

Лекція №2

Тема: Компетентнісний підхід та його взаємозв'язок із мобільністю педагога в умовах трансформації освіти

План:

1. Основи компетентнісного підходу: мета, основні засади та очікувані результати.
2. Основні професійні компетенції педагога ЗДО відповідно до профстандартів.
3. Роль професійної мобільності у реалізації компетентностей педагога.
4. Значення рефлексії, адаптивності та креативності в системі професійних компетенцій.
5. Методи самооцінки та самоконтролю професійних умінь і знань.
6. Використання компетентнісного підходу для підвищення кваліфікації педагогів.

Компетентнісний підхід є однією з провідних парадигм у сучасній освіті, яка змінює традиційні уявлення про навчання і викладання. Цей підхід акцентує увагу на передачі знань, на формуванні у здобувачів освіти – а в контексті професійної діяльності – у педагогів, комплексної системи знань, умінь, навичок, цінностей і ставлення, що забезпечують ефективну реалізацію професійних функцій. Це – системний підхід, спрямований на підготовку компетентної, мобільної і саморозвивальної особистості.

Мета компетентнісного підходу

Основна мета компетентнісного підходу полягає у створенні цілісної системи професійних компетентностей, що дають змогу педагогу бути успішним у різноманітних професійних ситуаціях. Вона охоплює кілька ключових аспектів:

1. **Формування практичної готовності** — педагог має не просто знати теоретичні основи, а й уміти ефективно застосовувати їх у реальній діяльності. Компетентність передбачає здатність розв'язувати конкретні професійні завдання.

2. **Забезпечення здатності до саморозвитку та адаптації** — сучасний освітній процес динамічний і швидко змінюється. Тому важливо, щоб педагог мав гнучкість мислення, прагнення до постійного вдосконалення, умів швидко адаптуватися до нових викликів і технологій.

3. **Підготовка до роботи у складних та непередбачуваних умовах** — сучасний педагогічний процес вимагає готовності до нестандартних ситуацій, розв'язання конфліктів, інноваційної діяльності, що відрізняється від традиційного викладання.

4. Формування ціннісного ставлення до професії — компетентнісний підхід передбачає не лише технічні уміння, а й усвідомлення морально-етичних аспектів професійної діяльності, відповідальності перед учнями, суспільством і власним розвитком.

Таким чином, мета компетентнісного підходу виходить за межі простого освоєння знань і наближається до формування цілісної особистості, здатної ефективно діяти в різних професійних контекстах.

Основні засади компетентнісного підходу

Компетентнісний підхід спирається на певні фундаментальні принципи, які визначають його зміст і реалізацію:

1. Орієнтація на результат

Головна увага приділяється не процесу навчання, а саме результатам — конкретним компетентностям, які має опанувати педагог. Цей принцип зумовлює, що освітній процес має бути спрямований на практичне застосування знань і умінь у реальних професійних ситуаціях. Результат визначає, що є головним у навчанні — не просто накопичення інформації, а здатність діяти відповідно до завдань професії.

2. Особистісно-орієнтований підхід

Компетентнісний підхід враховує індивідуальні особливості, інтереси і мотиви розвитку кожного педагога. Це означає, що освітній процес має бути гнучким і сприяти розвитку потенціалу особистості. Педагог повинен бути не лише виконавцем навчальних програм, а й активним суб'єктом, який усвідомлює свої сильні сторони, потреби і цілі.

3. Інтегративність знань, умінь і цінностей

Компетентність — це цілісна якість, що включає не лише знання та уміння, а й ціннісні орієнтації, ставлення, мотивацію. Важливо, щоб педагог не просто володів інформацією, а й розумів, чому та як застосовувати ці знання, який сенс вони мають у професійній діяльності.

4. Безперервність професійного розвитку

Світ стрімко змінюється, і компетентності, здобуті на початку професійного шляху, не можуть залишатися незмінними. Компетентнісний підхід підкреслює необхідність постійного самонавчання, підвищення кваліфікації, відкритості до нових знань і технологій.

5. Практична спрямованість

Навчання має відбуватися на основі практичних завдань і ситуацій, які максимально наближені до реальних умов професійної діяльності. Це забезпечує розвиток професійних умінь у контексті, а не як абстрактних знань.

6. Соціальний контекст

Компетентнісний підхід враховує роль соціального середовища — взаємодію з колегами, дітьми, батьками, громадою. Педагогічна діяльність не існує у вакуумі, а є частиною суспільних процесів, тому компетентність включає вміння ефективно комунікувати і працювати в колективі.

Очікувані результати компетентнісного підходу

Реалізація компетентнісного підходу в педагогічній освіті і професійному розвитку веде до формування нового типу педагога, який характеризується:

1. Цілісністю і системністю професійних компетентностей

Педагог не просто володіє розрізненими знаннями, а має чітку систему компетенцій, що охоплюють різні аспекти діяльності — від методичної роботи до особистісного розвитку і соціальної взаємодії.

2. Самостійністю і відповідальністю

Компетентний педагог здатний самостійно приймати рішення, брати на себе відповідальність за результати своєї діяльності, ефективно планувати власний професійний розвиток.

3. Адаптивністю і гнучкістю

Він легко пристосовується до змін у освітньому середовищі, впроваджує новітні технології, методики та інновації у свою роботу, швидко реагує на виклики та нові завдання.

4. Творчим підходом

Компетентність передбачає не тільки відтворення існуючих знань, а й здатність творчо мислити, генерувати нові ідеї, розробляти інноваційні методи викладання, що сприяє розвитку учнів і колег.

5. Ефективною комунікацією та співпрацею

Педагог уміє будувати партнерські відносини з учнями, батьками, колегами, працювати в команді, враховувати інтереси різних учасників освітнього процесу.

6. Усвідомленим ставленням до професії

Він розуміє цінність своєї роботи, має внутрішню мотивацію, етичні орієнтири, що формують позитивний імідж професії та сприяють її престижу.

Компетентнісний підхід є ключовою основою для підвищення якості педагогічної діяльності в умовах динамічних змін у системі освіти. Він забезпечує формування у педагога цілісного набору компетентностей, необхідних для успішної професійної діяльності, саморозвитку і адаптації до нових викликів. Впровадження цього підходу вимагає зміни методів навчання, організації освітнього процесу і ставлення до професійного зростання як до безперервного, динамічного процесу.

Саме тому наступним логічним кроком є розгляд основних професійних компетенцій педагога закладу дошкільної освіти, які визначені у профстандартах. Ці компетенції виступають конкретними показниками готовності фахівця виконувати свої обов'язки на високому рівні та забезпечувати всебічний розвиток дітей у ЗДО.

Основні професійні компетенції педагога ЗДО відповідно до профстандартів

Професійний стандарт педагога закладу дошкільної освіти є нормативним документом, який визначає основні вимоги до фахівців, які працюють із дітьми раннього та дошкільного віку. Цей стандарт закладає основу для формування компетенцій, що забезпечують ефективність педагогічної діяльності у відповідь на виклики сучасної освіти.

Професійні компетенції педагога ЗДО охоплюють різні аспекти роботи — від педагогічних навичок до особистісних якостей, соціальної взаємодії і цифрової грамотності. Розглянемо ключові компетенції більш детально, з прикладами.

1. Педагогічна компетентність

Ця компетентність включає вміння планувати та реалізовувати навчально-виховний процес, використовуючи сучасні педагогічні методики та технології. Вихователь застосовує інноваційні методи, такі як ігрові технології, інтерактивні вправи та проєктну діяльність, щоб залучити дітей до активного пізнання світу. Наприклад, під час заняття з вивчення природи педагог організовує дослідницькі ігри на свіжому повітрі, які стимулюють дитячу цікавість і розвивають мислення.

Вміння адаптувати освітню програму під індивідуальні потреби кожної дитини — одна з важливих складових педагогічної компетентності.

2. Компетентність у сфері розвитку дитини

Педагог має глибокі знання про вікові, психологічні та фізіологічні особливості дітей, що дозволяє створити оптимальні умови для їх всебічного розвитку.

Знаючи, що діти 4–5 років особливо активно розвивають дрібну моторику, педагог організовує заняття з аплікації або малювання пальчиками, що сприяє не тільки розвитку моторних навичок, а й стимулює творче мислення.

Важливо враховувати особливості розвитку дітей з особливими освітніми потребами. Наприклад, педагог, який працює з дітьми з аутизмом, повинен знати специфіку їхнього сприйняття та методи підтримки соціальної інтеграції.

3. Комунікативна компетентність

Вміння ефективно взаємодіяти з дітьми, батьками та колегами — невід’ємна частина професійної майстерності.

Приклад: Педагог проводить регулярні батьківські збори, де доступно і доброзичливо пояснює освітні цілі та досягнення дітей, слухає і враховує думки батьків. Також під час конфліктних ситуацій у групі педагог застосовує навички медіації, допомагаючи дітям висловити свої почуття і знайти компроміс.

Важливою є здатність слухати і враховувати різні точки зору, створюючи атмосферу довіри і підтримки.

4. Організаційна компетентність

Цей напрямок включає здатність ефективно планувати власну діяльність, координувати роботу групи, організовувати безпечний та комфортний освітній простір.

Приклад: Вихователь створює чіткий розклад дня, враховуючи час на активності, відпочинок і харчування, таким чином забезпечуючи баланс між розвитком і відпочинком. Він також організовує простір кімнати так, щоб діти могли вільно переміщатися, мали доступ до іграшок і навчальних матеріалів, при цьому дотримуючись правил безпеки.

Важливо вміти працювати в команді, брати участь у спільних проєктах з колегами та адміністрацією закладу.

5. Інформаційно-цифрова компетентність

В сучасних умовах педагог зобов’язаний володіти цифровими інструментами, використовувати їх для підготовки матеріалів, комунікації та саморозвитку.

Приклад: Вихователь створює цифрові презентації для занять, використовує освітні платформи для поширення інформації серед батьків, веде електронні щоденники і звіти. Під час карантинних обмежень успішно організовує дистанційні консультації та відеозаняття.

Здатність швидко освоювати нові технології стає конкурентною перевагою педагога.

6. Компетентність у сфері саморозвитку і професійного зростання

Педагог повинен бути активним учасником свого професійного розвитку, готовим до аналізу власної діяльності і постійного навчання.

Приклад: Вихователь регулярно відвідує курси підвищення кваліфікації, бере участь у професійних семінарах і вебінарах, працює над розвитком нових педагогічних підходів. Він веде особистий щоденник рефлексії, аналізує успіхи та труднощі у роботі з дітьми.

Готовність до змін і відкритість до нових ідей допомагає педагогу залишатися ефективним у швидкоплинних умовах трансформації освіти.

Професійний стандарт педагога ЗДО встановлює чіткі вимоги до компетентностей, які необхідно сформувати для ефективної роботи з дітьми. Кожна компетенція — це складна система знань, навичок і особистісних якостей, що у поєднанні забезпечують якість освітнього процесу, комфорт і розвиток дитини.

Приклади з практики демонструють, як ці компетенції втілюються в щоденній роботі педагога, підкреслюючи їхню важливість та актуальність.

3. Роль професійної мобільності у реалізації компетентностей педагога

Професійна мобільність — це комплексна характеристика педагога, що включає здатність швидко адаптуватися до змін, освоювати нові професійні ролі та функції, активно розвиватися і підтримувати свою конкурентоспроможність на ринку праці. У сучасному світі, коли освітня сфера постійно зазнає змін через технологічний прогрес, оновлення стандартів і вимог, а також соціальні трансформації, мобільність стає критичною умовою для успішної реалізації професійних компетентностей.

Значення мобільності для педагога ЗДО:

Адаптація до освітніх інновацій. Наприклад, з впровадженням компетентнісного підходу зростає роль інтерактивних та інтегрованих форм навчання, проектної діяльності. Педагог із високою мобільністю швидко освоює нові методики, не боючись експериментувати і підвищувати ефективність освітнього процесу.

Готовність до зміни професійної ролі. У межах дошкільної освіти педагог може виконувати різноманітні функції: вихователь, методист, керівник гуртка, консультант для батьків. Мобільність дозволяє вчасно переорієнтовуватися та розвивати необхідні компетенції для нових ролей.

Кар'єрне зростання. Наприклад, педагог може перейти з позиції вихователя до адміністратора або спеціаліста з інклюзивної освіти, що вимагає відповідних знань і навичок. Професійна мобільність відкриває такі можливості.

Розширення горизонтів. Здатність змінювати місце роботи або навіть сферу діяльності (наприклад, від ЗДО до початкової школи або позашкільної освіти) забезпечує гнучкість і стабільність у професійній кар'єрі.

Підвищення якості педагогічної діяльності. Мобільний педагог здатен ефективніше реагувати на запити суспільства, батьків і дітей, використовуючи нові знання і технології.

Уявімо вихователя дитячого садка, який протягом своєї роботи долучається до курсів з цифрових технологій у освіті. Він навчається створювати інтерактивні завдання, використовує мультимедійні ресурси в

роботі з дітьми, організовує дистанційні заняття в період карантину. Його професійна мобільність дозволяє не лише відповідати сучасним викликам, а й стати активним учасником освітніх змін.

Професійна мобільність — це не просто готовність до змін, а активна, свідома позиція педагога щодо власного розвитку та удосконалення. Вона забезпечує успішну реалізацію всіх інших компетентностей і є фундаментом для кар'єрного зростання та підвищення якості дошкільної освіти.

4. Значення рефлексії, адаптивності та креативності в системі професійних компетенцій

Професійна мобільність педагога базується на розвитку внутрішніх особистісних якостей, серед яких найбільш важливими є рефлексія, адаптивність і креативність. Ці характеристики дозволяють педагогу не лише реагувати на зовнішні зміни, а й проактивно впливати на власний професійний розвиток і якість освітнього процесу.

Рефлексія як основа професійного зростання

Рефлексія — це усвідомлений процес аналізу власної педагогічної практики, що включає роздуми над успіхами, помилками, труднощами, а також пошук шляхів їх подолання. Вона допомагає педагогу краще розуміти свої сильні і слабкі сторони, розвивати самоконтроль і саморегуляцію.

Приклад: Після проведення заняття вихователь робить нотатки про те, які методи спрацювали ефективно, а які викликали труднощі у дітей. Наступного разу він планує змінити підхід, додати більше інтерактивних вправ чи індивідуалізувати завдання.

Рефлексія сприяє усвідомленню необхідності змін, мотивує до професійного зростання і допомагає уникати повторення помилок.

Адаптивність — ключ до виживання у динамічному середовищі

Адаптивність означає здатність педагогічно і психологічно гнучко реагувати на нові умови, технології, освітні вимоги і зміни в середовищі. Це не просто пристосування, а активне включення у процес змін, використання нових можливостей для розвитку.

Приклад: Під час війни в Україні багато педагогів були вимушені швидко перейти на дистанційне навчання. Адаптивний педагог швидко опанував платформи Zoom, Google Classroom, створював цікаві онлайн-заняття і підтримував зв'язок з дітьми та батьками.

Адаптивність допомагає педагогам зберігати ефективність роботи, не втрачаючи мотивації і професійної компетентності в умовах невизначеності.

Креативність — рушійна сила інновацій в освіті

Креативність — це здатність мислити нестандартно, генерувати нові ідеї, створювати оригінальні навчальні матеріали та методики, шукати

інноваційні підходи до розвитку дітей. Вона важлива для того, щоб педагог міг підтримувати інтерес і мотивацію дітей, враховувати їх індивідуальні потреби і розвивати у них творчий потенціал.

Приклад: Педагог розробляє авторську гру для розвитку мовлення або інтерактивний проект, який допомагає дітям вивчати навколишній світ через творчі завдання і колективну діяльність.

Креативність у педагогічній діяльності стимулює інновації, сприяє формуванню позитивної атмосфери та розвитку у дітей умінь мислити критично і творчо.

Взаємозв'язок рефлексії, адаптивності та креативності

Ці три компоненти є взаємопов'язаними і взаємозалежними. Рефлексія допомагає педагогу усвідомити необхідність змін і пошук нових рішень, адаптивність дозволяє впроваджувати ці зміни на практиці, а креативність сприяє створенню оригінальних підходів і ефективних педагогічних стратегій.

В умовах трансформації освіти, що вимагає від педагога постійного оновлення знань, навичок і підходів, рефлексія, адаптивність і креативність виступають ключовими компетентностями, які підтримують професійну мобільність і забезпечують високу якість педагогічної діяльності.

5. Методи самооцінки та самоконтролю професійних умінь і знань

Самоаналіз, самооцінка і самоконтроль — це важливі внутрішні механізми, які дозволяють педагогу критично оцінити власну діяльність, виявити прогалини в компетентностях і спрямувати зусилля на їх вдосконалення. У системі компетентнісного підходу вони виступають інструментами, що забезпечують безперервність професійного розвитку.

Поняття самооцінки і самоконтролю

Самооцінка — це суб'єктивне ставлення педагога до власних здібностей, умінь, якостей та результатів своєї діяльності. Вона включає порівняння «реального Я» з «ідеальним Я» та оцінювання ступеня володіння професійними компетентностями.

Самоконтроль — це здатність контролювати власну діяльність, відслідковувати, чи відповідає вона поставленим цілям, стандартам або очікуванням, та вчасно коригувати свої дії.

Ці процеси можуть бути як формальними (за допомогою тестів, анкет, систем оцінювання), так і неформальними (рефлексія, щоденники, аналіз досвіду).

Функції самооцінки і самоконтролю

Регулятивна функція — керування власним педагогічним процесом: коригування методик, планування змін, адаптація стратегії діяльності.

Мотиваційна функція — стимулює до вдосконалення: усвідомлення недоліків і прагнення їх подолати.

Інформаційна функція — дає зворотний зв'язок про рівень компетентностей і напрямки росту.

Захисна функція — допомагає уникати професійного вигорання через адекватне розуміння своїх можливостей і обмежень.

Методи самооцінки та самоконтролю

У сучасній педагогічній практиці важливим елементом професійного зростання є здатність педагога до самостійного аналізу власної діяльності, що забезпечується через самооцінку і самоконтроль. Ці процеси є не просто особистісним вибором, а необхідністю в умовах швидкої трансформації освіти, впровадження нових технологій та змін у професійних стандартах.

Що таке самооцінка і самоконтроль?

Самооцінка — це суб'єктивне оцінювання педагогом свого рівня знань, умінь, навичок і ставлення до роботи. Вона допомагає визначити, наскільки професійна діяльність відповідає стандартам і очікуванням.

Самоконтроль — це здатність усвідомлено спостерігати за своєю поведінкою, діями, прийнятими рішеннями та їх результатами з метою вчасного коригування.

Обидва процеси сприяють підвищенню ефективності педагогічної діяльності, запобіганню професійному вигоранню, розвитку рефлексії й адаптивності.

Значення самооцінки і самоконтролю в професійній діяльності

Визначення сильних і слабких сторін: допомагає зрозуміти, що потрібно розвивати або змінювати.

Сприяння професійному зростанню: створює основу для індивідуального плану розвитку.

Розвиток рефлексії: підвищує здатність до осмислення власних дій і прийняття рішень.

Мотивація до навчання: сприяє залученню до підвищення кваліфікації.

Відповідальність за результати: педагог усвідомлює вплив своїх дій на якість освітнього процесу.

Кілька методичних підходів і інструментів, які можна застосовувати в практиці педагога:

Портфоліо

Опис: педагог формує добірку власних матеріалів — зразки уроків, проекти, фотографії, відгуки, рефлексивні записи.

Як використовувати: періодично переглядати портфоліо, оцінювати прогрес, аналізувати зміни.

Переваги: наочність, збереження історії розвитку, можливість показати зовнішньому експерту.

Приклад: вихователь додає до портфоліо відеозапис заняття, роботу дітей, відгуки батьків, власні коментарі й корекції для майбутнього.

Рефлексивний щоденник / журнал

Опис: педагог щодня або після кожної події (заняття, зустріч, консультація) записує свої думки: що вдалося, що викликало труднощі, який висновок можна зробити.

Як використовувати: через певний період читати записи, аналізувати тенденції, формувати план змін.

Переваги: простий і гнучкий засіб самостереження, розвиток мислення про власну практику.

Приклад: після заняття вихователь записує: «Діти втратили увагу під час пояснення нового поняття — можливо, варто додати ігровий етап або візуальні підказки».

Анкетування і опитувальні методи

Опис: педагог заповнює анкети-самооцінки (наприклад, “Я оцінюю себе за компетенцією X за шкалою 1–5”).

Як використовувати: порівнювати результати з минулими періодами; проводити анкетування також серед колег або керівництва для порівняння.

Переваги: формалізований, кількісний підхід; зручність порівняння показників.

Приклад: анкета на тему «використання ІКТ у роботі» з питаннями: “Як часто використовую цифрові інструменти?”, “З якою ефективністю?” — учасник ставить бали й порівнює себе з еталонним рівнем.

Тестові методи і стандартизовані інструменти

Опис: використання тестів або опитувальників, розроблених психологами або освітянами для вимірювання рівня компетентностей.

Як використовувати: проходження тесту, отримання результатів, аналіз слабких зон і планування корекцій.

Переваги: об’єктивність (при якісному інструменті), наявність еталонів чи стандартних шкал.

Приклад: тест на цифрову компетентність, який визначає рівень знань і навичок роботи з ІКТ; тест з професійної рефлексії.

Моделювання ситуацій / кейс-аналіз

Опис: розбір конкретної професійної ситуації (кейс), аналіз власної поведінки, вибору, варіантів дій.

Як використовувати: педагог розглядає кейси, аналізує, як би він діяв, порівнює з діями інших або з ідеальним сценарієм.

Переваги: розвиток критичного мислення, практичне осмислення компетенцій.

Приклад: кейс: «Дитина відмовляється виконувати завдання під час групової діяльності» — аналіз різних підходів реагування, вибір стратегії й обґрунтування.

Метод «360 градусів» (зворотний зв'язок від різних джерел)

Опис: педагог отримує оцінки або відгуки щодо своєї діяльності від різних сторін — колег, керівництва, батьків, дітей.

Як використовувати: порівняти власну самооцінку з оцінками інших, зрозуміти точки розбіжностей.

Переваги: комплексний, багатовимірний погляд; виявлення «сліпих плям».

Приклад: вихователь отримує анонімні відгуки від асистентів, батьків і колег щодо комунікативності, творчості, організаційності — потім аналізує, чи збігаються ці оцінки з власними уявленнями.

Порівняльна самооцінка (пробна / цільова)

Опис: педагог ставить попередній рівень (де я зараз?), цільовий рівень (де хочу бути через певний період?), а потім відслідковує прогрес.

Як використовувати: записувати проміжні результати, коригувати шлях розвитку.

Переваги: активізує цілеспрямовану діяльність, дає відчуття контролю.

Приклад: вихователь оцінює себе у цифровій компетентності як “середній рівень”, ставить ціль “просунутий рівень через пів року”, складає план дій і стабільно відстежує результати.

Виклики і особливості впровадження

Педагогу важливо бути чесним із собою: самооцінка потребує усвідомленості та готовності прийняти слабкі місця.

Іноді відгуки інших можуть викликати дискомфорт або конфлікт із власним образом; важлива дозованість і конструктивність у зворотному зв'язку.

Інструменти самооцінки мають бути релевантними до конкретних компетентностей і адаптованими до умов ЗДО.

6. Використання компетентнісного підходу для підвищення кваліфікації педагогів

Перехід до компетентнісного підходу в підвищенні кваліфікації змінює саму природу професійного розвитку: він стає не разовим процесом “навчання — перевірка — завершення”, а постійним, гнучким і особистісно-орієнтованим шляхом розвитку.

6.1 Принципи підвищення кваліфікації в компетентнісному підході

Орієнтація на розвиток компетентностей, а не просто знань. Курси і тренінги мають формувати практичні вміння, змінювати ставлення і розвивати цінності, а не тільки передавати теорію.

Індивідуалізація траєкторій розвитку. Педагоги обирають теми підвищення відповідно до власних потреб і цілей (наприклад, цифрова грамотність, інклюзивна освіта, креативні методи).

Практична спрямованість. Навчання має бути вбудованим у реальну педагогічну діяльність через кейси, стажування, спільні проєкти.

Супровід та менторство. Досвідчені наставники або методисти підтримують педагогів, допомагають аналізувати труднощі, надають зворотний зв'язок.

Оцінка й корекція результатів. За допомогою методів самооцінки і зовнішніх інструментів оцінюють, чи компетенції були сформовані, і коригують програму навчання.

6.2 Форми і моделі підвищення кваліфікації

Тематичні курси та семінари. Напрями можуть бути: з новими технологіями, методами інтегрованого навчання, соціально-емоційного розвитку тощо.

Приклад: семінар «Інтерактивні технології у дошкільному навчанні», де педагог відпрацьовує створення елементів інтерактивності і застосовує їх у групі.

Майстер-класи та воркшопи. Практичні заняття із застосування нових методик, під керівництвом тренерів.

Приклад: майстер-клас з виготовлення інтерактивного дидактичного матеріалу: педагог навчається створювати картки з QR-кодами для інтерактивної гри.

Стажування, обмін досвідом, підвозитись у фахові спільноти. Педагог відвідує інші заклади, дивиться, як працюють колеги, переносить певні ідеї.

Приклад: вихователь їде на стажування до іншого міста, де знайомиться з новими підходами до інтеграції STEAM-методик у дошкільну освіту.

Онлайн-навчання та вебінари. Гнучкий формат, що дозволяє поєднувати навчання з роботою.

Приклад: педагог дистанційно проходить курс з розвитку інклюзивних практик, виконує модульні завдання, обговорює з колегами у форумі.

Проєктна діяльність, дослідницькі практики. Педагог реалізує власний проєкт, експериментує, впроваджує нові підходи і аналізує результати.

Приклад: педагог запускає міні-проєкт «Екологічна міні-лабораторія для дошкільнят», спостерігає, як змінюється ставлення дітей до природи, записує результати і коригує дії.

6.3 Як вибрати ефективну стратегію підвищення кваліфікації

Визначити актуальні прогалини у компетентностях. Використати інструменти самооцінки чи зовнішньої оцінки, щоб побачити слабкі місця.

Побудувати індивідуальну траєкторію розвитку. Обрати курси, модулі, стратегії, які відповідають саме тим компетенціям, які треба зміцнити.

Поєднувати теорію і практику. Не обмежуватись лише лекціями — включати в роботу з дітьми, експерименти, рефлексію.

Використовувати підтримку наставників і спільнот. Зворотний зв'язок, спільні дискусії і підтримка допомагають уникати ізоляції і підвищують ефективність.

Оцінювати результати та коригувати курс. Через півроку чи рік оцінити, чи змінилися компетенції, і, за потреби, змінити напрями розвитку.

6.4 Приклади комплексного впровадження компетентнісного підходу у підвищенні кваліфікації

Програма розвитку педагогів “Мобільний педагог”: щорічні курси, стажування в інших ЗДО, обмін досвідом, супервізія, портфоліо-оцінювання.

Тематичні серії семінарів + практика у групі: наприклад, модуль «Креативні технології в роботі з дошкільням» — три семінари, після кожного з яких педагог впроваджує отримані ідеї у свою групу, звітує й обговорює з колегами.

Онлайн-курс з менторською підтримкою: педагог проходить модулі самостійно, виконує завдання, консультиється з наставником, використовує платформу обміну досвідом.

6.5 Висновки і рекомендації

Підвищення кваліфікації в межах компетентнісного підходу — це не форсований потік курсів, а продуманий системний процес із врахуванням індивідуального контексту й цілей педагога.

Важливо побудувати культуру саморозвитку: педагог має розуміти, що його розвиток — це його відповідальність і шанс залишатися релевантним у часі.

Поєднання методів навчання, практики, супроводу та оцінки забезпечує найбільш стійкі результати.

Необхідно створювати умови в закладах освіти для підтримки цього підходу: виділення часу на самоаналіз, мотивація та підтримка адміністрації, використання партнерств із освітніми центрами.

Методи самооцінки й самоконтролю є внутрішніми механізмами, що дозволяють педагогам не просто накопичувати досвід, а системно аналізувати його, вивчати свої прогалини і коригувати свій розвиток. У свою чергу, компетентнісний підхід до підвищення кваліфікації відкриває шлях до

системного, особистісно орієнтованого професійного зростання, де кожен педагог стає активним архітектором власного розвитку. Використання комбінації форм навчання, практичного підходу, наставництва, оцінки і корекції створює стійку систему, яка забезпечує розвиток необхідних компетентностей і дозволяє педагогу ефективно реагувати на виклики сучасної освіти.