



Луцький район  
Луцька міська територіальна громада

Департамент освіти Луцької міської ради  
Центр професійного розвитку педагогічних працівників  
Луцької міської ради

Комунальний заклад  
«Луцька загальноосвітня школа І-ІІІ ступенів №20  
Луцької міської ради Волинської області»

Тетяна Денисюк  
***Професійне зростання  
педагога як умова  
забезпечення якості освіти.  
Управлінський аспект.  
Методичні рекомендації.***

# вчителі \_ важливі

УДК 37.091.12

П-84

Професійне зростання педагога як умова забезпечення якості освіти.  
Управлінський аспект./ Т. Ю. Денисюк. – Луцьк, 2022. – 128 с.

Укладач: Денисюк Тетяна Юріївна, заступник директора з НВР  
комунального закладу «Луцька загальноосвітня школа І-ІІІ ступенів №20  
Луцької міської ради Волинської області»

Рецензенти:

І.В.Шинкарук, завідувач відділу новацій та передових технологій ВППО

В.Ю. Коляно, директор комунального закладу «Луцька загальноосвітня  
школа І-ІІІ ступенів №20 Луцької міської ради Волинської області»

У методичних рекомендаціях висвітлено науково-теоретичні та практичні матеріали в реалізації політики професійного зростання педагогів в закладі загальної середньої освіти. Представлено результати моніторингу діяльності педагогічних працівників в системі управління якістю освіти. Охарактеризовано процес проектування траєкторії професійного зростання педагога.

Адресовано адміністраціям освітніх закладів, керівникам методичних об'єднань, педагогічним працівникам.

Розглянуто і схвалено на засіданні науково-методичної ради комунального закладу «Луцька загальноосвітня школа І-ІІІ ступенів №20 Луцької міської ради Волинської області» (протокол № 3 від 09.12.2021 року)

## Зміст

Вступ.....	4
Розділ I. Сучасні тенденції в реалізації траєкторії професійного розвитку педагогів.....	7
1.1. Професіоналізм сучасного вчителя: становлення й розвиток як виклик часу.....	7
1.2. Середовище професійного розвитку педагогічних працівників як обов'язкова умова формування творчого потенціалу вчителя.....	11
1.3. Моніторинг - вектор розвитку та вдосконалення професійної майстерності педагогів.....	20
Розділ II. Проектування траєкторії професійного зростання педагога.....	38
2.1. Від самооцінювання педагогічної майстерності вчителя до проектування траєкторії його професійного зростання.....	38
2.2. Сутність професійної самореалізації вчителя.....	42
2.3. Формування гнучкої системи безперервної освіти педагога.....	50
2.4. Реалізація політики професійного зростання через процедури атестації та сертифікації педагогічних працівників.....	56
2.5. Педагогічний досвід - важливий фактор на шляху професійного зростання педагога.....	74
2.6. Фаховий конкурс «Учитель року» - точка відліку для досягнення нових вершин.....	85
Висновки.....	89
Використана література.....	92
Додатки.....	95

## Вступ

Сучасні тенденції розвитку суспільства, вітчизняної освіти, спрямовані на підготовку вчителя-професіонала, здатного професійно розвиватися на демократичних та гуманістичних засадах, реалізуючи освітню політику як пріоритетну функцію держави, забезпечувати розвиток та самореалізацію особистості, задоволення її освітніх і духовно-культурних потреб. Кардинальне реформування життя соціуму створило реальні передумови для значних перетворень в економіці, культурі, науці, що відбуваються на тлі глобальної інтеграції у світовий освітній простір, зростання ролі етнічних культурних факторів та національної самосвідомості, суттєвого підвищення вимог до професійної компетентності фахівців, модернізації системи освіти.

Характер сучасних освітніх процесів визначається ствердженням таких суспільних та особистісних цінностей, як «людина», «творчість», «духовність», «професіоналізм», інтенсивним впровадженням в освітянську практику гуманістично зорієнтованих наукових парадигм, спрямованих на цілісний розвиток особистості, активізацію її творчих суб'єктних можливостей, зростання ерудиції й загальної культури. Незважаючи на те, що питання підбору кадрів, їх підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації постійно перебувають у полі зору науковців та практиків, завжди існувала суперечність між зростаючими потребами сьогодення, суспільства й недостатньою кількістю кваліфікованих фахівців чи рівнем їх професіоналізму. У сучасних інформаційно-комунікаційних умовах ця суперечність ще більше загострилася і стала нагальною. Тому, отримавши професійну освіту, щоб стати справжнім учителем-

фахівцем, необхідно розвивати, удосконалювати свою майстерність, підвищувати рівень кваліфікації, продовжувати навчатись упродовж всього професійного життя.

Зміни, які відбуваються в освіті, стосуються всіх учасників освітнього процесу: і учнів, і педагогів, і батьків. Але ж на першому плані, звичайно, - учитель, його багатовимірний, невичерпний талант. Через його діяльність реалізується державна політика, спрямована на зміцнення інтелектуального потенціалу нації, і формується особистість дитини, тому професійно-фахове та індивідуально-особистісне зростання педагога має поєднувати практичну й навчальну діяльність. Досвідчений педагог зауважить, що професіоналізм набувається з роками практичної діяльності. Це дійсно так, але можна працювати в школі десятки років, а професіоналом так і не стати. Прикладів цьому, на жаль, дуже багато. Тому вміння обирати, а, отже, приймати оптимальні рішення в конкретних педагогічних ситуаціях є необхідною складовою, і одночасно засобом зростання професіоналізму педагога.

Фактично молодий спеціаліст, що прийшов працювати в школу, не вміє вибирати і не має досвіду реалізації свободи вибору ні стосовно розв'язання педагогічних ситуацій, що йому доведеться зустріти в роботі з учнями та батьками, ані стосовно власного вдосконалення. Ось чому, керуючись нормативними документами, беручи до уваги загальні потреби школи, спираючись на набутий досвід та його традиції, одним із напрямів управлінської діяльності є створення інформаційних, науково-методичних, організаційно-педагогічних умов для безперервного, системного підвищення кваліфікації вчителів

і їх професійно-особистісного росту. З цією метою основними завданнями, які виникають перед адміністрацією у школі, є:

- ✓ створення умов для доступності науково-педагогічної інформації кожному педагогові;
- ✓ забезпечення умов для обміну перспективним педагогічним досвідом;
- ✓ сприяння формуванню атмосфери пошуку і творчості;
- ✓ впровадження моніторингу для відстеження ефективності методичного супроводу педагогічних працівників.

Особистісне спрямування освіти зумовлює потребу інтегровано оцінювати якість освіти, поєднуючи індивідуальні характеристики особистості педагога та педагогічні показники освітнього процесу.

## **Розділ І. СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ В РЕАЛІЗАЦІЇ ТРАЄКТОРІЇ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕДАГОГІВ.**

### **1.1. Професіоналізм сучасного вчителя: становлення й розвиток як виклик часу.**

Перспективи розвитку сучасної освіти орієнтуються на вільні та відповідальні стосунки всіх учасників освітнього процесу. Інтереси особистості проголошуються пріоритетними, а реалізація можливостей для її розвитку є основною метою освіти. Зрушення в системі освіти визначається саме учнями та вчителями, адже їхня цілеспрямованість, творча ініціатива, нестандартність мислення, прагнення до прогнозування, новації – це яскраві характеристики ефективності системи освіти, її життєздатності та прогресу. Однією із ключових фігур освітньої системи виступає вчитель як творець педагогічної освіти, його ідеології, змісту, технологій. Радикально змінюється статус учителя, його освітні функції, зростають і вимоги до його професійної майстерності та її рівня. Адже саме професійній майстерності й педагогічній культурі притаманні великі можливості розвитку та стабільності суспільства, оскільки вони є гарантом для вирішення проблемних питань між старшим та молодшим поколіннями, сприяють адаптації до нових умов, більш ефективному процесу соціалізації особистості тощо. Зважаючи на виклики сучасності, конкурентоспроможним може бути саме грамотний, умотивований, сертифікований педагог. Удосконалення рівня професійної майстерності – один із основних напрямів реформування освіти. Нормативно-правові документи Міністерства освіти і науки України засвідчують:

- ✓ кожен педагогічний працівник зобов'язаний щороку підвищувати свою кваліфікацію відповідно до Закону України "Про освіту" з урахуванням особливостей, визначених цим Законом. Кожному педагогічному працівникові гарантується право підвищувати кваліфікацію в комунальному закладі післядипломної освіти, розташованому на території відповідної (за місцем проживання такого педагогічного працівника) області, Автономної Республіки Крим, міста Києва чи Севастополя, що не обмежує його право обрати іншого суб'єкта освітньої діяльності для підвищення своєї кваліфікації.
- ✓ загальна кількість академічних годин для підвищення кваліфікації педагогічного працівника протягом п'яти років, яка оплачується за рахунок коштів державного та місцевих бюджетів, не може бути меншою за 150 годин, з яких не менше 10 відсотків загальної кількості годин обов'язково повинні бути спрямовані на вдосконалення знань, вмінь і практичних навичок у частині роботи з учнями з особливими освітніми потребами.

Наш освітній заклад на виконання частини шостої статті 59 Закону України «Про освіту», пункту 1.8 Типового положення про атестацію педагогічних працівників, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 06 жовтня 2010 року № 930, Порядку підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників, затвердженого постановою Кабінету міністрів України від 21 серпня 2019 р. № 800 «Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників», із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ №1133 від 27.12.2019 та на підставі рішення педагогічної ради (протокол №3 від 10.01.2020), з



метою забезпечення професійного розвитку педагогічних працівників відповідно до державної політики у галузі освіти, затвердив Порядок визнання результатів підвищення кваліфікації педагогічних працівників комунального закладу «Луцька загальноосвітня школа I-III ступенів №20 Луцької міської ради Волинської області» у суб'єктів підвищення кваліфікації, що не мають ліцензії на підвищення кваліфікації або не проводять освітню діяльність за акредитованою освітньою програмою (далі Порядок) (додаток 1)

Учитель. Майстер. Творець. Особистість. Важливою характерністю особистості є професійна майстерність. Тому професійно-особистісний розвиток учителя – одна з передумов ефективної освітньої діяльності. Педагогічною професією та педагогічною майстерністю можна опанувати лише на індивідуально-особистісному рівні. «Якщо людина не знає, до якої мети вона рухається, для неї жоден вітер не буде попутним», – говорив філософ Сенека. Лише за умови чіткого усвідомлення педагогом свого призначення та визначення мети, шлях до професійної майстерності (шлях до творчо активного педагога) буде вмотивованим та результативним. Це рух від «Я» РЕАЛЬНОГО до «Я» СФОРМОВАНОГО, який починається оцінкою власного «Я». Професійна самооцінка – проєкція усвідомлюваних якостей на внутрішній еталон ідеального фахівця, співставлення своїх професійних характеристик із ціннісними шкалами, особистісне судження про власну цінність із позицій професійної придатності та майстерності, позитивну чи негативну настанову щодо себе як професіонала. Для того, щоб оцінити свій професійний рівень, педагог повинен поставити самому собі ряд запитань:

- ✓ Чи задоволений (задоволена) я професією?
- ✓ Чи успішно я розв'язую освітні завдання, готую для суспільства конкурентноспроможного випускника?
- ✓ Чи досягаю я очікуваних результатів у розвитку особистості учнів?
- ✓ Чи маю й усвідомлюю перспективу свого професійного розвитку?
- ✓ Чи я відкритий (відкрита) для постійного безперервного навчання?
- ✓ Чи збагачую досвід професії особистим творчим внеском?
- ✓ Чи соціально активний (активна) в суспільстві?
- ✓ Чи відданий (віддана) педагогічній професії, прагну підтримувати навіть у складних умовах її честь і гідність, професійну етику?
- ✓ Чи готовий (готова) до якісної та кількісної оцінки своєї праці, умію сам (сама) це робити?

Самоусвідомлення – перший важливий крок, адже педагог – носій загальнолюдських цінностей, який реалізує в педагогічній професії свій спосіб життєдіяльності, готовність брати на себе відповідальність за реалізацію освітніх завдань, виробляти свою стратегію професійного мислення, поведінки й діяльності, формуючи тим самим педагогічний професіоналізм.

## **1.2. Середовище професійного розвитку педагогічних працівників як обов'язкова умова формування творчого потенціалу вчителя.**

Сьогодення ставить високі вимоги до освіти в цілому й до кожного педагога зокрема. Педагоги повинні бути творчими особистостями, новаторами ідей, постійно підвищувати свою професійну майстерність. Тільки творчий педагог може виховати творчу особистість. Тому на сучасному етапі найбільш актуальним завданням управління якістю освіти є розвиток творчого потенціалу педагогів. Реалізувати це завдання можна за умови якісно нових підходів до роботи з учителями та створення сприятливого середовища професійного розвитку педагогічних працівників (додаток 2), до ознак якого належать:

- здатність педагогів до творчості,
- наявність у колективі партнерських і дружніх відносин,
- зворотній зв'язок з учнями, батьками, соціумом,
- інтегративні характеристики високорозвиненого колективу (єдність орієнтацій, інтересів, цільових установок тощо).

Час примушує нас шукати нові шляхи й форми роботи, які б допомогли педагогам піднятися на більш високий професійний рівень, спонукали їх діяти, творити, шукати, пізнавати, відкривати. Адже професійна майстерність учителя – це інтегрована властивість особистості, яка володіє комплексом професійно значущих для вчителя якостей, має високий рівень науково-теоретичної й практичної підготовки до творчої педагогічної діяльності та ефективної взаємодії з учнями в процесі педагогічної співпраці на

основі впровадження сучасних технологій для досягнення високих професійних результатів.

Проте важливо, рухаючись уперед, не забувати про досвід тих, хто працював до нас. Віддати їм належне – означає скористатися їх досвідом, традиціями, знахідками. І наша школа розділяє думку класика, що могутнім засобом формування нової людини є творча праця педагога.



*Думки класиків, які розділяємо  
Зробити творчу думку і творчу  
працю могутнім засобом формування нової людини  
– в цьому полягає суть педагогічної майстерності.*

**В.О. Сухомлинський**

Адміністрація нашої школи, турбуючись про розвиток освітнього закладу, обов'язковою умовою забезпечення якості освіти вважає реалізацію політики професійного зростання, зокрема підвищення творчого потенціалу та професіоналізму педагогів. З цією метою в освітньому закладі сформована цілісна система заходів, спрямованих на підвищення кваліфікації, професійної майстерності, розвиток творчого потенціалу кожного педагога. Адміністрація школи у свою чергу стимулює творчу самореалізацію педагогічних працівників; проводить науково-методичні заходи, спрямовані на реалізацію фахового та особистісного потенціалу педагогів; сприяє впровадженню інноваційних педагогічних технологій; вивчає, узагальнює й поширює перспективний педагогічний досвід; діагностує і прогнозує результати освітнього процесу. Для реалізації цих завдань були проведені моніторингове дослідження щодо рівня розвитку

творчого потенціалу педагогів, яке показало, що у нашому освітньому закладі:

- високий творчий потенціал мають – 19 педагогів;
- нормальний творчий потенціал – 51 педагог;
- невеликий творчий потенціал – 20 педагогів.

За результатами моніторингу та цілеспрямованого спостереження за роботою педагогів адміністрацією школи були умовно визначені групи професійної компетентності педагогічних працівників. Із 90 педагогів:

- ✓ I група - педагоги-«початківці» - 15 чол.;
- ✓ II група – педагоги-«пошуковці» - 10 чол.;
- ✓ III група – педагоги-«предметники» - 35 чол.;
- ✓ IV група – педагоги-«майстри» - 10 чол.;
- ✓ V група – педагоги-«новатори» - 12 чол.

**У першу групу** увійшли педагоги, що працюють на репродуктивному рівні, для яких важливим є стимулювання позитивної мотивації професійної діяльності, формування потреби до сумлінної праці, розвиток рефлексії, поглиблення знань про індивідуально-психологічні особливості учнів та сучасні технології освітнього процесу.

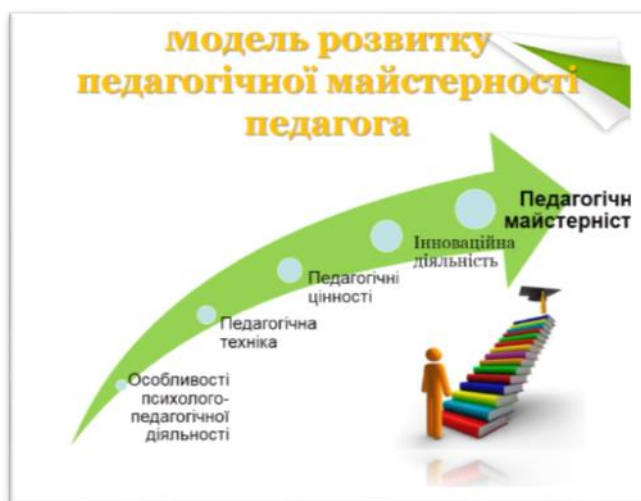
**Другу групу** склали молоді педагоги. Основним змістом роботи з ними є допомога в оволодінні технологіями сучасного уроку, виховного заходу, плануванні власної діяльності, розвиток комунікативних здібностей.

**Третя група** складається з учителів, які бажають працювати творчо, але відчують певні труднощі. Зміст роботи цієї групи включає аналіз типових затруднень, власних досягнень, розширення

сфери професійної компетентності. Формами цієї роботи можуть стати тренувальні заняття, обмін досвідом, відвідування відкритих уроків, тренінги особистісного зростання.

**Четверту групу** складають вчителі, що досягли високого рівня педагогічної майстерності. Вони здатні інформувати педагогічний колектив про нові напрямки, педагогічні ідеї, наукові досягнення, включатися в експериментальну та наукову роботу, готувати публікації, відкриті уроки та позакласні заходи, здійснювати керівництво творчими групами, школами передового досвіду, педагогічними майстернями та студіями тощо.

Управлінський супровід педагога ставить за мету підготувати фахівця, який би міг реалізувати поставлене перед ним завдання, цілісно вибудувати модель урочної, позаурочної та самостійної діяльності, яка би сприяла розвитку й самовдосконаленню учня, створити умови для його самовиховання; формування системного творчого мислення, стимулювання до виконання творчих проєктів і досліджень учителя, який би був здатний у



будь-який момент перетворити діяльність свою та учня у творчий процес. Педагога, який здатний брати на себе відповідальність, вчасно враховувати ситуацію соціальних змін і бути найбільш перспективним соціальним типом педагога. У цьому контексті **педагогічна рада**, як орган колегіального управління, набуває якісно нових форм, що передбачають співробітництво педагогів-партнерів,

колективний пошук шляхів сходження на вершини педагогічної майстерності.



*Думки класиків, які розділяємо*  
*Майстерність колективу – це педагогічні ідеї, але*  
*ідеї без конкретних справ перетворюються у*  
*пустоцвіт.*

**В.О. Сухомлинський**

**Педагогічна рада** — лабораторія педагогічної майстерності, яка об'єднує вчителів загальною турботою про сьогоднішній і завтрашній день освітнього закладу, спонукають до пошуку, творчості, створює в колективі атмосферу довіри, взаєморозуміння та поваги. Сучасний розвиток передбачає широке розмаїття форм і методів, що є організаційним механізмом, який забезпечує високу активність учителів, учнів, батьків.



Саме об'єднання вчителів навколо спільної мети підвищує мотивацію їхньої діяльності, надає спільній творчій справі особливого значення, об'єднує колектив у команду однодумців, готових до творчої діяльності та переорієнтації власних ціннісних змістів і переконань. Педагогічна рада ефективно розвиває творчий потенціал кожного учителя та формує педагога – майстра (педагог із чіткою мотивацією щодо творчої діяльності та визначеною інноваційною позицією, здатний не лише підтримувати інноваційні процеси, але й ініціювати їх. Як учитель-дослідник він спрямований на науково

обґрунтовану організацію освітнього процесу з прогностичним спрямуванням, має адекватні ціннісні орієнтири й орієнтації, гнучке професійне мислення, розвинену професійну самосвідомість, готовність до сприйняття нової інформації, високий рівень самоактуалізації, володіє мистецтвом рефлексії).

Над створенням сприятливого середовища професійного розвитку працюють шкільні м/о.

**Методичне об'єднання (спільнота)** – структурний підрозділ внутрішньої системи управління освітнім процесом, який координує методичну, організаційну роботу вчителів одного або



кількох близьких за змістом предметів. Методичне об'єднання (спільнота) вчителів здійснює навчально-методичне забезпечення середньої освіти та позакласну діяльність з предмету, організовує вдосконалення відповідної фахової освіти і кваліфікації педагогічних працівників освітнього закладу згідно з рівнями, визначеними законодавством. Цю роботу в закладі покладено на досвідчених



педагогів, учителів-методистів, які є майстрами своєї справи. Вони презентують свої напрацювання під час проведення круглих столів, педагогічних рад, тижнів педагогічної майстерності,



методичних оперативних нарад, тематичних консультацій з актуальних для освітнього закладу питань.



*Думки класиків, які розділяємо*  
*Педагогічна діяльність, яка є сплавом науки і*  
*мистецтва, за своїми компонентами завжди*  
*передбачає творчість.*  
**В. О. Сухомлинський**

Особлива увага приділяється діяльності **творчих груп**, які забезпечують професійний розвиток педагогічних працівників, сприяють розвитку сучасного стилю педагогічного мислення, формуванню в них умінь самоаналізу, самовираження, самоствердження та саморозвитку власної професійної компетентності. Результатами діяльності двох творчих груп («Розвиваємо творчо обдаровану дитину» (керівники: Сидорук В.А., Круць І.О.) та «ІКТ – в освітній процес» (керівники: Чорнобай Т.П., Мельник А.З.)) відбулось професійне зростання і безпосередніх їхніх керівників. Учителю Круць І.О. присвоєно педагогічне звання «учитель-методист», Чорнобай Т.П. стала керівником Студії методичного супроводу вчителів інформатики міста. Завдяки сприятливому середовищу зазначені педагоги здобули управлінський досвід, сформували власну педагогічну систему, індивідуальний стиль педагогічної діяльності.



Школа молодого педагога «**Становлення молодого вчителя** — основа розвитку школи» розв'язує такі управлінські завдання:

- ✓ накопичення знань і вмінь з методики навчального предмету;
- ✓ попередження найбільше серйозних недоліків у професійній діяльності;
- ✓ підготовка методичних та дидактичних матеріалів;
- ✓ вивчення, поглиблення й застосування знань з удосконалення форм, методів і прийомів організації та здійснення освітньої діяльності вчителя й учня;
- ✓ вивчення, апробування активних, інтерактивних методів навчання.



У педагогічному колективі школи сформовано позитивну мотивацію щодо безперервної освіти педагога, оскільки це дозволяє оптимізувати зміст навчання, модернізувати методи та форми організації освітнього процесу, забезпечити високий науковий підхід до навчання, підвищити ефективність та якість надання освітніх послуг.

Ефективний управлінський супровід та індивідуально-зорієнтований підхід до вчителя, діяльність школи молодого педагога,

мотивує не лише до участі у фаховому конкурсі «Учитель року», а й забезпечує її результативність (Повшук К.В., учитель української мови та літератури є лауреатом міського етапу).



Управлінська діяльність має пріоритетний вплив на формування сприятливого середовища професійного розвитку педагогічних працівників, а загальна її результативність залежить і від якості



поєднань управлінських рішень у безперервному процесі удосконалення педагогічної майстерності та розвитку творчого потенціалу вчителів.

Представлена модель управління сприяє формуванню комфортного середовища професійного розвитку та ефективно реалізує політику професійного зростання педагогічних працівників, забезпечує якість освіти та успішний розвиток школи.

### **1.3. Моніторинг – вектор розвитку та вдосконалення професійної майстерності педагогів.**

Для сучасного керівника освітнього закладу моніторинг стає не просто процедурою, системою, а новим стилем в його науково-педагогічній та управлінській діяльності з оновленим мисленням, яке містить у собі неперервні й довготривалі спостереження, аналіз, синтез, порівняння, уміння здійснювати різноманітні інтелектуальні операції, необхідні в різних ситуаціях та умовах, які вимагатимуть висновків, узагальнень, поширення інформації й прогнозування динаміки та основних тенденцій розвитку. Моніторинг ефективний при відстеженні об'єкта у стані постійних змін, розвитку, що пов'язано з порушенням стабільності.

Якісна освіта – це перш за все високопрофесійні педагогічні кадри. В умовах зміни освітньої парадигми професійна компетентність учителя набуває надзвичайно важливого значення. Найперша умова розвитку й конкурентоздатності школи в сучасних умовах, а також як результат прояву управлінської компетентності керівника, розглядається якість управління професійним зростанням педагогів. Аналіз теорії й сучасної шкільної практики показав, що управлінню педагогічними працівниками притаманні нові цілі: підвищення якості професійного рівня й педагогічної майстерності розглядається як процес поглибленого проникнення в сутність технологій, перехід на новий якісний рівень професійної компетентності.

Освітній заклад стає корпоративною структурою, що об'єднує керівників, педагогів, психологів. Тому стає необхідним використання моніторингу діяльності педагогічних працівників як форми

організованої інформаційної діяльності в системі управління якістю освіти, спрямованої на підвищення рівня майстерності педагогічних працівників. Надзвичайно актуальною і важливою є питання моніторингу діяльності педагогічних працівників, адже це розв'язання багатьох завдань: удосконалення системи підвищення кваліфікації педагогічних працівників; повніше та ефективніше задоволення їхніх професійних запитів і потреб; визначення сильних сторін учителя; планування шляхів і конкретних засобів розвитку індивідуального стилю педагогічної діяльності. Моніторинг діяльності педагогічного працівника не лише дає керівництву школи інформацію для роздумів і подальшого аналізу, а й сприяє визначенню напрямів та перспектив професійного зростання, зміцнює адекватну професійну самооцінку, самосприйняття й професійну комфортність педагога, відстежує певні негативні тенденції в освітньому процесі. Особистісне спрямування освіти зумовлює потребу інтегровано оцінювати якість освіти, поєднуючи індивідуальні характеристики особистості педагога та педагогічні показники освітнього процесу.

Окреслюючи роль моніторингу педагогічної діяльності в школі, необхідно відмітити, що він дозволяє уявити чітку картину професійної майстерності всього педагогічного колективу, запитів і проблем кожного з них. Вичерпне уявлення про рівень педагогічної діяльності вчителів є основою успішного планування роботи закладу, ліквідації саме тих професійних недоліків, які є у педагогічних працівників. Мова йде не лише про створення нових моделей діяльності, але й про вдосконалення системи моніторингу, розробку й обґрунтування сукупності показників для оцінювання діяльності педагогічних працівників.

Упровадження моніторингу професійної компетентності педагога дає змогу психолізувати його діяльність, оптимізувати освітній процес, що в свою чергу має підняти професійний рівень педагогічних колективів, підвищити рівень забезпечення якості освіти.

Основними **завданнями моніторингу** діяльності педагогічних працівників є:

1. виявлення позитивних і негативних аспектів професійної діяльності педагога;
2. усунення методичних помилок і труднощів педагогів;
3. виявлення особистісних рис педагога, які впливають на освітній процес і психологічний клімат учнівського та педагогічного колективів;
4. сприяння розвитку самосвідомості і особистої відповідальності педагога;
5. визначення рівня компетентності кожного педагога, кількісна та якісна оцінка його діяльності та діяльності всього педагогічного колективу закладу;
6. вироблення єдиних педагогічних позицій, формування корпоративної культури закладу.

Усі завдання моніторингових досліджень підпорядковуються загальній меті підвищення ефективності діяльності закладу освіти. Результати моніторингу допомагають окреслити позицію адміністрації закладу, виявити мікроклімат в педагогічному колективі, надаючи тим самим можливість адміністрації школи аналізувати свої дії та відповідним чином планувати супровід педагогічних працівників.

У правильно організованій управлінській діяльності моніторинг охоплює весь освітній процес.

Саме завдяки таким видам моніторингових досліджень, відвідуванню уроків, позакласних заходів, проведенню анкетувань серед учнів та батьків, у адміністрації складається неупереджена, об'єктивна оцінка рівня кваліфікації, педагогічної майстерності вчителів та й самому вчителеві цікаво отримати визнання власного педагогічного досвіду, адже, як зазначав В.О.Сухомлинський, «... найглибшим принципом людської натури є пристрасне бажання отримати знання своєї цінності».

Здійснюючи внутрішній моніторинг, діяльність педагогічних працівників є одним з напрямів оцінювання (додаток 3). Аналізувати її необхідно за чотирма напрямками:

1. оволодіння учнями ключовими компетентностями;
2. планування роботи та прогнозування її результатів;
3. підвищення професійної майстерності;
4. конструктивність взаємодії з учнями, колегами і батьками.

### **Оцінювання діяльності педагогічних працівників.**

#### ***1. Оволодіння учнями ключовими компетентностями***

- ✓ Педагог спрямовує свою діяльність на те, аби учні оволодівали ключовими компетентностями через використання сучасних технологій в освітньому процесі.
- ✓ Педагог застосовує компетентнісний підхід у викладанні та використовує різні форми й методи проведення навчальних занять, які спрямовані на творчий розвиток учнів, їх самостійну та аналітичну роботу.
- ✓ Розробляє індивідуальні освітні траєкторії учнів.

- ✓ Забезпечує наскрізний процес виховання, який формує загальнолюдські цінності, сприяє розвитку патріотизму.

## ***2. Планування роботи та прогнозування її результатів***

- ✓ Педагогічний працівник планує свою роботу та прогнозує результати своєї діяльності.
- ✓ Педагог розробляє навчально-тематичні програми, календарно-тематичні плани з предметів і курсів; їх зміст відповідає Державним стандартам загальної середньої освіти та враховує умови й специфіку роботи закладу освіти.
- ✓ Використовує наявні, а також розробляє і оприлюднює нові критерії оцінювання навчальних досягнень учнів, що відповідають нормативним документам і компетентнісному підходу, а також інформує учнів про ці критерії.
- ✓ Результати зовнішніх моніторингів, державної підсумкової атестації корелюють з підсумковим оцінюванням навчальних досягнень учнів з предмету (курсу).

## ***3. Підвищення професійної майстерності***

- ✓ Педагогічний працівник підвищує рівень своєї професійної компетентності та майстерності.
- ✓ Педагог підвищує свою кваліфікацію, проходить чергову атестацію, сертифікацію.
- ✓ Дотримується у професійному зростанні стратегії, специфіки роботи та освітньої програми закладу освіти.
- ✓ Бере участь у дослідницько-експериментальній роботі, в освітніх проектах, робочих групах; його залучають до роботи як освітнього експерта.



- ✓ Має оприлюднені публікації та розробки, створює власний освітній продукт, бере участь в обміні досвідом.
- ✓ Використовує інформаційно-комунікативні технології в освітньому процесі.
- ✓ Обізнаний з вимогами нормативно-правових актів у галузі освіти та дотримується їх.
- ✓ Використовує виключно державну мову під час навчальних занять, а також послуговується науковою і педагогічною термінологією українською мовою.

#### ***4. Конструктивність взаємодії з учнями, колегами і батьками***

- ✓ Діяльність педагогічного працівника ґрунтується на партнерстві між учнями, вчителями і батьками.
- ✓ Взаємини педагогічного працівника й учнів ґрунтуються на засадах довіри, партнерства та діалогу.
- ✓ В освітній діяльності педагогічний працівник:
  - надає всебічну підтримку учням та застосовує індивідуальний підхід у роботі з ними;
  - взаємодіє з батьками щодо питань удосконалення освітньої діяльності, забезпечує постійний зворотний зв'язок;
  - співпрацює з колегами, обговорює з ними проблеми та реалізовує спільні проекти;
  - організовує свою роботу на засадах академічної доброчесності, спонукає учнів дотримуватися цих норм в освітній діяльності.

#### **Очікувані результати моніторингу:**

- ✓ одержати об'єктивну інформацію про рівень якості освіти в школі;
- ✓ одержати об'єктивну узагальнену інформацію про рівень педагогічної майстерності колективу;
- ✓ приймати відповідні рішення і прогнозувати розвиток якості освіти;
- ✓ планувати роботу з конкретними групами вчителів стосовно виявлених проблем та формувати методичні рекомендації як загального характеру, так і для кожного вчителя;
- ✓ забезпечити підвищення кваліфікації педагогів з окремих методичних проблем;
- ✓ прогнозувати необхідні дії вчителів у викладанні окремих навчальних дисциплін;
- ✓ створити ситуації зацікавленості педагогів у незалежній об'єктивній оцінці власної професійної компетенції, пошуку нових інноваційних технологій у викладанні навчальних предметів;
- ✓ визначити напрями та перспективи професійного зростання, зміцнення адекватної професійної комфортності педагогів;
- ✓ оптимально вирішувати проблеми атестації педагогічних працівників.

Як відомо, здійснення управлінської діяльності із застосуванням результатів моніторингових досліджень вимагає серйозної підготовки й створення єдиної інформаційної системи.

У рамках моніторингу діяльності педагогічних працівників адміністрація ставила за мету дослідити:

1. професійний рівень педагога (самооцінювання);

2. визначити чинники, які стимулюють навчання, розвиток і саморозвиток педагогів та перешкоджають цьому розвитку;
3. з'ясувати рівень та особливості мотивації діяльності педагога – початківця (чи новопризначеного).

**Цифровим інструментом** моніторингових досліджень ми обрали такий сервіс як **google – форми**, перевагою якого є миттєва обробка результатів та представлення їх у вигляді діаграм, імпортування результатів опитування, до електронних таблиць, можливість додавання відео та зображень, можливість редагування та заповнення на мобільному пристрої у вільний для педагога час. Даний інструмент дозволяє провести аналіз по окремим респондентам та надає можливість бачити та роздруковувати результати окремо по кожному; надає можливість проводити анкетування анонімно, так і з обов'язковим зазначенням ПІБ. Також даний інструмент визначає автоматично запитання, на які часто відповідають неправильно, що дає можливість виявити професійні труднощі педагогів.

### **Результати дослідження:**

#### **1. Самооцінювання педагогом свого професійного рівня**

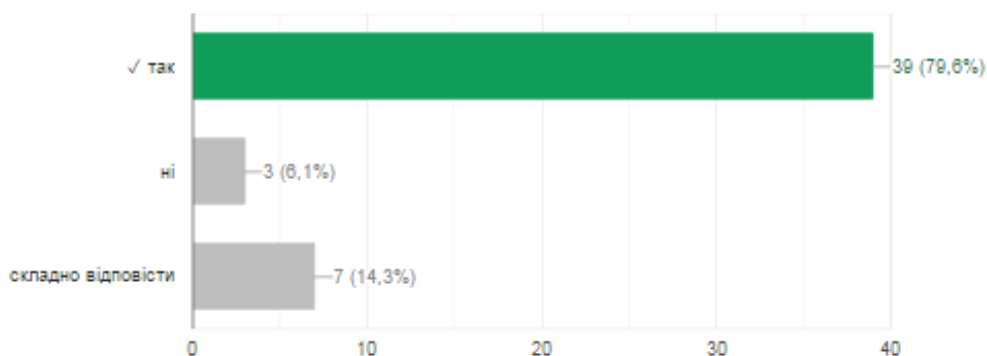
Серед педагогічних працівників, які взяли участь у дослідженні, спостерігаємо, що професійний рівень - високий. Це педагоги, які отримали 27 і більше балів. Максимальний результат – 51 (учитель – методист), 2 педагоги оцінили себе не на високому рівні.



За результатами проведеного дослідження, ми прийшли до висновку, що свій професійний рівень педагогів оцінюють об'єктивно. Тобто бачення адміністрації школи та думка педагогів співпадають практично на 100%. Слід відмітити, що труднощі, які виникають у педагогів із організацією проблемно-пошукового навчання (відображено на діаграмах) практично відсутні.

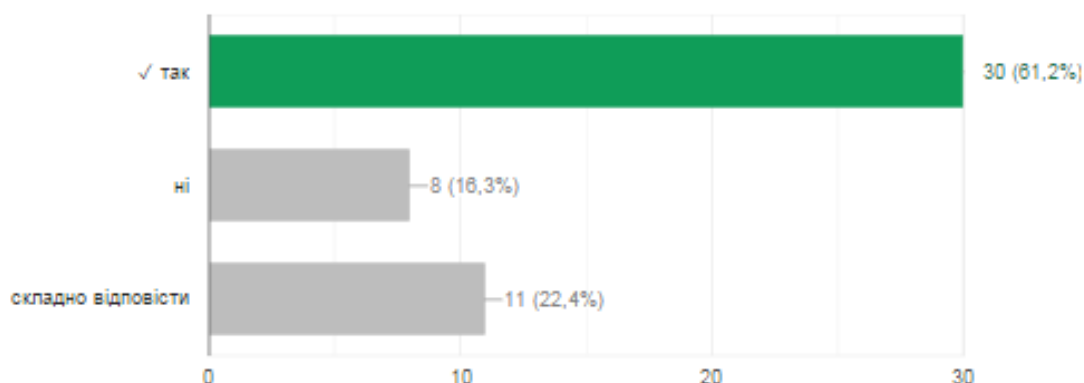
Чи легко Вам формулювати запитання проблемного характеру, моделювати проблемні ситуації у разі, якщо вони необхідні в освітньому процесі?

39 правильних відповідей із 49



Чи часто Вам вдається організувати роботу учнів на уроці так, щоб вона відбувалася у формі невеликого дослідження?

30 правильних відповідей із 49



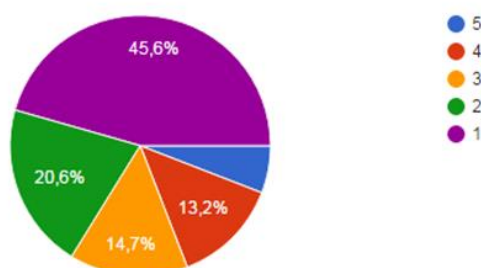
## 2. Анкета для визначення чинників, які стимулюють навчання, розвиток і саморозвиток педагогів та перешкоджають цьому розвитку

Метою було з'ясувати які саме чинники перешкоджають та стимулюють професійне зростання педагогів і наскільки за 5 – бальною шкалою (1 – найменш вагомий – фіолетовий) (5 – найбільше значення – синій колір)

Серед чинників, що перешкоджають, найвагомішими вчителі визначили стан здоров'я та обмеження в часі. Результати наступні:

Власна інертність

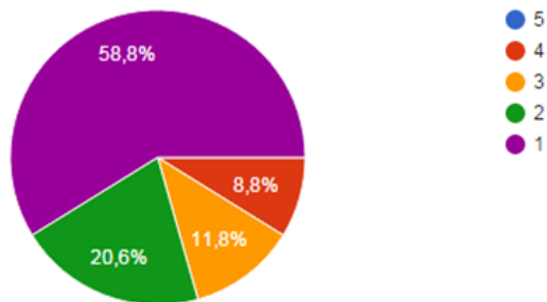
68 відповідей



### Відсутність підтримки й допомоги від керівників

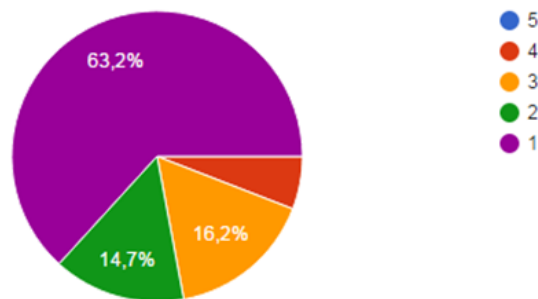
Неадекватний зворотний зв'язок з членами колективу і керівниками, відсутність об'єктивної інформації про себе

68 відповідей



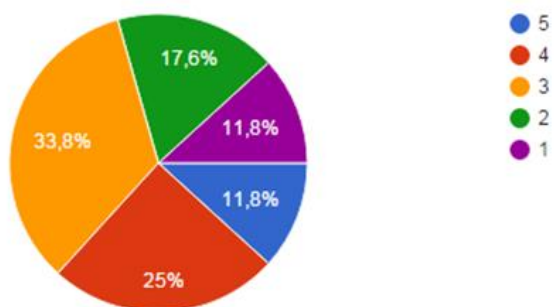
Ворожість з боку оточення, яке погано сприймає Ваше прагнення до поступу

68 відповідей



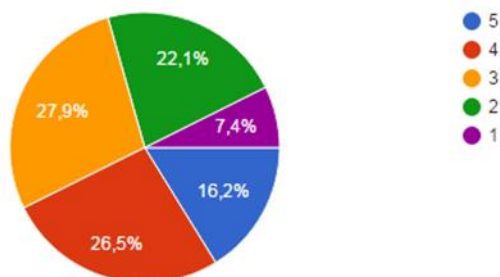
Стан здоров'я

68 відповідей



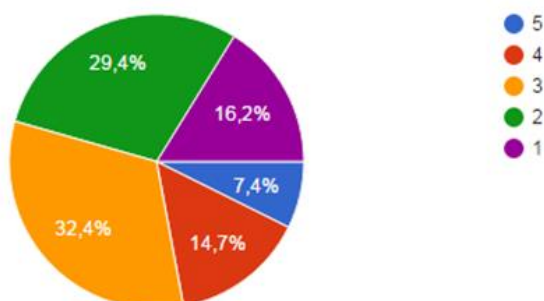
### Нестача часу

68 відповідей



### Обмежені ресурси, складні життєві обставини

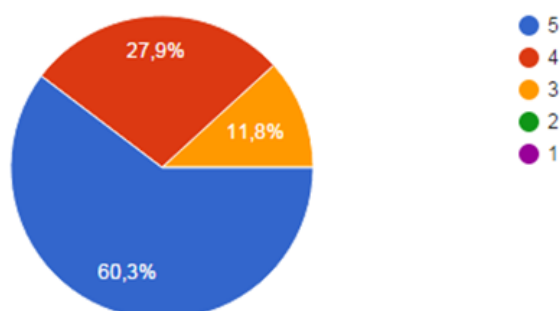
68 відповідей



Серед чинників, що стимулюють до саморозвитку та професійного зростання, найвагомішими вчителі визначили -

### Шкільна методична робота

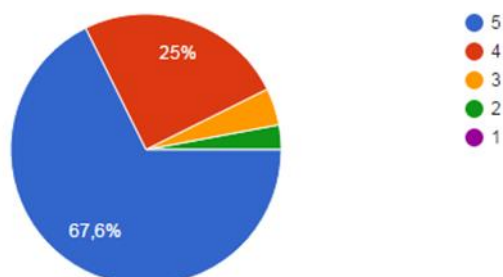
68 відповідей



прагнення змін, потреба у саморозвитку, навчання на курсах, шкільна методична робота та зростання відповідальності. Результати наступні:

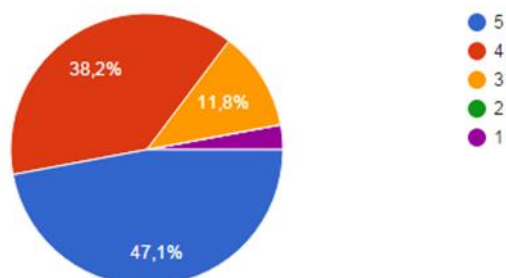
### Навчання на курсах

68 відповідей



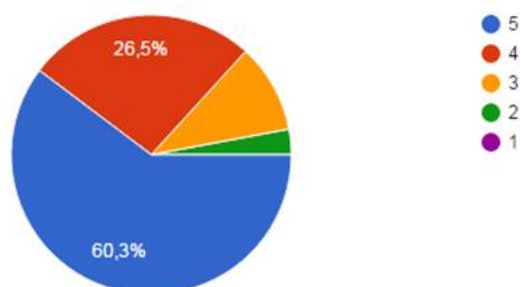
### Приклад і вплив колег, керівників

68 відповідей



### Потреба у саморозвитку

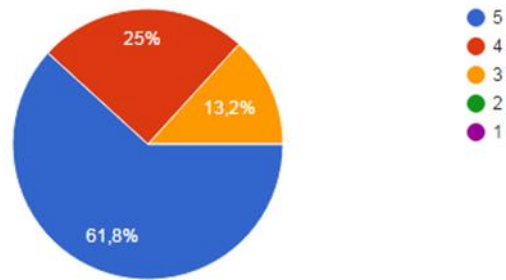
68 відповідей





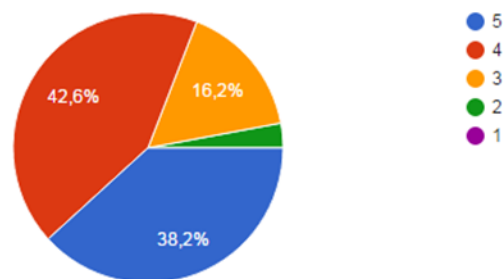
## Прагнення змін

68 відповідей



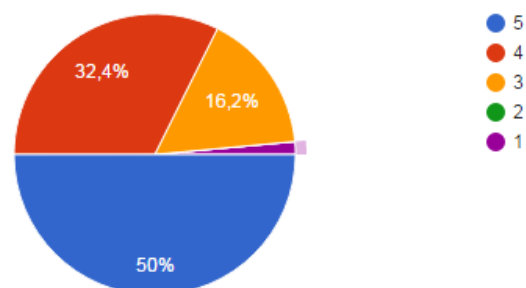
## Новизна діяльності, умови роботи й можливість експериментувати

68 відповідей



## Зростання відповідальності

68 відповідей

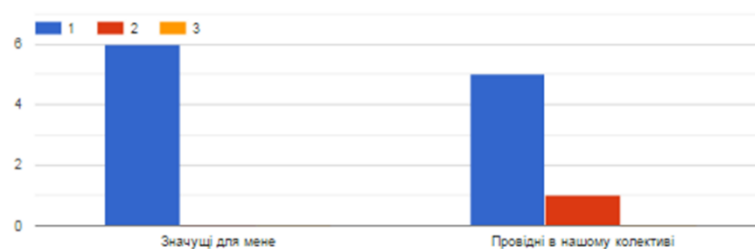


### 3. Аналіз мотивації діяльності педагога-початківця (новопризначеного)

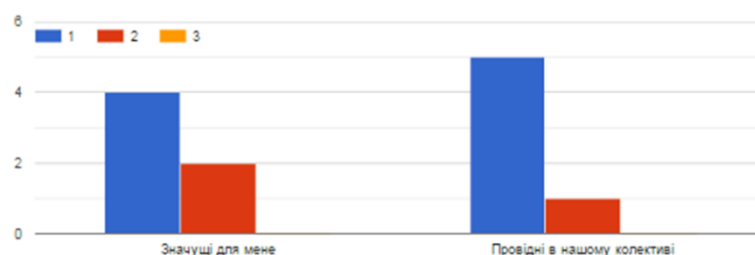
За результатами проведеного дослідження, адміністрація прийшла до висновку, що середовище в освітньому закладі є мотивуючим для професійного розвитку молодих вчителів.

Тобто бачення адміністрації школи та думка педагогів співпадають практично на 100%. Слід відмітити, що управління молодими колегами здійснюється на засадах партнерства.

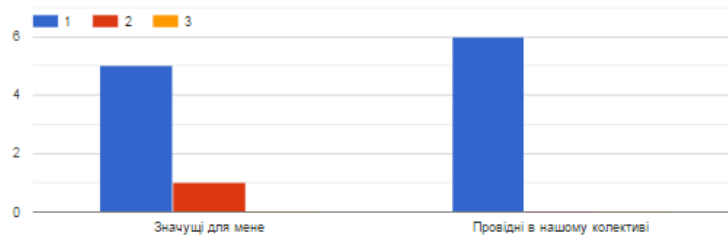
Прагнення до досягнення професійних успіхів



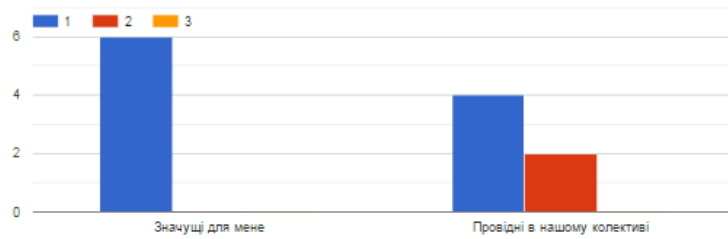
Усвідомлення значущості педагогічної праці



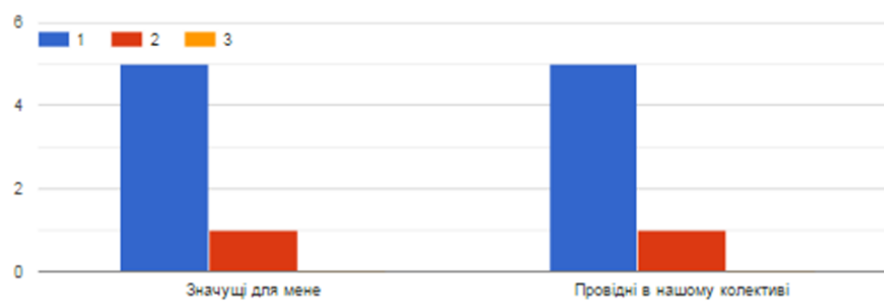
### Прагнення проявити й утвердити себе в професії



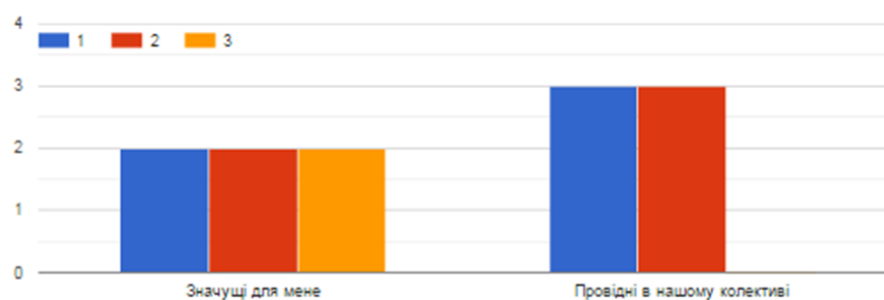
### Добре ставлення, професійне взаєморозуміння колег



### Повага та підтримка з боку адміністрації



### Прагнення до отримання матеріальної винагороди



Окрім того, одним з найважливіших етапів моніторингових досліджень є оголошення результатів. Саме від форми цього оголошення часто залежить, чи буде педагог відкритий до змін, чи звертатиме він увагу на зауваження та рекомендації. Адже можливий інший сценарій: спрацює психологічний захист і людина закриється, сприйматиме всю інформацію як намір її покритикувати. Оголошувати результати моніторингу слід обов'язково: інакше можуть виникнути підозри про неетичне їх використання.

### **Як оголошувати результати моніторингу**

- ✓ Оприлюднювати лише загальні результати, а конкретні дані повідомляти індивідуально.
- ✓ Відзначати позитивні тенденції й хвалити потрібно публічно, а критикувати — віч-на-віч.
- ✓ Зазначити негативні тенденції слід всередині доповіді, натомість починати і закінчувати її лише позитивною інформацією.
- ✓ Не допускати порівняння діяльності різних людей; ліпше зіставляти окремі аспекти діяльності однієї людини в різних ситуаціях або порівнювати людину з «нормативним еталоном».
- ✓ Обов'язково визначати міру негативних зауважень, наприклад, «незначний промах» або «неприпустима помилка» тощо.
- ✓ Зосереджувати увагу лише на головному — не слід приділяти багато уваги деталям, аби не виникало відчуття дріб'язковості й неважливості проведеного моніторингу.
- ✓ Завжди надавати рекомендації щодо усунення виявлених помилок.

**Функціональне завдання** будь-якого **моніторингу** — не лише визначити рівень забезпечення якості освітнього процесу чи рівень професійної майстерності педагогів, а й скорегувати їх. Зокрема важливою умовою успішного функціонування закладу освіти є систематична корекція та зростання професійної майстерності вчителя, що, в свою чергу, потребує від заступника директора закладу освіти високого професіоналізму, дотримання етичних норм і правил та чітко визначеної моральної позиції.

Результати моніторингу діяльності педагогічних працівників дають змогу адміністрації закладу скорегувати та **спроєктувати траєкторію професійного зростання кожного вчителя.**

## **Розділ II. ПРОЄКТУВАННЯ ТРАЄКТОРІЇ ПРОФЕСІЙНОГО ЗРОСТАННЯ ПЕДАГОГА.**

### **2.1. Від самооцінювання педагогічної майстерності вчителя до проєктування траєкторії його професійного зростання.**

Практичний досвід свідчить, що оволодіти педагогічною майстерністю може кожен педагог за умови цілеспрямованої роботи над собою. Вона формується на основі власного практичного досвіду. Шляхів удосконалення особистості й саморозвитку багато. На шляху професійного зростання вчителя лежить особистісно-зорієнтована модель освіти педагогічних працівників, оскільки це сприяє не тільки активізації управління розвитком професійної майстерності, а й підтримується самими педагогами. Завдання адміністрації школи при цьому - гармонійний вияв і розвиток загальних, професійних і педагогічних здібностей працівників - реалізується на підставі результатів моніторингових досліджень рівня професійної компетентності та самоосвіти педагогів школи. Способи спілкування з вчителями демократичні, існує пріоритет групових та індивідуальних форм. Співробітництво, що ґрунтується на вірі у творчий потенціал кожного педагога, на повазі до його індивідуальності є головною тактикою впровадження особистісно-зорієнтованої моделі освіти педагогічних працівників. Результатом формування професійної компетентності вчителя є вироблення ним індивідуального стилю професійної діяльності.

Професійний розвиток і самовдосконалення педагога майже неможливе, якщо він сам не бачить проблеми в загально-педагогічних знаннях, недостатність свого педагогічного інструментарію.

Саме SWOT-аналіз — один з найефективніших інструментів проектування траєкторії професійного зростання педагогів та й стратегічного планування роботи школи в цілому.

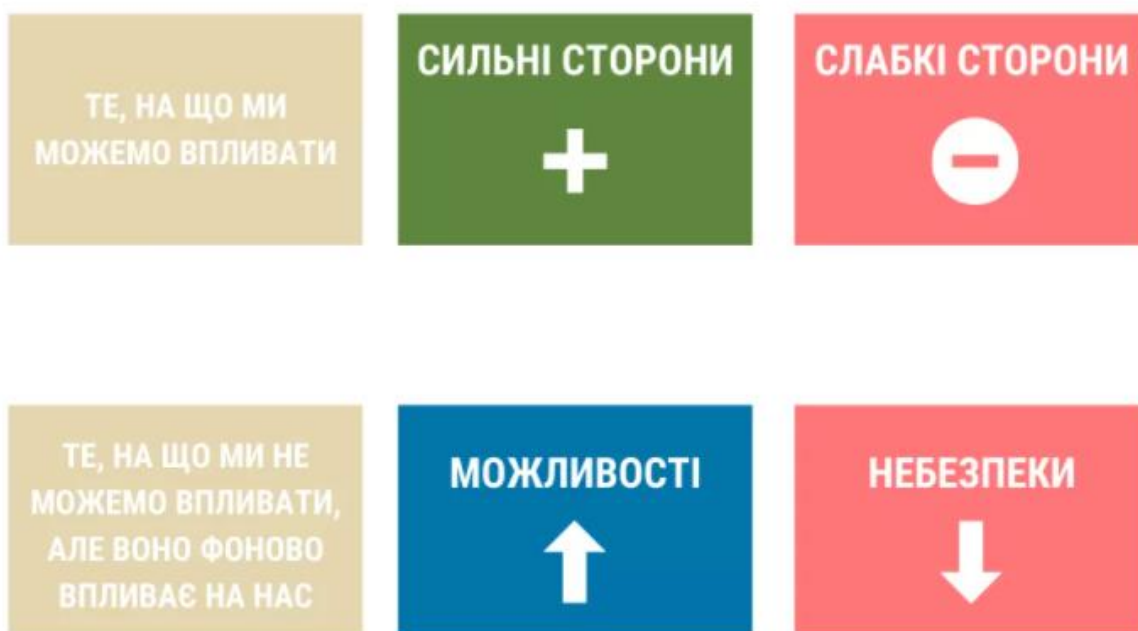
SWOT-аналіз - це абревіатура із 4-х слів, які українською мовою можна перекласти як:

Сильні сторони - це ті сильні фактори, на які ви та ваш педагогічний колектив можете впливати.

Слабкі сторони - це ті фактори, на які ви можете впливати і які на ваш погляд потребують посилення. У ваших силах перевести їх у сильні сторони.

Можливості - це зовнішні фактори, на які ви не можете вплинути, але які впливають на школу позитивно. Наприклад, дистанційна освіта - це можливість для вчителів вдосконалити свої навички ІКТ.

Небезпеки - це зовнішні фактори, на які ви не можете вплинути, але які можуть вплинути на вас негативно. Наприклад, дистанційна освіта негативно впливає на навчальний процес і на його результат через те, що не всі учні та вчителі забезпечені технікою.



## Орієнтовний перелік факторів для самооцінювання професійної діяльності вчителя

<b>Сильні сторони</b>	<b>Слабкі сторони</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ багаторічний професійний та життєвий досвід</li> <li>✓ авторитет серед батьків, учителів, учнів</li> <li>✓ готовність до інноваційної діяльності</li> <li>✓ застосовування на практиці різних інноваційних технологій</li> <li>✓ активне використання ІКТ</li> <li>✓ постійне підвищення фахового рівня</li> <li>✓ написання фахових публікацій</li> <li>✓ вільне володіння нетрадиційними формами та методами роботи</li> <li>✓ використання навчального матеріалу різного змісту, виду, форми, рівня складності</li> <li>✓ моніторинг рівня навчальних досягнень учнів по предметах</li> <li>✓ здійснення аналізу особистих досягнень учнів на рівні класу/школи</li> <li>✓ проведення дослідницької діяльності, участь у роботі МАН</li> <li>✓ робота у МАН</li> <li>✓ вимогливість до себе та учнів <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ участь учнів у олімпіадах усіх рівнів</li> </ul> </li> <li>✓ проведення екскурсій з учнями</li> <li>✓ проведення профорієнтаційної роботи серед школярів</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ недостатній рівень практичних знань у галузі інформаційно-комп'ютерних технологій;</li> <li>✓ недостатнє вивчення можливостей використання елементів усіх освітніх технологій</li> <li>✓ інтерактивні технології потребують значної кількості часу для підготовки учнів</li> </ul>
<b>Можливості</b>	<b>Загрози</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ курси підвищення кваліфікації</li> <li>✓ дистанційне навчання з метою підвищення фахового рівня</li> <li>✓ використання інтернет-сервісів та ресурсів, конференцій</li> <li>✓ співпраця з батьками</li> <li>✓ участь у семінарах, вебінарах, практичних заняттях</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ застаріла матеріально-технічна база кабінету</li> <li>✓ наявність у класі учнів з проблемами у вихованні</li> <li>✓ низький потенціал вихованості у частини батьків</li> <li>✓ вік-з віком здоров'я змінюється не в кращу сторону</li> <li>✓ професійне виснаження</li> <li>✓ психоемоційне вигорання</li> </ul>



Запропонований інструмент самооцінювання допоможе учителю знайти свої «слабкі» та «сильні» сторони, сформувавши стрижень особистого зростання, здійснити постановку і пошук професійних завдань – особистих, фахових, загальних компетентностей і педагогічної майстерності. Самооцінювання – це відправна точка професійного розвитку особистості. Після самооцінювання вчитель вибудовує власну траєкторію професійного розвитку, складає «чек-лист – путівник» власних потреб і кроків особистого зростання.

Проблема **самопроектування** особистості досліджується в психології, філософії, менеджменті, педагогіці. Філософи і психологи розглядають самопроектування як сутнісну природу людини, яка знаходить своє вираження в «її здатності будувати саму себе». В менеджменті обґрунтована ефективність використання самопроектування як «навчання дією» (Л.Д. Гительман). Таким чином, самопроектування вчителя можна розглядати як безперервний процес, що відбувається упродовж усього свідомого життя і спрямований на створення, коректування, уточнення ідеального образу себе як висококваліфікованого, компетентного спеціаліста, активної і творчої особистості.

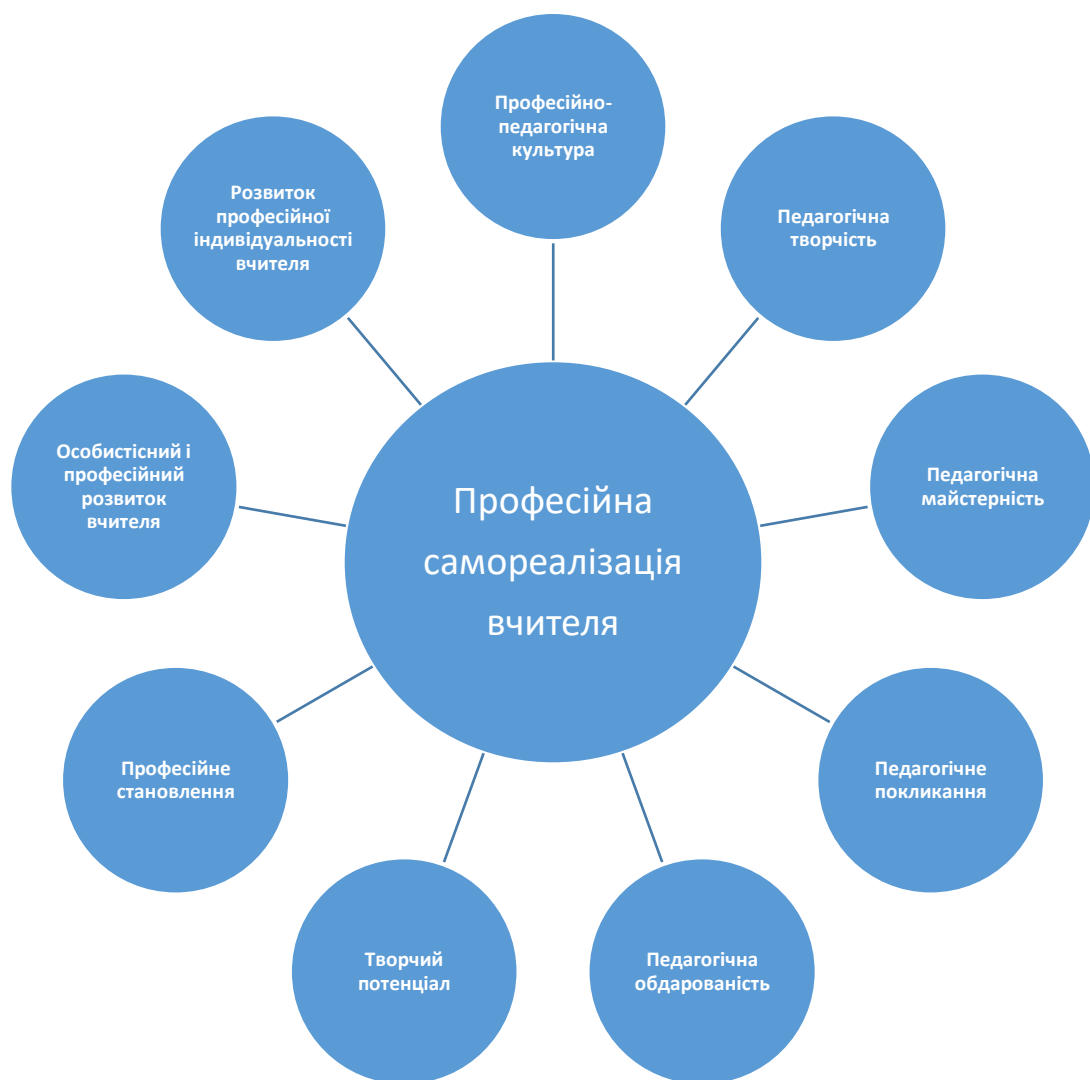
Процес проектування траєкторії професійного зростання – це своєрідне програмування і конструювання основних деталей майбутньої діяльності, що забезпечує успішне становлення професійної свідомості вчителя і є важливим чинником його саморозвитку та самореалізації.

## 2.2. Сутність професійної самореалізації вчителя.

Створення умов для самореалізації вчителя є одним із стратегічних напрямів державної політики в сфері освіти. Разом із тим, на сьогодні не створено єдиного ефективного механізму науково-методичного супроводу та аналізу інформації про професійне становлення спеціаліста, рівень його самореалізації у професійній діяльності з урахуванням динаміки цих процесів на рівні адміністративно-методичних і управлінських служб.

Демократичні зміни, що відбуваються в освітянському просторі, стосуються визнання людини як найвищої цінності, її самоцінності й індивідуального розвитку. До сучасного вчителя висуваються вимоги щодо високої кваліфікованої підготовленості, професійної мобільності, постійного саморозвитку й творчого самовираження в педагогічній діяльності. Відомий український педагог В. Сухомлинський писав: «Учительська професія — це людинознавство, постійне проникнення у складний духовний світ людини, яке не припиняється. Прекрасна риса — повсякчас відкривати в людині нове, дивуватися новому, бачити людину в процесі її становлення — один із тих коренів, які живлять покликання до педагогічної праці. Наведене цитування свідчить про те, що вчитель має бути зразком, певним ідеалом для наслідування учнями кращих рис особистості, а створення умов для самореалізації школярів вимагає високого рівня професіоналізму й педагогічної майстерності, що й забезпечується повноцінною професійною самореалізацією кожного вчителя. Про гармонію серця й розуму писав відомий український педагог В. Сухомлинський, який наголошував на тому, що, з одного боку, вчителю не можна

бути холодною, байдужою людиною, безпристрасного вчителя діти не люблять, ніколи не розкривають серця перед ним, а з іншого — вчителеві треба вміти контролювати свої сердечні поривання розумом, не піддаватися емоційній стихії, обачливо ухвалювати рішення, що стосуються неправильних учнівських вчинків. Актуальними є слова досвідченого вченого: «Мистецтво та майстерність педагога саме й полягає в умінні поєднувати сердечність з мудрістю».



На сучасному етапі розвитку й модернізації освітнього простору особистість учителя займає першочергове місце і вимагає особливої уваги з боку суспільства, батьків, школярів, громадськості. Нині недостатньо вчителеві добре знати свій предмет, він має постійно

вдосконалювати педагогічну майстерність, прагнути до професійного розвитку й самореалізації у педагогічній діяльності.

Розвиток особистості вчителя відбувається безпосередньо під час освітнього процесу, оскільки навчання і виховання сучасних учнів вимагають нових підходів, швидкого реагування на обставини, сформованих умінь саморегуляції та самоорганізації педагога.

По суті, професійна самореалізація вчителя є не лише показником його фахової зрілості, але й показником успішності школярів, їхньої підготовленості до вибору професії.

Суть самореалізації особистості вчителя полягає в тому, що зовнішнє (об'єктивне), тобто педагогічний досвід, переломлюється через внутрішнє (суб'єктивне), стає його надбанням, переводиться в галузь свідомості вчителя, щоб знайти своє вираження в результатах подальшої інноваційної діяльності. Внутрішній зміст учені розглядають як сукупність цінностей:

- ✚ цінності-цілі, які розкривають значення й смисл цілей професійної самореалізації в педагогічній діяльності;

- ✚ цінності-відносини, що розкривають значення і смисл відносин для професійної самореалізації вчителя, створення ним умов для саморозвитку школярів, систему відносин до себе, до професійної діяльності вчителя, до суб'єктів освітнього процесу;

- ✚ цінності-знання, котрі розкривають значення і зміст предметних і психолого-педагогічних знань у процесі здійснення професійно-педагогічної діяльності та знань про природу людини, її індивідуально-особистісні якості, необхідні для роботи вчителя;

- ✚ цінності-засоби, що розкривають значення і смисл способів і засобів здійснення професійно-педагогічної діяльності, реалізації

концепції педагогічного спілкування, педагогічної техніки і технології, педагогічного моніторингу й самомоніторингу;

✚ цінності-якості, які дозволяють успішно здійснювати педагогічну діяльність; до таких якостей учені відносять: високу культуру володіння методологічними, фактологічними, інструментальними знаннями, прагнення до постійного відновлення знань, уміння використовувати знання у різних ситуаціях, виходити за межі відомого, поглиблюватися в суть проблеми, приймати рішення, виробляти спільну позицію, усувати перешкоди, вдосконалювати кращі риси.

Приєднуємося до думки, що специфіка самореалізації особистості в кожній професії зумовлена вимогами конкретної професії, індивідуальними характеристиками фахівців. Професійна самореалізація вчителів — це розвинена професійна самосвідомість, педагогічна спрямованість, сформовані професійно-педагогічні знання й уміння, навички на творчому рівні, високий ступінь емоційної стійкості та самоконтролю. По суті, професійна самореалізація вчителя є усвідомленою, цілеспрямованою об'єктивацією тих професійно-особистісних якостей, які сприяють його самовираженню у професійній діяльності через формування власної системи мотивів та визначення способів їх реалізації (додаток 4).

Структура професійної самореалізації особистості виявляється у предметній галузі. Мотиви педагогічної діяльності як її невід'ємні складові — це внутрішні рушійні сили, що спонукають педагога до професійної діяльності. Мотивами можуть бути ідеали, професійні інтереси, переконання, соціальні установки та професійні цінності педагога. Внутрішня мотивація пов'язана зі змістом педагогічної

діяльності і ґрунтується на потребах у спілкуванні з дітьми та їхніми батьками, колегами. Зовнішня мотивація зумовлена чинниками, які не мають безпосереднього зв'язку із професійною діяльністю, наприклад, мотиви соціального престижу, потреба у владі. Існує залежність між типом мотивації педагогічної діяльності та задоволеністю професією. Успішність професійної самореалізації учителів залежить від їх ставлення до виконання різних видів педагогічної діяльності.

Завданням професійної самореалізації учителів у системі методичної роботи ЗЗСО є вдосконалення педагогічної майстерності, активізація творчого потенціалу, формування здатності застосовувати в педагогічній діяльності інноваційні технології, вивчення передового досвіду вчителів-методистів. На основі аналізу результатів індивідуального консультування зазначимо, що опитані вчителі, які мають стаж педагогічної роботи до п'яти років, до методичної роботи ставляться позитивно, а її значущість розкривають через:

- ✚ підвищення загалом професійної компетентності та майстерності кожного вчителя, створення фахового арсеналу, формування професіоналізму, набуття педагогічного та організаційного досвіду роботи;

- ✚ потреби у творчому розвитку вчителя, «оскільки сучасному суспільству не потрібен безініціативний виконавець своєї роботи, а потрібний вчитель-професіонал, який знає, як допомогти дитині, поглибити та розширити знання», «адже сьогодні вчитель має комплексно та творчо розв'язувати професійні завдання, бути на високому професійному рівні»;

✚ розширення методичної компетентності, яка полягає у планомірному і методичному проведенні уроків, ґрунтується на досягненнях науки, передового досвіду і конкретному аналізі роботи вчителів; «методична робота потрібна для того, щоб учитель мав можливість розвиватися, знайомитися з новими методами викладання навчальних предметів, а також для збагачення знання, що необхідно для розробок поурочних планів, тестових завдань, позакласних заходів»; «в університетах одна теорія, а потрібна практична методична допомога вчителю у проведенні турнірів, олімпіад, різних конкурсів»;

✚ структурування власного педагогічного досвіду, планування досягнення високих результатів педагогічної діяльності, співпрацю з колегами, взаємообмін досвідом викладання навчальних предметів. Певна частина респондентів не розуміє практичної необхідності у проведенні методичної роботи, вважаючи, що її основи були отримані у професійній підготовці та кожен учитель має займатися самоосвітою, яка й дає можливість поповнювати методичні знання й уміння вчителя.

Окремо зазначимо, що вагомий вплив на педагогічну самореалізацію педагога має самоаналіз уроку — це комплексний підхід, в якому тісно пов'язані між собою психологічний, педагогічний, змістовний, методичний і предметний аспекти. Самоаналіз уроку для вчителя має першочергове значення, оскільки він має можливість «поглянути» на свій урок зі сторони, оцінити його значення загалом, цілеспрямовано осмислити сукупність власних теоретичних знань, способів, прийомів роботи в їх практичному переломленні у взаємодії з класом і конкретними учнями. Самоаналіз

уроку має стати для вчителя рефлексією, яка дозволяє вчителю оцінити свої сильні та слабкі сторони, визначити нереалізовані резерви, уточнити окремі моменти, індивідуальні стилі діяльності. Самоаналіз уроку як процес усвідомлення і самопізнання формувє в учителя аналітичні здібності, розвиває інтерес і визначає необхідність вивчення проблеми навчання і виховання.

Крім того, професійне самовдосконалення вчителя перебуває у тісному взаємозв'язку із ситуацією успіху, яку він створює для себе та для учнів. На основі цього стану можуть сформуватися нові, сильніші мотиви діяльності, змінюється рівень самооцінки, самоповаги. У тому разі, коли успіх стає стійким, постійним, може розпочатися своєрідна ланцюгова реакція, що звільняє колосальні, приховані до певного часу можливості особистості, які містять величезний заряд людської духовної енергії. З педагогічного погляду ситуація успіху — це таке цілеспрямоване, організоване поєднання умов, за яких створюється можливість досягти значних результатів у діяльності як окремої особистості, так і колективу в цілому.

Під час саморозвитку розкривається індивідуальність учителя. Індивідуальні особливості в педагогічній роботі виявляються у виборі предмета роботи, завдань і ситуацій, у ставленні до професійної діяльності, а також у виборі способів роботи. Ефективність самореалізації залежить від індивідуального стилю діяльності, який визначається природними, вродженими особливостями людини, сформованими якостями особистості, що виникли у процесі її взаємодії з предметним і соціальним середовищем. Індивідуальний стиль педагогічної діяльності формують три основних чинники: індивідуально-психологічні особливості педагога; специфіка



педагогічної діяльності; індивідуальні та вікові відмінності учнів. Індивідуальний стиль педагогічної діяльності виявляється в: темпераменті (час і швидкість реакції, індивідуальний темп роботи, емоційна чуйність); характері реакцій на ті чи інші педагогічні ситуації; вибір методів навчання; доборі засобів виховання; стилі педагогічного спілкування; реагуванні на дії та вчинки учнів; манері поведінки; перевазі тих чи інших видів заохочень і покарань; застосуванні засобів психолого-педагогічного впливу на учнів. Індивідуальність педагога — вираження неповторності, самотності особистості людини в роботі і професійному світогляді. Становлення індивідуальності означає здатність до індивідуального саморозвитку, самовіддачі здібностей на користь інших людей. Індивідуальність як цілісність особистості професіонала більш яскраво виявляється тоді, коли вона поєднується з високою духовністю, гуманістичною спрямованістю.

Організація педагогічної взаємодії учасників освітнього процесу на основі партнерства стає основою для взаємного збагачення, самопізнання, саморозвитку, слугує повному розкриттю індивідуального творчого потенціалу вчителів та учнів.

### **2.3. Формування гнучкої системи безперервної освіти педагога.**

*....Епоха Нової української школи почалася для мене цікаво, творчо, відповідально. Хотілося мчати у “потязі сучасності” на шаленній швидкості і без зупинок проїхати відстань “1 вересня – 31 травня”. Це вдалося, але катастрофічно не вистачало часу. Найважливішим виявився час! Зробила висновок особисто для себе: у вчителя НУШ не залишається зайвого часу, для роботи у класі потрібен лаборант або помічник. Цілий рік моя самоосвіта мала неперервний, випереджальний, пізнавальний, цілеспрямований характер. Хотілося рухатися вперед, досягати поставлених цілей. І ці досягнення я бачу в тому, що маленькі першокласники вільні й розкуті у виборі діяльності на уроках, вміють спільно обмірковувати свої ідеї, шукають і співставляють зв'язок між новими та вже отриманими знаннями, вміють приймати альтернативні рішення, робити різні дослідження і, навіть, маленькі відкриття....*

#### **Міркування ВЧИТЕЛЯ НУШ**

Постійна самоосвіта – активність життя сучасної людини, яка допоможе не відстати від “потяга сучасності”. Цей потяг вже набрав швидкості і вчитель в ньому є керманічем - внутрішньо багатою особистістю, з високим рівнем професійної компетентності, має широке коло зацікавлень, бажання пізнати нове й ділитися ним з оточуючими людьми. Необхідність самоосвіти та самовдосконалення викликана самою діяльністю педагога та значенням особи вчителя в житті дитини, потребою швидко і вправно реагувати на різні суспільні процеси і ситуації, бути готовим постійно “рости” в очах своїх учнів, уміло вирішувати різні завдання, практично і творчо виконувати ці завдання.

**Отож, формальна, неформальна та інформальна освіта: що вибрати та як поєднати? (додаток 5 )**

Для сучасного вчителя, який бажає йти в ногу з часом і бути в тренді, ідея безперервної освіти допомагає вирішити цю проблему. І не дивно, що таких вчителів стає дедалі більше, адже сучасна наука

розвивається настільки швидко, що часто професійні знання, здобуті людиною, вже за кілька років стають застарілими та потребують оновлення. Відгукуючись на виклики сьогодення та потреби педагогів, держава передбачила можливість безперервного навчання вчителів у новому Законі про освіту, відповідно до якого вчитель має можливість обирати один з видів освіти впродовж життя – формальну, неформальну чи інформальну. Що являють собою ці види підвищення кваліфікації? Який вид обрати педагогу та як поєднати?

Формальна освіта – це освіта, яка здобувається відповідно до освітніх ліцензованих програм закладів післядипломної освіти і передбачає досягнення здобувачами освіти заздалегідь визначених результатів навчання. Вона розширює й доповнює знання з фаху, методики викладання предмету, психології, які отримав вчитель, здобуваючи вищу освіту.

Форми формальної освіти: очна (курси підвищення кваліфікації, семінари, творчі групи, тренінги тощо), дистанційна (дистанційні курси, онлайнві конференції, вебінари тощо), очно-дистанційна (поєднання очної та дистанційної форм навчання – очно-дистанційні курси).

Де здобути: заклади післядипломної освіти.

Вимоги до закладів формальної освіти: наявність ліцензії на здійснення освітніх послуг.

Мінуси формальної освіти: не завжди відповідають запитам слухачів, відсутність вибору тем, форм навчання тощо.

Неформальна освіта – це освіта, яка здобувається, як правило, за освітніми програмами та не передбачає присудження визнаних державою освітніх кваліфікацій за рівнями освіти, але може

завершуватися присвоєнням професійних та/або присудженням часткових освітніх кваліфікацій. Вона допомагає швидко і вчасно отримати необхідні знання відповідно до потреб тут і зараз.

Форми неформальної освіти: очна (тренінги, майстер-класи, семінари, майстерні тощо), дистанційна (дистанційні курси, вебінари).

Де здобути: неурядові установи, приватні особи, платформи дистанційного навчання.

Вимоги до закладів неформальної освіти: немає, оскільки їхня робота не регламентується державними органами. Такі заклади не повинні мати ліцензію, їхні програми – гриф, сертифікат – реквізити офіційних установ.

Мінуси неформальної освіти: її результати не завжди враховуються при атестації, іноді педагоги не поінформовані про те, де можна повчитись.

Інформальна освіта (самоосвіта) – це освіта, яка передбачає самоорганізоване здобуття особою певних компетентностей, зокрема під час повсякденної діяльності, пов'язаної з професійною, громадською або іншою діяльністю, родиною чи дозвіллям. Така навчальна діяльність не обов'язково цілеспрямована та структурована, не фіксується документально, але сприяє розширенню професійних знань та умінь і є однією з ключових компетентностей особистості.

Форми інформальної освіти: одноразові лекції, відеоуроки, медіа-консультації, спілкування у сім'ї, з колегами, читання спеціалізованих журналів, телебачення, відео, незаплановані випадкові бесіди.


Де здобути: будь-де.


Вимоги до закладів інформальної освіти: немає, оскільки їх не існує.


Як поєднати формальну, неформальну та інформальну освіту?


Сьогодні Закон України про освіту дозволяє вчителю обирати будь-який з цих видів, проте найбільш оптимальним буде поєднання традиційних курсів підвищення кваліфікації в закладі післядипломної освіти (формальна освіта), курсів, семінарів та інших заходів від неурядових установ, що дозволить швидко отримати потрібні знання та навички (неформальна освіта) та самоосвіту (інформальну), яка допоможе підвищити свій професійний рівень.


Як поєднати різні види здобуття освіти та спроектувати власну траєкторію професійного зростання? Ось декілька порад для педагога:

 Узгодьте із адміністрацією школи замовлення на курси підвищення кваліфікації в закладі післядипломної освіти за місцем проживання (в умовах конкуренції вони сьогодні пропонують слухачам цікаві й корисні заходи та навчальні матеріали).

 Слідкуйте за оголошеннями в соціальних мережах, підпишіться на новини від неурядових організацій, які здійснюють навчання вчителів.

 Відвідуйте масові заходи – конференції, майстер-класи (часто на таких заходах вчителі дізнаються про нові можливості навчання).


 Складіть для себе список (а ще краще – додайте до календаря!) заходів (тренінгів, дистанційних курсів тощо), які дадуть максимум потрібних знань та навичок.


 Складіть список умінь (компетентностей), якими ви б хотіли оволодіти в майбутньому, аби стати ще більшим професіоналом своєї справи чи просто втілити свою мрію в життя (наприклад, монтувати


відео, створювати анімацію, писати есе, вишивати, швидко рахувати, робити шоколадні цукерки чи неймовірну випічку тощо). Завантажте підручники, відеоуроки, придбайте необхідну літературу та розпочинайте навчання!


Яких же ж рекомендацій необхідно дотримуватись нам управлінцям?


### **Пам'ятка щодо організації системи безперервної освіти педагогів.**


 Гнучко організовуйте самоосвіту педагогів, не завантажуйте їх веденням зайвої документації, сприяйте розширенню їхніх професійних інтересів.


 Активно включайте роботу із самоосвіти в педагогічний процес закладу загальної середньої освіти.

 Теми для самоосвіти добирайте з урахуванням індивідуального досвіду й професійної майстерності кожного педагога.

 Узгоджуйте теми самоосвіти із завданнями річного плану роботи закладу загальної середньої освіти.

 Методичну тему завжди пов'язуйте з прогнозованим результатом і спрямовуйте на досягнення якісно нових результатів роботи.

 Під час індивідуальної бесіди з педагогом визначайте, яка проблема йому цікава або в чому він відчуває труднощі, ознайомлюйте з новинками педагогічної практики.

 Переконайте педагога в актуальності обраної або запропонованої теми.

 Дійте послідовно і поступово під час розв'язання завдань.

✚ Не нав'язуйте тем і уникайте жорстких вимог щодо складання всіляких планів і звітів.

✚ Домагайтеся, щоб результатом самоосвіти педагога стало вдосконалення роботи з дітьми, зростання його професійної майстерності.

Кожен педагог, який прагне до вдосконалення освітнього процесу, повинен перебувати у постійному творчому пошуку, у постійному експериментальному дослідженні. Важливим для вчителів є усвідомлення перспектив свого професійного розвитку у процесі інноваційної педагогічної діяльності, готовність до творчого, новаторського пошуку в педагогічній діяльності, адже педагог-практик – самостійний конструктор своєї діяльності.

## 2.4. Реалізація політики професійного зростання через процедури атестації та сертифікації педагогічних працівників.

Міністерство розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства затвердило професійний стандарт за професіями "Вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти", "Вчитель закладу загальної середньої освіти", "Вчитель з початкової освіти (з дипломом молодшого спеціаліста)". Професійний стандарт вчителя внесено до Реєстру професійних стандартів, його можна переглянути за qr-кодом .

Професійний стандарт втілює сучасний підхід до визначення переліку та опису загальних і професійних компетентностей вчителя. До загальних компетентностей увійшли громадянська, соціальна, культурна, лідерська та підприємницька.



До переліку професійних компетентностей увійшли:

- мовно-комунікативна;
- предметно-методична;
- інформаційно-цифрова;
- психологічна;
- емоційно-етична;
- педагогічне партнерство;
- інклюзивна;
- здоров'язбережувальна;
- проєктувальна;
- прогностична;
- організаційна;
- оцінювально-аналітична;
- інноваційна;
- рефлексивна;
- здатність до навчання впродовж життя.

Документ також містить опис професійних компетентностей вчителя в розподілі за кваліфікаційними категоріями – спеціаліст,



спеціаліст другої категорії, спеціаліст першої категорії, спеціаліст вищої категорії.

Профстандарт дозволяє вчителям визначати чіткі орієнтири власного професійного розвитку, а також запобігає ризикам необ'єктивного оцінювання професійних компетентностей вчителів під час їхньої атестації та сертифікації.

Професійний стандарт розроблено МОН спільно з Українським інститутом розвитку освіти за участі вчителів і директорів шкіл, фахівців, які здійснюють підготовку вчителів, підвищення їхньої кваліфікації та проводять сертифікацію вчителів, а також за підтримки проєктів "Навчаємось разом" і "Професійний стандарт вчителя нового покоління і кращі НУШ технології: у взаємодії між академічними спільнотами університетів і вчителями-практиками".

Професійний стандарт погоджено Національною академією педагогічних наук України та Профспілкою працівників освіти і науки України.

10-та міністерка освіти і науки Лілія Гриневич, яка брала участь у створенні документу, зазначає, що може виникати відчуття суперечності між поняттями “педагогічна творчість вчителя”, якої ми прагнемо, і “професійний стандарт вчителя”. Адже слово “стандарт” у нашому уявленні означає щось непорушне, що не можна змінювати. І як же можна якесь “прокрустове ложе” накласти на педагогічну діяльність? Розуміючи невідповідність у смислах цих понять, яка виникає на перший погляд, ми занурилися в те, як саме відбувається підготовка вчителів і визначаються професійні орієнтири їхнього розвитку в успішних освітніх системах.

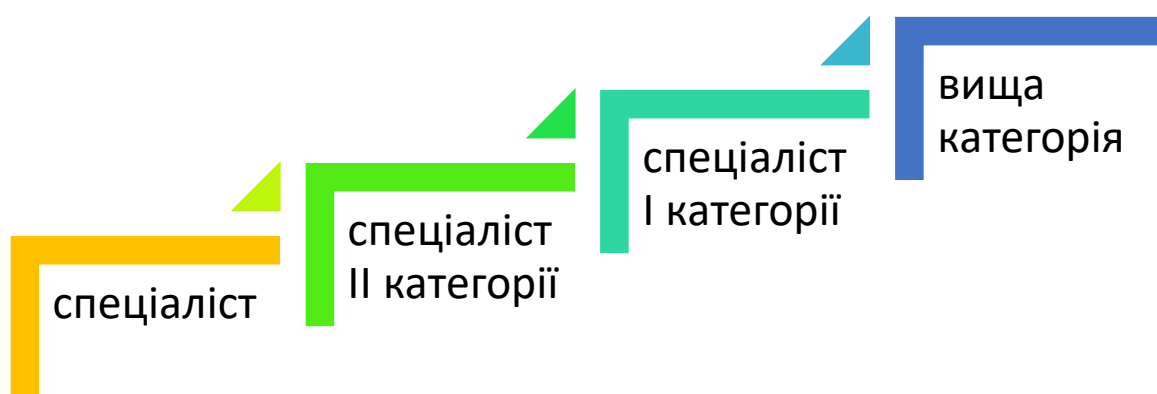
Є два типи стандартів: технічний і розвивальний.

Технічний стандарт точно описує, що вчитель повинен вміти, щоби в певний спосіб це можна було виміряти.

А от розвивальний стандарт використовується в провідних освітніх системах світу, де він слугує насамперед для самооцінювання й формування індивідуальної траєкторії професійного розвитку вчителя. Наприклад, коли ми говоримо про певну компетентність вчителя, то вона послідовно розвивається в процесі всього професійного становлення.

У нас кар'єра вчителя відбувається поетапно. Після здобуття освіти він є молодим фахівцем, який, щойно прийшовши до школи, має кваліфікаційну категорію вчитель-спеціаліст. Й от ми маємо визначитися, який рівень тієї чи іншої компетентності у вчителя має бути на цьому етапі.

Згодом учитель розвивається і проходить інші щаблі професійної кар'єри – вчитель другої кваліфікаційної категорії, першої і вищої.



У різних країнах ці щаблі називаються по-різному, але в розвивальних стандартах допускається, що в процесі професійного

розвитку вчитель удосконалює свої компетентності, здобуває більше знань і умінь у розрізі кожної з них. Власне, професійний стандарт описує очікування від професійної діяльності вчителя, який здобув диплом про належну вищу освіту, та на кожному наступному щаблі вчительської кар'єри.

Часто професійна підготовка фахівців відірвана від того, що очікують на робочому місці від людини. Подібна ситуація є у вчительській професії – коли молодий фахівець, який щойно здобув вищу освіту, приходить у школу і в нього виникають багато питань і проблем, коли йому не вистачає відповідних компетентностей, щоби нормально працювати.

Перша мета стандарту – стати підґрунтям для освітньої програми у вищій освіті, за якою готують педагогів. Університети повинні орієнтуватися на фактичну потребу системи освіти. Щоби це не була переважно теорія й історія педагогіки, а й різні курси, які є прикладними і які будуть готувати вчителя, який опанував сучасні освітні технології, відповідні наскрізні і професійні компетентності.

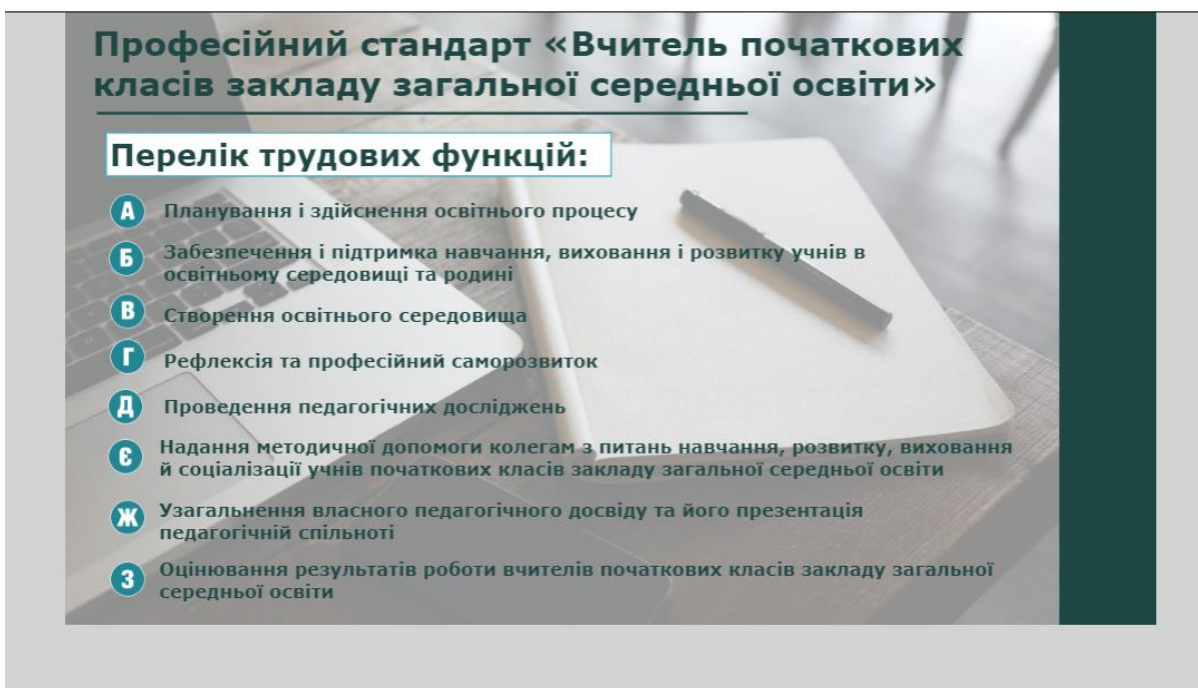
Друга мета стандарту – планування вчителем свого професійного розвитку та підвищення кваліфікації.

Вчитель, маючи професійний стандарт як орієнтир, зможе після самооцінювання обирати ті ніші, у яких йому чи їй хотілося б розвинути свої вміння й навички.

Згідно з професійним стандартом учителя має розвиватися й система підвищення кваліфікації. Адже організації, які пропонують курси підвищення кваліфікації, зможуть орієнтуватися на формування й розвиток відповідних професійних компетентностей учителя. Важливо, щоб учителі могли реалізувати своє право на вибір підвищення кваліфікації і, співвідносячи свої потреби і пропозицію, могли ухвалювати вдалі рішення, як і де підвищувати свою кваліфікацію.

Третя мета стандарту – оцінювальна. Є два інструменти оцінювання вчителя – атестація раз на 5 років і добровільна сертифікація, яка складається із зовнішнього оцінювання й моніторингу роботи вчителя Державною службою якості освіти. Важливо, щоби професійний стандарт брали до уваги під час розроблення цих інструментів.

Трудові функції – невід’ємна частина стандарту для кожної професії згідно з українським законодавством



Усі компетентності діляться на дві групи: загальні (громадянська, соціальна, культура самовираження, лідерська й підприємницька компетентності) і професійні (мовно-комунікативна, предметна, методична, інформаційно-цифрова, психологічна, емоційно-етична, компетентність педагогічного партнерства, інклюзивна, здоров’язбережувальна, проєктувальна, прогностична, організаційна, оцінювально-аналітична, інноваційна, здатність до навчання впродовж життя, рефлексивна компетентність).

Під час громадського обговорення були дискусії. Мовляв, навіщо вчителю лідерська компетентність. Не всі можуть бути лідерами. Так,

але вчитель має бути лідером свого життя, вчителю доводиться бути лідером у щоденній роботі, коли він працює з класом. Для того, щоби мотивувати дітей, він мусить мати лідерські якості.

Або ж підприємницька компетентність – також необхідна як здатність проявляти ініціативу, розв’язувати комплексні проблеми.

Серед переліку компетентностей є такі, що пов’язані зі знаннями навчального предмету й методики викладання, що було й у попередньому стандарті. Поряд із ними є й ті компетентності, без яких сучасний учитель не може бути успішним – таким, який здатний до інновацій та педагогіки партнерства.

Наприклад, усі батьки хотіли б, щоби їхніх дітей навчав учитель, який здатний зрозуміти потреби дитини, який любить свою професію, який ставиться до кожного з повагою. Це описується часто класичною категорією – любити дітей. Через які компетентності це можна описати в професійному стандарті? Наприклад, через емоційно-етичну компетентність. Це знання про емпатію та її формування, вміння зрозуміти емоції іншої людини, долати стреси, взаємодіяти в різних ситуаціях, знати, як концентрувати увагу і стабілізувати свій емоційний стан. Такі вміння має опанувати вчитель і вміти навчити цього своїх учнів.

На разі, політика професійного зростання реалізується через процедуру атестації педагогічних працівників.

Атестація підвищує статус педагогічної професії, спонукає педагога поповнювати свій досвід і показує його професійні вміння. Розглядати атестацію необхідно як неперервний процес, оскільки коли один атестаційний період закінчується, одразу розпочинається наступний.

## Основні принципи підготовки та проведення

атестації педагогічних працівників:

- атестація утворює важливість педагога, підвищує його авторитет у колективі закладу освіти, серед учнів та їхніх батьків;
- усі нормативні документи, інформація про атестацію, її форми, види, кваліфікаційні вимоги до педагогічних працівників, зразки атестаційної документації доступні для педагогів, що атестуються;
- педагог заздалегідь ознайомлений із порядком і термінами проведення атестаційної експертизи;
- робота атестаційних комісій виявляє успіхи та проблеми в діяльності педагога, що спрямовані на реалізацію цілей освіти.

Атестація проводиться відповідно до **Типового положення про атестацію педагогічних працівників.**

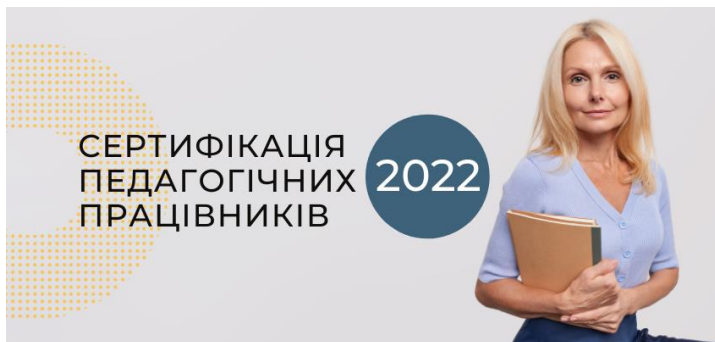


### Управлінський аспект в реалізації політики професійного зростання педагогів через процедуру атестації

Завдання	Хто виконує	Дедлайн
Скласти план-графік організаційних заходів щодо атестації педагогів	заступник директор школи	20 вересня
Нагадати членам педагогічного колективу основні умови й вимоги статті 50 Закону України «Про освіту» від 05.09.2017 № 2145-VIII, Типового положення про атестацію педагогічних працівників України (наказ МОН від 06.10.2010 № 93; далі — Типове положення), та інших нормативних документів у частинах, які стосуються педагогів, що будуть атестуватися, та повноважень членів атестаційної комісії	заступник директора школи	20 вересня
Видати наказ «Про створення атестаційної комісії»	директор школи	20 вересня
Надати атестаційній комісії: <ul style="list-style-type: none"><li>• списки педагогічних працівників, які підлягають черговій атестації, від керівників закладів освіти;</li></ul>	заступник директора школи	10 жовтня

<ul style="list-style-type: none"> <li>• заяви від педагогічних працівників щодо проходження позачергової атестації та щодо перенесення строку атестації;</li> <li>• подання керівника або педагогічної ради закладу про присвоєння працівнику кваліфікаційної категорії, педагогічного звання або зниження рівня професійної діяльності (пункт 3.1. Типового положення)</li> </ul>		
Підготуватися до засідання — вивчити надану документацію	атестаційна комісія	
Провести засідання, на якому: <ul style="list-style-type: none"> <li>• затвердити списки педагогічних працівників, які атестуються;</li> <li>• прийняти рішення з питань перенесення строку чергової атестації;</li> <li>• затвердити графіки проведення атестації, зміст яких доводиться до відома осіб, що атестуються, під підпис (пункт 3.2 Типового положення)</li> </ul>	атестаційна комісія 20 жовтня	
Видати наказ «Про проведення атестації педагогічних працівників у 2021/2022 навчальному році»	директор школи	20 жовтня
Скласти план індивідуальної підготовки й проходження атестації	заступник директора школи	20 жовтня
Вивчати роботу педагогічних працівників, що атестуються, згідно із затвердженим графіком	атестаційна комісія	з 20 жовтня до 15 березня
Надати атестаційній комісії характеристики діяльності педагогічних працівників, що атестуються	директор школи	01 березня
Ознайомити кожного педагогічного працівника, який атестується, з його характеристикою під підпис	заступник директора школи	не пізніше 10 днів до атестації
Провести засідання, на якому розглянути атестаційні листи, заслухати висновки експертної групи щодо педагогів, які атестуються, і прийняти рішення (варіанти рішень — у розділі 3 пункту 3.9 Типового положення)	атестаційна комісія	I рівня — 01 квітня II рівня — 10 квітня III рівня — 25 квітня
Повідомити рішення атестаційної комісії педагогічному працівнику під підпис	заступник директора школи	одразу після засідання
Надати педагогічному працівнику атестаційного листа під підпис	заступник директора школи	не пізніше трьох днів після атестації
Видати наказ за результатами проведення атестації педагогічних працівників	директор школи	упродовж п'яти днів після засідання атестаційної комісії
Ознайомити атестованих педагогів, педколектив із наказом та надати один екземпляр до бухгалтерії для нарахування атестованим педагогам заробітної плати згідно зі встановленим посадовим окладом (ставкою заробітної плати) з дня рішення атестаційної комісії	заступник директора школи	упродовж п'яти днів після засідання атестаційної комісії
Підбити підсумки атестації	заступник директора школи	упродовж трьох днів після засідання атестаційної комісії
Реалізувати право подати апеляцію на рішення атестаційної комісії вищого рівня	педагог	упродовж десяти днів після засідання атестаційної комісії

Метою ж СЕРТИФІКАЦІЇ педагогічних працівників є виявлення та стимулювання педагогічних працівників з високим рівнем професійної майстерності, які володіють методиками компетентнісного навчання і новими освітніми технологіями та сприяють їх поширенню.



2022 році в сертифікації зможуть взяти участь до 2500 учителів початкових класів.

**Упродовж 4–17 квітня 2022**

**року включно**

триватиме **реєстрація** для проходження сертифікації.

Зауважимо, що відповідно до Положення про сертифікацію педагогічних працівників учителі беруть участь у сертифікації виключно на добровільних засадах і можуть відмовитися від участі на будь-якому її етапі.



Сертифікація складається з трьох етапів:

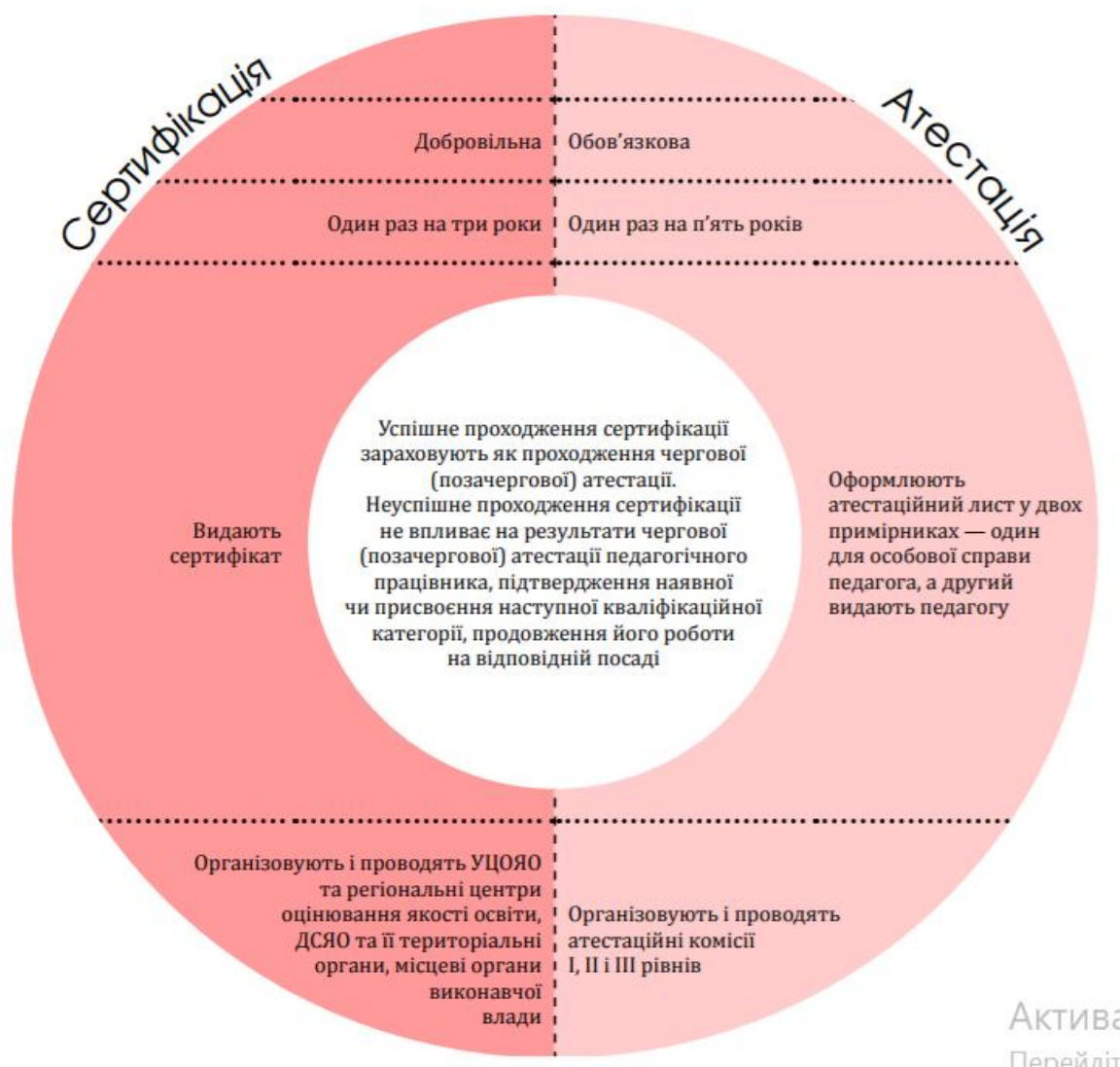
- незалежного тестування учасників сертифікації;
- самооцінювання учасниками сертифікації власної педагогічної майстерності;
- вивчення практичного досвіду роботи учасників сертифікації.

Процедура “Сертифікація” – відгуки і поради учасниць.





Представлена інфографіка демонструє порівняння процедур атестації та сертифікації педагогічних працівників.



Спільним для процедур, як бачимо, є портфоліо вчителя, головним призначенням якого є - продемонструвати найбільш значущі результати практичної діяльності для оцінки своєї професійної компетенції, такі як реалізовані проекти, участі в олімпіадах і конкурсах, проведені педагогом дослідження.

Портфоліо вчителя - це спосіб фіксації, накопичення матеріалів, що демонструють рівень



професіоналізму вчителя і вміння вирішувати завдання своєї професійної діяльності. Портфоліо вчителя показує рівень підготовленості педагога і рівень активності у навчальних та позакласних видах діяльності.

Електронне портфоліо педагога - це веб-базований ресурс, сайт вчителя, який відображає індивідуальність та професійні досягнення власника.

Портфоліо дозволяє педагогу проаналізувати, узагальнити і систематизувати результати своєї роботи, об'єктивно оцінити свої можливості та спланувати дії з подолання складнощів і досягнення більш високих результатів, зміщуючи акцент з оцінки на самооцінку.

Друге важливе призначення портфоліо вчителя - це альтернативна форма оцінки професіоналізму та результативності роботи педагога при проведенні експертизи на відповідність заявленої кваліфікаційної категорії. Це й інструмент для забезпечення моніторингу професійного зростання педагога.

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 до здійснювати 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.

Пам'ятайте, щоб реалізувати управлінський процес з цього напрямку необхідно:

- створити матеріально-технічне забезпечення освітнього процесу;
- забезпечити умови для неперервного професійного розвитку педагогічних працівників;
- сприяти вдосконаленню інформаційно-цифрової компетентності педагогічних працівників;
- організувати методичний супровід виявлення, вивчення, узагальнення та впровадження перспективного педагогічного досвіду.

***P.S. На допомогу завучу-початківцю.***

Нині — самий розпал атестаційної кампанії. На часі — готувати характеристики діяльності педагогічних працівників та атестаційні листи.



У характеристиці керівник закладу освіти:

- оцінює, як педагог виконує свої посадові обов'язки;
- зазначає дані про його професійну підготовку;
- оцінює творчі та організаторські здібності педагога;
- надає інформацію про участь педагога в роботі методичних об'єднань;
- оцінює морально-психологічні якості педагога;
- повідомляє про те, чи виконує педагог рекомендації, які надала попередня атестаційна комісія.

Підписує характеристику діяльності педагогічного працівника керівник закладу освіти. Приклад оформлення характеристики перегляньте в додатку .

Атестаційний лист — це основний підсумковий документ атестації педагога, який підтверджує наявність кваліфікаційної категорії або тарифного розряду, педагогічного звання. Атестаційний лист містить два розділи: загальні дані та результати атестації педагогічного працівника. Часто ці **обов'язки покладають на заступника директора школи.**

Якщо атестаційний лист заповнити неправильно, це може стати **причиною непорозумінь** під час тарифікації педагогічного працівника. Атестаційна комісія вищого рівня може відмовитися присвоїти працівнику кваліфікаційну категорію «спеціаліст вищої категорії», педагогічне звання.

На кожного педагога, який атестується, оформлюють атестаційний лист у **двох примірниках**: один потрібний для особової справи, а другий видають педагогу під підпис не пізніше трьох днів після атестації.

Розглянемо, як заповнювати кожен пункт атестаційного листа.

I. Загальні дані

*Педагогічний працівник, який атестується*

Прізвище, ім'я, по батькові вказуйте повністю відповідно до запису в паспорті.

*Дата народження*

Вкажіть число, місяць і рік народження відповідно до паспортних даних.

*Посада, яку займає педагогічний працівник, стаж роботи на займаній посаді на час атестації*

Назву посади вказуйте відповідно до запису в трудовій книжці. Вкажіть кількість повних років роботи на займаній посаді в цьому закладі на час атестації.

*Загальний стаж педагогічної діяльності (робота за спеціальністю)*

Обов'язково перевірте за записами у трудовій книжці, чи правильно вписали педагогічний стаж і стаж роботи за спеціальністю.

*Освіта (освітньо-кваліфікаційний рівень, найменування навчального закладу, рік його закінчення, спеціальність)*

Впишіть усі необхідні відомості. Також зазначте спеціальність, за якою працівник здобував освіту.

Не вносьте дані зі слів педагогічного працівника, який атестується, або з його заяви, звірте їх із дипломом.

Освітній рівень педагогічного працівника безпосередньо впливає на результат атестації, зокрема:

- педагогу встановлюють **тарифний розряд** за наявності освітньо-кваліфікаційного рівня молодшого спеціаліста або бакалавра, тобто неповної або базової вищої освіти;
- педагогу присвоюють **кваліфікаційну категорію або педагогічне звання** за умови, що він має освітньо-кваліфікаційний рівень спеціаліста або магістра, тобто повної вищої освіти.

*Науковий ступінь (вчене звання)*

Вкажіть науковий ступінь педагогічного працівника — доктор наук, кандидат наук; вчене звання — професор, доцент, старший науковий співробітник або напишіть у графі «немає».

*Підвищення кваліфікації протягом останніх 5 років (з якої спеціальності, номер та дата видачі документа, що підтверджує підвищення кваліфікації)*

Вкажіть у цій графі **такі відомості:**

- назва закладу освіти, у якому педагогічний працівник пройшов курси підвищення кваліфікації;
- дата й термін, коли працівник проходив курси;
- номер документа, що підтверджує підвищення кваліфікації;
- спеціальність, напрям підвищення кваліфікації.

Відомості вносять в атестаційний лист згідно із записами у документі про підвищення кваліфікації.

Якщо в міжатестаційний період працівник здобув другу повну вищу педагогічну освіту або підвищив освітньо-кваліфікаційний рівень, то замість інформації про підвищення кваліфікації **внесіть такі відомості:**

- який заклад вищої освіти працівник закінчив;
- номер і дата отримання диплома про здобуття вищої освіти;
- освітньо-кваліфікаційний рівень;
- спеціальність.

*Дата та результати попередньої атестації*

Заповніть цю графу відповідно до рішення атестаційної комісії. Скористайтеся атестаційним листом за результатами попередньої атестації.

*Характеристика діяльності педагогічного працівника  
у міжатестаційний період*

Характеристика має бути об'єктивною та стислою. До характеристики працівника внесіть результати аналізу його професійної діяльності атестаційною комісією, а також дані з характеристики.

II. Результати атестації педагогічного працівника

*Рішення атестаційної комісії*

У цій графі вкажіть повну назву атестаційної комісії.

Рішення атестаційної комісії формулюйте чітко і лаконічно, орієнтуйтеся на вказані в атестаційному листі **формулювання**:

- відповідає займаній посаді;
- не відповідає займаній посаді;
- відповідає займаній посаді за умови виконання певних заходів;
- відповідає раніше присвоєному педагогічному званню (п. 3.13 Типового положення про атестацію педагогічних працівників (наказ МОН від 6.10.2010 № 930; далі — Типове положення).

*За результатами атестації:*

*присвоїти кваліфікаційну категорію*

Впишіть тут одне з таких **формулювань**:

- встановити відповідний тарифний розряд;
- присвоїти кваліфікаційну категорію «спеціаліст першої категорії»;
- відповідає раніше присвоєній кваліфікаційній категорії «спеціаліст другої категорії».

*порушити клопотання перед атестаційною комісією вищого рівня*

Цю графу заповніть так:

- про присвоєння Пимоненко Л. А. кваліфікаційної категорії «спеціаліст вищої категорії»;
- про відповідність Конку Л. А. раніше присвоєній кваліфікаційній категорії «спеціаліст вищої категорії»;
- про присвоєння Кононенко Л. А. педагогічного звання «старший учитель».

*Результати голосування*

Зазначте кількість голосів у цифровій і словесній формі, наприклад: за 7 (сім), проти 0 (нуль), утримались 1 (один).

Педагогічні працівники, які входять до складу атестаційної комісії, атестуються на загальних підставах та не беруть участі в голосуванні щодо себе.

*Рекомендації атестаційної комісії (зазначення заходів, за умови виконання яких працівник вважається таким, що відповідає займаній посаді)*

Впишіть у цю графу конкретні заходи, які визначила атестаційна комісія та які має здійснити педагогічний працівник, щоб відповідати займаній посаді (пп. 7 п. 3.13. Типового положення).



III. Результати атестації атестаційною комісією II (III) рівня. Цей розділ атестаційного листа заповнює атестаційна комісія, яка присвоює кваліфікаційну категорію «спеціаліст вищої категорії», визначає відповідність раніше присвоєній кваліфікаційній категорії «спеціаліст вищої категорії» та присвоює педагогічне звання за клопотанням атестаційних комісій I рівня.



#### ЦЕ ВАЖЛИВО

##### Які рішення ухвалюють за результатами атестації

За результатами атестації атестаційна комісія закладу освіти ухвалює такі рішення:

- педагогічний працівник відповідає займаній посаді;
- присвоїти педагогічному працівнику кваліфікаційну категорію — «спеціаліст», «спеціаліст другої категорії», «спеціаліст першої категорії»;
- педагогічний працівник відповідає раніше присвоєній кваліфікаційній категорії;
- встановити педагогічному працівнику відповідний тарифний розряд;
- порушити клопотання перед атестаційною комісією II рівня про відповідність педагогічного працівника присвоєній раніше кваліфікаційній

категорії «спеціаліст вищої категорії»;

- порушити клопотання перед атестаційною комісією II рівня про присвоєння педагогічному працівнику кваліфікаційної категорії «спеціаліст вищої категорії»;
- порушити клопотання перед атестаційною комісією II рівня про присвоєння педагогічному працівнику педагогічного звання;
- педагогічний працівник відповідає займаній посаді за умови виконання ним заходів, визначених атестаційною комісією;
- педагогічний працівник не відповідає займаній посаді.

Відповідно до ухваленого рішення комісія оформлює II розділ атестаційного листа.

IV. Результати розгляду апеляцій на рішення атестаційних комісій I та II рівнів

Цей розділ заповнює атестаційна комісія вищого рівня, якщо педагогічний працівник подає апеляцію.

Коли завершуєте оформлення атестаційного листа, перевірте реквізити: чи стоять усі підписи, дати, печатки тощо. Приклад оформлення атестаційного листа перегляньте в додатку.

## **2.5. Педагогічний досвід - важливий фактор на шляху професійного зростання педагога.**

В сучасній педагогічній науці немає однозначного підходу до визначення понять «педагогічний досвід», «передовий педагогічний досвід», «новаційний досвід», «новаторський досвід», «раціоналізаторський досвід» тощо. Під визначенням «педагогічний досвід» більшість науковців розуміють сукупність знань, умінь і навичок, здобутих учителем у процесі навчально-виховної роботи. Педагогічний досвід накопичують у конкретній діяльності педагога під впливом специфіки освітнього закладу, стилю діяльності педагогічного колективу, особистісних якостей учителя. Його формують на підставі педагогічних знань, що є критерієм істинності науково-методичних рекомендацій, засобом перенесення теоретичних положень у практику.

Педагогічний досвід — це оригінальний за змістом, логікою, методами та прийомами зразок педагогічної діяльності, що демонструє кращі результати порівняно з масовою практикою. В ньому творчо відображають досягнення, висновки та рекомендації педагогічної науки, реалізують виявлені закономірності, синтезовані з особистим досвідом педагога. Новаторський педагогічний досвід — це педагогічні відкриття та винаходи, досвід утілення в життя оригінальних ідей, методів, прийомів навчання, виховання, управління тощо. В новаторському досвіді виявлено закономірності, які ще мало відомі педагогічній практиці. Досвід педагога-новатора вимагає від керівників навчальних закладів, працівників науково-методичних служб, учених ретельної уваги, ґрунтовного вивчення

й обґрунтування, бо цей досвід, як правило, має прогностичні функції, оскільки випереджає практику. В системі формування фахової компетентності педагогів важлива роль належить учителям-новаторам, майстрам, які генерують нові ідеї, пропонують щось нове, більш ефективне. Проте слід пам'ятати, що новаторство і досвід — це не одне і те ж. Педагогічний досвід — більш широке поняття, новаторство — складова досвіду, його підґрунтя. Не будь-яка форма роботи, навіть результативна, є досвідом, і не будь-яке новаторство — педагогічним досвідом. Досвід — це те, що можна передати, запозичити, використати в роботі інших педагогів. Новаторство не завжди можна передати, бо це індивідуальна творчість, яка дає високоефективні результати в певного вчителя, але інші вчителі так само працювати не можуть. Отже, варто пам'ятати, що досвід — це підґрунтя, на якому сформовано педагогічну майстерність, джерело розвитку педагогічної науки та практики, пробний камінь під час експерименту, перевірки істинності теорій, концепцій, процесів, похідна від знань і практики, рубіж, на який потрібно вивести масову практику.

Процес професійного зростання «учителя-методиста» від педагогічної ідеї до його упровадження у русі часу відображено у додатку 6.

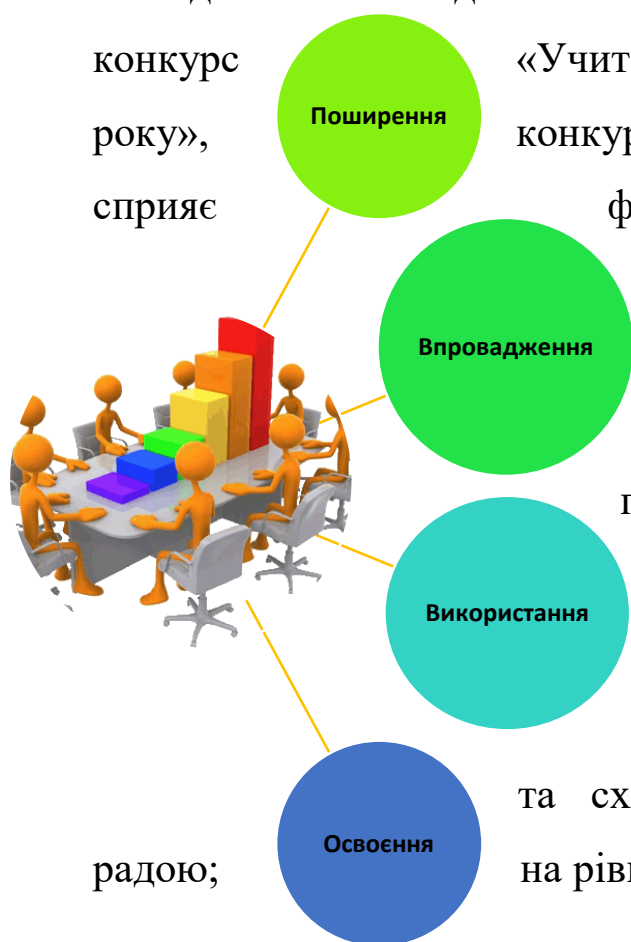
Упровадження педагогічного досвіду в практику необхідно розпочати з термінів і понять, які часто використовують. Аналіз практики свідчить, що для означення розглянутого процесу вживають різні терміни: поширення, впровадження, використання. Однак ці терміни слід розрізняти.

Поширення досвіду — це дії організаційного характеру, спрямовані на популяризацію нової педагогічної ідеї. Переважно його використовують методисти, науковці, керівники закладів загальної середньої освіти, рідше самі автори досвіду. Поширення педагогічного досвіду відбувається за допомогою різноманітних форм: презентації на педрадах, розширених засіданнях науково-методичних рад, методичних об'єднаннях, кафедрах, конференціях, педагогічних читаннях, у статтях, збірниках із досвіду роботи, оформлення картотек педагогічного досвіду, анотованих каталогів, які пропагують творчі знахідки (додаток 7). Досить ефективною є пропаганда досвіду шляхом організації педагогічних виставок матеріалів із досвіду роботи, проведення майстер-класів, створення шкіл педагогічного досвіду на базі автора, авторських майстерень, шкіл методичної майстерності, розміщення матеріалів на сайтах, порталах тощо. Упровадження досвіду — це поєднання власного досвіду з новим у процесі практичної діяльності з метою переконання щодо його ефективності. Упровадження — найважливіший і найменш вивчений етап системи поширення педагогічного досвіду. Можна добре вивчити й узагальнити, навіть успішно пропагувати і в наказовому порядку примушувати його застосовувати, і все ж успіху не досягнеш. Упровадження нелегко здійснити вчителю, оскільки воно потребує творчих зусиль, здібностей до трансформації та подолання труднощів, неабиякого бажання та сили волі, наполегливості й уміння аналізувати свої помилки та невдачі, вміння працювати по-новому, копіткої організаторської роботи. Це система роботи, яка містить: ознайомлення із принципами та конкретними прийомами новаторської праці, висвітлення її прогресивної суті та практичної ефективності;

повсякденне та наполегливе навчання вчителя застосування сучасних методів, форм, прийомів; контроль збоку директорів, заступників за фактичним упровадженням педагогічного досвіду в практику роботи вчителя; визначення ефективності нових прийомів і методів праці за основними показниками — рівнем навчальних досягнень учнів, сформованими компетенціями, рівнем вихованості. Це система діяльності, спрямована на перетворення та вдосконалення практики. Термін «упровадження» відображає обов'язковість дій щодо реалізації педагогічного досвіду. Методисти, керівники ЗЗСО, працівники шкільних методичних служб мають своєчасно інформувати вчителів про наявний досвід і забезпечувати всім необхідним для його вивчення. Діяльність адміністрації у кінцевому підсумку передбачає вкорінення, закріплення, міцне входження досвіду в практичну діяльність учителів. Коли ідею досвіду вчитель засвоїв, перевагу нового над наявними методами та прийомами усвідомив, він прагне укорінити досвід у власну практику з метою її вдосконалення. Ці дії також відповідають етимології терміну «впровадження». Після того як відбувся продуктивний синтез власного досвіду з новим і вчитель переконався, що отримав позитивні результати в роботі, впровадження поступово переростає у використання. Використання досвіду — це синтез особистих досягнень із новими ідеями, які стали особистісними. Застосування чужого досвіду — це надзвичайно відповідальний і творчий процес, результатом якого є синтез особистих компетенцій із запропонованими в досвіді. Його досягають це не відразу, бо він проходить через особистісну потребу вчителя щодо опанування певного досвіду, вимагає певних зусиль, часу. Зробити своїми ідеї чийогось досвіду педагог зможе, якщо в цьому

зацікавлений. Із цієї точки зору для характеристики добровільної діяльності педагога щодо оволодіння та практичного застосування досвіду краще скористатись терміном «освоєння». Освоєння досвіду — це глибоке, ґрунтовне вивчення змісту досвіду, його суті та трансформація нових ідей досвіду у власну методичну систему. Це процес, який розпочинають із вивчення концептуальних засад, змісту досвіду, виділення головного в ньому та завершують ефективною реалізацією нових ідей у педагогічну практику. Отже, доцільність використання певного терміну впливає зі змісту завдань кожного етапу реалізації педагогічних ідей. У разі користування певним терміном надзвичайно важливо пам'ятати про його адресне спрямування. На думку багатьох науковців і методичних працівників, саме термін «освоєння» якнайповніше характеризує діяльність вчителя щодо всебічного вивчення змісту та теоретичних засад досвіду, з'ясування його суті, оволодіння практичними вміннями та творчою трансформацією нових ідей у власну методичну систему. Форми: школа педагогічної майстерності, наставництво, семінар учителів-майстрів, творча група, педагогічні читання, «круглий стіл», педагогічний консилиум. Кожна з форм чималою мірою допомагає підвищити педагогічну майстерність учителів, перенесенню в їхню педагогічну діяльність досвіду вчителів-новаторів. Щодо технології поширення, впровадження, використання й освоєння педагогічного досвіду в практику варто зазначити, що перший етап цієї роботи — своєчасне надання вчителям необхідної інформації про сучасні досягнення науки та досвіду, підведення їх до висновку про необхідність упровадження нового досвіду. Другий етап — проведення майстер-класів, організація роботи школи педагогічного

досвіду, творчої лабораторії за добровільної участі кращих учителів із метою упровадження педагогічного досвіду, творчої групи для впровадження результатів наукових досліджень із відповідної науково-методичної проблеми або відомого в регіоні педагогічного досвіду, яка вивчає запропонований педагогічною наукою чи практикою спосіб розв’язання проблеми та забезпечує його творче впровадження в практичну діяльність. Розроблені творчою лабораторією чи групою рекомендації повинні мати основні теоретичні положення, ідеї, висновки, сформульовані у зрозумілій для педагогів формі. Їх необхідно схвалити для використання на засіданнях науково-методичних рад, презентувати під час естафет педагогічного досвіду, виставок, конкурсів тощо. Третій етап — створення баз даних педагогічного досвіду кращих учителів і освітніх закладів області педагогічного досвіду за блоками: Всеукраїнський конкурс «Учитель року», конкурс «Освітній заклад року», конкурс-ярмарок педагогічних ідей» тощо. Це сприяє формуванню професійної компетентності педагогів, їх готовності до впровадження інновацій.



конкурс «Учитель року», конкурс «Освітній заклад року», конкурс-ярмарок педагогічних ідей» тощо. Це сприяє формуванню професійної компетентності педагогів, їх готовності до впровадження інновацій.

радою;

«Учитель року», конкурс «Освітній заклад року», конкурс-ярмарок педагогічних ідей» тощо. Це сприяє формуванню професійної компетентності педагогів, їх готовності до впровадження інновацій.

**Управлінський аспект** поширення, впровадження, використання й освоєння педагогічного досвіду полягає у дотриманні певних умов:

1. Досвід вивчено, узагальнено та схвалено (на рівні ЗЗСО — методичною радою; на рівні району (міста) — на засіданні науково-

методичної ради Центру; на рівні області — на засіданні науково-методичної ради ВІППО).

2. Створено наказ про поширення, впровадження, використання й освоєння педагогічного досвіду (додаток б).

3. Педагогічний досвід апробовано в освітніх закладах зацікавленими педагогічними працівниками, після закінчення якої встановлено відповідність одержаних результатів очікуваним.

Адміністрація повинна стимулювати пошук учителів, які працюють творчо. Передусім їй має очолювати добре підготовлений керівник, здатний створити в педагогічному колективі творчий настрій, здоровий морально-психологічний клімат, сприятливі матеріально-технічні, санітарно-гігієнічні умови праці. Для організації творчої діяльності педагогічного колективу необхідна відповідна теоретична і практична підготовка вчителів, володіння методикою творчих пошуків. Важливо, щоб педагогічний колектив працював над суспільно значущою для школи і посильною темою, усвідомлював мету і завдання творчого пошуку, забезпечив раціональний розподіл і кооперацію праці. Водночас педагоги повинні бути звільненими від невластивих їм функцій, а результати їхніх пошуків мають належно стимулюватися.

З метою здійснення ефективної управлінської діяльності варто дотримуватись певних вимог, які запропоновано у наступному вигляді:



## **Пам'ятка фахівцеві, який описує передовий педагогічний досвід**

✚ Чітко визначити назву, адресу і автора досвіду (у назві матеріалу дати основну характеристику досвіду, визначити галузь застосування, характер розв'язуваної проблеми: управлінська, методична, навчально-виховна).

✚ Обґрунтувати актуальність досвіду, його практичну значущість для підвищення якості навчально-виховного процесу в дитсадку або школі: якою мірою цей досвід сприяє розв'язанню завдань, що стоять перед дитсадком/школою на сучасному етапі; які типові недоліки в педагогічній діяльності допомагає побороти досвід.

✚ Подати теоретичну базу досвіду сучасні теоретичні ідеї, положення, які служать обґрунтуванням наукової достовірності досвіду.


✚ Описати технологію досвіду (систему конкретних педагогічних і організаційних дій, зміст, форми, прийоми, методи виховання і навчання):


✚ а) постановку цілей і завдань педагогічної діяльності (проведення уроків, системи навчальної роботи, виховного заходу, виховної роботи в цілому і т.д.);


✚ б) ефективність навчальної, виховної роботи вчителя, порівняти її з результатами; з'ясувати правильність поставлених завдань, вибраних форм, методів, прийомів у навчанні і вихованні дітей;

✚ в) зміст навчальної і виховної роботи (характер доказів, фактів, прикладів, що сприяють глибокому засвоєнню учнями тих чи інших світоглядних та наукових ідей). Відповідність змісту

поставленим цілям і завданням. Досвід, який вартий наслідування, полягає і в знаходженні нових форм, методів, доборі навчально-виховного матеріалу (фактів, аргументів), який дозволяє найбільш переконливо донести до учнів певну ідею, положення;

 г) форми і методи навчально-виховної роботи, їх оптимальний вибір і відповідність поставленим цілям і завданням, технологію їхнього застосування, способи діяльності вчителів і учнів. Передовий досвід навчально-виховного процесу являє собою вдалий вибір відомих форм і методів (або вироблення нових), що дозволяє найоптимальнішим шляхом досягнути мети. Важливо описати процедуру, послідовність способів педагогічної діяльності. Якщо, наприклад, досвід стосується формування інтересу учнів до вивчення математики, необхідно розкрити наукові засади стимулювання мотивації в певному віковому періоді, показати роль математики в становленні особистості;

 д) організацію освітнього процесу, способи включення учнів у навчальну, суспільно-корисну, трудову діяльність. Відповідність організації поставленим цілям і завданням. Показати ефективність діяльності школярів із застосуванням різноманітних форм, методів, прийомів роботи, їх позицію: простих виконавців волі дорослих чи організаторів, господарів своїх прав;

 ж) показати зв'язок одержаних результатів із поставленими цілями, завданнями, способами діяльності педагогів і учнів та довести, що результати навчально-виховного процесу в освітньому закладі, в педагога чи групи педагогів залежать від досвіду, який пропагується. Наводяться певні порівняльні дані вихованості, якості знань учнів тощо.

✚ Розкрити провідну педагогічну ідею, що впливає з досвіду і передбачає варіативність форм її застосування, виділити головне, найсуттєвіше в діяльності автора досвіду.

✚ Схарактеризувати результативність умов і можливостей застосування описаного досвіду та відтворюваності у практиці роботи іншими педагогами. У результаті узагальнення досвіду показати, чим відрізняються описані педагогічні ідеї від результатів інших у тих же умовах.

✚ До узагальненого матеріалу сформулювати висновки і рекомендації, проілюструвати додатками.

### **Пам`ятка педагогові**

✚ Постійно стежте за новинками науково-методичної літератури, ведіть бібліографію використаних джерел.

✚ Збирайте і накопичуйте матеріали, що відображають досвід вашої роботи: друковану продукцію, плани виховної роботи, конспекти уроків, дидактичні матеріали, тести, учнівські творчі роботи, анкети, щоденники спостережень, психолого-педагогічні характеристики вихованців, а також ведіть записи своїх здобутків, невдач та сумнівів.

✚ Обирайте тему для узагальнення досвіду найбільш важливу і актуальну, враховуючи успіхи і недоліки у вашій роботі та роботі колег, сформулюйте тему чітко й конкретно.

✚ Визначте форму узагальнення: доповідь, стаття, буклет, інше.

✚ Систематизуйте методичні матеріали (плани, картки, схеми, види учнівських вправ), супроводивши їх карточками-поясненнями.

✚ Складіть короткий план теми з тезами, де повинна бути викладена ідея досвіду. Згадайте і поясніть факти, які будуть використані як основа для ваших висновків.

✚ Досвід оцінюйте критично. Розповідаючи про успіхи, не забудьте сказати про недоліки, труднощі, помилки. Головний критерій досвіду – результативність. Розкриття досвіду нецікаве, якщо в ньому не показаний розвиток дитини, не проілюстровані досягнення.

✚ Матеріал намагайтеся викласти коротко, просто, логічно, уникаючи повторень.

✚ Працюючи над темою, радьтеся зі своїми колегами. Так можуть з'явитися цінні думки, необхідні факти.

✚ Оформіть додатки (схеми, картки, таблиці, роботи учнів і т.ін.).




## **2.6. Фаховий конкурс «Учитель року» - точка відліку для досягнення нових вершин.**

Сьогодні вимагає від кожного вчителя відповідального ставлення до своєї діяльності, уміння творчо вибудувати освітній процес, відмови від шаблонних форм і методів роботи. Фаховий рівень, загальну культуру, педагогічний досвід і сумлінне ставлення до своєї роботи та учнів педагогам дають можливість продемонструвати освітянські конкурси професійної майстерності. Найпрестижніший серед них – «Учитель року».

За період існування конкурсу «Учитель року», починаючи з 1995 року, змінювалися форми його проведення, учасникам пропонувалися конкурсні випробування різної складності та змісту. Незмінною була його мета – виявити та підтримати творчу працю вчителів, директорів (заступників директорів) загальноосвітніх навчальних закладів, підвищити їхньої професійну майстерність, популяризувати педагогічні здобутки.

Конкурси професійної майстерності "Учитель року" проводять із метою виявлення й підтримки творчої праці вчителів, підвищення їхньої професійної майстерності, популяризації педагогічних здобутків.

Завдання фахових конкурсів:

-  піднесення ролі вчителя в суспільстві та престижності його праці;
-  привернення уваги громадськості, органів влади до проблем освіти;
-  сприяння творчим педагогічним пошукам, удосконаленню фахової майстерності педагогів;

- ✚ поширення передового педагогічного досвіду;
- ✚ забезпечення незалежної експертної оцінки педагогічної діяльності.

У час, коли багато людей зневірилося в українській освіті й учителях зокрема, спостерігаємо зовсім протилежне явище: наш освітній простір рясніє активними, не байдужими до своєї справи іменами. Ні, це не всесвітньо відомі педагоги, не вчителі зі шкіл приватних чи “новоформатних”. Це – вчителі звичайних освітніх закладів, які з року в рік демонструють свою майстерність у конкурсі «Учитель року», щоправда, у різних номінаціях.

Щороку конкурс об’єднує вчителів не задля того, аби визначити найкращого, а щоб показати здобутки педагогів, яким вистачило сміливості взяти участь в «Учителі року» і серед номінантів здобути найвищу сумарну кількість балів.

Сьогодні вимагає від кожного педагога відповідальності, відмови від шаблонних форм і методів роботи, уміння творчо будувати освітній процес.

Документи, які регламентують участь учителя у конкурсі для ознайомлення



Заступникам директора, які супроводжують педагога у конкурсі пропонуємо зразки інформаційної картки та відеорезюме учасників Луцької ЗОШ №20 (додаток 8-9). Приємно відзначити, що конкурс проходить в атмосфері взаєморозуміння й товариської підтримки в нашому педагогічному колективі. Це «творча співпраця однодумців», бо співпереживають один за одного, обмінюються порадами і враженнями... Отож, разом опановують багато цікавих методичних

ідей. Буває нелегко - мозок плавиться. Але подекуди ентузіазм номінанта, що прагне показати свій професіоналізм, перевершує очікування.

Сьогодні в контексті реформ і змін середньої освіти ми багато говоримо про НУШ, принцип дитиноцентризму, компетентнісний потенціал на уроках, проте, як виявилось, реалізувати все це на практиці вельми непросто. Журі прагне розгледіти в конкурсантках не лише професійні риси, не лише їх уміння оперувати методичним інструментарієм, а й «людяність», без якої неможливо говорити про ціннісний потенціал НУШ. Лише ті, хто відчувають дітей, їх біль, емоції, їх прагнення й боріння, — лише такі педагоги можуть сформуванати нову платформу для освітньої траєкторії ХХІ століття.

Переконана, що конкурс «Учитель року» є результатом високої професійної майстерності вчителів, адже навчання учнів є престижною місією в суспільстві, тому нехай усвідомлення цієї місії додає вам, шановні педагоги, мудрої думки, гордих почуттів, сили та наснаги, бо не варто зупинятися на досягнутому.

Школа – це рух, яким живуть діти, це вічна дорога самопізнання та самовдосконалення. І це добре, коли учні не плетуться все життя слідом за вчителем, а намагаються його обігнати, бо, напевно, це і є головне призначення педагога – «порадіти висоті їх підйому».

Однак, успіх подібний до приставленої до стіни драбини, і ще нікому не вдалося піднятися нею нагору, тримаючи руки в кишенях. Для того, щоб творити, треба мати бажання, креативність і працездатність. Бажаю усім педагогам іти вперед на шляху самореалізації і самовдосконалення, бо: **«є строга радість – взять**

**трамплін рекордний. Без публіки. Без премій. Без журі», – пише Ліна Костенко.**

Але ж «кожен фініш – це, по суті, старт»... (додаток 10). Педагоги повертаються до своїх учнів, які чекають і пишаються ними, а при зустрічі вітатимуть багато-багато разів, чекаючи, коли ж учитель з новими силами, з новим досвідом повернетесь до своєї звичної місії. І хіба не в тому покликання учителя, щоб дарувати учням можливість зустрітися з дивом, пережити хвилини справжньої радості й зрозуміти, що школа — це проєкт життя, його своєрідна мініатюрна проєкція...



## Висновки

Сучасний етап розвитку інформаційного глобалізованого суспільства зумовлює зміни підходів до професійного розвитку особистості. Це викликано тим, що нині "в технічно розвиненому та економічно нестабільному світі" в умовах потреби поліфункціональної діяльності кожна людина має самореалізуватися, насамперед професійно, якісно та ефективно діяти, щоб бути конкурентоздатною та успішною. Окрім цього, "на початку XXI ст. світова спільнота зрозуміла, що вчительство – це не тільки "змінна величина", яка необхідна для успішного реформування освітніх систем, але й "найбільш визначний носій змін" у реалізації реформ. Ця подвійна роль вчителів у освітніх реформах – бути суб'єктом і об'єктом реформацій – робить професійний розвиток вчителів зоною виклику". Тому сьогодні активно розробляються підходи і, відповідно, стратегії (способи і форми організації, зміст того, що потрібно засвоїти) професійного становлення та зростання особистості педагога.

В умовах освітніх змін сучасне суспільство потребує нової якості освіти. На новий якісний рівень за таких умов має вийти професіоналізм педагога. У компонентній формулі Нової української школи провідне місце відводиться педагогу нової формації, що перебуває в авангарді суспільних перетворень: умотивованому, компетентному, кваліфікованому, який має академічну свободу й розвивається професійно впродовж життя.

Проаналізовані підходи до організації та управління професійним зростанням педагогів, на нашу думку, є спроба відповісти на виклики сучасності в потребі педагога-професіонала як головної рушійної сили освіти в суспільстві та головною умовою

забезпечення якості освітнього процесу в ЗЗСО. Також вбачаємо позитив в оптимальному поєднанні всіх зазначених підходів, які значною мірою доповнюють один одного та яким притаманні спільні ознаки: за реалізації всіх розглянутих засад організації професійного розвитку педагога залучається (враховується й використовується) його досвід; особистість є суб'єктом навчання й розвитку; цей процес має професійний контекст. Отже, це забезпечує самореалізацію творчого потенціалу особистості педагога, набуття ним конкурентоздатності та мобільності в соціумі як прагнення забезпечити високу якість освіти та ефективність своєї професійної діяльності, здатність ставити цілі й вирішувати освітні завдання в сучасних умовах. Ефективним в управлінні педагогічними кадрами є проектування **траєкторії їх професійного розвитку (додаток 11)**, оскільки цей процес забезпечує ряд переваг:

- ✓ розширення можливостей освітнього простору навчального закладу;
- ✓ можливість вибору ефективних, зручних для педагогічного працівника шляхів і способів безперервної освіти;
- ✓ зростання професійної компетентності педагогічного працівника, що забезпечує його цінність і конкурентоспроможність в закладі освіти;
- ✓ формування й розвиток універсальних навичок, що урізноманітнює сфери професійної діяльності;
- ✓ зручний шлях освіти (частіше без відриву від основної роботи) надає можливості кар'єрного росту й підвищення рівня життя педагога;
- ✓ шлях безперервної освіти підвищує мотивацію й задоволення ефективною працею (перехід від ідеї «задоволений педагог краще працює» до ідеї «ефективна праця надає задоволення»);
- ✓ послаблення стресу та підвищення здатності педагога пристосовуватись до змін і роботи у складних умовах життєдіяльності;
- ✓ здійснення цілеспрямованої професійної самореалізації педагога шляхом узгодження мети навчального закладу освіти й педагогічного працівника.

## **Методичні поради адміністраціям закладу щодо організації та управління професійним зростанням педагогів:**

- ✓ створювати умови, що сприяють здійсненню професійної самореалізації вчителя;
- ✓ демонструвати позитивний особистий приклад і професійну майстерність керівникам школи;
- ✓ забезпечувати підтримку педагогів-новаторів;
- ✓ створювати сприятливе середовище професійного розвитку педагогічних працівників;
- ✓ наявність внутрішньої «здорової» конкуренції;
- ✓ забезпечувати участь вчителів у різноманітних методичних заходах, проєктах;
- ✓ дбати про заохочення вчителів до професійного зростання (матеріальне заохочення, оцінювання оточення, об'єктивна атестація, мотиви особистої самореалізації, надання широкої ініціативи);
- ✓ створювати внутрішню (корпоративну) культури школи, яка позитивно впливає на формування внутрішньої мотивації вчителя до підвищення професійної компетентності;
- ✓ здійснювати особистісно-зорієнтований підхід до роботи з різними категоріями вчителів;
- ✓ здійснювати керівництво самоосвітньою діяльністю вчителів;
- ✓ сприяти вдосконаленню змісту та форм методичної роботи, орієнтуючись на професійні потреби вчителя;
- ✓ пам'ятати, що педагога мотивує: позитивне мислення та віра у їх успіх, радість від виконання завдання, почуття власної значимості, успіх, ясність цілей та завдань, які вони повинні виконати.
- ✓ не зупинятись на досягнутому.

## Використана література

1. Барна М., Гірний О. Педагогічний моніторинг якості навчальних досягнень учнів / М.Барна, О.Гірний // Управління освітою. – 2006. – №5. – С.5.
2. Буракова Ю. Презентація творчих майстерень / Ю.Буракова // Дитячий садок. Бібліотека. – К: Шкільний світ. – 2009. – С. 5–9.
3. Вінник Н.Д. Творчий потенціал педагога як чинник успішної професійної діяльності / Н.Д.Вінник // Проблеми сучасної психології. – 2010. – Випуск 7. – С. 99–105.
4. Григораш В. В. Касьянова О. М., Мармаза О. І. Управління навчальним закладом: навчально-методичний посібник. — Харків: Веста: Видавництво «Ранок», 2003.
5. Григораш В.В. Робота з педагогічними кадрами. – Харків: Видавнича група «Основа», 2006.
6. Дейнеко О. Ігрове моделювання як форма активізації педагогів / О.Дейнеко // Вихователь-методист. – 2011. – №2. – С.44–45.
7. Десятов Т. М., Коберник О. М., Тевлін Б. Л., Чепурна Н. М., Наука управління загальноосвітнім навчальним закладом: навчальний посібник / Т. М. Десятов, О. М. Коберник, Б. Л. Тевлін, Н. М. Чепурна. – Харків: Видавнича група «Основа», 2003. – 240 с.
8. Єльнікова Г. В. Наукові основи розвитку управління загальною середньою освітою в регіоні : монографія / Г. В.Єльнікова. – К. : ДАККО, 1999. – 303 с.
9. Єльнікова Г. В. Оцінювання якості освіти в загальноосвітньому навчальному закладі на основі проведення моніторингових процедур / Г. В. Єльнікова, З. В. Рябова // Практика управління закладом освіти. – 2008. – №8. – С. 20–30.
10. Зязюн І.А. Інтелектуально-творчий розвиток особистості в умовах неперервної освіти // Неперервна професійна освіта:проблеми,

- пошуки, перспективи: монографія /за ред. І.А.Зязюна. – К.: Віпол, 2000. – С.11–57.
11. Кочерга О. Як підвищити професійну компетентність педагогів? / О.Кочерга // Психолог. – 2011. – № 44. – С.15.
  12. Малик Н. Супровід самореалізації особистості вчителя / Н.Мальк // Відкритий урок. – 2011. – № 12. – С.10.
  13. Мармаза О. І. Інноваційні підходи до управління навчальним закладом.—Харків.: «Основа», 2004.
  14. Масликова І. Модель педагогічного керівництва самоосвітньою діяльністю педагогів у системі методичного менеджменту / І.Масликова // Управління школою. – 2004. – №11. – С.26-27.
  15. Методична робота з педкадрами [Електронний ресурс] – Електрон. текст. дані. – Режим доступу: <http://www.moippo.mk.ua/attachments/article/1703>. – Назва з екрана.
  16. Методична служба – школі // Інформаційно-методичні матеріали на допомогу працівникам освіти. Вип. 4 / Укладачі: Ю.В.Буган, О.В.Козловська, Г.Г.Свінних, В.І.Уруський. – Тернопіль: Астон, 2004.
  17. Оцінювання якості роботи школяра: Порадник. – Львів, 2001.
  18. Палка О.С. Педагогічні технології. – К.: Навчальна книга, 1995. – 180 с.
  19. Плохій Л. Моніторинг освітнього процесу / Л.Плохій // Директор школи. – 2009. – №23. – С.9.
  20. Положення про внутрішню систему якості освіти комунального закладу «Луцька загальноосвітня школа І-ІІІ ступенів №20 Луцької міської ради Волинської області» (затверджене наказом директора школи №341 від 21.11.2018р.).
  21. Положення про моніторинг якості освіти комунального закладу «Луцька загальноосвітня школа І-ІІІ ступенів №20 Луцької міської ради Волинської області» (затверджене наказом директора школи №130 від 03.06.2019р.).

22. Розвиток творчого потенціалу педагогів [Електронний ресурс] – Електрон. текст. дані. – Режим доступу: [http://awqust.com/index\\_?\\_view.php?id=54](http://awqust.com/index_?_view.php?id=54) – Назва з екрана.
23. Сисоєва С.О. Теоретико-методологічне обґрунтування педагогічної творчості / С.О.Сисоєва // Відкритий урок. – 2005. – №21 – 22. – С.13 – 19.
24. Скорик Т. Особистісно-орієнтована робота з підвищення фахового рівня вчителів / Т.Скорик // Директор школи. – 2004. – №17. – С.8
25. Сухомлинський В.О. Вибрані твори у п'яти томах / Василь Олександрович Сухомлинський. – К.: Радянська школа, 1976. – т.1. – 509 с.
26. Сухомлинський В.О. Розмова з молодим директором. – К.: Радянська школа, 1988. – 284 с.

## ПОРЯДОК

**визнання результатів підвищення кваліфікації педагогічних працівників комунального закладу «Луцька загальноосвітня школа І-ІІІ ступенів №20 Луцької міської ради Волинської області» у суб'єктів підвищення кваліфікації, що не мають ліцензії на підвищення кваліфікації або не проводять освітню діяльність за акредитованою освітньою програмою**

Порядок визнання результатів підвищення кваліфікації педагогічних працівників комунального закладу «Луцька загальноосвітня школа І-ІІІ ступенів №20 Луцької міської ради Волинської області» (далі Порядок) розроблені відповідно до виконання частини шостої статті 59 Закону України «Про освіту», пункту 1.8. Типового положення про атестацію педагогічних працівників, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 06 жовтня 2010 року № 930, Порядку підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників, затвердженого постановою Кабінету міністрів України від 21 серпня 2019р. № 800 «Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників», із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ №1133 від 27.12.2019 та визначають процедуру визнання результатів підвищення кваліфікації у суб'єктів підвищення кваліфікації, що не мають ліцензії на підвищення кваліфікації або не проводять освітню діяльність за акредитованою освітньою програмою.

**Результати підвищення кваліфікації в таких суб'єктів підвищення кваліфікації як Волинський обласний інститут післядипломної освіти, EdEra – студія онлайн-освіти, Prometheus – онлайн-курси для педагогів України та світу, Академія інноваційного розвитку освіти, Всеосвіта. Спільнота активних освітян, Академія цифрового розвитку, На Урок. Освітній проект, Дія.Цифрова освіта не потребують окремого визнання чи підтвердження на підставі рішення педагогічної ради (протокол №3 від 10.01.2020).**

Окремі види діяльності педагогічних працівників (участь у програмах академічної мобільності, наукове стажування, самоосвіта, здобуття наукового ступеня, вищої освіти) можуть бути визнані як підвищення кваліфікації та визнаються рішенням педагогічної ради Луцької ЗОШ №20

1. Педагогічний працівник протягом одного місяця після завершення підвищення кваліфікації подає до педагогічної ради закладу освіти клопотання про визнання результатів підвищення кваліфікації та документ про проходження підвищення кваліфікації (додаток 1).

2. У разі підвищення кваліфікації у суб'єктів підвищення кваліфікації, що не мають ліцензії на підвищення кваліфікації або не проводять освітню діяльність за акредитованою освітньою програмою, а також шляхом інформальної освіти (самоосвіти) подається звіт про результати підвищення кваліфікації або творча робота, що виконані в процесі (за результатами) підвищення кваліфікації та оприлюднені в електронному портфоліо або на веб-сайті педагогічного працівника (додаток 2).

3. Підвищення кваліфікації шляхом самоосвіти педагогічних працівників з описом запланованих до набуття нових та/або вдосконалення раніше набутих компетентностей і досягнення результатів навчання співвимірних із запланованим на це часом підлягає затвердженню педагогічною радою.

4. Звіт про підвищення кваліфікації заслуховується на засіданні педагогічної ради закладу, на якому розглядається питання про його визнання або не визнання результатів підвищення кваліфікації.

5. Результати підвищення кваліфікації педагогічних працівників у суб'єктів підвищення кваліфікації, що не мають ліцензії на підвищення кваліфікації або не проводять освітню діяльність за акредитованою освітньою програмою визнаються педагогічною радою, якщо вони забезпечують:

- розвиток професійних компетентностей (знання навчального предмета, фахових методик, технологій) педагогічних працівників;
- формування у здобувачів освіти спільних для ключових компетентностей вмінь, визначених частиною першою статті 12 Закону України «Про освіту» (критичне та системне мислення, здатність логічно обґрунтовувати позицію, творчість, ініціативність, вміння конструктивно керувати емоціями, оцінювати ризики, приймати рішення, розв'язувати проблеми, здатність співпрацювати з іншими людьми);
- психолого-фізіологічні особливості здобувачів освіти певного віку, основи андрагогіки;
- створення безпечного та інклюзивного освітнього середовища, особливостям (специфіка) інклюзивного навчання, 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;
- розвиток мовленнєвої компетентності педагогічних працівників;
- розвиток управлінської компетентності (для керівника закладу освіти та їх заступників) тощо.

6. Кожному педагогічному працівнику, які подали клопотання про визнання результатів підвищення кваліфікації, видається витяг з протоколу засідання педагогічної ради, що враховується при атестації педагогічного працівника у загальний обсяг підвищення кваліфікації педагогічного працівника за накопичувальною системою.

7. Не пізніше 25 грудня педагогічний працівник повинен поінформувати керівника закладу освіти або уповноважену ним особу про стан проходження ним підвищення кваліфікації у поточному році з додаванням копій отриманих документів про підвищення кваліфікації. Відповідна інформація зберігається в особовій справі працівника відповідно до законодавства.



Голові педагогічної ради  
Луцької ЗОШ №20  
Коляно В.Ю.  
вчителя \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

## КЛОПОТАННЯ

Прошу розглянути мій звіт про підвищення кваліфікації, визнати результати підвищення кваліфікації за напрямком \_\_\_\_\_ (загальний обсяг 30 год).

Звіт та документ про підвищення кваліфікації додаються.

Додаток на 2 аркушах в 1 примірнику.

\_\_\_\_\_  
Дата

\_\_\_\_\_  
Підпис

---

## ЗВІТ про підвищення кваліфікації

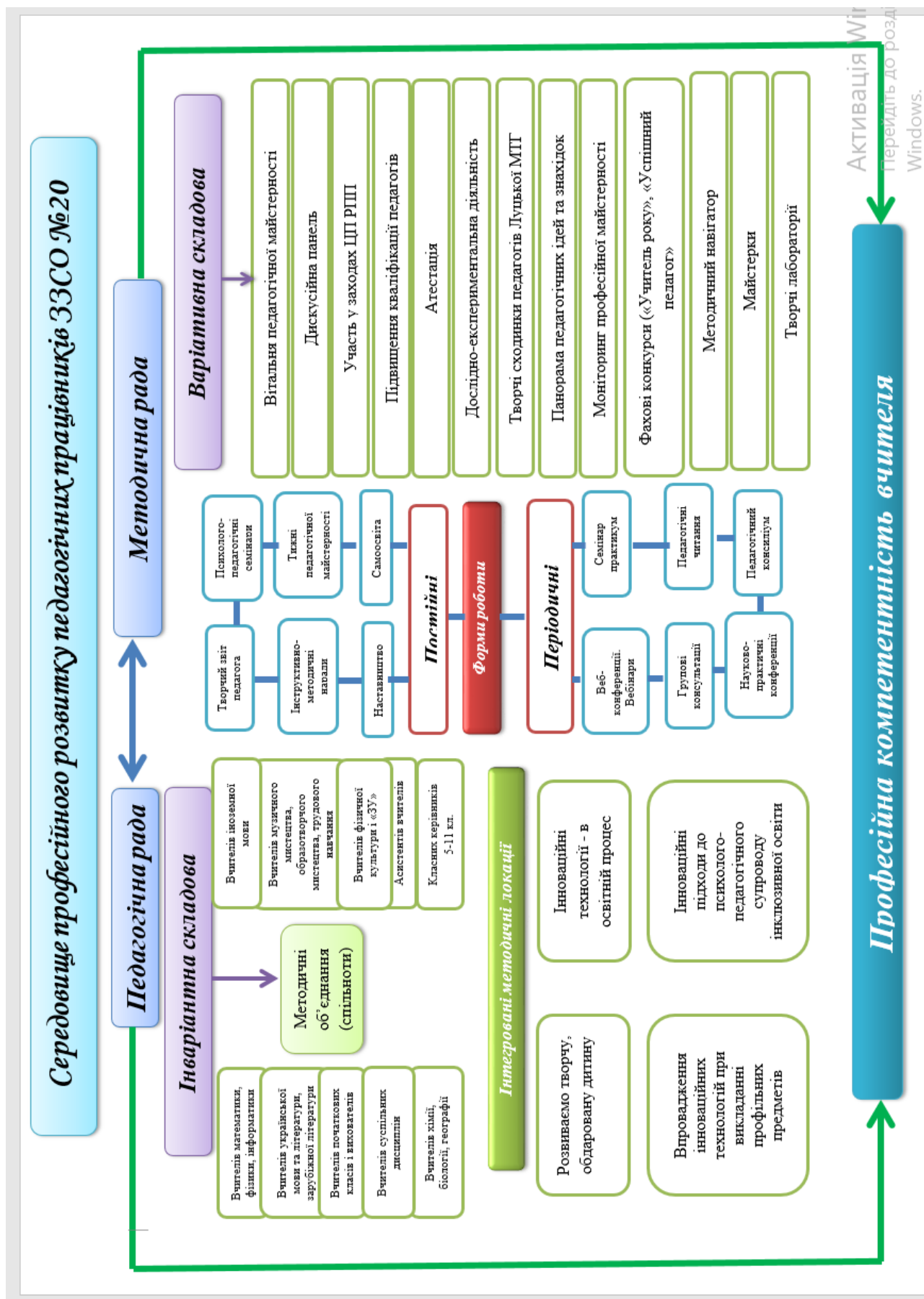
---

---

Напрямок підвищення кваліфікації	
Термін підвищення кваліфікації	
Форма підвищення кваліфікації	
Суб'єкт підвищення кваліфікації ( № сертифіката, ким виданий, посилання на інтернет-ресурс)	
Тема	
Обсяг ( тривалість) підвищення кваліфікації	
Актуальність та практичне використання	

\_\_\_\_\_  
Дата

\_\_\_\_\_  
Підпис



**Витяг з Положення про внутрішню систему якості освіти  
комунального закладу «Луцька загальноосвітня школа І-ІІІ ступенів №20  
Луцької міської ради Волинської області»  
(затверджене наказом директора школи №341 від 21.11.2018 р.)**

5. Система діяльності педагогічних працівників

5.1. Внутрішня система забезпечення якості освіти передбачає підвищення професійної майстерності вчителів відповідно до очікувань суспільства.

5.2. Вимоги до педагогічних працівників закладу встановлюються у відповідності до розділу VI Закону України «Про повну загальну освіту».

5.3. Якість педагогічного складу регулюється прозорими процедурами відбору, призначення та звільнення з посади, кваліфікаційними вимогами та вимогами до професійної компетентності, системою підвищення кваліфікації.

5.4. Відповідність фаховості вчителя навчальній дисципліні визначається відповідністю його спеціальності згідно з документами про вищу освіту або досвідом практичної роботи за відповідним фахом та проходженням відповідного підвищення кваліфікації.

5.5. Основними показниками оцінювання діяльності педагогічних працівників є:

- освітній рівень педагогічних працівників;
- результати атестації;
- систематичність підвищення кваліфікації;
- наявність педагогічних звань, почесних нагород;
- наявність авторських програм, посібників, методичних рекомендацій, статей тощо;
- участь в проєктній діяльності;
- участь у дослідно-експериментальній роботі;
- результати освітньої діяльності;
- результати сертифікації;
- участь у короткострокових формах підвищення кваліфікації: тренінгах, семінарах, семінарах-практикумах, семінарах-нарадах, семінарах-тренінгах, вебінарах, майстер-класах тощо;
- публікації в педагогічних періодичних виданнях та на освітянських сайтах;
- участь у експертній роботі.

5.6. Планування педагогічними працівниками своєї діяльності.

Календарний (календарно-тематичний) план є основним робочим документом, який визначає педагогічну діяльність вчителя та допомагає досягти очікуваних результатів навчання. Календарне планування розробляється вчителем самостійно або спільно з іншими педагогами в структурі методичного об'єднання (спільноти) закладу освіти.

Розробляючи календарно-тематичні плани, потрібно враховувати:

- Державні стандарти загальної середньої освіти;
- навчальні програми предметів (курсів);
- модельні навчальні програми (якщо вони передбачені типовою освітньою програмою);
- освітню програму закладу освіти.

Учителі можуть розробляти власні навчальні програми з предметів, курсів на основі Державних стандартів загальної середньої освіти чи за зразком модельної навчальної програми – самостійно або об'єднавшись у професійні спільноти/мережі. Навчальні програми предметів або курсів розробляються з урахуванням мети і загальних цілей у рамках кожної з дев'яти освітніх галузей початкової школи.

Календарно-тематичний план, навчальна програма повинні бути синхронізовані з освітньою програмою закладу освіти. Обсяг запланованих годин за планом не повинен перевищувати або бути меншим за обсяг годин навчального плану, освітньої програми закладу освіти.

Календарно-тематичний план – це результат творчої роботи вчителя, його бачення способів і напрямів отримання очікуваних результатів навчання. Учитель сам визначає необхідний обсяг годин на вивчення теми, може змінювати послідовність їх вивчення, визначати обов'язкові види робіт. Форма ведення календарно-тематичного плану є довільною. У першу чергу, план має бути зручним для використання самим учителем. Календарно- тематичний план, крім тем уроків та дат їх проведення, може містити опис наскрізних змістових ліній, визначення ключових компетентностей, які розвиваються на даному занятті, домашні завдання, інші компоненти на розсуд вчителя.

У процесі вивчення діяльності педагога щодо ведення календарно- тематичних планів необхідно звернути увагу на наступне:

- відповідність плану Державному стандарту загальної середньої освіти;
- відповідність очікуваним результатам навчально-пізнавальної діяльності учнів згідно навчальних програм з предметів (курсів);
- відповідність структури і обсягу календарно-тематичного плану освітній програмі закладу освіти, навчальному плану;
- забезпечення компетентнісного підходу у викладанні.

Календарно-тематичне планування розробляється не тільки для класно-урочної, але й для інших організаційних форм освітнього процесу. Календарне планування може розроблятися або на семестр, або на весь навчальний рік. Календарно-тематичні плани перевіряються заступником директора з навчально-виховної роботи.

У кінці навчального року вчителі самостійно або на засіданнях методичних об'єднань проводять аналіз реалізації календарно-тематичного планування та визначають напрямки вирішення проблем, які виникали у ході використання календарного планування протягом навчального року.

5.7. Використання освітніх технологій, спрямованих на формування ключових компетентностей і наскрізних умінь здобувачів освіти.

Процес навчання не може спиратись лише на передачу знань і навичок від учителя до учня. Вчителі мають формувати в учнів уміння робити висновки, самостійно ухвалювати рішення, критично мислити.

Щоб досягти цієї мети, необхідно формувати ключові компетентності, простежувати у викладанні предметів (курсів) наскрізні змістові лінії.

В організації цієї роботи можна виокремити такі етапи:

- 1) обговорення на засіданнях педагогічної ради та нарадах при директорові проблем впровадження компетентнісного підходу;
- 2) планування роботи вчителя. У календарно-тематичних планах, навчальних програмах учителів мають бути передбачені види роботи, спрямовані на оволодіння учнями ключовими компетентностями;
- 3) вивчення роботи вчителів шляхом спостереження за проведеними навчальними заняттями та виконання аналізу результатів контрольних робіт. Форми і методи роботи вчителя мають бути спрямовані на розвиток творчої, пошукової та аналітичної діяльності учнів.

У процесі вивчення педагогічної діяльності вчителя потрібно враховувати доречність та ефективність використання певних форм роботи для оволодіння учнями ключовими компетентностями.

Результати спостереження за відвіданими навчальними заняттями та проведеними контрольними роботами для підвищення якості освітньої діяльності у закладі можна використати наступним чином:

- 1) підготувати аналітичну довідку, де виокремити позитивні моменти роботи педагогів та проблеми, які виникають у процесі застосування компетентнісного підходу до навчання;

- 2) організувати в закладі освіти майстер-класи вчителів, які успішно реалізують компетентнісний підхід в освітньому процесі;
- 3) розробки навчальних занять учителів можна оприлюднити на веб- сайті закладу освіти або інших відкритих ресурсах для обміну педагогічним досвідом.

## 5.8. Формування і реалізація індивідуальних освітніх траєкторії для здобувачів освіти.

Індивідуальна освітня траєкторія може розроблятися для учнів, які:

- потребують індивідуальної форми навчання (педагогічного патронажу);
- перебувають на дистанційній формі навчання;
- перебували на довготривалому лікуванні;
- потребують відповідного періоду адаптації;
- прибули з інших закладів освіти;
- випереджають однокласників у швидкості та якості засвоєння навчального матеріалу;
- мають індивідуальні інтереси, нахили, уподобання;
- мають особливі освітні потреби.

Форми індивідуальної освітньої траєкторії:

- організація індивідуальної форми навчання (педагогічного патронажу);
- організація дистанційної форми навчання тощо.

Основні складові змісту індивідуальної освітньої траєкторії:

- індивідуальний підхід до вивчення навчальних дисциплін;
- визначення власних цілей дитини у вивченні конкретної теми або розділу;
- вибір оптимальної форми та темпу навчання;
- використання способів навчання, які відповідають індивідуальним особливостям учня;
- здійснення учнем самооцінки власної діяльності.

Усі ці ознаки змістової частини індивідуальної освітньої траєкторії неможливі без спільної роботи вчителя і учня. Учитель в умовах реалізації індивідуальної освітньої траєкторії має стати для учня т'ютором, консультантом, координатором. Розроблення індивідуальної освітньої траєкторії потребує залучення психолога та комунікації з батьками.

## 5.9. Використання технологій змішаного навчання.

Одним із шляхів забезпечення індивідуальної освітньої траєкторії є використання технологій змішаного навчання (поєднання дистанційної і класно-урочної форм організації освітнього процесу).

Для цього заклад освіти має здійснити такі організаційні заходи:

- використання діючої або розроблення власної інтернет- платформи, де розміщуються освітні ресурси та здійснюється комунікація;
- розроблення та розміщення вчителями електронних освітніх ресурсів;
- розроблення індивідуальних завдань для виконання;
- використання електронних журналів та щоденників для оцінювання досягнень учнів.

#### 5.10. Створення та використання освітніх ресурсів.

Основні види освітніх ресурсів, які можуть створюватись педагогічними працівниками:

- розробки, плани-конспекти, сценарії проведення навчальних занять;
- додаткові інформаційні матеріали для проведення уроків;
- тестові контрольні роботи;
- практичні і проєктні завдання для роботи учнів під час проведення навчальних занять та вдома;
- завдання для самостійного опрацювання учнями;
- календарно-тематичні плани;
- електронні освітні ресурси для дистанційного навчання;
- інші інформаційні ресурси

#### 5.11. Педагогічне портфоліо.

Портфоліо вчителя – це збірник матеріалів, які були створені і зібрані вчителем. Це інструмент, який показує компетентність учителя в певній сфері. Педагогічні працівники створюють освітні ресурси, які використовують у своїй роботі, поступово формуючи власне портфоліо.

Створені освітні ресурси вчитель може використати для обміну педагогічним досвідом в межах закладу освіти (семінари, майстер-класи, засідання методичних об'єднань), на рівні міста, області, всієї країни. Оприлюднюватись освітні ресурси можуть на сайті закладу освіти, освітніх сайтах, у фахових виданнях, матеріалах конференцій, збірниках наукових праць тощо. Обмін досвідом сприяє професійному зростанню педагогів.

Оцінювання педагогічних працівників за цим критерієм може відбуватись шляхом вивчення створених освітніх ресурсів. Ця інформація може використовуватись при атестації вчителя, визначенні заходів морального та матеріального заохочення.

У портфоліо можна включити:

- коротку біографію вчителя;

- вибрані навчальні заняття;
- розроблені вчителем освітні ресурси в тому числі цифрові;
- кращі учнівські роботи;
- сертифікати та свідоцтва пройдених тренінгів та різних навчань;
- результати тестування/сертифікації (за наявності);
- документація у випадку, якщо вчитель брав участь у реалізації освітніх проєктів, дослідницько-експериментальній роботі.

## 5.12. Формування суспільних цінностей у здобувачів освіти.

Виховний процес не буде ефективним, якщо він не поєднується з навчальною діяльністю та не вплетений органічно в освітній процес.

Виховання, яке обмежується лише бесідами на морально-етичні теми в післяурочний час, ніколи не стане дієвим та ефективним. Якісний виховний процес має ґрунтуватись насамперед на особистому прикладі учителя та використанні виховної складової змісту навчальних предметів і курсів. Ефективність виховного процесу неможлива без атмосфери довіри, доброзичливості, взаємної підтримки. Основну інформацію про рівень виховного процесу і його наскрізності ми можемо отримати шляхом спостереження за навчальними заняттями. Процес виховання може простежуватись як у самому процесі викладання, так і у змісті предмету або курсу.

Основні аспекти виховання, які можна забезпечити під час проведення навчальних занять:

- повага гідності, прав і свобод людини;
- повага до культурної багатоманітності;
- визнання цінності демократії, справедливості, рівності та верховенства права;
- розвиток громадянської свідомості та відповідальності;
- розвиток навичок критичного мислення;
- розвиток навичок співпраці та командної роботи;
- формування здорового і екологічного способу життя;
- статеве виховання та виховання гендерної рівності; інші виховні аспекти.

Важливим доповненням виховної роботи є тематичні позаурочні заходи, які готуються спільно з учнями.

## 5.13. Використання ІКТ в освітньому процесі.

До сучасних інформаційно-комунікаційних технологій навчання відносяться інтернет-технології, мультимедійні програмні засоби, офісне та спеціалізоване



програмне забезпечення, електронні посібники та підручники, системи дистанційного навчання та інші.

5.13.1. Використання ІКТ педагогічними працівниками в освітньому процесі дає змогу реалізувати ряд важливих завдань:

- створення електронних освітніх ресурсів;
- інтенсифікація роботи з документами;
- комунікація з учнями та батьками;
- створення наочності, дидактичних матеріалів в електронному вигляді;
- використання нових освітніх технологій (дистанційного, змішаного навчання, веб-квестів тощо);
- розроблення моніторингових робіт;
- створення електронних каталогів і баз даних;
- використання хмарних сховищ документів;
- використання електронних підручників в освітньому процесі;
- підвищення професійного рівня педагога, обмін досвідом;
- отримання актуальної освітньої інформації.

Інформаційно-комунікаційні технології дозволяють використовувати нові освітні технології, зокрема, змішане навчання, вебіари, веб-квести та інші.

5.13.2. Передумови ефективного використання ІКТ педагогічними працівниками:

- необхідна матеріальна база: наявність комп'ютерів та іншого технічного обладнання, програм, доступу до мережі Інтернет;
- формування інформаційної культури та медійної грамотності вчителя, розвиток умінь знаходити необхідну інформацію;
- розвиток комп'ютерної грамотності вчителів, навички впевненого користувача у використанні комп'ютерних технологій, офісних програм;
- знання методик ефективного застосування комп'ютерних програм;
- наявність відповідного програмного забезпечення, що відповідає б навчальним програмам з цих дисциплін.

5.13.3. Розвиток інформаційно-комунікаційної компетентності педагогів може бути забезпечений через такі форми методичної роботи:

- семінари з питань впровадження ІКТ в освітньому процесі;
- індивідуальні консультації;
- майстер-класи педагогів, компетентних у впровадженні ІКТ в освітній процес;
- дистанційне навчання педагогічних працівників,

- онлайн-курси;
- самоосвітня діяльність педагогічних працівників;
- проведення практичних занять у рамках роботи творчих груп з впровадження ІКТ.

5.13.4. Вивчення й оцінювання використання учителями ІКТ може здійснюватись через спостереження за проведенням навчальних занять, за кількістю створених електронних ресурсів. Рівень оволодіння учителями ІКТ може враховуватись у процесі атестації вчителя, можливостей матеріального та морального заохочення.

5.14. Підвищення кваліфікації педагогічних працівників.

З метою вдосконалення професійної майстерності педагогів закладу шляхом розвитку професійних компетентностей організовується підвищення кваліфікації педагогічних працівників.

5.14.1. Щорічне підвищення кваліфікації педагогічних працівників здійснюється відповідно до статті 51 Закону України “Про повну загальну освіту”, Положення про підвищення кваліфікації педагогічних працівників та інших нормативно-правових актів.

5.14.2. Загальна кількість академічних годин для підвищення кваліфікації педагогічного працівника протягом п’яти років, яка оплачується за рахунок коштів державного та місцевих бюджетів, не може бути меншою за 150 годин, з яких не менше 10 відсотків загальної кількості годин обов’язково повинні бути спрямовані на вдосконалення знань, умінь і практичних навичок у частині роботи з учнями з особливими освітніми потребами.

5.14.3. Щорічний план підвищення кваліфікації педагогічних працівників затверджує педагогічна рада, приймає рішення щодо визнання результатів підвищення кваліфікації педагогічних працівників згідно Порядку визнання результатів підвищення кваліфікації педагогічних працівників Луцької ЗОШ №20 у суб’єктів підвищення кваліфікації, що не мають ліцензії на підвищення кваліфікації або не проводять освітню діяльність за акредитованою освітньою програмою.

5.14.4. Показником ефективності та результативності діяльності педагогічних працівників є їх атестація та сертифікація, яка проводиться відповідно до ст.48, ст.49 Закону України «Про повну загальну освіту», постанови Кабінету Міністрів України №1190 від 27.12.2018 року та інших нормативно-правових актів.

5.15. Атестація педагогічних працівників – це система заходів, спрямованих на всебічне та комплексне оцінювання педагогічної діяльності педагогічних працівників. За результатами атестації визначається відповідність педагогічного

працівника займаній посаді, присвоюється кваліфікаційна категорія, педагогічне звання.

5.16. Сертифікація педагогічних працівників – це зовнішнє оцінювання професійних компетентностей педагогічного працівника (у тому числі з педагогіки та психології, практичних вмінь застосування сучасних методів і технологій навчання).

5.16.1. Сертифікація педагогічного працівника відбувається на добровільних засадах виключно за його ініціативою та передбачає:

- експертне оцінювання професійних компетентностей учасників сертифікації шляхом вивчення практичного досвіду їхньої роботи;
- самооцінювання учасником сертифікації власної педагогічної майстерності;
- оцінювання фахових знань та умінь учасників сертифікації шляхом їх незалежного тестування.

5.16.2. Успішне проходження сертифікації зараховується як проходження атестації педагогічним працівником, а також є підставою для присвоєння йому відповідної кваліфікаційної категорії та/або педагогічного звання.

5.17. Педагогіка партнерства.

Найважливішим напрямом, який забезпечує педагогіку партнерства у закладі освіти, є особистісно орієнтована технологія навчання. Особистісно орієнтоване навчання спрямоване на вирішення завдань розвитку в учнів стійкого інтересу до пізнання, бажання та вміння самотійно вчитися.

Особистісно орієнтований підхід неможливий без постійної взаємодії, діалогу, неупередженого ставлення до учнів.

Методологічні завдання для забезпечення особистісно орієнтованого підходу в освітньому процесі:

- забезпечити можливість учню вільно висловлювати свою думку;
- розвивати в учнів уміння аргументовано конструювати свою відповідь;
- забезпечити партнерські стосунки між вчителем і дитиною.

5.18. Співпраця з батьками з питань організації освітнього процесу.

Педагогічні працівники мають у повному обсязі інформувати батьків про важливі аспекти освітнього процесу в закладі через доступні канали комунікації. Важливою для батьків є інформація про критерії оцінювання навчальних досягнень учнів.

Дбаючи про ефективну взаємодію з батьками, учитель повинен враховувати важливість таких чинників:

- Доброзичливе ставлення до дитини. Психологічний контакт з батьками легше налагодити, якщо вчитель виявляє розуміння дитини, симпатизує їй, бачить позитивні риси.
- Запрошення батьків до співпраці. Доброзичливість, відкритість у спілкуванні з батьками – перший крок до співпраці з ними. З такою ініціативою має виступити вчитель, оскільки до цього його зобов'язує професійний обов'язок.
- Визнання батьків партнерами у співпраці заради дитини. Учитель повинен завжди наголошувати на важливій ролі батьків у вихованні та розвитку дитини.
- Пошук нових форм співпраці. Особливо корисний обмін думками з батьками щодо налагодження взаєморозуміння з дітьми.

Комунікація з батьками може відбуватись у різних формах. Це насамперед індивідуальні зустрічі, бесіди. Важливою є онлайн комунікація за допомогою соціальних мереж або спільнот в мережі.

#### 5.19. Педагогічне наставництво, взаємонавчання та співпраця.

Взаємне збагачення педагогічними здобутками, спільний пошук оптимальних методів і форм викладання призводить до професійного зростання та вдосконалення системи освітньої діяльності.

Форми кооперативної роботи педагогічних працівників що можуть удосконалити якість освітньої діяльності в закладі освіти:

- спільне планування роботи;
- — робота над розв'язанням відповідної науково-методичної проблеми;
  - спільна реалізація освітніх проєктів;
  - взаємовідвідування навчальних занять;
  - дослідно-експериментальна робота;
  - наставництво;
  - інтеграція змісту навчальних предметів;
  - поширення педагогічного досвіду.

Важливим є наставництво в закладі освіти. Наставництво необов'язково передбачає опіку більш досвідченого працівника над молодим вчителем. Наставником для інших працівників може бути педагогічний працівник, який є більш обізнаним і компетентним у відповідній сфері педагогічної діяльності.

5.20. Педагогічні працівники під час здійснення педагогічної та наукової (творчої) діяльності мають дотримуватись академічної доброчесності відповідно

до Положення про академічну доброчесність, яке є окремим документом закладу освіти.

5.21. Моніторинг та самооцінювання діяльності педагогічного працівника.

Орієнтовний інструментарій моніторингу діяльності педагогічного працівника (додаток 4):

- «Анкета для самооцінювання педагогом свого професійного рівня»
- «Анкета для визначення чинників, які стимулюють навчання, розвиток і саморозвиток педагогів та перешкоджають цьому розвитку»
- «Анкета для аналізу мотивації педагога-початківця (новопризначеного)»
- Анкета самооцінювання системи педагогічної діяльності
- Аналіз уроку (навчального заняття)

## Інструментарій моніторингу діяльності педагогічних працівників

### I. Анкета для самооцінювання педагогом свого професійного рівня

Інструкція. Прочитайте, будь ласка, запитання й відмітьте позначкою один із запропонованих варіантів відповіді.

1. Чи ознайомлені Ви з теоретичними питаннями психології дитини?  
 так  складно відповісти  ні
2. Чи пов'язуєте Ви свої труднощі з тим, що недостатньо глибоко знаєте теоретичні питання психології дитини?  
 так  складно відповісти  ні
3. Чи пов'язані Ваші труднощі з тим, що Ви оволоділи не всіма способами, методами, прийомами активізації учнів у процесі навчання?  
 так  складно відповісти  ні
4. Чи легко Вам формулювати запитання проблемного характеру, моделювати проблемні ситуації у разі, якщо вони необхідні в освітньому процесі?  
 так  складно відповісти  ні
5. Чи часто Вам вдається організувати роботу учнів на уроці так, щоб вона відбувалася у формі невеликого дослідження?  
 так  складно відповісти  ні
6. Чи часто Вам вдається використовувати на уроках наукові факти так, щоб вони сприяли розвитку мислення учнів?  
 так  складно відповісти  ні
7. Чи легко Вам організувати дискусію на уроках?  
 так  складно відповісти  ні
8. Чи володієте Ви уміннями розглядати явища, події, факти під час пояснення нового матеріалу з позицій міжпредметних зв'язків, приміром, показати загальність законів природи і суспільства, запровадити елементи системного бачення явищ і об'єктів тощо?  
 так  складно відповісти  ні
9. Чи завжди й в усіх класах Вам удається підготувати завдання різного рівня складності для учнів?  
 так  складно відповісти  ні
10. Чи часто Ви можете визначити, який вид завдань буде складним для учнів?  
 так  складно відповісти  ні
11. Чи вдається Вам визначити ступінь володіння учнями світоглядними поняттями?  
 так  складно відповісти  ні
12. Чи легко Ви викладаєте теоретичний та практичний матеріал з Вашого предмета?  
 так  складно відповісти  ні
13. Чи легко Вам аналізувати навчальний матеріал з точки зору сучасних досягнень науки?  
 так  складно відповісти  ні
14. Чи завжди Вам удається обрати потрібний метод чи методичний прийом для досягнення мети уроку?  
 так  складно відповісти  ні
15. Чи можете Ви оцінити те, що найліпше Вам вдалося на уроці?  
 так  складно відповісти  ні
16. Чи можете Ви оцінити, що не вдалося на тому чи тому уроці?  
 так  складно відповісти  ні

17. Чи завжди Вам вдається виявити недоліки уроків, які Ви відвідуєте, тобто уроків Ваших колег?

так  складно відповісти  ні

К-сть «так» \_\_\_\_\_

К-сть «складно відповісти» \_\_\_\_\_

К-сть «ні» \_\_\_\_\_

**Результат** \_\_\_\_\_

*Оброблення результатів.* Обчисліть загальну кількість відповідей «так», «складно відповісти» та «ні». У разі, якщо переважає відповідь:

«так», це свідчить про те, що Ви оцінюєте свій професійний рівень як високий;

«складно відповісти» — Ви оцінюєте свій професійний рівень як середній або не можете його оцінити;

«ні» — Ви оцінюєте свій професійний рівень як низький.

## **II. Анкета для визначення чинників, які стимулюють навчання, розвиток і саморозвиток педагогів та перешкоджають цьому розвитку**

*Інструкція.* Оцініть кожне твердження за 5 бальною шкалою, при цьому:

5 балів означає, що Ви згодні з твердженням;

4 бали — швидше згодні, ніж не згодні;

3 бали — і згодні, і ні (залежно від обставин);

2 бали — швидше не згодні;

1 бал — не згодні.

### **Чинники, що перешкоджають навчанню, розвитку і саморозвитку**

1. Власна інертність

2. Розчарування через попередні невдачі

3. Відсутність підтримки й допомоги від керівників

4. Заздрощі, ревності, тобто ворожість з боку оточення, яке погано сприймає Ваше прагнення до поступу

5. Неадекватний зворотний зв'язок з членами колективу і керівниками, відсутність об'єктивної інформації про себе

6. Стан здоров'я

7. Нестача часу

8. Обмежені ресурси, складні життєві обставини

### **Чинники, які стимулюють до навчання, розвитку і саморозвитку**

1. Шкільна методична робота

2. Навчання на курсах

3. Приклад і вплив колег

4. Приклад і вплив керівників

5. Організація праці у школі

6. Увага керівників до цього питання

7. Довіра з боку адміністрації

8. Новизна діяльності, умови роботи й можливість експериментувати

9. Заняття самоосвітою

10. Інтерес до роботи

11. Зростання відповідальності

12. Можливість отримання визнання у колективі

*Загальна кількість балів (Кфакт)* \_\_\_\_\_

*Оброблення результатів.* Обчисліть загальний коефіцієнт розвитку (Кр) за такою формулою:

$K_p = K_{\text{факт}} / K_{\text{мах}}$

де  $K_{\text{факт}}$  — сума отриманих балів;

$K_{\text{мах}}$  — максимально можлива кількість балів, тобто 100.

Максимальна величина загального коефіцієнта розвитку — 1.

Результат \_\_\_\_\_

## Аналіз мотивації діяльності педагога-початківця (новопризначеного)

Інструкція!!! Необхідно поставити прапорець у відповідному стовпці:

1 – найбільші значення, 2 – менш важливий мотив, 3 – названий мотив відсутній

№	Мотив	1	2	3	
1	Прагнення до досягнення професійних успіхів	Значущі для мене			
		Провідні в нашому колективі			
2	Усвідомлення значущості педагогічної праці	Значущі для мене			
		Провідні в нашому колективі			
3	Прагнення проявити й утвердити себе в професії	Значущі для мене			
		Провідні в нашому колективі			
4	Добре ставлення, професійне взаєморозуміння колег	Значущі для мене			
		Провідні в нашому колективі			
5	Бажання проявити творчість та креативність у роботі	Значущі для мене			
		Провідні в нашому колективі			
6	Можливість самостійно планувати свою діяльність	Значущі для мене			
		Провідні в нашому колективі			
7	Повага та підтримка з боку адміністрації	Значущі для мене			
		Провідні в нашому колективі			
8	Прагнення до отримання матеріальної винагороди	Значущі для мене			
		Провідні в нашому колективі			



## Анкета самооцінювання системи педагогічної діяльності

ПІБ педагогічного працівника \_\_\_\_\_

Дата \_\_\_\_\_

Критерії самооцінювання	Так	Частково	Ні
<b>I. Ефективність планування педагогічними працівниками своєї діяльності, використання сучасних освітніх підходів до організації освітнього процесу.</b>			
1. Планую свою діяльність, аналізують її результативність.			
2. Застосовую освітні технології, спрямовані на оволодіння здобувачами освіти ключовими компетентностями та наскрізними вміннями з використанням різних форм організації освітнього процесу.			
3. Беру участь у формуванні та реалізації індивідуальних освітніх траєкторій для здобувачів освіти			
4. Створюю та/або використовую освітні ресурси (електронні презентації, відеоматеріали, методичні розробки, вебсайти, блоги тощо).			
5. Сприяю формуванню суспільних цінностей у здобувачів освіти.			
6. Використовую ІКТ в освітньому процесі.			
<b>II. Постійне підвищення професійного рівня і педагогічної майстерності педагогічних працівників</b>			
1. Турбуюсь про власний професійний розвиток і підвищення кваліфікації, у тому числі щодо методик роботи з особливими освітніми потребами			
2. Здійснюю інноваційну діяльність, беру участь у дослідно-експериментальній роботі, освітніх проектах, залучають до роботи як освітнього експерта			
<b>III. Налагодження співпраці зі здобувачами освіти, їх батьками, працівниками закладу освіти</b>			
1. Дію на партнерських засадах.			
2. Співпрацюю з батьками здобувачів освіти з питань організації освітнього процесу, забезпечую постійний зворотній зв'язок.			
3. Переважна більшість батьків задоволені рівнем комунікації зі мною			
4. Надаю допомогу колегам. У закладі освіти існує практика педагогічного наставництва, взаємонавчання та інші форм професійної співпраці.			
<b>IV. Організація педагогічної діяльності та навчання здобувачів освіти на засадах академічної доброчесності</b>			
1. Під час провадження педагогічної та наукової (творчої) діяльності дотримуюсь академічної доброчесності			
2. Сприяють дотриманню академічної доброчесності здобувачами освіти.			
3. Інформую учнів про дотримання принципів академічної доброчесності.			

## Аналіз уроку (навчального заняття)

ПІБ вчителя \_\_\_\_\_  
 Дата проведення \_\_\_\_\_ Клас \_\_\_\_\_  
 Кількість учнів у класі /з них присутні \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  
 Кількість дітей з особливими освітніми потребами \_\_\_\_\_ з них присутні \_\_\_\_\_  
 Предмет (курс) \_\_\_\_\_  
 Тема уроку (навчального заняття) \_\_\_\_\_

Інструктаж з питань безпеки життєдіяльності (у разі необхідності)

- так
- ні

### 1. Під час проведення уроку (навчального заняття) спостерігався розвиток і формування ключових компетентностей (так – 1б, ні – 0б):

№	Ключова компетентність	Так/ні	Примітка
1	Спілкування державною мовою		
2	Спілкування іноземними мовами		
3	Математична грамотність		
4	Компетентності у галузі природничих наук		
5	Екологічна компетентність		
6	Інформаційно-комунікаційна компетентність		
7	Навчання впродовж життя		
8	Громадянська компетентність		
9	Культурна компетентність		
10	Ініціативність і підприємливість		
	<b>Всього</b>		

### 2. Робота учнів під час проведення уроку (навчального заняття):

Всі учні працювали під час проведення уроку (навчального заняття) із зацікавленням, співпрацювали між собою	Більшість учнів працювала під час проведення уроку (навчального заняття)	Переважає більшість учнів були пасивними під час проведення уроку (навчального заняття)	Майже усі учні були пасивні під час проведення уроку (навчального заняття), не залучались до роботи
<i>10 - 11 балів</i>	<i>8-9 балів</i>	<i>6-7 балів</i>	<i>до 3 балів</i>
Всього:		Всього:	

### 3. Оцінювання діяльності учнів під час проведення уроку (навчального заняття) (так – 1 бал, ні 0 бали)

№	Діяльність учителя	Так/ні	Примітка
1	Оцінює навчальні досягнення учнів, спираючись на розроблені критерії		
2	Оприлюднює критерії оцінювання навчальних досягнень учнів		
3	Надає учням час на обдумування відповіді		

4	Супроводжує відповідь учня уточнюючими запитаннями		
5	Забезпечує зворотний зв'язок щодо якості виконання/виконаного завдання		
6	Спрямовує оцінювання навчальних досягнень на індивідуальний поступ учня		
7	Використовує методики самооцінювання і взаємооцінювання учнів		
8	Відзначає досягнення учнів, підтримує у них бажання навчатися		
9	Добирає домашнє завдання, спрямоване на оволодіння ключовими компетентностями, озвучує критерії його оцінювання		
	<b>Всього:</b>		

**4. Спрямованість уроку (навчального заняття) на формування суспільних цінностей (так – 1б, ні – 0б):**

№	Діяльність учителя	Так/ні	Примітка
1	Спрямовує зміст навчального матеріалу на виховання в учнів: патріотизму, поваги до державної мови, культури, закону		
2	Реалізує наскрізні змістові лінії		
3	Розвиває в учнів громадянську активність і відповідальність		
4	Розвиває в учнів загальнолюдські цінності (соціальну емпатію, толерантність, інклюзивну культуру тощо)		
5	Розвиває в учнів навички співпраці та культуру командної роботи		
	<b>Всього:</b>		

**5. Використання інформаційно-комунікаційних технологій, обладнання, засобів навчання (так – 1б, ні – 0б):**

№	Діяльність учителя	Так/ні	Примітка
1	Використовує інформаційно-комунікаційні технології, що сприяють оволодінню учнями ключовими компетентностями		
2	Використовує електронні освітні ресурси		
3	Використовує медіаресурси з навчальною метою		
4	Використовує мережу Інтернет для пошуку навчальної інформації, виконання онлайн-завдань тощо		
5	Використовує обладнання та засоби навчання для активізації навчально-пізнавальної діяльності учнів		
	<b>Всього:</b>		

**6. Комунікація з учнями (так – 1б, ні – 0б):**

№	Діяльність учителя	Так/ні	Примітка
1	Співпрацює з учнями на засадах партнерства		
2	Вислуховує та сприймає думки учнів, їх власну точку зору		
3	Застосовує особистісно орієнтований підхід		
4	Дотримується принципів академічної доброчесності		
	<b>Всього:</b>		

**7. Організація роботи з учнями з особливими освітніми потребами (у разі наявності таких):**

№	Діяльність учителя	Так/ні	Примітка
1	Планує роботу під час проведення навчального заняття із урахуванням індивідуальних потреб учнів з особливими освітніми потребами		
2	Адаптує/модифікує зміст навчального матеріалу до індивідуальних освітніх можливостей учнів з особливими освітніми потребами		
3	Використовує спеціально розроблені завдання та залучає до спільної роботи учнів з особливими освітніми потребами		
4	Дотримується відповідальності темпу навчального заняття індивідуальним навчальним можливостям учнів з особливими освітніми потребами		
5	Забезпечує корекційну спрямованість освітнього процесу		
6	Конструктивно співпрацює з асистентом вчителя/асистентом дитини		
	<b>Всього:</b>		

**8. Досягнення мети, реалізація завдань та очікуваних результатів навчального заняття, мотивація до навчання**

№	Діяльність учителя	К-сть балів	Примітка
1	<b>мета чітко простежується протягом навчального заняття;</b> заняття спрямоване на розвиток ключових компетентностей, набуття життєвого досвіду та/або вміння його застосовувати в різних ситуаціях, формулювати завдання, самостійно приймати рішення;	від 10-11	

	учня вмотивовані до навчально-пізнавальної діяльності		
2	<b>мета чітко простежується протягом навчального заняття;</b> заняття спрямоване на розвиток ключових компетентностей, містить прикладне спрямування; учитель мотивує учнів до навчально-пізнавальної діяльності;	від 7-9	
3	<b>мета і завдання навчального заняття спрямовані на відтворення знань учнів,</b> заучування матеріалу підручника; учитель не мотивує учнів до оволодіння ключовими компетентностями	від 3-6	
4	<b>мета навчального заняття не простежується,</b> зміст навчального заняття не відповідає навчальній програмі та календарно-тематичному плану учителя	до 3	
	<b>Всього:</b>		

### Таблиця результативності уроку (заняття)

Формування ключових компетентностей	Робота учнів під час проведення уроку (навчального заняття)	Оцінювання діяльності учнів під час проведення уроку	Спрямованість уроку на формування суспільних цінностей	Використання інформаційно-комунікаційних технологій, обладнання, засобів навчання	Комунікація з учнями	Організація роботи з учнями з особливими освітніми потребами	Досягнення мети, реалізація завдань та очікуваних результатів уроку, мотивації до навчання	Всього балів
1	2	3	4	5	6	7	8	9
<i>max__б</i>	<i>max__б</i>	<i>max__б</i>	<i>max__б</i>	<i>max__б</i>	<i>max__б</i>	<i>max__б</i>	<i>max__б</i>	<i>max__б</i>
10 б	11 б	9 б	5 б	6 б	4 б	Так/ні	11 б	55б

### Висновки

---



---



---



---



---

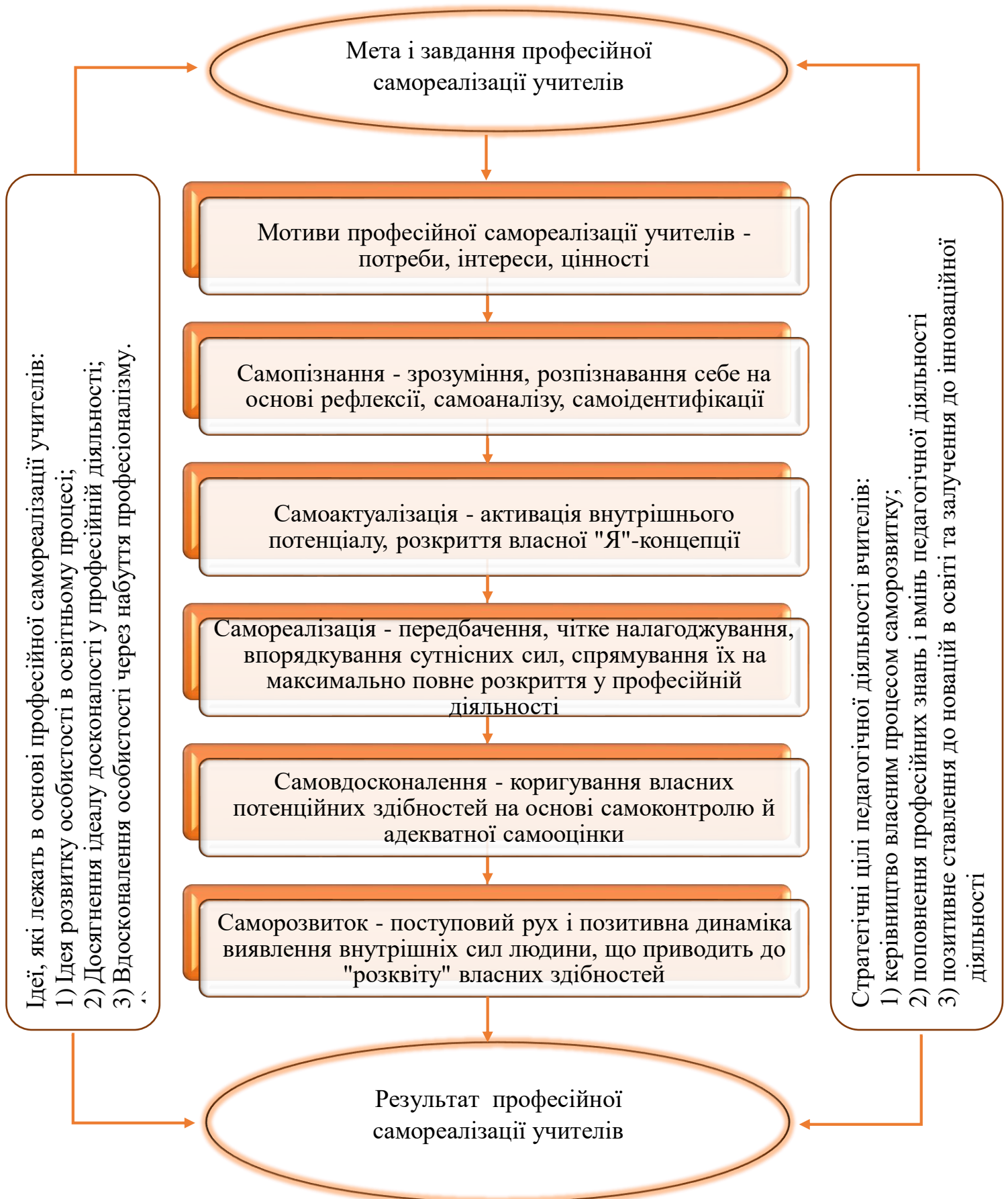


---



---

## Професійна самореалізація педагогів



## Система безперервної освіти педагога

(на прикладі здійснення самоосвітньої діяльності Повшук Катерини Володимирівни)



## Від педагогічної ідеї до передового педагогічного досвіду в русі часу.

(на прикладі вивчення, узагальнення та упровадження досвіду роботи  
«учителя-методиста» Галас Лілії Володимирівні)



Зразок оформлення наказу «Про вивчення та узагальнення досвіду роботи вчителя історії та правознавства Галас Лілії Володимирівні з проблеми «Формування системи предметних компетентностей школярів на уроках історії»»

**Від педагогічної ідеї до передового педагогічного досвіду в русі часу**

**Комунікативна культура:**

- ◇ організаторські здібності;
- ◇ здатність до співпраці з учнями;
- ◇ готовність до співпраці з колегами;
- ◇ педагогічний такт;
- ◇ педагогічна культура.

**Результативність професійної діяльності вчителя:**

- ◇ володіння способами індивідуалізації навчання;
- ◇ уміння активізувати пізнавальну діяльність учнів;
- ◇ робота з розвитку в учнів загально-навчальних вмінь і навичок;
- ◇ рівень науковості учнів.

**Професійна підготовка вчителя:**

- ◇ знання сучасних досягнень у методичці;
- ◇ уміння аналізувати свою діяльність;
- ◇ знання нових педагогічних концепцій.

**Переможі олімпіади з історії:**  
2014 – 2015 н.р. – III місце;  
2015 – 2016 н.р. – III місце;  
2016 – 2017 н.р. – II місце;  
2017 – 2018 н.р. – III місце.

**Переможі олімпіади з правознавства:**  
2013-2014 н.р. – III місце;  
2016-2017 н.р. – III місце.

**2008 рік**—участь у конкурсі «Учитель року»

**2013 рік**—участь у семінарі-практикумі вчителів історії

**2015 рік**—виступ на семінарі-практикумі вчителів історії

**2017 рік**—переможець конкурсу «Устінний педагог»

**2012 рік**—виступ на обласному семінарі вчителів історії

**2014 рік**—виступ на міському семінарі-практикумі учителів правознавства

**2016 рік**—виступ на засіданні м/о вчителів суспільних дисциплін

**2018 рік**—участь у виставці «Шворні сходниць педагогів Луцька»

**Результативність:**  
III місце у II етапі Всеукраїнської краєзнавчої експедиції учнівської молоді «Моя Батьківщина – Україна» (2017р.)

**Формування системи предметних компетентностей школярів на уроках історії**

**З в а н я — у ч и т е л ь - м е т о д и с т**

**2013 р.** II місце у міському заочному конкурсі історико-географічної експедиції «Історія міст і сіл Волині» (2015р.)

**2018р.**

**Координатор Всеукраїнського інтерактивного конкурсу юних істориків «АЛЕКСАНДЯ»**

**Координатор історичного конкурсу «СНІГОР»**

**Правовий клуб «ФЕМЕДА»**

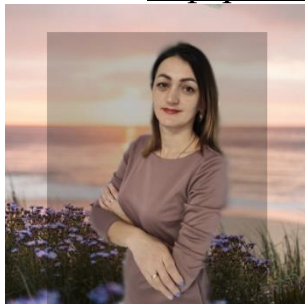


## Традиційні форми поширення, упровадження, використання та освоєння педагогічного досвіду



## Зразок заповнення інформаційної картки учасника конкурсу «Учитель року»

Інформаційна картка \*  
учасника всеукраїнського конкурсу «Учитель року – 2022»  
в номінації «Інформатика»



Прізвище, ім'я, по батькові (у разі наявності)	Падалюк Наталія Федорівна	
Посада (відповідно до запису в трудовій книжці)	Вчитель інформатики	
Місце роботи (повне найменування закладу освіти відповідно до статуту)	Комунальний заклад «Луцька загальноосвітня школа І-ІІІ ступенів №20 Луцької міської ради Волинської області»	
Освіта (найменування закладу вищої освіти, рік закінчення навчання)	Вища, ВНУ ім.Лесі Українки, 2010р.	
Самоосвіта (інформація зазначається за останні 3 роки в зворотній хронології)	курси	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Курси при ВІППО за категоріями: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ «Розвиток інноваційного потенціалу педагога (на базі досвіду переможців професійних конкурсів)</li> <li>▪ «Програма підвищення кваліфікації вчителів інформатики» <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Онлайн-курс «Бери й роби» (Ed-Era)</li> <li>➤ Онлайн-курс «Розвиток мислення на уроках інформатики за допомогою оновленої таксономії Блума та педагогічного колеса» (Уміти)</li> <li>➤ Онлайн-курс «Ефективне використання онлайн-ресурсів для навчання інформатики» (Уміти)</li> <li>➤ Онлайн-курс «Про дистанційний та змішаний формати навчання» (Ed-Era)</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>
	конференції	Наукова онлайн-конференція «Формування компетентного учня в умовах сучасних викликів»
	семінари	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Семінари-практикуми при ВІППО: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ «Конкурс «Учитель року» як засіб творчої самореалізації педагога»</li> <li>▪ «Психологічне благополуччя всіх учасників інклюзивного навчання»</li> <li>▪ «Інтернет-сервіси. Готуємось до уроку»</li> </ul> </li> </ul>

		<p>➤ Міський семінар вчителів інформатики «Наступність у реалізації наскрізної лінії «Підприємливість та фінансова грамотність» на уроках інформатики»</p>
	вебінари	<p>«Інформатика: закордонний досвід викладання» «Як замотивувати учня в умовах дистанційного навчання» ««Цифрові Діти» - сучасний матеріал для вчителів інформатики» «Використання сервісу Zoom для проведення дистанційних занять» «Створення онлайн-освітнього середовища під час карантинних заходів»</p>
	Конкурси	-
	інше	Цифрограм для вчителів (Дія. Цифрова освіта)
Педагогічний стаж	7 років	
Кваліфікаційна категорія	Спеціаліст II категорії	
Педагогічне звання (за наявності)	-	
Науковий ступінь (за наявності)	-	
Посилання на відеореєструє		

***Активне пізнання на уроках інформатики через реалізацію наскрізної змістової лінії «Екологічна безпека та сталий розвиток»***

Інтелектуальним осередком будь-якого народу є творчі, яскраві, мислячі особистості. Завдання учителя – вміти виявляти таких дітей, надихати їх до пошуку себе, підтримувати їхній розвиток, стимулювати до дії та саморозвитку.

Поділяю думку А. Колмогорова, який зазначав, що «не кожен учень стане вченим, але необхідно працювати так, щоб кожному була знайома радість відкриття нового, радість творчого усвідомлення життя».

Сучасний світ потребує випускників, готових активно долучитися до подальшої діяльності, здатних практично розв'язувати життєві та професійні проблеми, що постають перед ними. Важливими вміннями XXI століття також є допитливість та наполегливість. Рівень освіченості в сучасних умовах визначається не обсягом накопичених відомостей, а здатністю розв'язувати проблеми різної складності на основі наявних знань.

Я, Падалок Наталія Федорівна, працюю вчителем інформатики в закладі загальної середньої освіти №20 м.Луцька.

У своїй педагогічній діяльності намагаюся розгледіти індивідуальність кожної дитини, учу не боятися помилок. Адже помилка – не катастрофа, а скоріше знахідка для навчання, вказівка на те, що потрібно виправити, аби безупинно вдосконалюватися.

Для мене важливо бачити результат своєї праці, тому в роботі з дітьми керуюся головним принципом: нехай учень повірить у себе, і тоді він зможе засвоїти найважчий матеріал і отримати задоволення від своєї маленької перемоги. Намагаюся давати дітям не готові відповіді на запитання, а поштовх до самостійного пошуку відповідей. Основною темою наших занять є не «як використати», а «навіщо», «якої мети маємо досягнути, використовуючи інформаційні продукти та технології?».

Розвиток світосприймання учнів, формування в них ключової компетентності — вміння вчитися та інших соціальних та предметних компетентностей реалізую за допомогою методик активного пізнання та інноваційних емоційно-інтелектуальних моделей розвитку життєтворчості.

Саме тому моя діяльність як учителя на уроці й у позаурочний час спрямована на те, щоб навчити учнів визначати, розуміти, а потім самостійно ставити перед собою завдання;

учити їх використовувати раціональні методи роботи, які сприяють успішному оволодінню матеріалом; застосовувати свої здібності в реальних життєвих ситуаціях; формувати в учнів навчальні мотиви, пізнавальний інтерес до процесу навчання, уміння вирішувати життєві проблеми за допомогою комп'ютерних технологій, тобто тих можливостей, які вони дають.

Одним з ключових моментів нових програм є те, що під час навчання повинні бути реалізовані чотири наскрізні лінії, які послідовно розкриваються в процесі навчання учнів. Вони спільні для всіх навчальних предметів і співвідносяться з ключовими компетентностями.

Наскрізна лінія «Екологічна безпека і сталий розвиток» стосується усвідомлення учнями причин виникнення сучасних екологічних проблем і власної причетності до них, важливості сталого розвитку для майбутніх поколінь, необхідності відповідального дбайливого ставлення до довкілля, особистого внеску у збереження природи; вона спрямована на формування в учнів соціальної активності, екологічної свідомості, готовності брати участь у розв'язанні проблем збереження довкілля.

На уроках інформатики екологічне виховання здійснюється через розширення змісту освіти, доцільних методів і форм навчання, використання сприятливих виховних ситуацій. Тому намагаюся створювати умови для ідентифікації учня як жителя міста чи села, виховувати любов до рідного дому, школи, своєї країни, її природи, рідної мови, традицій. Для того, щоб збільшити потенціал екологічного виховання предмету інформатики, частіше включаю в зміст уроку задачі, що викликають почуття гордості за свою країну і формують учня як свідомого, активного члена суспільства, який вболіває за чистоту довкілля, збереження природи для теперішніх та прийдешніх поколінь.

В учнів мимоволі виникає питання: «А що ми можемо зробити для охорони довкілля?». Роздуми, дискусії, пропозиції учнів сприяють формуванню екологічної культури, правил життя у стилі «еко». Діти самі роблять висновок: якщо будемо берегти нашу природу, то обов'язково будемо мати можливість милуватися нею не одне десятиліття.

Для цього при підготовці до уроків намагаюся обирати матеріали екологічного змісту для практичних та компетентнісних завдань, мініпроектів та проектів з точки зору життєвих ситуацій і тим самим дати зрозуміти загрозу, яку несе для нас особисто та для всієї планети в цілому недбайливе ставлення до природи.

Формую диференційовані завдання або надаю учням можливість обрати завдання самостійно і виконати його від гіпотези до реалізації. Або на базі новини, що усіх хвилює, здійснити пошук даних та сформулювати завдання для розв'язання проблеми, що їх збентежила, прогнозувати подальші дії в ситуації новини та обрати один із варіантів, щоб використати знання теми для її візуалізації. Наприклад, діти створюють екологічні пам'ятки, презентації та відеоролики на тему «Життя у стилі ЕКО», «ЕКО-шик як стиль життя»; буклети та карти думок з планами економії води та електроенергії; ведуть облік витрат електроенергії за кожен день протягом тижня й аналізують від чого залежить збільшена витрата електроенергії в ті чи ті дні; обраховують масу викидів від автомобілів і скільки потрібно дерев для очистки повітря; вживають у родині заходів для економії води й електроенергії та проводять відповідні розрахунки, будують діаграми шкідливих викидів у атмосферу тощо.

Переконана, що виховати творчу особистість може тільки творчий учитель, який застосовує сучасні технології, ефективні прийоми, цікаві форми навчання. Це - вчитель, який працює на майбутнє.

Щоб цього досягнути, намагаюся бути для учнів вчителем-модератором. Моє основне завдання на уроці - не лише навчити дітей чи оцінити їхні відповіді, а стимулювати активність і прагнення учнів, аби кожна їхня відповідь була зрозумілою, обґрунтованою, узгодженою з іншими позиціями, запропонованими раніше.

У своїй роботі поєдную активні методи навчання з традиційними. Ми з дітьми застосовуємо під час уроків ігрові технології, проектно-дослідницьку діяльність, інтерактивні методи навчання.

Завдяки цим прийомам учні невимушено запам'ятовують навчальний матеріал. До того ж вони виступають «тренерами», навчаються самостійно знаходити інформацію, критично її оцінювати, практикують основи самоосвіти та взаємонавчання.

Разом з тим, для контролю знань та умінь, значну роль приділяю індивідуальним формам роботи, які ефективно демонструють рівень знань учнів. Саме з цією метою розробляю інтерактивні тести та вікторини на платформах Playbuzz, Kahoot, Mentimeter, Learnis, Thinglink, Wordwall і впроваджую їх в освітній процес з метою підвищити інтерес учнів до програмового матеріалу. Використовую цікаві платформи та додатки для навчання, новітні освітні інструменти, розробляю уроки науково-практичного спрямування, враховуючи вікові особливості дітей, практикую диференціацію в навчанні шляхом використання додаткових творчих завдань, різнорівневих взаємопов'язаних задач, випереджувальних вправ. З метою розвитку творчих здібностей систематично пропоную завдання пошуково-дослідницького характеру. Наприклад, діти готують інформацію на такі теми:

- про можливість отримання доходу від здачі використаного пластику та іншої вторинної сировини;
- чи може Україна повністю відмовитись від атомної енергетики й перейти на альтернативні види енергії (вітрові, сонячні)? Яку частку енергії виробляють сьогодні альтернативні станції і яка собівартість цієї енергії порівняно з енергією АЕС;
- перспективи розвитку екологічного транспорту в Україні.

Якщо діти вважають якесь завдання надскладним і бояться його виконувати, то в них блокується засвоєння інформації. Аби вони позбувалися цього страху, експериментую з формами роботи. Так учні легше сприймають інформацію і виконують завдання, де потрібно фантазувати, аналізувати, критично мислити, проявляти ініціативу. Такі прийоми розвивають у дітей увагу, уяву, пам'ять і творчі здібності. Крім того, у процесі пізнання «вмикаються» два найефективніші чинники — образне й логічне мислення.

У своїй роботі практикую бінарні та інтегровані уроки з метою ефективною реалізації наскрізної лінії «Екологічна безпека і сталий розвиток», тому активно співпрацюю з вчителями-предметниками. На таких уроках за допомогою мобільних додатків з доповненою реальністю поєднуємо віртуальний та реальний світ для створення реальних 3D-об'єктів у житті, які допомагають у вивченні абстрактних та складних предметів STEAM. Також для розвитку креативності, глобального мислення, пізнавальної, діяльнісної, інформаційної компетенцій, розширення світогляду впроваджую пленерні уроки із залученням багатств навколишнього простору як засобів навчання.

У школі маю ще одну соціальну роль. Я "класна мама". Мені пощастило мати 16 «синів» та 12 «доньок». Нам тільки здається, що ми виховуємо дітей. Але і вони також виховують нас. Діти вчать нас терпінню, спокою, вчать бачити світ у його красі, захоплюватися життям, забувати про труднощі. Коли я бачу очі своїх учнів, такі відкриті, доброзичливі, довірливі, у мене народжується впевненість у тому, що їхнє життя буде змістовне, красиве і щасливе!

Бути педагогом не просто, але непідробна дитяча цікавість до інформатики, високі досягнення в навчанні, пробудження інтересу до науки – усе це вартє того, щоб учитель став новатором, організатором, ентузіастом.

Бути вчителем – велика відповідальність не лише перед учнями та їхніми батьками, але й перед майбутнім нашої країни. Самостійність, активність, ініціатива – ось що сприяє розвитку творчих та інтелектуальних здібностей. Саме ці якості мають бути притаманні успішному громадянину нашої держави.

Сучасна дитина готова чути дорослого лише після того, як між ними буде вибудована система відносин, що базується на довірі та розумінні, і ця потреба домінує над потребою в набутті знань. І саме від мене, як вчителя, залежить, чи з'явиться в учня бажання опанувати складну науку.

Я пишаюся тим, що маю справжнє щастя вчителя – моїх учнів, активних, допитливих, які проявляють пізнавальний інтерес до всього, що їх оточує. Кожен день у школі – неповторний, його неможливо до кінця передбачити й спланувати. Я хочу навчитися бачити світ очима дитини, не "працювати з учнями", а жити з ними, співпрацювати, бути партнерами, ділити радощі і печалі, злеті і падіння, не допускати фальші в стосунках.

\* Формат інформаційної картки не змінювати

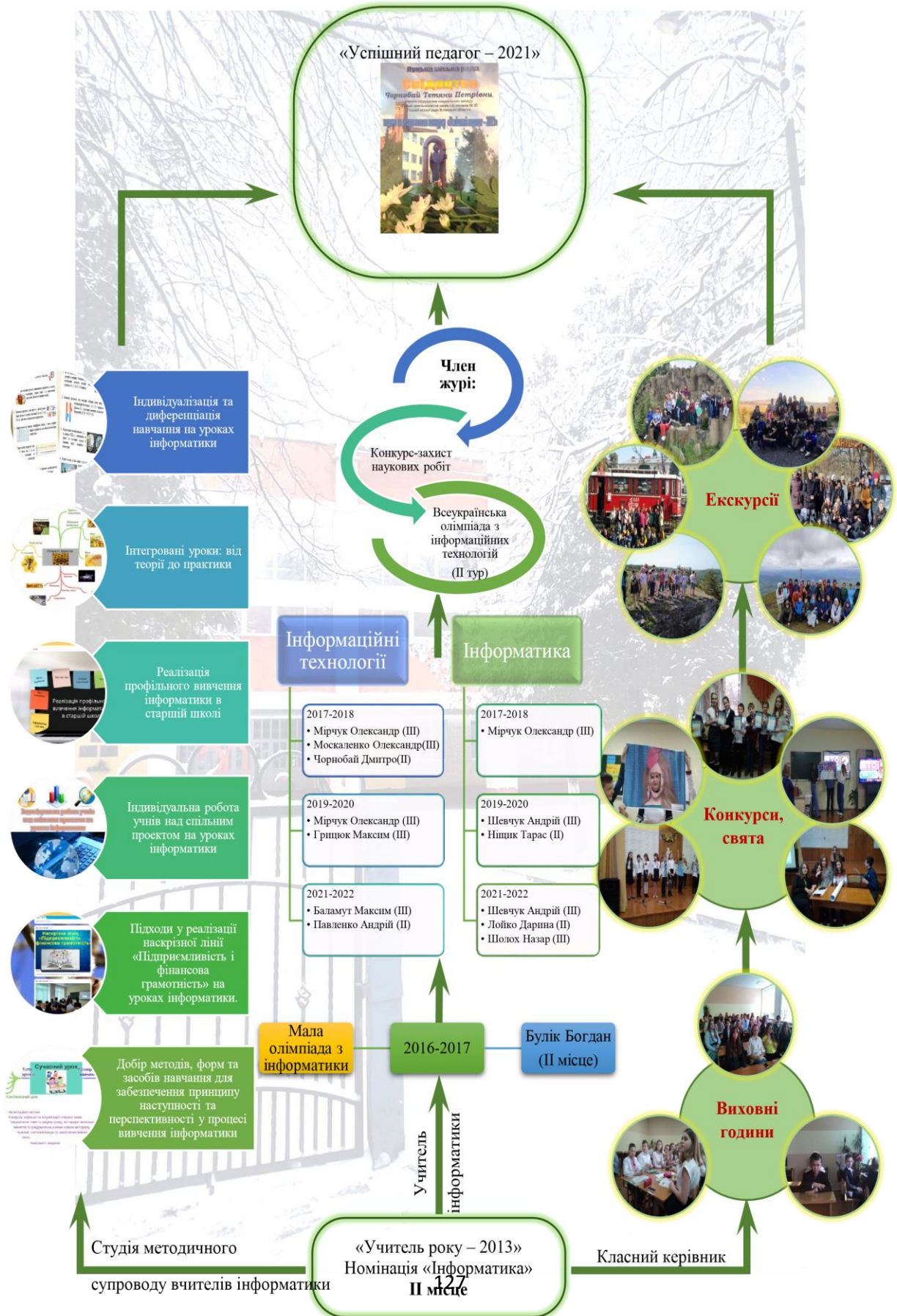
## Відеорезюме учасника конкурсу «Учитель року»

(на прикладі досвіду участі у конкурсі «Учитель року»  
Мирончук Ірини Олександрівни, учителя інклюзивного класу)



# Фаховий конкурс «Учитель року» - точка відліку для досягнення нових вершин

(на прикладі досвіду участі лауреата конкурсу (II місце) «Учитель року» Чорнобай Тетяни Петрівни, учителя інформатики)



## Проектування траєкторії професійного зростання педагога

