

Рекомендації, щодо атестації педагогічних працівників закладів дошкільної освіти у 2022-2023 н.р.

1. Нормативно-правова база

- стаття 50 [Закону України «Про освіту»](#),
- стаття 32. [ЗАКОНУ УКРАЇНИ «Про дошкільну освіту»](#)
- наказ МОН України від 06 жовтня 2010 року № 930 (із змінами, внесеними згідно з наказом Міністерства освіти і науки, молоді та спорту [№ 1473](#) від 20.12.2011, наказом МОН [№ 1135](#) від 08.08.2013), зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 14 грудня 2010 р. за №1255/18550 **Про затвердження Типового положення про атестацію педагогічних працівників** <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1255-10#Text>

ПРОФЕСІЙНИЙ СТАНДАРТ ВИХОВАТЕЛЯ (наказ Мінсоцполітики від 19.10.2021 року № 775-21) «Вихователь закладу дошкільної освіти » <https://mon.gov.ua/ua/npa/pro-zatverdzhennya-profesijnogo-standartu-vihovatel-zakladu-doshkilnoyi-osviti>

ПРОФЕСІЙНИЙ СТАНДАРТ «ПРАКТИЧНИЙ ПСИХОЛОГ ЗАКЛАДУ ОСВІТИ», затверджений наказом Міністерства економіки України від 24.11.2020 № 2425 (Лист Міністерства освіти і науки України «Про затвердження професійного стандарту «Практичний психолог закладу освіти» від 30.11.2020 № 6/1427-20)

https://mon.gov.ua/storage/app/media/rizne/2020/12/Standart_Praktychnyy_psykholoh.pdf

ПРОФЕСІЙНИЙ СТАНДАРТ «КЕРІВНИКА (ДИРЕКТОРА) ЗАКЛАДУ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ (наказ Мінсоцполітики від 28.09.2021 року № 620-21) <https://mon.gov.ua/ua/npa/pro-zatverdzhennya-profesijnogo-standartu-kerivnik-direktor-zakladu-doshkilnoyi-osviti>

2. Питання атестації відповідно до нормативно-правових документів.

2.1. **Кваліфікаційна категорія, педагогічне звання, що присвоюється (підтверджується) за результатами атестації, визначається відповідно до Переліку кваліфікаційних категорій і педагогічних звань педагогічних працівників, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 23 грудня 2015 року № 1109.**

Кваліфікаційні вимоги до вихователів, яким присвоюється певна кваліфікаційна категорія (спеціаліст, спеціаліст другої категорії, спеціаліст першої категорії, спеціаліст вищої категорії) визначено орієнтовним описом професійних компетентностей вихователя відповідно до кваліфікаційних

категорій педагогічних працівників (пункт 7 Професійного стандарту ВИХОВАТЕЛЯ).

2.2. **Тарифний розряд**, що присвоюється (підтверджується) за результатами атестації, визначається відповідно до Схеми тарифних розрядів посад керівних, наукових, науково-педагогічних, педагогічних працівників, професіоналів, фахівців та інших працівників бюджетних установ, закладів та організацій згідно з Додатком 2 до постанови Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2002 року № 1298.

2.3. **Наявність освітнього рівня** у педагогічного працівника підтверджується **відповідним документом про освіту.**

2.4. **Наявність стажу роботи** на посадах педагогічних працівників визначається відповідно до даних його особової справи, трудової книжки та інших документів, що відповідно до законодавства підтверджують стаж роботи на посадах педагогічних працівників, що визначені Переліком посад педагогічних та науково-педагогічних працівників, затвердженим **постановою Кабінету Міністрів України від 14 червня 2000 року № 963.**

2.5. **Посадові обов'язки** педагогічного працівника визначаються на основі його **посадової інструкції**, яка складена відповідно до **ПРОФЕСІЙНИХ СТАНДАРТІВ вихователя, психолога, керівника ЗДО.**

3. Підвищення кваліфікації.

3.1. Для допущення до атестації з 2023 року мінімальний обсяг підвищення кваліфікації для педагогів закладів дошкільної освіти – не менше 120 год./4 кредитів ЄКТС. **Постанова КМ України від 21 серпня 2019 р. № 800 «Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників»**

3.2. Планування вихователем свого професійного розвитку та підвищення кваліфікації в рамках міжатестаційного періоду проводиться відповідно до професійного стандарту як орієнтиру, опрацювавши якій педагог **здійснює самооцінювання, будує свою власну освітню траєкторію та обирає ті ніші (компетентності), у яких йому хотілося б розвинути свої вміння й навички.**

4. Поради щодо організації та проведення цього річної атестації в умовах військового стану:

- скоротіть кількість членів атестаційної комісії до мінімальної.
- проведіть засідання атестаційної комісії онлайн: як за участі педагогічних працівників, так і якщо вони не мають змоги долучитися.
- якщо педагог не з'явився на засідання атестаційної комісії, вважайте неявку як відсутність з об'єктивних причин.
- керуйтеся інтересами педагогічного працівника, який атестується.

Якщо у зв'язку із військовою агресією росії атестацію неможливо провести у заплановані терміни через ситуацію в регіоні, то, як виняток, її можна перенести. Рішення про перенесення атестації на один рік можуть ухвалювати атестаційні комісії в будь-які строки та з будь-яких поважних причин. У разі перенесення атестації за педагогами до наступної чергової атестації зберігаються раніше присвоєні їм кваліфікаційні категорії (тарифні розряди) та педагогічні звання. Якщо ж ситуація у регіоні дозволяє, то проведіть атестацію педагогів. Завдяки цьому вони отримають належні їм, вищі, кваліфікаційні категорії (тарифні розряди) та педагогічні звання, а отже підвищаться розміри їхніх заробітних плат. **Лист МОН № 1/ 3454-22 від 15.03.2022 «Про перенесення атестації педагогічних працівників у 2022 році».**

Лист МОН № 1/12392-22 ВІД 21 ЖОВТНЯ 2022 Р. «ПРО АТЕСТАЦІЮ ТА ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ У ПЕРІОД ВОЄННОГО СТАНУ В УКРАЇНІ»

5. Атестація педагогічних працівників

5.1. Атестація педагогічних працівників - це система заходів, спрямована на **всестороннє комплексне оцінювання їх педагогічної діяльності**, за якою визначаються відповідність педагогічного працівника займаній посаді, рівень його кваліфікації, присвоюється кваліфікаційна категорія, педагогічне звання. **(Пункт 1.2. розділу I Типового положення про атестацію педагогічних працівників).**

5.2. Метою атестації є **стимулювання цілеспрямованого безперервного підвищення рівня професійної компетентності педагогічних працівників, росту їх професійної майстерності, розвитку творчої ініціативи, підвищення престижу й авторитету, забезпечення ефективності освітнього процесу.** **(Пункт 1.3. розділу I Типового положення про атестацію педагогічних працівників).**

5.3. **Основними принципами атестації є відкритість та колегіальність, гуманне та доброзичливе ставлення до педагогічного працівника, повнота, об'єктивність та системність оцінювання його педагогічної діяльності.** **(Пункт 1.4. розділу I Типового положення про атестацію педагогічних працівників).**

5.5. Атестація педагогічних працівників навчальних та інших закладів є обов'язковою. **(Пункт 1.5. розділу I Типового положення про атестацію педагогічних працівників).**

5.6. Атестація може бути **черговою або позачерговою. Чергова атестація здійснюється один раз на п'ять років.** **(Пункт 1.7. розділу I Типового положення про атестацію педагогічних працівників).**

5.7. **Позачергова атестація** проводиться за заявою працівника з метою підвищення кваліфікаційної категорії (тарифного розряду) або за поданням керівника, педагогічної ради навчального закладу чи відповідного органу управління освітою з метою присвоєння працівнику кваліфікаційної категорії, педагогічного звання та у разі зниження ним рівня професійної діяльності. (Пункт 1.9. розділ I Типового положення про атестацію педагогічних працівників).

Позачергова атестація з метою підвищення кваліфікаційної категорії може проводитися не раніш як через два роки після присвоєння попередньої.

Позачергова атестація керівних кадрів проводиться за поданням керівника відповідного органу управління освітою при неналежному виконанні посадових обов'язків.

5.8. За працівниками, які перервали роботу на педагогічній посаді (незалежно від тривалості перерви у роботі), зберігаються присвоєні за результатами останньої атестації кваліфікаційні категорії та педагогічні звання. Атестація таких працівників здійснюється не пізніше ніж через два роки після прийняття їх на роботу. (Пункт 3.22. розділ III Типового положення про атестацію педагогічних працівників).

6. Подання про атестацію

Щороку до 10 жовтня керівники навчальних та інших закладів, працівники яких атестуються, подають до відповідних атестаційних комісій:

- списки педагогічних працівників, які підлягають черговій атестації, із зазначенням строків проходження підвищення кваліфікації;
- заяви педагогічних працівників про позачергову атестацію, про перенесення строку атестації;
- подання керівника або педагогічної ради про присвоєння працівнику кваліфікаційної категорії, педагогічного звання та у разі зниження ним рівня професійної діяльності. (Пункт 3.1. розділ III Типового положення про атестацію педагогічних працівників).

Атестаційні комісії I рівня мають право: присвоювати кваліфікаційні категорії "спеціаліст", "спеціаліст другої категорії", "спеціаліст першої категорії" (атестувати на відповідність раніше присвоєним кваліфікаційним категоріям); порушувати клопотання перед атестаційними комісіями II, про присвоєння педагогічним працівникам кваліфікаційної категорії "спеціаліст вищої категорії" (про відповідність раніше присвоєній кваліфікаційній категорії "спеціаліст вищої категорії") та про присвоєння педагогічних звань (про відповідність раніше присвоєним педагогічним званням). (Пункт 2.12. розділ III Типового положення про атестацію педагогічних працівників).

Атестаційні комісії II рівня мають право: присвоювати кваліфікаційну категорію "спеціаліст вищої категорії" (атестувати на відповідність раніше

присвоєній кваліфікаційній категорії "спеціаліст вищої категорії"), присвоювати педагогічні звання за клопотанням атестаційних комісій I рівня; (Пункт 2.12. розділ III Типового положення про атестацію педагогічних працівників).

7. Право педагогічного працівника під час засідання атестаційної комісії.

Під час засідання атестаційної комісії педагогічний працівник має право давати усні та письмові пояснення, подавати додаткові матеріали щодо своєї професійної діяльності. (Пункт 3.10 розділу III Типового положення про атестацію педагогічних працівників).

8. Атестаційна комісія має право

8.1. У разі виявлення окремих недоліків у роботі педагогічного працівника, які не вплинули на якість освітнього процесу, атестаційна комісія може прийняти рішення про відповідність працівника займаній посаді за умови виконання ним заходів, визначених атестаційною комісією. (Пункт 3.17 розділу III Типового положення про атестацію педагогічних працівників).

8.2. У разі прийняття атестаційною комісією рішення про відповідність працівника займаній посаді за умови виконання певних заходів, спрямованих на усунення виявлених недоліків, атестаційна комісія у встановлений нею строк, але не більше одного року, проводить повторну атестацію з метою перевірки їх виконання та приймає рішення про відповідність або невідповідність працівника займаній посаді. (Пункт 6.2. розділу IV Типового положення про атестацію педагогічних працівників).

9. Умови та порядок присвоєння кваліфікаційних категорій

9.1. **Кваліфікаційна категорія "спеціаліст"** присвоюється педагогічним працівникам з повною вищою освітою, діяльність яких характеризується: здатністю забезпечувати засвоєння учнями навчальних програм; знанням **основ педагогіки, психології, дитячої та вікової фізіології**; знанням теоретичних основ та сучасних досягнень науки з предмета, який вони викладають; **використанням інформаційно-комунікаційних технологій, цифрових освітніх ресурсів у освітньому процесі**; вмінням вирішувати педагогічні проблеми; вмінням установлювати контакт з учнями (вихованцями), батьками, колегами по роботі; додержанням педагогічної етики, моралі. (Пункт 4.3. розділу IV Типового положення про атестацію педагогічних працівників), (пункт 7 Професійного стандарту ВИХОВАТЕЛЯ)

9.2. **Кваліфікаційна категорія "спеціаліст другої категорії"** присвоюється педагогічним працівникам, які відповідають вимогам, встановленим до працівників з кваліфікаційною категорією "спеціаліст", та які постійно вдосконалюють свій професійний рівень; використовують диференційований

та індивідуальний підхід до учнів; володіють сучасними освітніми технологіями, методичними прийомами, педагогічними засобами, різними формами позаурочної (позанавчальної) роботи та їх якісним застосуванням; застосовують інноваційні технології у освітньому процесі; знають основні нормативно-правові акти у галузі освіти; користуються авторитетом серед колег, учнів та їх батьків. (Пункт 4.4. розділу IV Типового положення про атестацію педагогічних працівників), (пункт 7 Професійного стандарту ВИХОВАТЕЛЯ)

9.3. **Кваліфікаційна категорія "спеціаліст першої категорії"** присвоюється педагогічним працівникам, які відповідають вимогам, встановленим до працівників з кваліфікаційною категорією "спеціаліст другої категорії", та які використовують **методи компетентнісно-орієнтованого підходу** до організації освітнього процесу; володіють технологіями творчої педагогічної діяльності з урахуванням особливостей навчального матеріалу і здібностей учнів; впроваджують передовий педагогічний досвід; формують навички самостійно здобувати знання й застосовувати їх на практиці; уміють лаконічно, образно і виразно подати матеріал; вміють аргументувати свою позицію та володіють ораторським мистецтвом. (Пункт 4.5. розділу IV Типового положення про атестацію педагогічних працівників), (пункт 7 Професійного стандарту ВИХОВАТЕЛЯ)

9.4. **Кваліфікаційна категорія "спеціаліст вищої категорії"** присвоюється працівникам, які відповідають вимогам, встановленим до працівників з кваліфікаційною категорією "спеціаліст першої категорії", та які володіють інноваційними освітніми методиками й технологіями, активно їх використовують та поширюють у професійному середовищі; володіють широким спектром стратегій навчання; вміють продукувати оригінальні, інноваційні ідеї; застосовують нестандартні форми проведення уроку (навчальних занять); активно впроваджують форми та методи організації освітнього процесу, що забезпечують максимальну самостійність навчання учнів; вносять пропозиції щодо вдосконалення освітнього процесу в навчальному закладі. (Пункт 4.6. розділу IV Типового положення про атестацію педагогічних працівників), (пункт 7 Професійного стандарту ВИХОВАТЕЛЯ)

Звертаємо увагу, що педагогічний працівник який претендує на підтвердження (присвоєння) кваліфікаційної категорії "спеціаліст вищої категорії" відповідають вимогам, встановленим до працівників з кваліфікаційною категорією "спеціаліст першої категорії", що прописані в Професійному стандарті ВИХОВАТЕЛЯ, які педагог застосовує на практиці

та поширює у професійному середовищі (Надає рекомендації іншим педагогічним працівникам; здійснює наставництво, супервізію інших педагогів; надає консультативну підтримку та методичні роз'яснення; надає консультативну допомогу і методичну підтримку іншим; навчає інших педагогів критично оцінювати інформацію; демонструє здатність надавати методичну допомогу педагогічним працівникам в організації освітнього процесу, організовує командну взаємодію і т.д.)

9.5. Присвоєння кваліфікаційних категорій за результатами атестації здійснюється послідовно. (Пункт 4.7. розділу IV Типового положення про атестацію педагогічних працівників).

9.6. Педагогічні працівники, які не мають повної вищої освіти й працюють на посадах педагогічних працівників, після отримання відповідної повної вищої освіти атестуються на присвоєння кваліфікаційної категорії "спеціаліст другої категорії" за наявності стажу роботи на педагогічній посаді **не менше двох років; "спеціаліст першої категорії" - не менше п'яти років; "спеціаліст вищої категорії" - не менше восьми років.** (Пункт 4.8. розділу IV Типового положення про атестацію педагогічних працівників).

9.7. Педагогічним працівникам, які не мають повної вищої освіти, за результатами атестації **встановлюються тарифні розряди.** При встановленні тарифного розряду враховуються освітній рівень працівника, професійна компетентність, педагогічний досвід, результативність та якість роботи, інші дані, які характеризують його професійну діяльність. (Пункт 4.11 розділу IV Типового положення про атестацію педагогічних працівників).

10. Присвоєння педагогічних звань

10.1. Педагогічні звання "старший викладач", "старший учитель", "старший вихователь" можуть присвоюватися педагогічним працівникам, **які мають кваліфікаційні категорії "спеціаліст вищої категорії" або "спеціаліст першої категорії" та досягли високого професіоналізму в роботі, систематично використовують передовий педагогічний досвід, беруть активну участь у його поширенні, надають практичну допомогу іншим педагогічним працівникам.** (Пункт 5.3. розділу V Типового положення про атестацію педагогічних працівників). Рекомендації колегії МОН України №(108 від 23.11. 1987 року «Про вдосконалення системи вивчення й поширення передового досвіду» (Збірник наказів та інструкцій МОН України – 1988- №1). Методичні рекомендації на допомогу керівникам загальноосвітніх навчальних закладів «Питання вивчення, узагальнення та впровадження перспективного досвіду у практичну діяльність» ЧОІППО 2005 рік.

10.2. Педагогічним працівникам, які мають базову або неповну вищу педагогічну освіту, можуть присвоюватися педагогічні звання "вихователь-методист" (для музичних керівників, інструкторів з фізкультури та вихователів дошкільних навчальних закладів), "старший учитель", "старший вихователь", якщо стаж їх педагогічної діяльності становить не менш як 8 років та якщо вони мають найвищий тарифний розряд. (Пункт 5.4. розділу V Типового положення про атестацію педагогічних працівників).

10.3. Педагогічні звання "викладач-методист", "учитель-методист", "вихователь-методист", "практичний психолог-методист", "педагог-організатор-методист", "керівник гуртка-методист" можуть присвоюватися педагогічним працівникам, які мають кваліфікаційну категорію спеціаліст вищої категорії" (для педагогічного звання "керівник гуртка - методист" - найвищий тарифний розряд та повну вищу освіту), здійснюють науково-методичну і науково-дослідну діяльність, мають власні методичні розробки, які пройшли апробацію та схвалені науково-методичними установами або професійними об'єднаннями викладачів професійно-технічних та вищих навчальних закладів I-II рівнів акредитації, закладів післядипломної освіти. (Пункт 5.2. розділу V Типового положення про атестацію педагогічних працівників. Рекомендації колегії МОН України № (/108 від 23.11. 1987 року «Про вдосконалення системи вивчення й поширення передового досвіду» (Збірник наказів та інструкцій МОН України – 1988- №1). Методичні рекомендації на допомогу керівникам загальноосвітніх навчальних закладів «Питання вивчення, узагальнення та впровадження перспективного досвіду у практичну діяльність» ЧОППО 2005 рік.).

11. Здійснення всебічного комплексного оцінювання педагогічної діяльності педагогічного працівника:

11.1. членами атестаційної комісії відповідно до затвердженого графіка роботи (до 15 березня) вивчають педагогічну діяльність осіб, які атестуються, шляхом відвідування уроків (навчальних занять), позаурочних (позанавчальних) заходів, вивчення рівня навчальних досягнень учнів, вихованців (далі - учні) з предмета (дисципліни), що викладає педагогічний працівник, ознайомлення з навчальною документацією щодо виконання педагогічним працівником своїх посадових обов'язків, його участі у роботі методичних об'єднань, фахових конкурсах та інших заходах, пов'язаних з організацією освітнього процесу, тощо (Пункт 3.3. розділу III Типового положення про атестацію педагогічних працівників).

11.2. експертною групою. Для об'єктивного оцінювання професійної діяльності педагогічних працівників атестаційні комісії всіх рівнів можуть створювати експертні групи. (Пункт 2.15. розділу II Типового положення про атестацію педагогічних працівників).

Рекомендуємо членам атестаційної комісії, експертної групи під час відвідування заходів використовувати наказ ДСЯОУ № 01-11/71 від 30.11.2020 «Про затвердження Методичних рекомендацій з питань формування внутрішньої системи забезпечення якості освіти у закладах дошкільної освіти <https://osvita.ua/legislation/doshkilna-osvita/77870/> та електронний poradnik для директора закладу дошкільної освіти «Як створити та розбудувати внутрішню систему забезпечення якості освіти» <https://sqe.gov.ua/poradnik-dlya-direktora-zakladu-doshki/> (Додаток 1)

Розділ III. Вимоги до самооцінювання освітньої діяльності та управлінських процесів

Які загальні підходи до самооцінювання

Як оцінити освітнє середовище

Як оцінити організацію освітнього процесу

Як оцінити кадрову роботу

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

Інструментарій для самооцінювання

Післямова

[Над порадником працювали](#)

Вебінар «Як оцінити кадрову роботу та управлінську діяльність у закладі дошкільної освіти» <https://sqe.gov.ua/yak-ociniti-kadrovu-robotu-ta-upravlin/> (Додаток 2)

11.3. творчою групою яка здійснює самооцінювання в закладі освіти відповідно до оприлюднених критеріїв, правил, процедур оцінювання педагогічної діяльності педагогічних працівників **відповідно до Положення про внутрішню систему оцінювання в закладі освіти.**

Рекомендуємо скористатися! «Орієнтованими критеріями та індикаторами для самооцінювання освітніх і управлінських процесів закладу дошкільної освіти Напрямок оцінювання 3. **ФАХОВА ДІЯЛЬНІСТЬ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДУ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ** додаток 1 до наказу Державної служби якості освіти України від 30.11.2020 № 01-11/71. (Додаток 3) https://osvita.ua/doc/files/news/778/77870/Kriteriyi_indikator_i_samoocinyuvannya_ZDO_2.pdf

		педагогічних працівників)	
III. Напрямок оцінювання «Фахова діяльність педагогічних працівників закладу дошкільної освіти»			
3.1.Ефективність планування педагогічними працівниками своєї діяльності та якості організації освітнього процесу	3.1.1. Педагогічні працівники планують свою діяльність, аналізують її результативність	3.1.1.1. Форми та види планів педагогів з організації освітнього процесу у закладі дошкільної освіти розглядаються та схвалюються педагогічною радою	3.1.1.1. Вивчення документації
		3.1.1.2. Педагогічні працівники закладу дошкільної освіти планують освітній процес, об'єктивно оцінюють його результативність	3.1.1.2. Вивчення документації
	3.1.2. Педагогічні працівники застосовують сучасні технології та методики в освітньому процесі, спрямовані на оволодіння здобувачами дошкільної освіти ключовими	3.1.2.1. Педагогічні працівники володіють знаннями про вікові, фізіологічні та психологічні особливості дітей, їх індивідуальні можливості та потреби, гнучко та варіативно застосовують форми та методи організації освітнього процесу	3.1.2.1. Спостереження (організація життєдіяльності здобувачів дошкільної освіти)
	компетентностями та наскрізними вміннями	3.1.2.2. Педагогічні працівники застосовують інформаційно-комунікаційні та комунікативні технології	3.1.2.2. Опитування (анкетування педагогічних працівників)
		3.1.2.3. Педагогічні працівники застосовують технології формування у здобувачів дошкільної освіти соціально доцільної поведінки	3.1.2.3. Опитування (анкетування педагогічних працівників)
	3.1.3. Педагогічні працівники створюють та використовують освітні ресурси	3.1.3.1. Педагогічні працівники створюють та використовують власні освітні ресурси (методичні розробки, презентації, блоги, веб-сайти тощо), мають публікації професійної тематики та оприлюднені методичні розробки	3.1.3.1. Опитування (анкетування педагогічних працівників)

11.4. особисто педагогічним працівником щороку в грудні місяці здійснюється:

11.4.1. самооцінювання власної педагогічної діяльності в рамках реалізації трудової функції:

- «Професійний розвиток та самовдосконалення (Г) компетентності (Г1) «Здатність до навчання впродовж життя» (Професійний стандарт ВИХОВАТЕЛЯ);

- «Безперервний особистий та професійний розвиток (В)» компетентності (В1) «Здатність до навчання впродовж життя» (Професійний стандарт КЕРІВНИКА ЗДО);

- «Здійснення власного професійного розвитку та самоосвіти (Г)», (Професійний стандарт ПСИХОЛОГА)

11.4.2. побудова індивідуальної траєкторії професійного розвитку на наступний рік відповідно до результатів самооцінювання, (можна обирати реалізацію методичної теми чи реалізувати педагогічний виклик щодо

вибору ніші (компетентностей), у яких йому хотілося б розвинути свої вміння й навички, особливо це стосується педагогічних працівників які мають педагогічні звання» трудової функції «Професійний розвиток та самовдосконалення (Г) компетентності (Г1) «Здатність до навчання впродовж життя» (Професійний стандарт ВИХОВАТЕЛЯ) та «Безперервний особистий та професійний розвиток (В)» компетентності (В1) «Здатність до навчання впродовж життя» (Професійний стандарт КЕРІВНИКА ЗДО); трудової функції «Здійснення власного професійного розвитку та самоосвіти (Г)», (Професійний стандарт ПСИХОЛОГА)

11.4.2. подання пропозицій щодо підвищення кваліфікації відповідно до реалізації індивідуальної траєкторії, методичної теми, педагогічного виклику на основі яких складає орієнтовний план підвищення кваліфікації на наступний календарний рік

Звертаємо увагу! Принцип вибудови індивідуальної траєкторії професійного розвитку це не «гонка за сертифікатами», це виконання педагогом трудових функцій та набуття професійних компетентностей.

Рекомендуємо:

1. Методичну тему (педагогічний виклик) обирати педагогам з вищою кваліфікаційною категорією, педагогічним працівникам які мають (або претендують на встановлення) педагогічних звань та педагогічним працівникам які пройшли сертифікацію так як ці педагоги досконало реалізують п'ять трудових функцій та оволоділи 15 (ЗЗСО), 11 (ЗДО) компетентностями, отримали сертифікати які підтверджують їхню професійну майстерність.

Звертаємо увагу! Методична тема (педагогічний виклик) повинні бути співголосні, синхронізовані із стратегією ЗДО (просектами які прописані в стратегії та інше) та сприяти її реалізації!!!

2. Скористатися для проведення самооцінювання власної педагогічної діяльності:

- **АНКЕТОЮ САМООЦІНЮВАННЯ** учасником сертифікації власної педагогічної майстерності та методичними рекомендаціями щодо заповнення учасником сертифікації анкети самооцінювання власної педагогічної майстерності затвердженими наказом ДСЯОУ від 01.08.2022 року № 01-10/73 «Про анкету самооцінювання»

https://osvita.ua/legislation/Ser_osv/87282/#google_vignette

- Рекомендаціями Центру щодо створення індивідуальної траєкторії професійного розвитку педагога закладу дошкільної освіти № 72/01-04 від 12.10.2021 року (2 види анкет та вимоги до курсової перепідготовки



дошкільників)

12. Здійснення всебічного комплексного оцінювання педагогічної діяльності керівника проводиться членами атестаційної комісії II рівня

відповідно до затвердженого графіка роботи (до 15 березня) або створеною на засіданні атестаційної комісії II рівня експертною групою. (Пункти 2.13 та 2.15. розділу II Типового положення про атестацію педагогічних працівників).

Вивчення педагогічної діяльності керівників закладів освіти здійснюється відповідно до посадових обов'язків та виконання ними трудових функцій, розширення (здобуття) професійних компетентностей за:

- описом трудових функцій, знання, уміння та навичок (пункт 7 Професійного стандарту КЕРІВНИКА ЗДО).

13. Оцінювання передового педагогічного досвіду, педагогічного працівника, який підтверджує чи претендує на встановлення педагогічного звання.

13.1. Члени атестаційної комісії відповідно до затвердженого графіка роботи (до 15 березня) повинні познайомитись із передовим (перспективним) педагогічним досвідом роботи педагогічних працівників які претендують на підтвердження (присвоєння).

Звернути увагу на:

- накази закладу освіти «Про вивчення ППД педагогічного працівника» та «Про узагальнення ППД педагогічного працівника»;

- систематичне використання сучасної тематики перспективного педагогічного досвіду під час уроків;

- **активне його поширення в межах закладу освіти, міста, області;**

- **надання практичної допомоги іншим педагогічним працівникам з його поширення;**

- **внесення досвіду роботи педагогічного працівника в картотеку ППД.**

(Пункт 5.2., 5.3. розділу V Типового положення про атестацію педагогічних працівників. Рекомендації колегиі МОН України № (/108 від 23.11. 1987 року «Про вдосконалення системи вивчення й поширення передового досвіду» (Збірник наказів та інструкцій МОН України – 1988- №1). Методичні рекомендації на допомогу керівникам загальноосвітніх навчальних закладів «Питання вивчення, узагальнення та впровадження перспективного досвіду у практичну діяльність» ЧОППО 2005 рік.).

Роботу по вивченню, узагальненню і поширенню ППД в закладі організують і ведуть директор та заступники директора із залученням до неї вчителів. Така робота проводиться відповідно до річних та перспективних планів закладу освіти.

13.2. ППД може вивчатися, узагальнюватися і поширюватися не тільки на рівні закладу освіти, а і на рівні міста, області, отже вивчення, узагальнення і поширення ППД може проводитись спільно адміністрацією закладу освіти з місцевими органами управління (відділів) освіти та ОППО.

Питання вивчення, узагальнення та поширення досвіду роботи педагогічного працівника організують і здійснюють:

- **на рівні закладу освіти** - директор, заступник директора, творча група (із залученням вчителів) – Перспективний план вивчення ППД, внесення запланованого вивчення ППД в план роботи закладу освіти, план вивчення ППД складається в основному на 2- 3 роки) накази «Про вивчення дослідницько-зразкового досвіду...», «Про узагальнення ППД..., поширення досвіду роботи через різні форми методичної роботи в школі (майстер-класи, конференції, предметні семінари, практикуми, взаємовідвідування уроків і т.д.), організація діяльності школи ППД (ШППД), занесення в шкільну картотеку ППД);
- **на рівні району, міста** – відділи, (управління) освіти, створена наказом творча група) – внесення вивчення ППД в план роботи управління (відділу освіти) за поданням керівників закладів освіти, рішення колегії щодо вивчення та схвалення дослідницько-раціоналізаторського досвіду або видання наказів «Про вивчення дослідницько-раціоналізаторського досвіду ...із затвердженням плану вивчення ППД виявлення його стійкості та результативності», «Про узагальнення ППД..., проведення роботи по пропаганді та поширенню досвіду роботи через різні форми методичної роботи або заходи з неформальної освіти спільно з ЦПРПП на рівні міста (майстер-класи, конференції, предметні семінари, професійні спільноти, практикуми, взаємовідвідування уроків і т.д.), організація діяльності міської школи ППД (ШППД), занесення в міську картотеку ППД);
- **на рівні області** – ОШПО, навчально-методичні центри психологічної служби, (методисти даних установ) – внесення вивчення ППД в план роботи ОШПО за поданням керівників закладів освіти, начальника управління освіти, схвалення новаторського досвіду на науково- методичній раді, проведення роботи по визнанню, пропаганді та поширенню досвіду роботи через різні форми методичної роботи на рівні області (майстер-класи, конференції, практикуми, виставки ППД, зустрічі з педагогами-новаторами і.т.д.), залучення педагогів-новаторів до лекцій, педагогічних читань, курсів підвищення кваліфікації в ОШПО, організація роботи обласних шкіл та творчих груп ППД і т.д.) внесення в обласну картотеку ППД.

Звертаємо увагу! Рівень вивчення досвіду залежить від виду педагогічного досвіду.

13.3. Види педагогічного досвіду

13.3.1. Види педагогічного досвіду за характером діяльності.



1. Дослідницький - це експериментальні пошуки способу реалізації наявної педагогічної ідеї:

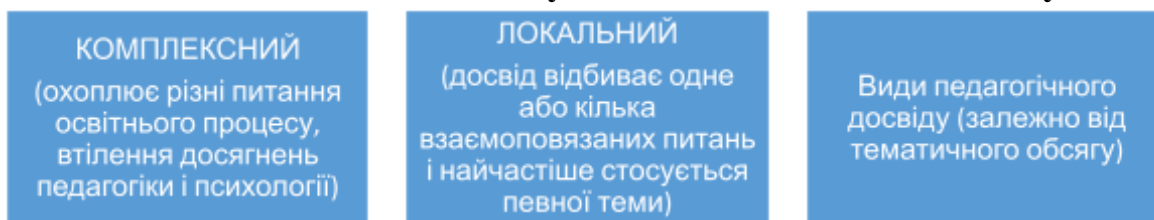
А) дослідницько-раціоналізаторський – якщо знахідки оригінальні, відрізняються від досягнутого в науці, практиці, спрямовані на вдосконалення традиційних підходів і поглядів;

Б) дослідницько-зразковий – якщо досвід копіює наявний (з незначними поправками і власними напрацюваннями).

2. Новаторський – досвід який породжує нову педагогічну ідею.

Звертаємо увагу! Новаторський досвід мають "викладач-методист", "учитель-методист", "вихователь-методист", "практичний психолог-методист", "педагог-організатор-методист", "керівник гуртка-методист"

13.3.2. Види педагогічного досвіду залежно від тематики обсягу.



13.3.3. Види педагогічного досвіду за кількістю авторів.



13.4. **Форми поширення, впровадження ППД.**



13.5. Форми представлення результатів ППД

Узагальнення досвіду (наказ, рішення науково-методичної ради)

Створення авторських продуктів (посібники, підручники, методичні рекомендації, статті у фахових журналах, інтернет виданнях, власні блоги, сайти і т.д.)

Результативність учнів як наслідок педагогічної творчості вчителя

14. Оформлення характеристики діяльності педагогічного працівника у міжатестаційний період.

14.1. Характеристика педагогічного працівника повинна містити:

- оцінку виконання педагогічним працівником посадових обов'язків;
- відомості про його професійну підготовку;
- творчі та організаторські здібності;
- ініціативність;
- компетентність;
- організованість ;
- морально-психологічні якості;
- дані про участь у роботі методичних об'єднань, професійних спільнот ;
- інформацію про виконання рекомендацій, наданих попередньою атестаційною комісією, тощо (Пункт 3.5 розділу III Типового положення про атестацію педагогічних працівників).

14.2. При написанні характеристики на педагогічного працівника враховуємо:

- володіння загальними компетентностями (пункт 4 Професійного стандарту **ВИХОВАТЕЛЯ, КЕРІВНИКА ЗДО**; пункт 3 стандарту **ПСИХОЛОГА**)
- виконання трудових функцій та володіння професійними компетентностями, знаннями , уміннями та навичками) (пункт 7

Професійного стандарту ВИХОВАТЕЛЯ, пункт 7 Професійного стандарту КЕРІВНИКА ЗДО; пункт 5 стандарту ПСИХОЛОГА).

Звертаємо увагу, що рівень володіння (набуття) педагогічними працівниками (ВИХОВАТЕЛЯМИ) професійних компетентностей описується відповідно до кваліфікаційної категорії на встановлення (підтвердження) якої вони претендують.

14.3. Відповідно кваліфікаційних вимог до вчителів, вихователів, яким присвоюється (підтверджується) певна кваліфікаційна категорія (спеціаліст, спеціаліст другої категорії, спеціаліст першої категорії, спеціаліст вищої категорії) в характеристиці описуємо рівень володіння (набуття) ними професійних компетентностей відповідно до кваліфікаційної категорії на встановлення якої вони претендують. (пункт 7 Професійного стандарту **ВЧИТЕЛЯ, ВИХОВАТЕЛЯ**)

14.4. Якщо педагогічний працівник претендує на підтвердження чи присвоєння педагогічного звання в характеристику прописуємо:

- вид педагогічного досвіду: за характером діяльності, залежно від тематики обсягу, за кількістю авторів;

- методичну тему (педагогічний виклик) за наявності;

- форми поширення, впровадження ППД (майстер-класи, конференції, предметні семінари, практикуми, презентації, портфоліо, виступи в рамках МО, професійних спільнот і т.д);

- форми представлення результатів ППД (наказ № від _____ «Про узагальнення та поширення ППД...», посібники, підручники, методичні рекомендації, статті у фахових журналах, інтернет виданнях, надаємо живі посилання на особисті сайти, блоги де можна познайомитись із досвідом роботи. На звання "учитель-методист", "вихователь-методист", "практичний психолог-методист", "педагог-організатор-методист", "керівник гуртка-методист" вказуємо назви власних методичних розробок, які пройшли апробацію та схвалені науково-методичними установами (протокол № від _____);

- результативність здобувачів освіти як наслідок педагогічної творчості педагога;

- занесення ППД в (садкову, міську, обласну) картотеку ППД.

(Пункт 5.2., 5.3. розділу V Типового положення про атестацію педагогічних працівників. Рекомендації колегиї МОН України № (/108 від 23.11. 1987 року «Про вдосконалення системи вивчення й поширення передового досвіду» (Збірник наказів та інструкцій МОН України – 1988- №1). Методичні рекомендації на допомогу керівникам загальноосвітніх навчальних закладів

«Питання вивчення, узагальнення та впровадження перспективного досвіду у практичну діяльність» ЧОППО 2005 рік.)

Пропонуємо зразок характеристики педагогічного працівника (Додаток 5)

14.5. **Характеристика керівних кадрів** додатково має містити відомості про ставлення до підлеглих, здатність організувати педагогічний колектив для досягнення певних завдань, вміння приймати відповідальні рішення. (**Пункт 3.5 розділу III Типового положення про атестацію педагогічних працівників**)

Відповідно до посадових обов'язків керівника описуємо виконання ним **трудових функцій та розширення (здобуття) професійних компетентностей** (за трудовою дією або групою трудових дій) знання, уміння та навички) (**пункт 6 Професійного стандарту КЕРІВНИКА**); описом трудових функцій, знання, уміння та навичок (**пункт 7 Професійного стандарту КЕРІВНИКА ЗДО**).

14.6. Характеристика діяльності педагогічних працівників закладів освіти на посади яких не затверджено професійного стандарту, наприклад: «соціальний педагог», «педагог-організатор», «керівник гуртка», «керівник музичний», «інструктор з фізкультури» та інші складається з метою **підвищення рівня професійної компетентності педагогічних працівників, росту їх професійної майстерності, розвитку творчої ініціативи, підвищення престижу й авторитету, забезпечення ефективності освітнього процесу.** (**Пункт 1.3. розділу I Типового положення про атестацію педагогічних працівників**), відповідно до пункту 9. даних рекомендацій «Умови та порядок присвоєння кваліфікаційних категорій» (**Пункт 4.3., 4.4.,4.5.,4.6. розділу IV Типового положення про атестацію педагогічних працівників**), відповідно до пункту 10. даних рекомендацій «Присвоєння педагогічних звань» (**Пункт 5.2., 5.3.,5.4 розділу V Типового положення про атестацію педагогічних працівників**), відповідно до пункту 13. даних рекомендацій «Оцінювання передового педагогічного досвіду, педагогічного працівника» (**Рекомендації колегії МОН України № (/108 від 23.11. 1987 року «Про вдосконалення системи вивчення й поширення передового досвіду» (Збірник наказів та інструкцій МОН України – 1988- №1). Методичні рекомендації на допомогу керівникам загальноосвітніх навчальних закладів «Питання вивчення, узагальнення та впровадження перспективного досвіду у практичну діяльність» ЧОППО 2005 рік.). Відповідно до оприлюднених критеріїв, правил, процедур оцінювання педагогічної діяльності педагогічних працівників згідно до Положення про внутрішню систему оцінювання в закладі освіти (в якому є оцінка як загальних так і професійних компетентностей педагогічних працівників закладу освіти).**

14.6. Педагогічний працівник ознайомлюється з характеристикою під підпис не пізніше як за десять днів до проведення атестації ознайомлюється з характеристикою під підпис.

15. Оформлення атестаційного листа.

15.1. На кожного педагогічного працівника, який атестується, оформлюється атестаційний лист у двох примірниках за формою згідно з додатком, один з яких зберігається в особовій справі педагогічного працівника, а другий не пізніше трьох днів після атестації видається йому під підпис. (Пункт 3.15 розділу III Типового положення про атестацію педагогічних працівників).

15.2. В атестаційному листі в розділі характеристика діяльності педагогічного працівника у міжатестаційний період записується коротка інформація із характеристики яка відповідає присвоєнню (підтвердженню) кваліфікаційної категорії та педагогічного звання на яке претендує педагогічний працівник, що атестується.

16. Подання апеляції

Педагогічні працівники у десятиденний строк з дня вручення атестаційного листа мають право подати апеляцію на рішення атестаційної комісії до атестаційної комісії вищого рівня. (Пункт 6.4. розділу VI Типового положення про атестацію педагогічних працівників).

Додаток 1

Посилання на вимоги до самооцінювання освітньої діяльності та управлінських процесів (підрозділ «Як оцінити кадрову роботу»)

Наказ ДСЯОУ № 01-11/71 від 30.11.2020 «Про затвердження Методичних рекомендацій з питань формування внутрішньої системи забезпечення якості освіти у закладах дошкільної освіти <https://osvita.ua/legislation/doshkilna-osvita/77870/> та електронний poradnik для директора закладу дошкільної освіти «Як створити та розбудувати внутрішню систему забезпечення якості освіти» <https://sqe.gov.ua/poradnik-dlya-direktora-zakladu-doshki/>

Розділ III. Вимоги до самооцінювання освітньої діяльності та управлінських процесів

Які загальні підходи до самооцінювання

Як оцінити освітнє середовище

Як оцінити організацію освітнього процесу

Як оцінити кадрову роботу

[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

Інструментарій для самооцінювання

Післямова

[Над порадином працювали](#)

Додаток 2

Посилання на вебінар «Як оцінити кадрову роботу та управлінську діяльність у закладі дошкільної освіти»
<https://sqe.gov.ua/yak-ociniti-kadrovu-robotu-ta-upravlin/>

Додаток 3

«Орієнтовані критерії та індикатори для самооцінювання освітніх і управлінських процесів закладу дошкільної освіти Напрям оцінювання 3. ФАХОВА ДІЯЛЬНІСТЬ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДУ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ додаток 1 до наказу Державної служби якості освіти України від 30.11.2020 № 01-11/71
https://osvita.ua/doc/files/news/778/77870/Kriteriyi_indikatori_samoocinyuvannya_a_ZDO_2.pdf

III. Напрям оцінювання «Фахова діяльність педагогічних працівників закладу дошкільної освіти»		педагогічних працівників)	
3.1. Ефективність планування педагогічними працівниками своєї діяльності та якість організації освітнього процесу	3.1.1. Педагогічні працівники планують свою діяльність, аналізують її результативність	3.1.1.1. Форми та види планів педагогів з організації освітнього процесу у закладі дошкільної освіти розглядаються та схвалюються педагогічною радою	3.1.1.1. Вивчення документації
		3.1.1.2. Педагогічні працівники закладу дошкільної освіти планують освітній процес, об'єктивно оцінюють його результативність	3.1.1.2. Вивчення документації
	3.1.2. Педагогічні працівники застосовують сучасні технології та методики в освітньому процесі, спрямовані на оволодіння здобувачами дошкільної освіти ключовими	3.1.2.1. Педагогічні працівники володіють знаннями про вікові, фізіологічні та психологічні особливості дітей, їх індивідуальні можливості та потреби, гнучко та варіативно застосовують форми та методи організації освітнього процесу	3.1.2.1. Спостереження (організація життєдіяльності здобувачів дошкільної освіти) Опитування (анкетування педагогічних працівників)
	компетентностями та наскрізними уміннями	3.1.2.2. Педагогічні працівники застосовують інформаційно-комунікаційні та комунікативні технології	3.1.2.2. Опитування (анкетування педагогічних працівників)
		3.1.2.3. Педагогічні працівники застосовують технології формування у здобувачів дошкільної освіти соціально доцільної поведінки	3.1.2.3. Опитування (анкетування педагогічних працівників)
	3.1.3. Педагогічні працівники створюють та використовують освітні ресурси	3.1.3.1. Педагогічні працівники створюють та використовують власні освітні ресурси (методичні розробки, презентації, блоги, веб-сайти тощо), мають публікації професійної тематики та оприлюднені методичні розробки	3.1.3.1. Опитування (анкетування педагогічних працівників)

Анкета самооцінювання трудових функцій для вихователя який атестується на підтвердження (встановлення) кваліфікаційної категорії "спеціаліст вищої категорії» відповідно до Типового положення про атестацію педагогічних працівників та Професійного стандарту «Вихователь ЗДО»

Трудові функції/ компетентності		Орієнтовний опис професійних компетентностей Спеціаліст вищої категорії	Так	Іноді (частково)	Ні
Трудова функція №1 А Організація, забезпечення та реалізація освітнього процесу.	А1. Прогностичну компетентність.	А1.1 Планує та прогнозує результати освітнього процесу з використанням доцільних інноваційних форм, методів і засобів навчання, виховання, розвитку здобувачів освіти Демонструє здатність надавати методичну допомогу під час планування та прогнозування результатів освітнього процесу на основі власного досвіду А1.2 Розподіляє робочий час відповідно до педагогічного навантаження для ефективної організації, забезпечення та реалізації освітнього процесу А1.3 Здійснює документування професійної діяльності, у тому			

		числі в електронному форматі			
	A2. Організаційну компетентність.	<p>A2.1 Володіє державною мовою, влучно застосовує інтонаційні та позамовні (рухові) засоби виразності, аргументовано висловлює власні думки державною мовою та навчає цьому здобувачів освіти з урахуванням їхніх індивідуальних особливостей розвитку мовлення</p> <p>A2.2 Використовує інноваційні форми, методи та засоби організації освітнього процесу. Демонструє здатність надавати консультативну підтримку та методичні роз'яснення щодо використання ефективних методів, форм і засобів організації освітнього процесу</p> <p>A2.3 Обирає та впроваджує новітні види та форми організації дитячої діяльності у освітньому процесі, забезпечує баланс між активностями, ініційованими вихователем та здобувачем освіти. Демонструє здатність надавати консультативну підтримку та</p>			

		методичні роз'яснення щодо організації ігрової і інших видів дитячої діяльності A2.4 Здійснює адаптацію та модифікацію освітнього процесу відповідно до індивідуальних потреб дітей з ООП. Демонструє здатність надавати консультативну підтримку та методичні роз'яснення щодо організації інклюзивного навчання			
	А3. Оцінювально-аналітична компетентність.	А3.1 Обирає доцільні форми, методи, критерії, індикатори здійснення моніторингу якості освітньої діяльності для адаптації та коригування освітнього процесу відповідно до можливостей та потреб здобувачів освіти А3.2 Корегує освітній процес з урахуванням оцінки рівня сформованості компетентностей кожного здобувача освіти відповідно до індивідуальних потреб, залучає всіх учасників освітнього процесу до реалізації індивідуальної освітньої траєкторії здобувача освіти. Формує власні інструменти оцінки			

		рівня сформованості компетентностей у здобувачів освіти відповідно до державного стандарту та рекомендацій щодо його використання			
	А4. Предметно-методичну компетентність.	А4.1 Обирає і використовує інноваційні технології формування у здобувачів освіти ключових компетентностей та спільних умінь відповідно до державного стандарту. Розробляє власні навчальні, методичні матеріали для формування у здобувачів освіти ключових компетентностей та спільних умінь, а також рекомендації щодо їх застосування			
Трудова функція №2 Б Участь у створенні, підтримці та розвитку здорового, безпечного, розвивального, інклюзивного середовища.	Б.1. Здоров'язбережувальну компетентність.	Б1.1 Дотримується правил безпеки життєдіяльності, санітарних правил та норм, протиепідемічних правил, засад раціональної організації праці та відпочинку під час організації освітнього середовища, попереджає, вчасно виявляє та реагує на ознаки насильства, булінгу, жорстокого поводження, зовнішні ознаки загроз фізичній			

		безпеці та здоров'ю здобувачів освіти Б1.2 Створює в освітньому середовищі емоційно-комфортну атмосферу та сприятливі умови для навчання та роботи, виявляє фактори ризику та демонструє здатність мінімізувати їх вплив			
	Б.2. Проектувальну компетентність.	Б2.1 Проектує безпечні, мобільні і динамічні розвивальні освітні осередки відповідно до інтересів та потреб здобувачів освіти. Обирає навчально-дидактичний та ігровий матеріал відповідно до розвивального потенціалу. Вносить пропозиції щодо вдосконалення освітніх осередків у ЗДО			
Трудова функція №3 В Партнерська взаємодія з учасниками освітнього процесу.	В.1. Психо-емоційну компетентність.	В1.1 Розрізняє, усвідомлює власні емоції, керує власними емоціями та конструктивно реагує на прояви емоцій інших учасників освітнього процесу, толерантно взаємодіє з усіма учасниками освітнього процесу, виявляє симптоми та запобігає власному професійному вигоранню В1.2 Проявляє гнучкість, адаптивність,			

		лідерські якості залежно від ситуації			
	V.2. Педагогічне партнерство.	<p>V2.1 Визначає та застосовує різні способи комунікації відповідно визначених завдань, особливостей розвитку та вікових особливостей цільової аудиторії з урахуванням факторів, що впливають на результат, встановлює та підтримує професійні контакти в колективі, батьківською спільнотою, профільними філіями, професійними спільнотами. Демонструє здатність надавати методичну допомогу педагогічним працівникам в організації освітнього процесу, налагодженні ефективної співпраці та комунікації в професійній діяльності</p> <p>V2.2 Надає консультативну та інформаційну підтримку батькам щодо навчання, виховання і розвитку здобувачів освіти. Використовує інноваційні форми, методи та засоби педагогічного просвітництва батьків</p> <p>V2.3 Організовує командну взаємодію, вносить пропозиції щодо розподілу</p>			

		командних ролей і спрямовує команду на вирішення проблемних питань			
	В.3 Морально-етичну компетентність.	В3.1 Створює сприятливі умови для всіх учасників освітнього процесу з урахуванням їх культурних, релігійних, соціальних та мовних особливостей. Прогнозує та враховує наслідки впливу власних поглядів, стереотипів та упереджень на професійну діяльність. Формує толерантне ставлення у здобувачів освіти до різних мов, культур, традицій			
Трудова функція №4 Г Професійний розвиток та самовдосконалення	Г.1. Здатність до навчання впродовж життя.	Г1.1 Відстежує динаміку та результати власної професійної діяльності. Виявляє труднощі, усуває недоліки власної професійної діяльності. Демонструє здатність надавати методичну підтримку щодо самооцінювання професійної діяльності педагогічними працівниками Г1.2 Демонструє здатність організувати та передавати власний професійний досвід. Демонструє здатність надавати підтримку у			

		<p>визначенні стратегічних та операційних цілей професійного зростання педагогічних працівників.</p> <p>Відстежує зміни в системі освіти, враховує їх у проєктуванні власної професійної діяльності та плануванні професійного розвитку.</p> <p>Планує власний професійний розвиток відповідно до визначених цілей.</p> <p>Критично обирає види, форми, програми та суб'єктів підвищення кваліфікації відповідно до власних професійних потреб та вимог законодавства</p>			
	<p>Г.2. Інформаційно-комунікаційну компетентність.</p>	<p>Г2.1 Критично оцінює, добирає інформацію. Відповідально ставитися до її використання та накопичення у професійній діяльності</p> <p>Г2.2 Використовує ІКТ з урахуванням цілей і завдань освітнього процесу, вікових та індивідуальних особливостей здобувачів освіти; аналізує їх</p>			

		<p>ефективність у процесі професійної діяльності. Дотримується правових і санітарно-гігієнічних вимог використання ІКТ в професійній діяльності згідно з вимогами законодавства. Використовує ІКТ та електронні освітні ресурси для організації освітнього процесу, професійного спілкування; дотримується академічної доброчесності, вимог з охорони авторських прав під час використання та поширення електронних (цифрових) освітніх ресурсів. Створює (за потреби) нові електронні (цифрові) освітні ресурси, апробує та популяризує їх. Критично аналізує доцільність використання ІКТ і електронних освітніх ресурсів в освітньому процесі, добирає їх. Надає методичну допомогу іншим педагогам в оволодінні цифровими навичками</p> <p>Г2.3 Дотримується вимог щодо безпечної поведінки та використання інструментів</p>			
--	--	--	--	--	--

		контролю контенту, захист персональних даних, охорони прав інтелектуальної власності в цифровому середовищі			
--	--	---	--	--	--

Додаток 5

Характеристика діяльності вихователя Прилуцького закладу дошкільної освіти (ясла-садок) № 2 Прилуцької міської ради Чернігівської області Свистун Світлани Іванівни

Свистун Світлана Іванівна у 2004 році закінчила Ніжинський державний педагогічний інститут ім. М. В. Гоголя за спеціальністю дошкільне виховання. Загальний педагогічний стаж 24 роки, у закладі дошкільної освіти (ясла-садок) № 2 на посаді вихователя працює з 15 серпня 2003 року. За результатами проведення попередньої атестації Свистун Світлани Іванівни атестаційною комісією управління освіти Прилуцької міської ради 07 квітня 2017 року прийняте рішення: відповідає раніше присвоєній кваліфікаційній категорії «спеціаліст вищої категорії» та раніше присвоєному педагогічному званню «вихователь-методист».

Свистун С.І добросовісно і відповідально ставиться до виконання своїх посадових обов'язків та трудових функцій, володіє загальними та професійними компетентностями.

Реалізуючи трудову функцію «Професійний розвиток та самовдосконалення», педагог щороку реалізує таку компетентність як здатність до навчання впродовж життя та набуває нових вмінь та навичок рефлексивної компетентності. В рамках реалізації даної трудової функції проводить саморефлексію та самооцінювання власної діяльності, планує та реалізує індивідуальний професійний розвиток та самоосвіту. Опрацьовує основні принципи, функції, форми та методи самоосвіти, відповідно до даних запитів будує та реалізує індивідуальну траєкторію професійного розвитку, обирає види, форми, програми та суб'єкти підвищення кваліфікації відповідно до власних професійних потреб та відстежує динаміку та результати власної професійної діяльності. Формуючи інформаційно-комунікаційну компетентність, педагог орієнтується в інформаційному просторі, ефективно використовує ІКТ та електронні освітні ресурси в професійній діяльності, дотримується правил

безпечної поведінки в цифровому середовищі; опановує основи медіаграмотності, способи та правила використання сучасного медіапростору, культури користування мережею Інтернет.

У міжквартальній період вихователь пройшла:

- курси підвищення кваліфікації вихователів при ЧОППО (Сертифікат ЧОППО № 20061249, 10.09.2021 р., 120 год);
- курси підвищення кваліфікації ОП «Всеосвіта» «Фізичний розвиток дитини: теоретико-практичний аспект» (сертифікат NVO № 24987, від 10.11.2022 р., 30 годин);
- навчання з теми «Протидія та попередження булінгу в закладах освіти» на платформі ГО «ІППО» (Сертифікат від 22.11.2019 р., 8 год.);
- курс «Освіта для всіх: різноманітність, інклюзія та фізичний розвиток» на освітній платформі онлайн-курсів Prometheus (Сертифікат від 16.02.2020 р., 30 год.);
- вебінар «Шляхи удосконалення роботи вихователя та асистента вихователя в інклюзивній групі ЗДО» на «Всеосвіта» (Сертифікат від 16.02.2021 р., 2 год.);
- вебінар «Розвиток навичок майбутнього у дітей дошкільного віку: творча гра і творчість» на «Всеосвіта» (Сертифікат від 10.05.2021 р., 2 год.);
- навчання «Академічна доброчесність» в студії онлайн-освіти «EdEra» (Сертифікат від 26.09.2021 р., 4 год.).

Виконання трудової функції «Організація, забезпечення та реалізація освітнього процесу» показує, що педагог досконало володіє знаннями, уміннями, навичками та має сформовані прогностичну, організаційну, оцінювальну-аналітичну та предметно-методичну компетентності. Для формування та розвитку цих компетентностей вихователь опрацювала структурні компоненти освітнього процесу та основи тайм-менеджменту освітньої діяльності та самоменеджменту. Працює у складі робочої команди по складанню освітньої програми закладу; є учасником команди психолого-педагогічного супроводу дитини з ООП, тому розробляє ІПР для дитини з ООП і здійснює моніторинг її виконання з метою коригування та визначення динаміки розвитку дитини; надає методичну підтримку педагогічним працівникам закладу освіти з організації інклюзивного навчання в ЗДО; розробляє адаптовані критерії оцінювання дітей в інклюзивній групі. Відвідані види діяльності свідчать, що Світлана Іванівна вільно спілкується державною мовою, використовує норми усного та писемного мовлення. Вихователь володіє глибокими знаннями з методик, теорій та технологій когнітивного, фізичного, мовленнєвого, соціального та емоційного розвитку

дітей раннього та дошкільного віку; знає основи загальної, вікової, дитячої, педагогічної психології, нейропсихології; активно апробує інноваційні технології, нові методики та STREAM-освіту для дошкільників. Здійснює моніторинг рівня сформованості ключових компетентностей вихованців та сфери їх застосування відповідно до Держстандарту.

Здійснення трудової функції «Участь у створенні, підтримці та розвитку здорового, безпечного, розвивального, інклюзивного середовища» показує, що педагог досконало володіє знаннями, уміннями та навичками, які передбачають здоров'язбережувальна, проєктувальна компетентності. Побудова безпечного та здорового освітнього середовища у віковій групі закладу дошкільної освіти є пріоритетним напрямом педагога. Під час занять здійснює профілактичні заходи, спрямовані на збереження та зміцнення здоров'я дітей, створює умови для збереження психічного здоров'я здобувачів освіти, проводить фізкультхвилинки, психологічні хвилинки, слідкує за дотриманням розпорядку дня, знає умови надання домедичної допомоги. Вихователем вдало змодельоване освітнє середовище старшої інклюзивної групи, власноруч обладнано центри різних видів діяльності, які відповідають старшій групі, а також облаштований релаксаційний куточок та елементи сенсорної кімнати для корекційної роботи з дітьми.

Досвід роботи Свистун С.І. щодо створення здоров'язбережувального простору для формування культури здоров'я дітей дошкільного віку вивчено та узагальнено наказом директора ЗДО № 54 від 25.03.2021 р. Створена педагогом модель управління процесом формування основ здорового способу життя та використання інноваційних здоров'язбережувальних технологій дозволила констатувати позитивну динаміку забезпечення фізичного та психічного здоров'я дітей дошкільного віку. Узагальнені матеріали педагога були презентовані в ході майстер-класу «Чарівний сад здоров'я» під час методичного тижня «Сучасний дитячий садок» для педагогів закладу та структуризовані в методичні рекомендації «Вчимося бути здоровими» та схвалені педагогічною радою закладу (Протокол № 3 від 09.02.2021 року) та науково-методичною радою ЧОШПО (Протокол № 4 від 15.05.2021 року). Для поширення свого досвіду педагог виступила перед студентами «Прилуцького гуманітарно-педагогічного фахового коледжу імені Івана Франка» під час конференції «Доступна і якісна дошкільна освіта. Умови реалізації Базового компоненту дошкільної освіти» та надрукувалася на освітній платформі «Всеосвіта» (сертифікат GHR 345872 від 13.05.2022 р.). Методичні матеріали також розміщені на Google диску садочка та висвітлені у власному блозі

вихователя <https://svet-mus.blogspot.com/>. Світлана Іванівна надає іншим фахівцям доступ до їх використання, а також рекомендації щодо їх застосування.

Вихователь активно використовує безпечне електронне (цифрове) освітнє середовище для організації навчання, групової взаємодії, проєктної, навчально-дослідницької, пошукової діяльності здобувачів освіти, узагальнення результатів засвоєння освітніх завдань з урахуванням їх індивідуальних особливостей та освітніх потреб.

Реалізація трудової функції «Партнерська взаємодія з учасниками освітнього процесу» вказує на сформовані морально-психологічні якості педагога та реалізацію знань, умінь та навичок психологічної, емоційно-етичної компетентностей та компетентності педагогічного партнерства. Під час організованих видів діяльності з дітьми вихователь створює умови для розвитку пізнавальної діяльності вихованців, демонструє дотримання демократичних цінностей у професійній діяльності, заохочує кожну дитину виражати свою думку та брати участь у прийнятті рішень, особистісному творенні власних цілей, рефлексії, самоконтролю, створює можливості для самореалізації. Надає рекомендації батькам, іншим педагогам щодо використання стратегій, які сприяють розвитку позитивної самооцінки здобувачів освіти. Володіє способами запобігання професійному вигоранню, розробляє та використовує практики активного навчання різних видів (колективне навчання, творче вираження, проєкти) та популяризує їх серед освітянської спільноти м. Прилуки. Є педагогом-наставником молодого колеги, в ході даної співпраці використовує техніки ефективної комунікації.

Світлана Іванівна активно співпрацює з колегами в рамках проведення заходів з неформальної освіти, що проводяться Прилуцьким центром ПРПП, засідань професійних спільнот. Зокрема, вихователь поділилась досвідом з колегами професійної спільноти вихователів та асистентів вихователів інклюзивних груп ЗДО в рамках міського коучингу «Інклюзивна освіта в ЗДО». Дотримується академічної доброчесності. Новаторський, локальний, індивідуальний досвід роботи вихователя Свистун С.І. занесено до міської картотеки ППД.

Рекомендації попередньої атестаційної комісії щодо створення персонального блогу виконані.

Рекомендації атестаційної комісії 2023 року:

Вихователю Свистун С.І. провести моніторингові дослідження досягнень дітей старшого дошкільного віку відповідно до параметра № 10 «Здоров'язбережувальні практики» Шкали оцінювання якості освітнього

процесу в ЗДО «ECERS -3» та здійснити консультування батьків стосовно виявлених недоліків.