

4. Bulakhova, S.P. (2015). Psykholoho-pedahohichna pidtrymka rodyn, yaki vykhovuiut ditei iz problemamy v rozvytku [Psychological and pedagogical support of families raising children with developmental problems]. *Tavriiskyi visnyk osvity*. 4(52), 228–223. [in Ukrainian].

5. Myronova, S. (2011). Pedahohichna dopomoha dytyni rannoho viku z osoblyvostiamy psykhofizychnoho rozvytku [Pedagogical assistance to a young child with special psychophysical development]. *Vykhovatel-metodyst doshkilnoho zakladu*. 5, 65–72. [in Ukrainian].

6. Shynkarenko, I. (2022). Simia v umovakh viiny: psykholohichni, psykhosotsialni ta psykhopatolohichni problemy [The family in the conditions of war: psychological, psychosocial and psychopathological problems]. *Naukovyi visnyk DDUVS. Spetsialnyi vypusk № 2*. 550–557. [in Ukrainian].

7. Yarmola, N. A. (2024). Do pytannia zakhystu ta pidtrymky mentalnoho zdorovia osib z osoblyvymy potrebamy v umovakh voiennoho stanu: Naukova dopovid zahalnym zboram NAPN Ukrainy «Zakhyst i pidtrymka mentalnoho zdorovia ukraintsiv v umovakh voiennoho stanu: vyklyky i vidpovidi», 22 lystopada 2024 r. [On the issue of protecting and supporting the mental health of persons with special needs in the conditions of martial law: Scientific report to the general meeting of the National Academy of Medical Sciences of Ukraine «Protection and support of the mental health of Ukrainians in the conditions of martial law: challenges and answers», November 22, 2024]. *Visnyk Natsionalnoi akademii pedahohichnykh nauk Ukrainy*, 6(2), 1–9. <https://doi.org/10.37472/v.naes.2024.6239> [in Ukrainian].

8. Beckers, L. W. M. E., Smeets, R. J. E. M., & van der Burg, J. J. W. (2021). Therapy-related stress in parents of children with a physical disability: a specific concept within the construct of parental stress. *Disability and Rehabilitation*, 43(8), 1185–1192. <https://doi.org/10.1080/09638288.2019.1646815> [in Pakistan].

9. Amna Arif, Farzana Ashraf, & Aasia Nusrat. (2021). Stress and coping strategies in parents of children with special needs (SN). *Journal of the Pakistan Medical Association*, 71(5), 1369–1372. <https://doi.org/10.47391/JPMA.1069> [in Pakistan].

Матеріал надійшов до редакції 1.03.2026

Прорецензовано 24.03.2026

Схвалено до друку 30.03.2026

УДК: 371.14: 376.04.2-057.177.3:005.

Олег Хотенюк,

АТ «ДАК «УКРВИДАВПОЛІГРАФІЯ»,
аспірант
khotenuk@gmail.com
ORCID ID: 0009-0000-5149-8978

Oleg Khoteniuk,
«State Joint-Stock Company «UKRVIDAVPOLIGRAPHY»,
postgraduate student

АТ «ДАК «УКРВИДАВПОЛІГРАФІЯ»,
вул. Олександра Довженка, 3
м. Київ, 03057, Україна

«State Joint-Stock Company «UKRVIDAVPOLIGRAPHY»,
Oleksandra Dovzhenko St., 3
Kyiv, 03057, Ukraine

ПРОФЕСІЙНИЙ СТАНДАРТ КЕРІВНИКА ЗЗСО ТА ВИМОГИ ДО УПРАВЛІННЯ ІНКЛЮЗИВНИМ СЕРЕДОВИЩЕМ

PROFESSIONAL STANDARD FOR THE HEAD OF A GENERAL SECONDARY EDUCATION INSTITUTION AND REQUIREMENTS FOR MANAGING AN INCLUSIVE ENVIRONMENT

Анотація. У статті розглянуто зміст і значення професійного стандарту керівника закладу загальної середньої освіти в контексті управління інклюзивним освітнім середовищем. Обґрунтовано актуальність проблеми, зумовленої освітніми реформами та викликами сучасності, зокрема умовами воєнного стану, що потребують посиленої уваги до забезпечення рівного доступу до освіти для всіх дітей, у тому числі з особливими освітніми потребами. Проаналізовано наукові підходи до визначення ролі керівника як лідера змін, здатного формувати інклюзивну культуру, організовувати ефективну взаємодію учасників освітнього процесу та забезпечувати психолого-педагогічний супровід.

Особливу увагу приділено нормативно-правовому забезпеченню інклюзивної освіти в Україні, яке визначає обов'язки керівника щодо створення безпечного, доступного та підтримувального освітнього середовища. Висвітлено ключові управлінські компетентності,

необхідні для реалізації інклюзивної політики, зокрема стратегічне мислення, адаптивність, комунікативність і здатність до міжсекторальної взаємодії.

Узагальнено результати досліджень щодо необхідності вдосконалення системи підготовки та підвищення кваліфікації керівників, з урахуванням специфіки інклюзивного управління. Зроблено висновок, що ефективність діяльності керівника безпосередньо впливає на якість освіти, рівень соціалізації учнів і формування сприятливого освітнього середовища, орієнтованого на принципи рівності, доступності та поваги до різноманітності.

Ключові слова: інклюзивна освіта, керівник закладу освіти, професійний стандарт керівника, особливі освітні потреби (ООП), інклюзивне середовище.

Abstract. The article examines the content and significance of the professional standard for the head of a general secondary education institution in the context of managing an inclusive educational environment. The relevance of the issue is substantiated by ongoing educational reforms and contemporary challenges, particularly those related to wartime conditions, which require increased attention to ensuring equal access to education for all children, including those with special educational needs. The study analyzes scientific approaches to defining the role of the head as a change leader capable of fostering an inclusive culture, organizing effective interaction among participants in the educational process, and ensuring psychological and pedagogical support.

Special attention is paid to the regulatory and legal framework of inclusive education in Ukraine, which defines the responsibilities of school leaders in creating a safe, accessible, and supportive educational environment. Key managerial competencies necessary for implementing inclusive policy are highlighted, including strategic thinking, adaptability, communication skills, and the ability to ensure cross-sectoral cooperation.

The findings emphasize the need to improve the system of training and professional development for school leaders, taking into account the specifics of inclusive management. It is concluded that the effectiveness of a school head directly influences the quality of education, the level of student socialization, and the formation of a favorable educational environment based on the principles of equality, accessibility, and respect for diversity.

Key words: inclusive education, head of an educational institution, professional standard of the head, special educational needs, inclusive resource center, team support, inclusive environment.

Актуальність дослідження зумовлено важливими чинниками, які відображають потреби сучасної української освіти. У 2021 році Міністерством освіти і науки України було затверджено професійний стандарт керівника ЗЗСО,

що став вагомим кроком у гармонізації системи управління освітою з положеннями реформи «Нова українська школа». У цьому стандарті значну увагу приділено розвитку управлінських компетентностей, зокрема здатності до стратегічного мислення, лідерства, створення безпечного освітнього середовища, а також забезпечення інклюзивності у закладі освіти.

Управління інклюзивним середовищем у ЗЗСО також тісно пов'язане із забезпеченням якості освіти. Професійний стандарт визначає завдання керівника щодо формування системи внутрішнього забезпечення якості, що охоплює інклюзивний компонент як обов'язковий. Керівник не лише має планувати заходи з розвитку інклюзії, а й оцінювати їхню ефективність, використовуючи сучасні інструменти моніторингу та аналітики. Це сприяє прозорості управлінських рішень, підвищенню довіри з боку батьків і забезпеченню освітніх прав кожної дитини.

Особливої актуальності означена тематика набуває в умовах повномасштабної війни, коли тисячі дітей опинилися у вразливих ситуаціях: втратили домівки, змінили місце проживання, зазнали психологічних травм, потребують підтримки і стабільності. У таких умовах інклюзія перестає бути окремим напрямком і стає фундаментом для безпечного освітнього середовища. Керівники мають бути готовими до управління закладом у кризових умовах, забезпечення емоційного благополуччя учнів та педагогів, адаптації освітнього процесу до нових реалій.

Крім того, професійний стандарт передбачає постійне підвищення кваліфікації та розвиток професійної компетентності керівника. Це означає, що сучасний директор повинен не лише відповідати вимогам, а й бути лідером змін, здатним навчатися та навчати інших, формувати команду однодумців і підтримувати культуру інновацій.

Аналіз попередніх досліджень та публікацій. У контексті сучасних трансформацій в українській системі освіти важливим напрямом наукових досліджень є вивчення ролі керівника закладу загальної середньої освіти у формуванні інклюзивного освітнього середовища, відповідно до вимог професійного стандарту.

Сучасні науковці, зокрема І. Баранець, О. Губарь, С. Миронова, Н. Пахомова, Н. Ярмола, акцентують увагу на тому, що професійний розвиток керівника є ключовим чинником забезпечення рівного доступу до якісної освіти для всіх учнів. Зокрема, у роботах, присвячених управлінню інклюзією, наголошується, що керівник має не лише організаційні та адміністративні функції, а й виконує роль лідера змін, здатного формувати інституційну культуру, що ґрунтується на принципах доступності, поваги до розмаїття та педагогічного партнерства (Хотенюк, 2025; Турчина, Турчин & Лесун, 2025).

Дослідження українських науковців свідчать про необхідність розвитку нових управлінських компетентностей, пов'язаних із формуванням сприятливого інклюзивного середовища. Зокрема, йдеться про вміння налагоджувати міжсекторальну взаємодію, координувати діяльність команди супроводу, здійснювати адаптивне управління у кризових умовах, а також про потребу в глибокому розумінні психолого-педагогічних аспектів роботи з дітьми з особливими освітніми потребами. Як засвідчують наукові джерела, керівник закладу освіти повинен виступати ініціатором та координатором процесів, пов'язаних з розбудовою інклюзії, реалізуючи комплексний підхід до управління людськими, матеріальними та інформаційними ресурсами (Іщук, 2022; Хотенюк, 2025).

Метою статті є розгляд професійного стандарту керівника ЗЗСО та його ролі в управлінні інклюзивним середовищем, що відображає не лише державну політику у сфері освіти, а й відповідає нагальним потребам суспільства, а також від ефективності управління якого залежить рівень інклюзивності, якості освітнього процесу та формування гідного середовища для кожної дитини.

Методи дослідження. Використано переважно теоретичні методи дослідження: аналіз і узагальнення наукових джерел, нормативно-правовий аналіз, порівняння та системний підхід.

Результати дослідження. Важливим аспектом сучасних досліджень є професійна підготовка та підвищення кваліфікації керівників ЗЗСО. Науковці зазначають, що чинна система підвищення кваліфікації часто не враховує

специфіки управління інклюзивними процесами, що створює прогалини в знаннях і навичках освітніх лідерів (Гладуш, Тимошко 2023). Підкреслюється необхідність інтеграції тем з інклюзії до освітніх програм, які готують та займаються перепідготовкою керівників закладів освіти, зокрема у сфері використання ІКТ для доступного навчання та впровадження універсального дизайну.

У науковому дискурсі також порушується проблема нормативної і методичної підтримки інклюзивної політики на рівні ЗЗСО. Вказується на потребу в розробці чітких алгоритмів дій для керівників у контексті організації інклюзивного навчання, а також необхідність посилення співпраці з органами управління освітою, психологічними службами, батьками та громадськими організаціями (О. Стрельник, 2024). Такі взаємодії сприяють створенню умов для соціальної інтеграції дітей з ООП, реалізації їхніх прав на освіту та участь у шкільному житті.

В окремих дослідженнях висвітлено виклики, з якими стикаються керівники ЗЗСО у воєнний період. Досвід воєнного часу показав, що управління інклюзивністю потребує нових стратегій і швидкої адаптації до змін. Під час евакуацій, переміщення дітей з ООП, руйнування інфраструктури та підвищення рівня стресу в учасників освітнього процесу керівники змушені забезпечувати безпеку, емоційну підтримку, гнучкість навчального процесу і збереження інклюзивного підходу навіть у дистанційних або змішаних форматах (Губарь, О., Пахомова, Коваленко, & Баранець, 2024; Хотенюк, 2025; Турчина, Турчин & Лесун, 2025).

Сучасний керівник освітнього закладу повинен володіти інклюзивною компетентністю – тобто здатністю створювати умови для навчання і розвитку дітей з особливими освітніми потребами. До таких умов належать не лише архітектурна доступність, а й ефективна організація психолого-педагогічного супроводу, підбір фахівців, індивідуалізація освітнього процесу, залучення родин та громади до освітніх ініціатив. Формування позитивного клімату, який сприяє прийняттю і рівності, потребує постійної підтримки з боку адміністрації, чіткої координації дій усіх учасників освітнього процесу та адаптивного менеджменту.

Узагальнення результатів наукових публікацій дає змогу зробити висновок, що вітчизняна дослідницька спільнота активно вивчає проблематику управління інклюзивною освітою. Зокрема, дослідження зосереджено на необхідності розвитку професійної компетентності керівників, удосконалення нормативно-методичного забезпечення, формування системи супроводу в школі та адаптації управлінських підходів до сучасних викликів. Такий підхід сприяє цілісному розумінню ролі керівника ЗЗСО у впровадженні інклюзивної політики в умовах динамічних змін та соціальних трансформацій.

Важливим в контексті теми, що досліджується нами, є нормативно-правове забезпечення. Нормативне забезпечення професійного стандарту керівника ЗЗСО та управління інклюзивним середовищем ґрунтується на низці важливих законодавчих та підзаконних актів, які формують чіткий правовий фундамент для діяльності освітніх лідерів (Хотенюк, 2025; Турчина, Турчин & Лесун, 2025).

Професійний стандарт керівника ЗЗСО було затверджено наказом Міністерства освіти і науки України 17 вересня 2021 року та зареєстрований у Державному реєстрі професійних стандартів.

Він окреслює широке коло обов'язків директора – від стратегічного та кадрового менеджменту до організації безпечного, здоров'язбережувального й інклюзивного освітнього середовища. Стандарт перегукується з нормами Закону України «Про повну загальну середню освіту», зокрема у частині створення умов для дітей з особливими освітніми потребами та організації психолого-педагогічного супроводу.

Закон «Про освіту» (від 5 вересня 2017 року, редакція станом на 5 березня 2025 року) у статті 20 підтверджує, що інклюзивне навчання базується на принципах недискримінації й врахування різноманітності, а керівник закладу зобов'язаний створювати інклюзивні класи/групи на підставі заяви та висновку ІРЦ, забезпечуючи індивідуальну програму розвитку, психолого-педагогічну підтримку та доступність інфраструктури за державними будівельними нормами.

Порядок організації інклюзивного навчання в загальноосвітніх закладах, затверджений постановою Кабміну від 15 вересня 2021 року № 957 (чинний з 1

січня 2022 р.), визначає чіткий алгоритм дій керівника: від реагування на звернення батьків і формування інклюзивних класів до організації рівномірного розподілу дітей з ООП за рівнями підтримки.

Своєю чергою, постанова Кабінету Міністрів № 617 від 22 серпня 2018 року визначає статус та кваліфікаційні вимоги до методистів центрів підтримки інклюзивної освіти, із якими має взаємодіяти директор ЗЗСО.

Крім того, наказ МОН № 1205 від 6 грудня 2010 року регулює створення спеціальних посад дефектологів, логопедів та інших фахівців у школах з інклюзивними класами, що забезпечує реалізацію індивідуальних програм розвитку. В окремих нормативних актах – зокрема наказі МОН № 1236 від 17 листопада 2021 року – визначаються вимоги до асистентів учнів з ООП у загальноосвітніх закладах освіти.

Якщо йдеться про кадровий і професійний розвиток, стандарт та пов'язані рекомендації зобов'язують керівника проходити підвищення кваліфікації щорічно, забезпечуючи не менше 150 годин (5 кредитів ЄКТС) за 5 років, з обов'язковою атестацією. Для ЗДО вимоги деталізовано у методичних рекомендаціях МОН України від 03.06.2022 року.

Отже, нормативне забезпечення охоплює такі ключові рівні: закон «Про освіту» з принципами інклюзії, постанови Кабінету Міністрів щодо організації освіти, накази МОН щодо кадрового персоналу та професійного розвитку, а також стандарти, що визнають інклюзивну компетентність як обов'язкову складову менеджерської етики. Ця система гарантує, що керівник ЗЗСО має необхідні знання, інструменти та правові рамки для створення і підтримки інклюзивного та доступного освітнього середовища.

Узагальнюючи теоретичні джерела, емпіричні дослідження та нормативне забезпечення щодо професійного стандарту керівника закладу загальної середньої освіти та його ролі в управлінні інклюзивним середовищем, можна зробити важливі і ґрунтовні висновки.

По-перше, професійний стандарт керівника ЗЗСО, затверджений Міністерством освіти і науки України, чітко окреслює компетентнісний підхід до

діяльності освітнього лідера. Він вимагає від керівника не лише стратегічного управління, кадрового менеджменту чи організаційної діяльності, а й розвинених умінь забезпечувати інклюзивне, безпечне, підтримуюче середовище. Отже, інклюзивна компетентність стає не додатковою, а базовою складовою професійної ефективності керівника.

По-друге, аналіз наукових публікацій засвідчив, що питання управління інклюзивною освітою дедалі частіше виходить у центр наукового дискурсу. Дослідники виділяють не лише суто організаційні аспекти, а й глибші виміри інклюзивного лідерства – ціннісні, комунікативні, психологічні. Керівник виступає агентом змін, який забезпечує неформальну підтримку вчителів, створює атмосферу відкритості до різноманітності, налагоджує партнерства з батьками та громадськими організаціями. Це свідчить про ускладнення й водночас збагачення професійної ролі керівника в контексті інклюзивної парадигми освіти.

По-третє, результати аналізу нормативно-правової бази показують, що в Україні сформовано чітке регуляторне поле для реалізації інклюзивної освіти. Закони, підзаконні акти, накази МОН передбачають механізми організації інклюзивних класів, створення команди супроводу, залучення фахівців, забезпечення матеріальних ресурсів та психолого-педагогічної підтримки. Особливу роль у цьому контексті відіграє саме керівник закладу освіти, який є ключовою фігурою в реалізації всіх передбачених норм. Однак окремі прогалини ще залишаються, зокрема в практичному застосуванні нормативів, розподілі відповідальності та ресурсному забезпеченні.

По-четверте, досвід управління інклюзією в умовах війни, який було відображено в сучасних дослідженнях, продемонстрував надзвичайну важливість готовності керівника до дій у надзвичайних обставинах. У кризових ситуаціях інклюзивна політика в закладі освіти повинна не припинятися, а навпаки – трансформуватися, підкріплюючись новими інструментами підтримки учнів, педагогів і батьків. Це потребує високого рівня адаптивності, емоційної стійкості, здатності до кризового менеджменту й антикризової комунікації.

По-п'яте, особливу увагу варто звернути на потребу в постійному професійному зростанні керівника, зокрема у сфері інклюзивної освіти. Система підвищення кваліфікації має бути гнучкою, актуалізованою, з акцентом на практичні навички, що дають змогу ефективно реалізовувати державну політику інклюзії в умовах конкретного освітнього середовища. Водночас важливо створювати спільноти керівників-новаторів, які готові ділитися досвідом, інноваційними практиками і підтримувати одне одного в складних професійних викликах.

Висновки та перспективи подальшого досліджень. Отже, керівник ЗЗСО в сучасних умовах є не лише адміністративною особою, а й лідером, який уособлює цінності людяності, рівності, справедливості та розвитку. Його здатність створити інклюзивне середовище безпосередньо впливає на якість освіти, рівень соціалізації дітей з ООП, психологічний клімат у колективі та довіру з боку батьківської спільноти. Саме тому формування інклюзивної компетентності, її нормативне забезпечення та науково-методичне обґрунтування мають бути стратегічними пріоритетами в підготовці керівних кадрів для Нової української школи.

Перспективним напрямом подальших розвідок є розроблення моделі формування управлінської компетентності керівників закладів загальної середньої освіти з інклюзивним навчанням, що може стати підґрунтям перепідготовки зазначених фахівців.

ЛІТЕРАТУРА

1. Губарь, О., Пахомова, Н., Коваленко, В., & Баранець, І. (2024). Інклюзивна культура в освітньому просторі: проблеми та перспективи. *Inclusion and Diversity*, 3(2), 26–33. <https://doi.org/10.32782/inclusion/2024.3.5>
2. Тимошко, Г., & Гладуш, В. (2023). Розвиток комунікативної компетентності педагогів в умовах інклюзивного освітнього середовища : монографія – Ніжин: Видавець Лисенко М.М. 192 с.
3. Іщук, В. (2024). Структура системи управління якістю освіти в навчальному закладі. *Особлива дитина: навчання і виховання*, 113(1), 115-135. <https://doi.org/10.33189/ectu.v113i1.167>

4. Турчина, І. (2023). Організація інклюзивного освітнього середовища у закладах вищої освіти: емпіричне дослідження, програма, етапи реалізації. *New Inception*, 3-4(13-14), 50–61. <https://doi.org/10.58407/NI.23.3-4.4>

5. Турчина, І., Лесун, Л., & Турчин, С. (2025). Роль педагогічного партнерства у формуванні культури інклюзивності як складової в організації інклюзивного освітнього середовища закладу загальної середньої освіти. *NewInception*, (1-2 (19-20), 55–64. <https://doi.org/10.58407/NI.25.1-2.4>

6. Хотенюк, О. (2025). Сучасний стан підготовки керівників закладів освіти до запровадження інклюзивного навчання. *Особлива дитина: навчання і виховання*, 118(2), 180–192. <https://doi.org/10.33189/ectu.v118i2.238>

7. Ярмола, Н. (2025). Освітні реформи в освіті осіб з особливими освітніми потребами в Україні. *Освіта осіб з особливими потребами: шляхи розбудови*, 1(26), 246–255. <https://doi.org/10.33189/epsn.v1i26.289>

REFERENCES

1. Hubar, O., Pakhomova, N., Kovalenko, V., & Baranets, I. (2024). Inkluzivna kultura v osvitnomu prostori: problemy ta perspektyvy [Inclusive culture in the educational space: problems and prospects]. *Inclusion and Diversity*, 3(2), 26–33. <https://doi.org/10.32782/inclusion/2024.3.5> [in Ukrainian].

2. Tymoshko H., & Hladush V. (2023). Rozvytok komunikatyvnoi kompetentnosti pedahohiv v umovakh inkluzyvnoho osvitnoho sere dovyscha [Development of communicative competence of teachers in the conditions of an inclusive educational environment]: monohrafiia – Nizhyn: Vydavets Lysenko M.M. 192 s. [in Ukrainian].

3. Ishchuk, V. (2024). Struktura systemy upravlinnia yakistiu osvity v navchalnomu zakladi [The structure of the education quality management system in the educational institution]. *Osoblyva dytyna: navchannia i vykhovannia*, 113(1), 115–135. <https://doi.org/10.33189/ectu.v113i1.167> [in Ukrainian].

4. Turchyna, I. (2023). Orhanizatsiia inkluzyvnoho osvitnoho sere dovyscha u zakladakh vyshchoi osvity: empyrychne doslidzhennia, prohrama, etapy realizatsii [Organization of an inclusive educational environment in institutions of higher education: empirical research, program, stages of implementation]. *New Inception*, 3-4(13-14), 50–61. <https://doi.org/10.58407/NI.23.3-4.4> [in Ukrainian].

5. Turchyna, I., Lesun, L., & Turchyn, S. (2025). Rol pedahohichnoho partnerstva u formuvanni kultury inkluzyvnosti yak skladovoi v orhanizatsii inkluzyvnoho osvitnoho sere dovyscha zakladu zahalnoi sere dnoi osvity [The role of pedagogical partnership in the formation of a culture of

inclusiveness as a component in the organization of an inclusive educational environment of a general secondary education institution]. *NewInception*, (1-2 (19-20), 55–64. <https://doi.org/10.58407/NI.25.1-2.4> [in Ukrainian].

6. Khoteniuk, O. (2025). Suchasnyi stan pidhotovky kerivnykiv zakladiv osvity do zaprovadzhennia inkliuzyvnoho navchannia [The current state of preparation of heads of educational institutions for the introduction of inclusive education]. *Osoblyva dytyna: navchannia i vykhovannia*, 118(2), 180–192. <https://doi.org/10.33189/ectu.v118i2.238> [in Ukrainian].

7. Yarmola, N. (2025). Osvitni reformy v osviti osib z osoblyvymy osvitnimy potrebamy v Ukraini [Educational reforms in the education of persons with special educational needs in Ukraine]. *Osvita osib z osoblyvymy potrebamy: shliakhy rozbudovy.*, 1(26), 246–255. <https://doi.org/10.33189/epsn.v1i26.289>[in Ukrainian].

Матеріал надійшов до редакції 27.02.2026

Прорецензовано 23.03.2026

Схвалено до друку 30.03.2026