**Педагогічний аналіз професійної діяльності вчителя**

(методичні рекомендації)

Сучасними змінами в освіті обумовлено вимоги до вчителя бути компетентним, знаючим, обізнаним, здатним до розвитку професійної майстерності за самостійно вибудованою та реалізованою власною концепцією діяльності. Від набутого й удосконаленого рівня компетентності, професійної відповідальності вчителя, його педагогічної творчості та ініціативи безпосередньо залежить формування нового громадянина держави з активною позицією, високою освіченістю; здатного ухвалювати відповідальні рішення, критично мислити, творчо розв’язувати проблеми, самореалізовуватися [13].

Педагогічна (грец. paidos – дитина і agЬ – веду) діяльність – вид діяльності, змістом якого є навчання, виховання, освіта й розвиток підростаючого покоління. Професійна педагогічна діяльність передбачає спеціальну освіту, тобто оволодіння системою спеціальних знань, умінь і навичок, необхідних для виконання функцій, пов’язаних із певною професією [8].

Основні положення щодо сутності, організації, науково-методичного забезпечення професійної діяльності педагогічних працівників освітнього закладу викладено в Законі України «Про освіту» (статті 39, 41, 42, 48, 50, 51, 52, 54, 58,
59) [5].

Наголошуємо на необхідності в ретельному опрацюванні заступниками директорів з навчально-виховної роботи професійного стандарту за професіями «Вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти», «Вчитель закладу загальної середньої освіти», «Вчитель з початкової освіти (з дипломом молодшого спеціаліста)», затвердженого наказом Міністерства економіки України від 23.12.2020 № 2736, з дією на 5 років (далі – Професійний стандарт) [11]. У Професійному стандарті (п. 3) уміщено перелік основних документів, що регулюють професійну діяльність учителя.

Професійним стандартом визначено 5 трудових функцій учителя. Для кожної з них конкретизовано 15 професійних компетентностей, якими має володіти фахівець [9]:

* навчання учнів предметів / інтегрованих курсів (мовно-комунікативну, предметно-методичну, інформаційно-цифрову компетентності);
* партнерська взаємодія з учасниками освітнього процесу (психологічну, емоційно-етичну, компетентність педагогічного партнерства);
* участь в організації безпечного та здорового освітнього середовища (інклюзивну, здоров’язбережувальну, проєктувальну компетентності);
* управління освітнім процесом (прогностичну, організаційну, оцінювально-аналітичну компетентності);
* безперервний професійний розвиток (інноваційну, рефлексивну компетентності, здатність до навчання впродовж життя).

Привертаємо увагу заступників директорів з навчально-виховної роботи до того, що на основі Професійного стандарту укладено «рамку безперервного професійного розвитку вчителя» для комплексного оцінювання його професійних компетентностей під час атестації [12].

Визначення стратегій у професійній діяльності вчителя нової української школи забезпечується неперервним вивченням його освітнього потенціалу,
в основі якого лежить педагогічний аналіз як одна з функцій управління цілісним педагогічним процесом у закладі освіти. Педагогічним аналізом передбачено умовний поділ освітнього процесу на складові частини з метою визначення доцільності й послідовності дій педагога, розкриття в діях педагогічних тенденцій і закономірностей, надання оцінки ефективності прийомів навчання й виховання в їх взаємозв’язку та єдності. Професійна діяльність учителя є складовою педагогічного процесу в закладі загальної середньої освіти й підлягає педагогічному аналізу.

Педагогічний аналіз професійної діяльності вчителів проводиться за напрямом «Педагогічна діяльність педагогічних працівників закладу освіти», що передбачено положенням про внутрішню систему забезпечення якості освіти. Наголошуємо: положення про внутрішню систему забезпечення якості освіти розробляється в закладі загальної середньої освіти та затверджується на засіданні педагогічної ради.

Під час педагогічного аналізу, відповідно до напряму «Педагогічна діяльність педагогічних працівників закладу освіти», оцінюванню підлягають такі вимоги [2]:

1. Ефективне планування та прогнозування педагогічними працівниками своєї діяльності, застосування сучасних освітніх технологій, форм організації освітнього процесу та підходів до оцінювання освітніх досягнень задля формування ключових компетентностей і наскрізних умінь здобувачів освіти.
2. Постійне підвищення рівня професійної компетентності та майстерності педагогічних працівників.
3. Налагодження партнерських взаємин зі здобувачами освіти, їх батьками та іншими законними представниками, працівниками закладу освіти.
4. Організація педагогічної діяльності на засадах академічної доброчесності.

Акцентуємо увагу заступників директорів з навчально-виховної роботи на тому, що, об’єктивний педагогічний аналіз реалізації кожної з вимог в системі внутрішнього оцінювання забезпечення якості освіти можливий за умови виконання окремих для кожної вимоги критеріїв. Критерії розробляються в закладі освіти з урахуванням його специфіки, проте можна використати критерії, надані в методичних рекомендаціях «Абетка для директора» Державною службою забезпечення якості освіти України [1].

Які аспекти професійної діяльності вчителя варто вивчати заступнику директора з навчально-виховної роботи закладу загальної середньої освіти ? [3]

1. *Робота педагогів з календарно-тематичним плануванням.* Кожен учитель повинен мати власно складені календарно-тематичні плани. За потреби, протягом року їх можна змінювати, адаптувати до умов дистанційного навчання (переносити складніші теми на період очного навчання тощо). Використання шаблонних календарно-тематичних планів без змін і адаптації їх до особливостей роботи закладу – неприпустиме. Заступнику директора з навчально-виховної роботи важливо звертати увагу на те, чи відповідають календарно-тематичні плани навчальним програмам та державним стандартам освіти, очікуваним результатам навчально-пізнавальної діяльності учнів та чи узгоджено вчителем обсяг годин календарно-тематичних планів з освітньою програмою школи.

1. *Фахові знання.* Знання педагогом свого предмета є невід’ємною складовою цікавих уроків та свідчить про професійний рівень учителя. Фахові знання передбачено Професійним стандартом та предметно-методичною компетентністю.
2. *Майстерність навчання та уміння формувати в учнів компетентності.* Заступнику директора з навчально-виховної роботи варто звернути увагу на методики та прийоми, які використовуються під час уроків; чи володіють учителі основами педагогіки та психології, чи застосовують компетентнісний підхід у навчанні. Застосування компетентнісного підходу у викладанні предмета передбачає формування в дітей компетентностей, які дають їм змогу бути успішними, конкурентними та цінними на ринку праці. Педагоги мають вчити учнів використовувати набуті знання в повсякденній діяльності, робити висновки, самостійно ухвалювати рішення, критично мислити. Компетентнісний підхід передбачає застосування проблемного та дослідницького методів. Завдання мають базуватися передовсім на практичних кейсах та передбачати аналіз, синтез і оцінювання інформації.
3. *Здатність налагоджувати комунікацію та співпрацю з учнями.* Комунікація та взаємини вчителів з учнями – важлива складова роботи педагога, показник його професійності та майстерності, основу якого становлять доброзичливі стосунки між учнями та вчителями, взаємоповага, відсутність дискримінації та булінгу з боку вчителів. А гарні взаємини з учителями відіграють важливу роль у ставленні учнів до навчання, що покращує їхні результати.

Важливим аспектом професійної діяльності вчителя є побудова освітнього процесу на засадах педагогіки партнерства, яка передбачає роль учня як рівноправного учасника освітнього процесу, відповідального за результати свого навчання.

1. *Співпраця та комунікація з батьками учнів.* Батьки – повноцінні учасники освітнього процесу. Комунікація та співпраця вчителя з батьками є важливим складником організації ефективного освітнього процесу та формування атмосфери довіри. Комунікація може слугувати для обговорення успішності дітей, інформування про організацію навчання тощо. Формати комунікації з батьками можна досить умовно класифікувати як безпосереднє спілкування (офлайн) або спілкування за допомогою електронних засобів комунікації (онлайн).
2. *Уміння управляти груповою взаємодією в класі.* Позитивний поведінковий клімат в учнівському колективі сприяє досягненню вищих результатів у навчанні. Заступнику директора з навчально-виховної роботи варто звертати увагу на майстерність вчителя управляти груповою динамікою в аудиторії та підтримувати конструктивну дисципліну серед учнів. Ознаками цього можуть бути уміння вчителя конструктивно розв’язувати конфліктні ситуації, створювати умови для взаєморозуміння та взаємоповаги серед учнів, організовувати та вести діалог, уміти слухати та чути інших.
3. *Система оцінювання учнів.* Прозорість, зрозумілість та справедливість оцінювання – важлива складова якості освітнього процесу. Під час здійснення педагогічного аналізу професійної діяльності вчителя заступнику директора з навчально-виховної роботи доречно звернути увагу на те, чи застосовує вчитель формувальне оцінювання, чи озвучує та пояснює учням критерії оцінювання.

Наголошуємо, що привселюдні оголошення результатів контрольних робіт та коментування неправильно виконаної роботи – неприпустиме.

1. *Уміння створити у класі недискримінаційне середовище*. В інклюзивних класах заступнику директора з навчально-виховної роботи важливо вивчити, як педагог працює з дітьми з особливими освітніми потребами, як налагоджує співпрацю з асистентом вчителя та асистентом дитини (за наявності), чи не перекладає свою частину роботи на асистента вчителя.
2. *Уміння керувати власними емоціями та розпізнавати емоції дітей у класі.* Учителю важливо вміти розпізнавати та вчасно реагувати на емоції учнів, а також керувати власними емоціями. Ознаками позитивного мікроклімату в класі можуть бути уміння конструктивно розв’язувати конфліктні ситуації, створення умов для взаєморозуміння та взаємоповаги серед учнів, організація та ведення діалогу, уміння слухати та чути інших.
3. *Здатність до рефлексії.* Учителі, здатні до саморефлексії, уміють виявляти й бачити власні помилки та слабкі сторони, а отже – удосконалюватися й професійно зростати. Водночас наголошуємо, що рефлексія можлива лише за умови довірливих, партнерських взаємин між педагогами і керівництвом. Авторитарний підхід до управління не спонукає до рефлексії.
4. *Майстерність роботи в умовах дистанційного навчання.* Дистанційне навчання потребує від педагогів адаптації як власних підходів, так і навчальних матеріалів, стилю роботи, а разом із тим – пошуку додаткових онлайн-ресурсів та джерел інформації. Заступнику директора з навчально-виховної роботи варто вивчити, які ресурси використовують учителі, чи урізноманітнюють форми роботи з учнями, чи дають можливість надолужити пропущені заняття учням, у яких немає можливості підключитися до інтерактивної інтернет-платформи або відвідати онлайн-урок, чи скоригована при цьому їхні календарно-тематичні плани.
5. *Інноваційна діяльність педагогів* передовсім полягає в оновленні та освоєнні нового змісту освіти. Педагоги можуть брати участь в освітніх проєктах, займатися дослідно-експериментальною роботою, проводити дослідження, апробувати нові методи, засоби і форми освітнього процесу та освітніх технологій.
6. *Співпраця педагогів.* Одним із чинників, який впливає на професійне зростання педагогічних працівників, є співпраця і комунікація з колегами, налагодження командної роботи. Атмосфера доброзичливості в педагогічному колективі сприяє ефективному розв’язанню освітніх проблем. Заступник директора з навчально-виховної роботи як лідер має спонукати та підтримувати співпрацю і професійну комунікацію педагогів, сприяти спільній реалізації освітніх проєктів, взаємовідвідуванню навчальних занять, професійному наставництву.
7. *Організація педагогічної діяльності на засадах академічної доброчесності.* Під час вивчення дотримання академічної доброчесності педагогічними працівниками потрібно звернути увагу на:
* виховання в учнів необхідності дотримуватися принципів академічної доброчесності;
* неупередженість при оцінюванні навчальних досягнень учнів;
* розробка вчителями завдань, спрямованих на творчу й аналітичну роботу учнів, критичне мислення;
* дотримання норм законодавства України про авторське право та суміжні права;
* дотримання правил посилання на джерела інформації, яка використовується;
* чесність і ретельність в інноваційній та дослідно-експериментальній роботі;
* просвітницька робота щодо дотримання академічної доброчесності [7].

Звертаємо увагу заступників директорів з навчально-виховної роботи, що в основу педагогічного аналізу професійної діяльності вчителя покладено компетентнісно орієнтований підхід, який передбачає оцінювання роботи кожного вчителя порівняно з його попередніми успіхами й запланованими цілями, а також оцінювання способів діяльності педагога, докладених зусиль, визначення динаміки його професійного зростання та особистісних досягнень. Адміністрація закладу освіти може простежити систему роботи кожного вчителя і, зробивши на основі такого вивчення висновки, поліпшувати якість і ефективність роботи педагогів.

Для проведення педагогічного аналізу професійної діяльності вчителів рекомендуємо використовувати інструменти [3]:

* *спостереження* *за проведенням навчальних занять* допоможе вивчити якість професійної діяльності як систему, дізнатися, які підходи використовують вчителі, як комунікують з учнями, як оцінюють навчальні досягнення, чи застосовують компетентнісний підхід та педагогіку партнерства;
* *опитування вчителів, учнів та їхніх батьків* дасть змогу зібрати інформацію про різноманітні аспекти роботи педагогів. Опитування варто проводити за допомогою анкет закритого, напівзакритого, відкритого або комбінованого типів;
* *інтерв’ю* дасть змогу керівництву більш докладно дізнатися про думки конкретного педагога, його ставлення та оцінки ситуації; оцінити здатність вчителя до рефлексії;
* *фокус-групи з педагогами*, об’єднаними, наприклад, за одним напрямом, дадуть змогу керівництву дізнатися більше, і те, чого йому не покажуть інші методи збору інформації;
* *вивчення та аналіз документації* – календарно-тематичних планів, класних журналів, учнівських робіт та інших матеріалів і документів – дасть змогу керівництву школи виявити інколи й неочевидні проблеми. Наприклад, негативні оцінки в кількох різних класів з того чи того предмета. Інформацію про методи роботи педагогів можна почерпнути також і в завданнях, які вони дають учням.

Найбільшу увагу керівництву закладу освіти необхідно приділити аналізу зібраної інформації, зіставленню даних та виявленню тенденцій. Головне завдання в цьому процесі – зробити висновки та розробити план подальших дій. Найкраще це зробити після проведення SWOT-аналізу. На основі зібраної інформації виокремлюють сильні сторони або переваги в діяльності педагогічних працівників і слабкі сторони або недоліки, наявні загрози. SWOT-аналіз допомагає отримати відповіді на такі запитання [6]:

* Наскільки об’ємно в напрямі діяльності використано сильні сторони або переваги?
* Які потенційно важливі компоненти слід удосконалювати?
* Які слабкі сторони вимагають коригування?
* Які умови й можливості впровадження сильних сторін слід ураховувати й використовувати для ефективності?
* Які стратегічні дії слід підтримувати для сприяння цьому напряму діяльності?

Завершують SWOT-аналіз осмисленням можливостей і загроз, що випливають з наведеного переліку сильних і слабких сторін. Тобто потенційно сильні сторони – це можливості, які необхідно перетворити на ресурси. А потенційно слабкі сторони – ті загрози, перешкоди, які потрібно мінімізувати або й зовсім нівелювати.

Самоаналіз сприяє виявленню вчителем причин професійних утруднень за допомогою отримання систематичної оперативної інформації та встановлення педагогічного «діагнозу». Цей процес забезпечується самодіагностикою й самооцінюванням [10], за допомогою яких учитель, з одного боку, сам вибудовує інформаційні потоки, визначає коло педагогічних проблем і виділяє головні, а з іншого – орієнтується на внутрішній розвиток, бачення своїх сильних та слабких сторін, осмислення протиріч та існуючих проблем, прогнозування подальшого самовдосконалення [4].

Учитель – носій педагогічної творчості. Важливо, щоб система педагогічного аналізу професійної діяльності вчителя в закладі загальної середньої освіти сприяла підвищенню рівня його професійної компетентності – готовності до самоосвіти та інноваційної діяльності, розвитку креативного мислення, подоланню стереотипів та формуванню позитивної Я-концепції.

Список використаних та рекомендованих джерел

1. Абетка для директора. 2-ге видання. URL : <https://cutt.ly/WTK2DmL> (дата звернення: 17.02.2022).
2. Вергун Ю. Інституційний аудит. Новий інструмент забезпечення якості освіти. Управління школою. 2019. № 5. С. 6–17.
3. Державна служба якості освіти: як і для чого директорові школи вимірювати якість педагогічної діяльності. URL : https://cutt.ly/JPzVHr6 (дата звернення: 17.02.2022).
4. Задніпрянець І. Розвиток здатності вчителя до самоаналізу у процесі методичної роботи. URL : https://cutt.ly/9PzHYeN (дата звернення: 18.02.2022).
5. Закон України «Про освіту». URL : <https://cutt.ly/MTKPjjI> (дата звернення: 17.02.2022).
6. Кириченко В. Річний план роботи закладу освіти під ключ. *Методист.* 2020. № 5. С. 28–51.
7. Методичні рекомендації щодо оцінювання педагогічної діяльності педагогічних працівників. URL : <https://cutt.ly/IPzNjdm> (дата звернення: 17.02.2022)
8. Мєшко Т. Вступ до педагогічної професії: навчальний посібник. Київ : Видавничий центр «Академія», 2010. 200 с.
9. Мозирко Г. Який вчитель має працювати в школі: новий профстандарт. *Практика управління* закладом освіти. 2021. № 2. С. 6–10.
10. Наказ Державної служби якості освіти України від 01.03.2019 № 01-11/9 «Про затвердження Методики експертного оцінювання професійних компетентностей учасників сертифікації». URL : <https://cutt.ly/EPzRgUB> (дата звернення: 17.02.2022).
11. Наказ Міністерство розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 23.12.2020 № 2736 «Про затвердження професійного стандарту за професіями «Вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти», «Вчитель закладу загальної середньої освіти», «Вчитель початкової освіти (з дипломом молодшого спеціаліста)». URL : <https://cutt.ly/MTKOCLx> (дата звернення: 17.02.2022).
12. Рамка безперервного професійного розвитку вчителів. URL : <https://cutt.ly/BPzMLKh> (дата звернення: 15.02.2022).
13. [Розпорядження Кабінету Міністрів України від 14.12.2016
№ 988-р «Про схвалення Концепції реалізації державної політики у сфері реформування загальної середньої освіти «Нова українська школа» на період
до 2029 року» (із змінами, внесеними згідно з розпорядженням
Кабінету Міністрів України від 22.08.2018 № 592-р)](%D0%A0%D0%BE%D0%B7%D0%BF%D0%BE%D1%80%D1%8F%D0%B4%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F%20%D0%9A%D0%B0%D0%B1%D1%96%D0%BD%D0%B5%D1%82%D1%83%20%D0%9C%D1%96%D0%BD%D1%96%D1%81%D1%82%D1%80%D1%96%D0%B2%20%D0%A3%D0%BA%D1%80%D0%B0%D1%97%D0%BD%D0%B8%20%D0%B2%D1%96%D0%B4%2014.12.2016%20%E2%84%96%20988-%D1%80%20). URL : <https://cutt.ly/bPcJGza> (дата звернення: 18.02.2022).

Методист з управлінської діяльності

навчально-методичного відділу

координації освітньої діяльності

та професійного розвитку Сумського ОІППО І.І. Іващенко