



**МУКАЧІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
КАФЕДРА ТЕОРІЇ ТА МЕТОДИКИ ПОЧАТКОВОЇ ОСВІТИ
НАУКОВИЙ СТУДЕНТСЬКИЙ ГУРТOK
«ПЕРСПЕКТИВИ ОСВІТНЬО-ПЕДАГОГІЧНОЇ НАУКИ»**

НОВА УКРАЇНСЬКА ШКОЛА: СТРАТЕГІЯ РОЗВИТКУ ОСОБИСТОСТІ

**Збірник тез доповідей
VII Всеукраїнської студентської науково-практичної конференції**

**МУКАЧЕВО
26 ТРАВНЯ 2026 РОКУ**

*Розглянуто і схвалено кафедрою теорії та методики початкової освіти
Мукачівського державного університету
(протокол № 5 від 22 червня 2026 року)*

Рецензенти:

Кравченко Тетяна Миколаївна, доктор філософії в галузі 01 Освіта/Педагогіка, доцент кафедри англійської мови, літератури з методиками навчання Мукачівського державного університету

Наукове консультування і редагування:

доктор педагогічних наук, професор Товканець Г. В.

Н74

Нова українська школа: стратегія розвитку особистості: збірник тез доповідей VII Всеукраїнської студентської науково-практичної конференції (26 травня 2026 р., Мукачево) / За заг. ред. Г. В. Товканець. Мукачево: Вид-во МДУ, 2026. с. 146

У збірнику представлено тези доповідей учасників студентської науково-практичної конференції «Нова українська школа: стратегія розвитку особистості», в яких розкрито актуальні питання реалізації сучасних підходів до освітнього процесу в умовах Нової української школи.

Видання розраховане на науковців, викладачів, студентів, які займаються проблемами розвитку особистості і стратегії розвитку Нової української школи.

Редакційна група:

Г. В. Товканець – доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри теорії та методики початкової освіти Мукачівського державного університету; О.П. Поп – здобувачка вищої освіти першого (бакалаврського) рівня спеціальності 013 «Початкова освіта», староста наукового студентського гуртка «Перспективи освітньо-педагогічної науки»; Н. І. Керечанин – здобувачка вищої освіти першого (бакалаврського) рівня спеціальності 013 «Початкова освіта» (скорочена програма), А. В. Чорей – здобувачка вищої освіти першого (бакалаврського) рівня спеціальності 013 «Початкова освіта» (скорочена програма).

Відповідальність за достовірність фактів, цитат, цифр та інших відомостей несуть автори публікацій

Данильченко І. В., здобувач вищої освіти
спеціальності «Освітні науки», група ОПН-1м(з);

Науковий керівник:

к. п. н., доц. Лалак Н. В.

Мукачівський державний університет

РОЛЬ КЕРІВНИКА ЗЗСО В КООРДИНАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕДАГОГІВ

Динамічні трансформації в системі освіти України, зумовлені впровадженням реформи НУШ, швидким технологічним прогресом та викликами воєнного стану, висувають принципово нові вимоги до професійної компетентності педагога. Сучасний учитель має бути не просто транслятором знань, а гнучким фасилітатором, психологічно стійким наставником та активним користувачем цифрових інструментів. У цьому контексті безперервний професійний розвиток педагогічних працівників стає не формальним обов'язком, а стратегічною умовою виживання та успішності закладу освіти.

Проте, як показує практика, ефективність розвитку кадрового потенціалу навчального закладу не може бути спонтанною. Вона безпосередньо залежить від якості управлінської діяльності: керівник ЗЗСО є головним суб'єктом, який визначає вектор, динаміку та результативність цього процесу. Роль директора сутнісно змінюється: від адміністратора, який лише фіксує проходження курсів підвищення кваліфікації, він трансформується у координатора та коуча, що створює сприятливе середовище для зростання кожного педагога. Це актуалізує потребу в детальному науковому аналізі механізмів координаційної діяльності керівника школи.

В контексті дослідження координацію професійного розвитку ми розглядаємо як цілеспрямований процес узгодження дій адміністрації, методичної служби та педагогів для забезпечення безперервного, гнучкого та результативного підвищення кваліфікації кадрового складу закладу освіти. У

сучасній теорії освітнього менеджменту координація професійного розвитку розглядається крізь призму кількох взаємопов'язаних підходів. Проаналізуємо їх детальніше.

1. Ресурсний підхід. Менеджер освіти розглядає людський капітал як найцінніший ресурс школи. Відповідно, координація полягає в точному виявленні браку компетентностей вчителів та наданні їм необхідних інструментів, часу та мотивації для їх подолання.

2. Синергетичний підхід. Професійне зростання окремого вчителя інтегрується в загальний розвиток закладу освіти. Керівник узгоджує особистісні прагнення педагога зі стратегічними цілями та концепцією школи.

3. Андрагогічний підхід. Враховує особливості навчання дорослих (вмотивованість, орієнтація на практичний результат, наявність досвіду). Директор виступає не критиком, а партнером у навчанні.

Сьогодні координація професійного розвитку відбувається під впливом деструктивних чинників: професійного вигорання вчителів через війну, браку часу, стресу, економічної нестабільності тощо. Для подолання цих викликів сучасним менеджерам освіти варто змістити акценти підтримки на: пріоритет психологічної компетентності (спрямування педагогів на курси з кризової психології, подолання травм та стресостійкості); мікронавчання (заохочення коротких, гнучких форматів навчання замість тривалих курсів, які перевантажують вчителя); цифровізацію в комунікації (використання зручних цифрових дощок або корпоративних сервісів для відстеження планів кваліфікації та спільного доступу до корисних матеріалів).

Варто зазначити, що ефективний менеджмент починається з глибокого аудиту наявного стану та моделювання майбутнього. Роль керівника ЗЗСО на цьому етапі передбачає виконання різних функцій. До прикладу, допомога вчителям у формуванні особистих планів професійного розвитку, що поєднують сильні сторони педагога та потреби закладу. Важливою є експертно-аналітична функція, оскільки останнім етапом координації є верифікація та оцінка ефективності навчання. Керівник очолює педагогічну раду, яка визнає

результати підвищення кваліфікації, отримані у неформальних суб'єктів освітньої діяльності. Головним критерієм оцінки для адміністрації навчального закладу є не кількість отриманих вчителем сертифікатів, а реальні зміни в якості викладання, рівні успішності учнів, психологічному мікрокліматі на уроках тощо.

Можемо резюмувати, що сучасний директор відходить від ролі контролера нормативних вимог і стає лідером освітніх змін, фасилітатором та ментором. Ефективна координація передбачає перехід до людиноцентрованого менеджменту, створення умов для безперервного навчання, підтримку педагогічної автономії та розвиток внутрішкільного корпоративного навчання. При цьому слід завжди наголошувати на гуманізації в діяльності керівника, тобто повсякденній доброзичливій, тактовній праці з людьми, на прагненні створювати й підтримувати стабільний комфортний мікроклімат у педагогічному колективі.

Список використаних джерел

1. Боднар О.С. Менеджмент педагогічного персоналу закладу загальної середньої освіти. Тернопіль: Крок, 2021. 380 с.
2. Василенко Н. В. Управління професійним розвитком учителів у закладі освіти. *Педагогічний альманах*. 2023. Вип. 54. С. 112–119.
3. Калініна Л. М. Професійний розвиток керівника закладу загальної середньої освіти: теорія і практика. Київ: Педагогічна думка, 2022. 248 с.
4. Мармаза О.І. Менеджмент в освіті: дорожня карта керівника. Харків: Видав. група «Основа», 2007. 448 с.
5. Шелестова Л. В. Освіта в умовах воєнного стану та в повоєнний період: виклики, ресурси та шляхи компенсації. *Світ дидактики*. 2023. № 4. С. 22–29.
6. Шматько В. Г., Василенка В.О. Інноваційний менеджмент: навч. посібник / за ред. В.О. Василенка. К.: Центр навчальної літератури, 2005. 440 с.