

УДОСКОНАЛЮЄМО ПРОФЕСІЙНІ КОМПЕТЕНТНОСТІ: УПРАВЛІНСЬКИЙ АСПЕКТ

Світлана АНТИКАЛО,

*методист відділу менеджменту закладів дошкільної,
загальної середньої та професійної освіти
Донецького ОблІППО*

ЦЕНТР ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ: П'ЯТЬ РОКІВ ЗМІН, ПІДТРИМКИ Й НОВИХ МОЖЛИВОСТЕЙ У ПРОФЕСІЙНОМУ РОЗВИТКУ ПЕДАГОГІВ ДОНЕЧЧИНИ

Майбутнє належить тим, хто навчається більше, ніж інші.

Пітер Друкер

У 2025 році Центри професійного розвитку педагогічних працівників (далі – Центри, ЦПРПП) України відзначають важливу віху – **5 років із дня реорганізації колишніх методичних служб**. Цей період став не лише викликом, а й етапом глибоких змін, особливо для таких регіонів, як Донеччина, де освітяни щодня працюють в умовах нестабільності та невизначеності. Саме тут, у прифронтових громадах і містах, Центри стали не просто наступниками старої методичної системи – вони перетворилися на сучасні хаби підтримки, консультування й розвитку для кожного педагога.

До 2020 року методичні кабінети виконували переважно адміністративно-організаційну функцію. Сьогодні Центри професійного розвитку педагогічних працівників перетворилися на справжні центри тяжіння для педагогів, які прагнуть зростання. Їхня діяльність кардинально відрізняється від колишніх підходів:

- замість **формального навчання** ЦПРПП пропонують **індивідуальні траєкторії професійного розвитку**, що враховують унікальні потреби кожного освітянина;
- на зміну **сухій звітності** прийшло **живе та ефективне консультування**, орієнтоване на реальні виклики та запити педагогів;
- зник **примус**, а на його місці розквітли **довіра й партнерство**, створивши справжню спільноту для взаємної підтримки та розвитку.

На Донеччині, де педагоги часто працюють у надскладних умовах, така трансформація має особливу цінність.

Попри обстріли, евакуацію, нестабільне з'єднання Центри не припиняли роботу жодного року. Вони переформатувалися у цифрові платформи, перенесли консультації в онлайн, перетворили вайбер-групи на оперативні інструменти підтримки.

Центри професійного розвитку педагогічних працівників регіону продовжують демонструвати дивовижну стійкість та адаптивність. Станом на 20 грудня 2024 року, незважаючи на безпрецедентні виклики, у Донецькій області продовжують функціонувати 20 Центрів. Діяльність ЦПРПП Лиманської міської ради, на жаль, призупинена, що є прямим наслідком тривалих бойових дій.

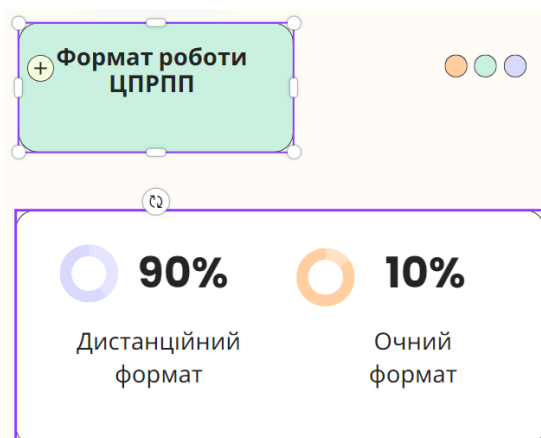
Зовнішній негативний вплив на діяльність ЦПРПП залишається значним і постійним:

- масштабні руйнування інфраструктури та матеріально-технічної бази значно ускладнюють роботу центрів;
- вимушений відтік працівників до інших регіонів України та втрати кадрового складу, як і минулого року, продовжують погіршувати ситуацію з людськими ресурсами.

Ці чинники, у поєднанні зі зменшенням видатків державного та місцевих бюджетів на утримання ЦПРПП, призводять до тиску на кадровий потенціал установ. Педагогічні працівники практично всіх центрів пройшли через режим простою. Штат педагогічних працівників (директори, консультанти, практичні психологи) скоротився зі 112 одиниць (2023 р.) до 101 (2024 р.). Фактично на вересень 2024 року працює лише 67,75 штатних одиниць (у 2023 році – 61), що становить 67% (у 2023 році – 54,4%) від затвердженого штату.



Попри всі труднощі робота ЦПРПП Донецької області організована здебільшого в дистанційному форматі, що дозволяє підтримувати освітній процес та надавати підтримку педагогам в умовах безпекових обмежень.



Директори та консультанти ЦПРПП демонструють надзвичайну стійкість та відданість справі:

- розробляють професійні маршрути з урахуванням індивідуальних потреб педагогів;
- проводять діагностику освітніх втрат і допомагають педагогам адаптувати програми;
- впроваджують нові форми підтримки молодих педагогів та менторства;
- моделюють педагогічні спільноти як простори професійного діалогу та відновлення;
- реалізують власні антикризові ініціативи, оперативно реагуючи на виклики воєнного часу та потреби педагогів;
- беруть на себе функції, не передбачені Положенням, що свідчить про гнучкість та орієнтованість на результат;
- створили міцну систему інформаційної підтримки закладів освіти, що є життєво важливою в умовах нестабільності.

Відділ менеджменту дошкільної, загальної середньої та професійної освіти повністю переформатував співпрацю з Центрами, узявши за основу принцип короткострокового планування. Уже у 2022 році були запроваджені щотижневі оперативні наради «Діяльність ЦПРПП у час воєнного стану». З 2024 року ці зустрічі трансформувалися в **партнерські наради «Краще разом»** для керівників ЦПРПП. Їхня мета незмінна: **швидке інформування** спільнот про актуальні освітні питання, **впровадження антикризового менеджменту**, **оперативне ухвалення колегіальних рішень** і **розбудова партнерської взаємодії**. Це також майданчик для **професійної та психологічної**

підтримки фахівців Центрів, що сприяє збереженню та посиленню зв'язків між Донецьким ОблІППО та спільнотою ЦПРПП області. У 2025 році практику проведення таких оперативних нарад **«Вирішення оперативних питань діяльності ЦПРПП»** продовжено двічі на місяць.

Ці зустрічі стали **ключовим майданчиком** для обговорення найактуальніших питань: від організації роботи в умовах воєнного стану та практичної і психологічної підтримки педагогів до застосування електронних інструментів для дистанційного навчання, підвищення кваліфікації та реформування освіти, а також презентації кращих практик роботи Центрів.

У середньому в нарадах беруть участь 24 фахівці, а за рік проведено 18 таких зустрічей. Це яскраво свідчить про високу затребуваність зазначених заходів та активну залученість педагогічної спільноти в обговорення нагальних питань.

Протягом 2024/2025 року також традиційно працювала Школа консультанта ЦПРПП. На трьох заняттях було розглянуто й обговорено особливості стратегічного планування окремих напрямів роботи центру через проєктну діяльність. Учасники мали змогу ознайомитися з прикладами проєктів ЦПРПП Донеччини, попрацювати над створенням власних, презентувати їх на підсумковому занятті. Це сприяє розвитку креативності, самостійності та ефективному управлінню проєктами в умовах обмежених ресурсів.

За ці роки консультанти ЦПРПП навчилися бути: модераторами змін; психологічними наставниками; порадиниками з розвитку, а не лише «методистами»; архітекторами професійного середовища в кожній громаді.

ЦПРПП Донеччини – це не про документи. Це про людей, які щодня обирають залишатися в освіті й допомагати іншим рости.

2025/2026 навчальний рік: новий вимір розвитку

ЦПРПП Донеччини не збираються зупинятися на досягнутому. На 2025/2026 роки вони не просто планують «вижити», а прагнуть перетворитися на справжні інноваційні хаби професійного зростання, які відповідають як на актуальні виклики війни, так і на глобальні освітні тренди.

Розуміючи, що дистанційний формат, імовірно, залишатиметься домінантним, **рекомендуємо ЦПРПП:**

- упроваджувати програми для підготовки педагога нового формату. Це не лише про технічні навички онлайн-викладання, а й про вміння підтримувати зв'язок із здобувачами освіти на відстані, будувати довіру через екран, адаптувати методики до асинхронного навчання та ефективно використовувати цифрові освітні платформи. Зробити акцент на створенні інтерактивного контенту, гейміфікації навчання та використанні штучного інтелекту для персоналізації освітнього процесу – як для здобувачів освіти, так і для самих педагогів;
- розширити програми психологічної підтримки для педагогів, включаючи супервізії, групи взаємодопомоги та індивідуальні консультації з психологами. Приділити увагу навчанню педагогів основам травмоінформованої педагогіки, зокрема розпізнаванню ознак травматичного досвіду в здобувачів освіти, створенню безпечного середовища, що сприяє відновленню, та методам допомоги дітям у подоланні стресу;
- створювати мережі обміну досвідом та кращими практиками;
- створювати онлайн-платформи та організовувати регулярні зустрічі для систематичного обміну успішними практиками з подолання освітніх втрат, досвідом роботи в умовах війни та дистанційного навчання. Особливу увагу приділяти інтеграції та поширенню досвіду педагогів з найбільш постраждалих громад.

Виклики залишаються, але воля до перемоги – сильніша. Центри професійного розвитку педагогічних працівників Донеччини – це не просто установи.

Це спільноти однодумців, які, долаючи всі перешкоди, продовжують будувати фундамент майбутньої української освіти. Інноваційність, гнучкість та орієнтованість ЦПРПП на потреби людини стануть ключовими у відновленні не лише знань, а й віри в майбутнє нашого регіону.

П'ять років – це лише початок. Попереду ще багато роботи, викликів і перемог. Проте вже сьогодні можна впевнено сказати: Центри професійного розвитку стали серцем оновленої педагогіки Донеччини.

Послідовне впровадження цих рекомендацій дозволить фахівцям ЦПРПП не лише ефективно

реагувати на поточні запити педагогів, а й активно сприяти їхньому професійному розвитку, формуючи компетентне та впевнене педагогічне співтовариство, що є ключовим для розвитку сучасної української освіти.

Список використаних джерел

1. Деякі питання професійного розвитку науково-педагогічних працівників. URL: <https://mon.gov.ua/npa/devaki-pitannya-profesijnogo-rozvitku-naukovo-pedagogichnih-pracivnikov> (дата звернення : 18.06.2025).
2. Закон України «Про повну загальну середню освіту» від 16.01.2020 № 463-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/463-20#Text> (дата звернення : 18.06.2025).
3. Положення про центр професійного розвитку педагогічних працівників. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/672-2020-%D0%BF#Text> (дата звернення : 17.06.2025).

Ганна ЩЕРБІНІНА,

*методист відділу менеджменту закладів дошкільної,
загальної середньої та професійної освіти
Донецького ОблІППО*

УПРАВЛІНСЬКІ ОРІЄНТИРИ КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЙ

Організація 2025/2026 навчального року в умовах трансформацій, що відбуваються в українській системі освіти, вимагає від керівника закладу загальної середньої освіти високого рівня самоорганізації, здатності швидко реагувати на виклики часу та проактивно впроваджувати інновації. Управління освітнім закладом сьогодні не обмежене лише виконанням адміністративних функцій – це складний інтегральний процес, який потребує професійної гнучкості. Успішність освітнього процесу значною мірою залежить від здатності керівника до стратегічного мислення, ефективної комунікації, емоційної стійкості, а головне – від його готовності постійно навчатися. Саме безперервна освіта є основою лідерського впливу на колектив у закладі освіти. Участь у методичних заходах, управлінських майстернях, міжкурсових тренінгах, конференціях, а також вивчення досвіду колег – усе це не просто форми професійного розвитку, а умова виживання закладу освіти під час дії воєнного стану, цифрової трансформації та постійних нормативних змін.

Основним документом на сьогодні, який визначає професійні компетентності керівника закладу загальної середньої освіти, є Професійний стандарт керівника (директора) закладу загальної середньої освіти, затверджений наказом Мінекономіки від 17.09.2021 № 568-21 (далі – Стандарт). Цей документ орієнтує управлінців на формування і вдосконалення ключових емоційно-етичних, нормативно-правових, інформаційно-цифрових, стратегічних та інших компетентностей. Водночас Стандарт не диктує єдиної траєкторії професійного розвитку, залишаючи за керівником право самостійно визначати найбільш ефективні шляхи набуття та вдосконалення управлінських навичок відповідно до власних потреб, ресурсів, контексту освітнього процесу та викликів сьогодення. Саме тому важливою умовою якісного професійного зростання керівника є здатність до рефлексії щодо власної управлінської діяльності, визначення реалістичних цілей професійного розвитку та вибору релевантних форм навчання. Хтось обирає індивідуальні консультації, хтось – участь у майстернях чи творчих лабораторіях, а хтось – самостійне опрацювання нормативних документів або ж проходження підвищення кваліфікації за освітньою програмою. Усі ці шляхи є однаково важливими за умови їх систематичності та зв'язку з реальними потребами управлінської практики. У цьому контексті кафедра управління та адміністрування Донецького обласного інституту післядипломної педагогічної освіти створює сучасне освітнє середовище, яке сприяє всебічному розвитку компетентностей, визначених Стандартом. Протягом останніх років упроваджено низку інноваційних форм методичної підтримки керівників, серед яких – обласні управлінські майстерні «Менеджмент НУШ», майданчик директора «А як у вас?», День директора в ІППО, серпневі секції в межах Конгресу освітян Донеччини, управлінські практикуми, присвячені актуальним темам розвитку лідерства, цифрової грамотності, стратегічного планування, документообігу тощо. Певні заходи мають характер інтерактивного діалогу та обміну досвідом між учасниками, що дозволяє не лише здобути нові