

ЗВІТ

за результатами самооцінювання освітніх та управлінських процесів за
напрямом оцінювання

внутрішньої системи забезпечення якості освіти «Фахова діяльність
педагогічних працівників закладу дошкільної освіти»

**Воронівського закладу дошкільної освіти «Дюймовочка» Олександрівської
селищної ради Вознесенського району Миколаївської області у 2024/2025 н.р.**

Відповідно до Методичних рекомендацій з питань формування внутрішньої системи забезпечення якості освіти у закладах дошкільної освіти, затвердженим наказом Державної служби якості освіти України від 30.11.2020 №01-11/7. Відповідно до наказу по Воронівському ЗДО «Дюймовочка» №102 від 02.09.2024 р. та річного плану роботи на 2024/2025 навчальний рік, з метою забезпечення комплексного розгляду питань, пов'язаних із формуванням внутрішньої системи забезпечення якості освіти протягом навчального року було проведено самооцінювання освітніх та управлінських процесів за напрямом «Фахова діяльність педагогічних працівників закладу дошкільної освіти».

Вивчення проводилося робочою групою, створеною наказом від 02.09.2024 року №102 «Про створення робочої групи та проведення самооцінювання якості освітньої діяльності упродовж 2024/2025 н.р.». Для вивчення та самооцінювання якості освіти та якості освітньої діяльності у 2024/2025 н.р. за напрямом «Фахова діяльність педагогічних працівників закладу дошкільної освіти» та інтерпретації отриманих результатів робочою групою використано методи збору інформації, рекомендовані Державною службою якості освіти. Результати самооцінювання узагальнено в звіті з пропозиціями щодо удосконалення освітньої діяльності.

Вимога/правило	Опис досягнень закладу освіти і потреб у вдосконаленні освітньої діяльності та внутрішньої системи забезпечення якості освіти та рівні оцінювання за вимогами
3.1. Ефективність планування педагогічними працівниками своєї діяльності та якості організації освітнього процесу	Педагогічні працівники закладу мають повну автономію у виборі найбільш зручної та ефективної для них моделі і форми планування, що використовується як інструмент організації освітнього процесу. Для педагогів із різним професійним досвідом визначено різні форми планування. Вихователі самостійно обирають відповідну форму (сітка, текстова або комбінована), яка затверджується рішенням педагогічної ради. Аналіз підходів до перспективно-календарного планування свідчить, що всі педагоги керуються методичними рекомендаціями МОН України. Більшість фахівців, які працюють за програмою «Дитина», використовують зразки планування, запропоновані авторами програми. Частина педагогів користується матеріалами з інтернет-ресурсів, блогів або досвідом колег, інші — спираються на власну практику.

3.2. Підвищення професійної компетентності	Перспективне планування відображає напрями роботи педагогів вікової групи на місяць та дає змогу бачити загальну стратегію. Переважно воно подається у табличній або графічній формі. Тематика перспективного планування визначається з урахуванням пріоритетних завдань, визначених річним планом роботи закладу. Проте у практиці планування за програмою «Дитина» спостерігається невідповідність окремих запропонованих тем основним завданням, визначеним закладом на навчальний рік. Календарне планування здійснюється за блочно-тематичним принципом з урахуванням режимних моментів — на один або декілька днів. Вихователі самостійно аналізують результати впровадження календарного плану, виявляють труднощі та шукають шляхи їх усунення. Педагоги проявляють творчий підхід, ініціативу та креативність, орієнтуючись на сучасні вимоги до розвитку дошкільнят. Для забезпечення відповідності планування чинним програмам розвитку, навчання та виховання дітей дошкільного віку, перспективні й календарні плани щомісяця аналізуються. За результатами цього аналізу педагогам надаються рекомендації щодо вдосконалення планування та усунення виявлених недоліків. За підсумками оперативного контролю складаються відповідні документи: доповідна записка та довідка. Під час спостереження за освітнім процесом встановлено, що педагоги застосовують різноманітні форми роботи, хоча деякі з них не завжди сприяють формуванню ключових компетентностей у дітей. Водночас більшість педагогів демонструють знання вікових та психологічних особливостей вихованців, тому обирають адекватні методи й форми роботи, забезпечуючи доцільну організацію різних видів діяльності. Незважаючи на активне використання ІКТ, мультимедійних засобів та ресурсів інтернету для підготовки занять, лише незначна частина педагогів створює власні освітні ресурси, має публікації або оприлюднені методичні розробки. Власні матеріали практично відсутні на онлайн-платформах, у професійних спільнотах та на сайті закладу. Це пояснюється браком часу та досвіду, однак свідчить про недостатню увагу до поширення власного педагогічного досвіду. У професійному спілкуванні, в роботі з батьками та організації освітнього процесу всі працівники дотримуються норм чинного законодавства щодо використання державної мови. Педагоги сприяють популяризації української мови та формують у дітей позитивну мотивацію до її використання. Уся ділова документація ведеться державною мовою. Згідно основного документу з підвищення кваліфікації Порядку підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників, затвердженого постановою КМУ від 21.08.2019 № 800, всі педагоги ЗДО підвищують свою професійну кваліфікацію. В закладі розроблено перспективний план підвищення кваліфікації педагогічних працівників, який затверджений серпневою педагогічною радою ЗДО. Всі педагоги мають вільний вибір підвищення кваліфікації та самостійно обирають конкретні форми, види, напрями та суб'єктів надання
--	--

педагогічних працівників	освітніх послуг з підвищення кваліфікації: В основному, 90% педагогів підвищують свою кваліфікацію при МОППО за програмою підвищення кваліфікації за посадами в ЗДО (щорічно за модулями). Однак, напрями підвищення кваліфікації обмежуються, є потреба в їх урізноманітненні, відсутні напрями з психологічної роботи, інклюзивної освіти та інші. Наявні в переважній більшості підтвердження (свідoctва) підвищення кваліфікації на базі МОППО, лише кілька сертифікатів інших суб'єктів підвищення кваліфікації. На педагогічних радах закладу питання щодо зарахування додаткових годин, набраних в онлайн-навчанні педагогів розглядаються згідно заяв педагогічних працівників. Однак недостатньо, заслуховуються звіти вихователів про результати підвищення кваліфікації на засіданнях педагогічної ради. Професійна компетентність — це результат творчої професійної діяльності, інтегрований показник особистісно-діяльнісної сутності педагога та вміння працювати у колективних та групових інноваційних формах методичної роботи. Процес підвищення кваліфікації педагогів ЗДО не обмежується якоюсь однією формою. Це участь у тренінгах, конференціях, семінарах, вебінарах та інших формах методичної роботи. В плані роботи Воронівського ЗДО «Дюймовочка» на навчальний рік є розділ III. Діяльність методичного кабінету, де входить питання методична робота з кадрами (підвищення педагогічної майстерності працівників ЗДО; удосконалення професійної творчості; конкурси-огляди; тематичні тижні; колективні перегляди), відповідно до якого в закладі проводиться робота з даного питання. Педагогічні працівники (50 %) активними учасниками методичної роботи, вони входять до складу творчої групи ЗДО, до робочих груп в підготовці до педагогічних рад, тематичних тижнів, конкурсів та ін.. Матеріали різних форм методичної роботи з педагогічними кадрами зберігаються в методичному кабінеті закладу. Готові та бажають здійснювати інноваційну діяльність 50 % педагогів. 1 із 2 педагогів здійснюють та впроваджують у своїй роботі інноваційні технології. Педагоги співпрацюють з батьками з питань розвитку, навчання та виховання дітей, забезпечують постійний зворотній зв'язок. Співпраця з батьками відбувається у різних формах роботи, як традиційні, так і нетрадиційні. Запроваджено дистанційну форму спілкування з батьками (під час карантину) через Viber групи, QR-коди. У плані роботи в розділі «Взаємодія з батьками» зазначені такі форми взаємодії: батьківські збори, практичні заняття, проблемні семінари, консультації, тематичні виставки, тренінги та інші. Основну інформацію про діяльність закладу батьки переважно отримують від вихователів груп; більшість - із соціальних мереж (сторінка Facebook). У всіх вікових групах є «Батьківська скринька», яка дає можливість батькам у зручний для них час вносити пропозиції щодо поліпшення освітнього процесу, ініціювати обговорення проблемних питань: як діяльності закладу освіти, так і розвитку своєї дитини. В перспективних та календарних планах вихователів щомісячно плануються різні форми роботи з батьками., однак проводяться не всі. В наявності протоколи загальних та групових батьківських зборів. Аналіз анкет для педагогічних працівників (індикатор 3.3.1.1.) засвідчує, що в закладі налагоджена конструктивна комунікація педагогів з батьками здобувачів дошкільної освіти в різних формах роботи на принципах взаємоповаги, взаємодовіри та співпраці.
3.3. Налагодження співпраці між учасниками освітнього процесу	

3.4. Методичне забезпечення закладу дошкільної освіти	В плані роботи закладу зазначено надання методичної допомоги й узагальнення педагогічного досвіду кращих педагогів, розроблено перспективний план вивчення педагогічного досвіду вихователів. Досвід роботи деяких вихователів впроваджується в роботу вихователями територіальної громади. В інтерв'ю з директором зазначив, що співпраця між педагогами закладу налагоджена. Аналіз анкетування педагогічних працівників (індикатор 3.3.3.1.) засвідчує, що в закладі налагоджено систему роботи з адаптації та інтеграції дошкільнят до освітнього процесу. Інтегрований підхід до організації змісту та процесу дошкільної освіти забезпечує формування цілісної реалістичної картини світу дитини. В ЗДО проводяться організовані форм навчальної діяльності, тобто заняття, за блочно-тематичним принципом організації освітнього процесу на засадах інтеграції, яка істотно знижує навчальне навантаження на дітей. Щодня проводиться, як мінімум, одне інтегроване заняття, де закріплюються набуті дітьми знання і вміння в різних видах дитячої діяльності протягом дня. Отже, педагогічні працівники закладу переважно діють на засадах педагогіки партнерства. У закладі дошкільної освіти організована система методичної роботи. Діяльність методичної роботи організовує та скеровує директор ЗДО Інна Ткаченко. Методична робота спрямована на реалізацію пріоритетних завдань закладу, підвищення якості освіти та на удосконалення професійної майстерності, психолого-педагогічної культури педагогів. Проводяться різні форми роботи з педагогами, як індивідуальні так і групові. Індивідуальні: консультування; практична порада; виявлення перспективного педагогічного досвіду, інформування; самоосвіта; педагогічне наставництво. Колективні/групові: методичне об'єднання, діяльність творчої групи, діяльність педагогічної ради, семінари, семінари-практикуми, тренінги, майстер-класи, колективні перегляди, ділові ігри. За результатами анкетування педагогів можна зробити висновок, що 100 % педагогів відвідують методичний кабінет щоденно. Всі педагоги вважають методичний кабінет центром методичної та педагогічної інформації. Однак, існують деякі недоліки, які виявили в результаті анкетування педагогів: частина педагогів (50%) пропонує наповнити методичний кабінет зразками перспективного і календарного планування освітньої роботи з дітьми за різними моделями, (50%) - матеріалами для роботи з дітьми з ООП та (50%) – демонстраційним, роздатковим матеріалом та дидактичними іграми. Проведення інтерв'ю з директором виявило, що картотека посібників, матеріалів та каталог публікацій періодичних фахових видань не оновлюється. Відсутня картотека методичних розробок (конспектів різних видів роботи). Можна зробити висновок, що на сучасному рівні методичний кабінет не задовольняє всі потреби педагогів.
---	--

Рівні оцінювання:

Вимога/правило	Рівень освітньої діяльності
3.1.	достатній

3.2.	достатній
3.3.	достатній
3.4.	вимагає покращення
За напрямом 3	достатній

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ:

За результатами комплексного самооцінювання освітніх і управлінських процесів у напрямку «Фахова діяльність педагогічних працівників закладу дошкільної освіти» у 2024–2025 навчальному році визначено **достатній рівень** (3,4 бали). Аналіз охоплював відповідність фахової підготовки педагогів сучасним вимогам, їхню участь у професійному розвитку, здатність до впровадження інновацій та ефективну організацію методичної роботи у закладі.

Сильні сторони:

1. Відповідність кваліфікації педагогічних працівників вимогам чинного законодавства.
2. Системна участь педагогів у підвищенні кваліфікації, тренінгах, семінарах, вебінарах.
3. Активне використання сучасних освітніх технологій та інноваційних підходів у роботі з дітьми.
4. Наявність позитивної мотивації до професійного зростання.
5. Розвинена методична діяльність: у закладі ефективно працює методичний кабінет, який систематично поповнюється новими методичними матеріалами, посібниками, періодичними виданнями та інформаційними ресурсами.
6. Методичні заходи (педради, методичні об'єднання, консиліуми, майстер-класи) сприяють професійному зростанню, обміну досвідом і впровадженню нових підходів у практику.

Аспекти, що потребують вдосконалення:

1. Удосконалення індивідуальних траєкторій професійного розвитку педагогів з урахуванням особистих запитів та стратегічних цілей закладу.
2. Поглиблення знань педагогів у сфері інклюзивної освіти, цифрової компетентності, м'яких навичок.
3. Посилення системи внутрішнього наставництва та професійного супроводу молодих спеціалістів.

4. Розширення участі педагогів у професійних конкурсах, конференціях, творчих майстернях на регіональному та всеукраїнському рівнях.
5. Оновлення матеріально-інформаційної бази методичного кабінету з акцентом на практичні матеріали, які можна застосовувати в роботі з дітьми різних вікових груп.

Пропозиції щодо вдосконалення:

1. Розробити річний план підвищення кваліфікації педагогічного колективу з урахуванням індивідуальних потреб.
2. Організовувати внутрішні методичні навчання, майстер-класи, педагогічні майстерні.
3. Запровадити систему взаємовідвідування занять з наступним обговоренням ефективності застосованих методів.
4. Регулярно поповнювати методичний кабінет новими виданнями, електронними ресурсами, дидактичними матеріалами, забезпечити доступ педагогів до сучасних онлайн-платформ.
5. Створити електронний банк методичних матеріалів з можливістю дистанційного доступу для педагогів.
6. Сприяти участі працівників у фахових форумах, виставках, творчих майстернях, грантових проєктах.

Реалізація вказаних заходів сприятиме посиленню якості фахової підготовки педагогічних працівників, забезпечить їхнє постійне професійне зростання та покращення якості освітніх послуг у закладі дошкільної освіти.

Директор

Інна ТКАЧЕНКО