


**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
МАРІУПОЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ
КАФЕДРА ПЕДАГОГІКИ ТА ОСВІТИ**

До захисту допустити:
Завідувач кафедри


_____ Голюк О.А.
(підпис) (ПІБ завідувача кафедри)

« 22 » грудня 2023 р.

**«РОЗВИТОК ІННОВАЦІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПЕДАГОГА
ЗАКЛАДУ ПОЧАТКОВОЇ ОСВІТИ»**

Кваліфікаційна робота
здобувачки вищої освіти другого
(магістерського) рівня вищої освіти
освітньо-професійної програми «Менеджмент.
Управління закладом загальної середньої освіти»
Панкової Марини Олександрівни
Науковий керівник:
Задорожна-Княгницька Л.В., доктор пед. наук,
професор
Рецензент:
Консультант Маріупольського центру
професійного розвитку педагогічних працівників
Маріупольської міської ради Донецької області
Шолохова І.В.

Кваліфікаційна робота захищена

з оцінкою _____

Секретар ЕК _____

« _____ » _____ 2024 р.

ЗМІСТ

ВСТУП	2
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПЕДАГОГА ОСВІТНЬОГО ЗАКЛАДУ	7
1.1. Інноваційні тенденції розвитку сучасної освіти України.....	7
1.2. Визначення базових понять дослідження.....	15
1.3. Зміст і структура інноваційної компетентності педагога закладу початкової освіти.....	25
Висновки до розділу 1	34
РОЗДІЛ 2. ТЕХНОЛОІЯ РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПЕДАГОГА ЗАКЛАДУ ПОЧАТКОВОЇ ОСВІТИ	36
2.1. Методична робота як умова розвитку інноваційної компетентності педагога загальноосвітнього навчального закладу.....	36
2.2. Форми організації методичної роботи для розвитку інноваційної компетентності педагога закладу початкової освіти (на прикладі Комунального закладу «Харківська початкова школа №177 Харківської міської ради»).....	44
2.3. Організаційно-методичний супровід процесу розвитку інноваційної компетентності педагога закладу початкової освіти.....	55
Висновки до розділу 2.....	62
ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ	64
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	69
ДОДАТКИ	77

ВСТУП

Актуальність дослідження. Пріоритетом соціально-економічного поступу в ХХІ столітті є якісна освіта як основа інтелектуального потенціалу нації, життєвої та професійної компетентності особистості. Сьогодні модернізація системи освіти, закладена в Концепції Нової української школи, визначається ключовим чинником відбудови вітчизняної економіки, ефективного поступу в соціальній сфері, підготовки конкурентоспроможних фахівців, здатних продукувати нові технології та гідно представляти Україну в світовому співтоваристві.

Інноваційність сучасної освіти обумовлюється динамічними процесами, що відбуваються у світі та в Україні. Становлення постінформаційного простору, перехід до інноваційного, цифрового суспільства висуває високі вимоги до особистості сучасного фахівця, базова освіта якого виступає головним завданням школи. Отже, модернізація вітчизняної освіти покликана зробити освітній процес адекватним вимогам сьогодення. З огляду на це, особливої актуальності набуває потреба впровадження інновацій в освітній процес школи. Зрозуміло, що необхідною умовою для вирішення означеної проблеми є розвиток інноваційної компетентності педагогів, яким притаманна здатність до інноваційної діяльності [45].

Обґрунтування змісту та різноманітних моделей розвитку інноваційних процесів у сфері сучасної освіти здійснюється з позицій можливостей практичного втілення інновацій, їх результативності та значення для подальшого розвитку освіти. Результати наукових досліджень, в яких розкриваються ключові питання освітнього менеджменту, представлено у межах авторських концепцій та розроблених на їх основі моделей розвитку закладів освіти інноваційного типу, що базуються на комплексі наукових підходів (стратегічного, синергетичного, інформаційного, проектного, середовищного, організаційного,

регіонального та ін.) [5].

Вагому роль у зазначеному контексті відіграє компетентнісний підхід. Беззаперечні можливості компетентнісного підходу розкрито в системах освіти розвинутих країн. Зазначений факт підтверджено низкою досліджень, в яких зазначається, що саме сформованість комплексу компетентностей дозволяє майбутньому фахівцеві, застосовувати практично отримані знання, використовувати їх упродовж життя та професійної діяльності [34, с. 80]. Отже, формування та розвиток комплексу компетентностей сучасного вчителя є необхідною складовою переходу від змісту предметно-знанневої освіти до моделі, що забезпечує формування цілісного досвіду життєдіяльності з усіма її проблемами та викликами, виконання ключових функцій, що відображають належність до різних сфер культури, забезпечуючи виконання різних соціальних ролей [30, с. 328].

Сутність та структура професійних компетентностей сучасного вчителя розглядається в дослідженнях О. Дубасенюк, І. Зязюна, Л. Карпової, А.Маркової, О. Пометун та ін. Наявний суттєвий інтерес науковців до питань нововведень, формування інноваційної компетентності, що є важливою складовою педагогічної майстерності сучасного вчителя (І.Беззуб, Д.Безуглий, Г.Вітер, О.Готько, Р.Гуревич, І.Доценко, О. Жорнов, В. Зінченко, М. Кислова, І. Малицька, А. Садохін, С. Семеріков, Н. Сидорчук, К. Словак, Т.Тарнавська, Н. Тверезовська, О. Удовиченко, О. Чайковська).

Разом з тим, як засвічують результати досліджень вітчизняних науковців, теоретико-методологічні засади, а також практичні розробки, присвячені проблемам компетентнісного підходу, не використовуються повною мірою як у межах моделювання і здійснення процесу професійної підготовки педагогічних кадрів до інноваційної діяльності, так і в сучасній практиці закладів освіти щодо проектування та здійснення інноваційного процесу. Наявні проблеми у розвитку інноваційної компетентності

педагога закладу початкової освіти пов'язані з такими суперечностями, а саме:

- між значущою потребою суспільства щодо вдосконалення системи початкової та базової середньої освіти, та нерозробленістю методологічних, теоретичних та практико-методичних засад реалізації освітніх інновацій у початковій школі;

- між творчим та випереджувальним характером інноваційних процесів у сфері освіти в глобальному масштабі та переважно локальним, емпірично-репродуктивним рівнем нововведень у сучасних школах;

- між об'єктивною необхідністю переходу закладів освіти на продуктивний рівень інноваційної діяльності та недостатністю ресурсів для упровадження освітніх інновацій;

- між ведучою роллю педагогів закладів освіти як провідних суб'єктів освітніх інновацій у контексті реалізації Концептуальних положень Нової української школи та недостатнім рівнем сформованості в більшості з них інноваційної компетентності, а також відсутністю системи розвитку цієї компетентності як у закладах вищої освіти під час професійної підготовки, так і в школі, тобто на місці безпосередньої професійної діяльності.

Наявність зазначених вище суперечностей вимагає теоретичного обґрунтування проблеми розвитку інноваційної компетентності педагога закладу освіти, розроблення комплексу науково-методичного супроводу щодо інноваційних змін.

Отже, актуальність і значущість означеної проблеми для суспільства, а також необхідність вирішення зазначених вище суперечностей, зумовили вибір теми кваліфікаційної роботи: **«Розвиток інноваційної компетентності педагога закладу початкової освіти».**

Об'єкт дослідження – інноваційна компетентність педагога закладу початкової освіти.

Предмет дослідження – теоретичні засади і технології розвитку

інноваційної компетентності педагога закладу початкової освіти.

Мета дослідження полягає в теоретичному обґрунтуванні та розробці форм організації методичної роботи щодо розвитку інноваційної компетентності педагога закладу початкової освіти.

Завдання дослідження:

1. Проаналізувати базові поняття дослідження з питання розвитку інноваційної компетентності педагога закладу початкової освіти в контексті модернізації загальної середньої освіти в Україні.

2. Обґрунтувати зміст і структуру інноваційної компетентності педагога закладу початкової освіти.

3. Розкрити форми і методи організації науково-методичної роботи щодо розвитку інноваційної компетентності педагога закладу початкової освіти.

4. Розробити організаційно-методичний супровід процесу розвитку інноваційної компетентності педагога закладу початкової освіти.

Методи дослідження. У процесі дослідження використано комплекс теоретичних та емпіричних методів, адекватних меті і завданням роботи.

Теоретичні методи дослідження: узагальнення, аналіз та синтез для обґрунтування теоретичних основ дослідження; функціонально-структурний для систематизації етапів розгортання інноваційного процесу; моделювання інноваційних процесів; абстрагування, формалізація, узагальнення для обґрунтування понятійного апарату дослідження та формулювання висновків і рекомендацій.

Емпіричні методи дослідження: діагностичні (анкетування та бесіда), праксиметричні (вивчення та аналіз інноваційного педагогічного досвіду закладів освіти), експериментальні (констатувальний етап педагогічного експерименту), статистичні (кількісний та якісний аналіз) для оцінки стану сформованості інноваційної компетентності педагога закладу початкової освіти.

Практичне значення дослідження полягає у впровадженні в

практику закладів початкової освіти форм організації методичної роботи та методичні рекомендації щодо розвитку інноваційної компетентності, у можливості застосування результатів здійсненого дослідження для розроблення й упровадження методичного та/або консультативного супроводу інноваційної діяльності вчителів початкової школи, розвитку їх інноваційної компетентності.

Основні результати та висновки дослідження можуть бути використані в організації інноваційної діяльності закладів освіти, шкіл новаторства педагогічних кадрів, різноманітних асоціацій, об'єднань інноваційних закладів освіти, а також внутрішньометодичної роботи в загальноосвітньому навчальному закладі та самоосвіти педагогів.

Апробація результатів дослідження. Основні теоретичні положення та організаційно-методичні підходи, викладені у роботі, були апробовані у межах здійсненого експерименту, оприлюднені у наукових працях та виступах на науково-методичних семінарах, що проводилися у Маріупольському державному університеті, а також на засіданнях педагогічних рад школи та методичних об'єднаннях вчителів.

Публікації. Матеріали і результати наукового дослідження представлено в 1 науковій статті у збірнику наукових праць «Магістерські студії психолого-педагогічного факультету Маріупольського державного університету», а також презентувалися на науково-практичному семінарі: «Педагогічна майстерня керівника закладу освіти» у Маріупольському державному університеті.

Структура кваліфікаційної роботи. Робота складається із вступу, трьох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел, додатків. Загальний обсяг роботи становить 94 сторінки. Текст роботи представлено на 69 сторінках. Список використаних джерел охоплює 85 найменувань. Робота містить 6 таблиць, 1 рисунок, 1 додаток (на 8 сторінках).

РОЗДІЛ 1.

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПЕДАГОГА ОСВІТНЬОГО ЗАКЛАДУ

1.2. Інноваційні тенденції розвитку сучасної освіти України

Початок ХХІ століття характеризується надзвичайно швидкими й глибинними змінами в усіх аспектах суспільного життя. Галузь освіти набуває інтенсивного реформування відповідно вимог часу. Наразі відбувається процес розбудови принципово нової системи початкової та базової загальної освіти, що поступово має замінити традиційну систему. Реформування системи освіти в Україні пов'язується, перш за все, із упровадженням у закладах освіти інновацій. Своєю чергою зміни, що відбуваються в розвитку системи освіти надають відчутного впливу на всі структурні компоненти цієї системи [43].

До основних тенденцій розвитку сучасної освіти в Україні належать такі:

- пріоритетність загальнолюдських цінностей і національного спрямування розвитку освіти;
- забезпечення суспільних та державних зусиль, спрямованих на підвищення якості та стану розвитку освіти на рівень європейських стандартів;
- розвиток освітніх інституцій на основі упровадження інноваційних технологій;
- відхід від положень та принципів авторитарної педагогіки з її нівелюванням неповторних індивідуальних особливостей здобувачів освіти та педагогів;
- суттєва перебудова управління закладами освіти на засадах та принципах демократизації, децентралізації, розбудови та зміцнення регіональних (локальних) систем управління закладами освіти [21].

Зазначені вище тенденції розвитку освіти в Україні у цілому обумовлюють напрями розвитку загальної середньої освіти:

- ствердження національних цінностей, виховання здобувача освіти як особистість, патріота, інноватора;
- гуманістичне спрямування освітнього процесу у напрямі ствердження ідей про людину як найвищу цінність суспільства, розвиток природних задатків здобувачів освіти з метою врахування їхніх можливостей та задоволення освітніх потреб, ствердження пріоритету загальнолюдських цінностей;
- демократизація, що спрямовується на суттєве посилення ролі громади у прийнятті управлінських рішень на рівні конкретного закладу освіти, гнучке реагування на суспільні потреби, перерозподіл управлінських функцій між органами виконавчої влади та громадою;
- взаємодія державних і громадських інститутів, творчих спілок та асоціацій, спрямування їхньої діяльності на розвиток освіти із урахуванням специфіки кожного регіону та наявного в цьому регіоні потенціалу;
- зорієнтованість освітньої політики на створення такої системи освіти, яка здатна забезпечити високу якість у поєднанні з максимально можливою доступністю освітніх послуг;
- партнерство, яке передбачає запровадження та підтримання рівноправних відносин між усіма суб'єктами освітнього процесу з метою забезпечення суттєвого підвищення інвестиційної привабливості української освіти, розвиток спонсорства, інноваційних форм та видів діяльності;
- інтеграція освіти і науки, забезпечення умов для сприяння інноваційній діяльності освітніх закладів різних рівнів акредитації і форм власності;
- підвищення якості контрольної та аналітичної діяльності відповідних інституцій в контексті незалежного оцінювання, що

обумовлює постійне вдосконалення системи регіонального освітнього моніторингу [42, с.16].

Зазначені вище напрями розвитку загальної середньої освіти конкретизуються на рівні певного закладу освіти з урахуванням специфіки його функціонування, що обумовлює реформування змісту управління цим закладом. Розглянемо детальніше тенденції управління освітнім закладом, який є відкритою соціальною системою. Основними компонентами цієї системи є учасники управлінського процесу (керівник закладу освіти та заступники керівника, педагоги, соціальний педагог та практичний психолог, бібліотекар, інші фахівці, здобувачі освіти та їхні батьки або особи, які їх замінюють), між якими існують різноманітні взаємозв'язки та взаємозалежності [54]. Ці взаємозв'язки обумовлюють розгляд тенденцій в управлінні освітнім закладом окремо для управлінського, навчального та виховного процесів. Зазначені тенденції викладено в таблиці 1.1.

Таблиця 1.1

Основні тенденції управління закладом освіти

(складено на основі джерел 12, 42, 57)

Рівень управління закладом освіти	Основні тенденції розвитку складових управління закладом освіти
Адміністративний	<ul style="list-style-type: none"> - розвиток духовного потенціалу кожного учасника освітнього процесу, що передбачає визнання цінності кожної людини, її суверенного права на саморозвиток, самовдосконалення та самореалізацію, на реалізацію прав і свобод; - відповідність якості освітніх послуг, а також змісту освіти державним вимогам, державним освітнім стандартам із урахуванням у зазначеному контексті регіональних особливостей і потреб;

Продовження табл. 1.1

	<ul style="list-style-type: none"> – упровадження освітніх інновацій як вагомої умови забезпечення якості освіти упродовж життя людини; – реалізація оздоровчої функції освіти, що виступає обов'язковою умовою збереження здоров'я усіх учасників освітнього процесу; – зростання автономності закладів освіти, рівня конкурентності надання освітніх послуг; – упровадження інформаційних комп'ютерних технологій в освітній процес.
<p>Управління пізнавальним процесом</p>	<ul style="list-style-type: none"> – розширення варіативної частини змісту освітніх програм, певної профілізації за умов дотримання державних стандартів освіти; упровадження в освітній процес зарубіжних педагогічних технологій (особливо у сфері викладання предметів гуманітарного циклу); – сприяння доступу до інформації в мережі Інтернет; – упровадження дистанційної освіти на всіх її рівнях; – упровадження комп'ютерних технологій у процес навчання, цифровізація освітнього процесу.
<p>Управління виховним процесом</p>	<ul style="list-style-type: none"> – забезпечення конкуренції між закладами освіти різних типів і форм власності на підставі підвищення якості освітніх послуг; – забезпечення співвіднесення канікулярного періоду з навчальним; – упровадження здоров'язберезувальних технологій.

Забезпечення високоефективної практики управління закладами освіти відповідно сучасних тенденцій її розвитку вимагає розроблення нових моделей управління й обґрунтування підходів до їх реалізації, а саме:

- визначення концептуальних засад розвитку освіти, враховуючи усі без виключення її рівні;
- упровадження системи постійного відстеження динаміки змін в освіті (моніторинг якості освіти);
- організація служби освітнього маркетингу для вивчення соціального запиту на освітні послуги;
- упровадження державно-громадських моделей управління;
- оновлення функцій управління на всі рівнях відповідно нових функцій керівника в умовах академічної та фінансової автономії закладів освіти;
- забезпечення відкритості та доступності освітньої галузі перед громадськістю [42, с.21].

У зазначеному контексті постала нагальна потреба в оновленні законодавчого поля, що забезпечувало б організаційні, правові та інституційні засади управління інноваційною діяльністю закладів освіти, а також стимулювало інноваційну активність закладів освіти на державному рівні. Саме розробленню цього питання приділяється увага вітчизняними науковцями (Д. Дзвінчук, Л. Ващенко, В. Тацій, В. Кремень, Л. Даниленко, О. Орлюк, В. Шовкалюк та ін.). Однак, не зважаючи те, що у працях зазначених вище науковців акцентується увага на необхідності вдосконалення законодавчих тих актів, які регулюють організацію та перебіг інноваційних процесів в освіті, зазначене вище питання все ще вимагає глибокого аналізу.

На даний час в Україні сформовано значний комплекс законодавчих актів, зміст яких спрямовано на підтримку інноваційної діяльності різних інституцій, створено міцну нормативно-правову базу національної

інноваційної системи, що містить у собі більше, ніж 1000 актів Президента, парламенту, уряду [64]. Разом із тим, як зазначає О. Орлюк, «у правовому регулюванні інноваційної сфери, на думку існує низка прогалин, ліквідації яких сприяв би Інноваційний кодекс, якого зараз бракує у чинній нормативній базі» [58, с. 69]. Такої ж точки зору дотримується В. Тацій. Науковець звертає увагу на необхідність вдосконалення законодавчого інноваційного поля та стверджує, що законодавство треба опрацювати на предмет його гармонізації, наголошує на доцільності розроблення Інноваційного кодексу [08, с. 37].

Базовими Законами для проведення інноваційної діяльності на сьогодні є такі:

- «Про наукову і науково-технічну діяльність» (1991);
- «Про наукову і науково-технічну експертизу» (1995);
- «Про спеціальний режим інноваційної діяльності технологічних парків» (1999);
- «Про інноваційну діяльність» (2002);
- «Про пріоритетні напрями інноваційної діяльності в Україні» (2003);
- «Про державне регулювання діяльності у сфері трансферу технологій» (2006).

Узагальнений зміст зазначених вище документів представлено в таблиці 1.2.

У 2016 р. Міністерством освіти і науки України було розроблено Концепцію Нової української школи, що стала наріжним документом для реформування загальної середньої освіти. У документі звертається особлива увага на зміцнення інноваційного потенціалу сучасної школи. Зокрема у 9-му розділі Концепції зазначено, що «організація нового освітнього середовища потребує широкого використання нових ІТ-технологій, нових мультимедійних засобів навчання, оновлення лабораторної бази для вивчення навчальних дисциплін природничо-математичного циклу.

Запровадження цифрових технологій в освітній галузі перейде від одноразових проєктів до системного процесу, що охоплює всі види діяльності освітнього закладу. Інноваційні технології суттєво розширяють можливості педагога, оптимізують управлінські процеси, таким чином формуючи в учня важливі технологічні компетентності. Розвиватиметься інфраструктура для забезпечення різних форм навчання» [49, с. 28-29].

Таблиця 1.2

**Узагальнений зміст державної нормативно-правової бази з питань
інноваційного розвитку освіти**

Назва нормативного документу	Зміст та призначення нормативного документу
Закон України «Про наукову і науково-технічну діяльність»	Врегулювання відносин, пов'язаних із науковою та науково-технічною діяльністю, забезпечення умов для зростання ефективності наукових досліджень, а також використання їх результатів для забезпечення розвитку всіх сфер суспільного життя.
Закон України «Про інноваційну діяльність»	Висвітлення організаційних, правових та економічних засад державного регулювання інноваційної діяльності різних інституцій в Україні: закріплено визначення термінів «інновації», «інноваційна діяльність», викладено основні принципи державної інноваційної політики.
Закон України «Про пріоритетні напрями інноваційної діяльності в Україні»	Забезпечення правової бази для концентрації ресурсів на провідних напрямках науково-технологічного оновлення виробництва та сфери послуг, забезпечення внутрішнього ринку конкурентноспроможною продукцією та виходу з цією продукцією на світовий ринок; визначення пріоритетних напрямів

Продовження табл. 1.2

	інноваційної діяльності в Україні.
Національна доктрина розвитку освіти	Забезпечення спрямованості освітньої галузі на нову гуманістично-інноваційну парадигму; визначення одним з першочергових завдань у системі управління сферою освіти визначено налагодження високопрофесійного наукового, аналітичного, інформаційного супроводу управлінських рішень, подолання розрізненості адміністративних даних.
Концепцію Державної програми розвитку освіти на 2015 - 2025 роки	Забезпечення розширення обсягів охоплення населення освітою та інтеграції України в європейський освітній простір; запровадження змішаної моделі розвитку освіти, в основу якої покладено принцип інноваційного розвитку пріоритетних організаційних структур та забезпечення всебічної допомоги здатним до саморозвитку організаціям.
Концепція розвитку національної інноваційної системи	Визначення основних засад формування та запровадження державної політики щодо забезпечення розвитку національної інноваційної системи, спрямованої на підвищення конкурентоспроможності національної економіки; визначення сутності національної інноваційної системи як сукупності компонентів (законодавчих, структурних, функціональних), що їх задіяно у процесі розроблення та запровадження наукових знань і технологій.
Положення про порядок здійснення інноваційної освітньої діяльності	Впорядкування інноваційної діяльності; регламентація процедури проведення експертизи інноваційних проєктів; з'ясування організаційних питань, що стосуються інноваційної освітньої діяльності.

Отже, здійснений аналіз законодавчої бази та стратегічних програм з питань розвитку інноваційного освітнього простору свідчить, що державні документи спрямовують освіту у напрямі інноваційного розвитку, забезпечують організаційно-правові засади регулювання інноваційної діяльності на рівні держави.

Виявлені тенденції розвитку сучасної освіти свідчать про зміцнення головної функції освіти, якою виступає розвиток людини. З огляду на зазначене стає зрозумілим, що освіта має забезпечувати широкі можливості для здобуття кожним здобувачем освіти таких умов індивідуального розвитку та соціалізації:

1) базових відомостей про природу, суспільство, людину, наявність яких у здобувача освіти сприяє формуванню наукової картини світу, що складає основу його світогляду та особистої та профорієнтаційної визначеності;

2) досвіду різних видів діяльності (комунікативної, розумової, емоційної, фізичної, трудової тощо), що обумовлює формування необхідних для життя, для участі у суспільному виробництві та продовженні освіти умінь та навичок (інтелектуальних, трудових, організаційних тощо);

3) досвіду індивідуальної творчої діяльності, яка забезпечує розвиток індивідуальних властивостей та здібностей кожної особистості, обумовлює її підготовку здійснення успішної життєдіяльності;

4) досвіду особистісних і суспільних відносин, що обумовлює підготовку молодих людей як відповідальних громадян та професіоналів своєї справи.

1.2. Визначення базових понять дослідження

Побудова сучасної освіти на основі компетентного підходу є площиною, що є переходом від парадигми предметно-знаннєвої освіти до моделі формування цілісного досвіду вирішення життєвих проблем,

виконання ключових соціальних функцій [30, с. 328]. Науковці визначають «беззаперечні можливості цього наукового підходу, які визнано в освітніх системах економічно розвинутих країн через той факт, що саме наявність комплексу компетентностей дозволяє особистості майбутнього фахівця ефективно оперувати здобутими знаннями, застосовувати їх упродовж життя та професійної діяльності» [34, с. 80].

З огляду на значущість компетентнісного підходу у межах нашого дослідження базовими поняттями обрано: «педагогічна інноватика», «інновація», «новація», «інноваційна діяльність», «інноваційний процес», «інноваційне середовище», «інноваційний потенціал», «інноваційний заклад освіти», «інноваційна компетентність», які ми розглянемо нижче.

Аналіз актуальних наукових джерел свідчить, що на сучасному етапі розвитку психолого-педагогічної науки немає загальноприйнятого визначення компетентності. Так, поняття «компетентність» дослідниками трактується як:

- індивідуальна характеристика ступеня відповідності вимогам професії (А. Маркова) [48];
- «здібність людини реалізувати свій потенціал для професійної діяльності» (Ю. Татур) [48];
- «сукупність знань, умінь, навичок, способів і прийомів їхньої реалізації в діяльності, спілкуванні й розвитку особистості» (Л. Мініна) [48];
- «здатність особистості діяти, вирішувати проблеми, інтенсивно використовуючи розум, досвід, творчі здібності» (С. Бондар) [48];
- «вміння особистості, що відбиває ступінь відповідності визначеної компетенції і дозволяє діяти конструктивно в соціальних умовах, що змінюються» (В. Дьомін) [48].

У європейському освітньому глосарії поняття «компетентність» визначено як «динамічну комбінацію знань, умінь, цінностей, інших особистих якостей, що описують результати навчання за освітньою

програмою; як набуті реалізаційні здатності особи до ефективної діяльності» [58]. Компетентність являє собою результат освіти, самоосвіти та саморозвитку педагогічного працівника. Вона (компетентність) реалізується через досвід та здатність фахівця, наявністю в нього прагненням до забезпечення безперервної самоосвіти й самовдосконалення, а також творчим ставленням до праці. Саме таке розуміння поняття «компетентності» міститься у державній нормативній базі з питань розвитку освіти, зокрема Законі України «Про освіту».

На думку А.Маркової, «професійно компетентною є така праця педагога, в якій на достатньому рівні здійснюється педагогічна діяльність, педагогічне спілкування, реалізується особистість педагога, досягаються кращі освітні результати» [53, с. 8]. Як зазначає дослідниця «компетентність педагога визначається співвідношенням у реальній роботі професійних знань та умінь з одного боку, і професійних якостей – з іншого, в результаті чого складається цілісна картина професійної компетентності, яку можна покласти в основу вирішення багатьох практичних питань» [53, с. 8-9].

Відповідно педагогічної енциклопедії, поняття «компетентність» визначається як «комплекс здатностей, що містить у собі, крім суто професійних знань, умінь і навичок, такі якості, як ініціатива, співробітництво, здатність працювати в групі, комунікативні здатності, уміння вчитися, оцінювати, логічно мислити, відбирати й використовувати інформацію» [76, с. 237].

Аналіз актуальних наукових джерел показав, що деякі науковці в якості суттєвої характеристики компетентності розглядають здатність приймати відповідні рішення в процесі розв'язання конкретних проблем та/або виробничих завдань.

У нашому дослідженні ми будемо виходити з розуміння поняття «компетентність», яке подано узагальнено у Національному освітньому глосарії, де це поняття обґрунтовано як «динамічну комбінацію знань,

умінь і практичних навичок, способів мислення, професійних, світоглядних і громадянських якостей, морально-етичних цінностей, що визначає здатність особи успішно здійснювати професійну та подальшу навчальну діяльність і є результатом навчання на певному рівні вищої освіти».

У контексті нашого дослідження вважаємо за необхідне розглянути різні підходи до визначення поняття «інноваційна компетентність» у науково-педагогічній літературі. Так, І. Дичківська стверджує, що інноваційна компетентність педагога «є системою мотивів, знань, умінь, навичок, особистісних якостей педагога, що забезпечують ефективність використання нових педагогічних технологій у роботі» [18]. До певної міри зазначене вище трактування інноваційної компетентності співпадає із поглядами О. Ігнатович, яка визначає інноваційну компетентність як «сукупність спеціальних теоретичних знань із педагогічної інноватики та теорії інноваційної педагогічної діяльності, умінь ефективно застосовувати їх у практичній діяльності» [32, с.273]. Л. Петриченко трактує поняття «інноваційна компетентність» як «систему мотивів, знань, умінь, навичок, особистісних якостей педагога, що забезпечує здійснення ним усіх етапів інноваційної професійної діяльності: від моделювання і прогнозування до впровадження нововведення» [78].

Отже, здійснений аналіз поняття «інноваційна компетентність» дозволив з'ясувати особливості змістовного наповнення цього поняття: інноваційну компетентність слід розглядати як інтегральну характеристику, що містить здатності до: розроблення, освоєння та втілення інновацій в практику педагогічної діяльності, що ґрунтуються на відповідних знаннях та вміннях педагога через сформованість необхідних особистісних якостей та досвіду професійної діяльності.

Розглянемо надалі зміст понять теорії та практики інноваційної педагогіки.

У загальному тлумаченні «інновація» визначається як «нововведення;

інновація освіти» [31]. У сучасній актуальній літературі з теми дослідження існують визначення понять «інновація», «освітня інновація», які представлено а таблиці 1.3.

Таблиця 1.3

Сутність поняття «інновація» у психолого-педагогічній літературі

Автор	Визначення поняття «інновація»
Л.Вікторова	Ноновлення, певні зміни, впровадження чогось нового
Положення про порядок здійснення інноваційної освітньої діяльності, затверджене МОН України від 17.11.2000р. №522	Вперше створені або вдосконалені освітні, дидактичні, виховні, управлінські системи, їх компоненти, які поліпшують результати освітньої діяльності.
В.Самохін, В.Чорноліс	Процес створення, розповсюдження і використання нового практичного засобу для формування інноваційного мислення та інноваційної культури.
О.Остапчук	Реалізоване нововведення, що перманентно вдосконалюється у процесі упровадження, успішний розвиток визначеної сфери діяльності на основі різноманітних нововведень.
Л.Даниленко	Новизна, яка суттєво змінює результати навчального процесу, створюючи при цьому існуючі чи нові освітні системи; зміст освіти; освітні технології; методи, форми, засоби розвитку особистості, організацію навчання і виховання; технології управління закладами освіти
В.Полонський	Кінцевий результат інноваційної діяльності, що

Продовження табл. 1.3

	втілюється у вигляді нового змісту, форми організації освітнього процесу або вдосконаленого технічного засобу навчання, який використовується у практичній діяльності, а також у новому підході до освітніх послуг
--	--

Таким чином, інновація розглядається сучасними науковцями як реалізоване нововведення в освіті (тобто в її змісті, методах, прийомах і формах освітньої діяльності здобувача освіти), а також в структурі закладів освіти, у самих засобах навчання і виховання, підходах до освітніх послуг, які суттєво підвищують якість освітнього процесу.

Акцентуємо увагу на відсутності у науковій літературі єдиних підходів до трактування певних понять. Наприклад, у зарубіжній науково-педагогічній літературі введено поняття «інновація» та «новація» такі, що істотно відрізняються за своїм змістом. Критеріями для розрізнення цих понять визначено конкретні форми, зміст та обсяг перетворювальної діяльності. Якщо здійснювана діяльність є короткочасною, не має цілісного й систематичного характеру, має на меті лише зміни окремих елементів певної системи, то йдеться про новацію. Якщо в основі здійснюваної діяльності лежить концептуальний підхід, а результатом цієї діяльності є розвиток певної системи або її перетворення, у зазначеному контексті йдеться про інновацію [81, с.8].

Таким чином, істотною відмінністю педагогічних та освітніх інновацій є розуміння узагальнення та розповсюдження передового інноваційного досвіду: освітня інновація може набути забарвлення педагогічної, за умови, якщо нові педагогічні ідеї стають доступними іншим суб'єктам освітнього процесу. Такий процес передбачає фіксацію педагогічної інновації, її осмислення та узагальнення, аналіз отриманих результатів, оформлення, популяризацію і розповсюдження отриманого

досвіду [74].

Значущим для нашого дослідження є поняття «інноваційна діяльність» (або «інноваційна освітня діяльність»), яка розуміється як:

- розроблення, запровадження та розповсюдження освітніх інновацій;
- процес вирішення певної проблеми, яка є наслідком зіткнення традиційних та нових форм педагогічної практики [82, с.6-7];
- діяльність, що призводить до принципових змін у порівнянні з традиціями;
- внесення до освітньої практики нових ідей, методик, технологій, створення нових освітніх технологій, створення нових можливостей для творчості вчителя [56, с.55];
- процес продуктивної творчої діяльності [1, с.59].

У педагогічній науці також використовується поняття «інноваційний процес», під яким дослідники розуміють вмотивований, усвідомлений та цілеспрямований процес, що передбачає створення, запровадження та розповсюдження сучасних ідей або методик чи технологій, які є актуальними та адаптованими до певних умов [22, с.12].

Розкриваючи сутність поняття «інноваційні процеси» науковці акцентують на тому, що такі процеси сприяють:

- створенню умов для розвитку особистості, реалізації її права на індивідуальний творчий розвиток;
- зміні цільових установок і ціннісних орієнтацій освітньої діяльності;
- побудові нового типу стосунків між педагогами та здобувачами освіти, в основі яких лежать стосунки взаємодії та взаємодопомоги;
- становленню співтворчості усіх учасників освітнього процесу;
- формуванню у здобувачів освіти усвідомленого ставлення до освітньої діяльності [37].

Ще одним базовим поняттям нашого дослідження є «інноваційна система». Це поняття розглядається як: «педагогічна система, результатом

діяльності якої є новітні ідеї та оригінальний досвід» [49, с.5]; «динамічна, стійка в умовах швидкоплинних змін креативна система, що здатна до самовідновлення в просторі соціуму» [70, с.4].

О.Остапчук зазначає, що «особливості інноваційних педагогічних систем краще зрозуміти, порівнюючи їх з консервативними: перші з базуються на креативності, другі на авторитарні. Консервативні системи взаємодіють із зовнішнім світом, а свій внутрішній використовують як сховище певних умов. Інноваційні структури розбудовують свій внутрішній світ. Отже там, де консервативна система ламається, інноваційна – може просто прогнутися» [60, с.5]. Як вважають науковці, у зазначеному контексті слід говорити про існування освітніх систем як інноваційних систем, тобто систем, що виявляють як авторитарні, так і креативні властивості [70, с.7].

Д. Алфімов зазначає, що «основною характеристикою інноваційної освітньої системи є її прагнення до реалізації завдань з навчання і виховання особистості, яка потрібна сучасній соціально-економічній системі. Саме це коректує мету освіти і виховання, зміст її реалізації, зміну цінностей, технологічне забезпечення навчально-виховного процесу» [2, с.159].

Ще одним з понять, що використовується в теорії інноваційної педагогічної діяльності, є «інноваційна освітня технологія». Л.Даниленко визначає це поняття як «сукупність форм, методів і засобів навчання, виховання та управління, об'єднаних єдиною метою; добір операційних дій педагога з учнями, в результаті яких суттєво покращується мотивація учнів до навчального процесу» [7, с.71].

Виходячи із сутності поняття «інновація в освіті», інноваційну освітню технологію слід розглядати як комплекс взаємопов'язаних елементів, якими є зміст, методи, прийоми, форм освітньої діяльності, що характеризується новизною. Результатом упровадження освітньої інновації є суттєве підвищення ефективності освітнього процесу.

Важливим у теорії педагогічних інновацій є питання їх критеріїв та показників. Як зазначають науковці, критеріями педагогічних інновацій є:

1) раціональність (визначення витрат сил і засобів, що їх використовують вчителі й здобувачі освіти для досягнення запланованих результатів);

2) результативність (виражається у певній стійкості позитивних результатів діяльності вчителя);

3) можливість творчого застосування інновацій у практиці інших закладів освіти [63].

Усі сучасні освітні інновації можна класифікувати таким чином:

- інновації у змісті освіти;
- інновації у технологіях, методиці навчання;
- інновації в управлінні закладом освіти;
- інновації за сферою, в якій упроваджуватиметься нове;
- інновації за способом функціонування інноваційного процесу;
- інновації за широтою і глибиною інноваційного впровадження;
- інновації за основою, на якій виникає нове [66].

Тобто визначаються педагогічні інновації у змісті освіти, технологіях, в організації, в системі управління, а далі вони поділяються на систематичні, планові, заздалегідь замислені; стихійні, спонтанні, випадкові, масові, крупні, глобальні, радикальні, фундаментальні, стратегічні, істотні, глибокі, часткові, малі, мілкі, зовнішні та внутрішні тощо.

У контексті нашого дослідження слід розглянути питання про труднощі поширення освітніх інновацій. О. Остапчук зазначає, що «найбільш типовими утрудненнями є такі:

- складність поєднання новації як об'єктивного наукового знання з особистісним досвідом педагога як генератора новації;
- формалізація нових ідей: рідкісні освітні вміння важко перейняти;

– комплексний, багатогранний характер педагогічного досвіду та інновацій: інновація проростає на ґрунті досвіду;

– низька інформаційна інноваційна спроможність – практики завжди знають більше, аніж передають словами;

– велика значущість умов: для того, щоб досягти успіху в перейнятті інновації, необхідно швидше копіювати умови, які найперше дають поштовх реформам, а не саму реформу» [49].

Маючи чітке розуміння змісту й критеріїв критерії освітніх інновацій, а також володіючи методикою їх використання, педагоги й керівники закладів освіти мають послідовно їх упроваджувати педагогічну практику. На жаль часто трапляється, що освітні інновації, за умов відсутності необхідної педагогічної експертизи та процедури апробації, а також недостатньої підготовленості педагогічних кадрів, не знаходять подальшого розповсюдження. Іноді надто швидке упровадження інновацій призводить до відмови від них. Зазначений вище комплекс причин свідчить про відсутність у закладах освіти необхідної морально-психологічної атмосфери, яка складає основу інноваційного середовища.

Відсутність такого середовища у закладі освіти спричиняє неготовність педагогів до інноваційної діяльності, їхню недостатню поінформованість нововведень. Натомість сприятливе інноваційне середовище закладу освіти уможливорює подолання опору консервативно налаштованих щодо нововведень учителів, сприяє подоланню стереотипів професійної діяльності. Саме таке середовище притаманне інноваційним закладам освіти.

Інноваційним можна вважати той заклад освіти, в якому педагогічний та учнівський колективи здійснюють експериментальну діяльність, упроваджують нові педагогічні ідеї, методики чи технології. Такі заклади освіти відрізняються прагненням до створення власної унікальної освітньої моделі, що відображає їхній імідж, обумовлює конкурентні переваги закладу освіти на ринку освітніх послуг. Значна кількість вітчизняних

науковців та педагогів-практиків пов'язують питання функціонування інноваційного закладу освіти з організацією в них інноваційного середовища, в якому кожний учитель вмотивований і має можливість реалізувати свої ідеї, набути інноваційного педагогічного досвіду.

Аналіз актуальної наукової літератури з теми дослідження засвідчує, що в теорії інноваційне середовище освітнього закладу розглядається у широкому діапазоні: його аналізують як умову розвитку закладу освіти, розглядають в якості засобу формування й психологічної підтримки інноваційної культури в закладі освіти, мотиваційної бази інноваційної діяльності вчителів, її ефективності, а також інтегрального інструментарію м'якого, опосередкованого управління розвитком особистості педагога як професіонала, чинника його професійного саморозвитку.

1.3. Зміст і структура інноваційної компетентності педагога закладу початкової освіти

Динамічність змін в освіті ставить перед педагогом вимогу щодо наявності в нього готовності до ефективного виконання професійних функцій в умовах інноваційного розвитку закладу освіти. Саме компетентнісний підхід зміщує акценти в організації інноваційної діяльності закладів освіти з процесу на результат.

У з'ясуванні сутності й структури інноваційної компетентності вчителя слід виходити з розуміння загальної професійної компетентності педагога, що відображає його готовність до здійснення педагогічної діяльності й є характеристикою професіоналізму [75, с. 40]. З цієї позиції інноваційна компетентність педагога є складовою загальної професійної компетентності. З огляду на зазначене, така компетентність має відображати комплекс вимог, що висуваються до професійної діяльності вчителя. Окрім того інноваційна компетентність учителя має охоплювати мету, засоби, об'єкт, суб'єкт, результат інноваційної діяльності, а також мотивацію, зміст та компоненти інноваційної діяльності.

У контексті нашого дослідження важливим є висновки науковців щодо аналізу сутності інноваційної компетентності з точки зору чотирьох наукових підходів:

- функціонального, який відображає зв'язок із практикою організації та здійснення освітнього процесу;
- особистісного, на основі якого поняття «інноваційна компетентність» визначається, перш за все, як спосіб самореалізації особистості з акцентуванням на її провідній ролі у процесі формування та розвитку особистісних якостей фахівця з метою вирішення професійних завдань інноваційного характеру;
- культурологічного, через призму якого інноваційна компетентність розглядається як складний комплекс, що містить у собі сукупний результат оволодіння різними видами культури;
- віртуальний, що пов'язує процес формування інноваційної компетентності з процесом організації віртуального освітнього середовища закладу освіти [15].

З урахуванням зазначених вище підходів можна зробити висновок щодо сутності професійної компетентності вчителя: вона розглядається як інтегральна характеристика особистості, що виступає результатом базової професійної підготовки та узагальнення професійного й життєвого особистого, соціального й психологічного досвіду, отриманого цією особистістю. Виходячи з цього визначення, професійно компетентною слід вважати таку роботу педагога, у межах якої не тільки оптимально поєднано педагогічну діяльність та професійне спілкування, але й реалізується сама особистість педагога, досягаються кращі освітні результати з найменшими зусиллями протягом відносно короткого протягу часу. Отже рівень компетентності вчителя залежить від стану співвідношення професійних знань та умінь з одного боку, і професійних якостей – з іншого. У результаті їх поєднання утворюється цілісна картина

професійної компетентності, яку можна покласти в основу вирішення багатьох практичних питань [5].

Поняття професійної компетентності є базовим для визначення компетентності інноваційної. І. Дичківська включає в це поняття такі складові:

система наявної в педагога мотивації до здійснення інноваційної діяльності;

- знання, необхідні для здійснення такої діяльності;
- професійні інноваційні вміння;
- особисті якості педагога, що сприяють ефективному використанню нових освітніх технологій у професійній діяльності [1].

Аналіз актуальної психолого-педагогічної літератури показав, що у сучасних науковців немає єдиного підходу до визначення поняття «інноваційна компетентність». А. Ігнатович визначає інноваційну компетентність як «систему у складі спеціальних теоретичних знань з освітньої інноватики й теорії інноваційної педагогічної діяльності, а також уміння ефективно використовувати їх у межах цієї інноваційної діяльності [23].

На думку інших науковців, інноваційна компетентність особистості характеризується як мінімум двома складовими, а саме:

- інноваційним баченням у сфері професійної діяльності;
- здатністю до продуктивної діяльності відповідно поставленої мети [53].

До складу інноваційної компетентності входять окремі компетентності, які є необхідними для досягнення мети інноваційної діяльності. Окрім того особистість, яка здійснює інноваційну діяльність, має володіти особливим сприйняттям власне інновації, мати здатність бачити нове у звичній щоденній роботі, розробляти й презентувати принципово нове вирішення проблеми.

Як вважають О. Євдокімова та Н. Алексеєнко [21], інноваційна

компетентність фахівця є тією обов'язковою складовою його професіоналізму, без якої ефективне виконання професійної діяльності є неможливим. Тобто інноваційна компетентність відображає на початковому етапі наявність у фахівця готовності до прогресивних змін.

І.Дичківська [12] розкриває інноваційну компетентність через інтеграцію таких компонентів, як мотиви, знання, уміння, навички, особистісні якості вчителя, що забезпечують ефективність використання новітніх педагогічних технологій у професійній діяльності.

Л.Штефан [85] визначає інноваційну компетентність як інтегральну характеристику, що відображає здатність до розроблення, освоєння та упровадження інновацій в практику професійної діяльності, що ґрунтується на відповідних знаннях та вміннях фахівця.

Л.Ващенко розглядає інноваційну компетентність як здатність особистості до генерації нових ідей, їхнього втілення, аналізу результатів моніторингу, розроблення освітніх інновацій, поширення їхніх результатів, забезпечення умов для реалізації нових ідей у повсякденній практиці закладів освіти [8].

У дослідженнях Н.Калюжної, присвячених проблемі визначення закономірностей та принципів формування й розвитку інноваційної компетентності студентів – майбутніх учителів початкової школи, інноваційна компетентність визначається через систему мотивів, знань, умінь навичок, особистісних якостей фахівця, що забезпечує здійснення ним усіх етапів інноваційної професійної діяльності (розроблення, моделювання, прогнозування, апробація, упровадження тощо) [32].

Л. Петриченко [6] вважає, що інноваційна компетентність передбачає проходження педагогом усіх етапів інноваційної діяльності.

Наведені вище дані про погляди вітчизняних науковців щодо визначення сутності інноваційної компетентності вчителя відрізняються між собою, однак усі дослідники одностайні в тому, що інноваційна компетентність є комплексом знань, умінь, навичок фахівця, які проте

застосовуються у специфічній сфері.

На основі аналізу наукових досліджень, присвячених проблемам педагогічної інноватики в цілому й сутності інноваційної компетентності вчителя зокрема О. Проценко та С. Юрчко виокремили найбільш поширені риси інноваційної компетентності педагога, а саме:

- особистісна орієнтація на оволодіння новим досвідом, готовність до зміни способу поведінки, стилю мислення;
- суб'єктивність формування мети діяльності, досягнення цілей та самореалізація;
- чіткість роботи, усвідомлення важливості освітніх інновацій, участь у соціальній творчості;
- відповідність комплексу й змісту компетенцій, що водять до інноваційної компетентності, структурі інновацій;
- ефективність способів діяльності;
- високий рівень професіоналізму педагога [69].

Отже будь-яка компетентність є результатом інтеграції окремих компетенцій, де кожна з них відображає певну площину компетентності. Узагальнюючи результати досліджень вітчизняних науковців та проаналізувавши специфіку діяльності вчителя початкової школи, виділяємо наступні компетенції інноваційної компетентності:

- 1) мотиваційна, що передбачає внутрішню мотивацію на освітню інноваційну діяльність;
- 2) процесуально-діяльнісна, що визначає вміння застосувати на практиці знання педагогічної інноватики;
- 3) креативна, що передбачає наявність здатності до творчості;
- 4) організаційна, що відображає комплекс специфічних вмінь – аналізувати ефективність тих чи інших існуючих інноваційних рішень, обирати найбільш ефективні);
- 5) соціальна, що виявляється через здатність до групової діяльності та співпраці;

6) інформаційно-комунікативна, що відображає здатність до використання інформаційно-комунікаційних технологій для постійної самоосвіти;

7) здоров'язбережувальна, що передбачає здатність оцінювати освітні інновації з позиції впливу на здоров'я дитини;

8) рефлексивно-регулятивна, що реалізується через наявність здатності аналізу, контролю й адекватної оцінки власної інноваційної діяльності.

Разом з тим, у структурі інноваційної компетентності науковці виокремлюють когнітивний, праксеологічний, мотиваційний, особистісний компоненти. Їх зміст представлено в таблиці 1.4

Таблиця 1.4

**Структурні компоненти інноваційної компетентності вчителя
початкової школи**

Назва компоненту	Зміст компоненту
Когнітивний	<p>Наявність знань:</p> <ul style="list-style-type: none"> - напрямів розвитку початкової освіти відповідно Концепції Нової української школи; - основних етапів розроблення новітніх освітніх технологій; - історичних витоків розвитку інноваційної діяльності у сфері освіти; - законодавчої та нормативної бази, що регулює інноваційну діяльність у сфері освіти; - технологій викладання освітніх галузей у початковій школі; - особливостей проектної діяльності; - інформаційно-комунікативних технологій, як чинни-

Продовження табл. 1.4

	<p>ка глобальних світоглядних трансформацій;</p> <ul style="list-style-type: none"> - знання вимог до розроблення дослідницьких програм; - наукових методів дослідження; - способів обробки й аналізу результатів дослідження; - методів оцінки ефективності власної інноваційної діяльності; - основ здоров'язберігаючих технологій в контексті впровадження освітніх інновацій; <p>закономірностей взаємодії в малих групах і в колективі у процесі проектної діяльності;</p> <ul style="list-style-type: none"> - критеріальної бази оцінки інноваційної діяльності; - знання організаційних основ інноваційної діяльності; - знання найбільш успішних прикладів освітніх інновацій.
Праксеологічний	<p>Наявність умінь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - виявляти проблеми у професійній діяльності; - розробляти власні освітні інноваційні проекти; - проектувати ситуаційні задачі інноваційного характеру; - розробляти презентаційних матеріалів результатів інноваційних досліджень; - визначати проблеми і суперечності у сфері професійної діяльності; - вирішувати творчі професійні завдання; - розробляти стратегічний план впровадження інно-

	<ul style="list-style-type: none"> - вацій у власну діяльність; - розробляти оперативний план упровадження інновацій у власну діяльність; - вирішувати питання організаційного забезпечення інноваційних заходів; - організовувати продуктивну професійну комунікацію; <p>користуватися інформаційно-комунікаційними технологіями для здійснення інноваційної діяльності.</p>
Мотиваційний	<p>Сформованість:</p> <ul style="list-style-type: none"> - інноваційного світосприйняття; мотивації до інноваційної освітньої діяльності; - ціннісного сприйняття власної інноваційної діяльності; - інтересу до інноваційного проектування, дослідницької діяльності у сфері професійної діяльності - націленості на ефективне здійснення педагогічної діяльності та готовності до професійного самовдосконалення через застосування інновацій; - уявлення щодо доцільності впровадження інновацій у початковій школі; ціннісного ставлення до інноваційного досвіду інших педагогів.
Особистісний	<p>Здатність до:</p> <ul style="list-style-type: none"> - сприйняття інноваційної діяльності як особистої цінності; - участі в модернізаційних процесах в освітній галузі;

	<ul style="list-style-type: none"> - високої працездатності та наполегливості у процесі розробки та впровадження власних інноваційних розробок; - творчої співпраці; - інноваційного проектування та моделювання; - самонавчання та самовдосконалення; - самодіагностики у процесі реалізації інноваційної діяльності; - прогнозування ефективності нововведень в освітній галузі; -
	<ul style="list-style-type: none"> - контролю емоційно-вольової сфери; - творчого цілепокладання; - визначення актуальних освітніх проблем з метою вибору й упровадження відповідних інноваційних технологій; - самоаналізу та адекватної самооцінки; оцінювання власної діяльності.

Такий підхід дозволяє нам проводити деталізовану діагностику формування інноваційної компетентності вчителів закладу початкової освіти і цілеспрямовано проводити її корекцію.

Висновки до розділу 1

У процесі проведення дослідження ми дійшли до таких висновків.

1. У психолого-педагогічній літературі наявні певні розбіжності у тлумаченні базових понять «інновація», «інноваційна діяльність», «інноваційний потенціал», «інноваційна діяльність», «інноваційна

компетентність» різними науковцями. Такі розбіжності можуть бути пояснені тим фактом, що інноваційна педагогіка як галузь педагогічної науки сформувалася нещодавно й нині перебуває у процесі свого становлення, а отже, її понятійний апарат ще не сформовано повною мірою.

Визначено, що в сучасній системі загальної середньої освіти наявні освітні інновації і практичного, і теоретичного характеру, що є відображенням активного розвитку та адаптації освіти до нових соціально-економічних умов.

2. Інновації у сфері загальної середньої освіти є показником її реформування – на рівні змісту (зміст державного стандарту початкової, базової, повної загальної середньої освіти, програм навчальних предметів, нові навчальні дисципліни), на рівні методики (проекти, технології, методики, на рівні форм освітньої діяльності, на рівні управління в освіті, що містить у собі управління шкільними округами, та окремими закладами освіти, теорія і практика державно-громадського управління тощо), на рівні використання інформаційно-комунікаційних технологій, електронних посібників, підручників та інших навчальних засобів, мережі Інтернет тощо, а також та на рівні освітніх послуг.

3. Розвиток сучасної системи освіти в Україні характеризується реалізацією інноваційних тенденцій, що сприяють модернізації освіти загалом. Тенденції розвитку загальної середньої освіти в Україні потребують суттєвих змін у стратегії й тактиці управління розвитком конкретного закладу загальної середньої освіти, що передбачає створення системи контролю, аналізу, оцінювання, моделювання, прогнозування розвитку педагогічних систем відповідно об'єктивних процесів, що відбуваються в житті держави, а також у контексті формування освітньої політики.

Будь-який інноваційний процес у сфері освіти пов'язаний із творчістю, креативністю вчителя, керівника закладу освіти, педагогічного

колективу; мета такої діяльності – підвищення ефективності та якості освіти. Сьогодні науковці активно працюють над вирішенням проблеми реалізації компетентнісного підходу в освітній діяльності, адже творча праця педагогів активізує його інтелектуальні зусилля, спрямовані на пошук нового, більш ефективного й за сучасних умов набуває непересічної виховної й дидактичної цінності.

РОЗДІЛ 2.

ОРГАНІЗАЦІЙНО-МЕТОДИЧНІ УМОВИ РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПЕДАГОГА ЗАКЛАДУ ПОЧАТКОВОЇ ОСВІТИ

2.1. Методична робота як умова розвитку інноваційної компетентності педагога закладу початкової освіти

Відповідно Концепції Нової української школи вмотивований вчитель як суб'єкт педагогічного процесу є головною дієвою особою прогресивних перетворень у галузі освіти. Процеси освітніх реформувань вимагають від вчителя переорієнтації на ті цінності, що відповідають характерові інноваційної педагогічної діяльності.

Необхідною організаційною основою для розвитку інноваційної компетентності педагогів, створення в закладах початкової освіти певного інноваційного середовища виступає методична робота, яка може суттєво задовольнити інтереси та запити педагогів щодо вдосконалення їх методичної підготовки за умови дотримання в перебігу цього процесу принципів індивідуалізації та диференціації методичного супроводу. Традиційно цією роботою в школі керує заступник директора. Управління методичною роботою може здійснюватися ефективно за умови, якщо завдання, зміст та організаційні форми такої роботи чітко усвідомлює не тільки адміністрація закладу освіти, але й педагоги [71]. Проте в контексті забезпечення розвитку інноваційної компетентності педагога слід говорити не про методичну, а про науково-методичну роботу, оскільки саме вона найбільшою мірою відображає зміст складових інноваційної компетентності вчителя.

У наукових працях науково-методичну роботу педагогічних кадрів визначають як:

– систему професійного зростання, спрямовану на постійне поглиблення педагогами теоретичних знань та практичних навичок і

вмінь з метою підвищення рівня професійної майстерності [16];

- цілісну систему взаємопов'язаних дій і заходів, що базуються на досягненнях педагогічної науки, надбаннях педагогічної практики та кращого досвіду [2];

- комплекс заходів, спрямованих на підвищення фахової кваліфікації, розвитку педагогічної компетентності та професійної майстерності викладачів, на ефективну організацію координації процесу розробки навчальної документації [18];

- система цілеспрямованих заходів на базі взаємодії науки та практики, що уможлиблює безперервний професійний розвиток педагогічних кадрів, створює передумови популяризації кращих освітніх практик та інновацій з метою досягнення більш високого рівня якості освіти [31].

Науково-методична робота у закладі освіти передбачає сукупність дій і заходів, спрямованих на розвиток творчого потенціалу кожного педагога окремо та педагогічного колективу в цілому, досягнення позитивних результатів освітнього процесу [29]. В аспекті зазначеного виникає об'єктивна необхідність врахування особистих інтересів вчителів, пов'язаних із їхнім професійним розвитком.

Основними принципами організації науково-методичної роботи у закладі початкової освіти є:

- адресність, що виявляється в урахуванні мотивації вчителя, його спрямованості на конкретний аспект професійної діяльності;

- варіативність і гнучкість, що сприяють підвищенню комфортності в організації процесу професійного самовдосконалення;

- урахування потенційних і реальних ресурсів конкретного педагога, що на певний період його життя є актуальними для підвищення кваліфікації, якісного професійного перетворення.

Науково-методична робота вчителя носить подвійний характер, оскільки передбачає підвищення професійної кваліфікації та науково-

методичного рівня педагогічних кадрів, а також забезпечує освітній процес науково обґрунтованими засобами навчання (програмами, планами, посібниками, комп'ютерними програмами, засобами наочності тощо) [48].

У загальному вигляді завдання науково-методичної роботи з розвитку інноваційної компетентності педагогів у закладі початкової освіти можна сформулювати наступним чином:

- розвиток інноваційної компетентності в діяльності кожного члена педагогічного колективу, що реалізується через систематичне вивчення, узагальнення, розповсюдження передового інноваційного досвіду, в роботі з упровадження досягнень педагогічної науки у шкільну практику;
- підвищення рівня теоретичної (предметної) і психолого-педагогічної підготовки вчителів;
- методична робота з аналізу нових освітніх програм, різних варіантів навчальних планів;
- ознайомлення з новими освітніми технологіями, формами і методами навчання і виховання;
- вивчення нормативних документів, інструктивно-методичних матеріалів;
- надання допомоги вчителям на діагностичній індивідуалізованій і диференційованій основі (молодим учителям; вчителям, які мають певні складнощі; а також учителям, які мають різний педагогічний досвід та ін.);
- надання консультативної допомоги вчителям в організації педагогічної самоосвіти;
- підвищення загального рівня професійно-педагогічної культури.

Зазначене вище дає можливість зробити висновок про те, що науково-методична робота, яка являє собою цілісну динамічну систему, складається з двох взаємопов'язаних та взаємообумовлених підструктур: навчально-методичної й науково-дослідницької. Навчально-методична підструктура закладу загальної середньої освіти забезпечує підвищення професійної

культури педагогів і створює та реалізує комплексне методичне забезпечення освітнього процесу; науково-дослідна підструктура спрямовується на стимулювання процесу створення й упровадження освітніх інновацій, технологій навчання і виховання, забезпечує апробацію та експериментальну перевірку їх ефективності.

Об'єктами науково-методичної роботи у закладах освіти є професіоналізм педагогів та керівників, освітні практики, педагогічні інновації, інноваційні технології, а також окремі складові зазначених об'єктів. Суб'єктами науково-методичної роботи є педагоги, керівники, методисти, управлінці, а також інституції, що безпосередньо здійснюють цю діяльність або беруть у ній участь.

Важливим у контексті нашого дослідження є питання про рівні організації науково-методичної роботи. Науковці розглядають організацію науково-методичної роботи за такими рівнями:

- державний;
- регіональний;
- місцевий;
- шкільний;
- особистісний.

Зазначені вище рівні визначають структурованість усієї системи науково-методичної роботи, при цьому кожний з зазначених вище рівнів зберігає певну автономію, адже наявні як наскрізні цілі, так й актуальні для певного, окремо визначеного регіону, певного закладу освіти або для певної категорії педагогів.

Для більш повної характеристики ролі та значення науково-методичної роботи для розвитку інноваційної компетентності педагога, важливим є характеристика її функцій. У зазначеному контексті слід акцентувати на тому, що загальної мети розвитку професіоналізму педагогів можна досягти їх залученням до різних процесів та різних видів професійної й науково-дослідної діяльності.

Ми виокремлюємо узагальнені функції науково-методичної роботи, адже їх може бути значно більше. Ці функції застосовуються для досягнення цілей систематичного професійного розвитку педагогів, упровадження кращих зразків передового педагогічного досвіду та/або ефективних освітніх практик, застосування та апробацію інновацій, з метою підвищення якості освіти.

Серед функцій науково-методичної роботи можна виокремити ті, що традиційно використовуються методичними об'єднаннями у закладах загальної середньої освіти. Це функції, що достатньо часто є предметом наукових досліджень, широко використовуються у практиці діяльності закладів освіти, добре усвідомлені та відпрацьовані методистами, педагогами, керівниками. Проте стратегія розвитку освіти зумовлює розвиток новітніх функцій навчально-методичної роботи в школі, які ще не стали предметом цілеспрямованих досліджень, проте, незважаючи на це, вже визначають сучасну спрямованість цієї системи.

Виходячи із зазначеного вище, вважаємо за потрібне виокремити наступні функції науково-методичної роботи:

- інформаційну;
- розвивальну;
- супроводжувальну;
- навчальну;
- аналітичну;
- прогностичну;
- експертну;
- дослідницьку;
- узагальнюючу;
- контролінгову.
- фасилітативну;

Зміст цих функцій подано в таблиці 2.1.

Таблиця 2.1

Характеристика функцій науково-методичної роботи для розвитку інноваційної компетентності педагогів закладів початкової освіти

Назва функції НМР	Характеристика функції	Значення функції для розвитку інноваційної компетентності педагога
<i>Розвивальна функція</i>	Сприяння набуттю нових кількісних та якісних показників, які засвідчують новий рівень професійного розвитку педагога.	Сприяє як особистісному та професійному розвитку педагогів, так і розвитку освітніх практик, умотивовує педагогів до саморозвитку.
<i>Навчальна функція</i>	Надання знань у галузі педагогічної інноватики, стимулювання самоосвіти засобами тьюторства (консультування та наставництва), сприяння організаційному, змістовому, технологічному забезпеченню безперервного учіння педагогів.	Забезпечує набуття педагогами актуальних знань, які є складовою інноваційної компетентності і є основою професійної педагогічної діяльності більш високого рівня.
<i>Інформаційна функція</i>	Забезпечення обігу інформації, створення необхідного орієнтування в інформаційних потоках.	Забезпечує розвиток здатності збирання, оброблення, аналізу, систематизації, узагальнення, розповсюдження інформації, визначення раціональних інформаційних потоків, використання технічних засобів для роботи з інформацією.

Продовження табл. 2.1

Прогностична функція	Надання відомостей для прогнозування процесів розвитку окремих освітніх систем або напрямів, обґрунтування, розроблення та реалізації відповідних моделей.	Забезпечує спеціальну підготовку педагога до упровадження освітніх інновацій: розроблення стратегій, здійснення планування, опрацювання проєктів, підготовка документації тощо.
Супроводжувальна функція	Планування та здійснення науково-методичного супроводу інноваційної діяльності педагога, забезпечення професійної взаємодії суб'єктів освітньої діяльності, необхідними умовами якої є добровільність і партнерство, визначальними ознаками – особистісний і професійний розвиток учасників процесу, а результатом – якісно новий рівень освіти.	Надає допомогу у розвитку здатності до всебічного вивчення проблеми, обговорення ідей, визначення етапів діяльності щодо вирішення проблеми, постановки проміжних цілей для кожного етапу, добір адекватних методів, координації діяльності всіх учасників, аналізу та апробація результатів.
Дослідницька функція	Сприяння впровадженню результатів наукових досліджень, забезпечення наукового обґрунтування кращого педагогічного досвіду	Забезпечує розуміння сутності поєднання науки та практики, що є важливою умовою педагогічної інноватики.

Продовження табл. 2.1

<i>Аналітична функція</i>	Забезпечення високої наукоємності науково-методичної роботи, оскільки саме від аналізу явищ, окремих складових, фактів та зроблених на цій основі висновків залежить прогнозування освітніх процесів, ухвалення рішень, що їх забезпечують.	Забезпечує розвиток здатності до аналізу явищ, окремих їх складових, фактів та узагальнених висновків, від яких залежить прогнозування освітніх процесів,
<i>Узагальнювальна функція</i>	Забезпечення тлумачення узагальнень як логічної операції переходу від конкретного до загального, до більш високого рівня абстракції шляхом виявлення загальних ознак (властивостей, відношень, тенденцій тощо).	Сприяє розвитку здатності до узагальнення, що дозволяє здійснити систематизацію різних ознак освітнього процесу, наочно презентувати виявлені тенденції.
<i>Експертна функція</i>	Сприяння поглибленому опрацюванню певного напрямку забезпечення якості освіти, експертизі наявного стану освітньої практики, що здійснюється в ході атестації.	Забезпечує здатність до поглибленого опрацювання інноваційних процесів, в освіті, їх експертизи з метою визначення придатності до упровадження в освітній процес.

Продовження табл. 2.1

Контролінгова функція	Забезпечення комплексної системи управління, інформаційно-аналітичної підтримки процесів підготовки та прийняття управлінських рішень щодо упровадження освітніх інновацій.	Формує розуміння необхідності інформаційно-аналітичної та методичної підтримки процесів планування, контролю, аналізу, прийняття рішень щодо упровадження освітніх інновацій.
------------------------------	---	---

Таким чином, інноваційна компетентність формується не сама по собі, не у віртуальних роздумах, а під час педагогічної діяльності, поєднуючи в собі все здійснене на попередньому етапі для досягнення вищого рівня. Це означає, що кожен попередній рівень такої компетентності є передумовою формування нових досягнень. Потреба в нововведеннях активізує інтерес до новітніх знань в конкретній області, а успішність власної інноваційної діяльності значно покращує здатність долати труднощі, здійснювати пошуки нових видів діяльності, обстоювати новаторські підходи у взаємодії з тими педагогами, які ще не сприймають інноваційних ідей.

2.2. Форми організації методичної роботи для розвитку інноваційної компетентності педагога закладу початкової освіти (на прикладі Комунального закладу «Харківська початкова школа №177 Харківської міської ради»)

Форма науково-методичної роботи у закладі освіти являє собою змістовно насичену й методично забезпечену систему пізнавального та професійного спілкування учасників освітнього процесу з метою розвитку професійних компетентностей, підвищення рівня педагогічної майстерності та науково-дослідницької й інноваційної діяльності

педагогів. Науково-методична робота здійснюється у закладі освіти постійно і спрямовується на найбільш повне врахування запитів та потреб учителів, гнучко й динамічно реагує на потреби педагогічної практики. Зміст цієї роботи визначається як загальними цілями сучасної освіти, так і конкретними знаннями, що витікають із реального стану професійної діяльності педагогічних працівників, специфіки функціонування закладу освіти в цілому.

Форми організації науково-методичної роботи змінюються, оновлюються в залежності від багатьох чинників, основними з яких виступають:

- державна політика у сфері освіти, нормативно-законодавчі акти і документи;
- рівень професійної культури вчителів, їхня науково-методична грамотність, готовність до розроблення й упровадження в освітній процес педагогічних інновацій;
- морально-психологічний клімат у колективі закладу освіти, матеріально-технічні можливості організації науково-методичної роботи;
- наявність внутрішкільного педагогічного досвіду, інноваційна відкритість й активність учителів;
- конкретна ситуація в колективі, у відносинах між вчителями, вчителями та учнями, вчителями та керівниками тощо [81].

Розглянемо форми науково-методично роботи на прикладі Комунального закладу «Харківська початкова школа №177 Харківської міської ради».

Харківська початкова школа № 177 заснована в 1996 році як самостійна початкова школа з поглибленим вивченням німецької мови. Наразі освітній заклад позиціонує себе як «Школа щасливого дитинства», де діти навчаються, розвиваються, пізнають навколишній світ, отримують емоційне задоволення від самого процесу засвоєння знань, мають змогу розвивати свої здібності в гуртках за інтересами. Мету й завдання закладу

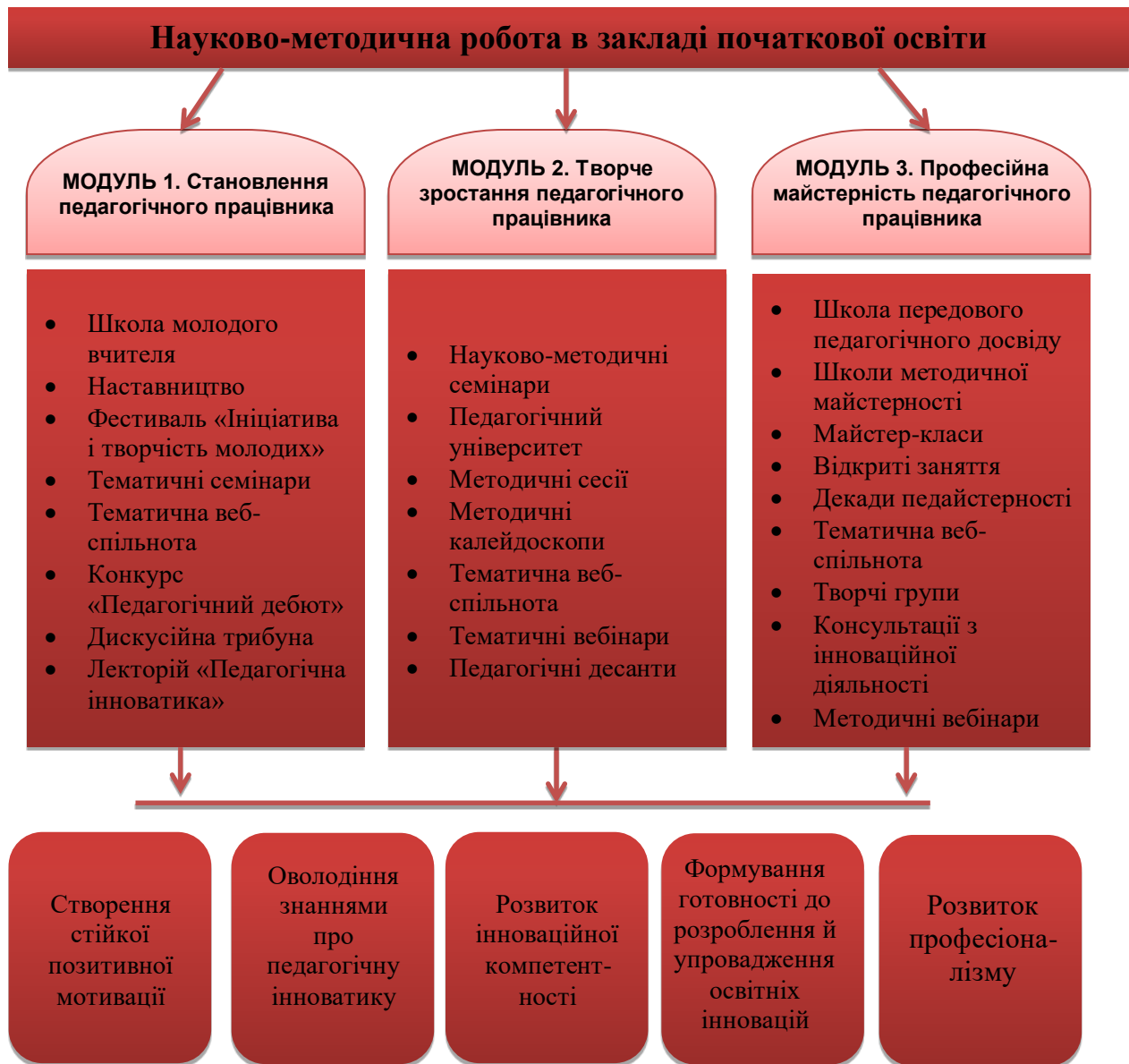
освіти конкретизовано у Стратегії розвитку Комунального закладу «Харківська початкова школа №177 Харківської міської ради», затвердженій педагогічною радою 15.02.2023, протокол № 3.

У документі зазначено, що Програма розвитку школи – це симбіоз традицій і новаторства, виховання небайдужих і активних лідерів змін, здатних передбачати і формувати тренди, а, значить, управляти масштабними перетвореннями в нашій країні.

Вагомою складовою Стратегічного плану розвитку Харківської початкової школи №177 є вдосконалення методичної роботи. Напрями методичної роботи в школі передбачають забезпечення науково-методичної підтримки стимулювання та розвитку інноваційних процесів, рушіями яких виступають самі педагоги, що обумовлює турботу педагогічного колективу про розвиток інноваційної компетентності кожного вчителя.

У 2022/2023 навчальному році в школі за штатним розкладом працювало 13 педагогічних працівників, у тому числі директор, заступник директора з навчально-виховної роботи, вихователь групи продовженого дня, педагог-організатор, практичний психолог, педагог соціальний.

100 % від загальної кількості педагогічних працівників мають вищу освіту на рівні магістра. Заклад освіти забезпечений кадрами на 100%, з них: педагогічні працівники - 13 осіб (спеціалістів «вищої категорії» - 4 особи; спеціалістів «першої категорії» - 6 осіб; спеціалістів «другої категорії» - 2 особи; «спеціаліст» - 1 особа; педагогічне звання «Старший учитель» мають 2 особи). Наявність у педагогічному колективі вчителів з різним досвідом професійної діяльності створює можливості для використання різноманітних форм науково-методичної роботи у закладі освіти. Такі форми представлено на рис. 2.1.



**Рис. 2.1. Форми науково-методичної роботи
у Харківській початковій школі №177**

Найбільш поширеною формою методичної роботи в закладі початкової освіти є предметне методичне об'єднання вчителів. Зміст його роботи різноманітний:

– підвищення рівня освітньої роботи і якості знань учнів, організації обміну досвідом, впровадження передового педагогічного досвіду і досягнень педагогічної науки;

- обговорення найбільш складних розділів і теми нових програм і підручників;
- розроблення та апробація навчальних та контролюючих комп'ютерних програм;
- оцінка ефективності і результативності освітньої діяльності педагогів.

У межах роботи методичного об'єднання закладу освіти використовуються такі форми:

- 1) проведення відкритих уроків і позакласних заходів, їх розгорнутий аналіз та обговорення;
- 2) огляд нової методичної літератури;
- 3) підбиття підсумків методичного дня у формі круглого столу або прес-конференції, у межах яких відбуваються виступ окремих вчителів.

Широко застосовуються проблемні семінари та практикуми, зміст яких зорієнтований на забезпечення єдності теоретичної та практичної підготовки вчителя. Заняття на семінарах і практикумах стимулюють самоосвітню діяльність вчителів, вводять їх у коло педагогічних інновацій, сприяють формуванню об'єктивної оцінки значущості інноваційних процесів в освіті. Змістом роботи проблемних семінарів є сучасні педагогічні інноваційні теорії та кращі практики упровадження інноваційних технологій в освітній процес. Обговорення такої проблематики у межах науково-практичних семінарів сприяє й самоосвітній роботі вчителя.

Практика роботи методичного об'єднання школи засвідчує той факт, що які б форми методичної роботи з розвитку інноваційної компетентності не обиралися, їхня ефективність, у кінцевому результаті, визначається ступенем самостійної роботи вчителя, його самоосвітою. Самоосвіта кожного педагога базується на високому рівні розвитку його свідомості, потреби в самовдосконаленні та творчій самореалізації. Цей процес є індивідуальним, однак можливе й необхідне коректування самоосвітньої

діяльності вчителя з боку досвідченого колеги, авторитетного керівника закладу освіти.

Розвиток інноваційної компетентності педагога – це розвиток творчої його індивідуальності, формування готовності до прийняття нового, розвиток і сприйнятливості до педагогічних інновацій.

Однією з форм організації процесу розвитку інноваційної компетентності педагога є проведення діагностики за окремими методиками («Вивчення мотивів трудової поведінки», «Ваш творчий потенціал», «Особистісні орієнтації педагога», «Готовність педагога до роботи в інноваційному режимі»), а також спостереження за роботою вчителя, індивідуальні співбесіди та консультації, що дають можливість зацікавити більшу частину педагогів школи до участі в інноваційній діяльності.

За такої організації науково-методичної роботи з педагогами організація процесу розвитку інноваційної компетентності вчителями сприймається як:

- можливість участі у формуванні гуманістичної особистості учня;
- спосіб реалізації свого творчого потенціалу і саморозвитку;
- спосіб досягнення визнання і поваги з боку керівництва і колег;
- виконання свого професійного обов'язку;
- спосіб уникнення можливих напруг у відносинах з керівництвом і колегами по роботі в разі відмови від участі.

У плануванні науково-методичної роботи з педагогами у харківській початковій школі №177, педагогічний колектив виходить з того, що заклад освіти має бути максимально наближений за рівнем інтелекту, технічного розвитку до навколишнього соціуму, брати на озброєння все краще і нове. Якщо говорити про організацію процесу розвитку інноваційної компетентності педагога, то велику роль тут відіграють і процеси діагностики, різні види моніторингу, цілепокладання, аналізу й

самоаналізу, розроблення авторських освітніх програм, посібників, підручників, інших методичних матеріалів.

Розглянемо форми організації науково-методичної роботи, які є найбільш ефективними для розвитку інноваційної компетентності педагогів закладу початкової освіти. Зміст таких форм роботи представлено в таблиці 2.2.

Таблиця 2.2

Форми науково-методично роботи у закладі початкової освіти

Форма роботи	Періодичність	Зміст діяльності
Науково-практична конференція	двічі на рік	У межах 1-ї конференції узагальнюється проведена робота за попередній рік, приймається концепція розвитку школи на поточний рік, визначаються цілі та завдання з проблеми розвитку інноваційної компетентності вчителя; в процесі 2-ї аналізується проведена робота, заохочуються вчителі, рівень сформованості інноваційної компетентності яких досяг є високим.
Науково-практичний семінар	4 рази на рік	Семінар проводиться на основі певної диференціації вчителів, що передбачає різний обсяг інформації для кожного вчителя, різна кількість завдань та різний рівень їх складності, має місце різний склад учителів, групи яких відбираються на основі спеціально здійснюваного тестування, а також і з урахуванням побажань самих учителів.

Науково-методичний семінар	1 раз протягом кожного семестру	Реалізація методичної проблеми на основі особистісно-зорієнтованого підходу
Школа молодого вчителя	1 раз на місяць	Розкриття потенційних можливостей учителя, створення ситуацій успіху, підвищення рівня сформованості інноваційної компетентності; реалізація цілей і завдань індивідуального і колективного наставництва

Важливу роль у розвитку інноваційної компетентності недосвідчених педагогів відіграє саме школа молодого вчителя. Робота в такій школі проводиться за спеціальним планом, що містить у собі обговорення таких питань, як техніка і методика постановки цілей уроку і позакласних занять, особливості планування роботи вчителя, облік рівня вихованості дитячого колективу тощо.

Заняття в школі молодого вчителя передбачають виконання широкого кола практичних завдань, що пов'язані з розробленням різних варіантів технологічних карт уроку, застосуванням інформаційно-комунікаційних технологій в освітньому процесі. Таке практичне навчання молодих вчителів під керівництвом досвідчених педагогів уможлиблює професійний розвиток педагогів, розвиток їхньої професійної стійкості, творчої самореалізації.

Діяльність педагогічного колективу з розвитку інноваційної компетентності вчителів передбачає:

- створення психолого-педагогічного портрета колективу;
- аналіз рівнів сформованості інноваційної компетентності в кожного окремо взятого вчителя;

- виявлення складних для педагогів питань у межах проблематики упровадження освітніх інновацій;
- виокремлення складових інноваційної компетентності, формування яких необхідне з урахуванням вимог сьогодення, річного плану школи, етапів Концепції розвитку школи та ін.;
- постановка цілей і завдань, висунення гіпотез, пов'язаних із вирішенням питання про формування чи розвиток певних складових інноваційної компетентності;
- формування тематики (з необхідною корекцією) занять та вибір форм (шляхів) розвитку інноваційної компетентності;
- визначення цілей і функцій всіх учасників освітнього процесу;
- вибір форм занять з учителями;
- розроблення методики проведення занять.

На основі вирішення зазначених вище питань директор школи і його заступники разом із практичним психологом виявляють й аналізують структуру ціннісної орієнтації вчителів, ступінь інтересу до інноваційної діяльності, рівень розвитку компетентності для створення стійкої позитивної внутрішньої мотивації самих педагогів та позитивної мотиваційної атмосфери в закладі освіти, пошуку стійких мотивів у кожному конкретному випадку для кожного конкретного вчителя. У перебігу зазначених вище нарад, а також групових та індивідуальних бесід з молодими педагогами підкреслюється актуальність дитино центричної спрямованості діяльності кожного вчителя, важливість його спрямованості на особистість учня.

Важливо забезпечити участь кожного педагога в управлінні школою, тому в річному плані школи є розділ «Організація безперервної освіти педагогічних кадрів. Методична та інноваційна робота», який містить у собі:

- 1) Забезпечення управління науково-методичною роботою школи.

2) Забезпечення умов для безперервного вдосконалення професійної майстерності вчителя з урахуванням основних напрямів інноваційної діяльності школи.

3) Інформаційне забезпечення освітнього процесу.

4) Забезпечення позакласної роботи з навчальних предметів.

5) Забезпечення умов для вивчення, узагальнення та розширення передового педагогічного досвіду.

6) Забезпечення контрольно-аналітичної експертизи через внутрішньо-шкільний контроль.

У школі функціонують різнорівневі групи педагогів для продуктивної організації процесу розвитку інноваційної компетентності педагога, а саме:

– «Школа становлення професійної компетентності вчителя», що має на меті надання допомоги вчителю в успішному вирішенні професійних проблем;

– «Школа розвитку інноваційної компетентності вчителя», що ставить перед собою завдання озброїти вчителя знанням сучасної теорії навчання, практичними прийомами інноваційної діяльності, навичками моделювання нетрадиційних типів уроків тощо;

– «Школа розвитку дослідницької компетентності вчителя», метою якої є формування, розвиток і виховання культури інтелектуальної праці, сприяння впровадженню дослідницьких методів навчання.

Важливим для організації процесу розвитку інноваційної компетентності педагога є й індивідуальна професійно-педагогічна самоосвіта. Вибір індивідуальної теми вчителя визначається рівнем його науково-теоретичної підготовки, ступенем сформованості інноваційної компетентності, наявністю практичних умінь, навичок, необхідних у педагогічній діяльності, обізнаність у питаннях дидактики, психології, теорії виховання, а так результатами самоаналізу, висновками практичного психолога та адміністрації школи за результатами здійснених

спостережень за діяльністю педагогів.

Однією з форм організації процесу розвитку інноваційної компетентності педагога є створення інноваційного банку ідей, розробок, технологій, де збирається інформація про можливі напрями розвитку школи. Педагогічним колективом школи здійснено аналіз власної інноваційної діяльності та сформовано банк інновацій.

Рефлексія є необхідною складовою організації процесу розвитку інноваційної компетентності педагога в структурі інноваційної діяльності як процес пізнання й аналіз учителем явищ власної свідомості та діяльності (погляд на власну думку і дії з боку). Підсумки роботи вчителя підводяться у вигляді таких форм:

- прес-конференції за підсумками упровадження певної інноваційної технології в освітній процес;
- захисту проекту «Моє педагогічне кредо»;
- презентація індивідуальних і групових освітніх пролетів;
- фестиваль педагогічних ідей;
- науково-практична конференція;
- актуальне інтерв'ю із переможцем конкурсу «Учитель року»;
- «Портфель досягнень учителя»;
- «Щоденник вчителя-класовода».

Таким чином, результати роботи Харківської початкової школи №177 продемонстрували, що в більшості своїй вчителі закладу освіти не стільки турбуються про матеріальні прибутки від своєї інноваційної діяльності, скільки про суспільно-моральне визнання своєї роботи і зменшенні для них погодинного тижневого навантаження для звільнення часу для творчості.

2.3. Організаційно-методичний супровід процесу розвитку інноваційної компетентності педагога закладу початкової освіти

Організаційно-методичний супровід у сучасному розумінні цього поняття є цілісною управлінсько-педагогічною системою, яка постійно розвивається й забезпечує професійний розвиток педагогів, сприяє розвитку кращих освітніх практик, педагогічних інновацій і стимулює розроблення й упровадження в педагогічних інновацій в освітній процес. Організаційно-методичний супровід розвитку інноваційної компетентності педагогів ґрунтувалась на методичній роботі з учителями, кращих традиціях педагогічної праці та активній участі адміністрації та практичного психолога закладу освіти. На відміну від методичної роботи науково-методична робота зорієнтована не лише на методичне вдосконалення окремих прийомів і методів освітнього процесу, а й на системну взаємодію педагогічної теорії з педагогічною практикою, її стратегічною метою є упровадження нового, більш високого рівня якості освіти.

Навчально-методична робота у сучасному закладі освіти розглядається з позицій компетентнісного підходу, що акцентує увагу на здатності вчителя використовувати отримані знання для розв'язання проблем. Така зміна пріоритетів потребує вдосконалення системи навчально-методичної роботи, переходу об'єктів інноваційної освітньої діяльності на новий якісний стан, коли є можливими максимальні результати освіти на основі раціонального й доцільного використання всіх наявних і можливих ресурсів.

Досвід роботи Комунального закладу «Харківська початкова школа №177 Харківської міської ради» показав, що для організації процесу розвитку інноваційної компетентності педагога необхідне грамотне управління інноваційної діяльністю. Керівник закладу освіти, його заступники мають усвідомлювати значущість нововведень і розглядати

управління як чинник соціально-професійної підтримки педагогів, їх стимулювання та мотивації до інноваційної педагогічної діяльності. У результаті спільної діяльності керівника, його заступників та практичного психолога має бути розроблено науково-методичний супровід такої діяльності.

У межах розгляду управлінського аспекту проблеми розвитку інноваційної компетентності педагогів слід акцентувати увагу на тому, що науково-методичний супровід такої роботи має здійснюватися цілеспрямовано й поступово у межах таких етапів:

- інформаційно-аналітичного (збір, обробка інформації щодо проблем упровадження педагогічної інноватики та рівня сформованості інноваційної компетентності вчителів);
- мотиваційно-цільового (виявлення пріоритетних цілей науково-методичної роботи, мотивів підвищення педагогічної майстерності окремих учителів та педагогічного колективу в цілому);
- планово-прогностичного (відбір змісту науково-методичної роботи, складання планів, визначення форм і методів науково-методичної роботи з педагогами);
- організаційно-виконавчого (реалізація планів науково-методичної роботи та створення комплексу сприятливих умов для раціональної організації праці педагогів, проведення різноманітних методичних заходів);
- контрольнo-коригувальнoго (порівняння отриманих результатів із поставленими завданнями, визначення ступеню їх досягнення, регулювання та за потреби коригування науково-методичної діяльності).

Окрім того, доречно виокремити ще й концептуальний етап, на якому розробляється концептуальна модель організації методичної роботи в школі з урахуванням місцевих та регіональних особливостей.

Характеристика етапів науково-методичного супроводу розвитку інноваційної компетентності педагогів подано у таблиці 2.3.

Таблиця 2.3

**Характеристика етапів науково-методичного супроводу розвитку
інноваційної компетентності педагогів**

Завдання етапу	Зміст діяльності	Результат
<i>Інформаційно-аналітичний етап</i>		
<p>1.Вивчення, аналіз стану освітнього процесу, методичної діяльності педагогічного колективу.</p> <p>2.Аналіз організації роботи науково-методичної служби.</p> <p>3.Добір діагностичного інструментарію щодо визначення мотивів, готовності вчителів до підвищення рівня власної діяльності, zatrudнень у методичній роботі тощо.</p> <p>4.Збір і обробка інформації щодо освітнього процесу.</p>	<p>1.Збір інформації про внутрішнє середовище закладу освіти та зовнішнє середовище, в якому цей заклад освіти функціонує.</p> <p>2.Аналітична обробка інформації.</p> <p>3.Здійснення комплексної оцінки ситуації.</p>	<p>Виявлення недоліків та внутрішніх резервів.</p>
<i>Концептуальний етап</i>		
<p>1.Формулювання загальної мети науково-методичної роботи;</p> <p>2.Формування банку інноваційних ідей;</p> <p>3.Визначення шляхів модернізації науково-методичної роботи, оптимізація досвіду школи;</p>	<p>Моделювання змісту й форм науково-методичної роботи на основі урахування місцевих та регіональних умов.</p>	<p>Створення моделі організації науково-методичної роботи</p>

Продовження табл. 2.3

4.Формування моделі (проекту) модернізації науково-методичної роботи		
<i>Мотиваційно-цільовий етап</i>		
<p>1.Діагностика соціально-педагогічної діяльності колективу школи;</p> <p>2.Визначення основних ціннісних орієнтацій і мотивів діяльності вчителів й учнів;</p> <p>3.Вивчення запитів на педагогічні й методичні послуги;</p> <p>4.Визначення готовності педагога, колективу школи до підвищення власної педагогічної майстерності.</p>	<p>1.Виявлення внутрішніх резервів.</p> <p>2.Створення системи стимулювання творчої праці учителів.</p>	<p>Прийняття цільових настанов всіма членами педагогічного колективу.</p>
<i>Планово-прогностичний етап</i>		
<p>1.Розробка стратегічних і тактичних кроків методичної служби на основі виявлення пріоритетних цілей і прогнозування очікуваних результатів;</p> <p>2.Розроблення програм за індивідуальними траєкторіями підвищення методичної компетентності вчителів</p>	<p>1.Розроблення планів методичної роботи.</p> <p>2.Розроблення індивідуальних планів методичної роботи вчителів школи.</p>	<p>Розроблення стратегічних і тактичних планів науково-методичної роботи.</p>
<i>Організаційно-виконавчий етап</i>		
1.Створення організаційно-методичних, морально-психологічних	1.Визначення організаційної структури методичної роботи	Оновлена структура

Продовження табл. 2.3

<p>логічних, науково-методичних, матеріально-технічних умов;</p> <p>2.Визначення основних пріоритетів у змісті науково-методичної роботи з метою вирішення виявлених проблем;</p> <p>3.Раціональний розподіл функціональних обов'язків на рівні стратегічних і тактичних повноважень;</p> <p>4.Відстеження проміжних результатів освітнього процесу.</p> <p>5.Організація і участь у науково-практичних конференціях, семінарах, ділових іграх та інших формах удосконалення професійно педагогічної компетентності вчителів.</p>	<p>дичної роботи;</p> <p>2.Визначення головних напрямків і змісту методичної роботи;</p> <p>3.Реалізація за планованого;</p> <p>4.Вивчення, узагальнення, впровадження передового педагогічного досвіду.</p>	<p>науково-методичної роботи;</p> <p>впровадження інноваційних технологій, форм, методів роботи;</p> <p>оптимізація досвіду школи.</p>
Контрольно-корегувальний етап		
<p>1.Аналіз роботи, узагальнення отриманих даних, співвіснення результатів з поставленими цілями, завданнями. Рефлексія.</p> <p>2.Узагальнення позитивного педагогічного досвіду та складання методичних рекомендацій.</p>	<p>1.Відстеження основних показників реалізації планів, програм.</p> <p>2.Оцінка науково-методичної діяльності.</p> <p>3.Формування висновків.</p>	<p>Узагальнення результатів, визначення нових цілей і завдань.</p>

<p>3.Проведення атестації педагогічних кадрів і навчального закладу.</p> <p>4.Саморегуляція і самокоригування методичної діяльності.</p> <p>5.Стимулювання творчих педагогів.</p>		
---	--	--

Науково-методичний супровід процесу розвитку інноваційної компетентності педагогів освітнього закладу базуються педагогічних засадах, викладених нижче.

1. Першим кроком до планування та реалізації процесу розвитку інноваційної компетентності педагогів є діагностика їх готовності до навчально-методичної роботи, що є обов'язковою умовою успішного виконання функцій, організації ефективного освітнього процесу і результатом професійно-педагогічної підготовки вчителя. Інноваційна педагогічна діяльність вчителя належить до таких видів діяльності, що містять у собі особистісні сенси, що й обумовлює особливі вимоги до вчителя. У зазначеному контексті йдеться, насамперед про гуманістичну позицію, ідеали, а також наявність наявності професійно значущих особистісних рис і якостей, зокрема комунікативність, перцептивні здібності, креативність, емоційну стабільність тощо.

2. Під час розроблення й упровадження науково-методичного супроводу розвитку інноваційної компетентності кожного педагога слід врахувати еволюцію його професійного педагогічного досвіду, яка відображає концептуальний зміст діяльності вчителя, чинники його формування в сучасних умовах. У межах здійснення науково-методичної роботи у закладі освіти увага керівництва школи, практичного психолога та педагогів-методистів повинна приділятися не просто педагогічному

досвіду, а його передовим теоретичним та прикладним аспектам.

3. Урахування регіональних особливостей науково-методичної роботи з учителями.

Сучасна система науково-методичної роботи з учителями розробляється на засадах урахування сучасних освітніх парадигм, пануючих інноваційних ідей виховання, цілковитої цифровізації та інформатизації освітнього процесу. Разом із тим зазначена вище умова стосується взаємодії закладів освіти з місцевими громадами, врахування у процесі розроблення й упровадження педагогічних інновацій громадської думки та інтересів батьків школярів.

4. Спрямування впливу науково-методичної роботи на розвиток професійних якостей вчителя. Оскільки освітня система будується на врахуванні вимог суспільства до особистості сучасного педагога, а досягнення цілей сучасної освіти безпосередньо має відношення до особистісного потенціалу учителя, його професійної майстерності. Будь-який досвід учителя, навіть якщо він негативний, стає джерелом його професійної майстерності. Важливою частиною педагогічної діяльності є професійне самовдосконалення, використання на практиці нових досягнень науки і передового інноваційного досвіду, методичні здобутки педагогів, аналіз результатів освітнього процесу в цілому, щоденну підготовку до уроків тощо.

Отже, організаційно-методичними засадами науково-методичної роботи з учителями є:

- оновлення змісту діяльності шкільних методичних об'єднань, системи неперервної педагогічної освіти у цілому з урахуванням вимог сучасного інформаційно-технологічного суспільства;
- підвищення професійного рівня педагогічних працівників;
- зростання престижу та значущості інноваційної педагогічної діяльності у закладі освіти;

- інтенсифікацію процесу вивчення й упровадження передового (інноваційного) педагогічного досвіду;
- збагачення методичного запасу кожного вчителя інноваційними технологіями;
- створення в педагогів стійкої внутрішньої позитивної мотивації, морального і матеріального стимулювання їх професійної інноваційної діяльності.

Педагогічними засадами науково-методичної роботи з учителями є визначення вимог щодо готовності вчителя до науково-методичної роботи, дослідження впливу науково-методичної роботи на формування професійних якостей вчителя, врахування еволюції професійного педагогічного досвіду, регіональних особливостей інноваційної діяльності у закладі освіти.

Висновки до розділу 2

У процесі проведення дослідження ми дійшли до таких висновків.

1. Участь учителів в інноваційній освітній діяльності сприяє розвитку їх інноваційної компетентності, формуванню та ствердженню індивідуального стилю педагогічної діяльності. Науково-методична робота в закладі освіти, спрямована на розвиток інноваційної компетентності, дозволяє побудувати індивідуальну самоосвітню траєкторію кожного педагога, сприяє його професійному зростанню, зміцненню педагогічних цінностей, що лежать в основі інноваційної діяльності вчителя.

Науково-методична робота є цілісною педагогічною системою, що забезпечує професійний розвиток педагогів, здійснює супровід кращих освітніх практик, педагогічних інновацій. На відміну від методичної науково-методична робота зорієнтована не лише на методичне вдосконалення окремих прийомів і методів освітнього процесу, а й на системну взаємодію науки та практики, досягнення більш високого рівня якості освіти.

2. Форми і методи організації процесу розвитку інноваційної компетентності педагога будуються на основі системної науково-методичної роботи. Саме завдяки науково-методичній діяльності вчителі більш активно залучаються до процесу вдосконалення освітнього процесу засобами упровадження інноваційних освітніх технологій.

3. Рівень сучасних вимог суспільства до якості освіти зумовлює переосмислення системи науково-методичної роботи в школі, опанування змісту й технологій професійного розвитку вчителів і директорів шкіл, які відповідатимуть викликам часу. Науково-методична робота, що спрямовується на розвитку інноваційної компетентності педагогів закладу освіти буде ефективною, якщо керівники і педагогічний колектив будуть використовувати науковий підхід. У зв'язку з цим є необхідним використання теоретично обґрунтованих і практично апробованих етапів організації науково-методичної роботи у закладі освіти.

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ

Результати здійсненого дослідження дозволили сформулювати подані нижче висновки.

1. Відповідно першого завдання дослідження було проаналізовано базові поняття в контексті розвитку інноваційної компетентності педагога закладу початкової освіти в контексті модернізації загальної середньої освіти в Україні.

З огляду на значущість компетентнісного підходу у межах нашого дослідження базовими поняттями обрано: «педагогічна інноватика», «інновація», «новація», «інноваційна діяльність», «інноваційний процес», «інноваційне середовище», «інноваційний потенціал», «інноваційний заклад освіти», «інноваційна компетентність».

Визначено, що інновація розглядається науковцями як реалізоване нововведення в освіті. Інноваційну освітню технологію потрактовують як комплекс методів, засобів форм освіти та управління, які об'єднані однією метою. Така технологія передбачає добір специфічних дій педагога по відношенню до учнів, у результаті яких суттєво покращується не тільки мотивація здобувачів освіти до навчального процесу, а й підвищується якість цього процесу. Інноваційний процес – це мотивований, цілеспрямований й усвідомлений процес, спрямований на розроблення, освоєння, використання, популяризацію та розповсюдження сучасних інноваційних освітніх ідей, адаптованих до певних умов. Інноваційне середовище являє собою сукупність моральних та психологічних умов, що підкріплені системою організаційних, методичних, моральних, психологічних заходів, які забезпечують упровадження інновацій в освітній процес.

Поняття «інноваційна компетентність» розглядається як інтегральна характеристика педагога, що містить у собі здатність до розробки, моделювання, освоєння та упровадження інновацій в практику діяльності

закладів освіти, ґрунтується на комплексі відповідних знань та умінь педагога на основі сформованості необхідних особистісних якостей та досвіду професійної діяльності.

2. Відповідно другого завдання дослідження на основі застосування функціонального, особистісного, культурологічного наукових підходів обґрунтовано зміст і структуру інноваційної компетентності педагога закладу початкової освіти.

На основі узагальнення результатів досліджень вітчизняних науковців визначено когнітивний, праксеологічний, мотиваційний, особистісний компоненти.

Когнітивний компонент передбачає наявність знань про педагогічну інноватику, законодавчої бази, що регулює інноваційну діяльність у сфері освіти; особливостей проектної діяльності; організаційних основ та критеріальної бази оцінки інноваційної діяльності у сфері освіти

Праксеологічний компонент інноваційної компетентності педагога вміщує комплекс професійних умінь, зокрема уміння виявляти проблеми у професійній діяльності; розробляти власні освітні інноваційні проекти; вирішувати творчі професійні завдання; розробляти стратегічний та оперативний плани впровадження інновацій у власну діяльність; вирішувати питання організаційного забезпечення інноваційних заходів тощо.

Мотиваційний компонент передбачає сформованість інноваційного світосприйняття; мотивації до інноваційної освітньої діяльності; інтересу до інноваційного проектування, дослідницької діяльності; готовності до професійного самовдосконалення через застосування інновацій; ціннісного ставлення до інноваційного досвіду інших педагогів тощо.

Особистісний компонент містить у собі здатність до: сприйняття інноваційної діяльності як особистої цінності; участі в модернізаційних процесах в освітній галузі; високої працездатності та наполегливості у процесі розробки та впровадження власних інноваційних розробок;

інноваційного проектування та моделювання; самонавчання та самовдосконалення; самодіагностики у процесі реалізації інноваційної діяльності; прогнозування ефективності нововведень в освітній галузі; визначення актуальних освітніх проблем з метою вибору й упровадження відповідних інноваційних технологій.

3. Відповідно третього завдання дослідження розкрито форми і методи організації науково-методичної роботи щодо розвитку інноваційної компетентності педагога закладу початкової освіти на прикладі Комунального закладу «Харківська початкова школа №177 Харківської міської ради»

Акцентовано на тому, що в контексті забезпечення розвитку інноваційної компетентності педагога слід говорити не про методичну, а про науково-методичну роботу, оскільки саме вона найбільшою мірою відображає зміст складових інноваційної компетентності вчителя. Науково-методична робота у закладі освіти передбачає сукупність дій і заходів, спрямованих на розвиток творчого потенціалу кожного педагога окремо та педагогічного колективу в цілому, досягнення позитивних результатів освітнього процесу.

Визначено, що основними принципами організації науково-методичної роботи у Харківській початковій школі №177 є: адресність, варіативність і гнучкість, урахування потенційних і реальних ресурсів конкретного педагога. Схарактеризовано функції науково-методичної роботи у закладі освіти (розвивальну; навчальну; інформаційну; прогностичну; супроводжувальну; дослідницьку; аналітичну; узагальнюючу; експертну; контролінгову).

Науково-методична робота здійснюється у закладі освіти відповідно Стратегії розвитку Комунального закладу «Харківська початкова школа №177 Харківської міської ради», на 2023-2027 рр., і найбільш повно враховує запити та потреби педагогічних працівників, гнучко й динамічно реагує на потреби педагогічної практики. Напрями науково-методичної

роботи в школі передбачають забезпечення організаційно-методичної підтримки, стимулювання та розвитку інноваційних процесів, рушіями яких виступають самі педагоги, що обумовлює турботу педагогічного колективу про розвиток інноваційної компетентності кожного вчителя.

У межах роботи методичного об'єднання закладу освіти широко застосовуються проблемні семінари та практикуми, зміст яких зорієнтований на забезпечення єдності теоретичної та практичної підготовки вчителя. Детально описано ті форми науково-методичної роботи, які є найбільш ефективними для розвитку інноваційної компетентності педагогів закладу початкової освіти: науково-практичні конференції, науково-практичні та науково-методичні семінари, Школа молодого вчителя. Акцентовано на такій формі організації процесу розвитку інноваційної компетентності педагога, як створення інноваційного банку ідей, розробок, технологій, де збирається інформація про можливі напрями розвитку школи. презентація

4. Відповідно четвертого завдання дослідження розроблено організаційно-методичний супровід процесу розвитку інноваційної компетентності педагога закладу початкової освіти. Визначено, що організаційно-методичний супровід є цілісною управлінсько-педагогічною системою, яка постійно розвивається й забезпечує професійний розвиток педагогів, сприяє розвитку кращих освітніх практик, педагогічних інновацій і стимулює розроблення й упровадження в педагогічних інновацій в освітній процес. Організаційно-методичний супровід розвитку інноваційної компетентності педагогів ґрунтувалась на методичній роботі з учителями, кращих традиціях педагогічної праці та активній участі адміністрації та практичного психолога закладу освіти.

Досвід роботи Комунального закладу «Харківська початкова школа №177 Харківської міської ради» показав, що для організації процесу розвитку інноваційної компетентності педагога необхідне грамотне управління інноваційної діяльністю. У межах розгляду управлінського

аспекту проблеми розвитку інноваційної компетентності педагогів слід акцентувати увагу на тому, що науково-методичний супровід такої роботи має здійснюватися цілеспрямовано й поступово у межах таких етапів: інформаційно-аналітичного; мотиваційно-цільового; планово-прогностичного; організаційно-виконавчого; контрольно-коригувального.

Визначено організаційно-методичні умови розвитку інноваційної компетентності педагога закладу початкової освіти: здійснення діагностики готовності педагогів до науково-методичної роботи, побудова індивідуальної траєкторії методичного супроводу кожного педагога на основі отриманих результатів діагностики; урахування регіональних особливостей науково-методичної роботи з учителями, спрямування впливу науково-методичної роботи на розвиток професійних якостей вчителя.

Схарактеризовано організаційні засади науково-методичної роботи з учителями: оновлення змісту діяльності шкільних методичних об'єднань; підвищення професійного рівня педагогічних працівників; зростання престижу та значущості інноваційної педагогічної діяльності у закладі освіти; інтенсифікація процесу вивчення й упровадження передового (інноваційного) педагогічного досвіду; збагачення методичного запасу кожного вчителя інноваційними технологіями; створення в педагогів стійкої внутрішньої позитивної мотивації, морального і матеріального стимулювання їх професійної інноваційної діяльності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Алфімов Д. В. Інноваційна освітня система: шляхи відродження *Педагогічні інновації: ідеї, реалії, перспективи: Збірник наукових праць* / Ред. кол. Л. І. Даниленко та ін. К.: Логос, 2000. С. 158-160.
2. Беседіна Є.В. Модернізація професійної підготовки майбутніх перекладачів в умовах диверсифікації університетської освіти: Автореф. дис. канд. пед. наук: спец 13.00.04 – теорія і методика професійної освіти. Ялта, 2012. 23 с.
3. Бобрицька В. І. Компетентнісний підхід у проектуванні науково-дослідницької роботи студентів магістратури. *Вища освіта України. Педагогіка вищої школи: методологія, теорія, технології*: теорет. та наук.-метод. часоп. 2012. № 3 (46). С. 46–54.
4. Боярчук Н. Модель формування професійної компетентності майбутніх економістів. *Педагогічні науки*. 2013. № 1 (57). С. 85–95.
5. Буркова Л.В. Класифікація педагогічних інновацій як елемент механізму управління інноваційним процесом в освіті. *Педагогічні інновації: ідеї, реалії, перспективи: Збірник наукових праць* / Ред. кол. Л.І.Даниленко та ін. К.: Логос, 2020. С. 231-238.
6. Василенко Н. В. Науково-методична робота в школі. Харків. Вид. група «Основа». 2013. 176 с.
7. Ващенко Л. Інноваційні процеси в системі загальної середньої освіти: особливості управління. *Освіта і управління*. 2003. Т.6. № 3. С. 97-104.
8. Ващенко Л. Управління інноваційними процесами в загальній середній освіті регіону. К., Тираж, 2015. 380 с.
9. Великий тлумачний словник сучасної української мови / Уклад. і голов. ред. В.Т.Бусел. К., Ірпінь: Перун, 2011. 1440 с.
10. Вознюк Т.Г. Менеджмент навчально-виховного процесу. Навчально-методичний посібник для вищих навчальних закладів. К.: Здоров'я, 2012. 128 с.

11. Гаврик І. В. Теоретико-методологічні основи формування готовності майбутніх учителів до інноваційної професійної діяльності : дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.04. Харків, 2006. 475 с.
12. Головань М. С. Компетенція і компетентність: досвід теорії, теорія досвіду. *Вища освіта України*. 2008. № 3. С. 23–30.
13. Гончаренко С. У. Український педагогічний словник. Рівне, 2011. 552 с.
14. Даниленко Л. Інноваційна діяльність у загальноосвітніх навчальних закладах. *Директор школи*. 2010. №20. С. 5.
15. Даниленко Л.І. Теоретичні аспекти освітньої інноватики. *Педагогічні інновації: ідеї, реалії, перспективи*. Випуск 5: Збірник наукових праць / Ред. кол. Л.І. Даниленко (гол. ред.) та ін. К.: Логос, 2011. С. 3-11.
16. Даниленко Л.І. Управління процесом здійснення інноваційної діяльності в системі загальної середньої освіти. *Післядипломна освіта в Україні*. 2003. №3. С. 70-74.
17. Дичківська І.М. Інноваційні педагогічні технології: Підручник. Київ, Академвидав, 2012. 352 с.
18. Драч І. І. Основні підходи до визначення професійної компетентності педагога. URL: http://lib.iitta.gov.ua/6879/1/Стаття_7_І.Драч.pdf
19. Дубасенюк О. А., Вознюк О. В. Професійна педагогічна освіта: компетентнісний підхід : монографія. Житомир, 2011. 684 с.
20. Дубасенюк О.А. Інноваційні освітні технології та методики в системі професійно-педагогічної підготовки. *Професійна педагогічна освіта: інноваційні технології та методики: Монографія* / За ред. О. А. Дубасенюк. Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2019. С. 14-47.
21. Євдокімова О.О., Алексеєнко Н.В. Інноваційна компетентність як професійно важлива риса сучасного фахівця. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/2445>
22. Желясков В.Я. Дидактичне забезпечення процесу навчання майбутніх перекладачів на засадах компетентнісного підходу: автореф. дис. канд.

- пед. наук: спец 13.00.09 – «Теорія навчання». Кривий Ріг, 2011. 33 с.
23. Задорожна-Княгницька Л. В. Управлінська майстерність керівника навчального освітнього закладу як наукова проблема. Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 16. Творча особистість учителя: проблеми теорії і практики : зб. наук. пр. / відп. ред. Н. В. Гузій. Київ, 2013. Вип. 22 (32). С. 8–13.
 24. Закон України «Про наукову і науково-технічну діяльність». *ВВР України*. 2004. № 14. Ст. 198. С. 503-508.
 25. Закон України «Про спеціальний режим інноваційної діяльності технологічних парків». *ВВР України*. 2006. № 22. Ст. 182. С. 809-815.
 26. Закон України «Про інноваційну діяльність». *ВВР України*. 2002. № 36. Ст. 266. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=40-15>.
 27. Закон України «Про пріоритетні напрями інноваційної діяльності в Україні». *ВВР України*. 2003. №13. Ст. 93. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=433-15>.
 28. Закон України «Про освіту». *Відомості Верховної Ради (ВВР)*, 2017, № 38–39, ст. 380. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>.
 29. Зязюн І. А. Філософія педагогічної дії: монографія. Черкаси: Вид. від. ЧНУ імені Богдана Хмельницького, 2008. 608 с.
 30. Ігнатович О.М. Психологічні основи розвитку фахової інноваційної культури педагогічних працівників: Монографія. К.: ТОВ «Центр учбової літератури», 2019. 287 с.
 31. Ігнатович О.М. Специфіка фахової інноваційної культури педагогічних працівників вищих навчальних закладів. Вип.6. Ч.1.Проблеми сучасної психології: зб. наук. праць Кам'янець-Подільського національного університету ім. І. Огієнка, Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / за заг. ред. С. Д. Максименка, Л. А. Онуфрієвої. Кам'янець-Подільський: Аксіома, 2019. С. 272-282.

32. Калюжка Н.С. Закономірності та принципи формування інноваційної компетентності майбутніх учителів початкової школи. Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології. 2016. № 2 (56). С. 270-277. URL: <https://repository.sspu.sumy.ua/bitstream/123456789/893/1/Zakonomirnosti%20ta%20pryntsyru%20formuvannia.pdf>
33. Кічук В. Компетентність саморозвитку майбутнього фахівця: особистісно орієнтовані технології формування у вищій школі. *Науковий вісник Миколаївського державного університету. Випуск 12. Педагогічні науки: Зб. наук. пр.* Т.1. 2016. С. 80-87.
34. Клокар Н. І. Управління підвищенням кваліфікації педагогічних працівників в умовах післядипломної освіти регіону на засадах диференційованого підходу: дис... д-ра пед. наук: 13.00.06 / ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України. Київ. 2011. 43 с.
35. Ковальчук О. Інноваційна робота як проблема професійного удосконалення вчителя. *Директор школи, ліцею, гімназії*. 2022. № 1-2. С. 51-52.
36. Козлова О.І. Основні стратегії педагогічного впливу при традиційному та інноваційному підходах до навчання. *Педагогічні інновації: ідеї, реалії, перспективи: Збірник наукових праць* / Ред. кол. Л.І.Даниленко та ін. К.: Логос, 2010. С. 239-245.
37. Козлова О.Г. Сутнісні складові інноваційної діяльності вчителя. Суми: ВВП «Мрія-1», ЛТД, 2009. 92 с.
38. Контрольно-аналітична діяльність керівника навчального закладу / О.М. Касьянова. Х.: Вид. група «Основа», 2014. 192 с. (Серія «Абетка керівника»).
39. Кузь В. На шляху інноваційного розвитку. Рідна школа. 2012. №10. С. 40-42.
40. Лікарчук І. Л. До питання про методологічні засади освітнього менеджменту. URL: https://www.narodnaosvita.kiev.ua/Narodna_osvita/vu_pysku/1/statti/1likarchyk/1likarchyk.htm

41. Луговська, Е. М. Поняття «компетенція» і «компетентність» в педагогічній теорії. *Оновлення соціально психологічної та педагогічної науки на етапі націєтворення: Всеукр. наук.практ. конф.*, 20 квіт. 2012 р.: тез.доп. / Класич. приват. унт; [редкол. В. М. Огаренко та ін.]. Запоріжжя: КПУ, 2012. 203 с. С.67-69.
42. Любченко Н. В. Управління науково-методичною діяльністю закладів післядипломної педагогічної освіти: координаційний аспект: наук.-метод. посіб. / за ред. Є. Р. Чернишової / Ун-т менедж. освіти НАПН України. К.: ЦП «КОМПРИНТ», 2013. 256 с.
43. Макагон К. Діагностика готовності педагогів до пошукової діяльності. *Рідна школа*. 2002. № 1. С. 27-29.
44. Макагон К. Умови формування готовності педагога до пошукової діяльності. *Початкова школа*. 2012. № 7. С. 55-57.
45. Малихіна В.М. Управлінська підтримка інноваційної діяльності вчителя. *Післядипломна освіта в Україні*. 2002. № 2. С. 69-71.
46. Мармаза О.І. Інноваційний менеджмент. Харків : Планета-принт. 2016. 197 с.
47. Мармаза О.І. Формування інноваційної компетентності керівника навчального закладу в процесі магістерської підготовки. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*. 2014. № 1 (35). С. 443–452. URL: file:///D:/user/downloads/pednauk_2014_1_55%20(1).pdf.
48. Наказ Міністерства освіти і науки України «Про затвердження Положення про порядок здійснення інноваційної освітньої діяльності» від 7 листопада 2000 р. № 522. *Управління освітою*. 2001. 3 лютого. – С. 1-8.
49. Наука управління загальноосвітнім навчальним закладом: навч. посібник / Т. М. Десятов, О. М. Коберник, Б. Л. Тевлін, Н. М. Чепурна. Харків: Основа, 2013. 240 с.
50. Національний освітній глосарій: вища освіта / авт. уклад.: І. І. Бабин, Я. Я. Болюбаш, А. А. Гармаш й ін.; за ред. Д. В. Табачника і В. Г.

- Кременя. К.: ТОВ «Видавничий дім «Плеяди», 2011. 100 с.
51. Нова українська школа: Концептуальні засади реформування середньої освіти: офіц. сайт. URL: <http://nus.org.ua/news/>
 52. Овчаренко Л.Г., Хіхловський Л.Б. Система педагогічних інновацій. *Рідна школа*. 2022. № 11. С. 46-47.
 53. Онищук Л. Інноватика – істотна складова гуманістичної парадигми учіння. *Шлях освіти*. 2002. № 2. С. 13-16.
 54. Організаційно-педагогічні засади інноваційного розвитку загальноосвітніх навчальних закладів : монографія / [Г. Д. Щекатунова, В. В. Тесленко, А. Д. Цимбалару, К. В. Гораш, Д. О. Пузіков, В. Ю. Варава, Г. М. Волченкова] ; за ред. Г.Д. Щекатунової. К. : Педагогічна думка, 2013. 264 с.
 55. Орлюк О. П. Законодавче забезпечення інноваційної діяльності в Україні. *Наука та інновації*. 2018. Т.4. № 1. С. 68-73.
 56. Остапчук О. Методологія інноваційних процесів – крок до розуміння сутності. *Рідна школа*. 2014. Листопад. С.3-6.
 57. Остапчук О.Є. Інноваційні процеси в освіті: пошук істини триває. *Підручник для директора*. 2013. №4. С.3-8.
 58. Осторверхова Н. Технологія – органічна складова уроку. *Директор школи, ліцею, гімназії*. 2011. № 5-6. С. 90-94.
 59. Паламарчук В. Педагогічні інновації і передовий педагогічний досвід. *Післядипломна освіта в Україні*. 2013. № 3. С. 74-76.
 60. Петриченко Л. О. Підготовка майбутнього вчителя початкової школи до інноваційної діяльності в позааудиторній роботі: 13.00.04. Харків, 2017. 237 с.
 61. Петрунько О. Слабкі місця педагогічних інновацій. *Педагогічна газета*. 2012. № 7 (215). С. 7.
 62. Положення про порядок здійснення інноваційної освітньої діяльності. Наказ МОН України № 522 від 07.11.2000 р.
 63. Положення про загальноосвітній навчальний заклад (Затверджено

- постановою Кабінету Міністрів України від 27.08.2010 р. N 778). URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/778-2010-п>.
64. Пометун О. І. Сучасний урок. Інтерактивні технології навчання: наук.-метод. Посібник. К.: АСК, 2014. 92 с.
 65. Порох Л. Шляхи інноваційних перетворень у закладах освіти. *Рідна школа*. 2011. № 7. С. 10-13.
 66. Про внесення змін до Положення про загальноосвітній навчальний заклад: Постанова Кабінету Міністрів України від 26.09.2001 р. № 1262. URL: <http://www.uazakon.com/document/spart24/inx24686.htm>.
 67. Про загальну середню освіту: Закон України від 13 трав. 1999 р. № 651-XIV зі змінами. URL: http://www.osvita.org.ua/pravo/law_02/
 68. Професійна педагогічна освіта: компетентнісний підхід: монографія / за ред. О. А. Дубасенюк. Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2011. 412 с.
 69. Проценко О., Юрочко С. Інноваційна компетентність педагога: зміст і структура. *Молодь і ринок*. 2015. №5 (124). С. 51-55.
 70. Публічний електронний словник української мови. URL: <http://ukrlit.org/slovnyk>.
 71. Пуцов В.І. Системний підхід до організації науково-методичної роботи. *Післядипломна освіта в Україні*. 2002. № 2. С. 13-15.
 72. Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про схвалення Концепції Державної програми розвитку освіти на 2010-2025 роки» URL: http://osvita.ua/doc/files/news/435/43501/project_30102014.doc.
 73. Розпорядження Кабінету Міністрів України “Про схвалення Концепції розвитку національної інноваційної системи” від 17 червня 2009 р. № 680-р. *Офіц. вісн. України*. 009. № 47. URL: <http://www.ovu.com.ua/articles /1625-pro-shvalennya-kontseptsiyi-rozvitku-natsionalnoyi>
 74. Сафіулін В.І. Інноваційний пошук нових технологій навчання. *Інноваційні пошуки в сучасній освіті* / За ред. Л.І. Даниленко, В.Ф.

- Паламарчук. К.: Логос, 2004. С. 53-64.
75. Саюк В. І. Теоретичні основи методичної роботи та педагогічного дорадництва : методичні рекомендації / В. І. Саюк. К. : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2015. 48 с.
 76. Сидоренко В. В. Методична діяльність у суспільстві, яке навчається: виклики, проблеми, перспективи розвитку. *Методист*. 2018 № 2 (74), С.14 – 26.
 77. Скрипник М. І. Дослідження проблем професіоналізму науково-педагогічних працівників у андрагогії. *Проблеми освіти*, 2015. № 83. Частина II. С. 194-199.
 78. Смирнова М. Є. Практика управління загальноосвітнім навчальним закладом: від функціонування до розвитку. Харків, 2013. 192 с.
 79. Федорова Н. Експериментальна школа – полігон для інновацій. *Директор школи, ліцею, гімназії*. 2011. № 5-6. С. 50-56.
 80. Чередніченко Г. А., Тверезовська Н. Т. Управлінська компетентність керівника вищого навчального закладу: сутність, структура. *Проблеми сучасної педагогічної освіти. Серія : педагогіка і психологія* : зб. ст. Ялта, 2011. Вип. 31. Ч. 2. С. 63–68.
 81. Черней С. Інноваційні засоби навчання як об'єкт проектно-методологічної роботи в педагогії. *Педагогічні інновації: ідеї, реалії, перспективи: Збірник наукових праць* / Ред. кол. Л.І.Даниленко та ін. К.: Логос, 2020. С. 195-199.
 82. Шість цеглинок в освітньому просторі школи. Метод. посіб. / Упоряд. О. Рома. The LEGO Foundation, Київ. 2018. 32 с.
 83. Шовкалюк В. С. Законодавче забезпечення розвитку інноваційної діяльності: стан та проблеми. *Наука та інновації*. 2018. Т. 4. № 5. С. 21-32.
 84. Штефан Л.В. Інноваційна компетентність інженера-педагога. URL: <http://www.stattionline.org.ua/pedagog/104/18550-innovacijnakompetentnist-inzhenera-pedagoga.html>

85. Янкович О., Беднарек А, Анджевська А. Освітні технології сучасних навчальних закладів: навчально-методичний посібник. Тернопіль : ТНПУ ім.. В. Гнатюка, 2015. 212 с.

ДОДАТКИ

Додаток А

**СТРАТЕГІЯ РОЗВИТКУ
КОМУНАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ
«ХАРКІВСЬКА ПОЧАТКОВА ШКОЛА №177
ХАРКІВСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ»
НА 2023-2027 РОКИ**

ЗМІСТ

РОЗДІЛ I. СТРАТЕГІЯ РОЗВИТКУ ХПШ № 177 НА 2023-2027 РОКИ

- 1.1. ПАСПОРТ СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ
- 1.2. МІСІЯ, ВІЗІЯ ЗАКЛАДУ ОСВІТИ
- 1.3. ОБГРУНТУВАННЯ НЕОБХІДНОСТІ СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ
- 1.4. СТРАТЕГІЧНІ ЗАВДАННЯ РОЗВИТКУ ЗАКЛАДУ НА 2023-2027 НАВЧАЛЬНИЙ РІК
 - 1.4.1. ОСВІТНЯ ТА ВИХОВНА СКЛАДОВА
 - 1.4.2. МЕТОДИЧНА СКЛАДОВА:
 - 1.4.3. СИСТЕМА ЗБЕРЕЖЕННЯ І ЗМІЦНЕННЯ ЗДОРОВ'Я УЧНЯ ТА ВЧИТЕЛЯ

РОЗДІЛ II. ПЕРСПЕКТИВНИЙ ПЛАН ВНУТРІШНЬОШКІЛЬНОГО КОНТРОЛЮ

- 2.1. НАПРЯМ «БЕЗПЕЧНЕ ОСВІТНЄ СЕРЕДОВИЩЕ»
 - 2.1.1. ПРОЄКТ «ОБДАРОВАНА ДИТИНА»
 - 2.1.2.ПРОЄКТ «СТОП-БУЛІНГ»
 - 2.1.3. ПРОЄКТ «ПЛАТФОРМА УСПІХУ»
 - 2.1.4. ПРОЄКТ «НАЦІОНАЛЬНО-ПАТРІОТИЧНЕ ВИХОВАННЯ»
- 3.1. НАПРЯМ «ЗДОБУВАЧІ ОСВІТИ»
 - 3.1.1. ПРОЄКТ «ЗДОРОВА ДИТИНА - ЗДОРОВА НАЦІЯ»
- 4.1. НАПРЯМ «УПРАВЛІНСЬКІ ПРОЦЕСИ»
 - 4.1.1. ПРОЄКТ «УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДОМ ОСВІТИ»
 - 4.1.2. ПРОЄКТ «ПРОФЕСІЙНА МАЙСТЕРНІСТЬ ПЕДАГОГІВ»
 - 4.1.3.ПРОЄКТ «МАТЕРІАЛЬНО-ТЕХНІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ»

ВИСНОВКИ

РОЗДІЛ І. СТРАТЕГІЯ РОЗВИТКУ ХПШ № 177 НА 2023-2027 РОКИ

1.1. ПАСПОРТ СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ

Назва закладу освіти, адреса	Комунальний заклад «Харківська початкова школа № 177 Харківської міської ради», вул. Тюрінська, 40-А
Підстава для розробки	Необхідність удосконалення якості освіти, оновлення її змісту і структури; вироблення освітньої стратегії з урахуванням якісних змін у державі; оптимізація механізму управління закладом освіти
Мета Стратегії розвитку	Визначити перспективи розвитку школи як закладу, що надає якісну сучасну освіту шляхом вільного творчого навчання відповідно до суспільних потреб, зумовлених розвитком української держави.
Завдання Стратегії розвитку	створення сучасного освітнього простору для дітей віком від 6 до 10 років, орієнтованого на індивідуальний розвиток особистості; забезпечення умов для повноцінного інтелектуального, творчого, морального, фізичного розвитку дитини; реалізація ціннісних пріоритетів особистості, створення розвивального середовища, у якому б реалізувалася модель випускника початкової школи, упевненого в собі, самостійного, дисциплінованого, вмотивованого на досягнення успіху, який здатен самостійно навчатися, критично мислити і має навички самоконтролю навчальних дій та самооцінювання; задоволення освітніх потреб не тільки обдарованих, а й звичайних учнів на основі індивідуального підходу та дитиноцентризму.
Термін реалізації Стратегії	2023-2027 рр.
Ресурсне забезпечення реалізації планування	підвищення кваліфікаційного рівня керівництва та педагогічних працівників закладу освіти; підвищення ефективності використання бюджетних і позабюджетних коштів.
Очікувані результати	<ul style="list-style-type: none"> – забезпечення гідних умов для здобуття якісної, сучасної, індивідуально-орієнтованої системи освіти відповідно до вимог суспільства, запитів особистості й потреб держави. – підвищення рівня професійної компетентності педагогічних працівників (психолого-педагогічними знаннями та вміннями, володіння прийомами індивідуалізації навчання та виховання учнів); – підвищення рівня навчальних досягнень учнів; – підвищення рівня вихованості школярів; – створення позитивного іміджу школи в соціумі, – підвищення її конкурентоздатності.
Показники ефективності планування	<ul style="list-style-type: none"> – підвищення результативності участі школярів в предметних олімпіадах, конкурсах та турнірах; – збільшення позитивного іміджу закладу освіти та конкурентоспроможності на ринку освітніх послуг; – розширення ділових партнерських зв'язків;
Контроль, корекція й оцінювання планування	системний моніторинг реалізації Стратегії розвитку закладу; участь батьків, громадськості в оцінюванні якості освітніх послуг.

1.2.МІСІЯ, ВІЗІЯ ЗАКЛАДУ ОСВІТИ

Основна мета діяльності школи – щаслива та успішна дитина. Заклад повинен сприяти розкриттю особистісного потенціалу та індивідуальних талантів. Адже ми повинні поважати особистість у кожній дитині та створити комфортне середовище для гармонійного розвитку – атмосферу знань і можливостей. Це забезпечить повноцінну реалізацію прав громадян на здобуття повної загальної середньої освіти.

Програма розвитку школи – це симбіоз традицій і новаторства, виховання небайдужих і активних лідерів змін, здатних передбачати і формувати тренди, а, значить, управляти масштабними перетвореннями в нашій країні.

Місія закладу – це створення освітнього простору, який максимально розкриє навчальний потенціал учнів. Це шлях, на якому вони стануть незалежними учнями з широким кругозором, навчаються критично мислити та легко вирішувати проблеми, а також віддано розвиватимуть свої таланти. Саме так вони створюватимуть кращу версію як себе, так і суспільства. Для цього ми забезпечимо довірливе, турботливе й співчутливе середовище, де учні зможуть розвивати морально-етичні духовні якості та вміння розуміти інших.

Візія закладу – сучасний заклад освіти, який задовольняє пізнавальні інтереси дитини, плекає творчу особистість, створює умови для повноцінного інтелектуального, творчого, морального, фізичного розвитку дитини, школа самореалізації особистості, школа життєтворчості. Підготовка учнів до майбутнього, виховання випускників з українським серцем і сучасними навичками:

- дитиноцентричний заклад, де кожен учень розвивається і натхненно навчається для життя;
- сучасний простір, що об'єднує однодумців (учнів, батьків, учителів) та надихає вдосконалювати себе і світ;
- місце, де зростають успішні діти — майбутні лідери, будівельники позитивних змін з великим українським серцем;
- територія довіри та можливостей для постійного розвитку учнів, батьків, учителів;
- ефективні вчителі-новатори, що володіють сучасними методами навчання та втілюють прогресивні ідеї;
- відповідальні громадяни, які діють, керуючись морально-етичними чеснотами;
- бачать у своїй справі сенс, гідність та покликання, поважають права інших та роблять свій внесок у загальне благо.

1.2 ОБГРУНТУВАННЯ НЕОБХІДНОСТІ СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ

Найбільш традиційним підходом до стратегічного аналізу внутрішнього середовища організації є SWOT-аналіз у частині з позиції її сильних (strength) і слабких (weakness) сторін, так званий SW-підхід, основна мета нашого аналізу – зберегти та додатково посилити сильні сторони як потенційний ресурс для побудови унікальної конкурентної переваги нашого закладу освіти, а слабкі сторони як внутрішній ресурс усунути.

СИЛЬНІ СТОРОНИ

1. Оптимальна кількість учнів.
2. Партнерство із закладами вищої освіти та позашкільними закладами.
3. Задоволення потреб здобувачів освіти у Wi Fi.
4. Наявність ефективної платформи онлайн навчання.
5. Високий рівень кваліфікації учителів.
6. Упровадження інновацій в управлінську та методичну роботу.
- 7.Збагачення історії закладу освіти новими шкільними традиціями.
8. Зручне розташування.

СЛАБКІ СТОРОНИ

1. Недостатній рівень державного фінансування.
2. Недостатньо розвинена технічна інфраструктура.
3. Стан ремонту школи вимагає покращення.
4. Недостатня кількість ліцензійних комп'ютерних програм.

МОЖЛИВОСТІ

1. Можливість та зручність поєднувати навчання, дозвілля і заняття спортом.
2. Наявність класів-кабінетів.
3. Можливість творчого розвитку.
4. Забезпечення психологічного мікроклімату закладу освіти.
5. Створення належних умов з охорони праці, цивільного захисту та техногенної безпеки.

ЗАГРОЗИ

1. Зменшення кількості учнів у зв'язку з демографічною ситуацією.

Проекти, з яких складається Стратегія розвитку закладу, допоможуть вирішити такі завдання:

- організація методичної роботи в закладі відповідно вимогам Законів України «Про освіту», «Про повну загальну середню освіту»;
- створення умов для проведення освітнього процесу, які забезпечують збереження фізичного та психічного здоров'я здобувачів освіти;
- організація моніторингу якості знань та надання освітніх послуг;
- професійний розвиток педагогічних кадрів;
- забезпечення, оптимізація та покращення матеріально-технічної бази;
- забезпечення прозорості та інформаційної відкритості роботи закладу.

Основними результатами Стратегії розвитку закладу освіти будуть удосконалення й модернізація сучасного освітнього середовища закладу, системні позитивні зміни, підвищення якості надання освітніх послуг.

Стратегія розвитку закладу дасть можливість виробити пріоритетні напрями діяльності ХПШ № 177 на найближчі роки.

Стратегія розвитку ХПШ № 177 спрямована на реалізацію Конституції України, Національної доктрини розвитку освіти, Концепції національного виховання, освітнього напрямку Державної програми „Освіта. Україна XXI століття” і розроблена на основі Законів України „Про освіту”, „Про повну загальну середню освіту”. Концепція враховує потреби сучасного українського суспільства, умови його інтеграції в європейське і світове співтовариство, соціальне замовлення в період оновлення, необхідність формування відповідальної особистості.

Для досягнення нових цілей освіти школа обрала для себе стратегічну ідею – розвиток соціальної компетентності здобувачів освіти, яка є основою універсальної, здатної до динамічного розвитку особистості. Для формування навичок соціальної компетентності необхідно створити умови для розвитку основних трьох складових соціальної компетентності:

- інтелектуальної компетентності (уміння та навички, які формуються в учнів у процесі предметного розуміння, спонукають до появи високого рівня «особистісного знання» й використовуються для розв'язання нестандартних ситуацій);
- ситуативного самовизначення (уміння робити відповідальний вибір на підставі особистих якостей, здібностей та задатків);
- культури співвіднесення (системи діалогічного сприйняття ціннісних позицій, коли учень у змозі виділити та сформулювати особисту ціннісну позицію та співвіднести її з позиціями інших і знайти оптимальне рішення).

Педагог повинен вступити в особливі взаємовідносини з учнем, які засновані на

розумінні його головних інтересів і рівня розвитку.

МЕТА РОЗВИТКУ ХПШ № 177

– визначити перспективи розвитку закладу освіти як закладу, що надає якісну сучасну освіту шляхом вільного творчого навчання відповідно до суспільних потреб, зумовлених розвитком української держави;

- створення умов для забезпечення в закладі освіти сучасної, доступної та
- якісної системи освіти відповідно до вимог суспільства, запитів особистості й
- потреб держави;
- забезпечення ефективного управління розвитком закладу загальної середньої
- освіти.

СТРАТЕГІЧНИЙ ПЛАН РОЗВИТКУ РОЗРАХОВАНИЙ НА 5 РОКІВ ВКЛЮЧАЄ В СЕБЕ ТАКІ СКЛАДОВІ:

1. Освітню та виховну складову.
2. Методичну складову.
3. Систему збереження та зміцнення здоров'я учня та вчителя.

1.3 СТРАТЕГІЧНІ ЗАВДАННЯ РОЗВИТКУ ЗАКЛАДУ НА 2022-2027 НАВЧАЛЬНИЙ РІК

1.3.1. ОСВІТНЯ ТА ВИХОВНА СКЛАДОВА

1. Освітня:

- формування багатомірного освітнього простору для дітей віком від 6 до 10 років, орієнтованого на індивідуальний розвиток особистості, через навчання і виховання;
- реалізація особистісно-орієнтованого підходу до розвитку, виховання і навчання дітей через відновлення змісту освіти та впровадження провідних освітніх технологій;
- впровадження в процес навчання нових інноваційних технологій;
- розвиток комп'ютерної грамотності учнів та педагогів школи;
- демократизація освітнього процесу;
- гуманістична спрямованість педагогічного процесу, повага до особистості учнів;
- виховання позитивної мотивації навчальної діяльності, старанного та відповідального ставлення до навчання, готовності до практичного застосування знань, вмінь;
- розвиток творчої ініціативи педагогів в пошуках нових форм і методів педагогічної діяльності;
- формування в учнів пізнавальних інтересів і здібностей, потреби глибокого і творчого оволодіння знаннями, навчання самостійного набуття знань, прагнення постійно знайомитися з найновішими досягненнями науки і техніки;
- розвиток комунікативних навичок учнів у володінні іноземною мовою (німецькою).
- розвиток школи як відкритої освітньої системи.

2. Виховна:

- формування учня як активного, свідомого, творчого суб'єкта освітнього процесу;
- розвиток системи профорієнтаційної освіти з метою самореалізації особистості в освітньому просторі;
- виховання загальнолюдських цінностей, національної самобутності через традиційні та інноваційні технології в освітньому процесі;
- виховання правової культури в умовах демократичного суспільства.
- реалізація співпраці «школа – батьки» на основі педагогіки партнерства;
- формування національної самоідентичності та міжкультурної толерантності з

урахуванням внутрішніх міжетнічних відносин і перспектив інтеграції українського суспільства в європейський простір.

1.3.2. МЕТОДИЧНА СКЛАДОВА:

- створення умов для поліпшення психолого-педагогічної, інформаційної, методичної та практичної підготовки педагогічних кадрів;
- стимулювання педагогічної майстерності вчителів;
- вивчення якості забезпечення освітнього процесу кадрами з відповідною педагогічною освітою;
- створення умов для активної постійно діючої системи безперервної освіти педагогів;
- стабілізація стосунків в педколективі для створення оптимальних умов для реалізації інноваційних проєктів та співробітництва між учителями-фахівцями;
- посилення інтелектуально-кадрового потенціалу як важливого ресурсу інноваційного розвитку та ефективної діяльності навчального закладу;
- створення системи методичних заходів щодо розвитку професійної компетентності інтелектуально-кадрового потенціалу вчителів, поширення та впровадження позитивного досвіду роботи.

1.3.3. СИСТЕМА ЗБЕРЕЖЕННЯ І ЗМІЦНЕННЯ ЗДОРОВ'Я УЧНЯ ТА ВЧИТЕЛЯ

- забезпечення виконання освітньої програми розвитку «Школа здоров'я» з метою формування у дітей позитивного ставлення до здорового способу життя.
- створення в школі цілісної системи позитивного підходу до здорового способу життя, забезпечення якісної підготовки здоров'язберігаючих технологій навчання та виховання.
- сприяння формуванню підстав для критичного мислення відносно знань, навичок, практичних дій, направлених на збереження здоров'я.
- забезпечення учнів необхідною інформацією для формування особистої стратегії, яка б дозволила зберегти і зміцнити здоров'я.
- створення науково-інформаційного простору з питань збереження та зміцнення здоров'я учасників освітнього процесу.
- розширення та урізноманітнення шляхів взаємодії школи, батьків і громадськості в контексті зміцнення здоров'я.

РОЗДІЛ II. ПЕРСПЕКТИВНИЙ ПЛАН ВНУТРІШНЬОШКІЛЬНОГО КОНТРОЛЮ

Перспективний план розвитку включає в себе такі напрями діяльності:

1. Безпечне освітнє середовище.
2. Здобувачі освіти.
3. Педагогічна діяльність працівників закладу.
4. Управлінські процеси

1. НАПРЯМ «БЕЗПЕЧНЕ ОСВІТНЄ СЕРЕДОВИЩЕ»

Мета проєкту:

- створення безпечного, комфортного середовища для усіх учасників освітнього процесу ;
- навчання учнів правил, норм і навичок безпечної поведінки.

№ з/п	Шляхи реалізації проекту	Термін	Виконавці
1.	Проводити з учнями інструктажі з безпеки життєдіяльності	2023 - 2027	Педагогічні працівники
2.	Проводити інструктаж з охорони праці, пожежної безпеки, вступного інструктажу з новопризначеними працівниками:	2023 - 2027	Директор
3.	Організувати та контролювати обов'язковий плановий медогляд працівників та учнів	2023 - 2027	Адміністрація
4.	Організувати безпечний питний, повітряний, температурний, світловий режим	2023 - 2027	Адміністрація, педагогічний колектив, медична сестра
5.	Проводити профілактичні заходи з попередження травмування та нещасних випадків під час освітнього процесу	2023 - 2027	Класні керівники
6.	Проводити спеціальні лекції, батьківські збори, конференції, семінари, тренінги, круглі столи, спільно з представниками національної поліції, спеціалістами цивільного захисту та медичними працівниками	2023 - 2027	Адміністрація
7.	Щорічно проводити Тижні безпеки життєдіяльності та День Цивільного Захисту	2023 - 2027	Адміністрація, педагогічний колектив
8.	Залучати батьків та громаду до інформаційно-просвітницького забезпечення щодо безпечного, комфортного середовища усіх учасників освітнього процесу	2023 - 2027	Адміністрація
9.	Висвітлювати заходи щодо створення безпечного, комфортного середовища на веб-сайті школи.	2023 - 2027	Відповідальний за сайт

Очікувані результати:

– забезпечення комфортного, безпечного середовища для всіх учасників освітнього процесу.

2.1.1. ПРОЄКТ «ОБДАРОВАНА ДИТИНА»

Мета проєкту: визначити чітку систему організаційно-педагогічних та науково-практичних заходів пошуку, навчання й виховання обдарованих дітей педагогічним колективом школи.

№ з/п	Шляхи реалізації проекту	Термін	Виконавці
1.	Проводити комплексні психолого-діагностичні дослідження особистісних рис учнів, цілеспрямовані на пошук обдарованих дітей у відповідності до різних типів обдарованості (інте-	2023 - 2027	Педагогічний колектив, психолог

	лектуальна, творча, художньо-естетична, соціальна, моторна)		
2.	Здійснювати науково-методичну підготовку педагогічних кадрів з питань розробки та удосконалення інструментарію навчання і виховання обдарованих дітей (форм, методів, засобів пошуку)	2023 - 2027	Адміністрація
3.	Запровадити: - систему соціальної підтримки (побудова партнерських взаємин «учитель-учень», консультування з питань соціальної адаптації - систему психологічних тренінгів для обдарованих дітей щодо зняття психологічної напруженості; - систематичне оновлення Банку даних обдарованих дітей; - співпрацю батьків та педагогів школи (анкетування батьків, індивідуальне та групове консультування); - систему роботи з медичної підтримки (обстеження фізіологічного розвитку, стану психічного здоров'я, консультування з питань здоров'язбережувального потенціалу); - систему моніторингу розвитку обдарованої дитини (медико-фізіологічний, соціальний, психологічний, педагогічний); - моніторинг досягнень і успіхів	2023 - 2027	Адміністрація, педагогічний колектив, психолог, соціальний педагог
4.	Залучати до участі учнів школи у конкурсах учнівської творчості, виставках, фестивалях, змаганнях.	2023 - 2027	Педагоги школи
5.	Підвищувати рівень професійної компетентності педагогів, що працюють з обдарованою молоддю, через різні форми методичної роботи	2023 - 2027	Адміністрація
6.	Інформувати всіх учасників освітнього процесу про хід та результативність участі учнів школи у різноманітних заходах	2023 - 2027	Адміністрація
7.	Поповнювати бібліотечні фонди школи сучасними інформаційними засобами, науково-методичною та довідковою літературою (у тому числі на електронних носіях) для роботи з обдарованою молоддю	2023 - 2027	Адміністрація, педагогічний колектив, бібліотекар
8.	Упроваджувати особистісноорієнтовані технології спрямовані на розвиток учнів	2023 - 2027	Педагогічний колектив
9.	Продовжити роботу гуртків, факультативів	2023 - 2027	Адміністрація, педколектив
10.	Організовувати виставки творчих робіт учнів	2023 - 2027	Адміністрація, педколектив
11.	Нагороджувати кращих учнів школи, висвітлювати інформацію про обдарованих дітей, їх досягнення на шкільному сайті	2023 - 2027	Адміністрація, відповідальний за сайт

Очікувані результати:

- всебічний розвиток та розкриття інтелектуального потенціалу обдарованих дітей;
- підвищення якості знань учнів.

2.1.2. ПРОЄКТ «СТОП-БУЛІНГ»

Мета проєкту:

- сприяти розвитку особистості дитини, формуванню її інтелектуального та морального потенціалу; формуванню особистості патріота України, гідного громадянина, який усвідомлює свою приналежність до сучасної Європейської цивілізації;
- скоординувати зусилля педагогічної, батьківської громадськості для попередження булінгу, протиправних дій та вчинків серед здобувачів освіти;
- організувати профілактичну роботу на основі глибокого вивчення причин і умов, які сприяють скоєнню здобувачами освіти правопорушень;
- забезпечити організацію змістовного дозвілля й відпочинку;
- поліпшити роботу психологічної служби, головну увагу приділити соціально-психолого-педагогічній допомозі здобувачам освіти та їхнім батькам, захисту прав та інтересів неповнолітніх;
- налагодити правову пропаганду й освіту через наочну агітацію;

№ з/п	Шляхи реалізації проєкту	Термін	Виконавці
1.	Ознайомити вчителів із завданням розвитку комунікативних та інформаційно-комунікаційних компетентностей здобувачів освіти в умовах особистісно-зорієнтованого і діяльнісного підходів у виховній роботі	січень 2023	Адміністрація
2.	Вивчити стан та поширеність дитячої бездоглядності та безпритульності	2023 - 2027	Адміністрація, педколектив, психолог, соціальний педагог
3.	Взаємовідвідування уроків, виховних заходів з метою запозичення кращого досвіду реалізації проблеми та наступним аналізом	2023 - 2027	Педагогічний, колектив
4.	Підготовка та участь у Щорічних конкурсах	2023 - 2027	Педколектив
5.	Розробити заходи щодо профілактики дитячої бездоглядності та безпритульності, правової та психологічної підтримки дітей та підлітків, які потрапили в складні соціальні умови	2023 - 2027	Адміністрація, педколектив, психолог, соціальний педагог
6.	Підготувати банк розробок виховних заходів із правознавства, з проблем профілактики злочинності, наркоманії, алкоголізму серед дітей, з питань запобігання транспортного травматизму серед дітей та пожежної безпеки	2023 - 2027	Педколектив, психолог, соціальний педагог
7.	Проводити зустрічі з учнями з метою профілактики правопорушень та навчання правильної поведінки в кризових ситуаціях	2023 - 2027	Педколектив, психолог, соціальний педагог
8.	Проводити моніторинг щодо проявів насилля над дітьми, бездоглядності, правопорушень серед неповнолітніх і рівня обізнаності з питань негативного впливу на життя й здоров'я алкоголю, тютюну, наркотиків	2023 - 2027	Адміністрація, педколектив, психолог, соціальний педагог
9.	Залучення здобувачів освіти до активного громадського життя й запобігання антисоціальній поведінці та організувати проведення рейдів з питань запобігання негативним проявам у молодіжному середовищі	2023 - 2027	Педагогічний колектив

10.	Переглянути й доповнити Правила внутрішнього розпорядку з метою максимального гарантування безпеки життєдіяльності учасників освітнього процесу	2023 - 2027	Адміністрація , педагогічний колектив
11.	Проведення Тижнів безпеки життєдіяльності	2023 - 2027	Педколектив
12.	Проведення батьківських лекторіїв, спільних виховних заходів	2023 - 2027	Педколектив
13.	Забезпечити розвиток гурткової роботи, організованого дозвілля; сприяти участі кожного педагогічного працівника у виховній, гуртковій та позашкільній роботі гуртків, секцій	2023 - 2027	Педколектив
14.	Розробити методичні рекомендації щодо організації роботи в закладі із запобігання злочинності й правопорушень серед дітей і підлітків, дитячої бездоглядності, бродяжництва та жебрацтва	2023 - 2027	Педколектив
15.	Проводити семінари-тренінги за участю адміністрації, практичного психолога, соціального педагога та класних керівників із питань профілактики насильства, жорстокості та впливу сучасних телекомунікаційних технологій на психіку дітей, організації дієвої антитютюнової, антиалкогольної та антинаркотичної пропаганди, тактики поведінки з дітьми, які підозрюються у вживанні алкогольних, наркотичних та психотропних речовин	2023 - 2027	Адміністрація, педколектив, психолог, соціальний педагог
16.	Продовжувати впровадження в практику роботи школи комплексної програми щодо формування навичок здорового способу життя	2023 - 2027	Педколектив
17.	Організовувати зустрічі дітей із представниками поліції, інспекторами служби у справах неповнолітніх	2023 - 2027	Педколектив
18.	Із метою превентивного виховання школярів сприяти використанню в просвітницькій роботі наочності, навчальних відеофільмів, які сприяють здоровому способу життя	2023 - 2027	Педколектив
19.	Оформити в бібліотеці виставку літератури про шкідливість наркотичних засобів, психотропних речовин та алкоголю	2023 - 2027	Бібліотекар

Очікувані результати:

- створення системи виховної та профілактичної роботи в закладі;
- усвідомлення дітьми негативного впливу на організм шкідливих речовин;
- організація змістовного дозвілля та відпочинку здобувачів освіти;
- допомога здобувачам освіти і їхнім батькам у захисті своїх прав та інтересів;
- навчання дітей знаходити вихід із кризових ситуацій та захищати себе від усіх видів насильства (булінгу);
- набуття досвіду інформаційно-комунікаційних та комунікативних компетентностей учасників освітнього процесу;
- створення безпечного толерантного середовища;
- виховання соціально активної та комунікативної особистості з високим рівнем

духовності і моралі.

2.1.3. ПРОЄКТ «ПЛАТФОРМА УСПІХУ»

Мета проєкту: об'єднання зусиль психологічної служби з педагогічним колективом з метою створення соціально благонадійного освітнього середовища для формування здобувача освіти як духовно, емоційного, творчого і фізично повноцінного громадянина.

Шляхи реалізації

Проводити:

- розвивальні заняття, тренінги, майстер-класи, арт-терапевтичні заняття, творчі майстерні, родинні проєкти, соціально-психологічні техніки, творчі дебюти, мистецькі марафони, рольові ігри, форум-театри зі здобувачами освітніх послуг;
- психологічні практикуми, навчальні зустрічі, круглі столи, семінари, тренінги практичні заняття, презентаційні заняття з батьками та педагогами

Виробити:

- систему ефективної взаємодії усіх учасників освітнього простору

Забезпечити:

- умови для реалізації творчого потенціалу кожного учасника освітнього процесу;
- умови для соціально благополучного освітнього середовища;
- меблі: круглі столи, офісні крісла;
- фліпчарт;
- канцелярське приладдя.

Очікуваний результат:

- вдосконалення системи виховного процесу школи;
- створення умов для забезпечення творчого, інтелектуального, духовного
- розвитку дітей, організації змістовного дозвілля;
- підвищення рівня результативності на районних, міських, всеукраїнських змаганнях, конкурсах, фестивалях тощо;
- забезпечення творчої самореалізації учнівської молоді в процесі проєктної, науково-дослідницької та пошукової діяльності;
- зниження рівня проявів аморальності.

2.1.4. ПРОЄКТ «НАЦІОНАЛЬНО-ПАТРІОТИЧНЕ ВИХОВАННЯ»

Мета проєкту:

– посилення моральної складової в загальній системі формування у школярів національної гідності, готовності до виконання громадянських та конституційних обов'язків, розвиток психологічних і професійних якостей.

Завдання:

- виховання в учнів школи почуття гордості за Українську державу;
- формування високих моральних цінностей, патріотизму, етнічної та національної самосвідомості, любові до рідної землі, держави, родини;
- виховання дисциплінованості, сумлінності та чесності, поваги до Конституції України, Законів України, державної символіки;
- формування здорового способу життя, прагнення до фізичного саморозвитку, сприяння протидії негативним впливам і явищам, які існують у сучасному суспільстві;
- підтримка та пропагування сімейних цінностей.

№ з/п	Шляхи реалізації проєкту	Термін	Виконавці
1.	Здійснювати заходи, спрямовані на формування в учнів поваги до Конституції України та символів держави: - забезпечити вивчення Конститу-	2023 - 2027	Адміністрація, педколектив, педагог- організатор,

	ції України, символів держави під час викладання уроків історії, основ правознавства та в позакласній роботі; - оформити в навчальних кабінетах, вестибюлі колегіуму куточки державної символіки; - забезпечити використання державної символіки під час проведення свят, урочистостей, відзначення пам'ятних дат в колегіумі; - оформити в бібліотечно-інформаційному центрі постійно діючі тематичні виставки з питань вивчення Конституції України та символів держави.		бібліотекар
2.	Забезпечити створення необхідних передумов для формування в учнів колегіуму основ полікультурності, відкритості та толерантного ставлення до культури, мистецьких традицій, вірувань інших народів: створити методичний посібник «Від громадянина України до громадянина світу»; проводити заходи до Дня Європи;	2023 - 2027	Заступник директора з НВР, педагог-організатор, класні керівники
3.	Брати участь у Всеукраїнських організаційно-масових заходах патріотичного спрямування	2023 - 2027	Адміністрація, педколектив, психолог, соціальний педагог
4.	Проводити бесіди, тематичні виховні години, години спілкування щодо дотримання Міжнародної Конвенції з питань захисту прав дитини	2023 - 2027	Педагоги школи
5.	Проведення МО для педагогічних працівників школи з питань нормативно-правового забезпечення аціонально-патріотичного виховання	2023 - 2027	Адміністрація
6.	Брати активну участь у волонтерських акціях «Милосердя», «Хай серце не втрачає доброти». У рамках Міжнародного місячника шкільних бібліотек започаткувати проведення місячника «Виховуємо громадянина – патріота України».	2023 - 2027	Адміністрація, педагогічний, колектив
7.	У рамках Міжнародного місячника шкільних бібліотек започаткувати проведення місячника «Виховуємо громадянина – патріота України».	2023 - 2027	Адміністрація, педагогічний, колектив, бібліотекар
8.	Проводити тиждень національно – патріотичного виховання	2023 - 2027	Педколектив, педагог-організатор

9.	Організовувати та проводити заходи, присвячені Дню захисника Вітчизни та Дню збройних сил України	2023 - 2027	Адміністрація, педагог-організатор,
10.	Проводити зустрічі з учасниками учасниками російсько-української війни	2023 - 2027	Адміністрація, педколектив

Очікувані результати:

- посилити формування у школярів поваги до України, її державних символів;
- забезпечити утвердження в учнів школи патріотизму, посилення виховної складової в загальній системі формування в школярів національної гідності, готовності до виконання громадянських і конституційних обов'язків, успадкування духовних надбань українського народу;
- посилити формування в учнів патріотичних переконань щодо відданості та вірності українському народові, готовності до оборони України, забезпечення захисту її суверенітету, територіальної цілісності і недоторканості;
- створити умови для реалізації творчого потенціалу учнів, спрямовані на їх духовне, моральне, фізичне становлення та самовдосконалення;
- збільшення кількості учнів, які займатимуться різними видами творчої, культурно-освітньої, військово-патріотичної та фізкультурно-масової роботи, що сприятиме зниженню рівня злочинності, поширенню тютюнопаління, алкоголізму, наркоманії.

3.1. НАПРЯМ «ЗДОБУВАЧІ ОСВІТИ»

3.1.1. ПРОЄКТ «ЗДОРОВА ДИТИНА - ЗДОРОВА НАЦІЯ»

Мета проєкту:

- впровадження здоров'язберігаючих технологій в освітній процес;
- створення оздоровчого та безпечного шкільного середовища;
- спрямування виховної роботи на пропедевтику захворювань, збереження життя та здоров'я;
- формування культури здоров'я.

№ з/п	Шляхи реалізації проєкту	Термін	Виконавці
1.	Здійснювати систематичний моніторинг стану здоров'я учнів, що дає змогу визначити тенденції захворювань.	2023 - 2027	Медична сестра
2.	Створити оздоровче та безпечне шкільне середовища, де реалізовується: виконання санітарно-гігієнічних норм (освітлення, зручні парти); організація якісного харчування;	2023 - 2027	Директор
3.	Спрямувати виховну роботу на пропедевтику захворювань, збереження життя та здоров'я	2023 - 2027	Адміністрація, педколектив
4.	Здійснювати психолого-соціальну підтримку особистості дитини, яка опинилася в складних життєвих умовах, під час освітнього процесу	2023 - 2027	Практичний психолог, соціальний педагог
5.	Створити психологічний комфорт в школі як для учнів, так і для педколективу	2023 - 2027	Практичний психолог
6.	Проводити педагогічні ради, наради, загальношкільні батьківські збори, присвячені темі здоров'язбереження	2023 - 2027	Адміністрація

7.	Забезпечити контроль за порядком, якістю та дотриманням норм харчування дітей в школі.	2023 - 2027	Заст. директора
8.	Впроваджувати здоров'язберігаючі технології в освітній процес: - посилити всі види активності на уроках; - створити позитивну емоційну та доброзичливу атмосферу під час перебування дитини у школі; - розподілити розумові навантаження з урахуванням вікових, фізіологічних та психологічних особливостей учнів.	2023 - 2027	Педагогічний колектив
9.	Продовжити курс «Здорова постава на уроках фізкультури в 1-4 класах»	2023 - 2027	Педколектив
10.	Впроваджувати в освітній процес елементи технологій, спрямованих на зміцнення здоров'я учнів, формування культури здоров'я	2023 - 2027	Педколектив
11.	Забезпечувати належну організацію відпочинку та оздоровлення учнів. Організувати роботу літнього пришкольнього табору	2023 - 2027	Заступник директора, педколектив
12.	Залучати учнів до занять спортом у спортивних секціях та гуртках у позаурочний час	2023 - 2027	Педколектив

Очікувані результати:

- покращення загального рівня фізичного здоров'я учнів, вчителів;
- підвищення функціональних можливостей школярів, що впливатимуть на поліпшення стану опорно-рухового апарату, серцево-судинної, дихальної та інших систем організму, а також на позитивну динаміку емоційного стану;
- формування ціннісного ставлення до власного здоров'я, що включає свідоме й відповідальне ставлення учнів, батьків та вчителів до своєї поведінки, яка впливає на стан здоров'я;
- збільшення обсягу рухової активності учнів, вчителів відповідно до індивідуальної фізіологічної потреби у фізичному навантаженні.

4.1. НАПРЯМ «УПРАВЛІНСЬКІ ПРОЦЕСИ»

4.1.1. ПРОЄКТ «УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДОМ ОСВІТИ»

Мета проєкту:

- створення атмосфери спільної відповідальності за результати освітньої діяльності з боку всіх учасників освітнього процесу;
- здійснення систематичного планування, моніторингу та аналізу діяльності закладу освіти;
- організація взаємодії всіх учасників освітнього процесу.

№ з/п	Шляхи реалізації проєкту	Термін	Виконавці
1.	Створити цілісну систему управління, забезпечити якісний рівень контролю-аналітичної діяльності у відповідності до сучасних вимог.	2023 - 2027	Адміністрація
2.	Проводити щорічний моніторинг освітніх змін, на основі результатів якого – прогнозувати тенденції інноваційного розвитку школи	2023 - 2027	Адміністрація
3.	Заохочувати педагогів до участі у конкурсах професійної майстерності, здійснення дослідно-експериментальної та інноваційної діяльності	2023 - 2027	Адміністрація

4.	Організувати щорічний моніторинг якості роботи педагогічних працівників	2023 - 2027	Адміністрація
5.	Проводити круглі столи, семінари, методичні ради	2023 - 2027	Адміністрація
6.	Співпрацювати з соціальними та психологічними службами	2023 - 2027	Заступник директора, психолог, соціальний педагог
7.	Активно залучати батьків до участі у виховних, творчих, спортивних заходах, організації кскурсій, поїздок	2023 - 2027	Педколектив
8.	Продовжувати співпрацю з ЗДО району	2023 - 2027	Адміністрація

Очікувані результати:

- ефективне управління закладом на основі проектно-цільового методу;
- організація та забезпечення оптимальних, стабільних умов для освітнього процесу;
- об'єднання зусиль педагогічного колективу школи для підвищення рівня освітньої роботи, упровадження в практику досягнень педагогічної науки й передового педагогічного досвіду;
- відкритість школи до нововведень в умовах динамічного розвитку освіти;
- запровадження інноваційної діяльності в роботі педагогів, адміністрації.

4.1.2. ПРОЄКТ «ПРОФЕСІЙНА МАЙСТЕРНІСТЬ ПЕДАГОГІВ»

Пріоритетні напрями розвитку особистості педагога:

- атестація педагогічних працівників: здобуття фахових компетентностей спеціалізованої освіти (Закон України «Про повну загальну середню освіту», ст.51);
- сертифікація: зовнішнє оцінювання професійних компетентностей на добровільних засадах виключно за власною ініціативою (Закон України «Про освіту», ст. 51);
- створення середовища цілеспрямованого саморозвитку творчо-ініціативного педагога (Закон України «Про освіту», ст. 59).

Мета проєкту: розвивати професійну рефлексію в процесі освітньої діяльності; створити умови для методичного забезпечення психологічної підтримки освітнього процесу.

№ з/п	Шляхи реалізації проєкту	Термін	Виконавці
1.	Створити інформаційний Банк інноваційних педагогічних технологій	2023 - 2027	Голова ШМО
2.	Проводити навчальні семінари, круглі столи, майстер-класи, педпрактики, тижні педагогічної майстерності, інтегровані дні, методичні декади, презентації творчих напрацювань, педради-дискусії	2023 - 2027	Адміністрація, педагогічний колектив
3.	Проводити моніторинги: якості знань учнів, рівня методичного вдосконалення, умов збереження психо-фізіологічного здоров'я, використання Інтернет-ресурсів	2023 - 2027	Адміністрація, педагогічний колектив
4.	Створити умови для формування професійних компетентностей педагога: інтелектуальної, інноваційної, психологічної, управлінської проектної, методичної	2023 - 2027	Адміністрація, педагогічний колектив
5.	Оснащати бібліотеку науково – методичною	2023 - 2027	Педколектив,

	літературою		бібліотекар
6.	Реалізувати нові підходи до форм та методів підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладу	2023 - 2027	Адміністрація
7.	Підвищувати кваліфікаційний рівень педагогів шляхом атестації та сертифікації	2023 - 2027	Адміністрація, педколектив
8.	Клопотати про нагородження кращих працівників школи з нагоди державних, професійних свят, ювілейних дат	2023 - 2027	Адміністрація, педколектив

Очікувані результати:

- підвищення педагогічної компетентності, яка складається з удосконалення знань та узагальнення педагогічного досвіду шляхом цілеспрямованої самоосвітньої роботи;
- ріст педагогічної майстерності учителів;
- підвищення методичної культури.

4.1.3. ПРОЄКТ «МАТЕРІАЛЬНО-ТЕХНІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ»

Мета програми: забезпечення в школі належних умов для навчання і виховання відповідно до сучасних санітарно-гігієнічних, технічних та педагогічних вимог.

Завдання:

- поліпшити умови експлуатації та утримання будівлі закладу освіти;
- виконати капітальні та поточні ремонти за новітніми технологіями, які передбачають тривалий гарантійний термін експлуатації;
- забезпечити відповідно до сучасних санітарно-гігієнічних, інженерно-технологічних вимог безпечні умови для навчання та життєдіяльності в
 - закладі освіти;
 - забезпечити заклад освіти сучасними меблями, комп'ютерною технікою, корекційно-розвивальним обладнанням відповідно до санітарно-гігієнічних та естетичних вимог, створити сприятливі та комфортні умови для організації освітнього процесу.

Пріоритети: здійснення заходів щодо модернізації матеріально-технічної бази закладу освіти.

Очікувані результати:

- оновлення матеріально-технічної бази закладу освіти;
- створення сприятливих умов для організації освітнього процесу.

ВИСНОВКИ

Діяльність ХПШ № 177 протягом 2023 – 2027 років базується на таких принципах:

- гуманізму;
- дитиноцентризму;
- незалежності від політичних, громадських і релігійних організацій та об'єднань;
- взаємозв'язку розумового, морального, фізичного й естетичного виховання;
- органічного поєднання загальнолюдських духовних цінностей із національною історією і культурою;
- науковості;
- розвивального характеру навчання та його індивідуалізації.

Передбачає:

- самостійність школи у вирішенні основних питань змісту її діяльності, розвитку різноманітних форм співпраці й партнерства, установлення довір'я між учасниками педагогічної діяльності;

- науковість та ефективність освітнього процесу на основі сучасних педагогічних досягнень;
- демократизм і гуманізм освітнього процесу;
- збереження, передачу, відновлення й розвиток української національної культури та культури народів світу засобами освіти;
- раціональність та доцільність вибору форм і засобів освіти й виховання для задоволення духовних запитів дитини, її пізнавальних та інтелектуальних можливостей, інтересів;
- забезпечення фізичного розвитку дитини, збереження її життя і здоров'я;
- створення чіткої інноваційної системи гуманітарної освіти;
- творчий пошук резервів і джерел вдосконалення роботи школи;
- етичність стосунків усіх учасників освітнього процесу.

Очікувані результати реалізації стратегії розвитку школи:

Комунальний заклад «Харківська початкова школа № 177 Харківської міської ради» – школа співпраці, уміння жити і працювати з тими, хто поруч.

- ХПШ № 177 – школа з позитивною атмосферою, емоційним комфортом та можливістю самореалізації кожного вчителя та учня.
- ХПШ № 177 – заклад освіти, зосереджений на дитині, а не на академічних знаннях.
- ХПШ № 177 – плацдарм для впровадження інноваційних та передових технологій.
- ХПШ № 177 – заклад освіти, націлений на майбутнє в єдиному освітньому просторі.