верифікації протягом п'яти робочих днів з дати надходження.

Якщо кількість балів, зазначена в кабінеті учасника сертифікації, не відповідає балам, зазначеним у копії експертного висновку, учасник сертифікації має право звернутися до Державної служби якості освіти із заявою про зняття таких балів. Різниця в п'ять календарних днів з дати оприлюднення такої інформації. У разі можливості підтвердити наявність технічної помилки Державна служба якості освіти зобов'язана не пізніше наступного робочого дня повідомити про це Центр оцінювання якості освіти України.

Результати атестації визначаються кількістю балів, набраних учасником атестації за результатами вивчення досвіду практичної роботи. Сертифікат видається учасникам, які набрали бали, що дорівнюють або перевищують мінімальну кількість балів для сертифікації – вхідний бал.

Інформація про успішне проходження атестації у вигляді графічного зображення сертифіката розміщується в кабінетах учасників атестації не пізніше десяти днів після визначення комісією максимальної кількості балів.

Успішне проходження атестації при черговій (позастандартній) атестації педагогічних працівників буде вважатися проходженням чергової класифікації педагогічної діяльності або атестації поточної вищої категорії.

Вдосконалення курсів підвищення педагогічної кваліфікації - це важливий елемент удосконалення системи освіти. Пропонуємо кілька порад, які можуть допомогти в цьому процесі:

- 1) Аналіз потреби вчителів, розглянути результати опитувань та звітів, щоб визначити області, в яких педагогам потрібно підвищити свою кваліфікацію.
- 2) Гнучкість: необхідно забезпечити гнучкість у виборі тем та форматів

програми підвищення кваліфікації. Вчителі можуть мати різні потреби і стилі навчання, тому варто надавати можливість вибору курсів та способів їх проходження.

2.2. Процедура та зміст програми сертифікації вчителів

Для якісної підготовки до НМТ сертифіковані вчителі можуть використовувати програми незалежного тестування, затверджені МОН.

Програми розроблені для оцінки професійних знань і вмінь учителів шляхом безкоштовного тестування в рамках атестації педагогічних працівників закладу загальної середньої освіти», «Вчитель закладу загальної середньої освіти», «Вчитель з початкової освіти (з дипломом молодшого спеціаліста)», затвердженого наказом Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 23.12.2020 року № 2736 і державних стандартів середньої освіти.

Також при створенні програм використана Типова програма підвищення кваліфікації вчителів закладів загальної середньої освіти, які впроваджують Державний стандарт початкової освіти, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 21.02.2018 № 87 (зі змінами від 24 липня 2019 р. № 688, від 30.09.2020 № 898) та новий Державний стандарт базової середньої освіти, затверджений наказом Міністерства освіти від 12.10.2022 року № 904.

Програма структурована на основі завдань трудового колективу, визначених на професійному рівні: управління навчальним процесом, викладання предметів (інтегрованих курсів); партнерство з учасниками освітнього процесу; участь в організації безпечного та здорового навчального середовища.

Кожна частина програми містить підчастини, що відповідають професійній компетенції вчителя відповідно до професійного рівня.

Програми зовнішнього незалежного оцінювання вчителів:

- пілотна програма для вчителів початкових класів;
- пілотна програма для вчителів української мови та літератури;
- пілотна програма вчителя математики [37].

Програма оцінювання вчителів початкових класів

Програма розроблена для самостійної перевірки професійних знань та вмінь

учителів початкових класів у рамках національної атестації кадрів.

Програма уніфікована для професій «Учитель початкових класів закладу загальної середньої освіти», «Учитель закладу загальної середньої освіти», «Вчитель початкових класів (з дипломом молодшого спеціаліста)».

Незалежне тестування є одним із трьох інструментів, за допомогою якого проводять сертифікацію вчителів початкових класів і використовується для перевірки професійних знань і вмінь як професійної компетентності вчителя початкової школи у трудовій (педагогічній) діяльності.

Метою зовнішнього незалежного іспиту є оцінка професійних знань і пізнавальних умінь як складової професійної кваліфікації вчителя початкових класів за професійним рівнем:

1. можливість забезпечити здобуття учнями освіти державною мовою;
2. здатність розвивати та розвивати мовні та комунікативні вміння та навички;
3. здатність формувати зміст навчання на основі обов'язкових результатів навчання учнів;
4. здатність формувати та розвивати в учнів ключові компетенції та навички, загальні для всіх кваліфікацій;
5. здатність до інтегрованого навчання учнів;
6. здатність обирати та використовувати сучасні та ефективні методи та технології навчання, навчання та розвитку учнів;
7. здатність розвивати критичне мислення учнів;
8. здатність оцінювати та контролювати результати навчання учнів на основі компетентнісного підходу;
9. здатність формувати в учнів ціннісні установки;
10. досліджувати інформаційний простір, глибоко шукати та оцінювати інформацію, співпрацювати у професійній діяльності;
11. здатність ефективно використовувати наявні та (за потреби) створювати нові електронні (цифрові) освітні ресурси;

12. вміння використовувати цифрові технології в освітньому процесі;
13. уміння визначати та визначати вікові та інші індивідуальні особливості учнів у навчально-виховному процесі;
14. уміння використовувати стратегії роботи з учнями, що сприяють їх позитивному оцінюванню, саморозвитку;
15. здатність учнів мотивувати та організовувати пізнавальну діяльність;
16. здатність створити спільноту студентів, де кожен відчуває себе частиною;
17. здатність розпізнавати особисті почуття, емоції та почуття, потреби, керувати власними емоційними станами;
18. уміння конструктивно та безпечно спілкуватися з учасниками освітнього процесу;
19. здатність розуміти та оцінювати взаємозалежність людей і систем у глобальному світі;
20. уміння взаємодіяти з учнями за предметом (еквівалентним та індивідуальним) у навчальному процесі;
21. уміння залучати батьків до освітнього процесу на партнерських засадах;
22. вміння працювати в команді із залученням спеціалістів, асистентів педагогів для надання додаткової підтримки людям з особливими освітніми потребами;
23. здатність створювати умови, що забезпечують функціонування інклюзивного освітнього середовища;
24. здатність надавати освітню підтримку людям з особливими освітніми потребами;
25. здатність забезпечити сприятливі умови в навчальному середовищі для кожного учня, виходячи з індивідуальних потреб, здібностей, навичок та інтересів;
26. уміння організовувати безпечне освітнє середовище, використовувати здоров'язберігаючі технології в освітньому процесі;

27. вміння проводити профілактичну роботу з учнями та іншими учасниками навчального процесу щодо безпеки життєдіяльності, гігієни та санітарії;

28. здатність зберігати особисте фізичне та психічне здоров'я під час професійної діяльності.

Програма структурована на основі завдань трудового колективу, визначених на професійному рівні: управління навчальним процесом, викладання предметів учнів (інтегрованих курсів); партнерство з учасниками освітнього процесу; участь в організації безпечного та здорового навчального середовища.

Кожна частина програми містить підрозділи, що відповідають професійній кваліфікації вчителя початкових класів за професійним рівнем.

Перший розділ містить підрозділи «Управління навчальним процесом».

- планування навчального процесу;
- законодавчі вимоги до організації навчального процесу;
- оцінювання результатів навчання учнів.

Другий розділ містить підрозділи «Навчання здобувачів освіти (інтегровані курси)».

- спілкуватися державною мовою з дотриманням правил літературної мови України;
- система теоретичних знань освітніх галузей, визначених державними стандартами;
- методика навчання галузей освіти, визначена на державному рівні;
- цифрова компетентність та цифрове навчальне середовище.

Третій розділ містить підрозділи «партнерська взаємодія з учасниками освітнього процесу».

- психологічні особливості, самооцінка та особливості сформованості пізнавальних процесів учнів молодшого шкільного віку;
- розвиток емоційно-моральної компетентності вчителя;
- суб'єктні стосунки вчителя з іншими учасниками навчально-виховного

процесу.

Четвертий розділ містить підрозділи «Організація освітнього середовища».

- організація індивідуального, різноманітного та інклюзивного навчання;
- організація безпечного навчального середовища;
- змістовне поповнення навчального середовища.

Пілотна програма для вчителів української мови та літератури

Програма розроблена для оцінювання професійних знань і вмінь учителів української мови та літератури шляхом незалежного іспиту в рамках атестації працівників освіти.

Програма уніфікована для професій «Учитель початкових класів закладу загальної середньої освіти», «Учитель закладу загальної середньої освіти», «Учитель початкових класів (з дипломом молодшого спеціаліста)».

Незалежне тестування є одним із трьох інструментів атестації педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти та використовується для перевірки професійних знань і вмінь, наприклад професійної кваліфікації вчителя української мови та літератури у трудовій діяльності (управлінні навчальним процесом). Викладання предметів (комбінованих курсів) учнів на професійному рівні, партнерська взаємодія з учасниками освітнього процесу, участь в організації безпечного освітнього середовища [38].

Метою зовнішнього незалежного іспиту є оцінка професійної кваліфікації вчителів української мови та літератури, таких як професійні знання та пізнавальні здібності, визначені професійними стандартами:

- Можливість забезпечити здобуття учнями освіти державною мовою;
- Здатність розвивати мовні та комунікативні вміння та навички;
- Здатність формувати зміст навчання на основі обов'язкових результатів навчання учнів;
- Здатність формувати та розвивати в учнів ключові компетенції та навички, загальні для всіх кваліфікацій;
- Здатність до інтегрованого навчання учнів;

- Здатність обирати та використовувати сучасні та ефективні методи та технології навчання та розвитку учнів;
- Здатність розвивати критичне мислення учнів;
- Здатність оцінювати та контролювати результати навчання учнів на основі компетентнісного підходу тощо.

Кожна частина програми містить підрозділи, пов'язані з професійною компетентністю вчителя української мови та літератури відповідно до фахового рівня.

Перший розділ містить підрозділи «Управління навчальним процесом».

- планування навчального процесу;
- законодавчі вимоги до організації навчального процесу;
- оцінювання результатів навчання учнів.

Другий розділ містить підрозділи «Навчання здобувачів освіти (інтегровані курси)».

– спілкуватися державною мовою з дотриманням правил літературної мови України;

– система теоретичних знань з предметів та інтегрованих курсів лінгвістичної та літературної освіти для реалізації вимог державних стандартів середньої освіти;

– методика і технології викладання предметів та інтегрованих курсів мовно-літературної галузі освіти;

– створення та підтримка ефективного цифрового навчального середовища для предметів та інтегрованих курсів у сфері мовної та літературної освіти.

Третій розділ містить підрозділи «партнерська взаємодія з учасниками освітнього процесу».

– психологічні особливості, самооцінка та особливості сформованості пізнавальних процесів учнів середнього та старшого шкільного віку;

– розвиток емоційно-моральної компетентності вчителя;

– суб'єктні стосунки вчителя з іншими учасниками навчально-виховного

процесу.

Четвертий розділ містить підрозділи «Організація освітнього середовища».

- організація індивідуального, різноманітного та інклюзивного навчання;
- організація безпечного навчального середовища;
- змістовне поповнення навчального середовища [39].

Програма тестування вчителя математики

Програма розроблена для незалежної перевірки професійних знань і навичок учителів математики в рамках національної системи сертифікації кадрів.

Незалежне тестування є одним із трьох засобів атестації педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти та використовується для перевірки професійних знань та вмінь як професійної компетентності вчителя математики у трудовій діяльності (в управлінні освітнім процесом, викладанні предметів учнів) відповідно до професійного рівня.

Метою зовнішнього незалежного іспиту є оцінка професійних знань і пізнавальних умінь як складових професійної компетентності вчителя математики, виражених на професійному рівні:

- можливість забезпечити здобуття учнями освіти державною мовою;
- здатність розвивати та розвивати мовні та комунікативні вміння та навички;
- здатність формувати зміст навчання на основі обов'язкових результатів навчання учнів;
- здатність формувати та розвивати в учнів ключові компетенції та навички, загальні для всіх кваліфікацій;
- здатність до інтегрованого навчання учнів;
- здатність обирати та використовувати сучасні та ефективні методи та технології навчання, навчання та розвитку учнів;
- здатність розвивати критичне мислення учнів;
- здатність оцінювати та контролювати результати навчання студентів на основі компетентнісного підходу;

- здатність формувати в учнів ціннісні установки;
- досліджувати інформаційний простір, шукати та оцінювати інформацію, співпрацювати у професійній діяльності;
- здатність ефективно використовувати наявні та (за потреби) створювати нові електронні (цифрові) освітні ресурси;
- вміння використовувати цифрові технології в освітньому процесі;
- уміння визначати та визначати вікові та інші індивідуальні особливості учнів у навчально-виховному процесі;
- уміння використовувати стратегії роботи з учнями, що сприяють їх позитивному оцінюванню, саморозвитку;
- здатність учнів мотивувати та організовувати пізнавальну діяльність;
- здатність створити спільноту студентів, де кожен відчуває себе частиною;
- здатність розпізнавати особисті почуття, емоції та почуття, потреби, керувати власними емоційними станами тощо.

Програма структурована на основі завдань трудового колективу, визначених на професійному рівні: управління навчальним процесом, викладання предметів студентів (інтегрованих курсів); партнерство з учасниками освітнього процесу; участь в організації освітнього середовища.

Кожна частина програми містить підрозділи, що відповідають професійній компетентності вчителя математики за професійним рівнем.

Перший розділ містить підрозділи «Управління навчальним процесом».

- планування навчального процесу;
- законодавчі вимоги до організації навчального процесу;
- оцінювання результатів навчання учнів.

Другий розділ містить підрозділи «Навчання здобувачів освіти (інтегровані курси)».

- спілкуватися державною мовою з дотриманням правил літературної мови України;
- система теоретичних знань з предметів та інтегрованих курсів у галузі

математики для реалізації вимог державних стандартів середньої освіти;

- методи та технології викладання предметів та інтегрованих курсів математичної освіти;

- створення та підтримка цифрового середовища для ефективного викладання предметів та інтегрованих курсів у сфері математичної освіти.

Третій розділ містить підрозділи «партнерська взаємодія з учасниками освітнього процесу».

- психологічні особливості, самооцінка та особливості сформованості пізнавальних процесів учнів середнього та старшого шкільного віку;

- розвиток емоційно-моральної компетентності вчителя;

- суб'єктні стосунки вчителя з іншими учасниками навчально-виховного процесу.

Четвертий розділ містить підрозділи «Організація освітнього середовища».

- організація індивідуального, різноманітного та інклюзивного навчання;

- організація безпечного навчального середовища;

- змістовне поповнення навчального середовища

У 2018 році ЛНУ імені Івана Франка розпочав набір фахівців для здобуття вищої освіти в межах ліцензії та затвердженого обсягу (короткостроковий термін навчання, термін навчання 2-3 роки), затверджених Міністерством освіти і науки України. Організаційне забезпечення навчального процесу цієї категорії студентів покладається на Інститут післядипломної освіти та довузівської підготовки університету [40; 41].

У 2018 році набір проводився на спеціальності «Право» та «Психологія», а в 2019 році на спеціальності «Право», «Психологія», «Міжнародні економічні відносини», «Філологія» [41].

«Інститут післядипломної освіти та доуніверситетської підготовки Львівського національного університету імені Івана Франка відповідно до ліцензії (серія АЕ № 636822 від 19.06.2015 р.), наданої Міністерством освіти і науки України, в I семестрі 2023/2024 н. р. здійснюватиме набір педагогічних

працівників закладів загальної середньої освіти м. Львова та Львівської області на тематичні курси підвищення кваліфікації без відриву від основного місця роботи та з компенсацією затрат відповідно до наведеного нижче переліку (табл. 2.1) ».

Таблиця 2.1 – Курси підвищення кваліфікації педагогічних працівників в Інституті післядипломної освіти та доуніверситетської підготовки Львівського національного університету імені Івана Франка відповідно до ліцензії.

«№ з/п	Спеціальність	Тематика курсів підвищення кваліфікації педагогічних працівників	Обсяг годин	Дати проведення
1.	014.02 Середня освіта (Мова і література (англійська))	Теорія і практика сучасної англійської мови. Практична граматики та сучасний лексикон англійської мови.	30	20.11-24.11.23
2.	014.03 Середня освіта (Історія)	Світова історія: глобальні виклики та сучасні підходи в історіописанні.	30	20.11-24.11.23
3.	014.01 Середня освіта (Українська мова і література)	Теоретичні проблеми й практичні труднощі у вивченні української мови.	30	11.12-15.12.23
4.	014.04 Середня освіта (Математика)	Нестандартні методи розв'язування математичних задач.	30	11.12-15.12.23
5.	014.05 Середня освіта (Біологія та здоров'я людини)	Сучасна біологія.	30	27.11-01.12.23
6.	Загальні тематичні курси	Діти з порушеннями психофізичного розвитку в інклюзивному освітньому процесі.	30	27.11-01.12.23
		Сучасні освітні інновації.	30	04.12-08.12.23»

Сучасний учитель та керівник навчального закладу має бути готовим працювати відповідно до нових державних освітніх стандартів у вдосконаленні системи освіти, особливо освітньої галузі, здійсненні заходів щодо реалізації євроінтеграційних процесів, інклюзивного підходу, зміцнення ролі цифрових

технологій у навчальному процесі та активне використання технологій дистанційного навчання.

2.3. Типові програми та напрями підвищення кваліфікації вчителів.

Навчальні програми підвищення кваліфікації педагогічних працівників та керівників закладів загальної середньої освіти, затверджені МОН:

1. «Типова програма підвищення кваліфікації вчителів закладів загальної середньої освіти, які впроваджують новий Державний стандарт базової середньої освіти».

Типові програми підготовлено робочою групою, до складу якої увійшли представники Державного наукового інституту «Інститут модернізації змісту освіти», Педагогічного інституту НАН України, національних закладів післядипломної освіти та вищих навчальних закладів.

Програми складаються з тематичних модулів, зміст яких відповідає професійно-кваліфікаційним вимогам національних кадрів закладів загальної середньої освіти, які визначені різними професійними рівнями: «Учитель початкових класів закладу загальної середньої освіти», «Учитель» заклад загальної середньої освіти, «Початкова освіта» (з дипломом молодшого спеціаліста), «Керівник (директор) закладу загальної середньої освіти».

Суб'єкти підвищення кваліфікації можуть розробляти власні програми підвищення кваліфікації педагогічних працівників та працівників за всіма або окремими темами чи модулями згідно із запропонованими типовими програмами.

Для вчителів та шкільних психологів також створено глибокий курс психологічної та емоційної підтримки [45].

«Напрями підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладів освіти різних типів

Розвиток цифрової компетентності педагогів

У сучасних умовах педагоги мають підвищувати власну компетентність щодо формування безпечного цифрового освітнього середовища та використання інформаційно-комунікаційних технологій для поліпшення ефективності освітнього процесу. Наказом МОН від 10.12.2021 №1340 затверджена Типова програма підвищення кваліфікації вчителів з розвитку цифрової компетентності, яка складається з 5 модулів:

- Освіта в цифровому світі.
- Безперервний професійний розвиток.
- Електронні (цифрові) освітні ресурси.
- Навчання та оцінювання здобувачів освіти.
- Розвиток інформаційно-комунікаційної компетентності здобувачів освіти.

Кожний модуль містить декілька тем з очікуваними результатами навчання та орієнтовні етапи розвитку цифрової компетентності педагогів.

Організація роботи з психологічною травмою

За даними агенств ООН сьогодні кожна українська родина стикається з проблемами психічного здоров'я, тож одним із головних завдань педагогічних працівників є повсякденна психологічна допомога та емоційна підтримка учнів. Аби вдосконалити професійну компетентність освітян у цьому напрямі МОН затвердило Типову програму підвищення кваліфікації практичних психологів закладів освіти «Психолого-педагогічні методи та інструменти роботи з психологічною травмою, обумовленою воєнним станом» (наказ від 15.05.2023 №560). Зміст програми складається з 4 модулів:

- Огляд національних і міжнародних програмних документів, стратегій, керівних принципів та планів з питань ПЗПСП у контексті збройних конфліктів.
- Посилення професійного потенціалу практичних психологів.
- Діагностичні інструменти та інтервенції для практичних психологів в освітньому середовищі.

– Інструменти дистанційної роботи практичного психолога в умовах збройного конфлікту.

Загалом програма включає 12 взаємопов'язаних тем, розподіл годин за видами діяльності є орієнтовним.

Напрями підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти

Обов'язкові напрями підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти

Згідно зі ст. 51 Закону України «Про повну загальну середню освіту» обов'язковими напрямками підвищення кваліфікації педагогів є:

- вдосконалення компетентностей у роботі з дітьми з ООП;
- надання психологічної підтримки учасникам освітнього процесу.

Кожен із них має становити не менше 10% від загальної кількості годин підвищення кваліфікації за 5 років.

Створення безпечного і здорового освітнього середовища в закладі освіти

Питання безпеки учасників освітнього процесу набуло надзвичайної актуальності в умовах воєнного стану. Наказом МОН від 06.09.2023 №1091 затверджена Типова програма підвищення кваліфікації педагогів і керівників (директорів) закладів загальної середньої освіти зі створення безпечного і здорового освітнього середовища. Вона базується на ключових засадах державної політики у галузі освіти, діючих нормативно-правових документах, зокрема Концепції безпеки закладів освіти.

Програма складається з шести взаємопов'язаних тем, які розкривають основні положення нормативно-правових вимог до створення безпечного і здорового освітнього середовища ЗЗСО:

– Нормативно-правове забезпечення реалізації завдань Національної стратегії розбудови безпечного і здорового освітнього середовища у ЗЗСО: управлінський аспект.

– Створення безпечної інфраструктури закладу. Організація безпечного

підвезення учнів та вчителів із/до ЗЗСО.

– Попередження та протидія негативним безпековим явищам в освітньому середовищі. Забезпечення психологічного супроводу учасників освітнього процесу в умовах надзвичайних ситуацій, бойових дій.

– Шляхи формування компетентностей з дотримання безпеки учасниками освітнього процесу. Професійний розвиток персоналу ЗЗСО з безпекових питань функціонування закладу.

– Забезпечення здоров'язбережувальної складової освіти. Безпека дітей в Інтернеті.

Особливістю Програми є її практична зорієнтованість, оскільки теоретична складова включає лише 2 години інтерактивної лекції, решта часу розподілена на практичну складову та самостійну роботу педагога.

Забезпечення реалізації Державного стандарту базової середньої освіти

З метою реалізації реформи НУШ у середній школі наказом МОН від 12.10.2022 №904 була затверджена Типова програма підвищення кваліфікації вчителів ЗЗСО, які впроваджують новий Державний стандарт базової середньої освіти. Програма реалізується через інваріантний та варіативний складники та містить 4 модулі:

– Нормативно-правове забезпечення реформи загальної середньої освіти.

– Організація освітнього процесу в закладі загальної середньої освіти.

– Професійний розвиток вчителя в умовах Нової української школи.

– Організація освітнього процесу з предметів/інтегрованих курсів (за вибором відповідно до фаху).

Кожний модуль містить декілька тем, очікувані результати (знання й розуміння, уміння та диспозиції).

Здійснення наставницької діяльності

Наказом МОН від 02.05.2023 №516 затверджена Типова програма підвищення кваліфікації педагогічних працівників щодо набуття (вдосконалення)

компетентностей із здійснення наставницької діяльності. Ця програма орієнтована на освітян із досвідом педагогічної діяльності (як правило, не менше 5 років), які здійснюватимуть супровід і підтримку педагогів, зокрема новопризначених. Програма розрахована на 15 годин і складається з двох модулів:

- Наставництво як складова професійного розвитку педагогічних працівників.

- Наставництво в контексті педагогічної інтернатури.

Покращення стійкості учасників освітнього процесу

Наказом МОН від 05.06.2023 №672 затверджена Типова програма підвищення кваліфікації педагогічних працівників «Плекання резиліентності в закладі освіти». Її основними завданнями є покращення соціальних стосунків і комунікацій в шкільному колективі, опанування ефективними стратегіями менеджменту емоційного клімату та вирішення поширених поведінкових труднощів. Зміст Програми реалізується в трьох модулях:

- Резилієнтні вчителі.

- Резилієнтні класи.

- Психологічне консультування техніками когнітивно-поведінкової терапії на основі моделі резилієнтності [44].

2. «Типова програма підвищення кваліфікації керівників закладів загальної середньої освіти, які впроваджують новий Державний стандарт базової середньої освіти»;

Цільова група: керівники закладів загальної середньої освіти (які проводять педагогічну діяльність), форма підвищення кваліфікації: очна, очно-дистанційна, дистанційна.

Напрями: розвиток загальних і професійних компетентностей відповідно до професійного стандарту «Керівник (директор) закладу загальної середньої освіти», затвердженого наказом Міністерства розвитку економіки України від 17.09.2021 Ме 568-21.

Мета типової програми: забезпечення неперервного професійного розвитку

керівників закладів загальної середньої освіти відповідно до Концепції реалізації державної політики у сфері реформування загальної середньої освіти «Нова українська школа», схваленої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 14.12.2016 Ме 988-р.

Основні функції типової програми:

– забезпечення розвитку ціннісного ставлення керівників навчальних закладів до управлінської діяльності в умовах соціально-освітніх змін;

– розширення знань керівників закладів загальної середньої освіти щодо концепції та практики сучасного управління освітою, що забезпечує якісні зміни в організації освітньої діяльності та створює умови для інноваційних змін у сучасній системі освіти.

– удосконалити вміння керівників щодо ефективного управління закладами загальної середньої освіти за основними напрямками державної політики, її вектором європейського розвитку;

– забезпечення загального та професійного розвитку керівників закладів загальної середньої освіти;

– керівникам закладів загальної середньої освіти розвивати вагомі професійні якості, активізувати їх мотивацію до професійного самовдосконалення.

Удосконалення раніше набутих та/або набуття нових компетентностей запрофесійним стандартом «Керівник (директор) закладу загальної середньої освіти» у межах професійної діяльності або галузі знань.

1. Формування та розвиток загальних компетентностей: ЗЗК.0! громадянська, ЗК.02 соціальна, ЗК.003 культурна, ЗК.04 когнітивна та ЗК.05 підприємницька.

2. Формування та розвиток професійних компетентностей керівника ЗЗСО на виконання трудових функцій: А1 нормативно-правова, А2 стратегічного управління закладом освіти, А3 стратегічного управління персоналом, Б1 забезпечення якості освіти та функціонування внутрішньої системи забезпечення

якості, Б2 забезпечення якості освіти на засадах функціонування зовнішньої системи забезпечення якості, ВІ лідерська, 82 емоційно-стична, В3 педагогічного, соціального та мережевого партнерства, ГІ здоров'язбережувальна, Г2 інклюзивна, Г3 проєктувальна, ДІ інноваційна, Д2 здатність до навчання впродовж життя, ДЗ інформаційно-цифрова.

Типова програма розроблена на основі принципів системного, діяльнісного, особистісного, ефективного, ергономічного та культурного підходів, а також технологічності та гнучкості.

Очікувані результати навчання відображені в загальній характеристиці та визначені в кожному модулі, що відповідає професійному рівню керівника (директора) закладу загальної середньої освіти.

Типова програма складається з 14 модулів, що відповідають професійній кваліфікації керівника закладу загальної середньої освіти, визначеній у професійному рівні керівника закладу загальної середньої освіти (директора). Кожен модуль включає теоретичний і практичний компоненти, а також самостійну роботу студента [45].

Теоретична частина стандартної програми складається з інтерактивних лекцій/відео лекцій, вебінарів, прес-конференцій тощо. Практична частина складається з навчальних тренінгів, воркшопів, майстер-класів тощо. Після завершення навчання будуть передбачені контрольні заходи для кожного модуля (експеримент, проєктна робота, творча робота, авторська робота тощо).

За цією типовою програмою питання підвищення кваліфікації можуть складати програми підвищення кваліфікації керівників ЗЗСО, використовуючи всі або окремі теми чи модулі цієї типової програми, а також розширюючи її темами чи модулями інших типових програм освітнього професійного розвитку. Модельна програма підвищення кваліфікації педагогічних працівників, особливо з розвитку цифрових навичок. Вона є показником обсягу підвищення кваліфікації за окремими модулями і може змінюватися відповідно до кількості годин, виду діяльності (теоретична, практична, самостійна та контрольна робота тощо) та

тематики підвищення кваліфікації, враховуючи особистість, професійний досвід слухачів, їх потреби [44].

Згідно зі ст. 38 Закону України «Про повну загальну середню освіту» керівник закладу загальної середньої освіти (крім приватного закладу) зобов'язаний протягом першого року після призначення на посаду пройти курс підвищення кваліфікації з управлінської діяльності обсягом не менше 90 навчальних годин. Наказом МОН від 16.09.2022 №817 була затверджена відповідна Типова програма для новопризначених директорів та їхніх заступників, зміст якої містить 3 модулі:

- Нові ролі директора закладу загальної середньої освіти в контексті впровадження Нової Української школи.
- Створення якісної управлінської та освітньої системи закладу загальної середньої освіти.
- Основні концепції закладу загальної середньої освіти щодо забезпечення комфортного та безпечного освітнього середовища.
- Кожен модуль передбачає теоретичну та практичну складові, самостійну роботу та тестування по завершенню навчання» [46].

2.4. Дослідження сучасного стану підвищення кваліфікації вчителів у

контексті освітнього лідерства.

Дослідження думки вчителів, щодо підвищення кваліфікації проводилось серед українських вчителів – за допомогою електронного розповсюдження посилання на гугл-форми.

В дослідженні прийняли участь 40 осіб.

На рис. 2.1. представлено розподіл групи учасників за статтю.

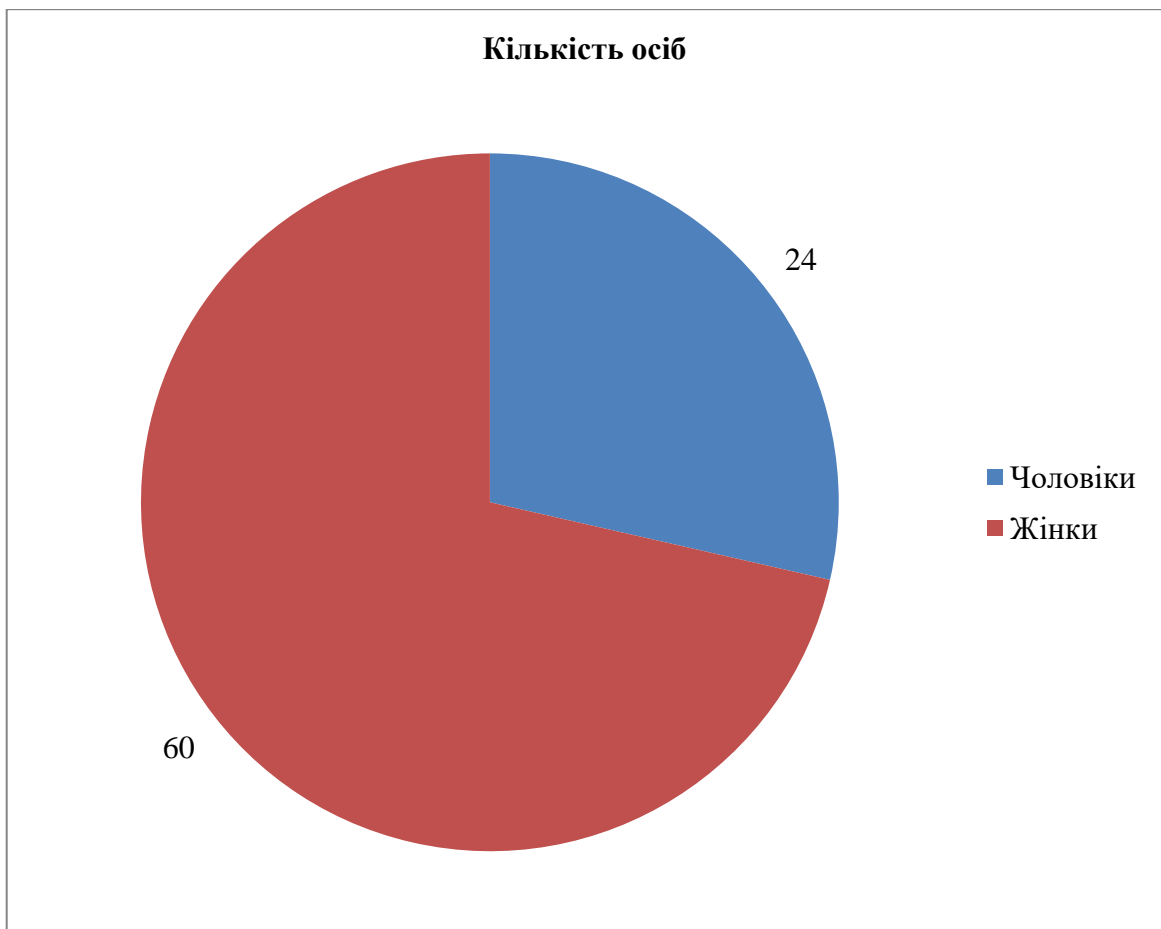


Рисунок 2.1 – Розподіл учасників дослідження за статтю

В дослідженні прийняли участь 2 чоловіка та 38 жінок.

Розподіл учасників дослідження за віком представлено на рис. 2.2.

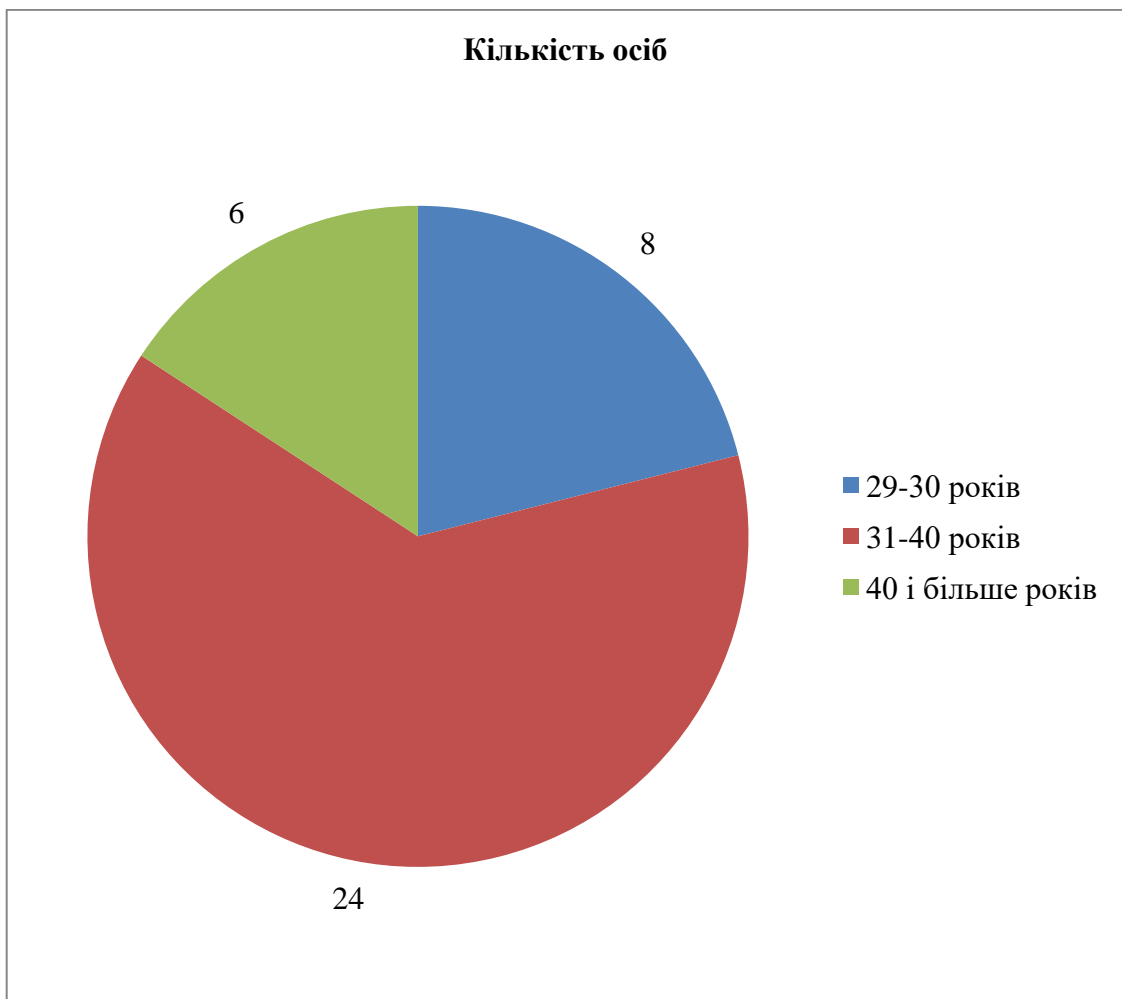


Рисунок 2.2 – Віковий розподіл учасників

Серед учасників дослідження найбільше осіб 31-40 років, найменше – учасників від 19 до 30 років.

Географія учасників дослідження:

Опитування проходило між вчителями середньої загальноосвітньої школи №65 м.Львова.

Розподіл учасників за стажем роботи представлено рис. 2.3.

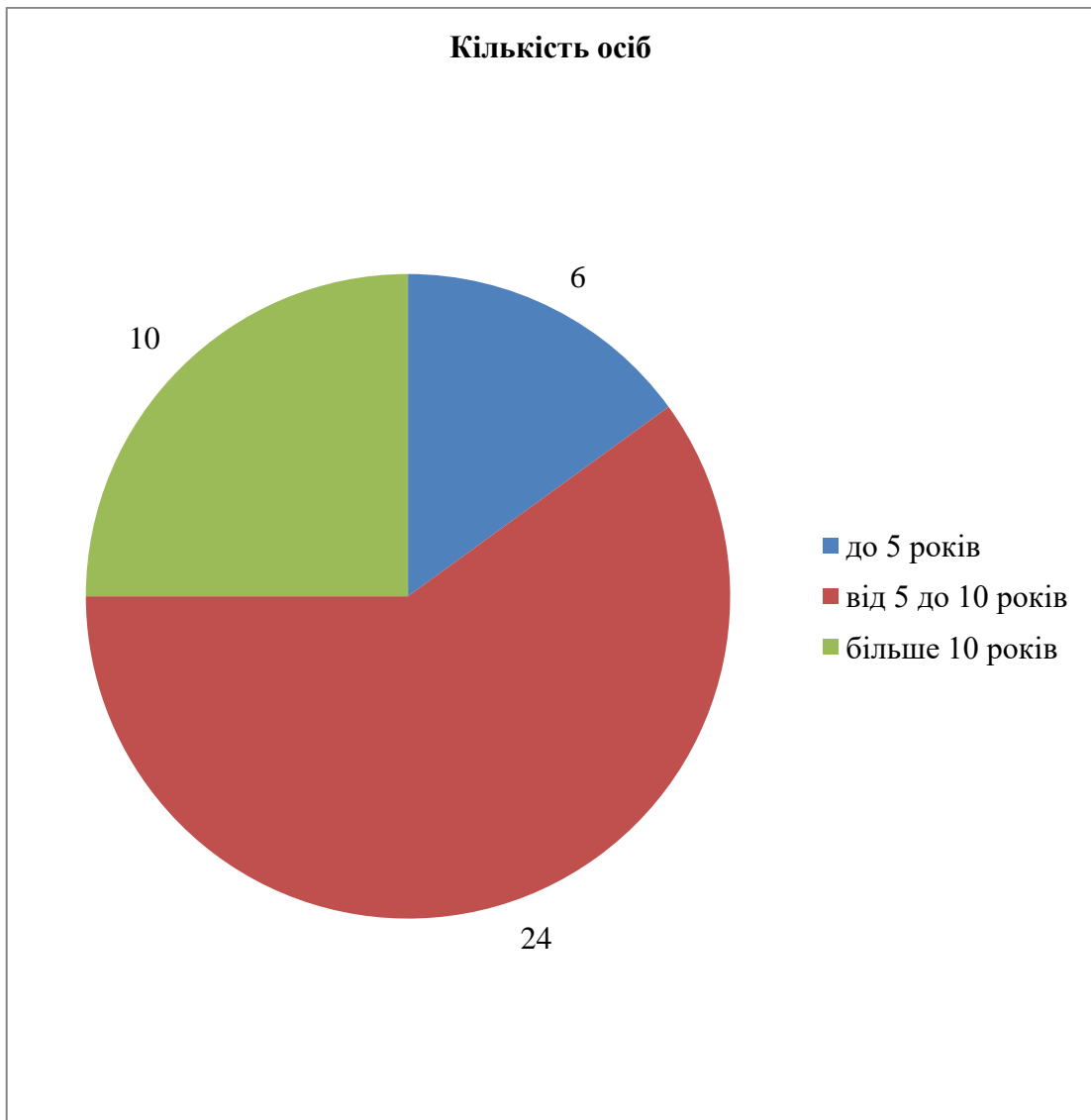


Рисунок 2.3 – Розподіл учасників за стажем роботи

Розподіл учасників за стажем роботи:

- до 5 років – 6 осіб;
- від 5 до 10 років – 24 осіб;
- більше 10 років – 10 осіб.

Рівень кваліфікації та спеціалізація учасників групи дослідження представлена на рис. 2.4 та 2.5 відповідно.

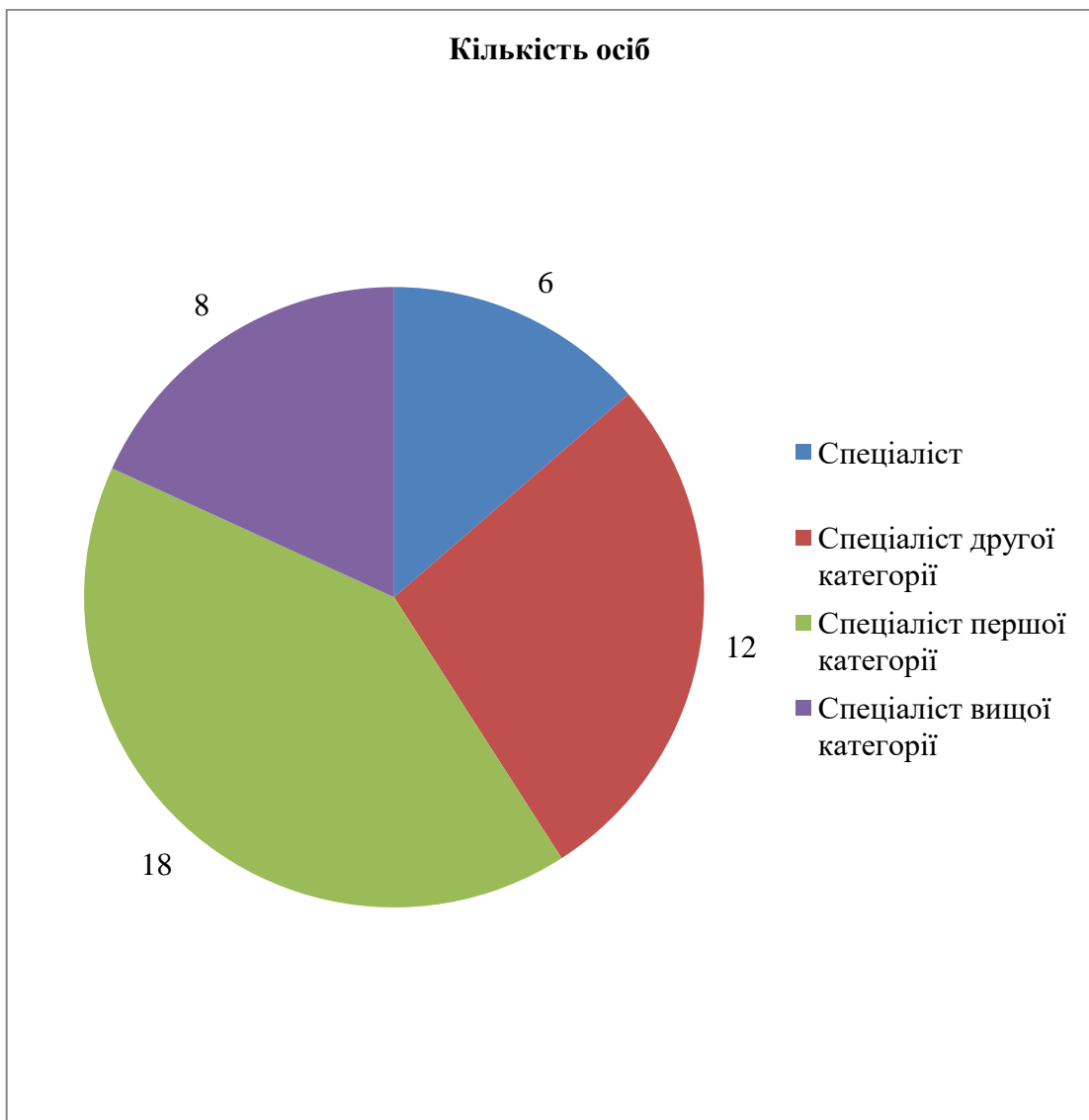


Рисунок 2.4 – Рівень кваліфікації учасників дослідження

Рівень кваліфікації учасників дослідження:

- Спеціаліст –6 осіб.
- Спеціаліст другої категорії –12 осіб.
- Спеціаліст першої категорії –18 осіб.
- Спеціаліст вищої категорії –4 осіб.

Спеціалізація учасників дослідження:

1. трудове навчання;
2. фізична культура;
3. музика;

4. образотворче мистецтво;
5. іноземна мова;
6. початкові класи

Далі розглянемо відповіді на питання від учасників дослідження.

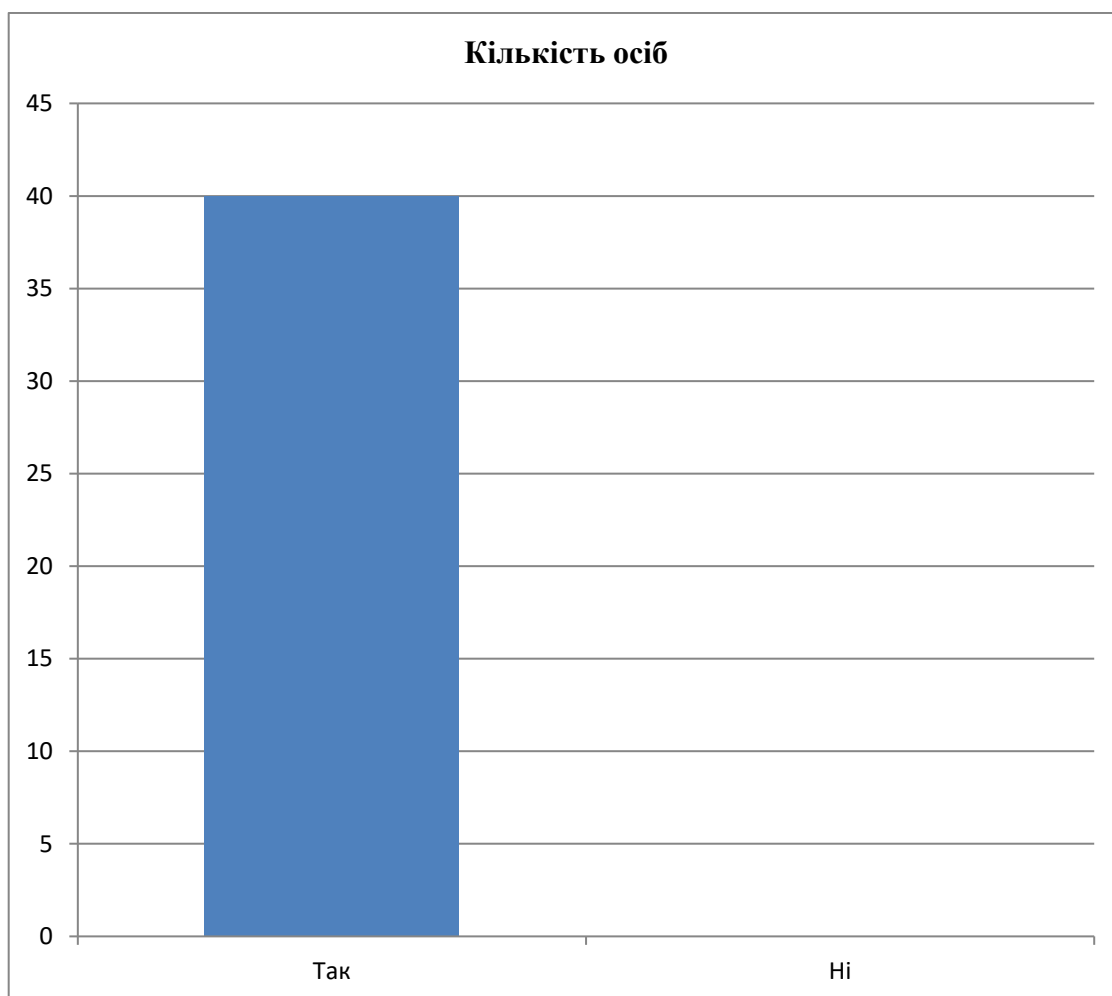


Рисунок 2.5 – Відповідь на питання «Чи проходили Ви курси підвищення кваліфікації?»

Отримані дані свідчать про те, що всі 40 осіб проходили курси підвищення кваліфікації. [47].

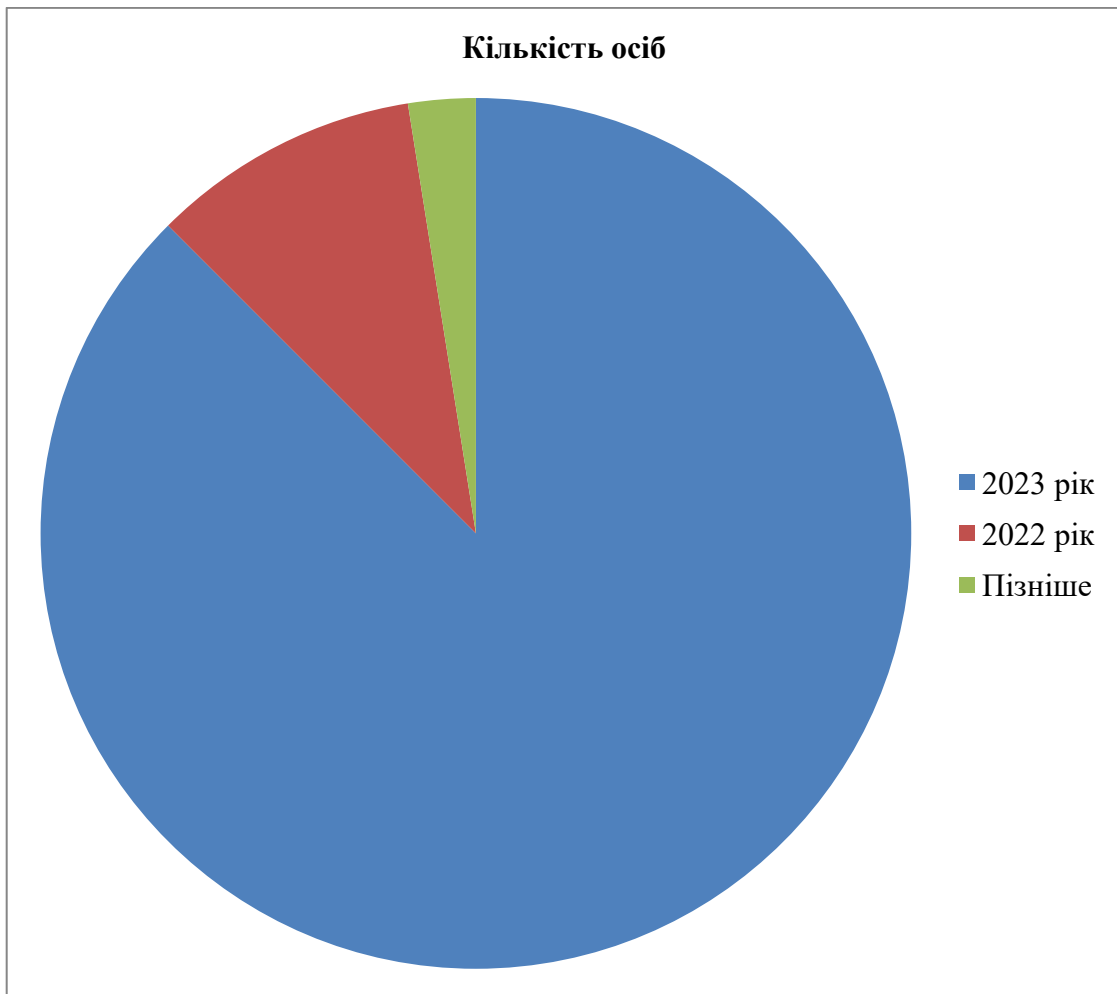


Рисунок 2.6 – Відповідь на питання «Коли востаннє Ви проходили курси підвищення кваліфікації?»

Отримані дані свідчать про те, що 27 осіб проходили курси підвищення кваліфікації в 2023 році, 6 осіб проходили курси підвищення кваліфікації в 2022 році та 7 осіб проходили курси підвищення кваліфікації раніше.

Варто відмітити, що кожен навчальний та науково-педагогічний працівник закладу загальної середньої та спеціальної передвищої освіти зобов'язаний щорічно підвищувати свою кваліфікацію з урахуванням особливих умов, визначених законом 15 серпня 2023 р. [47].

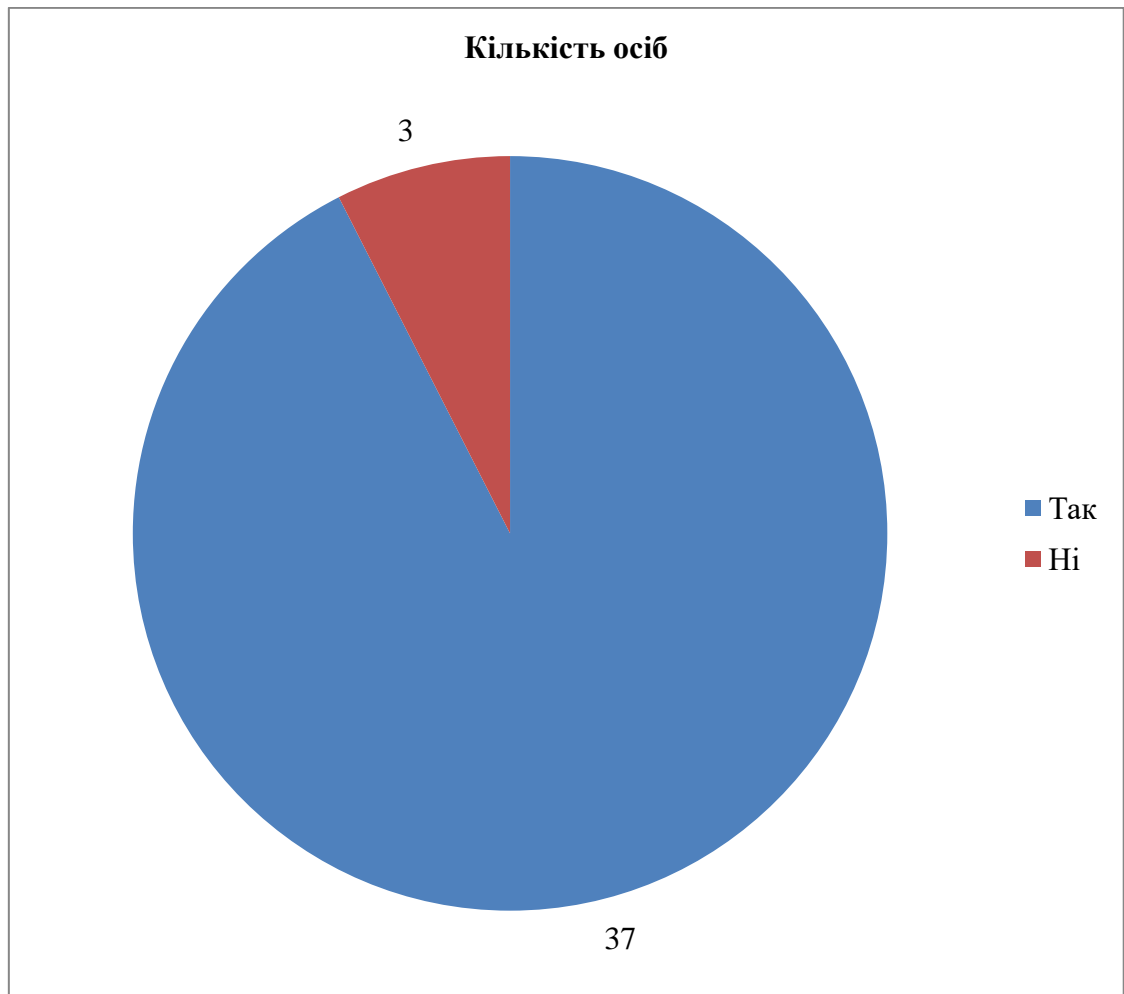


Рисунок 2.7 – Відповідь на питання «Як Ви вважаєте, чи сприяють курси підвищення кваліфіції Вашому професійному розвитку?»

37 осіб вважають, чи курси підвищення кваліфіції сприяють їх професійному розвитку та зростанню.

3 особи такої думки не притримуються.

Варто відмітити, що всі вчителі проходили курси підвищення кваліфікації дистанційно.

Сьогодні український вчитель має свободу вибору у сфері професійного розвитку. Викладач може самостійно обирати комп'ютерні види, форми, напрями та теми, з метою підвищення компетентності педагогічних і науково-педагогічних працівників відповідно до статті 7.

З огляду на розвиток сучасних технологій закономірно, що в післядипломних навчальних закладах поряд із традиційною очною формою

навчання з'являється альтернативний метод – дистанційна освіта.

Результати свідчать про те, що вчителі віддають перевагу насамперед якісному та ефективному, а також гнучкому навчанню. Можливість створення індивідуальної програми є однією з головних переваг дистанційного ПК, підвищення кваліфікації в післядипломних навчальних закладах не обмежує викладача в часі та місці.

У наш час багатозадачність, здатність адаптуватися до постійно мінливих ситуацій і орієнтація на саморозвиток є пріоритетними навичками будь-якої професії, а особливо вчителя.

Переваги дистанційної форми підвищення кваліфікації

– Час. Вранці, в обід, ввечері або вночі – доступ до ПК завжди відкритий.

Педагог самостійно обирає час для інтенсивного навчання та будує зручний графік.

– Місцезнаходження. Дистанційна форма дозволяє підвищувати кваліфікацію будь-де: на уроці, в кафе чи в дорозі.

– Теми розвитку кар'єри. Викладач може детально проаналізувати ринок ПК і вибрати ті теми професійного розвитку; їхні послуги якісніші та ефективніші.

– Широкий вибір форматів і спрямованостей. Дистанційне навчання не обмежується однією-двома формами – різноманітні курси, вебінари, семінари, конференції та освітні марафони вдало поєднують теоретичні та практичні знання.

– Участь. Дистанційне навчання не потребує створення групи: вчитель може розвивати навички індивідуально, не чекаючи, поки зареєструється відповідна кількість учасників на той чи інший курс.

Перш за все, дистанційна освіта економить час і зусилля, а це велика перевага в сучасному нескінченному світі [48].

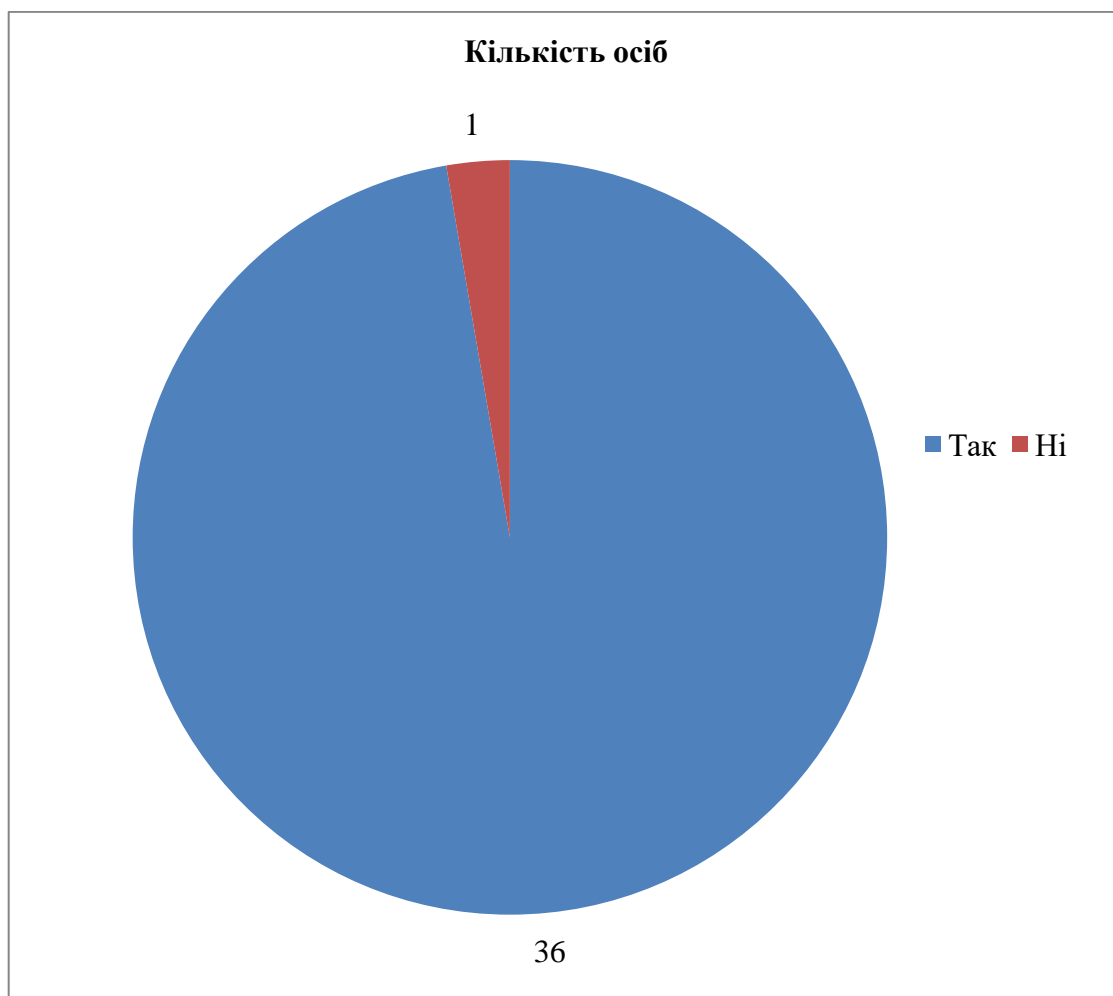


Рисунок 2.8 – Відповідь на питання «Чи впливає Ваш рівень кваліфікації на Ваше освітнє лідерство серед учнів?»

36 вчителів вважають, що рівень кваліфікації має вплив на їхнє освітнє лідерство серед учнів, 4 вчителі так не вважають.

У міжнародному освітньому просторі основними функціями загальноосвітньої школи визначено розвиток інтелектуального, духовного та економічного потенціалу суспільства. Шкільне лідерство є одним із елементів, які ведуть до реорганізації освіти для розвитку особистості протягом усього її життя, усвідомлення складних психолого-педагогічних проблем, визначення необхідності повного оновлення системи шкільної освіти, переосмислення та перегляду.

Основи освітнього лідерства кваліфікованого вчителя – це надання учням знань, навичок і вмінь, які дозволять їм досягти успіху в глобалізованому та

інформаційно керованому світі. Якість роботи вчителя у відіграє важливу роль в успішності учня. Але забезпечення високої якості викладання створює проблеми для навчальних закладів: заклади повинні забезпечити, щоб вища освіта відповідала потребам учнів і роботодавців, як сьогодні, так і в майбутньому.

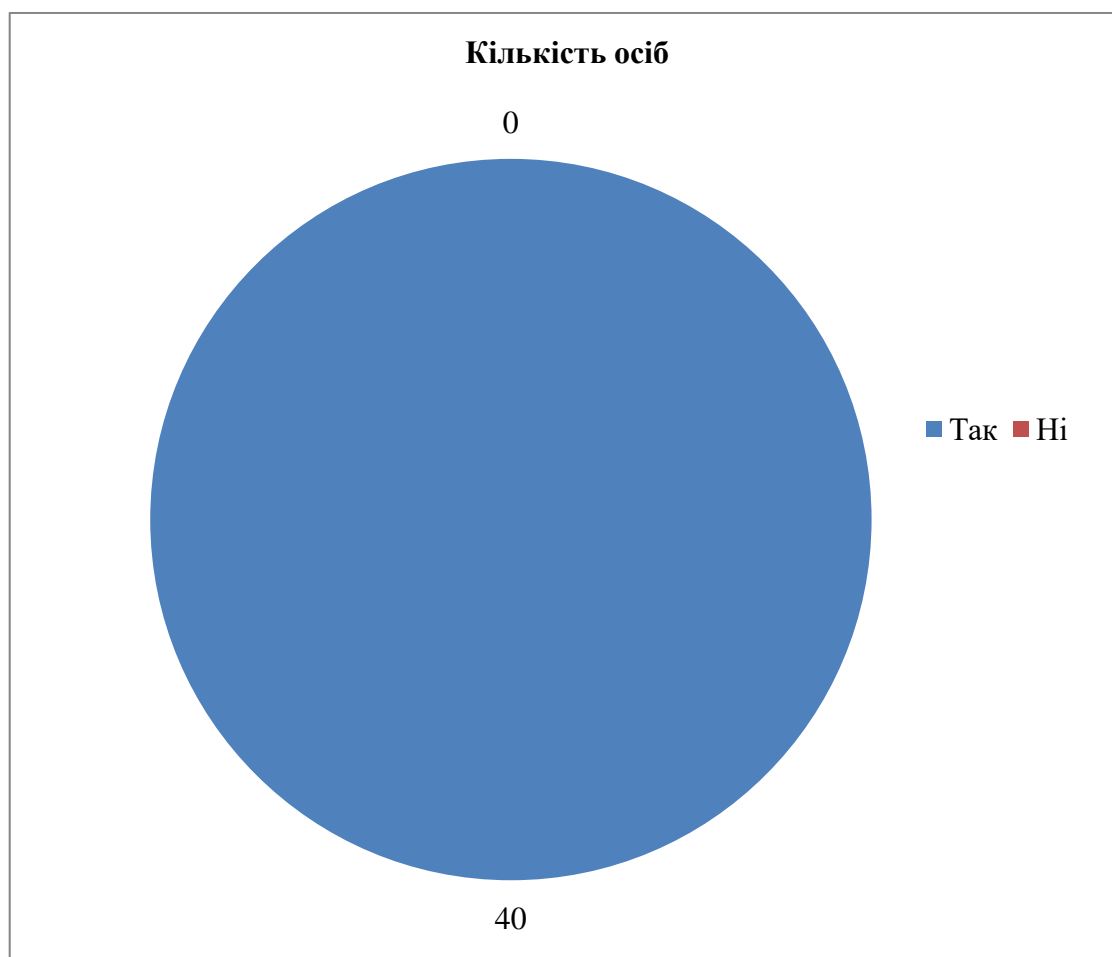


Рисунок 2.9 – Відповідь на питання «Чи впливає Ваш рівень кваліфікації на Ваше освітнє лідерство серед педагогічного колективу?»

Усі 40 опитаних вчителів вважають, що рівень кваліфікації має вплив на їхнє освітнє лідерство серед педагогічного колективу. На їхню думку, шкільне лідерство є одним із елементів, які ведуть до реорганізації освіти для розвитку особистості протягом усього її життя, усвідомлення складних психолого-педагогічних проблем, визначення необхідності повного оновлення системи шкільної освіти, переосмислення та перегляду.

Опитані вчителі закладів загальної середньої освіти зазначили потребу у професійному розвитку та підвищенні кваліфікації. Запропоновані ними теми для організації курсів підвищення кваліфікації вказують, що сьогодні вчителі особливо зацікавлені у тематиці саморегуляції та стресостійкості; інклюзивної освіти; педагогічного спілкування та комунікативних технологій, проблем дистанційного навчання, ораторського мистецтва, командотворення; розвитку лідерського потенціалу учнів; статевого виховання учнів та психологічній підтримці внутрішньо переміщених дітей. Вважаємо, що важливо врахувати ці побажання у підготовці змісту та розробці програм підготовки/перепідготовки вчителів.

ВИСНОВКИ

1. Досліджено, що лідерство – це відносини між лідером і підлеглими для ефективного поєднання різних джерел влади для ситуації та мотивації людей задля досягнення спільної мети. Найкращий лідер – перетворює більшість людей, які слідує за ним, у лідерів. Бути вчителем-лідером – це мистецтво, результатом якого є покоління, яке приймає нові рішення, змінює життя суспільства, мислить творчо, відповідально, діє через розуміння дитиною мети. Професійною діяльністю вчителя, яка має сприяти змінам в освітньому просторі, є його постійне навчання впродовж життя, що допоможе створенню школи, яка поєднує теоретичні та практичні знання, вміння та навички. Це питання особливо актуальне в контексті реформування вищої освіти в Україні з метою приєднання до Європейського простору вищої освіти та Європейського дослідницького простору.

2. У Концепції реалізації державної політики у реформуванні загальної середньої освіти «Нова українська школа» до 2029 року зазначено, що важливою частиною формули нової української школи є вчитель із творчою свободою та мотивацією до професійного розвитку. Затверджений професійний стандарт поруч із громадянською, соціальною, культурною та підприємницькою загальними компетентностями виділяє лідерську, що передбачає здатність педагога до прийняття ефективних рішень у професійній діяльності, відповідальне ставлення до обов'язків, мотивування людей до досягнення спільної мети. Тому вкрай важливо, щоб незалежно від форми професійного розвитку, яку обирає педагог, відбувалося набуття нових, або вдосконалення наявних знань, умінь, навичок, які сприятимуть якості освіти українських школярів. Вчителі є агентами змін, лідерами думок, і отриманий ними педагогічний досвід та нові знання, здобуті на курсах підвищення кваліфікації, повинні стати рушійною силою позитивних змін в контексті освітнього лідерства.

3. Визначено, що змістовими компонентами типової програми підвищення

кваліфікації вчителів є «Управління навчальним процесом», «Навчання здобувачів освіти (інтегровані курси)», «Партнерська взаємодія з учасниками освітнього процесу», та «Організація освітнього середовища». Проте суб'єкти підвищення кваліфікації педагогічних працівників можуть розробляти власні програми за рекомендованими МОН України напрямками.

4. Дослідження думки вчителів, щодо підвищення кваліфікації та професійного розвитку показало, що у цьому контексті важливим вважається розвиток лідерських якостей на різних рівнях освітньої та професійної спрямованості спеціалістів. Отримані дані засвідчили, що усі опитані проходили курси підвищення кваліфікації, оскільки кожен навчальний та науково-педагогічний працівник закладу загальної середньої та спеціальної передвищої освіти зобов'язаний щорічно підвищувати свою кваліфікацію з урахуванням особливих умов, визначених законом вуд 15 серпня 2023 р. Усі опитані вчителі вважають, що рівень кваліфікації має вплив на їхнє освітнє лідерство серед педагогічного колективу та у роботі з учнями. Щодо можливості вдосконалення програм підвищення кваліфікації вчителів в контексті освітнього лідерства, то можна зазначити, що основною можливістю вдосконалення є участь вчителів у формуванні критично важливих питань та врахування саме цих питань при підвищенні кваліфікації. Вивчення потреб вчителів сприятиме розробці найбільш ефективних програм, які будуть враховувати практичну точку зору на проблему, а не лише її теоретичне, або уявне обґрунтування .

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бойко А. В. Соціально-філософський аналіз проблеми лідерства в сфері освіти. *Перспективи*. 2015. №1. С. 25–29.
2. Винничук Р. О. Інноваційні підходи до мотивації студентів покоління Z. *Вища школа*, 2020. № 1 (186). С. 72–79.
3. Водолазська Т. Лідерська компетентність учителя початкових класів: шляхи її формування в системі неперервної освіти. URL: <https://drive.google.com/file/d/1e5o9Ngg77bN4ISmA8a3LZqc-KtoHXWz1/view>
4. Вчитель–агент змін нової української школи. URL: <https://rmk-mv.blogspot.com/2018/02/blog-post.html>
5. Гладуш В. А. Дистанційне навчання в післядипломній освіті дефектологів: досвід, проблеми, перспективи. *Вісник післядипломної освіти, Педагогіка*. 2011 Вип. 5(18). С. 49–56.
6. Гладуш В. А. Тенденції розвитку форм підвищення кваліфікації педагогічних кадрів в Україні. *Вісник післядипломної освіти. Серія : Педагогічні науки*. 2019. Вип. 9. С. 10–31. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vporp_2019_9_4.
7. Гоулман Д., Бояціс Р., Маккі Е. Емоційний інтелект лідера / пер. з англ. В. Глінка. К.: Наш формат, 2019. 288 с.
8. Дистанційна форма ПК. URL: <https://vseosvita.ua/news/72-vchyteliv-obyratut-dystantsiinu-formu-pidvyshchennia-kvalifikatsii-rezultaty-opytuvannia-44983.html>
9. Єрмоленко А. Б. Школа лідерів професійної освіти як інноваційна модель підвищення кваліфікації педагогів в умовах сталого розвитку: цифровий програмно-методичний комплекс: В. Сидоренко, А. Єрмоленко, Л. Горошкова. Біла Церква: БІНПО, 2021. 114 с.
10. Запрошуємо педагогічних працівників на курси підвищення кваліфікації. URL: <https://ipodp.lnu.edu.ua/news/zaproshuiemo-pedahohichnykh-pratsivnykiv-na-kursy-pidvyshchennia-kvalifikatsii>

11. Затверджено програми тестування для сертифікації вчителів математики й української мови та літератури. URL: 2023. <https://nus.org.ua/news/zatverdzheno-programy-testuvannya-dlya-sertyfikatsiyi-vchyteliv-matematyky-j-ukrayinskoyi-movy-ta-literatury/>

12. Затверджено типові програми підвищення кваліфікації вчителів та керівників ЗЗСО, які впроваджують державний стандарт базової середньої освіти. URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/zatverdzheno-tipovi-programi-pidvishennya-kvalifikatsiyi-vchiteliv-ta-kerivnikiv-zzso-yaki-vprovadzhuuyut-derzhavnij-standart-bazovoyi-serednoyi-osviti>

13. Затверджено типові програми підвищення кваліфікації вчителів та керівників ЗЗСО, які впроваджують державний стандарт базової середньої освіти. URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/zatverdzheno-tipovi-programi-pidvishennya-kvalifikatsiyi-vchiteliv-ta-kerivnikiv-zzso-yaki-vprovadzhuuyut-derzhavnij-standart-bazovoyi-serednoyi-osviti>

14. Здобуття вищої освіти за іншою спеціальністю. URL: <https://ipodp.lnu.edu.ua/academics/perepidhotovka>

15. Зимівець Н. В. Лідерство як підґрунтя освітньої моделі «Рівний-рівному». *Молодий вчений*, 2020. 1. С. 27–30.

16. Іванова В. В. Проблеми лідерства в колективі дітей дошкільного віку. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія «Педагогіка, соціальна робота». Випуск 32. С. 78–81.

17. Іванова І. В. Лідерство в культурі педагогічного менеджменту. URL: <https://social-science.uu.edu.ua/article/167>

18. Калашнікова С. Розвиток лідерського потенціалу сучасного університету: основи та інструменти: Навчальний посібник / С. Калашнікова. – К. : ДП «НВЦ «Пріоритети», 2016. – 44 с.

19. Клочко А. О. Лідерство як модель ефективного управління освітньою організацією. Освітнє лідерство: від теорії до практики : монографія / авт. кол. ; за наук. ред. В. Р. Міляєвої ; Київський університет імені Бориса Грінченка. Київ ;

Кривий Ріг : Вид. Р. А. Козлов, 2021. 165 с.

20. Коли вчителі стануть агентами змін? URL: <https://ukurier.gov.ua/uk/articles/koli-vchiteli-stanut-agentami-zmin/>

21. Любомудрова Н. П. Підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників як необхідна умова освітнього лідерства. Освітнє лідерство: від теорії до практики : монографія / авт. кол. ; за наук. ред. В. Р. Міляєвої ; Київський університет імені Бориса Грінченка. Київ ; Кривий Ріг : Вид. Р. А. Козлов, 2021. С. 72–81.

22. Люріна Т. І. Педагогічні технології підготовки майбутнього педагога до управлінської діяльності : навч.- метод. посіб. Мелітополь : Видавничий центр МДПУ ім. Б. Хмельницького, 2010. 102 с.

23. Лютий М. Уявлення учасників освітнього процесу закладу вищої освіти про показники лідерської компетентності майбутнього викладача. *Теорія і практика управління соціальними системами*. 2019. № 3. С. 85 – 97;

24. Мандрагеля В. А. Розподілене лідерство як складова професійної компетентності педагога. URL: <https://binpo.com.ua/wp-content/uploads/2023/02/%D0%A0%D0%9E%D0%97%D0%9F%D0%9E%D0%94%D0%86%D0%9B%D0%95%D0%9D%D0%95-%D0%9B%D0%86%D0%94%D0%95%D0%A0%D0%A1%D0%A2%D0%92%D0%9E-%D0%AF%D0%9A-%D0%A1%D0%9A%D0%9B%D0%90%D0%94%D0%9E%D0%92%D0%90-%D0%9F%D0%A0%D0%9E%D0%A4%D0%95%D0%A1%D0%86%D0%99%D0%9D%D0%9E%D0%87-%D0%9A%D0%9E%D0%9C%D0%9F%D0%95%D0%A2%D0%95%D0%9D%D0%A2%D0%9D%D0%9E%D0%A1%D0%A2%D0%86-%D0%9F%D0%95%D0%94%D0%90%D0%93%D0%9E%D0%93%D0%90.pdf>

25. Мельник Н. І., Мельник М. А., Особливості формування лідерських якостей у дітей старшого дошкільного віку. *Актуальні проблеми педагогіки, психології та професійної освіти*. 2018. С. 3–7. URL: <http://journals.uran.ua/apppfo>.

26. Міляєва В. Р. Розвиток лідерського потенціалу в процесі формування управлінської компетентності керівників навчальних закладів. Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. 2014. Вип. 1. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadps_2014_1_10

27. Муқан Н. В. Стандарти професійного розвитку педагогів у США. URL: https://drive.google.com/file/d/1jc1kF0YjMoHJE9_TMzTXjXaZdLdMF8Mo/view

28. Перелік програм ЗНО для вчителів, які сертифікуються. URL: <https://osvita.ua/school/teacher-certification/88756/>

29. Підвищення кваліфікації вчителів. Відповіді на основні запитання. URL: <https://nus.org.ua/questions/pidvyshhennya-kvalifikatsiyi-vchyteliv-vidpovidi-na-osnovni-zapytannya/>

30. Підвищення кваліфікації педагогів: законодавство, актуальні напрями і програми. URL: <https://naurok.com.ua/post/pidvischennya-kvalifikaci-pedagogiv-zakonodavstvo-aktualni-napryami-i-programi>

31. Підвищення кваліфікації педагогічних працівників. URL: https://wiki.legalaid.gov.ua/index.php/%D0%9F%D1%96%D0%B4%D0%B2%D0%B8%D1%89%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F_%D0%BA%D0%B2%D0%B0%D0%BB%D1%96%D1%84%D1%96%D0%BA%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%97_%D0%BF%D0%B5%D0%B4%D0%B0%D0%B3%D0%BE%D0%B3%D1%96%D1%87%D0%BD%D0%B8%D1%85_%D0%BF%D1%80%D0%B0%D1%86%D1%96%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D0%BA%D1%96%D0%B2

32. Положення про сертифікацію педагогічних працівників: ЗАТВЕРДЖЕНО постановою Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2018 р. № 1190 (в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 24 грудня 2019 р. № 1094). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1190-2018-%D0%BF#n16>

33. Постанова Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 р. № 800 «Деякі питання підвищення компетентності освітніх і науково-педагогічних працівників». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2019-%D0%BF>

34. Постанова Кабінету міністрів України від 21 серпня 2019 р. № 800. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2019-%D0%BF#top>

35. Про затвердження стратегії розвитку Мукачівської міської комунальної установи «Центр професійного розвитку педагогічних працівників» Мукачівської міської ради Закарпатської області на період до 2024 року. URL: <https://drive.google.com/file/d/19rKO27LgL0kbuYVHAywT54ya2TqZAVkv/view>

36. Про затвердження типової програми підвищення кваліфікації керівників закладів загальної середньої освіти, які впроваджують новий державний стандарт базової середньої освіти. URL: <https://mon.gov.ua/ua/npa/pro-zatverdzhennya-tipovoyi-programi-pidvishennya-kvalifikaciyi-kerivnikiv-zakladiv-zagalnoyi-serednoyi-osviti-yaki-vprovadzhuuyut-novij-derzhavnij-standart-bazovoyi-serednoyi-osviti>

37. Про схвалення Концепції реалізації державної політики у сфері професійної (професійнотехнічної) освіти “Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта” на період до 2027 року: Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 12 червня 2019 р. № 419-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/419-2019-%D1%80#Text>

38. Програма тестування вчителів математики. URL: <https://osvita.ua/school/teacher-certification/88576/>

39. Програма тестування вчителів початкової школи. URL: <https://osvita.ua/school/teacher-certification/63198/>

40. Програма тестування вчителів української мови та літератури. URL: <https://osvita.ua/school/teacher-certification/88577/>

41. Сергеева Л. М. Лідерство: посібник. Івано-Франківськ, 2015. 296 с.

42. Сертифікація педагогічних працівників. URL: https://wiki.legalaid.gov.ua/index.php/%D0%A1%D0%B5%D1%80%D1%82%D0%B8%D1%84%D1%96%D0%BA%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%8F_%D0%BF%D0%B5%D0%B4%D0%B0%D0%B3%D0%BE%D0%B3%D1%96%D1%87%D0%BD%D0%B8%D1%85_%D0%BF%D1%80%D0%B0%D1%86%D1%96%D0%B2%D0%B

D%D0%B8%D0%BA%D1%96%D0%B2

43. Сидоренко В. В. Розвиток професійної компетентності сучасного педагога в умовах відкритої освіти: кластерний аналіз. *Професійна компетентність педагога в умовах оновленого змісту освіти та вимог ринку праці*: зб. матеріалів доп. учасн. III регіональної науково-практична конференції. Вінниця: Вінницька міська друкарня, 2017. С.8 – 17

44. Стадник В. В., Йохна М. А. Менеджмент : посібник. Київ : Академвидав, 2003. 464 с.

45. Шліхтенко Ю. Педагогічні аспекти формування лідерської компетентності майбутніх вчителів іноземних мов. *Молодий вчений*, 2022. 4.1 (104.1). С. 72–75.

46. García Carreño Ingrid del Valle. Distributed leadership in educational organizations in Madrid: case study. *Revista Ibero-Americana de Estudos em Educação*. 2021. Vol. 16. No. 1. P. 189–209.

47. Gronn P. Distributed leadership as a unit of analysis. *Leadership Quarterly*. 2002. Vol. 13. P. 423–451.

48. McKenna, E. *Business Psychology and Organisational Behaviour*. Lawrence Erlbaum associates, Publishers, Hove, 1995, p. 355.