

ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ ДО ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ

Олександр КОВАЛЕНКО,

*завідувач відділу нормативно-правового
забезпечення освітньої діяльності
та атестації педагогічних кадрів
Донецького ОблІППО*

ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК СУЧАСНОГО ПЕДАГОГА: СИНЕРГІЯ ТРАНСФОРМАЦІЙ АТЕСТАЦІЇ, СЕРТИФІКАЦІЇ ТА ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ

Сучасний етап реформування освітньої системи в Україні зумовлений потребою модернізації підходів до організації освітнього процесу, переосмисленням ролі вчителя в суспільстві та адаптацією національної освіти до європейських стандартів. Основою реформ є Концепція «Нова українська школа», яка акцентує увагу на впровадженні компетентнісного підходу до навчання, індивідуалізації освітнього процесу та розвитку педагогічної автономії [4].

У цьому контексті професійний розвиток педагогічних працівників є ключовою умовою реалізації реформ. Його мета – підвищення якості освітніх послуг унаслідок оновлення знань, умінь і навичок учителів через формування сучасної професійної компетентності відповідно до вимог сучасного інформаційного суспільства. Зміни також стосуються системи оцінювання педагогічної діяльності: акцент переноситься з формального на якісний підхід, де важливими є не лише результати учнів, а й динаміка професійного розвитку самого вчителя.

Отже, реформування освітньої галузі в Україні формує передумови для активного впровадження оновлених освітніх процедур: атестації, сертифікації та підвищення кваліфікації як інструментів удосконалення професійної компетентності сучасного вчителя.

Професійний розвиток педагогічних працівників в Україні ґрунтується на чітко визначеній нормативно-правовій базі, яка об'єднує низку законодавчих актів. Серед ключових: Закони України «Про освіту», «Про повну загальну середню освіту», Концепція реалізації державної політики у сфері реформування загальної середньої освіти «Нова українська школа» на період до 2029 року. Нормативна база створює правові умови для реалізації індивідуальної освітньої траєкторії кожного педагога, орієнтованої на розвиток професійної компетентності.

Зокрема, Закон «Про повну загальну середню освіту» визначає професійний розвиток як безперервний процес набуття та вдосконалення компетентностей педагогів. У документі передбачене обов'язкове щорічне проходження підвищення кваліфікації педагогами закладів загальної середньої освіти, а його обсяг за 5 років, який оплачується за рахунок коштів державного та місцевих бюджетів, не може бути меншим за 150 годин. Крім того, визначені складові підвищення кваліфікації: не менше 10 відсотків (15 годин) загальної кількості годин обов'язково повинні бути спрямовані на вдосконалення знань, умінь і практичних навичок у частині роботи з учнями з особливими освітніми потребами та не менше 10 відсотків (15 годин) загальної кількості годин – на вдосконалення знань, умінь і практичних навичок у частині надання психологічної підтримки учасникам освітнього процесу [3]. Деталізовані вимоги до підвищення кваліфікації педагогів визначаються «Порядком підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників», який затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 р. № 800 «Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників». Проте цей документ потребує усунення змістових недоліків та подолання нормативно-правових колізій.

Саме з метою розв'язання цих проблем Міністерство освіти і науки України запропонувало зміни до Порядку підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників.

Серед ключових змін: упровадження цифрових рішень для підвищення якості діяльності суб'єктів підвищення кваліфікації, розширення можливостей для професійного розвитку через визнання супервізії і наставництва як форм підвищення кваліфікації. Проект уточнює статус суб'єктів підвищення кваліфікації, деталізує вимоги до змісту документів про підвищення кваліфікації та передбачає можливість проходження підвищення кваліфікації для осіб, які є військовослужбовцями,

прийнятими на посади вчителя, після їх звільнення з військової служби.

Практично всі окреслені зміни вже враховані в освітній діяльності Донецького обласного інституту післядипломної педагогічної освіти (далі – Інститут), яка передбачає безперервний професійний розвиток та підвищення кваліфікації педагогічних працівників, набуття ними нових і вдосконалення раніше набутих компетентностей на основі здобутої освіти й практичного досвіду. Зважаючи на функціонування як переміщеного закладу освіти в умовах правового режиму воєнного стану Інститут здійснює якісне підвищення кваліфікації в очному та дистанційному форматі за основними формами: інституційною (очною, заочною, дистанційною), дуальною, на робочому місці, стажуванням. Зазначимо, що саме Донецька область першою в Україні запровадила в роботу фінансовий принцип «Гроші ходять за педагогом», який визначений Міністерством освіти і науки України пріоритетним щодо реформування підвищення кваліфікації [4].

Науково-педагогічні та педагогічні працівники Інституту з урахуванням вимог професійного стандарту за професіями «Вчитель закладу загальної середньої освіти» у 2025 році розробили та затвердили понад 130 освітніх програм підвищення кваліфікації відповідно до оновлених підходів реалізації Концепції «Нова українська школа» за основними напрямками: розвиток професійних компетентностей з акцентом на знання навчального предмета, фахових методик, технологій; створення безпечного та інклюзивного освітнього середовища; використання інформаційно-комунікативних та цифрових технологій в освітньому процесі; розвиток управлінської компетентності тощо [4]. Багатогранність запропонованої тематики підвищення кваліфікації дозволила в співпраці з органами управління освіти територіальних громад, Центрами зайнятості Донецької області забезпечити фінансування та задовольнити професійні потреби освітян.

Реалізація запропонованих програм у роботі з освітянами створює підґрунтя для постійного, послідовного підвищення професійної компетентності та сприяє залученню педагогічних працівників області до заходів системи зовнішнього забезпечення якості освіти: атестації та сертифікації.

Атестація педагогічних працівників є не просто формальною процедурою, а важливим інструментом оцінювання професійної діяльності освітян, яка спрямована на підвищення якості освіти, стимулювання саморозвитку педагогів і забезпечення відповідності їхньої кваліфікації займаній посаді [2]. Вона виступає внутрішнім механізмом комплексного оцінювання професійної діяльності педагогічного працівника в межах закладу освіти на основі принципів відкритості та колегіальності, гуманного та доброзичливого ставлення, повноти, об'єктивності та системності оцінювання педагогічної діяльності, яка здійснюється відповідно до нової редакції Положення про атестацію педагогічних працівників, затвердженої наказом Міністерства освіти і науки України № 1277 від 10.09.2024 року (далі – Положення). Метою затверджених змін стало вдосконалення й осучаснення механізму оцінювання роботи педагогів, усунення законодавчих колізій, деталізація критеріїв, процедур та строків проходження атестації [1].

Нова редакція Положення виокремлює мету атестації – стимулювання цілеспрямованого безперервного підвищення рівня професійної компетентності педагогічних працівників, росту їх професійної майстерності, розвитку творчої ініціативи, підвищення престижу й авторитету, забезпечення ефективності освітнього процесу [1].

Змінами в Положенні врегульовано механізм присвоєння (підтвердження) педагогічних звань і кваліфікаційних категорій освітянам без вищої освіти. Це проблемне питання було актуальним у керівників закладів освіти впродовж атестаційної процедури 2024-2025 навчального року. Педагогічним працівникам, посади яких відповідно до законодавства не передбачають присвоєння кваліфікаційних категорій, за результатами атестації встановлюється відповідність займаній посаді та, у порядку визначеному законодавством, за рекомендацією атестаційної комісії встановлюється (підтверджується) тарифний розряд, а також може бути присвоєно педагогічне звання [1].

Проте найбільше запитань від педагогічної спільноти області надійшло на консультаційну платформу «Організація та проведення атестації педагогічних працівників в умовах воєнного стану», організовану відділом нормативно-правового забезпечення освітньої діяльності та атестації педагогічних кадрів, щодо атестації педагогічних працівників після переходу на роботу до інших закладів освіти (понад 200 звернень). У новій редакції Положення визначено, що за педагогами, які переходять на роботу в інші заклади освіти на ті ж посади зберігаються педагогічні звання і кваліфікаційні категорії до наступної атестації [1].

Індивідуальні консультації та низка інструктивно-методичних нарад з керівниками органів

управління у сфері освіти територіальних громад, закладів освіти, які були організовані департаментом освіти і науки Донецької ОДА в співпраці з відділом нормативно-правового забезпечення освітньої діяльності та атестації педагогічних кадрів Донецького обласного ІППО, також були спрямовані на роз'яснення проблемних питань створення атестаційних комісій I рівня, їх кількісного складу та повноважень через неузгодженість нормативних документів. Зміни, внесені в Положення, удосконалили порядок створення атестаційних комісій та визначили перелік суб'єктів, які їх можуть створювати. Зокрема, передбачено можливість створення атестаційних комісій приватними закладами освіти та/або їхніми засновниками [1].

Унормовано кількість освітян для створення атестаційної комісії I рівня: 15 та більше педагогічних працівників, які перебувають у трудових відносинах із закладом освіти.

Проте незмінною передумовою проведення атестації залишається підвищення кваліфікації педагогічних працівників, яке проводиться відповідно до вимог законодавства [1].

Важливим потужним мотиватором для професійного зростання педагогів є ще один елемент системи зовнішнього забезпечення якості освіти – сертифікація. Вона дозволяє здійснити зовнішнє неупереджене оцінювання професійних компетентностей і так само сприяє підвищенню якості освіти [2].

За словами Руслана Гурака, Голови Державної служби якості освіти України: «Сертифікація – це процедура зовнішнього оцінювання та інвестиція у вчителя, у його професійний розвиток. Незалежність сертифікації забезпечена принципом «вчитель оцінює вчителя», щоб сприяти об'єктивності, прозорості та водночас взаємному обміну досвідом, без посередництва керівництва закладу освіти» [5].

Метою сертифікації є виявлення та підтримка педагогів із високим рівнем професійної майстерності, які ефективно впроваджують компетентнісне навчання та діляться досвідом із колегами. Успішне проходження сертифікації є важливою мотиваційною складовою – гарантує 20% доплати протягом трьох років. Крім того, сертифікація зараховується як атестація і є підставою для присвоєння кваліфікаційної категорії та/або педагогічного звання [2].

У межах реалізації Стратегічного плану діяльності Міністерства освіти і науки України на період до 2027 року передбачено оновлення моделі сертифікації педагогічних працівників з метою забезпечення системи Нової української школи висококваліфікованими фахівцями. Серед основних пріоритетів – розширення кола категорій педагогів, які матимуть право брати участь у процедурі сертифікації.

З цією метою, спираючись на досвід проведення та результати сертифікації попередніх років, Міністерство освіти і науки України, Державна служба якості освіти (ДСЯО) та Український центр оцінювання якості освіти (УЦОЯО) ініціювали оновлення Положення та створення інформаційно-комунікаційної системи «Сертифікація та професійний розвиток педагогічних працівників». Розробка й упровадження нової системи сприятиме підвищенню ефективності сертифікації, спростить процедуру участі та стане важливим кроком до посилення якості освітніх послуг в Україні [5].

Отже, атестація, сертифікація та підвищення кваліфікації в системі професійного розвитку педагогів є надзвичайно важливими складниками, що взаємодоповнюють один одного. Проте ці процедури відрізняються за формою, методами та рівнем обов'язковості, їхнє поєднання забезпечує ефективну модель безперервного навчання впродовж життя (lifelong learning).

Підвищення кваліфікації виконує функцію регулятора оновлення знань, розвитку нових навичок та набуття інноваційного педагогічного досвіду – професійного перезавантаження. Водночас атестація та сертифікація, як елементи системи зовнішнього забезпечення якості освіти, є мірилом для рівня сформованості професійних компетентностей педагога, ефективними механізмами підтвердження кваліфікації та стимулювання саморозвитку.

Взаємодія цих компонентів створює синергію, що сприяє комплексному розвитку вчителя: від оновлення знань – до визнання досягнень. Результатом такої взаємодії є високі досягнення освітян Донеччини на фахових всеукраїнських конкурсах, перемоги учнів на всеукраїнських предметних олімпіадах, конкурсах МАН тощо.

Отже, поєднання атестації, сертифікації та підвищення кваліфікації формує єдиний цикл постійного вдосконалення, спрямований на якісні зміни в освіті.

Список використаних джерел

1. Про затвердження Положення про атестацію педагогічних працівників : наказ Міністерства освіти і науки України від 09 вересня 2022 р. № 805. Верховна рада України : [сайт]. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/>

show/z1649-22#Text (дата звернення : 24.06.2025).

2. Про освіту : Закон України редакція від 27.06.2024 № 2145-VIII. Верховна рада України : [сайт]. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text> (дата звернення : 24.06.2025).
3. Про повну загальну середню освіту : Закон України редакція від 15.06.2025 № 4265-IX. Верховна рада України : [сайт]. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/463-20#Text> (дата звернення : 24.06.2025).
4. Про схвалення Концепції реалізації державної політики у сфері реформування загальної середньої освіти «Нова українська школа» на період до 2029 року редакція від 22.08.2018 № 592-2018-р. Верховна рада України : [сайт]. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/988-2016-%D1%80#Text> (дата звернення : 14.06.2025).
5. Сертифікація вчителів: нові напрями, цифрові рішення та крок до вдосконалення професійної майстерності. Державна служба якості освіти України : [сайт]. URL : <https://sqe.gov.ua/sertifikaciya-vchiteliv-novi-napryami-c/> (дата звернення : 24.06.2025).

Ірина СОСНОВА,

*завідувач відділу проєктно-програмної діяльності
та субвенціальної роботи Донецького ОблІППО*

ПРОЄКТНЕ УПРАВЛІННЯ

ЯК ІНСТРУМЕНТ ЕФЕКТИВНОГО РОЗВ'ЯЗАННЯ ЗАВДАНЬ СУЧАСНОСТІ

Сучасна освіта переживає значні трансформації. Наразі це не лише передача слухачам теоретичних знань, а й формування в них критичного мислення, комунікативних навичок, умінь працювати в команді та розв'язувати реальні проблеми. Тому врахування в процесі навчання людиноцентризму та індивідуалізації означають розробку індивідуальних освітніх траєкторій, урахування різних типів сприйняття інформації та темпу навчання. Сучасний світ вимагає постійного оновлення знань та навичок [1]. Освіта готує людину до неперервного навчання та адаптації до змін. Однією з ключових особливостей такої освіти є *lifelong learning* – навчання протягом життя. Інтеграція та міждисциплінарність сприяють розвитку практичних навичок, співпраці та застосуванню знань у реальних ситуаціях. Цифрові платформи сприяють спільному навчанню, усуваючи географічні бар'єри та уможливаючи взаємодію між студентами з різних куточків світу [2, с. 7]. Отже, інструментом, який уможливує поєднання теорії з практикою, стимулює дослідницький підхід і сприяє розвитку інноваційного мислення, і є проєктна діяльність. Для реалізації успішних освітніх проєктів необхідне ефективне керування ними.

Зазначимо, що проєктна діяльність в освіті складається з декількох ключових етапів:

1. Визначення мети, формулювання завдань, аналіз потреб учасників – етап ініціації проєкту.
2. Розподіл ресурсів, установлення термінів, розробка методики реалізації – етап її планування.
3. Виконання проєкту відповідно до плану, робота в командах – етап реалізації.
4. Оцінка прогресу, за необхідності, коригування плану – етап моніторингу та контролю.
5. Аналіз досягнень та визначення подальших кроків – етап оцінки результатів та рефлексії.

Ефективне управління проєктами потребує гнучкого підходу, який уможливує адаптувати процес до змінних умов та особливостей учасників. Окреслимо більш чіткий механізм визначення пріоритетів проєктної діяльності в контексті стратегії розвитку закладу освіти та освітніх програм. Їх визначають, орієнтуючись на соціальні потреби громади та учасників освітнього процесу. Проєкти спрямовані на:

- удосконалення освітньої інфраструктури, зокрема модернізація шкільних приміщень та технічного обладнання, аби забезпечити комфортні умови навчання;
- інтеграцію новітніх технологій, упровадження цифрових освітніх платформ та інструментів для дистанційного навчання, що є особливо значущим під час війни;
- розвиток творчих і соціальних навичок учнів, зокрема їхніх ініціатив, спрямованих на соціально-емоційний розвиток дітей в умовах стресу та психологічної напруги;
- забезпечення доступу до освіти для школярів з окупованих та прифронтових територій, коли важливим чинником є створення умов для безперервного навчання дітей, які не можуть відвідувати школу через безпекові ризики. Це рішення ухвалюють на основі аналізу освітніх втрат, зважаючи на поточні потреби учнів, педагогів та громади.