



УКРАЇНА
ДНІПРОПЕТРОВСЬКА ОБЛАСТЬ
ВІЛЬНОГІРСЬКА МІСЬКА РАДА
Восьмого скликання

Р І Ш Е Н Н Я

28 жовтня 2021 року

№ 516 - 19 /VIII

Про затвердження Стратегії розвитку комунальної установи «Центр професійного розвитку педагогічних працівників» Вільногірської міської ради Дніпропетровської області на 2021-2026 роки

Керуючись частиною першою статті 75 Закону України «Про освіту», частиною третьою статті 52 Закону України «Про повну загальну середню освіту», пунктом 10 Положення про центри професійного розвитку педагогічних працівників, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 29 липня 2020 року № 672 «Про деякі питання професійного розвитку педагогічних працівників», Статутом комунальної установи «Центр професійного розвитку педагогічних працівників» Вільногірської міської ради Дніпропетровської області, затвердженого рішенням Вільногірської міської ради Дніпропетровської області від 20.08.2020 року № 1975-88/VII, з метою визначення перспектив розвитку комунальної установи «Центр професійного розвитку педагогічних працівників» Вільногірської міської ради Дніпропетровської області на 2021-2026 роки як закладу освіти, що забезпечує професійний розвиток педагогічних працівників, здійснює їх науково-методичну підтримку у системі освіти, відповідно до статті 25 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні»,

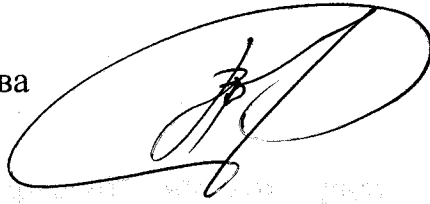
МІСЬКА РАДА

ВИРІШИЛА:

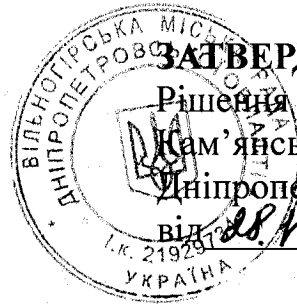
1. Затвердити Стратегію розвитку комунальної установи «Центр професійного розвитку педагогічних працівників» Вільногірської міської ради Дніпропетровської області на 2021-2026 роки (додається).
2. Директору комунальної установи «Центр професійного розвитку педагогічних працівників» Вільногірської міської ради Дніпропетровської області оприлюднити Стратегію розвитку комунальної установи «Центр професійного розвитку педагогічних працівників» Вільногірської міської ради Дніпропетровської області на 2021-2026 роки на офіційному веб-сайті комунальної установи «Центр професійного розвитку педагогічних працівників» Вільногірської міської ради Дніпропетровської області.
3. Координацію роботи по виконанню даного рішення покласти на директора комунальної установи «Центр професійного розвитку педагогічних

працівників» Вільногірської міської ради Дніпропетровської області, начальника відділу освіти департаменту соціально-гуманітарної політики Вільногірської міської ради Дніпропетровської області, контроль – на заступника міського голови з питань діяльності виконавчих органів ради – директора департаменту соціально-гуманітарної політики Вільногірської міської ради Дніпропетровської області.

Міський голова



В.П. Василенко



ЗАТВЕРДЖЕНО

Рішення Вільногірської міської ради
Жам'янського району
Дніпропетровської області

від 28.10.2019 № 516-19/VII

Л.К. 219231

СТРАТЕГІЯ РОЗВИТКУ

**комунальної установи «Центр професійного
розвитку педагогічних працівників» Вільногірської
міської ради Дніпропетровської області
на 2021-2026 роки**

ВСТУП

Сьогодні, на початку третього тисячоліття поглиблюються та прискорюються загальносвітові соціально-економічні, політичні, соціокультурні процеси, які визначають розвиток людства на сучасному етапі його життєдіяльності та зумовлені науково-технічним прогресом, швидкою інформатизацією та комп'ютеризацією, демократизацією суспільного життя.

В освіті теж відбуваються суттєві зміни, впроваджуються освітні реформи, інновації, тому що саме освіта має безпосередній та найбільший вплив на особистість і суспільство. Ці зміни потребують нових підходів до підготовки фахівця, здатного до креативної діяльності, відповідного реагування на вимоги часу, поглиблення і вдосконалення професійних компетенцій.

Адже саме від вчителя, його особистісних характеристик залежить реалізація навчальних планів, якість освітніх послуг, виховання учнів як у процесі навчання, так і в позанавчальний час.

Сучасний педагог – це професіонал, який знаходиться у постійному творчому пошуку, а також у пошуку відповіді на актуальне проблемне питання «чому навчать школярів?». Сучасному вчителю необхідні гнучкість і нестандартність мислення, вміння адаптуватися до швидких змін умов життя, він повинен бути інноватором, умотивованим, мати свободу творчості, вміти навчатися упродовж життя, розвиватися професійно, мати навички управління, координації та взаємодії.

Відповідно до частини першої статті 75 Закону України «Про освіту» та частини третьої статті 52 Закону України «Про повну загальну середню освіту» рішенням Вільногірської міської ради Дніпропетровської області від 20 серпня 2020 року № 1975 – 88/VII «Про створення Центру професійного розвитку педагогічних працівників на базі комунального закладу «Міський методичний центр» Вільногірської міської ради Дніпропетровської області, перейменування комунального закладу у комунальну установу «Центр професійного розвитку педагогічних працівників» Вільногірської міської ради Дніпропетровської області та затвердження її Статуту у новій редакції» у місті Вільногірськ було створено комунальну установу «Центр професійного розвитку педагогічних працівників» Вільногірської міської ради Дніпропетровської області (надалі КУ «ЦПРПП»).

Саме КУ «ЦПРПП» є комунальною установою, відкритою та зорієнтованою на взаємодію і партнерство, яка відповідно до чинного законодавства України сприяє професійному розвитку педагогічних працівників закладів дошкільної, загальної середньої, позашкільної освіти міста, інклюзивно-ресурсного центру, здійснює їх науково-методичну підтримку.

РОЗДІЛ 1. Нормативно-правове регулювання розробки Стратегії розвитку КУ «ЦПРПП».

Стратегію розвитку КУ «ЦПРПП» розроблено з урахуванням положень:
- Закону України «Про освіту»;

- Закону України «Про повну загальну середню освіту»;
- Положення про Центр професійного розвитку педагогічних працівників, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 29 липня 2020 року № 672 «Деякі питання професійного розвитку педагогічних працівників».

Впровадження стратегії розвитку КУ «ЦПРПП» реалізує положення статті 32 Закону України «Про місцеве самоврядування» в частині здійснення органами місцевого самоврядування власних та делегованих повноважень у сфері освіти.

Стратегія розвитку КУ «ЦПРПП» направлена на реалізацію Концепції Нової української школи – ключової реформи Міністерства освіти і науки України шляхом впровадження її основних ключових компонентів. Одним із головних завдань якої є підготовка нової генерації педагогічних кадрів з високим рівнем професійної компетентності.

РОЗДІЛ 2. Провідна ідея, мета, принципи діяльності, функції та завдання КУ «ЦПРПП»

Замало бути обізнаним у нових ідеях, потрібно знати де можна використати ці ідеї, вміти ними поводитись, а не лише захоплюватись.

Майкл Фуллан

Провідною ідеєю КУ «ЦПРПП» є створення умов для розвитку творчої ініціативи та академічної свободи педагогів в пошуках нових форм і методів педагогічної діяльності для надання якісних освітніх послуг.

Метою стратегії розвитку КУ «ЦПРПП» є визначення перспективи розвитку установи, яка сприяє професійному розвитку педагогічних працівників закладів освіти міста шляхом консультативно-методичної та інформаційної діяльності відповідно до суспільних потреб, зумовлених розвитком української держави.

Принципи діяльності.

Відповідно до ст. 6 Закону України «Про освіту» організація діяльності КУ «ЦПРПП» ґрунтується на принципах:

- людиноцентризм;
- науковий характер освіти;
- академічна добросесність та академічна свобода;
- гуманізм;
- демократизм;
- сприяння навчанню впродовж життя.

Функції, які виконує КУ «ЦПРПП»:

- прогностична – враховує перспективи розвитку освітньої галузі і спрямована на використання в педагогічній практиці сучасних наукових психолого-педагогічних досягнень та інноваційних технологій;
- компенсаторна – передбачає надання педагогам інформації, яка не була отримана ними під час здобуття вищої освіти;
- інформаційно-коригувальна – спрямована на корекцію й оновлення інформації, яка постійно змінюється у результаті розвитку науки та впровадження інформаційно-комунікаційних технологій;

- трансформаційна – відбір і методичне опрацювання сучасних наукових досягнень у галузі освіти та надання рекомендацій педагогам щодо їх трансформування в педагогічну практику закладів освіти;
- моделююча – моделювання змісту, форм і методів підвищення фахової кваліфікації педагогів;
- організаційно-координувальна – координація діяльності загальноміських професійних спільнот, творчих груп, тощо.

Основні напрями та завдання діяльності КУ «ЦПРПП»:

1. Створення умов для розвитку творчої ініціативи та академічної свободи педагогів в пошуках нових форм і методів педагогічної діяльності для надання якісних освітніх послуг.
2. Надання консультативної підтримки педагогічним працівникам щодо професійного розвитку, супервізії, документації закладу освіти, освітніх та навчальних програм, організації освітнього процесу в закладах освіти за різними формами здобуття освіти, у тому числі з використанням технологій дистанційного навчання.
3. Професійна підтримка педагогічних працівників з питань впровадження компетентнісного, особисто орієнтованого, діяльнісного, інклюзивного підходів до навчання здобувачів освіти, експериментальної та інноваційної діяльності, нових освітніх технологій.
4. Сприяння професійному розвитку педагогічних працівників, зокрема шляхом:
 - координації діяльності загальноміських професійних спільнот педагогічних працівників (методичних об'єднань, творчих груп тощо);
 - узагальнення та поширення інформації з питань професійного розвитку педагогічних працівників;
 - забезпечення проведення конкурсів педагогічної майстерності та виставок інноваційної діяльності;
 - формування бази даних програм підвищення кваліфікації, інших джерел інформації (веб-ресурсів), необхідних для професійного розвитку педагогічних працівників, та розміщення посилань на них на веб-сайті КУ «ЦПРПП».
5. Здійснення організації апробації навчально-методичного забезпечення закладів освіти;
6. Вивчення потреби і надання практичної допомоги молодим спеціалістам та іншим педагогічним працівникам, у тому числі в період атестації; надання на звернення відділу освіти департаменту соціально-гуманітарної політики Вільногірської міської ради Дніпропетровської області (надалі ВО ДСГП) оцінки якості освітньої діяльності педагогів, що атестуються, тощо.
7. Організація консультативної роботи з резервом керівних кадрів.
8. Сприяння підготовці та навчанню до проведення зовнішнього незалежного оцінювання та забезпечення його організації.
9. Проведення масових заходів, спрямованих на поширення інформації щодо дослідно-експериментальної, науково-пошукової та інноваційної діяльності закладів освіти та педагогічних працівників.
10. Висвітлення в засобах масової інформації інноваційної діяльності педагогічних колективів та окремих педагогічних працівників.
11. Надання психологічної підтримки педагогічним працівникам.

12. Організація роботи щодо забезпечення закладів освіти підручниками та навчально-методичними посібниками.

13. Взаємодія та співпраця з місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, департаментом соціально-гуманітарної політики Вільногірської міської ради Дніпропетровської області, ВО ДСПП, комунальним закладом вищої освіти «Дніпровська академія неперервної освіти» Дніпропетровської обласної ради», органами та установами забезпечення якості освіти, закладами вищої освіти, міжнародними та громадськими організаціями, засобами масової інформації з питань КУ «ЦПРПП».

РОЗДІЛ 3. Етапи реалізації Стратегії розвитку КУ «ЦПРПП»

Основними етапами реалізації стратегії розвитку КУ «ЦПРПП» являються:

I. Аналітичний.

II. Планування роботи КУ «ЦПРПП».

III. Реалізація стратегії розвитку КУ «ЦПРПП».

IV. Моніторинг результатів роботи.

I етап реалізації стратегії розвитку КУ «ЦПРПП» (**аналітичний**) передбачає затвердження номенклатури справ КУ «ЦПРПП», розподіл обов'язків між працівниками КУ «ЦПРПП», проведення соціологічного опитування стосовно пріоритетів діяльності КУ «ЦПРПП», укладення Угод про співпрацю з науковими та методичними установами, встановлення партнерських відносин з ЦПРПП інших громад.

II етап реалізації стратегії розвитку КУ «ЦПРПП» (**планування роботи КУ «ЦПРПП»**) включає створення власного чіткого плану, який відповідає кращим практикам, безперервне навчання (саморозвиток) педагогічних працівників КУ «ЦПРПП», аналіз потреб закладів освіти міста щодо підвищення кваліфікації педагогів, анкетування педагогів щодо їх професійного зростання, визначення траєкторії їх особистісного та професійного розвитку, створення проектів професійного розвитку педагогів закладів освіти міста.

III етап реалізації стратегії розвитку КУ «ЦПРПП» (**реалізація стратегії розвитку КУ «ЦПРПП»**) передбачає розширення інформаційної системи освітнього простору, створення мережевої спільноти, власного веб-сайту, наповнення його якісним контентом, створення методичного активу фахових спільнот громади.

IV етап реалізації стратегії розвитку КУ «ЦПРПП» (**моніторинг результатів роботи**) – це розробка критеріїв самооцінювання професійного розвитку педагогів, обмін досвідом з іншими ЦПРПП та міжнародними партнерами, співпраця з науковими установами на запити та потреби педагогів, аналіз та оцінка результатів, визначення подальшої траєкторії діяльності КУ «ЦПРПП».

РОЗДІЛ 4. Шляхи реалізації стратегії розвитку КУ «ЦПРПП»

Напрямок діяльності КУ «ЦПРПП»: Консультативна підтримка педагогічних працівників закладів освіти

Мета:

- Консультування педагогічних працівників з проблем сучасного розвитку освіти, досягнень психолого-педагогічних наук, організації освітнього процесу, планування та визначення траєкторії їх професійного розвитку, проведення супервізії, розроблення внутрішніх документів закладу освіти, освітніх програм, навчальних програм з навчальних предметів (інтегрованих курсів), особливостей організації освітнього процесу в закладах освіти за різними формами здобуття освіти.

- Різні форми онлайн-опитування, враховуючи запити педагогів різних категорій.

- Надання педагогічним працівникам інформації, порад, рекомендацій на їх запити щодо професійної діяльності, професійного розвитку, вибору освітніх технологій, що сприятимуть підвищенню якості освіти.

Шляхи реалізації напрямку діяльності КУ «ЦПРПП»:

1. Інформаційне забезпечення педагогічних працівників закладів освіти із питань запровадження освітніх інновацій (ознайомлення педагогічних працівників із науковими процесами, рекомендаціями, іншими матеріалами через власний веб-сайт, сайти інших установ та організацій, інші джерела інформації).

2. Розробка рекомендацій щодо впровадження інновацій в практику роботи закладів освіти.

3. Надання методичної підтримки в апробації теоретичних положень та методичних рекомендацій.

4. Формування електронної бази даних супервізорів, експертів інституційного аудиту, педагогічної інтернатури та наставництва.

5. Створення каталогів перспективного педагогічного досвіду.

6. Розробка мапи інноваційної діяльності педагогічних колективів окремих працівників закладів освіти.

7. Створення сучасних науково-методичних матеріалів, фондів довідкової методичної, психолого-педагогічної, наукової, науково-популярної та іншої літератури.

8. Опанування нових компетенцій консультантами КУ «ЦПРПП»: набуття компетентностей консультування та супервізії. Консультанти КУ «ЦПРПП» - це фасилітатори, менеджери, тьютори, експерти, супервізори, модератори в одній особі.

9. Налагодження мережевої взаємодії, доступна та неперервна комунікація між усіма категоріями освітян.

Супровід об'єктів спільної діяльності полягає в наступних діях:

- партнерська взаємодія;
- спільні заходи, обмін досвідом;
- впровадження Концепції НУШ;

- супровід конкурсів фахової майстерності, експериментальної роботи закладів освіти;
- допомога в організації дистанційного навчання, змішаного навчання, інтерактивної цифрової освіти;
- налагодження дистанційної співпраці, віддаленого спілкування;
- освітні консультації, психологічна підтримка та забезпечення можливостей для професійного зростання;
- консультування педагогів закладів освіти з питань:
- впровадження різних підходів до навчання;
- організації онлайн-навчання;
- атестація та сертифікація;
- створення власних програмних курсів;
- інформаційної освіти, тощо.

Напрямок діяльності КУ «ЦПП»: Професійна підтримка педагогічних працівників закладів освіти

Мета:

- Професійна підтримка педагогічних працівників з питань впровадження компетентнісного, особистісно орієнтованого, діяльнісного, інклюзивного підходів до навчання здобувачів освіти і нових освітніх технологій.
- Підвищення рівня майстерності педагогічних працівників, їх фахової та інноваційної компетентності.
- Створення гнучких інформаційних технологій для розкриття творчого потенціалу педагогів.
- Пошук ефективних шляхів організації освітньої діяльності.

Шляхи реалізації напрямку діяльності КУ «ЦПП»:

1. Створення методичного активу фахових спільнот з метою координації їх діяльності.
2. Узагальнення та поширення інформації з питань професійного розвитку педагогічних працівників.
3. Проведення масових заходів, спрямованих на поширення інформації щодо дослідно-експериментальної, науково-методичної роботи.
4. Виявлення, моделювання, вивчення, узагальнення, пропаганди та впровадження передового педагогічного досвіду.

Використання активних форм, методів навчання, трансформування перспективного досвіду:

- наставництво;
- семінари;
- майстер-класи;
- конференції;
- спостереження за діяльністю досвідчених педагогів;
- метод проектів;

- прикладні, експериментальні дослідження;
- портфоліо;
- узагальнення досвіду;
- аукціон методичних ідей;
- дистанційний урок мрії;
- вебінари;
- дистанційна освіта;
- співпраця, партнерство з КЗВО «ДАНО»;
- використання ІКТ; вайбер-групи;
- кейс-технології; смарт-технології;
- Work Shop;
- онлайн-консультування, тощо.

5. Науково-методичний супровід дослідно-експериментальної діяльності педагогів.

6. Формування моделі сучасного вчителя, що постійно удосконалює свої професійні здібності. Вчитель повинен бути учасником освітнього процесу, що володіє 10 ключовими компетентностями Нової української школи та постійно удосконалює свої професійні здібності.



Напрямок діяльності КУ «ЦППП»: Сприяння професійному розвитку педагогічних працівників

Мета:

Сприяти розкриттю творчого потенціалу педагогів, розвитку педагогічної майстерності і професіоналізму, допомога педагогам щодо професійного розвитку.

Шляхи реалізації напрямку діяльності КУ «ЦПРПП»:

1. Персоніфікований облік педагогічних працівників. Диференціація їх за освітніми запитами, віком, стажем, атестаційними категоріями, рівнем професійного розвитку.

2. Вивчення запитів споживачів освітніх послуг щодо ключових моментів професійного розвитку. Визначення проблемного поля кожного педагога.

3. Формування баз даних суб'єктів підвищення кваліфікації, провайдерів освітніх послуг, інших джерел інформації (веб-ресурсів), необхідних для професійного розвитку педагогічних працівників, та їх оприлюднення на власному веб-сайті.

4. Допомога педагогам:

4.1. В здійсненні самооцінювання власної педагогічної майстерності (анкети самооцінювання, опитувальники, тести, які будуть пов'язані з професійним стандартом вчителя і зможуть використовуватися для самооцінювання власної діяльності, рефлексії).

4.2. В розробці індивідуальної траєкторії професійного і особистісного розвитку.

4.3. З вибором стратегії досягнення професійних цілей (форм професійного розвитку): участь у тренінгах, вебінарах, семінарах, конференціях, тощо; опрацювання відповідної літератури, отримання допомоги супервізора чи наставника.

4.4. У період їх атестації та під час підготовки до атестації.

5. Надання методичної допомоги педагогам в участі у конкурсах професійної майстерності.

6. Вивчення потреб і надання практичної допомоги молодим спеціалістам.

7. Впровадження педагогічної інтернатури та наставництва.

8. Залучення педагогів до проектів професійного розвитку.

9. Забезпечення супервізії педагогічних працівників.

10. Удосконалення механізму проведення сертифікації педагогів.

У чому ж полягає система підвищення професійних компетентностей педагогічних працівників закладів освіти.

Напрями і форми роботи з підвищення кваліфікації педагогів складаються із курсів підвищення кваліфікації педагогів, їх співпраці з КУ «ЦПРПП» та узагальнення і презентації їх досвіду роботи.

Кроки для підвищення професіоналізму педагогічних працівників:

1) Діагностичний супровід професійного розвитку педагога (системне виявлення професійних запитів).

2) Мотивація педагогів.

3) Залучення педагогів до професійного педагогічного розвитку.

4) Розвиток компетентностей педагогів.

5) Забезпечення рефлексії (розвиток, успіх).

6) Науково-методичний супровід педагогів у міжкурсовий період навчання:

- науково-методичні рекомендації для методичних кабінетів закладів освіти;

- науково-методичні рекомендації міським методичним об'єднанням;

- проекти професійного розвитку педагогічних працівників;

- підготовка тренерів, консультантів, тьютерів, експертів;

- організація середовища професійної комунікації.

7) Розроблення й упровадження кредитно - модульних технологій підвищення кваліфікації.

- 8) Трансформація професіоналізму педагогів.
- 9) Формування бази даних програм підвищення кваліфікації, інших джерел інформації (веб-ресурсів), необхідних для професійного розвитку педагогів.

Напрямок діяльності КУ «ЦППП»: *Надання психологічної підтримки педагогічним працівникам*

Мета:

Надання психологічної допомоги всім учасникам освітнього процесу та налагодження здорової психологічної взаємодії між ними.

Шляхи реалізації напрямку діяльності КУ «ЦППП»:

1. Консультування та надання психологічної допомоги всім учасникам освітнього процесу.
2. Сприяння збереженню й посиленню психічного здоров'я учнів, вчителів, батьків.
3. Навчання учасників освітнього процесу справлятися зі стресом та напругою, з емоційним перенапруженням, професійним вигоранням.
4. Надання методичної та психологічної допомоги адміністрації та педагогічним працівникам щодо:
 - 4.1. Створення в закладах освіти безпечного освітнього середовища.
 - 4.2. Розроблення та проведення заходів, спрямованих на запобігання та протидію булінгу, кібербулінгу та мобінгу учасників освітнього процесу.
 - 4.3. Виконання заходів для надання соціальних та психолого-педагогічних послуг школярам, які вчинили боулінг, стали його жертвами чи свідками.
5. Сприяння в опануванні та розробленні інноваційних освітніх програм і технологій.

Напрямок діяльності КУ «ЦППП»: *Ресурсне (кадрове, інформаційне, матеріально-технічне) забезпечення КУ «ЦППП»*

Мета:

Педагогічні працівники КУ «ЦППП»:

- володіють навиками щодо виконання функцій консультанта, фасилітатора, менеджера, методиста, супервізора, тьютора, експерта, модератора та працюють в сучасному середовищі;
- постійно навчаються, розуміють нову роль центрів професійного розвитку, свої нові ролі, мають комфортні умови праці;
- професійно зростають відповідно до сучасних умов.

Шляхи реалізації напрямку діяльності КУ «ЦППП»:

1. Набуття педагогічними працівниками КУ «ЦППП»:
 - компетентностей консультування і супервізії;
 - уміння надавати допомогу і підтримку педагогам у визначенні індивідуальної освітньої траєкторії;
 - безперервного навчання (саморозвитку).
2. Опрацювання та обізнаність педагогічних працівників КУ «ЦППП» в нормативних документах, державній політиці в галузі освіти, історії освіти,

концепції сучасної педагогіки та психології.

3. Розвиток лідерських якостей, володіння навичками спілкування в ролі наставника, здатність об'єднувати навколо себе творчих особистостей.

4. Уміння педагогічних працівників КУ «ЦПРПП» надати методичну допомогу, провести консультування, організувати методичні заходи та підготувати методичні рекомендації на запит педагогічних працівників.

5. Планування педагогічними працівниками КУ «ЦПРПП» методичних форм роботи з педагогами на діагностичній основі.

6. Застосування педагогічними працівниками КУ «ЦПРПП» нових інноваційних, інформаційно-комунікаційних технологій, STEM – навчання, методики дистанційного, змішаного навчання.

7. Використання педагогічними працівниками КУ «ЦПРПП» активних методів навчання педагогів, креативний підхід, реалізація нових ідей.

8. Реалізація проектів професійного розвитку.

9. Поглиблення своїх знань педагогічних працівників КУ «ЦПРПП», зацікавленість новинками професійної сфери шляхом проходження підвищення кваліфікації, онлайн-навчань, вебінарів, семінарів та інших форм роботи.

10. Опанування навчальних модулів щодо професійного розвитку стандарту вчителя й керівника закладу освіти.

11. Створення сучасної матеріально-технічної бази та комфортних умов праці працівників КУ «ЦПРПП»:

- забезпечення працівників КУ «ЦПРПП» сучасним комп'ютерним та мультимедійним обладнанням, зручними та сучасними меблями;

- створення сучасної «Тренінгової кімнати» (при наявності приміщення);

- придбання сучасних технічних засобів для проведення «майстер-класів» щодо навчання працювати з ними педагогічних працівників (міні STEM-лабораторія, активатор поверхні, документ-камера, відеокамера тощо).

Напрямок діяльності КУ «ЦПРПП»: *Взаємодія та співпраця з органами та установами забезпечення якості освіти, закладами освіти, міжнародними та громадськими організаціями, засобами масової інформації з питань діяльності КУ «ЦПРПП»*

Мета:

Налагодження співпраці на рівні установ та між установами-партнерами щодо реалізації педагогічними працівниками власної траєкторії професійного зростання, обміну досвідом, професійного розвитку педагогів та поширення інформації щодо дослідно-експериментальної, науково-пошукової роботи, інноваційної діяльності закладів освіти і окремих педагогічних працівників, використання апробованих та визнаних ефективних моделей професійного зростання.

Шляхи реалізації напрямку діяльності КУ «ЦПРПП»:

1. Інформаційно-видавнича діяльність КУ «ЦПРПП»: електронні посібники, збірки, доробки, тощо.

2. Участь у виставці: «Освіта Дніпропетровщини».

3. Проведення представницьких навчально-методичних заходів.

4. Співпраця з науковими та методичними установами шляхом укладення

Угод.

5. Створення інноваційних онлайн-продуктів з використанням офісних програм, Інтернет-ресурсів та хмарних технологій.

РОЗДІЛ 5. Очікуванні результати реалізації Стратегії розвитку КУ «ЦПРПП»

*Посередній учитель викладає.
Хороший учитель пояснює.
Видатний учитель показує.
Великий учитель надихає...*
Вільям Уорд

1. Підвищення рівня професійної компетентності педагогічних працівників, спрямування їхньої роботи на реалізацію творчого потенціалу, пошук ефективних шляхів організації освітньої діяльності.

2. Педагогічні працівники закладів освіти громади вмотивовані до ефективної педагогічної діяльності.

3. Широка підтримка освітніх реформ педагогами закладів освіти громади.

4. Створення оптимальних умов для професійного вдосконалення та творчості педагогів з метою забезпечення якісної освіти і як наслідок поліпшення якості дошкільної, загальної середньої, позашкільної та інклюзивної освіти в цілому.

5. Створення міської системи професійних спільнот педагогічних працівників (об'єднань за родом професійної діяльності, творчих груп, тощо).

6. Створення інформаційного простору в громаді, який забезпечить активну інтеграцію інноваційних технологій в освітній процес.

7. Створення системи можливих джерел підвищення кваліфікації, необхідної для професійного розвитку педагогічних працівників та оприлюднення її на веб-сайті.

8. Здорове психологічне взаємодія між усіма учасниками освітнього процесу.

9. Оновлення системи методичних заходів щодо розвитку професійної компетентності, інтелектуального потенціалу вчителів, поширення позитивного досвіду роботи.

10. Ефективна співпраця на рівні установ та між установами-партнерами щодо реалізації педагогами власної траєкторії професійного зростання, обміну досвідом, професійного розвитку педагогів за їх запитам та потребами.

При реалізації стратегії розвитку КУ «ЦПРПП» процес створення освітньої інноваційної практики буде поступовим: починаючи з розвитку компетентностей педагога в умовах НУШ на першому етапі до адаптації педагогічних колективів закладів освіти до сучасної освіти, потім вироблення власної траєкторії розвитку як педагогів так і саме закладів освіти міста, а головне зміні ролі педагога в індивідуальній освітній траєкторії учня (перехід від вчителя до тьютера, фасілітатора, коуча, модератора).

Саме робота педагогічних працівників КУ «ЦПРПП» у спільній взаємодії із закладами освіти міста допоможе виховати вчителів, які надихають учнів та надають якісні освітні послуги.

МОНІТОРИНГ СТРАТЕГІЇ

У ході моніторингу Стратегії відбувається оцінювання ступеня досягнення прогресу за визначеними завданнями, просування до очікуваних результатів; контроль за її реалізацією в цілому; аналіз інформації щодо змін зовнішніх та внутрішніх факторів розвитку сфери освіти для уточнення та корегування завдань Стратегії.

На основі моніторингу Стратегії здійснюватиметься оцінка необхідності уточнення та перегляду окремих напрямків діяльності та шляхів реалізації Стратегії під впливом зовнішніх і внутрішніх факторів та у світлі нових обставин і тенденцій, що можуть виникати.