

Заклад дошкільної освіти (ясла-садок) №1
Вараської міської ради Рівненської області

ЗВІТ

**робочої групи про результати самооцінювання
освітніх і управлінських процесів закладу дошкільної освіти №1 за III-V
компонентами «Формування кадрового складу, підвищення кваліфікації
педагогічних працівників», «Забезпечення ефективності професійної
діяльності, сприяння професійному розвитку педагогічних працівників» та
«Формування культури академічної доброчесності».**

Підготувала:
Вихователь-методист
Світлана ПОТІЧКО

Травень 2026

ЗМІСТ

1. Про організацію самооцінювання за компонентами III – V «Формування кадрового складу, підвищення кваліфікації педагогічних працівників», «Забезпечення ефективності професійної діяльності, сприяння професійному розвитку педагогічних працівників» та «Формування культури академічної доброчесності» та робочу групу.
2. Забезпеченість методичного кабінету нормативно-правовими документами, методичною літературою, методичними розробками, матеріалами щодо професійного розвитку, підвищення кваліфікації, атестації педагогічних працівників та формування кадрового потенціалу закладу за компонентами III – V «Формування кадрового складу, підвищення кваліфікації педагогічних працівників», «Забезпечення ефективності професійної діяльності, сприяння професійному розвитку педагогічних працівників» та «Формування культури академічної доброчесності».
3. Планування методів збору інформації, інструментів та джерел отримання інформації для проведення самооцінювання.
4. Реалізація проєкту «Фахова діяльність педагогічних працівників» за компонентами III – V «Формування кадрового складу, підвищення кваліфікації педагогічних працівників», «Забезпечення ефективності професійної діяльності, сприяння професійному розвитку педагогічних працівників» та «Формування культури академічної доброчесності»: вивчення та узагальнення результатів само оцінювання
5. Результати самооцінювання за за компонентами III – V «Формування кадрового складу, підвищення кваліфікації педагогічних працівників», «Забезпечення ефективності професійної діяльності, сприяння професійному розвитку педагогічних працівників» та «Формування культури академічної доброчесності»: SWOT-аналіз.

ВИСНОВКИ. Про досягнуті результати та управлінські рішення на перспективу

1. Про організацію самооцінювання за напрямом «Фахова діяльність педагогічних працівників» компонентами III – V «Формування кадрового складу, підвищення кваліфікації педагогічних працівників», «Забезпечення ефективності професійної діяльності, сприяння професійному розвитку педагогічних працівників» та «Формування культури академічної доброчесності» та робочу групу

Відповідно до: Законів України «Про освіту» та «Про дошкільну освіту»; наказу ДСЯО «Про затвердження методичних рекомендацій з питань формування внутрішньої системи забезпечення якості освіти у закладах дошкільної освіти» від 30.11.2020 № 01-11/71; наказу МОН від 04.03.2025 № 407 «Про затвердження Методичних рекомендацій з питань формування внутрішньої системи забезпечення якості освіти у закладах дошкільної освіти»; Положення про внутрішню систему забезпечення якості освітньої діяльності та якості освіти у закладі дошкільної освіти (ясла-садок) №1 (затверд. наказом директора 22 вересня 2025 року № 90-осн.); Плану роботи закладу дошкільної освіти №1 на 2025/2026 навчальний рік; наказу директора від 22.09.2025 № 91 -осн. «Про створення робочої групи та проведення самооцінювання освітніх і управлінських процесів у 2025/2026 навчальному році», у рамках розбудови внутрішньої системи забезпечення якості освіти у закладі дошкільної освіти №1, упродовж 2025/2026 навчального року поетапно здійснювалося самооцінювання діяльності закладу за компонентами III – V «Формування кадрового складу, підвищення кваліфікації педагогічних працівників», «Забезпечення ефективності професійної діяльності, сприяння професійному розвитку педагогічних працівників» та «Формування культури академічної доброчесності» Наказом директора «Про створення робочої групи та проведення самооцінювання освітніх і управлінських процесів у 2025/2026 навчальному році» від 22.09.2025 № 93-осн. був затверджений склад робочої групи:

- НАЙДИЧ Валентина, директор ЗДО, голова робочої групи;
- ПОТІЧКО Світлана, вихователь-методист, заступник голови робочої групи;
- ФЕСИНА Аліна, практичний психолог;
- ДЕЙНЕКО Альона, вихователь;
- ГРИНЕВКА Ірина, вихователь.

Затверджений План роботи робочої групи. Робоча група діяла відповідно до розробленого Плану роботи робочої групи з проведення самооцінювання освітніх і управлінських процесів за компонентами III – V «Формування кадрового складу, підвищення кваліфікації педагогічних працівників», «Забезпечення ефективності професійної діяльності, сприяння професійному розвитку педагогічних працівників» та «Формування культури академічної доброчесності» на 2025/2026 навчальний рік.

План роботи робочої групи додається

Опрацьовані вимоги організації освітніх і управлінських процесів у закладі дошкільної освіти №1, критерії та індикатори оцінювання за компонентами III – V «Формування кадрового складу, підвищення кваліфікації педагогічних працівників», «Забезпечення ефективності професійної діяльності, сприяння професійному розвитку педагогічних працівників» та «Формування культури академічної доброчесності» за Методичними рекомендаціями ДСЯО з питань формування внутрішньої системи забезпечення якості освіти у закладах дошкільної освіти (Наказ Державної служби якості освіти України від 30 листопада 2020 р. № 01-11/71). Взято також до уваги нові Методичні рекомендації МОН з питань формування внутрішньої системи забезпечення якості дошкільної освіти (від 04.03.2025 № 407).

На початку 2025/2026 навчального року, з метою ознайомлення педагогічного колективу з наступним етапом розбудови ВСЗЯО та проведення самооцінювання діяльності закладу дошкільної освіти №1, робочою групою проведені «методичні посиденьки» з педагогічними працівниками з проблеми «Як провести самооцінювання за компонентами III – V «Формування кадрового складу, підвищення кваліфікації педагогічних працівників», «Забезпечення ефективності професійної діяльності, сприяння професійному розвитку

педагогічних працівників» та «Формування культури академічної доброчесності» напряду «Фахова діяльність педагогічних працівників закладу дошкільної освіти»?

Оцінювання проводилося робочою групою у такі етапи:

I. Планування методів збору інформації, інструментів та джерел отримання інформації для проведення самооцінювання

II. Вивчення та узагальнення результатів самооцінювання: реалізація проєкту «Фахова діяльність педагогічних працівників ЗДО».

III. Обговорення результатів оцінювання (обґрунтування результатів, визначення закономірностей, формулювання висновків тощо) та прийняття відповідних управлінських рішень.

2. Забезпеченість методичного кабінету нормативно-правовими документами, методичною літературою, методичними розробками, матеріалами щодо професійного розвитку, підвищення кваліфікації, атестації педагогічних працівників та формування кадрового потенціалу закладу за компонентами III – V «Формування кадрового складу, підвищення кваліфікації педагогічних працівників», «Забезпечення ефективності професійної діяльності, сприяння професійному розвитку педагогічних працівників» та «Формування культури академічної доброчесності» та робочу групу.

Робочою групою із самооцінювання діяльності закладу дошкільної освіти №1 за компонентом «Формування кадрового складу, підвищення кваліфікації педагогічних працівників» встановлено, що на допомогу педагогічним працівникам в організації освітньої діяльності у методичному кабінеті закладу дошкільної освіти №1 є уся необхідна нормативно-правова база, документи і матеріали для ефективного планування педагогічної діяльності та освітнього процесу, підвищення професійного рівня та педагогічної майстерності педагогічних працівників. Серед них:

- [Закон України «Про дошкільну освіту»](#) від 01 січня 2026 року № 3788-IX
- [Базовий компонент дошкільної освіти](#) (наказ МОН від 12.01.2021 № 33)
- [Щодо методичних рекомендацій до оновленого Базового компонента дошкільної освіти](#) (лист МОН від 16.03.2021 № 1/9-148)
- Освітня програма закладу дошкільної освіти (ясла-садок) №1 на 2025/2026 навчальний рік
- Положення про внутрішню систему забезпечення якості освіти у закладі дошкільної освіти (ясла-садок) №1 (наказ директора від 04 квітня 2022 року № 17-осн.)
- [Методичні рекомендації з питань формування внутрішньої системи забезпечення якості освіти у закладах дошкільної освіти](#) (наказ Державної служби якості освіти України від 30.11.2020 № 01-11/71)
- Методичні рекомендації з питань формування внутрішньої системи забезпечення якості дошкільної освіти (наказ МОН від 04.03.2025 № 407)
- Лист МОН «Щодо забезпечення наступності дошкільної та початкової освіти» (від 19.04.2018 № 1/9-249)
- Лист МОН від 27.08.2024 № 1/15368-24 «Щодо організації освітнього процесу в 2024/2025 навчальному році у закладах дошкільної освіти»
- [Положення про заклад дошкільної освіти](#) (постанова КМУ від 12.03.2003 № 305 у редакції постанови КМУ від [№ 1022 від 26.09.2023](#))
- [Професійний стандарт «Вихователь закладу дошкільної освіти»](#) (наказ Міністерства економіки України від 19.10.2021 № 755-21)
- [Порядок проведення моніторингу якості освіти](#) (наказ МОН від 16.01.2020 № 54)
- Інструктивно-методичні рекомендації [«Організація фізкультурно-оздоровчої роботи у дошкільних навчальних закладах»](#) (лист МОН від 02.09.2016 № 1/9-456)

- [Про забезпечення психологічного супроводу учасників освітнього процесу в умовах воєнного стану в Україні](#) (лист МОН від 29.03.2022 № 1/3737-22)
- Про методичні рекомендації [«Перша психологічна допомога. Алгоритм дій»](#) (лист МОН від 04.04.2022 № 1/3872-22)
- Лист МОН від 14.08.2020 № 1/9-436 «Про створення безпечного освітнього середовища в закладі освіти та попередження і протидії булінгу (цькуванню)».
- Національна стратегія розвитку інклюзивного навчання на період до 2029 року (схвал. розпорядженням Кабінету Міністрів України від 7 червня 2024 р. № 527-р)
- [Примірне положення про команду психолого-педагогічного супроводу дитини з особливими освітніми потребами в закладі загальної середньої та дошкільної освіти](#) (наказ МОН України від 08.06.2018 № 609)
- Положення про команду психолого-педагогічного супроводу дитини з особливими освітніми потребами, яка здобуває дошкільну освіту (наказ МОН від 09.12.2024 № 1713) – вступає в дію з 01.09.2025 року.
- Порядок організації діяльності інклюзивних груп у закладах дошкільної освіти (постанова КМУ 10.04.2019 № 530)
- [Щодо створення інклюзивного освітнього середовища в закладах дошкільної освіти](#) (лист МОН від 25.06.2020 № 1/9-348)
- Тощо

Мета оцінювання: визначити стан ефективності кадрового забезпечення, рівень дотримання трудових відносин, а також системність та результативність підвищення кваліфікації й атестації педагогічних працівників.

Методи збору інформації:

Вивчення документації: штатні нормативи, особові справи, посадові інструкції, плани підвищення кваліфікації, матеріали атестації та міжатестаційного періоду.

Опитування (анкетування): анонімне анкетування педагогічних працівників закладу. В опитуванні взяли участь 14 респондентів (педагогів закладу).

2. Аналіз результатів оцінювання за напрямками

Вимога 3.1. Кадрове забезпечення та відповідність кадрового складу

Згідно з вимогами критерію 3.1.1, у закладі проводяться планові заходи щодо укомплектування кадрового складу відповідно до штатних нормативів та типу ЗДО.

Дотримання професійних стандартів (вимога 3.2.1.3): За результатами опитування 100% педагогів (усі 14 респондентів) чітко дотримуються встановлених професійних стандартів та посадових інструкцій у своїй повсякденній діяльності.

Вимога 3.2. Врегульованість трудових відносин

Відповідно до критерію 3.2.1, трудові відносини у закладі повністю регламентовані чинним законодавством про працю. Результати анкетування продемонстрували максимальний рівень поінформованості та захищеності колективу:

Ознайомлення з базовими документами: 100% опитаних працівників підтвердили, що вони повністю ознайомлені з правилами внутрішнього розпорядку, колективним договором та посадовими інструкціями.

Ознайомлення з умовами праці: 100% педагогів засвідчили, що вони ознайомлені з обсягом робочого часу, умовами відпочинку, розміром оплати праці та тривалістю щорічної відпустки.

Охорона праці та безпека (вимога 3.3.1.4): У закладі ведеться бездоганна робота щодо проведення інструктажів — 100% опитаних підтвердили регулярне проведення навчань та інструктажів з охорони праці, безпеки життєдіяльності, пожежної безпеки та поведінки в надзвичайних ситуаціях.

Вимога 3.3. Підвищення кваліфікації педагогів та атестація

Аналіз критерію 3.3.1 та результати опитування свідчать про високу професійну активність вихователів та створення умов для їхнього саморозвитку:

Форми підвищення кваліфікації: Педагоги використовують широкий спектр різноманітних форм професійного вдосконалення, серед яких найпопулярнішими є вебінари, семінари, онлайн-курси, тренінги, майстер-класи, участь у форумах, EdCamp, самоосвіта (читання фахової літератури, перегляд методичних матеріалів) та активний обмін досвідом з колегами. Суб'єкти надання освітніх послуг: Окрім обов'язкового РОППО, вихователі активно використовують можливості сучасних альтернативних освітніх платформ, зокрема: Prometheus, Всеосвіта, На Урок, Освіторія, Edera, Дія.Освіта, а також можливості Центру професійного розвитку педагогічних працівників м. Вараш.

Звітування та визнання результатів (вимога 3.3.1.2): Процедура звітування є прозорою та легітимною. 92,9% педагогів зазначили, що їхні звіти про підвищення кваліфікації заслуховуються на засіданнях педагогічної ради з подальшим визнанням, і лише 7,1% відповіли «переважно так». Негативних відповідей («ні» чи «переважно ні») не зафіксовано. Атестаційний процес (критерій 3.3.2): 92,9% респондентів безапеляційно стверджують, що атестація у закладі здійснюється чітко згідно з Положенням про атестацію педагогічних працівників, а 7,1% відповіли «переважно так».

Міжатастаційний період (вимога 3.3.2.2): Заходи, спрямовані на всебічне та комплексне оцінювання діяльності в міжатастаційний період, оцінено позитивно: 85,7% педагогів відповіли «так», а 14,3% обрали варіант «переважно так».

Обрахунок результатів анкетування

1. Кожна із запропонованих варіантів закритих відповідей оцінюється за 4-бальною шкалою:

- «так», «цілком задоволений/на», «завжди», «дотримано» тощо оцінюються на **4 бали** (високий рівень);
- «здебільшого», «в основному», «переважно так» - **3 бали** (достатній рівень);
- «переважно ні», «іноді», - **2 бали** (рівень, що вимагає покращення);
- «ні», «не задоволений/на», «не комфортно», «не дотримано», «відсутній» - **1 бал** (низький рівень).

2. Кінцевий результат вираховується простим обрахуванням середнього арифметичного кожної вимоги, а потім по кожного напрямку. Середнє арифметичне усіх напрямків - є рівнем оцінювання освітніх і управлінських процесів.

3. Отримане середньоарифметичне значення співставляється зі шкалою визначення рівня якості освітньої діяльності:

1,0 - 1,65	1,66 - 2,65	2,66 - 3,60	3,61 - 4,0
низький рівень	рівень, що вимагає покращення	достатній рівень	високий рівень

3. Узагальнені результати опитування (Статистична таблиця)

№	Питання анкети для педагогічних працівників	Так	Переважаю так	Переважаю ні	Ні
1.	Заслуховування та визнання звітів з підвищення кваліфікації на педраді	92,9%	7,1%	0%	0%

2.	Ознайомлення з правилами розпорядку, колективним договором, посадовими інструкціями	100%	0%	0%	0%
3.	Проведення інструктажів з охорони праці, БЖД, пожежної безпеки та НС	100%	0%	0%	0%
4.	Ознайомлення з робочим часом, відпустками, оплатою праці	100%	0%	0%	0%
5.	Дотримання професійних стандартів та посадових інструкцій	100%	0%	0%	0%
6.	Проведення атестації відповідно до чинного Положення	92,9%	7,1%	0%	0%
7.	Здійснення заходів комплексного оцінювання у міжатестаційний період	85,7%	14,3%	0%	0%

Середній показник за результатами опитування педагогічних працівників становить **3,96** бала, що відповідає **високому рівню** організації роботи за даним напрямом.

Висновки:

Сильні сторони (Здобутки):

Зразковий рівень правової та трудової культури: Стовідсоткове ознайомлення працівників з локальними нормативними актами закладу, умовами праці та відпочинку.

Безпека праці: Повністю відпрацьована система інструктажів з БЖД, охорони праці та цивільного захисту (100% позитивних відповідей).

Висока мотивація до професійного зростання: Педагоги закладу активно використовують цифрові освітні платформи (Prometheus, Освіторія, Всеосвіта та ін.), поєднуючи класичні та новітні форми самоосвіти.

Прозорість внутрішніх процедур: Процеси атестації, міжатестаційного оцінювання та визнання сертифікатів педрадою мають високу довіру серед колективу (0% негативних відповідей).

Напрямки для покращення:

Звернути увагу на невелику частку вихователів (14,3%), які оцінили заходи міжатестаційного періоду як «переважно так». Необхідно зробити форми міжатестаційного моніторингу ще більш інтерактивними та практико-орієнтованими.

Рекомендації

Адміністрації закладу дошкільної освіти № 1: Продовжувати утримувати високий рівень організації охорони праці та дотримання законодавства про працю.

Голові педагогічної ради: Сприяти подальшій диверсифікації джерел підвищення кваліфікації, заохочувати вихователів ділитися практичним досвідом, набутим під час онлайн-навчання на платформах Prometheus, Освіторія, Всеосвіта тощо, через організацію внутрішніх мінітренингів.

Вихователю-методисту: Оптимізувати заходи міжатестаційного періоду, залучаючи педагогів до взаємовідвідування занять, створення портфоліо та використання відеомайстерень для усунення будь-яких труднощів в оцінюванні їхньої діяльності.

Компонент IV «Забезпечення ефективності професійної діяльності, сприяння професійному розвитку педагогічних працівників»

Внутрішнє оцінювання якості освітньої діяльності закладу дошкільної освіти № 1 за IV компонентом здійснювалося відповідно до чинного Положення про ВСЯО закладу.

Мета оцінювання: визначити рівень ефективності планування й моделювання освітнього процесу, стан організації наступності зі школою, ступінь орієнтації на потреби дитини, якість методичного супроводу, використання ІКТ, а також інтенсивність професійної взаємодії та партнерства.

Методи збору інформації:

Вивчення документації: перспективні та календарні плани роботи педагогів, плани роботи методичного кабінету, номенклатура справ.

Спостереження: за організацією освітнього середовища та комунікацією учасників освітнього процесу.

Опитування (анкетування): В опитуванні взяли участь 14 респондентів.

2. Аналіз результатів оцінювання за вимогою:

Вимога 4.1. Планування, реалізація та аналіз освітнього процесу

Схвалення та легітимність планів (критерій 4.1.1): 92,9% педагогів підтвердили, що форми та види планів з організації освітнього процесу розглядаються та схвалюються педагогічною радою закладу, і лише 7,1% відповіли «переважно так».

Об'єктивність моделювання роботи: 92,9% вихователів чітко планують освітній процес у своїх групах та об'єктивно оцінюють його результативність, а 7,1% обрали варіант «переважно так».

Дитиноцентризм та орієнтація на потреби вихованців (критерій 4.3.1): Стовідсотковий показник (100%) продемонстрував рівень орієнтації педагогів на потреби дитини в освітньому процесі. Усі 14 респондентів засвідчили, що виявляють повагу, доброзичливість та позитивне ставлення до особистості кожної дитини, активно сприяючи її особистісному розвитку.

Забезпечення наступності з початковою школою: Важливий критерій організації освітнього процесу продемонстрував стабільні результати: 64,3% опитаних впевнені, що в закладі повною мірою забезпечується наступність дошкільної та початкової освіти, а 35,7% зазначили варіант «переважно так». Негативних відповідей не виявлено.

Вимога 4.2. Впровадження цифровізації та ІКТ в роботу педагогів

Згідно з вимогою 4.1.5 щодо розвитку інформаційно-комунікаційних навичок, було проаналізовано рівень цифрової компетентності колективу:

Застосування ІКТ в роботі (вимога 4.1.5.2): Результати анкетування продемонстрували максимальний результат — 100% педагогічних працівників закладу систематично застосовують у своїй діяльності інформаційно-комунікаційні та комунікативні технології.

Створення власних цифрових ресурсів (вимога 4.1.5.1): Попри загальне володіння ІКТ, рівень створення власного контенту дещо різниться: повністю розробляють власні освітні ресурси (методичні розробки, презентації, блоги, сайти) 35,7% вихователів; 57,1% обрали варіант «переважно так», а 7,1% — «переважно ні».

Публікаційна діяльність: Самостійне оприлюднення розробок залишається зоною розвитку: лише 28,6% мають активні публікації професійної тематики. Варіант «переважно так» обрали 14,3%, тоді як 35,7% відповіли «переважно ні», а 21,4% — «ні».

Вимога 4.3. Методична діяльність та професійна взаємодія (колегіальність)

Аналіз критеріїв 4.2.1 та 4.2.2 підтверджує високу якість організації внутрішнього методичного простору:

Оцінка роботи методичного кабінету: 85,7% опитаних повністю задоволені діяльністю методичного кабінету закладу, спрямованою на підвищення якості освітнього процесу й надання методичної допомоги. 14,3% оцінили її як «переважно так».

Внутрішня методична підтримка та взаємообмін досвідом: Педагоги демонструють високу солідарність: 64,3% опитаних активно надають методичну підтримку колегам та

обмінюються досвідом через воркшопи, майстер-класи, семінари й наставництво. 35,7% виконують це «переважно так».

Участь у творчих групах та освітніх проєктах: Професійна ініціатива розділилася порівну: 50% педагогів беруть активну участь у роботі творчих груп та реалізують освітні проєкти, інші 50% залучені до цього процесу «переважно так».

Вимога 4.4. Взаємодія з батьками вихованців

Конструктивний діалог (критерій 4.3.1): На засадах партнерства та взаємоповаги взаємодіють з родинами 64,3% педагогів, а 35,7% зазначили варіант «переважно так».

Негативних оцінок взаємодії з батьками в колективі немає.

Зведена таблиця результатів опитування педагогів

№	Запитання анкети для педагогічних працівників	Так	Переважаю так	Переважаю ні	Ні
1.	Схвалення форм і видів планів педагогічною радою	92,9%	7,1%	0%	0%
2.	Самостійне планування та об'єктивне оцінювання результативності	92,9%	7,1%	0%	0%
3.	Створення та використання власних освітніх ресурсів (блоги, сайти)	35,7%	57,1%	7,1%	0%
4.	Наявність публікацій та оприлюднених методичних розробок	28,6%	14,3%	35,7%	21,4%
5.	Конструктивна комунікація з батьками вихованців на засадах довіри	64,3%	35,7%	0%	0%
6.	Спрямованість роботи методичного кабінету на допомогу педагогам	85,7%	14,3%	0%	0%
7.	Забезпечення наступності дошкільної та початкової освіти	64,3%	35,7%	0%	0%
8.	Орієнтація на потреби дитини, виявлення поваги та доброзичливості	100%	0%	0%	0%
9.	Надання методичної підтримки колегам, взаємообмін досвідом	64,3%	35,7%	0%	0%
10.	Участь у роботі творчих груп, ініціювання освітніх проєктів	50%	50%	0%	0%
11.	Застосування в роботі інформаційно-комунікаційних технологій	100%	0%	0%	0%

Результати анкетування за вимогою 4.1, 4.2, 4.3, 4.4

За результатами анкетування педагогічних працівників середній показник становить **3,63** бала, що відповідає **високому рівню**.

Висновки

Сильні сторони (Здобутки):

Абсолютний дитиноцентризм та цифрова грамотність: 100% педагогів орієнтовані на особистість вихованців та володіють навичками використання ІКТ в освітньому процесі.

Висока культура колегіальності: Ефективна робота методичного кабінету підкріплюється активним наставництвом та обміном досвідом безпосередньо між вихователями (0% негативних відповідей).

Належний рівень організації наступності: Заклад успішно реалізує спільні орієнтири з початковою ланкою освіти, мінімізуючи адаптаційні ризики для майбутніх першокласників.

Напрямки для покращення:

Пасивність у зовнішньому представленні досвіду: Значна частина колективу не має друкованих чи електронних публікацій за профілем діяльності (сумарно 57,1% відповіли «переважно ні» або «ні»).

Потенціал проєктної діяльності: Рівно половина колективу (50%) бере участь у творчих групах та проєктах у статусі «переважно так», що потребує переведення їхньої активності у стабільну практичну площину.

Рекомендації

Вихователю-методисту закладу дошкільної освіти № 1:

Спрямувати роботу методичного кабінету на надання цільової допомоги вихователям у підготовці власних цифрових та дидактичних матеріалів до публікацій на сертифікованих освітніх платформах або у фахових періодичних виданнях.

Створити банк «кращих практик» ІКТ-технологій закладу для активнішого залучення тих 50% педагогів, які залучені до проєктної роботи помірно.

Педагогічним працівникам:

Продовжувати розвивати принципи дитиноцентризму та партнерської комунікації.

Брати активнішу участь у роботі міських та внутрішніх творчих груп, ініціювати мікропроєкти всередині закладу.

Компонент V «Формування культури академічної доброчесності»

В опитуванні взяли участь 16 респондентів. Згідно з внутрішньою нормативною базою закладу, цей компонент присвячений формуванню культури академічної доброчесності. За результатами внутрішнього оцінювання якості освітньої діяльності в закладу дошкільної освіти № 1 за V компонентом: «Формування культури академічної доброчесності»

Внутрішнє оцінювання за V компонентом проводилося з метою встановлення рівня дотримання правил академічної доброчесності, визначення об'єктивності оцінювання вихованців та аналізу діяльності педагогів, а також перевірки інформаційної прозорості закладу.

Методи збору інформації:

Вивчення документації: наявність розроблених, колегіально схвалених та оприлюднених локальних актів (Положення про академічну доброчесність).

Опитування (анкетування): анонімне анкетування 16 педагогічних працівників закладу.

Спостереження: за організацією взаємодії між учасниками освітнього процесу.

2. Аналіз результатів оцінювання за напрямками

Вимога 5.1. Нормативне забезпечення та поінформованість колективу (Критерій 5.1.1)

У закладі освіти ведеться системна робота щодо впровадження політики доброчесності:

Ознайомлення з локальними актами: 93,8% педагогів підтвердили, що вони повністю ознайомлені з Положенням про академічну доброчесність учасників освітнього процесу на засіданні педагогічної ради. Варіант «переважно так» обрали 6,3% респондентів.

Інформаційна відкритість: Показник оприлюднення цього документа є абсолютним — 100% опитаних зазначили, що Положення розміщено у відкритому доступі на офіційному сайті закладу дошкільної освіти № 1 Вараської міської ради. Це свідчить про повне доведення правил до відома як колективу, так і батьківської громади.

Надання достовірної інформації: Стосовно регулярності та повноти інформування про діяльність закладу, 68,8% працівників відповіли «так» (інформація завжди достовірна), а 31,3% обрали варіант «переважно так».

Вимога 5.2. Об'єктивність оцінювання та професійна етика (Критерій 5.2.1)

Оцінювання професійної діяльності та моніторинг досягнень дітей базуються на принципах неупередженості:

Аналіз діяльності педагогів: 81,3% респондентів вважають, що під час аналізу та оцінювання їхньої роботи адміністрацією забезпечується повна об'єктивність, тоді як 18,8% схилиються до варіанта «переважно так».

Моніторинг досягнень вихованців: Аналогічно, 68,8% вихователів упевнені в особистій об'єктивності під час визначення результатів навчання, які демонструє дитина, а 31,3% відповіли «переважно так».

Повага до учасників освітнього процесу: Рівень культури спілкування є високим — 93,8% опитаних засвідчили беззаперечну повагу до вихованців та колег, і лише 6,3% обрали відповідь «переважно так».

Авторське право та використання джерел: Під час використання чужих ідей та методичних розробок 68,8% педагогів завжди дають чіткі посилання на джерела інформації, а 31,3% роблять це «переважно так».

Вимога 5.3. Запобігання проявам корупції та зборам коштів

Антикорупційна діяльність керівника: Важливим показником прозорості менеджменту є робота керівника, спрямована на унеможливлення проявів хабарництва та несанкціонованих зборів коштів з батьків. Повну ефективність цих заходів підтвердили 87,5% колективу. Певні вагання («переважно так») висловили 6,3%, і ще 6,3% обрали варіант «переважно ні», що визначає мікрозону для подальшого контролю.

Зведена таблиця результатів опитування педагогів

№	Запитання анкети для педагогічних працівників	Так	Переважно так	Переважно ні	Ні
1.	Ознайомлення з Положенням про академічну доброчесність на педраді	93,8%	6,3%	0%	0%
2.	Оприлюднення Положення на офіційному сайті закладу	100%	0%	0%	0%
3.	Надання працівникам достовірної інформації про діяльність ЗДО	68,8%	31,3%	0%	0%
4.	Забезпечення об'єктивності під час аналізу діяльності педагогів	81,3%	18,8%	0%	0%
5.	Використання посилань на джерела інформації, розробки та ідеї	68,8%	31,3%	0%	0%
6.	Об'єктивність і неупередженість під час моніторингу результатів дітей	68,8%	31,3%	0%	0%
7.	Шанобливе ставлення педагогів до вихованців та інших учасників	93,8%	6,3%	0%	0%
8.	Робота керівника щодо уникнення проявів хабарництва та зборів коштів	87,5%	6,3%	6,3%	0%

Результати анкетування за вимогою 5.1

За результатами анкетування педагогічних працівників середній показник становить **3,81** бала, що відповідає **високому рівню** дотримання принципів академічної доброчесності та забезпечення прозорості освітнього процесу в закладі освіти

Висновки

Сильні сторони (Здобутки):

Висока нормативна та цифрова прозорість: Стовідсоткове оприлюднення документів на сайті та системне ознайомлення колективу з правилами академічної доброчесності.

Етика взаємин: Внутрішнє середовище характеризується високим рівнем взаємоповаги між вихователями, дітьми та адміністрацією.

Об'єктивність оцінювання: Більшість колективу відчуває справедливе ставлення адміністрації до оцінки їхньої праці та аналогічно підходить до фіксації досягнень вихованців.

Напрямки для покращення:

Культура цитування: Біля 31,3% працівників лише «переважно» оформлюють посилання на використані сторонні освітні ресурси та матеріали, що потребує посилення методичного нагляду.

Профілактика фінансових ризиків: Наявність варіанта «переважно ні» (6,3%) у питанні запобігання зборам коштів сигналізує про необхідність додаткового роз'яснення фінансової політики закладу.

Рекомендації

Керівнику закладу дошкільної освіти № 1:

Продовжувати забезпечувати відкритість фінансово-господарської діяльності шляхом регулярного публічного звітування.

Провести додаткові роз'яснювальні бесіди з батьківськими комітетами та працівниками щодо безумовного дотримання чинного законодавства про благодійні внески та заборону будь-яких примусових зборів коштів.

Вихователю-методисту:

Організувати для педагогів практичний семінар чи консультацію на тему: «Академічна доброчесність: правила оформлення посилань на джерела та використання цифрового контенту».

Надалі тримати під контролем об'єктивність проведення внутрішніх моніторингових зрізів досягнень вихованців.

3. Планування методів збору інформації, інструментів та джерел отримання інформації для проведення само оцінювання

Робочою групою розроблена ПЛАН-ЦИКЛОГРАМА механізмів самооцінювання за напрямом «Фахова діяльність педагогічних працівників» та компонентами III – V «Формування кадрового складу, підвищення кваліфікації педагогічних працівників», «Забезпечення ефективності професійної діяльності, сприяння професійному розвитку педагогічних працівників» та «Формування культури академічної доброчесності» у закладі дошкільної освіти №1 на 2025/2026 навчальний рік, відповідно до якої були визначені критерії оцінювання, відповідальні за контроль, періодичність оцінювання, методи збору інформації та форма узагальнення результатів оцінювання.

План-циклограма механізмів самооцінювання за компонентами III – V «Формування кадрового складу, підвищення кваліфікації педагогічних працівників», «Забезпечення ефективності професійної діяльності, сприяння професійному розвитку педагогічних працівників» та «Формування культури академічної доброчесності» додається

Для самооцінювання діяльності закладу дошкільної освіти №1 за компонентами III – V «Формування кадрового складу, підвищення кваліфікації педагогічних працівників», «Забезпечення ефективності професійної діяльності, сприяння професійному розвитку

педагогічних працівників» та «Формування культури академічної доброчесності» робоча група використала анкетування/опитувальники та картки оцінювання:

- Анкета для оцінювання фахової діяльності педагогічного працівника
- Анкета для визначення рівня оволодіння ІКТ-компетентності педагога
- Опитувальник «ІК-компетентність педагога»
- Картка оцінювання планів освітньої роботи вихователів
- Анкета педагога «Якість освітніх і управлінських процесів»

Додаються до матеріалів цього звіту

Критерії оцінювання діяльності педагогічних працівників визначені з урахуванням професійного стандарту «Вихователь закладу дошкільної освіти». Процедурою оцінювання педагогічної діяльності було проведення у закладі дошкільної освіти №1 внутрішнього моніторингу рівня професійних компетентностей вихователів відповідно до КАРТКИ оцінювання/самооцінювання професійної компетентності вихователів, розробленої з урахуванням вимог їх професійного стандарту.

Картка оцінювання професійної компетентності вихователів додається

Вивчення робочою групою діяльності практичного психолога та інших спеціалістів закладу дошкільної освіти №1 (інструктора з фізкультури, музкерівників) проводилося на основі аналізу їх документації, інтерв'ю з практичним психологом, результатів МПК на заняттях з фізкультури.

Вивчення робочою групою діяльності вихователів інклюзивних груп, асистентів вихователів проведене на основі аналізу їх документації, ІПР дітей з ООП, результатів моніторингу динаміки досягнень дітей з ООП, роботи команд супроводу дітей з ООП, протоколів засідань команд, звітів педагогів інклюзивних груп та корекційних педагогів.

Звіти та матеріали роботи команд супроводу дітей з ООП додаються

З метою оцінювання якості освітніх і управлінських процесів у закладі дошкільної освіти №1 та напрацювання рекомендацій щодо удосконалення його діяльності, робоча група використала АНКЕТУ педагога «Якість освітніх і управлінських рішень». Результати анкетування відображені у SWOT-аналізі діяльності закладу дошкільної освіти №1 на основі його внутрішніх потенційних переваг та недоліків.

Анкета педагога «Якість освітніх і управлінських рішень» додається

Відповідно до нових Методичних рекомендацій з питань формування внутрішньої системи забезпечення якості дошкільної освіти (затверд. наказом МОН від 04.03.2025 року № 407) робочою групою прийнято рішення щорічно проводити самооцінювання компоненту «Формування внутрішньої системи моніторингу якості освіти та якості освітньої діяльності».

*Повний комплект матеріалів і звітних документів моніторингу
додається*

4. Реалізація проєкту «Фахова діяльність педагогічних працівників» за компонентами III – V «Формування кадрового складу, підвищення кваліфікації педагогічних працівників», «Забезпечення ефективності професійної діяльності, сприяння професійному розвитку педагогічних працівників» та «Формування культури академічної доброчесності»: вивчення та узагальнення результатів самооцінювання

Відповідно до Програми стратегічного розвитку закладу дошкільної освіти №1 на 2023-2026 роки робочою групою упродовж 2025/2026 навчального року забезпечено виконання заходів на реалізацію проєкту № 3 «Фахова діяльність педагогічних працівників закладу дошкільної освіти» за компонентами III – V «Формування кадрового складу, підвищення кваліфікації педагогічних працівників», «Забезпечення ефективності професійної діяльності, сприяння професійному розвитку педагогічних працівників» та «Формування культури академічної доброчесності»

Мета проєкту - зміцнення кадрового потенціалу закладу дошкільної освіти, створення сучасного науково-методичного простору та формування системи методичної роботи, яка сприяє підвищенню кваліфікації педагогічних працівників, підготовці та підтримці компетентного педагога закладу дошкільної освіти №1.

Завданнями проєкту були:

- створити сприятливі умови для підвищення професійного рівня, педагогічної майстерності, творчої ініціативи та самовдосконалення педагогічних працівників;
- забезпечити цілеспрямований науково-методичний супровід і прогнозування професійного розвитку педагогічних кадрів з наданням методичної допомоги, у тому числі Центром професійного розвитку педагогічних працівників Вараської міської ради, щодо організації освітньої роботи з дошкільниками;
- зміцнити навчально-методичне та навчально-дидактичне забезпечення освітнього процесу в закладі дошкільної освіти №1;
- сприяти оволодінню педагогами інноваційними методиками, технологіями, у тому числі ІКТ; вивченню перспективного педагогічного досвіду та програм; участі педагогічних працівників у розробці авторських програм, навчальних посібників (схвалених\затверджених педагогічною радою); втіленню освітніх проєктів з метою підвищення ефективності освітнього процесу;
- оптимізувати використання компетентнісного, діяльнісного, особистісно орієнтованого, інтегрованого підходів до навчання та реалізації індивідуальних освітніх траєкторій для здобувачів дошкільної освіти;
- створити умови для самоосвітньої діяльності кожного педагога та висвітлення/оприлюднення результатів його самоосвіти (власних освітніх ресурсів) - досвіду роботи, методичної розробки, статті, презентації, блогу, вебсайту тощо;
- забезпечити дотримання політики академічної доброчесності під час провадження педагогічної та наукової (творчої) діяльності;
- удосконалювати форми партнерської взаємодії з батьками здобувачів дошкільної освіти.
- Пріоритетами проєкту були:
 - ефективність науково-методичної роботи у закладі дошкільної освіти №1;
 - підвищення професійного та фахового рівнів педагогічних працівників;
 - партнерська взаємодія з усіма учасниками освітнього процесу;
 - самоаналіз самоосвітньої та професійної діяльності.

Робочою групою отримано інформацію про стан діяльності закладу дошкільної освіти №1 » за компонентами III – V «Формування кадрового складу, підвищення кваліфікації педагогічних працівників», «Забезпечення ефективності професійної діяльності, сприяння професійному розвитку педагогічних працівників» та «Формування культури академічної доброчесності» з таких джерел:

- заходи освітнього процесу, методичні заходи для педагогів і батьків;
- ділова документація - плани роботи закладу, плани освітнього процесу, статистичні звіти, протоколи, фінансові документи тощо;

- учасники освітнього процесу, їх різнопланова діяльність.

Залежно від обраного джерела та форми отримання інформації обиралися методи вивчення та відповідний їм інструментарій. Найпоширенішими методами були:

- спостереження за організацією освітнього процесу (різних видів та форм діяльності з дітьми), щоденних справ з дітьми у розпорядку дня;
- методичних заходів для педагогів, заходів співпраці з батьками; особливостей створення освітнього середовища;
- опитування - анкетування педагогів і батьків;
- інтерв'ю з педагогами і батьками;
- бесіда з дітьми та педагогами;
- вивчення документації (плани, протоколи, накази, програми моніторингу якості освіти); продуктів дитячої діяльності;
- відеозаписи, аудіозаписи, хронометраж тощо.

Для оцінювання рівня освітніх і управлінських процесів та узагальнення його результатів заклад дошкільної освіти №1 використовує кваліметричний підхід:

Обрахунок результатів анкетування

1. Кожна із запропонованих варіантів закритих відповідей оцінюється за 4-бальною шкалою:

- «так», «цілком задоволений/на», «завжди», «дотримано» тощо оцінюються на **4 бали** (високий рівень);
- «здебільшого», «в основному», «переважно так» - **3 бали** (достатній рівень);
- «переважно ні», «іноді», - **2 бали** (рівень, що вимагає покращення);
- «ні», «не задоволений/на», «не комфортно», «не дотримано», «відсутній» - **1 бал** (низький рівень).

2. Кінцевий результат вираховується простим обрахуванням середнього арифметичного кожної вимоги, а потім по кожного напрямку. Середнє арифметичне усіх напрямів - є рівнем оцінювання освітніх і управлінських процесів.

3. Отримане середньоарифметичне значення співставляється зі шкалою визначення рівня якості освітньої діяльності:

1,0 - 1,65	1,66 - 2,65	2,66 -3,60	3,61 - 4,0
низький рівень	рівень, що вимагає покращення	достатній рівень	високий рівень

5. РЕЗУЛЬТАТИ САМООЦІНЮВАННЯ

за компонентами III - V «Формування кадрового складу, підвищення кваліфікації педагогічних працівників»; «Забезпечення ефективності професійної діяльності, сприяння професійному розвитку педагогічних працівників»; «Формування культури академічної доброчесності»:

SWOT-аналіз

Використано SWOT-аналіз діяльності закладу дошкільної освіти №1, сформований за основними критеріями та індикаторами компонентів самооцінювання III - V «Формування кадрового складу, підвищення кваліфікації педагогічних працівників»; «Забезпечення ефективності професійної діяльності, сприяння професійному розвитку педагогічних працівників»; «Формування культури академічної доброчесності» на основі його внутрішніх потенційних переваг та недоліків.

№ п/п	Зміст заходів		Шкала оцінюва н-ня бали
	Сильні сторони (Потенційні внутрішні переваги)	Слабкі сторони (Потенційні внутрішні недоліки)	
III. Компонент «Формування кадрового складу, підвищення кваліфікації педагогічних працівників» Вимога 3.1. Кадрове забезпечення			
3.1.1.	- Відповідність кадрового складу працівників закладу освіти штатним нормативам та типу організації освітньої діяльності - Керівником закладу здійснюються заходи щодо укомплектування кадрового складу відповідно до штатних нормативів та типу організації освітньої діяльності (наявність/відсутність вакансій). Усі педагогічні посади укомплектовані кваліфікованими працівниками, які мають відповідну освіту та професійну підготовку.		4
	Директором закладу здійснюється перевірка відповідності кандидатів на посади працівників закладу дошкільної освіти. Всі педагогічні працівники, які призначаються на відповідні посади, мають необхідні документи, визначені законодавством для такого призначення		4
	Призначення, переведення на іншу посаду та звільнення з посади працівників закладу освіти здійснюється відповідно законодавства		4
	Залучення будь-яких осіб до участі в освітньому процесі (проведенні занять, інших заходів) здійснюється за рішенням керівника закладу освіти		4

	Педагогічному працівнику, який не має досвіду педагогічної діяльності, та/або здобувачу фахової передвищої чи вищої освіти, який проходить практику, для набуття педагогічної майстерності за рішенням керівника закладу освіти призначається педагог-наставник .		4
	Документи з кадрових питань, що супроводжують трудову діяльність працівників, формуються та ведуться відповідно до законодавства		4
	Особові справи працівників формуються та ведуться відповідно до вимог Правил організації діловодства		4
Вимога 3.2. Врегульованість трудових відносин			
3.2.1.	- У закладі дошкільної освіти №1 дотримано норм законодавства у трудових відносинах. - Посадові обов'язки (інструкції), графіки роботи працівників затверджуються та у разі потреби оновлюються на підставі наказу директора.		4
	Працівники ознайомлені з установчими документами, правилами внутрішнього розпорядку, колективним договором (за наявності), посадовими інструкціями, іншими умовами праці, обсягом робочого часу та відпочинку, умовами та розміром оплати праці, тривалістю щорічної відпустки		4
	Працівники дотримуються установчих документів, правил внутрішнього розпорядку, колективного договору (за наявності), трудового договору, професійних стандартів (у разі наявності) та посадових інструкцій		4

	Педагогічні працівники за погодженням з керівником закладу освіти можуть виконувати методичну та організаційну діяльність поза його межами, зокрема дистанційно з використанням інформаційно-комунікаційних технологій		4
	Застосовуються заходи матеріального та морального заохочення до педагогічних працівників для підвищення якості освітньої діяльності, саморозвитку, здійснення інноваційної освітньої діяльності		4
	Працівники долучаються до виконання робіт, не передбачених укладеним трудовим договором та/або посадовою інструкцією, на добровільних засадах		3

Вимога 3.3. Підвищення кваліфікації та створення необхідних умов для атестації педагогічних працівників

3.3.1.	Сприяння підвищенню кваліфікації педагогічних працівників. - Педагогічні працівники самостійно обирають види, форми та напрямки підвищення кваліфікації відповідно до результатів аналізу розвитку власних професійних компетентностей та результатів освітнього процесу, а також з урахуванням потреб у власному професійному розвитку.	Водночас не всі педагогічні працівники здійснюють системний аналіз власної професійної діяльності та результатів освітнього процесу під час планування підвищення кваліфікації. У частини педагогів вибір тематики навчання має епізодичний характер і не завжди повною мірою відповідає індивідуальній траєкторії професійного розвитку. Потребує вдосконалення практика узагальнення та поширення отриманого досвіду серед колег.	3
	План підвищення кваліфікації педагогічних працівників на рік формується на основі їх пропозицій (визначається вид, форма, суб'єкт підвищення кваліфікації, кількість годин і строки проходження). План затверджений педагогічною радою та оприлюднений у визначений термін.		4

	Порядок визнання результатів підвищення кваліфікації педагогічних працівників встановлюється педагогічною радою		4
	Забезпечуються умови підвищення кваліфікації педагогічних працівників, зокрема (не менше одного разу на п'ять років) з надання психологічної допомоги та підтримки дітей, домедичної допомоги, забезпечення безпеки дітей, вдосконалення цифрових навичок		4
	Педагогічні працівники систематично підвищують кваліфікацію (загальна кількість академічних годин протягом п'яти років не може становити менше ніж 120 годин)		4
3.3.2	Створення умов для атестації педагогічних працівників - Атестація педагогічних працівників здійснюється згідно з Положенням про атестацію педагогічних працівників		4
	У міжатастаційний період здійснюється система заходів, спрямованих на всебічне та комплексне оцінювання педагогічної діяльності педагогічних працівників		4
IV Компонент «Забезпечення ефективності професійної діяльності, сприяння професійному розвитку педагогічних працівників» Вимога 4.1. Забезпечення ефективності професійної діяльності педагогічних працівників			
	Планування професійної діяльності, у тому числі планування освітнього процесу - Педагогічні працівники розробляють календарний план роботи Календарне планування періодично аналізується методичною службою. Форми, види планів, їх структура систематично розглядаються та схвалюються педрадою (є рішення педради).	Перехід на електронний формат календарно-перспективного планування освітнього процесу частковий. На електронний формат календарно-перспективного планування освітнього процесу у закладі дошкільної освіти перейшли 12 педагогів	3

Педагогічні працівники ведуть документи, що визначені у номенклатурі справ закладу освіти Створена Номенклатура справ ЗДО.	Є потреба у періодичному оновленні Номенклатури справ педагогічних працівників з переліком обов'язкової документації, за ведення і зберігання якої вони відповідають. Удосконалити номенклатуру справ закладі дошкільної освіти №1 у відповідності до нової Примірної інструкції з діловодства у закладах дошкільної освіти (від 09.05.2025 № 711)	3
Реалізація освітніх та парціальних програм - Педагогічні працівники для реалізації освітніх і парціальних програм за кожним освітнім напрямом застосовують відповідні методики та технології, методи та засоби	Щорічно варто опрацьовувати нові парціальні програми, вивчати їх зміст і технології з метою реалізації в освітньому процесі закладу дошкільної освіти.	3
Педагогічні працівники забезпечують здобуття дітьми з особливими освітніми потребами дошкільної освіти	Методичної допомоги в організації інклюзивного навчання та проведенні моніторингу досягнень дітей з ООП постійно потребують педагоги-початківці	3
Проектування освітнього середовища для організації та здійснення освітнього процесу Педагогічні працівники проєктують та сприяють наповнюваності осередків у групових та інших приміщеннях, передбачених для безпосередньої діяльності з дітьми, для реалізації державного стандарту дошкільної освіти, вибраних чинних освітніх та парціальних програм		4
Педагогічні працівники використовують освітнє середовище як засіб стимулювання дітей до самостійної та спільної діяльності, зокрема для інтеграції в освітній процес дітей з особливими освітніми потребами		4
Аналізування та оцінювання результатів освітнього процесу - Педагогічні працівники систематично проводять педагогічну діагностику освітніх досягнень вихованців, застосовуючи методи оцінювання реалізації освітньої програми: спостереження, бесіда, вивчення		4

	продуктів дитячої діяльності, спеціальні ігрові ситуації, найпростіші тести		
	Результати педагогічної діагностики освітніх досягнень вихованців педагогічні працівники використовують для визначення перспектив розвитку кожного вихованця (Індивідуалізації освіти конкретної дитини) та оптимізації освітнього процесу у групі в цілому	Є потреба у виробленні єдиних вимог до ведення документації асистентами вихователів, у тому числі – планування системи індивідуальної роботи з дітьми з ООП.	3
	Розвиток інформаційно-комунікаційних навичок Педагогічні працівники впроваджують інформаційно-комунікаційні технології в освітньому процес Педагогічні працівники освоїли навички безпеки в Інтернеті та кібербезпеки; мають розуміння етики роботи з інформацією – дотримання академічної доброчесності; практично застосовують цифрові інструменти Google, мобільні додатки Viber, Facebook; створюють папки (Microsoft Office), набирають та опрацьовують тексти (Word), складають таблиці (Excel), створюють презентації (PowerPoint, Canva), працюють з фото- та відеоредакторами тощо. Окремі педагогічні працівники використовують хмарні сервіси (Google-диск, Google-форми, Презентації, Таблиці тощо).		4
	Педагогічні працівники застосовують цифрові засоби та електронні освітні ресурси під час професійної комунікації з батьками вихованців та колегами		4
	Педагогічні працівники орієнтуються в інформаційному просторі та дотримуються правил безпечної поведінки в цифровому середовищі (медіаграмотність, цифрова гігієна)	За результатами анкетування (23 педагоги) були визначені рівні ІК-компетентності педагогічних працівників закладу дошкільної освіти №1, а саме: - високий рівень - 8 педагогів - достатній рівень - 7 педагогів - низький рівень - 8 педагогів Адміністрації потрібно і надалі: - забезпечувати педагогів новою комп'ютерною технікою та створювати умови для їх професійного вдосконалення;	3

		сприяти вдосконаленню ІК-компетентності педагогічних працівників із низьким рівнем ІК-компетентності.	
Вимога 4.2. « Сприяння професійному розвитку педагогічних працівників, зокрема організація методичної діяльності»			
4.2.1.	• Забезпечення методичної діяльності • Система методичної діяльності спрямована на реалізацію завдань програми розвитку та плану роботи на рік закладу освіти, підвищення якості освітнього процесу та якості освіти вихованців, формування та вдосконалення професійних компетентностей педагогічних працівників, надання їм методичної допомоги У закладі дошкільної освіти №1 постійно функціонує методичний кабінет. Система методичної діяльності спрямована на реалізацію завдань Програми розвитку та Плану роботи закладу дошкільної освіти №1 на навчальний рік, підвищення якості освітнього процесу та якості освіти вихованців, формування та вдосконалення професійних компетентностей педагогічних працівників, надання їм методичної допомоги.		4
	• Забезпечується упорядкованість, доступність, сучасність, змістовність інформації, що задовольняє потреби педагогічних працівників у саморозвитку і професійному самовдосконаленні		4
	• Методичний супровід професійного розвитку педагогічних працівників • Надається методична допомога педагогічним працівникам щодо підготовки та проведення освітнього процесу з дітьми Успішно здійснюється методичний супровід професійного розвитку педагогічних працівників: надається методична допомога щодо підготовки		4

	та проведення освітнього процесу з дітьми та щодо професійного розвитку педагогів, підвищення їх кваліфікації і професійної компетентності. Важливими завданнями вихователя-методиста є: методична робота з педагогічними працівниками; інноваційна діяльність у закладі дошкільної освіти. Активно запроваджуються інноваційні технології методичної роботи з педагогічними працівниками (інтерактивні семінари-практикуми, майстер-класи, майстерки ігрових практик; тренінги, технології моніторингових досліджень; ІК-технології).		
	- У закладі освіти дотримуються засад академічної свободи педагогічних працівників З цією метою розроблене ПОЛОЖЕННЯ про академічну доброчесність учасників освітнього процесу. Щорічно видається наказ «Про організацію роботи щодо формування та забезпечення реалізації політики академічної доброчесності у навчальному році».		4
	Вимога 4.3. «Партнерська взаємодія з учасниками освітнього процесу»		
4.3.1.	- Дотримання принципів партнерської взаємодії з учасниками освітнього процесу - Взаємодія педагогічних працівників з дітьми ґрунтується на принципах гуманізму й творчого підходу до розвитку особистості кожної дитини, її активної участі у різних видах діяльності, з урахуванням індивідуальних особливостей, потреб і можливостей дитини У закладі дошкільної освіти №1 педагогічні працівники будують взаємодію з дітьми на засадах поваги, довіри, підтримки та емоційного прийняття кожної дитини.	Потребує подальшого вдосконалення система індивідуального планування освітньої діяльності з урахуванням потреб і можливостей кожної дитини. Не всі педагогічні працівники однаково активно використовують сучасні творчі методики та інноваційні підходи у взаємодії з дітьми.	3
	-Педагогічні працівники діють на засадах конструктивної співпраці з колегами	Не всі педагоги однаково активно долучаються до творчої взаємодії та спільної професійної діяльності. Є	3

	У закладі дошкільної освіти №1 налагоджена командна робота під час підготовки та проведення освітніх методичних і виховних заходів.	потреба у більш системному проведенні заходів для командної взаємодії та професійного розвитку.	
	Педагогічні працівники взаємодіють з батьками на принципах педагогіки партнерства, надають їм рекомендації щодо розвитку, виховання та навчання їхніх дітей	Потребує вдосконалення система залучення батьків до активної участі в освітньому процесі.	3
	Забезпечується можливість батьків брати участь в освітньому процесі разом зі своїми дітьми за попереднім погодженням з керівником закладу освіти		4
Вимога 4.4. «Педагогічна підтримка батьків»			
4.4.1.	Забезпечення педагогічної підтримки батьків щодо розвитку, виховання та навчання дітей - Проводяться консультації для батьків (педагогічні (методичні), психологічні, інформаційні тощо) за темами, які є найбільш актуальними та затребуваними за результатами освітнього процесу	Є потреба в оновленні батьківських куточків (осередків) не рідше 1 разу на місяць із висвітленням актуальних проблем сьогодення в умовах воєнного стану.	3
	Проводяться освітні заходи (курси, семінари, тренінги тощо), спрямовані на отримання практичних навичок батьками щодо розвитку, виховання та навчання дітей		3
	Систематично надається батькам інформація про навчально-методичне забезпечення для здобуття дошкільної, освіти	Готувати виставки для батьків не менше 1 раз у квартал	3
V. Компонент «Формування культури академічної доброчесності»			
Вимога 5.1. «Формування та утвердження культури академічної доброчесності»			
	Забезпечення умов для дотримання академічної доброчесності		
	У закладі освіти здійснюються заходи щодо формування культури академічної доброчесності та протидії фактам її порушення для всіх учасників освітнього процесу		4
	Колегіально розроблені та схвалені правила академічної доброчесності, закріплені у внутрішньому акті, який оприлюднено і доведено до відома батьківської громади		4
	Надається достовірна інформація про діяльність закладу освіти		4

Питання дотримання засад академічної доброчесності розглянуто на виробничій нараді та педагогічній раді з питань атестації педагогічних працівників. Надається достовірна інформація про діяльність закладу дошкільної освіти №1, у тому числі через сайт закладу.		
• Забезпечується об'єктивність та неупередженість під час аналізу та оцінювання діяльності працівників закладу освіти		3
• Унеможлиблюються прояви хабарництва		4
• Дотримання правил академічної доброчесності		
• Педагогічними працівниками дотримуються правила академічної доброчесності, встановлені законодавством та закладом освіти, зокрема педагогічні працівники застосовують надійну та достовірну інформацію, у разі використання ідей, розробок, тверджень, відомостей надають посилання на джерела інформації	У практиці роботи педагогічних працівників зустрічаються ще факти, коли матеріали, які вони скачують з інтернету для власного використання, не мають посилань на джерела інформації.	3
• Педагогічні працівники формують у вихованців повагу до честі та гідності людини, навички доброчесності		4
• Педагогічні працівники ставляться з повагою до вихованців та Інших учасників освітнього процесу		4
• Педагогічні працівники об'єктивно і неупереджено визначають результати навчання, які демонструє дитина	Зустрічалися поодинокі випадки упередженого визначення результатів навчання, які демонструє дитини.	3
Загальна кількість отриманих балів за критеріями самооцінювання (51 критерій)		187
Середній бал		3,6
Рівень оцінювання освітніх і управлінських процесів за компонентами III - V «Формування кадрового складу, підвищення кваліфікації педагогічних працівників»; «Забезпечення ефективності професійної діяльності, сприяння професійному розвитку педагогічних працівників»; «Формування культури академічної доброчесності»:- високий		

ВИСНОВКИ

про досягнуті результати та управлінські рішення на перспективу

Таким чином, робочою групою проведений аналіз результатів реалізації проєкту «Фахова діяльність педагогічних працівників ЗДО» за III-V компонентами «Формування кадрового складу, підвищення кваліфікації педагогічних працівників», «Забезпечення ефективності професійної діяльності, сприяння професійному розвитку педагогічних працівників» та «Формування культури академічної доброчесності» на кінець 2025/2026 навчального року.

Досягнуті результати від реалізації проєкту 3 «Фахова діяльність педагогічних працівників закладу дошкільної освіти №1» за III-V компонентами «Формування кадрового складу, підвищення кваліфікації педагогічних працівників», «Забезпечення ефективності професійної діяльності, сприяння професійному розвитку педагогічних працівників» та «Формування культури академічної доброчесності»:

- зміцнення матеріально-технічної бази методичного кабінету, навчально-методичного та навчально-дидактичного забезпечення освітнього процесу в закладі дошкільної освіти №1;
- покращення умов для підвищення науково-теоретичної, методичної та психологічної підготовки педагогічних працівників, їх професійного рівня;
- оволодіння більшою частиною педагогічних працівників комп'ютером та активне використання ІКТ у професійній діяльності;
- удосконалення знань педагогів про інноваційні методики та технології;
- відсутність яскравих проявів професійного вигорання педагогічних працівників;
- поширення кращого перспективного педагогічного досвіду за межі освітнього простору закладу; забезпечення умов для видавничої діяльності педагогічних працівників;
- позитивні зміни у якісному складі педагогічних кадрів.

Узагальнена інформація робочої групи з проведення самооцінювання діяльності закладу дошкільної освіти №1 за напрямом оцінювання «Фахова діяльність педагогічних працівників» за III-V компонентами «Формування кадрового складу, підвищення кваліфікації педагогічних працівників», «Забезпечення ефективності професійної діяльності, сприяння професійному розвитку педагогічних працівників» та «Формування культури академічної доброчесності» була зіставлена із описом вимог\правил\процедур організації освітніх і управлінських процесів ДСЯО та внутрішньої системи забезпечення якості освіти у закладі дошкільної освіти №1 й визначила рівень оцінювання діяльності закладу за цими компонентами як **високий**.

У ході самооцінювання діяльності закладу дошкільної освіти №1 за III-V компонентами «Формування кадрового складу, підвищення кваліфікації педагогічних працівників», «Забезпечення ефективності професійної діяльності, сприяння професійному розвитку педагогічних працівників» та «Формування культури академічної доброчесності» робочою групою надано ряд пропозицій, які потрібно виконати для підвищення якості дошкільної освіти у новому 2026/2027 навчальному році.

Пропозиції за результатами самооцінювання освітніх і управлінських процесів за напрямом «Фахова діяльність педагогічних працівників ЗДО»:

1. Взяти до уваги звіт із підсумками самооцінювання діяльності закладу дошкільної освіти №1 за III-V компонентами «Формування кадрового складу, підвищення кваліфікації педагогічних працівників», «Забезпечення ефективності професійної діяльності, сприяння професійному розвитку педагогічних працівників» та «Формування культури академічної доброчесності»

Усім педагогічним працівникам

2. Врахувати результати самооцінювання за III-V компонентами «Формування кадрового складу, підвищення кваліфікації педагогічних працівників», «Забезпечення ефективності професійної діяльності, сприяння професійному розвитку педагогічних працівників» та «Формування культури академічної доброчесності» при складанні освітньої програми та Плану роботи закладу на 2026/2027 навчальний рік.

Робочій групі. Серпень, 2026 року

3. Сприяти безперервному професійному розвитку педагогічних працівників, неухильному підвищенню кваліфікації та володінню необхідними інноваційними освітніми технологіями, сучасними професійними компетентностями відповідно до професійного стандарту з метою забезпечення ефективної партнерської взаємодії з дошкільниками та надання їм якісних освітніх послуг.

Директор Найдич Валентина, вихователь-методист Потічко Світлана

4. Продовжити освоєння педагогами інклюзивних груп інноваційних методів і технологій інклюзивного навчання для стимулювання і розвитку потенційних можливостей дітей з ООП, опираючись на їхні сильні сторони, формування мотивації до навчальної діяльності та саморозвитку.

Педагогам інклюзивних груп. Упродовж навчального року

5. Забезпечити умови для освоєння ПК та підвищення ІК-компетентності педагогічних працівників відповідно до вимог професійного стандарту «Вихователь закладу дошкільної освіти».

Педагогічним працівникам із низьким рівнем ІК-компетентності. Упродовж 2026/2027 навчального року

6. Перевести планування освітньої діяльності в електронний формат, сприяти процесу диджиталізації у закладі дошкільної освіти №1 (від забезпечення гаджетами та широкодіагональним інтернетом до відмови від паперової документації і переведення її в електронний формат).

Усім педагогічним працівникам. Упродовж 2026/2027 навчального року

7. Поширювати кращий перспективний педагогічний досвід та авторські технології за межі освітнього простору закладу; забезпечувати умови для видавничої діяльності педагогічних працівників.

Упродовж 2026/2027 навчального року.

8. Оновити номенклатуру справ закладі дошкільної освіти №1 у відповідності до нової інструкції з діловодства для закладів дошкільної освіти.

Серпень 2026 року

9. Продовжувати забезпечувати відкритість фінансово-господарської діяльності шляхом регулярного публічного звітування.

Директор Валентина НАЙДИЧ Упродовж 2026/2027 навчального року.

10. Провести додаткові роз'яснювальні бесіди з батьківськими комітетами та працівниками щодо безумовного дотримання чинного законодавства про благодійні внески та заборону будь-яких примусових зборів коштів.

Директор Валентина НАЙДИЧ Упродовж 2026/2027 навчального року

11. Організувати для педагогів практичний семінар чи консультацію на тему: «Академічна доброчесність: правила оформлення посилань на джерела та використання цифрового контенту».

Вихователь-методист Світлана ПОТІЧКО Упродовж 2026/2027 навчального року

12. Надалі тримати під контролем об'єктивність проведення внутрішніх моніторингових зрізів досягнень вихованців.

Вихователь-методист Світлана ПОТІЧКО Упродовж 2026/2027 навчального року

13. Визначити рівень самооцінювання освітніх і управлінських процесів за напрямом оцінювання «Фахова діяльність педагогічних працівників» та III-V компонентами «Формування кадрового складу, підвищення кваліфікації педагогічних працівників», «Забезпечення ефективності професійної діяльності, сприяння професійному розвитку педагогічних працівників» та «Формування культури академічної доброчесності» у закладі дошкільної освіти №1 в цілому як **високий**.
14. Оприлюднити звіт про результати самооцінювання якості освітніх і управлінських процесів діяльності закладу за III-V компонентами «Формування кадрового складу, підвищення кваліфікації педагогічних працівників», «Забезпечення ефективності професійної діяльності, сприяння професійному розвитку педагогічних працівників» та «Формування культури академічної доброчесності»

Директор Валентина НАЙДИЧ Червень 2026 року.