## Самооцінювання освітньої діяльності в рамках підвищення професійної компетентності педагогічних працівників закладів дошкільної освіти

## *(методичний аспект)*

## *Консультант КУ «ЦПРПП ВМР» Лариса Бондарчук*

## Рівень професійної компетентності педагога – це його знання, вміння, особистий досвід. Бути компетентним означає бути здатним мобілізувати в певній ситуації отримані знання й досвід. Професійну компетентність потрібно постійно розвивати й удосконалювати.

## Поняття професійної компетентності педагога виражає єдність його теоретичної та практичної готовності вести педагогічну діяльність і характеризує його професіоналізм. Педагогічний професіоналізм, педагогічна компетентність - розглядаються в контексті безперервної педагогічної освіти й педагогічної діяльності, вимог до педагога і його підготовки.

## Відповідно до порадника директора ЗДО «Як створити внутрішню систему забезпечення якості освіти» ВИМОГА «Підвищення професійної компетентності педагогічних працівників» має два критерії:

## Педагогічні працівники підвищують кваліфікацію;

## Педагогічні працівники є учасниками методичної роботи закладу.

## *Педагогічні працівники підвищують кваліфікацію*

## Професійне зростання, підвищення кваліфікації – безперервний процес. І це не лише навчання на курсах підвищення кваліфікації. Це також участь у тренінгах, конференціях, семінарах, вебінарах.

## *Під час планування та здійснення організації підвищення кваліфікації педагогів, щоб не помилитися на якомусь з етапів, не заплутатися з визначеннями, необхідно мати під рукою основний документ – Порядок підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників, затверджений постановою КМУ від 21.08.2019 № 800 (зі змінами).*

## Документ визначає процедуру, види, форми, обсяг (тривалість), періодичність, умови підвищення кваліфікації, механізм оплати, умови і процедуру визнання результатів підвищення кваліфікації.

## Як зазначено в методичному посібнику – Порадник для директора ЗДО «Як створити внутрішню систему забезпечення якості освіти» педагогічні працівники зобов’язані постійно підвищувати свою кваліфікацію не рідше одного разу на п’ять років відповідно до спеціальних законів. Поки чекаємо на внесення змін до Закону України «Про дошкільну освіту». Користуємося нормою, що загальний обсяг підвищення кваліфікації педагога закладу дошкільної освіти встановлює його засновник. Він не може бути менше, ніж 120 годин на п’ять років.

## Підвищувати кваліфікацію можна за різними формами (інституційна (очна (денна, вечірня), заочна, дистанційна, мережева), дуальна, на робочому місці, на виробництві тощо) та видами (навчання за програмою підвищення кваліфікації, у тому числі участь у семінарах, практикумах, тренінгах, вебінарах, майстер-класах; стажування).

## Педагоги самостійно обирають конкретні форми, види, напрями та суб’єктів надання освітніх послуг з підвищення кваліфікації.

**Основні напрями підвищення кваліфікації:**

* Розвиток професійних компетентностей – знання фахових методик, технологій;
* формування ключових компетентностей, вмінь, визначених частиною першою статті 12 Закону України «Про освіту»;
* психолого-фізіологічні особливості дітей дошкільного віку, основи андрагогіки;
* створення безпечного та інклюзивного освітнього середовища, особливості інклюзивного навчання, забезпечення додаткової підтримки в освітньому процесі дітей з особливими освітніми потребами;
* використання інформаційно-комунікативних та цифрових технологій в освітньому процесі, включаючи електронне навчання, інформаційну та кібернетичну безпеку;
* мовленнєва, цифрова, комунікаційна, інклюзивна, емоційно-етична компетентність.

Для керівників закладів освіти та їхніх заступників є напрям «Розвиток управлінської компетентності».

**Суб’єкти підвищення кваліфікації**

* заклад освіти (його структурний підрозділ),
* наукова установа,
* інша юридична чи фізична особа, у тому числі фізична особа - підприємець, що провадить освітню діяльність у сфері підвищення кваліфікації педагогічних та/або науково-педагогічних працівників.

## Під час здійснення моніторингу діяльності педагога вихователь-методист з’ясовує та узагальнює інформацію про те, чи використовують педагоги різні форми підвищення кваліфікації; чи знають вони про суб’єкти надання освітніх послуг із підвищення кваліфікації. Методист розробляє анкети, тести, опитувальники (інтерв’ювання). З педагогами систематично проводить анкетування з метою з’ясування їхніх потреб, заслуховують на засіданнях педагогічних рад звіти педагогів про результати підвищення кваліфікації. Вивчає індивідуальний план підвищення кваліфікації та пропозиції педагогів.

Фахівець Інна Маніленко рекомендує скласти на навчальний рік **індивідуальний план розвитку професійних компетентностей вихователя** за пропонованою формою.

## *Примірний зразок*

**ІНДИВІДУАЛЬНИЙ ПЛАН**

**розвитку загальних та професійних компетентностей**

***педагогічного працівника (посада) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ЗДО***

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

*(ПІБ)*

**на 2023/2024 н. р.**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Місяць** | **Курси підвищення фахової кваліфікації** | **Короткотермінові курси (30 год.)** | **Сертифікований захід (6‑8 год.)** | **Сертифікований навчальний курс** | **Сертифікований вебінар** | **Власні заходи (відкриті заняття, публікації тощо)** | **Інше** |
| Вересень |  |  |  |  |  |  |  |
| Жовтень |  |  |  |  |  |  |  |
| Листопад |  |  |  |  |  |  |  |
| Грудень |  |  |  |  |  |  |  |
| Січень |  |  |  |  |  |  |  |
| Лютий |  |  |  |  |  |  |  |
| Березень |  |  |  |  |  |  |  |
| Квітень |  |  |  |  |  |  |  |
| Травень |  |  |  |  |  |  |  |
| Червень |  |  |  |  |  |  |  |

**ЕТАП 2**. **Скласти особисте перспективне планування підвищення кваліфікації на наступний календарний рік**

Кожний педагогічний чи науково-педагогічний працівник складає та подає на розгляд адміністрації закладу особистий перспективний план підвищення кваліфікації та копії отриманих документів про підвищення кваліфікації.

*Примірний зразок*

**ПРОПОЗИЦІЇ**

**до підвищення кваліфікації у 2024 році**

Педагогічний працівник\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, кваліфікаційна категорія \_\_\_\_\_\_\_\_, педагогічне звання \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

Рік попередньої атестації \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

Сертифікація (за наявності) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (рік).

Наявний обсяг годин, отриманих в міжатестаційний період – \_\_\_\_\_\_, з них – \_\_\_\_\_\_ год. з питань організації освітнього процесу з дітьми, які мають особливі освітні потреби (не менше 10%), . з питань психологічної підтримки учасників освітнього процесу (не менше 10%).

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Форма навчання | Суб’єкт підвищення кваліфікації | Вид навчання | Тема | Професійні компетентності | Обсяг (тривалість) | Строки  (графік) | Вартість (або примітка про самофінансування чи безоплатність) |
|  |  |  |  |  |  |  |  |

***Основними завданнями у підвищенні професійної компетентності педагогів є:***

* формування методичного середовища або професійна взаємодія з колегами, тобто участь у колективних та групових інноваційних формах методичної роботи;
* формування гнучкої системи безперервної освіти педагога;
* створення інформаційно-освітнього простору з рівноправним доступом усіх педагогів до інформаційно-освітніх ресурсів;
* готовність до інноваційної діяльності, пріоритет освітніх технологій.

Професійна компетентність – це результат творчої професійної діяльності та інтегрований показник особистісно-діяльнісної сутності педагога.

***З переліком суб’єктів надання освітніх послуг із підвищення кваліфікації можна ознайомитись на Національній платформі професійного розвитку педагогічних працівників*** **EdWay.**

***Як перевірити суб’єкт підвищення кваліфікації:***

1. У пошуковій системі мережі Інтернет набрати текст **«Безкоштовний запит»** і перейти на сайт Міністерства юстиції України.
2. Обрати потрібний суб’єкт.

Нагадую про те, що вихователь-методист постійно веде збір, обробку та постійно тримає в полі зору інформацію про стан ведення та оформлення:

* портфоліо педагогічного працівника;
* протоколи засідань педагогічної ради;
* накази керівника;
* план роботи ЗДО на рік;
* плани підвищення кваліфікації;
* свідоцтва і сертифікати підвищення кваліфікації.

Опитування педагогічних працівників здійснюється шляхом анкетування.

***Педагогічні працівники є учасниками методичної роботи закладу***

Успішність та ефективність будь-якої діяльності залежить насамперед від правильної поставлених завдань.

Методичний кабінет закладу є центром методичної допомоги педагогічним працівникам та поширення серед батьків знань щодо забезпечення цілісного розвитку дитини, її фізичних, інтелектуальних і творчих здібностей через виховання, навчання, соціалізації та формування необхідних життєвих навичок.

Мета роботи методичного кабінету – надавати методичну допомогу педагогічним працівникам щодо їхнього професійного розвитку, підвищення кваліфікації, професійної компетентності.

***Завдання діяльності методичного кабінету:***

* Створення рефлексивно-інноваційного середовища, організація системи роботи, спрямованої на удосконалення професійної майстерності, психолого-педагогічної культури педагогічних працівників, підвищення їхньої кваліфікації, активізацію творчого потенціалу та збагачення досвіду;
* Виявлення перспективного педагогічного досвіду в колективі закладу і за його межами, сприяння його вивченню, узагальненню, впровадженню та поширенню за допомогою висвітлення в засобах масової інформації, організації та участі у виставках, презентаціях, роботі міських методичних об’єднань, шкіл перспективного педагогічного досвіду;
* Сприяння участі колективу закладу в інноваційній освітній діяльності різних рівнях за пропозицією органів управління освітою чи з власної ініціативи.

Інноваційну діяльність педагога можна трактувати як особистісну категорію, як творчий процес і результат творчої діяльності. По перше, її визначають як створення нового (оригінальних прийомів, цілісних педагогічних концепцій), що змінює звичне розуміння явища, перебудовує суспільно-педагогічні відносини. По друге, її характеризують як найвищий ступінь педагогічної творчості, педагогічне винахідництво в педагогічній практиці, спрямоване на формування творчої особистості вихованця.

Готовність до здійснення інноваційної діяльності розкривається через здатність до самоорганізації, самоаналізу, рефлексії; здатність відмовитись від стереотипів педагогічного мислення; прагнення до творчих досягнень; критичність мислення, здатність до оцінювальних суджень.

Вихователь-методист визначає індивідуальні напрями роботи з педагогами, визначає рівень їхньої професійної підготовки, визначає основні риси характеру, педагогічні нахили та здібності, ставлення до певних суспільних і педагогічних процесів (участь у роботі творчих, динамічних, робочих групах; ініціюють, розробляють освітні проекти). Доцільно також з’ясувати професійні й особисті інтереси молодих педагогів-початківців. Для цього скористайтесь діагностичними методиками, проведіть тестування та анкетування. У формуванні професійної майстерності педагогів провідна роль належить, насамперед, самоосвіті, зокрема участі у різних методичних заходах.

***Портфоліо педагогічного працівника***

***Портфоліо*** - це папка з документами, в яку збирають та постійно доповнюють всі результати діяльності педагога, його досягнення, і по якому визначають компетентність особи, його професіоналізм.

Приступаючи до оформлення портфоліо, слід дотримуватись певних вимог і послідовність пунктів.

***Перший*** - це Введення. Він містить загальні відомості - прізвище, ім'я, по батькові, яку освіту і коли отримали, скільки років працюєте за фахом, коли і які курси підвищення кваліфікації проходили (копії диплома, назва курсів, місце і форма проведення, № свідоцтва, зазначити форму і тему підсумкової роботи, назви програм, за якими ви працюєте).

Також в цьому пункті фіксуються всі нагороди, грамоти, листи подяки, отримані за останні п'ять років. Всі досягнення обов'язково підтверджуються копіями документів, завіреними завідувачем закладу.

**Методична скарбничка.** Далі вкладаються розробки навчальних і виховних занять з дошкільнятами. Бажано додати фотографії або ілюстрації. Проведіть самоаналіз заходів. Не забудьте відобразити в ньому, як ви здійснюєте індивідуальний і диференційований підхід у своїй діяльності. Намагайтеся дотримуватися принципу науковості.

## Папка досягнень

## 

**У розділі - Папка досягнень** дітей необхідно відзначити, в яких заходах взяли участь ваші вихованці, які призові місця зайняли. Не забудьте вказати рівень олімпіади або змагань (міські чи обласні).

Додайте копії документів, що підтверджує наявність призових місць або просто участь. Всі документи, які підтверджують портфоліо, обов'язково повинні бути завірені керівником. Або необхідно представляти виписку з наказу з зазначенням його номера.

Також розміщуються копії документів, що підтверджують ваш професіоналізм. У ньому враховується науково-методична діяльність. Це можуть бути копії документів, що вказують на участь в роботі методичного об'єднання педагогів дошкільної освіти різного рівня (в межах закладу, міського, обласного, ), на участь в різних конференціях, семінарах, виступи на педагогічній раді. Перерахуйте, в яких конкурсах педагогічної майстерності відзначились і самі.

Портфоліо в професійній діяльності педагога необхідно і для систематичного підвищення кваліфікації та проходження атестації.

Щоб систематично поповнювати портфоліо результатами та новими досягненнями кожен педагог має бути відповідно підготовленим до занять з дошкільниками. Зокрема, мати базову або повну вищу педагогічну освіту, володіти знаннями з дошкільної педагогіки та психології, вікової фізіології, анатомії, санітарії та гігієни, корекційної педагогіки та відповідних методик. А також орієнтуватись у законодавчих і нормативно-правових актах і документах щодо виховання й навчання дошкільників.

Щоб допомогти педагогам здійснювати самоаналіз освітньої діяльності вихователю-методисту, насамперед необхідно розробити чек-лист (пам’ятку), скласти опитувальник, що допоможе вихователю зробити самоаналіз змістовнішим та буде допомагати педагогам здійснювати рефлексію, орієнтуючись на механізми і критерії, відповідно до розділу ІІІ. «Вимоги до самооцінювання» у методичному посібнику – «Порадник для директора ЗДО «Як створити внутрішню систему забезпечення якості освіти»:

• -Ефективність планування педагогами діяльності та якість організації освітнього процесу: вимога 3.1

• -Підвищення професійної компетентності педагогічних працівників: вимога 3.2

• -Налагодження співпраці між учасниками освітнього процесу: вимога 3.3

• -Методичне забезпечення закладу дошкільної освіти: вимога 3.4

Як оцінити управлінську діяльність

• -Сформованість стратегії розвитку закладу дошкільної освіти: вимога 3.5

* [-Сформованість стратегії розвитку закладу дошкільної освіти: вимога 4.1](https://ezavdnz.mcfr.ua/915943)

• -Формування відносин довіри, прозорості, дотримання етичних норм: вимога 4.2

• -Ефективність кадрової політики та забезпечення можливостей для професійного розвитку педагогічних працівників: вимога 4.3

• -Створення умов для реалізації прав і обов’язків учасників освітнього процесу та розвитку громадського самоврядування: вимога 4.4

• -Формування та забезпечення реалізації політики академічної доброчесності: вимога 4.5

Інструментарій для самооцінювання

• -Критерії та індикатори оцінювання освітніх і управлінських процесів закладу освіти та внутрішньої системи забезпечення якості освіти у закладах дошкільної освіти

• -Форма вивчення документації

• -Форма вивчення педагогічної діяльності

• -Форма спостереження за освітнім середовищем

• -Анкета для батьків

• -Анкета для педагогічних працівників

• -Перелік запитань для інтерв’ю із педагогами.

Також, вихователь-методист має  **проаналізувати** досягнення педагога ; з’ясувати, за допомогою яких методичних прийомів та педагогічних інновацій він спромігся досягти у роботі з дітьми очікуваних результатів. Якщо так, то що, на його думку, найбільше цьому сприяли. А як ні, то що стало на заваді: рівень його підготовки, недоцільність дібраних дидактичних матеріалів, прорахунки в організації дітей тощо. За результатами педагогічного аналізу вихователь-методист надає методичну допомогу педагогам, яким бракує досвіду, а досвідчених підтримує у творчих пошуках. Також він виявляє, узагальнює та поширює перспективний педагогічний досвід.

Для **оперативного контролю** достатньо послухати короткий звіт педагога, який проводив певну форму роботи з дітьми. У цьому звіті педагог зазначає ступінь виконання наміченого плану й досягнення поставлених ним цілей і завдань.

Якщо йдеться про **відкритий захід**, бажано, аби педагог повідомив, який новий елемент застосував у педагогічному процесі, за допомогою яких прийомів удосконалив методику проведення заняття, гри, спостереження тощо. І лише потім надайте слово педагогам, які були присутні на цьому заході.

Використані джерела:

1. Про освіту: Закон України від 05.09.2017 р. № 2145-VІІІ. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text;

2. Порядок підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників: Постанова Кабінету Міністрів України від 21.08.2019 р. № 800. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2019-%D0%BF#Text;

3. Як створити внутрішню систему забезпечення якості освіти. Цифрове видавництво MCFR https://ezavdnz.mcfr.ua › bo;

4. Педрада  
Джерело: <https://oplatforma.com.ua/article/1606-pedagogchniy-analz-u-doshklnomu-zaklad-vd-meti-do-visnovkv>. За матеріалом Ірини Нікітіної,  
методиста міського методичного кабінету Управління освіти Бахмутської міської ради, Донецька обл.,  
ж. «[Вихователь-методист дошкільного закладу](https://emetodyst.expertus.com.ua/?utm_source=oplatforma.com.ua&utm_medium=referral&utm_campaign=content_link)».