**Міністерство освіти і науки України**

**МИКОЛАЇВСЬКИЙ Національний університет**

**імені В.О. Сухомлинського**

Кафедра дошкільної освіти

**Навчально-методичний комплекс З ДИСЦИПЛІНИ**

**МОНІТОРИНГ ЯКОСТІ ОСВІТИ ВИХОВАТЕЛЯ ДНЗ**

Ступінь магістр

Галузі знань 01 Освіта/ Педагогіка

Спеціальність 012 Дошкільна освіта

Факультет дошкльної та початкової освіти

Автор:

к.пед.н., доц. Соколовська О.С.

Затверджено на

засіданні кафедри від «28» серпня 2019 р.

Затверджено на засіданні

навчально-методичної комісії факультету «29» серпня 2019 р.

м. Миколаїв 2019-2020 н.р.

**ЗМІСТ НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНОГО КОМПЛЕКСУ**

1. Витяги з ОКХ, ОПП спеціальності;
2. Навчальна програма дисципліни;
3. Робоча навчальна програма дисципліни;
4. Програми навчальної, технологічної і професійної практик;
5. Засоби діагностики навчальних досягнень студентів;
6. Навчальні-наочні посібники, технічні засоби навчання тощо;
7. Конспект лекцій з дисципліни;
8. Комплекс контрольних робіт (ККР) для визначення залишкових знань з дисципліни, завдань для змістовно-модульних контрольних робіт;
9. Інструктивно-методичні матеріали до семінарських, практичних і лабораторних занять;
10. Завдання на курсові та дипломні проекти;
11. Контрольні завдання до семінарських, практичних і лабораторних занять, завдання для заліків.
12. Питання до екзаменаційних білетів, екзаменаційні білети;
13. Методичні рекомендації та розробки викладача;
14. Методичні матеріали, що забезпечують самостійну роботу студентів;
15. Методичні матеріали щодо виконання контрольних робіт для заочної форми навчання;
16. Інші матеріали.

**Міністерство освіти і науки України**

**МИКОЛАЇВСЬКИЙ Національний університет**

**імені В.О. Сухомлинського**

Кафедра дошкільної освіти

**ВИТЯГИ З ОКХ, ОПП СПЕЦІАЛЬНОСТІ**

**З навчальної дисципліни**

**МОНІТОРИНГ ЯКОСТІ ОСВІТИ ВИХОВАТЕЛЯ ЗДО**

Ступінь магістр

Галузі знань 01 Освіта/ Педагогіка

Спеціальність 012 Дошкільна освіта

Факультет дошкільної та початкової осівти

Автор:

к.пед.н., доц. Соколовська О.С

Затверджено на засіданні кафедри від «27» серпня 2019 р.

м. Миколаїв 2019-2020 н.р.

**ВИТЯГИ З ОКХ, ОПП СПЕЦІАЛЬНОСТІ**

***Загальнокультурні компетенції дисципліни «Моніторинг якості освіти вихователя ЗДО***

|  |  |
| --- | --- |
| *Назва компетенції* | *Код*  *компетенції* |
| володіє культурою мислення, здатний до узагальнення, аналізу, сприйняття інформації, постановки мети та вибору шляхів її досягнення | ОК-1 |
| вміти логічно вірно, аргументовано і ясно будувати усну та письмову мову | ОК-2 |
| прагнути до саморозвитку, підвищення кваліфікації та майстерності | ОК-3 |
| усвідомлювати соціальну значущість своєї майбутньої професії, володіти високою мотивацією до виконання професійної діяльності | ОК-4 |
| володіти основними методами, способами і засобами одержання, зберігання, переробки інформації, мати навички роботи з комп’ютером як засобом управління інформацією | ОК-5 |
| бути здатним враховувати специфіку і сучасне поєднання глобального, національного та регіонального в розвитку соціальної сфери та управління, культури громадської, державної та особистого життя | ОК-6 |
| бути готовим до ефективного застосування психолого-педагогічних знань для вирішення завдань суспільного, національно-державного і особистісного розвитку, проблем соціального благополуччя | ОК-7 |

***Професійні компетенції дисципліни «Педагогіка»***

|  |  |
| --- | --- |
| *Назва компетенції* | *Код компетенції* |
| ***Соціально-технологічні:*** |
| бути готовим до розробки та реалізації соціальних технологій, які враховують особливості сучасного поєднання глобального, національного і регіонального, специфіку соціокультурного розвитку суспільства | ПК-1 |
| бути здатним до створення психологічно сприятливого середовища в освітніх установах, толерантно ставитися до індивідуальних та вікових особливостей дітей, сприяти доброзичливій взаємодії всіх суб’єктів навчально-виховного процесу | ПК-2 |
| бути здатним до інноваційної діяльності в сфері освіти, оптимізувати виховний потенціал середовища навчально-виховного закладу | ПК-3 |
| бути здатним до компетентного використання законодавчих та інших нормативних актів державного і регіонального рівнів | ПК-4 |
| ***Дослідні:*** |
| бути здатним дослідити особливості поведінки дітей різного віку, психолого-педагогічну характеристику на учня, на клас. | ПК-5 |
| володіти методиками діагностики пізнавальних психічних процесів учнів, досліджувати причини міжособистісних конфліктів, пропонувати варіанти вирішення педагогічних конфліктів | ПК-6 |
| бути готовим представляти результати дослідження у формах звітів, рефератів, публікацій та публічних обговорень | ПК-7 |
| ***Організаційно-управлінські:*** | |
| бути здатним враховувати в процесі здійснення навчально-виховної діяльності індивідуальні особливості учнів і педагогічних працівників, творчий потенціал | ПК-8 |
| бути готовим до проведення ділових ігор, культурного дозвілля, національних свят, фольклорних дійств | ПК-9 |
| ***Соціально-проектні:*** | |
| бути готовим до розробки інноваційних національних проектів в рамках заходів державної освітньої політики, участі в пілотних проектах, проводити соціальні опитування | ПК-10 |

**Міністерство освіти і науки України**

**МИКОЛАЇВСЬКИЙ Національний університет**

**імені В.О. Сухомлинського**

Кафедра дошкільної освіти

**НАВЧАЛЬНА ПРОГРАМА дисципліни**

**МОНІТОРИНГ ЯКОСТІ ОСВІТИ ВИХОВАТЕЛЯ ЗДО**

Ступінь магістр

Галузі знань 01 Освіта/ Педагогіка

Спеціальність 012 Дошкільна освіта

Факультет дошкільної та початкової освіти

Автор:

к.пед.н., доц. Соколовська О.С

Затверджено на засіданні кафедри від «28» серпня 2019 р.

м. Миколаїв 2018-2019 н.р.

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

**МИКОЛАЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

**ІМЕНІ В. О. СУХОМЛИНСЬКОГО**

**Кафедра дошкільної освіти**

**ЗАТВЕРДЖУЮ**

Проректор із науково-педагогічної роботи \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О.А. Кузнецова

28 серпня 2019 р.

# Програма навчальної дисципліни

**МОНІТОРИНГ ЯКОСТІ ОСВІТИ ВИХОВАТЕЛЯ ЗДО**

Ступінь магістр

Галузь знань 01 Освіта

Cпеціальність 012 Дошкільна освіта

Факультет дошкільної та початкової освіти

2019-2020 навчальний рік

Програму розроблено та внесено: Миколаївський національний університет імені В. О. Сухомлинського

РОЗРОБНИК ПРОГРАМИ: Соколовська Олександра Семенівна,доцент кафедри дшкільної освіти, кандидат педагогічних наук, доцент.

Програму схвалено на засіданні кафедри педагогіки та інклюзивної освіти Протокол від «28» серпня 2019 року № 1

Завідувач кафедри

дошкільної освіти \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (О.С. Трифонова)

Програму погоджено навчально-методичною комісією факультету дошкільної та початкової освіти

Протокол від «29» серпня 2019 року № 1

Голова навчально-методичної комісії \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ ( )

Програму погоджено навчально-методичною комісією університету

Протокол від «28» серпня 2019 року № 2

Голова навчально-методичної комісії університету\_\_\_\_\_\_\_(О.А. Кузнецова)

**Вступ**

Програма вивчення навчальної дисципліни **«Моніторинг якості освіти вихователя ЗДО»** складена доцентом Соколовською О.С. відповідно до освітньо-професійної програми підготовки магістрів напряму 012 Дошкільна освіта.

У курсі **«Моніторинг якості освіти вихователя ЗДО»** розкриваються такі питання: предмет, стан, структура, завдання моніторингу якості освіти вихователя дошкільного навчального закладу.

**Предметом** вивчення навчальної дисципліни є: моніторинг якості освіти вихователя ЗДО, який забезпечує системний  довготривалий контроль за станом та тенденціями розвитку кожної дитини. Він є необхідною складовою освітньої діяльності вихователя. Завдяки моніторингу вихователь може з’ясувати, чи у правильному напрямі він здійснює освітній процес, і вчасно внести потрібні корективи.

**Міждисциплінарні зв’язки**:педагогіка, сімейне виховання, психологія,психодіагностика, діагностика, методика викладання фахових дисциплін.

**1. Мета та завдання навчальної дисципліни**

**Мета** вивчення курсу – розширення і поглиблення знань, умінь та навичок дітьми дошкільного підрозділу стало виявлення найбільш сформованих компетентностей відповідно до Базового компоненту дошкільної освіти.

Основні **завдання** курсу:

* ознайомлення з особливостями розвитку педагогічних теорій;
* сформувати вміння використовувати на практиці придбані протягом вивчення курсу теоретичні знання;
* виявити якість практичної реалізації завдань Базового компонента дошкільної освіти та отримати об’єктивну інформацію;
* дослідити рівень засвоєння програмового матеріалу дошкільниками відповідно до Базового компонента дошкільної освіти та освітньої програми ЗДО
* провести порівняльний аналіз відповідності фактичних результатів освітньої діяльності прикінцевій меті – вимогам Державних стандартів дошкільної освіти;
* визначити чинники, які сприяють покращенню виконання освітньої програми в ЗДО;
* надати рекомендації педагогам і батькам дошкільників стосовно визначення шляхів покращення якості дошкільної освіти, спираючись на результати моніторингу.

1.3. Згідно з вимогами освітньо-професійної програми студент оволодіває такими **компетентностями**:

ОК-1, ОК-2, ОК-5, ОК-6, ОК-9, ОК-13, ОК-17

ПК-1, ПК-6, ПК-7, ПК-11, ПК-12, ПК-13, ПК-17, ПК-18, ПК-19, ПК-20, ПК-21, ПК-31, ПК-32, ПК-34, ПК-23, ПК-25, ПК-29

**І. Загальнопредметні:**

* володіє культурою мислення, здатний до узагальнення, аналізу, сприйняття інформації, постановці мети та вибору шляхів її досягнення (ОК-1)
* вміти логічно вірно, аргументовано і ясно будувати усну та письмову мову (ОК-2)
* вміти використовувати у своїй діяльності нормативні правові документи (ОК-5)
* прагнути до саморозвитку, підвищення кваліфікації та майстерності (ОК-6)
* використовувати основні положення і методи соціальних, гуманітарних та економічних наук при вирішенні соціальних і професійних завдань (ОК-9)
* бути здатним працювати з інформацією в глобальних комп’ютерних мережах (ОК-13)
* бути здатним враховувати специфіку і сучасне поєднання глобального, національного та регіонального в розвитку соціальної сфери та управління, культури громадської, державної та особистого життя ( ОК-17)

**ІІ Фахові:**

* бути готовим до розробки та реалізації соціальних технологій, які враховують особливості сучасного поєднання глобального, національного і регіонального, специфіку соціокультурного розвитку суспільства (ПК-1)
* бути здатним до інноваційної діяльності в соціальній сфері, оптимізації її поєднання з традиційною культурою особистого та суспільного життя (ПК-6)
* бути готовим вирішувати проблеми клієнта шляхом залучення відповідних фахівців, мобілізації власних сил, фізичних, психічних і соціальних ресурсів клієнта (ПК-7)
* бути здатним до компетентного використання законодавчих та інших нормативних актів державного і регіонального рівнів (ПК-11)
* бути готовим дотримуватися професійно-етичних вимог в процесі здійснення професійної діяльності (ПК-12)
* бути здатним дослідити особливості культури соціального життя, благополуччя, поведінки в соціальній сфері різних національно-етнічних і статевовікових, а також соціально-класових груп (ПК-13)
* бути готовим до систематичного використання результатів наукових досліджень для забезпечення ефективності діяльності соціальних працівників, професійної підтримки благополуччя різних верств населення, забезпечення їхнього фізичного, психічного і соціального здоров’я (ПК-17)
* бути здатним складати практичні рекомендації щодо використання результатів наукових досліджень (ПК-18)
* бути готовим представляти результати дослідження у формах звітів, рефератів, публікацій та публічних обговорень (ПК-19)
* бути здатним до здійснення прогнозування, проектування, моделювання і експертної оцінки соціальних процесів і явищ в області психосоціальної, структурної та комплексно орієнтованої соціальної роботи, медико-соціальної допомоги (ПК-20)
* бути здатним до участі в роботі наукових колективів, які проводять дослідження з різних напрямків забезпечення соціального благополуччя (ПК-21)
* бути здатним враховувати в процесі здійснення організаційно-управлінської діяльності особливості національно-культурного, статевовікового і соціально-класового становища громадян, які потребують допомоги, забезпеченні добробуту (ПК-23)
* бути здатним враховувати специфіку національно-культурного простору і характеру життєдіяльності різних національних, статевовікових і соціально-класових груп як об’єктів соціально-проектної діяльності установ соціальної сфери (ПК-31)
* бути готовим до розробки інноваційних соціальних проектів в рамках заходів державної та корпоративної соціальної політики, забезпечення соціального благополуччя, медико-соціальної допомоги (ПК-32)
* бути готовим розробляти комплексні та індивідуальні соціальні проекти для залучення додаткових фінансових коштів (фандрайзінг) ( ПК-34)
* бути здатним до організаційно-управлінській роботі в підрозділах соціальних установ і служб (ПК-25)
* бути здатним розробляти пропозиції щодо підвищення ефективності системи мотивації праці фахівців установ соціального захисту населення, аналізувати і розробляти пропозиції щодо підвищення ефективності системи контролю їх діяльності (ПК-29)

На вивчення навчальної дисципліни відводиться 90 годин / 3 кредити ECTS.

**2. Інформаційний обсяг** **навчальної дисципліни**

**КРЕДИТ 1. ЗАГАЛЬНІ ОСНОВИ МОНІТОРИНГУ ЯКОСТІ ОСВІТИ**

**Тема 1. Поняття про якість освітнього процесу**.

Моніторинг як інструмент визначення якості освіти. Цілі та завдання освітнього моніторингу. Функції моніторингу якості освіти. Принципи освітнього моніторингу. Види моніторингових досліджень. Об’єкти моніторингових досліджень.

**Тема 2. Нормативно-правова основа моніторингової діяльності.**

Проблеми запровадження моніторингу дошкільної освіти та шляхи їх вирішення. Постанова Кабінету Міністрів від 14.12.2-11 № 1283 «Про затвердження порядку проведення моніторингу якості освіти». Орієнтовні критерії оцінювання діяльності дошкільних навчальних закладів. Порядок державної атестації дошкільних, загальноосвітніх, позашкільних навчальних закладів. Положення про атестацію педагогічних працівників. Порядок державного інспектування навчальних закладів.

**КРЕДИТ 2. МОНІТОРИНГ ЯКОСТІ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ ТА ШЛЯХИ ЙОГО ВИЗНАЧЕННЯ**

**Тема 3. Моніторинг у маркетинговій діяльності ЗДО.** Маркетинг як напрям управлінської діяльності в дошкільній освіті. Критерії, показники, рівні сформованості готовності педагогів до здійснення управлінської діяльності. Організація системи маркетингу навчально-виховних послуг днз та управління нею. СТЕП-аналіз. Алгоритм проведення маркетингового аналізу. Методи маркетингового аналізу.

**Тема 4. Самоаналіз діяльності ЗДО.** Організація навчально-виховного процесу. Організаційно-правові засади діяльності ЗДО. Кадрове забезпечення. Матеріально-технічна та навчально-методична база. Організація харчування дітей. Медичне обслуговування дітей. Результативність навчально-виховного процесу. Інваріантна та варіативна частини змісту дошкільної освіти (за освітніми лініями). Організація свят, виховних та спортивно-масових заходів. Окремі питання управління дошкільним навчальним закладом.

**Тема 5. Аналіз діяльності педагогічних працівників.** Педагогічний аналіз, його складові. Сучасні психолого-педагогічні вимоги до професійної діяльності вихователів ЗДО. Атестація педагогічних працівників як один із засобів управління якістю освіти в ЗДО.

**Тема 6. Діагностика компетентності дітей у ЗДО**. Моніторинг динаміки досягнень дітей дошкільного віку. Педагогічна діагностика: суть, види, методи. Критерії та рівні оцінювання компетентності дошкільника.

**КРЕДИТ 3. МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ОФОРМЛЕННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ МОНІТОРИНГУ ЯКОСТІ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ**

**Тема 7. Програма психолого-педагогічного дослідження.** Поняття та функції програми психолого-педагогічного дослідження. Основні компоненти програми психолого-педагогічного дослідження. Основні вимоги до програми психолого-педагогічного дослідження.

**Тема 8. Аналітичний звіт за результатами моніторингу стану дошкільної освіти.** Загальне поняття про звіт. Звіт про моніторингове дослідження. Підготовка аналітичного звіту. Структура аналітичного звіту.

1. **Рекомендована література**

**Базова:**

1. Акопян Л. Програма взаємодії з родиною // Вихователь-методист дошкільного закладу. – 2009. - № 11. – С. 42-44.
2. Базовий компонент дошкільної освіти в Україні // Дошкільне виховання. – 1999. - № 1. – С. 6-23.
3. Берзінь В., Стасюк Л. та ін. Медико-педагогічний контроль за фізичним вихованням дітей та учнівської молоді // Практика управління закладом освіти. – 2007. - № 11. – С. 48-61.
4. Бєлкін Л., Бєлкін М. та ін. Організація харчування дітей в навчальному закладі // Практика управління закладом освіти. – 2009.- №7. - (тематичний випуск). – 104 с.
5. Білецька Л. Атестація дошкільних навчальних закладів // Практика управління закладом освіти. – 2007. - № 9. – С. 19-24.
6. Білецька Л. Діяльність керівника ДНЗ в літній оздоровчий період // Практика управління закладом освіти. – 2007. - № 5. – С. 16-20.
7. Бірюкова О. Зміни до штатних розписів дошкільних навчальних закладів // Практика управління закладом освіти. – 2009. - № 5. – С. 58-59.
8. Бурова А., Долинна О. Педагогічна рада //Дошкільне виховання. – 2001. - № 11. – С. 20 – 21.
9. Венгер О., Гончарук Є., Кульчицька В. та ін. Сучасна картотека страв // Практика управління закладом освіти. – 2009. – спецвипуск. – 144 с.
10. Галяпа М. Порядок ведення засідання педагогічної ради // Вихователь-методист дошкільного закладу. – 2009. - № 7. – С. 59-61.
11. Галяпа М. порядок заповнення атестаційних листів // Вихователь-методист дошкільного закладу. – 2009. - № 9. – С. 31-33.
12. Державна національна програма «Освіта» (Україна ХХІ століття). – К.: Райдуга, 1994. – 64 с.
13. Дичківька І. Педагогічна експертиза інноваційної діяльності // Дошкільне виховання. – 2004. - № 9. – С. 6-10.
14. Дичківська І. Інноваційні педагогічні технології. – К.: “Академвидав”, 2004. – 352 с.
15. Єльнікова Г., Рябова З. Оцінювання якості освіти в загальноосвітньому навчальному закладі на основі проведення моніторингових процедур // Практика управління закладом освіти. – 2008. - № 8. – С. 20-30.
16. Закон України «Про дошкільну освіту». – К.: Ред. журналу «Дошкільне виховання», 2001. – С. 4-33.
17. Закон України «Про освіту». – К.: Ґенеза, 1996. – 36 с.
18. Каплуновська О., Сергач С. Сучасні підходи до проведення внутрішнього та експертного контролю ДНЗ // Дитячий садок. – 2003. - № 19 (211). – С. 14-19.
19. Коментар до Базового компонента дошкільної освіти в Україні: Наук.-метод. посіб. / Наук. ред. О.Л.Кононко. – К.: Ред. журн. «Дошкільне виховання», 2003. – 243 с.
20. Коляско Т. Діяльність керівників шкіл щодо сприяння успішній адаптації молодих педагогів до професійної діяльності // Практика управління закладом освіти. – 2009. - № 10. – С. 29-38.
21. Князева О. Новое направление в дошкольном образовании – развитие социальной компетентности дошкольников // Дошкольное воспитание. – 1998. - № 9. – С. 2-6.
22. Кононко О. Стратегічна мета виховання – життєва компетентність дитини // Дошкільне виховання. – 1999. - № 5. – С. 3-6.
23. Конституція України. – К.: Преса України, 1997. – 80 с.
24. Копейкіна О., Бурова А. Вивчення діяльності дошкільного навчального закладу // Дошкільне виховання. – 2004. - № 7. – С. 4-9.
25. Крутій К. Концепція постійного контролю за якістю дошкільної освіти // Вихователь-методист дошкільного закладу. – 2009. - № 3. – С. 4-6; № 4 – С. 35-36.
26. Кузнєцов А.В., Смирнов О.В. Трудові відносини в навчальному закладі // Практика управління закладом освіти. – 2008. - № 7. – липень. – спецвипуск. – 112 с.
27. Національна доктрина розвитку освіти // Освіта України. – 2002. - № 33. – 23 квітня; // Дошкільне виховання. – 2002. - № 7. – С. 4-9.
28. Омеляненко Н. Права і обов’язки учасників атестаційного процесу // Вихователь-методист дошкільного закладу. – 2009. - № 9. – С. 26-28.
29. Організація освітнього процесу в дошкільних навчальних закладах у 2009 / 2010 навчальному році. Лист МОН України № 1/9-393 від 10.06.2009 р. // Практика управління закладом освіти. – 2009. - № 8. – С. 4-9.
30. Павловський Б. Орієнтовна річна циклограма управлінської діяльності адміністрації загальноосвітнього навчального закладу // Практика управління закладом освіти. – 2009. - № 8. – С. 23-31; № 10. – С. 39-41; № 11. – С. 20-22; № 12. – С. 34-36.
31. Перспективний план взаємодії з батьками дітей раннього віку // Вихователь-методист дошкільного закладу. – 2009. - № 9. – С. 59-61.
32. План організації взаємодії з батьками у ДНЗ // Вих.-метод. дошкільного закладу. – 2009. - № 11. – С. 51-53.
33. План роботи батьківського комітету ДНЗ // Вихователь-методист дошкільного закладу – 2009. - № 11. – С. 50-52.
34. Планування роботи в дошкільних навчальних закладах . Лист МОН України № 1/9-455 від 03.07.2009 р. // Практика управління закладом освіти. – 2009. - № 8. – С. 99-101.
35. Платонова А. Гігієнічні рекомендації щодо організації режиму роботи ДНЗ з короткочасним перебуванням дітей // Практика управління закладом освіти. – 2009. - № 8. – С. 32-39.
36. Погорєлова Л. Роль методичної та психологічної служби в удосконаленні взаємодії ДНЗ з родиною // Вихователь-методист дошкільного закладу – 2009. - № 11. – С. 53-55.
37. Положення про дошкільний навчальний заклад // Освіта України. – 2003. - № 22. – 25 березня. – С. 3,8; //Дошкільне виховання. – 2003. - № 5. – С. 3-6.
38. Положення про Міністерство освіти і науки України. Затверджено Указом Президента України від 07.06.2000 р. № 773/2000 / Освіта України. Нормативно-правові документи. – К.: Міленіум, 2001. – С. 41-46.
39. Порядок комплектування дошкільних навчальних закладів (груп) компенсую чого типу. Наказ МОН України № 240/165 від 27.03.2006 р. // Дошкільне виховання. – 2006. - № 6. – С. 3-6.
40. Підбір і використання іграшок для дітей дошкільного віку в дошкільних навчальних закладах. Наказ МОН України № 1/9-470 від 18.07.2008 р. // Практика управління закладом освіти. – 2008. - № 9. – С. 98-111.
41. Питання штатного розпису дошкільних навчальних закладів. Постанова Кабінету Міністрів України № 1122 від 05.10.2009 р. // Практика управління закладом освіти. – 2009. - № 11. – С. 83.
42. Про затвердження Порядку державної атестації загальноосвітніх, дошкільних та позашкільних начальних закладів. Наказ МОН України від 24.07.2001 № 553 // Інформаційний збірник МОН України. – 2002. - № 1. – С. 3-8.
43. Про атестацію музичних керівників, інструкторів з фізкультури дошкільних навчальних закладів. Лист МОН України № 1/9-165 від 16.03.2009 р. // Практика управління закладом освіти. – 2009. - № 9. – С. 92-95.
44. Про вжиття додаткових заходів щодо профілактики та запобігання жорстокому поводженню з дітьми. Наказ МОН України № 844 від 25.12.2006 р. // Практика управління закладом освіти. – 2007. - № 2. – С. 100.
45. Про впровадження принципів гендерної рівності в освіту. Наказ МОН України № 839 від 10.09.2009 р. // Практика управління закладом освіти. – 2009. - № 12. – С. 93-96.
46. Про доплату за перевищення планової наповнюваності груп. Лист МОН України № 1/9-764 від 26.11.2008 р. // Практика управління закладом освіти. – 2009. - № 2. – С. 85.
47. Про затвердження Положення про республіканський (Автономної Республіки Крим), обласні та Київський і Севастопольський міські інститути післядипломної педагогічної освіти. Наказ МОН України № 538 від 17.11.2000 р. // LIGA DOCUMENTS. htm
48. Про затвердження Примірного положення про порядок звітування керівників дошкільних, загальноосвітніх та професійно-технічних навчальних закладів перед педагогічним колективом та громадськістю. Наказ МОН України № 178 від 23.03.2005 р. // Практика управління закладом освіти. – 2007. - № 3. – С. 109-111.
49. Про затвердження Типового положення про Головне управління освіти і науки Київської міської державної адміністрації, управління освіти і науки обласної, Севастопольської міської державної адміністрації. Постанова Кабміну України № 1326 від 22.08.2000 р. / Освіта України. Нормативно-правові документи. – К.: Міленіум, 2001. – С. 47-54.
50. Про організацію короткотривалого перебування дітей у дошкільних навчальних закладах. Лист МОН України № 1/9-431 від 17.08.2005 р. // Освіта України. – 2005. - № 64. – 30 серпня. – С. 2.
51. Про подолання проявів бюрократизму в освіті. Наказ МОН України № 297 від 17.05.2005 р. // Освіта України. – 2005. - № 37. – 20 травня. – С. 2.
52. Про посилення роботи ДНЗ щодо поширення серед батьків психолого-педагогічних та фізіологічних знань про дітей раннього і дошкільного віку. Наказ Голос. РДА № 82 від 19.05.2009 р. // Практика управління закладом освіти. – 2009. - № 6. – С. 39-41.
53. Примірний Статут дошкільного навчального закладу // Дошкільне виховання. – 2003. - № 7. – С. 22-27; // Інформаційний збірник МОН України. – 2003. - № 9. – С. 14-18.
54. Пшеврацька О. Досвід кращих – у скарбничку кожного // Дитячий садок. – 2001. - № 20 (116). – травень. – С. 2-4.
55. Пшеврацька О. Ні, «сліпому вихованню» // Дитячий садок. – 2003. - № 36 (228). – вересень. – С. 4.
56. Пшеврацька О. Школа резерву // Дошкільне виховання. – 2004. - № 10. – С. 8-9.
57. Романюк І. Навчально-виховний процес та контроль за ним // Дитячий садок. – 2002. - № 36 (180). – С. 1-23.
58. Рябова О. Комплексна оцінка рівня кваліфікації педагогічних працівників // Практика управління закладом освіти. – 2009. - № 1. – С. 54-62.
59. Рябова О. Створення системи атестаційної роботи у загальноосвітньому навчальному закладі // Практика управління закладом освіти. – 2008. - № 10. – С. 17-21.
60. Савінова Н. Алгоритм підготовки до педагогічної ради // Вихователь-методист дошкільного закладу – 2009. - № 2. – С. 28-30.
61. Савінова Н. Стенд «Атестація педагогічних працівників» // Вихователь-методист дошкільного закладу – 2009. - № 10. – С. 65-66.
62. Свирида Л., Майдебура О. Використання технологій менеджменту та маркетингу в управлінні навчальним закладом // Практика управління закладом освіти. – 2009. - № 12. – С. 17-22.
63. Складові іміджу сучасного закладу освіти // Початкова школа. – 2000. - № 7. – С. 51-54.
64. Смирнов О. Медичні огляди та порядок їх проходження // Практика управління закладом освіти. – 2009. - № 2. – С. 35-44.
65. Смольникова Г. Тематичний контроль за станом навчально-виховного процесу в дошкільному навчальному закладі // Дитячий садок. – 2003. - № 11; 2003. - № 38.
66. Створення безпечних умов перебування дітей у закладах освіти // Практика управління закладом освіти. – 2007. - № 6. – спецвипуск. – 112 с.
67. Сухомлинський В.О. Розмова з молодим директором школи. – К.: Рад. школа, 1988. – 282 с.
68. Терміни перебування шестирічних дітей у ДНЗ. Лист МОН України № 1/9-349 від 19.05.2006 р. // Дошкільне виховання. – 2006. - № 6. – С. 6.
69. Тішакова Л., Колованова І. Система оздоровчої роботи в дошкільному навчальному закладі // Практика управління закладом освіти. – 2009. - № 12. – С. 29-33.
70. Тименко О. Тематична перевірка в дошкільному навчальному закладі // Практика управління закладом освіти. – 2007. - № 3. – С. 65-71.
71. Типове положення про атестацію педагогічних працівників України // Дошкільне виховання. – 1994. - № 4. – С. 3-10.
72. Тищенко В. Модель управлінської діяльності ДНЗ комбінованого типу // Практика управління закладом освіти. – 2009. - № 3. – С. 4-11.
73. Хриков Є.М. Управління навчальним закладом. – К.: Знання, 2006. – 365 с.
74. Чикало О. Контроль за діяльністю дошкільного закладу // Практика управління закладом освіти. – 2008. - № 9. – С. 40-48.
75. Чикало О. Планування роботи дошкільного навчального закладу // Практика управління закладом освіти. – 2009. - № 5. – С. 5-16.

**Допоміжна:**

1. Алебастрова А.А. Справочник заведующего дошкольным образовательным учреждением. – М.: ВАКО, 2008. – 208 с.
2. Бондаренко А.К., Поздняк Л.В., Шкатулла В.И. Заведующий дошкольным учреждением. – М.: Просвещение, 1984. – 223 с.
3. Бондарь В.И. Управленческая деятельность директора школы: дидактический аспект. – К.: Рад. школа, 1987. - 160с.
4. Васильева А.И., Бахтурина Л.А., Кобитина И.И. Старший воспитатель детского сада. – М.: Просвещение, 1990. – 143 с.
5. Виноградова Н.А. Управление качеством образовательного процесса в ДОУ: методическое пособие / Н.А. Виноградова, Н.В. Микляева. – М.: Айрис-пресс, 2006. – 192 с.
6. Гришина І.І. Підготовка директорів шкіл до управління змінами // Управління школою. – 2004. - № 27 (75). – вересень. – С. 2-7.
7. Денякина А.М. Новые подходы к управленческой деятельности в дошкольном образовательном учреждении: Методические рекомендации. – М.: Новая школа, 1997. – 44 с.
8. Детский сад: Книга для заведующих / Под ред. Л.П. Тарасовой. – М.: Просвещение, 1982. – 256 с.
9. Довідник керівника дошкільного навчального закладу. – Х.: Веста: Видавництво «Ранок», 2007. – 456 с.
10. Довідник керівника дошкільного працівника упор. Л.Ф.Венжик, Є.А.Таранова. – К.: Рад. школа, 1980. – 399 с.
11. Жерносек І.П., Колібабчук В.З. Організація відділом освіти науково-методичної роботи в районі. – К.: ВІПОЛ. 2001. – 100 с.
12. Зайченко О.І., Островерхова Н.М., Даниленко Л.І. Теорія і практика управлінської діяльності районного відділу освіти. – К., 2000. – 352 с.
13. Інструктивно-методичні матеріали щодо введення документації в дошкільних закладах / за заг. ред. К.Л. Крутій. – Вид. 2-е, доп. і перероб. – Запоріжжя: ТОВ «ЛІПС. Лтд», 2003. – 100 с.
14. Калмыкова В.А. Руководство общественным дошкольным воспитание в районе. – М.: Просвещение, 1988. – 192 с.
15. Карамушка Л.М. Психологія освітнього менеджменту: Навч. посібник. – К.: Либідь, 2004. – 424 с.
16. Кас”янова О.М. Моніторинг в управлінні навчальним закладом / О.М. Кас”янова. Управлінський супровід моніторингу якості освіти / Т.Б. Волобуєва. – Харків: Видав. Гр.. “Основа”, 2004. – 96с.
17. Керівництво дошкільним закладом / За заг. ред. Т.Ф. Кунько. – К.: Рад. школа, 1977. – 112 с.
18. Керівництво дошкільним навчальним закладом: Інформ.-метод. Матеріали на допомогу керівникові ДНЗ / Упор. Н.Майор, Ю.Манилюк та ін. – Тернопіль: Мандрівець, 2006. – 168 с.
19. Коломінський Н.Л. Психологія менеджменту в освіті (соціально-психологічний аспект). – К.: МАУП, 2000. – 286 с.
20. Конаржевский Ю.А. Педагогический анализ учебно-воспитательного процесса и управление школой. – М.: Педагогика, 1986. – 144 с.
21. Королюк С.В. До проблеми розвитку управлінської культури сучасного директора школи // Управління школою. – 2004. - № 19-21 (57-59). – липень. – С. 6-8.
22. Крутій К.Л., Маковецька Н.В. Управління дошкільним закладом: організація контролю та керівництва. – Вид. 2-е. – Запоріжжя: ТОВ «ЛІПС. Лтд», 2003. – 100 с.
23. Круцило О.А. Атестація педагогічних працівників (метод. рек.) // Управління школою. – 2004. - № 28 (76). – жовтень. – С. 2-4.
24. Мармаза О.І. Менеджмент в освіті: секрети успішного управління. – Х.: Вид. гр. «Основа», 2005. – 176 с.
25. Методичний кабінет у дитячому садку. – К.: Шк. світ, 2008. – 128 с. (Бібліотека «Шкільного світу»).
26. Методична робота з педагогічними кадрами в дошкільних закладах України: Зб. Статей / За ред. Г.П. Лаврентьєвої. – К.: ІСДО, 1993. – 100с.
27. Настільна книга керівника дошкільного навчального закладу. Частина 1. / Упор. Курочка Н.М., Омельяненко Н.В. – Тернопіль: Мандрівець, 2008. – 248 с.
28. Настільна книга керівника дошкільного навчального закладу. Частина 2. / Упор. Курочка Н.М., Омельяненко Н.В. – Тернопіль: Мандрівець, 2008. – 216 с.
29. Нормативні документи. Для завідуючих ДНЗ / Упор. Чала Т.Т. – Х.: .: Вид. гр. «Основа», 2008. – 528 с. (Серія «ДНЗ. Керівнику»).
30. Педагогічна рада. Ч. 1. / Упор. Н.Мурашко. – К.: Ред. загальнопед. газ., 2005. – 128 с.; Ч. 2. / Упор. Н.Мурашко. – К.: Ред. загальнопед. газ., 2005. – 128 с.
31. Поздняк Л.В., Лященко Н.Н. Управление дошкольным образованием. – М.: «Академия», 2001. – 432с.
32. Поташник М.М., Вульфов Б.З. Педагогические ситуации. – М.: Педагогика, 1983. – 144 с.
33. Поташник М.М. Оптимизация управления школой. – М.: Знание, 1991. – 64с.
34. Проскура О.В. Психологічна культура праці завідуючої дошкільного закладу. – К.: КМІУВ, 1994. – 124с.
35. Старший воспитатель детского сада: Пособие для работников дошкольных учреждений / А.И. Васильева, Л.А. Бахтурина, И.И. Кобитина. – 3-е изд., дораб. – М.: Просвещение, 1990. – 143 с.
36. Середницька А.Д., Курочка Н.М. Довідник керівника дошкільного навчального закладу. – Х.: Веста: Видавництво «Ранок», 2006. – 440 с.
37. Третьяков П.И., Белая К.Ю. Дошкольное образовательное учреждение: управление по результатам. 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ТЦ Сфера, 2007. – 240 с.
38. Управління загальноосвітньою школою в сучасних умовах / За ред. І.Л. Лікарчука. – К.: Вид. О.М. Ешке, 2003. – 312с.
39. Чернов Ю.В. «Паблік рілейшнз» сучасної школи. – Х.: .: Вид. гр. «Основа», 2003. – 80 с.
40. Шакуров Р.Х. Социально-психологические основы управления: руководитель и педагогический колектив. – М.: Просвещение, 1990. – 208с.
41. **Форма підсумкового контролю успішності навчання:** екзамен
42. **Засоби діагностики успішності навчання:** поточне оцінювання, тести проміжного і підсумкового контролю, оцінювання завдань самостійної роботи.

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

**МИКОЛАЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

**ІМЕНІ В. О. СУХОМЛИНСЬКОГО**

**Кафедра дошкільної освіти**

**ЗАТВЕРДЖУЮ**

Проректор із науково-педагогічної роботи \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О.А. Кузнецова

28 серпня 2019 р.

# Робоча Програма навчальної дисципліни

**МОНІТОРИНГ ЯКОСТІ ОСВІТИ ВИХОВАТЕЛЯ ЗДО**

Ступінь магістр

Галузь знань 01 Освіта/ Педагогіка

Спеціальність 012 дошкільна освіта

Факультет дошкільної та початкової освіти

2019-2020 навчальний рік

Робоча програма навчальної дисципліни «Моніторинг якості освіти вихователя ЗДО» для студентів ступінь магістр за напрямом підготовки 012 дошкільна освіта.

Розробник: Соколовська Олександра Семенівна, доцент кафедри дошквільної освіти, кандидат педагогічних наук.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (Соколовська О.С.)

Робоча програма затверджена на засіданні кафедри дошкільної

освіти

Протокол № 1 від «28» серпня 2019 р.

Завідувач кафедри \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (О.С. Трифонова)

«27» серпня 2019 р.

# Опис навчальної дисципліни

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Найменування показників | Галузь знань, напрям підготовки, освітньо-кваліфікаційний рівень | Характеристика навчальної дисципліни | |
| ***денна форма навчання*** | |
| Кількість кредитів – 4 | Галузь знань  01 Освіта/Педагогіка | Нормативна | |
| Загальна кількість годин - 120 | Спеціальність  012 Дошкільна освіта | ***Рік підготовки:*** | |
| 1-й |  |
| ***Семестр*** | |
| 1-й |  |
| ***Лекції*** | |
| Тижневих годин для денної форми навчання:  аудиторних – 1,7  самостійної роботи студента - 2 | Ступінь:  магістр | 10 | - |
| ***Практичні, семінарські*** | |
| *40* | - |
| ***Лабораторні*** | |
| *-* | *-* |
| ***Самостійна робота*** | |
| *70* |  |
| Вид контролю: заліік | |

**Примітка**.

Співвідношення кількості годин аудиторних занять до самостійної та індивідуальної роботи становить: для денної форми навчання – 120 год.: 50 год. – аудиторні заняття, 70год. – самостійна робота (33% / 67%).

**Мета та завдання навчальної дисципліни**

**Мета** вивчення курсу – розширення і поглиблення знань, умінь та навичок дітьми дошкільного підрозділу стало виявлення найбільш сформованих компетентностей відповідно до Базового компоненту дошкільної освіти.

Основні **завдання** курсу:

* ознайомлення з особливостями розвитку педагогічних теорій;
* сформувати вміння використовувати на практиці придбані протягом вивчення курсу теоретичні знання;
* виявити якість практичної реалізації завдань Базового компонента дошкільної освіти та отримати об’єктивну інформацію;
* дослідити рівень засвоєння програмового матеріалу дошкільниками відповідно до Базового компонента дошкільної освіти та освітньої програми ЗДО
* провести порівняльний аналіз відповідності фактичних результатів освітньої діяльності прикінцевій меті – вимогам Державних стандартів дошкільної освіти;
* визначити чинники, які сприяють покращенню виконання освітньої програми в ЗДО;
* надати рекомендації педагогам і батькам дошкільників стосовно визначення шляхів покращення якості дошкільної освіти, спираючись на результати моніторингу.

У результаті вивчення курсу студент оволодіває такими компетентностями:

**І. Загальнопредметні:**

* володіє культурою мислення, здатний до узагальнення, аналізу, сприйняття інформації, постановці мети та вибору шляхів її досягнення (ОК-1)
* вміти логічно вірно, аргументовано і ясно будувати усну та письмову мову (ОК-2)
* вміти використовувати у своїй діяльності нормативні правові документи (ОК-5)
* прагнути до саморозвитку, підвищення кваліфікації та майстерності (ОК-6)
* використовувати основні положення і методи соціальних, гуманітарних та економічних наук при вирішенні соціальних і професійних завдань (ОК-9)
* бути здатним працювати з інформацією в глобальних комп’ютерних мережах (ОК-13)
* бути здатним враховувати специфіку і сучасне поєднання глобального, національного та регіонального в розвитку соціальної сфери та управління, культури громадської, державної та особистого життя ( ОК-17)

**ІІ. Фахові:**

* бути готовим до розробки та реалізації соціальних технологій, які враховують особливості сучасного поєднання глобального, національного і регіонального, специфіку соціокультурного розвитку суспільства (ПК-1)
* бути здатним до інноваційної діяльності в соціальній сфері, оптимізації її поєднання з традиційною культурою особистого та суспільного життя (ПК-6)
* бути готовим вирішувати проблеми клієнта шляхом залучення відповідних фахівців, мобілізації власних сил, фізичних, психічних і соціальних ресурсів клієнта (ПК-7)
* бути здатним до компетентного використання законодавчих та інших нормативних актів державного і регіонального рівнів (ПК-11)
* бути готовим дотримуватися професійно-етичних вимог в процесі здійснення професійної діяльності (ПК-12)
* бути здатним дослідити особливості культури соціального життя, благополуччя, поведінки в соціальній сфері різних національно-етнічних і статевовікових, а також соціально-класових груп (ПК-13)
* бути готовим до систематичного використання результатів наукових досліджень для забезпечення ефективності діяльності соціальних працівників, професійної підтримки благополуччя різних верств населення, забезпечення їхнього фізичного, психічного і соціального здоров’я (ПК-17)
* бути здатним складати практичні рекомендації щодо використання результатів наукових досліджень (ПК-18)
* бути готовим представляти результати дослідження у формах звітів, рефератів, публікацій та публічних обговорень (ПК-19)
* бути здатним до здійснення прогнозування, проектування, моделювання і експертної оцінки соціальних процесів і явищ в області психосоціальної, структурної та комплексно орієнтованої соціальної роботи, медико-соціальної допомоги (ПК-20)
* бути здатним до участі в роботі наукових колективів, які проводять дослідження з різних напрямків забезпечення соціального благополуччя (ПК-21)
* бути здатним враховувати в процесі здійснення організаційно-управлінської діяльності особливості національно-культурного, статевовікового і соціально-класового становища громадян, які потребують допомоги, забезпеченні добробуту (ПК-23)
* бути здатним враховувати специфіку національно-культурного простору і характеру життєдіяльності різних національних, статевовікових і соціально-класових груп як об’єктів соціально-проектної діяльності установ соціальної сфери (ПК-31)
* бути готовим до розробки інноваційних соціальних проектів в рамках заходів державної та корпоративної соціальної політики, забезпечення соціального благополуччя, медико-соціальної допомоги (ПК-32)
* бути готовим розробляти комплексні та індивідуальні соціальні проекти для залучення додаткових фінансових коштів (фандрайзінг) ( ПК-34)
* бути здатним до організаційно-управлінській роботі в підрозділах соціальних установ і служб (ПК-25)
* бути здатним розробляти пропозиції щодо підвищення ефективності системи мотивації праці фахівців установ соціального захисту населення, аналізувати і розробляти пропозиції щодо підвищення ефективності системи контролю їх діяльності (ПК-29)

1. **Програма навчальної дисципліни**

**КРЕДИТ 1. ЗАГАЛЬНІ ОСНОВИ МОНІТОРИНГУ ЯКОСТІ ОСВІТИ.**

**Тема 1. Поняття про якість освітнього процесу**.

Моніторинг як інструмент визначення якості освіти. Цілі та завдання освітнього моніторингу. Функції моніторингу якості освіти. Принципи освітнього моніторингу. Види моніторингових досліджень. Об’єкти моніторингових досліджень.

**Тема 2. Нормативно-правова основа моніторингової діяльності.**

Проблеми запровадження моніторингу дошкільної освіти та шляхи їх вирішення. Постанова Кабінету Міністрів від 14.12.2-11 № 1283 «Про затвердження порядку проведення моніторингу якості освіти». Орієнтовні критерії оцінювання діяльності дошкільних навчальних закладів. Порядок державної атестації дошкільних, загальноосвітніх, позашкільних навчальних закладів. Положення про атестацію педагогічних працівників. Порядок державного інспектування навчальних закладів.

**КРЕДИТ 2. МОНІТОРИНГ ЯКОСТІ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ ТА ШЛЯХИ ЙОГО ВИЗНАЧЕННЯ.**

**Тема 3. Моніторинг у маркетинговій діяльності ДНЗ.** Маркетинг як напрям управлінської діяльності в дошкільній освіті. Критерії, показники, рівні сформованості готовності педагогів до здійснення управлінської діяльності. Організація системи маркетингу навчально-виховних послуг днз та управління нею. СТЕП-аналіз. Алгоритм проведення маркетингового аналізу. Методи маркетингового аналізу.

**КРЕДИТ 3. РЕЗУЛЬТАТИВНІСТЬ ОСВІТНЬО-ВИХОВНОГО ПРОЦЕСУ В ЗДО.**

**Тема 4. Самоаналіз діяльності ЗДО.** Організація навчально-виховного процесу. Організаційно-правові засади діяльності ЗДО. Кадрове забезпечення. Матеріально-технічна та навчально-методична база. Організація харчування дітей. Медичне обслуговування дітей. Результативність освітньо-виховного процесу. Інваріантна та варіативна частини змісту дошкільної освіти (за освітніми лініями). Організація свят, виховних та спортивно-масових заходів. Окремі питання управління закладом дошкільної освіти.

**Тема 5. Аналіз діяльності педагогічних працівників.** Педагогічний аналіз, його складові. Сучасні психолого-педагогічні вимоги до професійної діяльності вихователів ЗДО. Атестація педагогічних працівників як один із засобів управління якістю освіти в ЗДО.

**Тема 6. Діагностика компетентності дітей у ЗДО**. Моніторинг динаміки досягнень дітей дошкільного віку. Педагогічна діагностика: суть, види, методи. Критерії та рівні оцінювання компетентності дошкільника.

**КРЕДИТ 4. МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ОФОРМЛЕННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ МОНІТОРИНГУ ЯКОСТІ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ.**

**Тема 7. Програма психолого-педагогічного дослідження.** Поняття та функції програми психолого-педагогічного дослідження. Основні компоненти програми психолого-педагогічного дослідження. Основні вимоги до програми психолого-педагогічного дослідження.

**Тема 8. Аналітичний звіт за результатами моніторингу стану дошкільної освіти.** Загальне поняття про звіт. Звіт про моніторингове дослідження. Підготовка аналітичного звіту. Структура аналітичного звіту.

**3. Структура навчальної дисципліни**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Назви змістових модулів і тем | | Кількість годин | | | | | | | | | | | |
| усього | у тому числі | | | | | | | | | | |
| л | | П | | | лаб | | інд | | ср | |
| 1 | | 2 | 3 | | 4 | | | 5 | | 6 | | 7 | |
| **Кредит 1. Загальні основи моніторингу якості освіти.** | | | | | | | | | | | | | |
| **Тема 1**. Поняття про якість освітнього процесу. | 14 | | | 2 | | | 4 | |  | |  | | 8 |
| **Тема 2.** Нормативно-правова основа моніторингової діяльності. | 16 | | | 2 | | | 6 | |  | |  | | 8 |
|  | **30** | | | **4** | | | **10** | |  | |  | | **16** |
| **Кредит 2. Моніторинг якості дошкільної освіти**  **та шляхи його визначення** | | | | | | | | | | | | | |
| **Тема 3.** Моніторинг у маркетинговій діяльності ЗДО. | 14 | | | 2 | | | 6 | |  | |  | | 6 |
| **Тема 4.** Самоаналіз діяльності ЗДО**.** | 16 | | | - | | | 4 | |  | |  | | 12 |
|  | **30** | | | **2** | | | **10** | |  | |  | | **18** |
| **Кредит3. Результативність освітньо-виховного процесу в ЗДО.** | | | | | | | | | | | | | |
| **Тема 5.**Аналіз діяльності педагогічних працівників. | 16 | | | - | | | 6 | |  | |  | | 10 |
| **Тема 6.** Діагностика компетентності дітей у ЗДО. | 14 | | | 2 | | | 6 | |  | |  | | 6 |
|  | **30** | | | **2** | | | **12** | |  | |  | | **16** |
| **Кредит 4. Методичні рекомендації щодо оформлення результатів моніторингу якості дошкільної освіти.** | | | | | | | | | | | | | |
| **Тема 7.** Програма психолого-педагогічного дослідження. | 16 | | | - | | 4 | | |  | |  | | 12 |
| **Тема 8.** Аналітичний звіт за результатами моніторингу стану дошкільної освіти. | 14 | | | 2 | | 4 | | |  | |  | | 8 |
|  | **30** | | | **2** | | **8** | | |  | |  | | **20** |
| **Усього годин:** | 120 | | | 10 | | 40 | | | - | | - | | 70 |

**4. Теми практичних занять**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  з/п | Назва теми | Кількість  годин |
| **Кредит 1. Загальні основи моніторингу якості освіти.** | | |
| 1. | **Тема 1**. Поняття про якість освітнього процесу. | 4 |
| 2. | **Тема 2.** Нормативно-правова основа моніторингової діяльності. | 6 |
| **Кредит 2. Моніторинг якості дошкільної освіти**  **та шляхи його визначення** | | |
| 3. | **Тема 3.** Моніторинг у маркетинговій діяльності ДНЗ. | 6 |
| 4. | **Тема 4.** Самоаналіз діяльності ДНЗ**.** | 12 |
| **Кредит3. Результативність освітньо-виховного процесу в ЗДО.** | | |
| 5 | **Тема 5.**Аналіз діяльності педагогічних працівників. | 10 |
| 6. | **Тема 6.** Діагностика компетентності дітей у ДНЗ. | 6 |
| **Кредит 4. Методичні рекомендації щодо оформлення результатів моніторингу якості дошкільної освіти.** | | |
| 7 | **Тема 7.** Програма психолого-педагогічного дослідження. | 12 |
| 8 | **Тема 8.** Аналітичний звіт за результатами моніторингу стану дошкільної освіти. | 4 |
| Разом: | | 40 |

**5. Самостійна робота**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  з/п | Назва теми | Кількість  годин |
| **Кредит 1. Загальні основи моніторингу якості освіти.** | | |
| 1. | Проаналізувати, вибрати і систематизувати основні дефініції теми. Зробити словник. | 4 |
| 2. | Узагальнити теоретичний матеріал через його кодування (схеми, таблиці). | 4 |
| 3. | Розробити модель проведення моніторингу якості дошкільної освіти. | 4 |
| 4. | Законспектувати нормативні документи (за списком). | 4 |
| **Кредит 2. Моніторинг якості дошкільної освіти**  **та шляхи його визначення** | | |
| 5. | Розробити схеми діагностики різних напрямів роботи ДНЗ. | 6 |
| 6. | Дібрати методики для діагностики базових якостей особистості дошкільника. | 12 |
| **Кредит3. Результативність освітньо-виховного процесу в ЗДО.** | | |
| 7 | Провести маркетинговий аналіз за схемою. | 4 |
| 8 | Провести діагностику дитини за розробленою методикою. | 6 |
| 9 | Розробити алгоритм педагогічного аналізу заняття. | 6 |
| **Кредит 4. Методичні рекомендації щодо оформлення результатів моніторингу якості дошкільної освіти.** | | |
| 10 | Розробити програму дослідження за індивідуальними завданнями. | 14 |
| 11 | Оформити звіт за результатами моніторингу. | 8 |
| Разом: | | 70 |

**6. Методи навчання**

Лекція, семінар, бесіда, дискусія, круглий стіл, інсценування, пояснення, проблемного викладу, проблемних ситуацій, ділова гра.

**7. Методи контролю**

Контрольні роботи, усне опитування, творчі роботи, наукові статті; перевірка конспектування лекцій, першоджерел, виконання індивідуальних завдань та самостійних робіт, рефератів.

**8. Розподіл балів, які отримують студенти**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Поточне тестування та самостійна робота | | | | | | | | Контрольна робота | Накопичувальні бали/  Сума |
| **Кредит 1** | | **Кредит 2** | | **Кредит 3** | | **Кредит 4** | | Кр. 60 | 400 |
| Т1 | Т2 | Т3 | Т4 | Т5 | Т6 | Т7 | Т8 |
| 20 | 20 | 15 | 15 | 20 | 20 | 15 | 15 |
| Самостійна робота | | | | | | | |
| **60** | | **60** | | **60** | | **60** | |

**Шкала оцінювання: національна та ECTS**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ОЦІНКА  ЄКТС | СУМА БАЛІВ | ОЦІНКА ЗА НАЦІОНАЛЬНОЮ ШКАЛОЮ | |
| екзамен | залік |
| A | 90-100 | 5 (відмінно) | 5/відм./зараховано |
| B | 80-89 | 4 (добре) | 4/добре/ зараховано |
| C | 65-79 |
| D | 55-64 | 3 (задовільно) | 3/задов./ зараховано |
| E | 50-54 |
| FX | 35-49 | 2 (незадовільно) | Не зараховано |

**9. Методичне забезпечення**

1. Робоча програма навчальної дисципліни «Моніторинг якості освіти вихователя ДНЗ».

2. Плани практичних занять.

3. Завдання для самостійної роботи.

4. Тексти лекцій з курсу.

**10. Рекомендована література**

**Базова:**

1. Акопян Л. Програма взаємодії з родиною // Вихователь-методист дошкільного закладу. – 2009. - № 11. – С. 42-44.
2. Базовий компонент дошкільної освіти в Україні // Дошкільне виховання. – 1999. - № 1. – С. 6-23.
3. Берзінь В., Стасюк Л. та ін. Медико-педагогічний контроль за фізичним вихованням дітей та учнівської молоді // Практика управління закладом освіти. – 2007. - № 11. – С. 48-61.
4. Бєлкін Л., Бєлкін М. та ін. Організація харчування дітей в навчальному закладі // Практика управління закладом освіти. – 2009.- №7. - (тематичний випуск). – 104 с.
5. Білецька Л. Атестація дошкільних навчальних закладів // Практика управління закладом освіти. – 2007. - № 9. – С. 19-24.
6. Білецька Л. Діяльність керівника ДНЗ в літній оздоровчий період // Практика управління закладом освіти. – 2007. - № 5. – С. 16-20.
7. Бірюкова О. Зміни до штатних розписів дошкільних навчальних закладів // Практика управління закладом освіти. – 2009. - № 5. – С. 58-59.
8. Бурова А., Долинна О. Педагогічна рада //Дошкільне виховання. – 2001. - № 11. – С. 20 – 21.
9. Венгер О., Гончарук Є., Кульчицька В. та ін. Сучасна картотека страв // Практика управління закладом освіти. – 2009. – спецвипуск. – 144 с.
10. Галяпа М. Порядок ведення засідання педагогічної ради // Вихователь-методист дошкільного закладу. – 2009. - № 7. – С. 59-61.
11. Галяпа М. порядок заповнення атестаційних листів // Вихователь-методист дошкільного закладу. – 2009. - № 9. – С. 31-33.
12. Державна національна програма «Освіта» (Україна ХХІ століття). – К.: Райдуга, 1994. – 64 с.
13. Дичківька І. Педагогічна експертиза інноваційної діяльності // Дошкільне виховання. – 2004. - № 9. – С. 6-10.
14. Дичківська І. Інноваційні педагогічні технології. – К.: “Академвидав”, 2004. – 352 с.
15. Єльнікова Г., Рябова З. Оцінювання якості освіти в загальноосвітньому навчальному закладі на основі проведення моніторингових процедур // Практика управління закладом освіти. – 2008. - № 8. – С. 20-30.
16. Закон України «Про дошкільну освіту». – К.: Ред. журналу «Дошкільне виховання», 2001. – С. 4-33.
17. Закон України «Про освіту». – К.: Ґенеза, 1996. – 36 с.
18. Каплуновська О., Сергач С. Сучасні підходи до проведення внутрішнього та експертного контролю ДНЗ // Дитячий садок. – 2003. - № 19 (211). – С. 14-19.
19. Коментар до Базового компонента дошкільної освіти в Україні: Наук.-метод. посіб. / Наук. ред. О.Л.Кононко. – К.: Ред. журн. «Дошкільне виховання», 2003. – 243 с.
20. Коляско Т. Діяльність керівників шкіл щодо сприяння успішній адаптації молодих педагогів до професійної діяльності // Практика управління закладом освіти. – 2009. - № 10. – С. 29-38.
21. Князева О. Новое направление в дошкольном образовании – развитие социальной компетентности дошкольников // Дошкольное воспитание. – 1998. - № 9. – С. 2-6.
22. Кононко О. Стратегічна мета виховання – життєва компетентність дитини // Дошкільне виховання. – 1999. - № 5. – С. 3-6.
23. Конституція України. – К.: Преса України, 1997. – 80 с.
24. Копейкіна О., Бурова А. Вивчення діяльності дошкільного навчального закладу // Дошкільне виховання. – 2004. - № 7. – С. 4-9.
25. Крутій К. Концепція постійного контролю за якістю дошкільної освіти // Вихователь-методист дошкільного закладу. – 2009. - № 3. – С. 4-6; № 4 – С. 35-36.
26. Кузнєцов А.В., Смирнов О.В. Трудові відносини в навчальному закладі // Практика управління закладом освіти. – 2008. - № 7. – липень. – спецвипуск. – 112 с.
27. Національна доктрина розвитку освіти // Освіта України. – 2002. - № 33. – 23 квітня; // Дошкільне виховання. – 2002. - № 7. – С. 4-9.
28. Омеляненко Н. Права і обов’язки учасників атестаційного процесу // Вихователь-методист дошкільного закладу. – 2009. - № 9. – С. 26-28.
29. Організація освітнього процесу в дошкільних навчальних закладах у 2009 / 2010 навчальному році. Лист МОН України № 1/9-393 від 10.06.2009 р. // Практика управління закладом освіти. – 2009. - № 8. – С. 4-9.
30. Павловський Б. Орієнтовна річна циклограма управлінської діяльності адміністрації загальноосвітнього навчального закладу // Практика управління закладом освіти. – 2009. - № 8. – С. 23-31; № 10. – С. 39-41; № 11. – С. 20-22; № 12. – С. 34-36.
31. Перспективний план взаємодії з батьками дітей раннього віку // Вихователь-методист дошкільного закладу. – 2009. - № 9. – С. 59-61.
32. План організації взаємодії з батьками у ДНЗ // Вих.-метод. дошкільного закладу. – 2009. - № 11. – С. 51-53.
33. План роботи батьківського комітету ДНЗ // Вихователь-методист дошкільного закладу – 2009. - № 11. – С. 50-52.
34. Планування роботи в дошкільних навчальних закладах . Лист МОН України № 1/9-455 від 03.07.2009 р. // Практика управління закладом освіти. – 2009. - № 8. – С. 99-101.
35. Платонова А. Гігієнічні рекомендації щодо організації режиму роботи ДНЗ з короткочасним перебуванням дітей // Практика управління закладом освіти. – 2009. - № 8. – С. 32-39.
36. Погорєлова Л. Роль методичної та психологічної служби в удосконаленні взаємодії ДНЗ з родиною // Вихователь-методист дошкільного закладу – 2009. - № 11. – С. 53-55.
37. Положення про дошкільний навчальний заклад // Освіта України. – 2003. - № 22. – 25 березня. – С. 3,8; //Дошкільне виховання. – 2003. - № 5. – С. 3-6.
38. Положення про Міністерство освіти і науки України. Затверджено Указом Президента України від 07.06.2000 р. № 773/2000 / Освіта України. Нормативно-правові документи. – К.: Міленіум, 2001. – С. 41-46.
39. Порядок комплектування дошкільних навчальних закладів (груп) компенсую чого типу. Наказ МОН України № 240/165 від 27.03.2006 р. // Дошкільне виховання. – 2006. - № 6. – С. 3-6.
40. Підбір і використання іграшок для дітей дошкільного віку в дошкільних навчальних закладах. Наказ МОН України № 1/9-470 від 18.07.2008 р. // Практика управління закладом освіти. – 2008. - № 9. – С. 98-111.
41. Питання штатного розпису дошкільних навчальних закладів. Постанова Кабінету Міністрів України № 1122 від 05.10.2009 р. // Практика управління закладом освіти. – 2009. - № 11. – С. 83.
42. Про затвердження Порядку державної атестації загальноосвітніх, дошкільних та позашкільних начальних закладів. Наказ МОН України від 24.07.2001 № 553 // Інформаційний збірник МОН України. – 2002. - № 1. – С. 3-8.
43. Про атестацію музичних керівників, інструкторів з фізкультури дошкільних навчальних закладів. Лист МОН України № 1/9-165 від 16.03.2009 р. // Практика управління закладом освіти. – 2009. - № 9. – С. 92-95.
44. Про вжиття додаткових заходів щодо профілактики та запобігання жорстокому поводженню з дітьми. Наказ МОН України № 844 від 25.12.2006 р. // Практика управління закладом освіти. – 2007. - № 2. – С. 100.
45. Про впровадження принципів гендерної рівності в освіту. Наказ МОН України № 839 від 10.09.2009 р. // Практика управління закладом освіти. – 2009. - № 12. – С. 93-96.
46. Про доплату за перевищення планової наповнюваності груп. Лист МОН України № 1/9-764 від 26.11.2008 р. // Практика управління закладом освіти. – 2009. - № 2. – С. 85.
47. Про затвердження Положення про республіканський (Автономної Республіки Крим), обласні та Київський і Севастопольський міські інститути післядипломної педагогічної освіти. Наказ МОН України № 538 від 17.11.2000 р. // LIGA DOCUMENTS. htm
48. Про затвердження Примірного положення про порядок звітування керівників дошкільних, загальноосвітніх та професійно-технічних навчальних закладів перед педагогічним колективом та громадськістю. Наказ МОН України № 178 від 23.03.2005 р. // Практика управління закладом освіти. – 2007. - № 3. – С. 109-111.
49. Про затвердження Типового положення про Головне управління освіти і науки Київської міської державної адміністрації, управління освіти і науки обласної, Севастопольської міської державної адміністрації. Постанова Кабміну України № 1326 від 22.08.2000 р. / Освіта України. Нормативно-правові документи. – К.: Міленіум, 2001. – С. 47-54.
50. Про організацію короткотривалого перебування дітей у дошкільних навчальних закладах. Лист МОН України № 1/9-431 від 17.08.2005 р. // Освіта України. – 2005. - № 64. – 30 серпня. – С. 2.
51. Про подолання проявів бюрократизму в освіті. Наказ МОН України № 297 від 17.05.2005 р. // Освіта України. – 2005. - № 37. – 20 травня. – С. 2.
52. Про посилення роботи ДНЗ щодо поширення серед батьків психолого-педагогічних та фізіологічних знань про дітей раннього і дошкільного віку. Наказ Голос. РДА № 82 від 19.05.2009 р. // Практика управління закладом освіти. – 2009. - № 6. – С. 39-41.
53. Примірний Статут дошкільного навчального закладу // Дошкільне виховання. – 2003. - № 7. – С. 22-27; // Інформаційний збірник МОН України. – 2003. - № 9. – С. 14-18.
54. Пшеврацька О. Досвід кращих – у скарбничку кожного // Дитячий садок. – 2001. - № 20 (116). – травень. – С. 2-4.
55. Пшеврацька О. Ні, «сліпому вихованню» // Дитячий садок. – 2003. - № 36 (228). – вересень. – С. 4.
56. Пшеврацька О. Школа резерву // Дошкільне виховання. – 2004. - № 10. – С. 8-9.
57. Романюк І. Навчально-виховний процес та контроль за ним // Дитячий садок. – 2002. - № 36 (180). – С. 1-23.
58. Рябова О. Комплексна оцінка рівня кваліфікації педагогічних працівників // Практика управління закладом освіти. – 2009. - № 1. – С. 54-62.
59. Рябова О. Створення системи атестаційної роботи у загальноосвітньому навчальному закладі // Практика управління закладом освіти. – 2008. - № 10. – С. 17-21.
60. Савінова Н. Алгоритм підготовки до педагогічної ради // Вихователь-методист дошкільного закладу – 2009. - № 2. – С. 28-30.
61. Савінова Н. Стенд «Атестація педагогічних працівників» // Вихователь-методист дошкільного закладу – 2009. - № 10. – С. 65-66.
62. Свирида Л., Майдебура О. Використання технологій менеджменту та маркетингу в управлінні навчальним закладом // Практика управління закладом освіти. – 2009. - № 12. – С. 17-22.
63. Складові іміджу сучасного закладу освіти // Початкова школа. – 2000. - № 7. – С. 51-54.
64. Смирнов О. Медичні огляди та порядок їх проходження // Практика управління закладом освіти. – 2009. - № 2. – С. 35-44.
65. Смольникова Г. Тематичний контроль за станом навчально-виховного процесу в дошкільному навчальному закладі // Дитячий садок. – 2003. - № 11; 2003. - № 38.
66. Створення безпечних умов перебування дітей у закладах освіти // Практика управління закладом освіти. – 2007. - № 6. – спецвипуск. – 112 с.
67. Сухомлинський В.О. Розмова з молодим директором школи. – К.: Рад. школа, 1988. – 282 с.
68. Терміни перебування шестирічних дітей у ДНЗ. Лист МОН України № 1/9-349 від 19.05.2006 р. // Дошкільне виховання. – 2006. - № 6. – С. 6.
69. Тішакова Л., Колованова І. Система оздоровчої роботи в дошкільному навчальному закладі // Практика управління закладом освіти. – 2009. - № 12. – С. 29-33.
70. Тименко О. Тематична перевірка в дошкільному навчальному закладі // Практика управління закладом освіти. – 2007. - № 3. – С. 65-71.
71. Типове положення про атестацію педагогічних працівників України // Дошкільне виховання. – 1994. - № 4. – С. 3-10.
72. Тищенко В. Модель управлінської діяльності ДНЗ комбінованого типу // Практика управління закладом освіти. – 2009. - № 3. – С. 4-11.
73. Хриков Є.М. Управління навчальним закладом. – К.: Знання, 2006. – 365 с.
74. Чикало О. Контроль за діяльністю дошкільного закладу // Практика управління закладом освіти. – 2008. - № 9. – С. 40-48.
75. Чикало О. Планування роботи дошкільного навчального закладу // Практика управління закладом освіти. – 2009. - № 5. – С. 5-16.

**Допоміжна:**

1. Алебастрова А.А. Справочник заведующего дошкольным образовательным учреждением. – М.: ВАКО, 2008. – 208 с.
2. Бондаренко А.К., Поздняк Л.В., Шкатулла В.И. Заведующий дошкольным учреждением. – М.: Просвещение, 1984. – 223 с.
3. Бондарь В.И. Управленческая деятельность директора школы: дидактический аспект. – К.: Рад. школа, 1987. - 160с.
4. Васильева А.И., Бахтурина Л.А., Кобитина И.И. Старший воспитатель детского сада. – М.: Просвещение, 1990. – 143 с.
5. Виноградова Н.А. Управление качеством образовательного процесса в ДОУ: методическое пособие / Н.А. Виноградова, Н.В. Микляева. – М.: Айрис-пресс, 2006. – 192 с.
6. Гришина І.І. Підготовка директорів шкіл до управління змінами // Управління школою. – 2004. - № 27 (75). – вересень. – С. 2-7.
7. Денякина А.М. Новые подходы к управленческой деятельности в дошкольном образовательном учреждении: Методические рекомендации. – М.: Новая школа, 1997. – 44 с.
8. Детский сад: Книга для заведующих / Под ред. Л.П. Тарасовой. – М.: Просвещение, 1982. – 256 с.
9. Довідник керівника дошкільного навчального закладу. – Х.: Веста: Видавництво «Ранок», 2007. – 456 с.
10. Довідник керівника дошкільного працівника упор. Л.Ф.Венжик, Є.А.Таранова. – К.: Рад. школа, 1980. – 399 с.
11. Жерносек І.П., Колібабчук В.З. Організація відділом освіти науково-методичної роботи в районі. – К.: ВІПОЛ. 2001. – 100 с.
12. Зайченко О.І., Островерхова Н.М., Даниленко Л.І. Теорія і практика управлінської діяльності районного відділу освіти. – К., 2000. – 352 с.
13. Інструктивно-методичні матеріали щодо введення документації в дошкільних закладах / за заг. ред. К.Л. Крутій. – Вид. 2-е, доп. і перероб. – Запоріжжя: ТОВ «ЛІПС. Лтд», 2003. – 100 с.
14. Калмыкова В.А. Руководство общественным дошкольным воспитание в районе. – М.: Просвещение, 1988. – 192 с.
15. Карамушка Л.М. Психологія освітнього менеджменту: Навч. посібник. – К.: Либідь, 2004. – 424 с.
16. Кас”янова О.М. Моніторинг в управлінні навчальним закладом / О.М. Кас”янова. Управлінський супровід моніторингу якості освіти / Т.Б. Волобуєва. – Харків: Видав. Гр.. “Основа”, 2004. – 96с.
17. Керівництво дошкільним закладом / За заг. ред. Т.Ф. Кунько. – К.: Рад. школа, 1977. – 112 с.
18. Керівництво дошкільним навчальним закладом: Інформ.-метод. Матеріали на допомогу керівникові ДНЗ / Упор. Н.Майор, Ю.Манилюк та ін. – Тернопіль: Мандрівець, 2006. – 168 с.
19. Коломінський Н.Л. Психологія менеджменту в освіті (соціально-психологічний аспект). – К.: МАУП, 2000. – 286 с.
20. Конаржевский Ю.А. Педагогический анализ учебно-воспитательного процесса и управление школой. – М.: Педагогика, 1986. – 144 с.
21. Королюк С.В. До проблеми розвитку управлінської культури сучасного директора школи // Управління школою. – 2004. - № 19-21 (57-59). – липень. – С. 6-8.
22. Крутій К.Л., Маковецька Н.В. Управління дошкільним закладом: організація контролю та керівництва. – Вид. 2-е. – Запоріжжя: ТОВ «ЛІПС. Лтд», 2003. – 100 с.
23. Круцило О.А. Атестація педагогічних працівників (метод. рек.) // Управління школою. – 2004. - № 28 (76). – жовтень. – С. 2-4.
24. Мармаза О.І. Менеджмент в освіті: секрети успішного управління. – Х.: Вид. гр. «Основа», 2005. – 176 с.
25. Методичний кабінет у дитячому садку. – К.: Шк. світ, 2008. – 128 с. (Бібліотека «Шкільного світу»).
26. Методична робота з педагогічними кадрами в дошкільних закладах України: Зб. Статей / За ред. Г.П. Лаврентьєвої. – К.: ІСДО, 1993. – 100с.
27. Настільна книга керівника дошкільного навчального закладу. Частина 1. / Упор. Курочка Н.М., Омельяненко Н.В. – Тернопіль: Мандрівець, 2008. – 248 с.
28. Настільна книга керівника дошкільного навчального закладу. Частина 2. / Упор. Курочка Н.М., Омельяненко Н.В. – Тернопіль: Мандрівець, 2008. – 216 с.
29. Нормативні документи. Для завідуючих ДНЗ / Упор. Чала Т.Т. – Х.: .: Вид. гр. «Основа», 2008. – 528 с. (Серія «ДНЗ. Керівнику»).
30. Педагогічна рада. Ч. 1. / Упор. Н.Мурашко. – К.: Ред. загальнопед. газ., 2005. – 128 с.; Ч. 2. / Упор. Н.Мурашко. – К.: Ред. загальнопед. газ., 2005. – 128 с.
31. Поздняк Л.В., Лященко Н.Н. Управление дошкольным образованием. – М.: «Академия», 2001. – 432с.
32. Поташник М.М., Вульфов Б.З. Педагогические ситуации. – М.: Педагогика, 1983. – 144 с.
33. Поташник М.М. Оптимизация управления школой. – М.: Знание, 1991. – 64с.
34. Проскура О.В. Психологічна культура праці завідуючої дошкільного закладу. – К.: КМІУВ, 1994. – 124с.
35. Старший воспитатель детского сада: Пособие для работников дошкольных учреждений / А.И. Васильева, Л.А. Бахтурина, И.И. Кобитина. – 3-е изд., дораб. – М.: Просвещение, 1990. – 143 с.
36. Середницька А.Д., Курочка Н.М. Довідник керівника дошкільного навчального закладу. – Х.: Веста: Видавництво «Ранок», 2006. – 440 с.
37. Третьяков П.И., Белая К.Ю. Дошкольное образовательное учреждение: управление по результатам. 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ТЦ Сфера, 2007. – 240 с.
38. Управління загальноосвітньою школою в сучасних умовах / За ред. І.Л. Лікарчука. – К.: Вид. О.М. Ешке, 2003. – 312с.
39. Чернов Ю.В. «Паблік рілейшнз» сучасної школи. – Х.: .: Вид. гр. «Основа», 2003. – 80 с.
40. Шакуров Р.Х. Социально-психологические основы управления: руководитель и педагогический колектив. – М.: Просвещение, 1990. – 208с.

**11. Інформаційні ресурси**

1. http://iskra-vrn.narod.ru/oiskre/oiskre.htm – Методики, игры.
2. http://zerkalenok.ru/cgi-bin/zerk.cgi/7/11/1 – [Онлайн библиотека Зеркаленка](http://links.zerkalenok.ru/jump.php?113) – Oтсканированные методички разных лагерей, разных лет.
3. http://vojatenok.narod.ru/index.html – «[Едем в лагерь...»](http://links.zerkalenok.ru/jump.php?186)игры, методики, советы и т.д
4. http://nowocamp.by.ru/activities/index.htm – [Страничка лагеря "Новокемп".](http://links.zerkalenok.ru/jump.php?238) Подробный план обучения вожатых для работы в лагере, немало полезных и интересных материалов, игр и просто идей.
5. http://www.altai.fio.ru/projects/GROUP1/potok50/site/index.htm – "Путешествие в страну здоровье!" – Методические рекомендации для организаторов летнего отдыха подростков

**Міністерство освіти і науки України**

**МИКОЛАЇВСЬКИЙ Національний університет**

**імені В.О. Сухомлинського**

Кафедра дошкільної освіти

**НАВЧАЛЬНО–НАОЧНІ ПОСІБНИКИ, ТЕХНІЧНІ ЗАСОБИ НАВЧАННЯ З ДИСЦИПЛІНИ**

**МОНІТОРИНГ ЯКОСТІ ОСВІТИ ВИХОВАТЕЛЯ ЗДО**

Ступінь Магістр

Галузі знань 01 Освіта

Спеціальність 012 Дошкільна освіта

Факултет дошкільної та початкової освіти

Автор:

доцент Соколовська О.С.

Затверджено на засіданні кафедри від «28»серпня 2019 р.

м. Миколаїв 2019-2020 н.р.

**Міністерство освіти і науки України**

**МИКОЛАЇВСЬКИЙ Національний університет**

**імені В.О. Сухомлинського**

Кафедра дошкільної освіти

**КОНСПЕКТ ЛЕКЦІЙ** **З ДИСЦИПЛІНИ**

**МОНІТОРИНГ ЯКОСТІ ОСВІТИ ВИХОВАТЕЛЯ ЗДО**

Ступінь Магістр

Галузі знань 01 Освіта

Спеціальність 012 Дошкільна освіта

Автор:

доцент Соколовська О.С.

Затверджено на засіданні кафедри від «27» серпня 2019 р.

м. Миколаїв 2019-2020 н.р.

**Лекція №1**

**Тема:** Моніторингові дослідження в освітній діяльності

**План**

1. Поняття «моніторинг».
2. Принципи та функції моніторингу.
3. Діагностична діяльність методиста.

Перебудова системи освіти, зумовлює необхідність модернізації змісту і структури діяльності всіх її ланок, в тому числі методичної служби. Мова йде не лише про створення нових моделей діяльності методичної служби, але й про впровадження моніторингу діяльності, розробку та обгрунтування системи показників для оцінювання діяльності служб усіх рівнів.

Оцінювання розвитку та якості освіти поки що відбувається на підставі контролю, освітньої статистики, показники якої не можуть надавати вичерпну інформацію для виявлення причин, основних тенденцій розвитку суб'єктів освіти. Здійснення всебічної об'єктивної оцінки наслідків реалізації освітньої стратегії потребує

впровадження «діагностичного, аналітичного, коригуючого контролю», тобто моніторингу. Оскільки метою освітніх реформ, змін є підвищення якості освіти, то моніторинг якості освіти стає актуальним завданням на всіх рівнях управління освітою.

педагогіці *«моніторинг* - це форма організації, збору, зберігання, обробки і розповсюдження інформації про діяльність педагогічної системи, що забезпечуєбезперервне стеження за її станом і прогнозування розвитку педагогічних систем».

Сутність процесу моніторингу «полягає у синхронності процесів спостереження, замірювання, вироблення на цій основі нових знань про стан об'єкта з

подальшим моделюванням, прогнозуванням та прийняттям відповідного управлінського рішення».

***Моніторинг*** - це є інноваційний засіб (інструментарій) якісного управління закладом.

Педагогічний моніторинг, використовуючи дані медичних, психологічних, соціологічних досліджень, визначає, наскільки раціональними є педагогічні засоби дії, наскільки дидактичні засоби є адекватними

проголошеним цілям і завданням, виявленим індивідуально - типологічним особливостям дітей, специфіці середовища їх життєдіяльності.

***Моніторинг*** розрізняють:

* за процесом - це циклічний процес порівняння, зіставлення, оцінювання існуючого стану об'єкта із запланованим (еталоном) та прийняття на цій основі управлінського рішення щодо поточного коригування;
* за сутністю - це інформаційна система (збір, обробка, збереження та використання інформації про стан керованого об'єкта), яка постійно поповнюється і вказує на неперервність відстеження;
* за технологічністю - це технологія вимірювання існуючого стану об'єкта.

***Мета*** моніторингу закладена вже в самомувизначенні: моніторинг - це постійне спостереження за якимось процесом, явищем з метою виявлення його відповідності певним нормам, прогнозам, бажаному результату тощо.

Щоб визначити кінцеві результати моніторингу якості освіти, необхідно орієнтуватися на основні завдання, які ставить перед собою заклад, звідки виокремлюються напрями здійснення моніторингу: навченість, здатність навчатися, компетенції, рівень розвитку психологічних процесів, вихованість, рівень професійної майстерності педагога тощо.

***Принципи*** моніторингу:

1. *об'єктивність* -максимальне уникненнясуб'єктивних оцінок, врахування позитивних і негативних результатів;
2. *валідність* -відповідність пропонованихконтрольних завдань змісту досліджуваного матеріалу, чіткість критеріїв виміру і оцінки, можливість підтвердження позитивних і негативних результатів різ-ними способами контролю;
3. *надійність* -сталість результатів,які отримуються;
4. *врахування психолого-педагогічних особливостей*,

що передбачає диференціацію завдань;

1. *систематичність* -проведення моніторингу впевній послідовності (етапи);
2. *гуманістична спрямованість* -створення умовдоброзичливості, довіри, поваги до особистості, позитивного емоційного клімату;
3. *економічність* -врахування витрат не повинноперевищувати прибуток.

***Функції*** моніторингу: 1)інформаційна; 2)пошуково-дослідницька; 3) діагностична; 4) корекційна; 5)прогностична.

«Всі функції моніторингу підпорядковуються загальній меті підвищення ефективності діяльності закладу освіти і спрямовані на забезпечення наукового підходу в управлінні навчально - виховним процесом».

Система моніторингу якості освіти на локальному рівні (навчального закладу) дозволить забезпечити високий рівень якості освіти, надаючи об'єктивну і своєчасну інформацію про її ефективність; сприятиме системному узагальненню діяльності навчального закладу щодо досягнення поставленої мети. *Система* *моніторингу* –це постійне відслідковування ходу освітнього процесу з метою виявлення й оцінювання проміжних результатів, факторів, які на них вплинули, а також прийняття та реалізації управлінського рішення щодо регулювання і корекції освітнього процесу.

Моніторинг - це дослідження, а тому містить суто дослідницькі елементи: генеральна та вибіркова сукупність, мета і завдання, об'єкт і предмет, планування процедур, вибір суб'єктів (експертів), збір і статистичну обробку результатів, інтерпретацію, експертні висновки та рекомендації щодо прийняття певних управлінських рішень. *Моніторингові дослідження* - це шлях отримання інформації, використання її та прогнозування освітніх результатів.

* проведенні моніторингових досліджень можна говорити про інформаційний та дослідницький підходи. «Для прикладу, щоб відстежити динаміку результатів, можна зібрати та проаналізувати їх за три попередні роки. На основі обчислення статистики центральної тенденції (моди, медіани, середнього арифметичного, середнього квадратичного) бачимо, як змінюються показники. Якщо результати мають тенденцію до зниження, то є потреба провести експертизу стану навчальної діяльності й віднайти механізми, щоб відкоректувати результати».

Аналіз зниження показників - це тема для серйозної розмови на педконсиліумах, педрадах; за результатами аналізу розробляються психолого - педагогічні рекомендації по дитячому колективу в цілому і по окремих проблемних групах (діти, педагоги).

Найважчим етапом для дослідника-педагога, на думку О.Боднар, є етап інтерпретації результатів, тому що моніторингові дослідження завжди передбачають значний масив статистичних даних, які треба систематизувати, класифікувати й побачити певні динамічні зміни, спробувати спрогнозувати подальший розвиток цих змін і прийняти адекватні рішення щодо бажаної зміни стану об'єкта .

Спрямовуючи увагу на дослідження науково-методичної системи, виокремлюють такі елементи, як: методична та експериментальна робота; кількісний та якісний склад педагогів; науково-методичне та

навчально-методичне забезпечення педагогічного процесу; виконання річного плану.

Для проведення моніторингових досліджень якості методичної роботи необхідно:

1. визначити її показники;
2. дібрати (або розробити) інструментарій вимірювання і оцінювання;
3. проаналізувати та висвітлити результати;
4. розробити корекційні заходи (рекомендації) щодо бажаної якості процесу та результатів

Суттєвим компонентом дослідження є практичний етап, який заснований на діагностуванні.

*Діагностування* буквально означає прояснення,розпізнавання.

*Діагностування* -це отримання інформації про стан тарозвиток контрольованого об'єкта, його відхилення від норми.

*В управлінській діяльності діагностика передбачає:*

- вивчення стану навчально-виховної роботи з предмета, виявлення недоліків, тобто виявлення проблеми і доведення її актуальності;

- вивчення можливостей дітей відповідно до рівня їх психо-фізіологічного розвитку;

- вивчення результативності діагностики рівня життєвих компетентностей дошкільників;

- вивчення рівня педагогічної майстерності (професійної компетентності) педагогів для подальшого планування науково-методичної роботи;

- вивчення ступеня володіння педагогами типовими методиками викладання;

* вивчення думки колективу для наступного перспективного та поточного планування, для організації контролю.

*Діагностична діяльність методиста* (керівникаметодичного об'єднання) здійснюється за такими напрямами:

* вивчення рівня професійної компетентності педагогічних кадрів;
* вивчення стану діяльності педагогів;
* робота над методичною проблемою;
* самооцінювання результатів методичної роботи.
* правильно організованій методичній роботі діагностування повинно охоплювати весь педагогічний процес. Головна цінність концепції діагностування полягає у зверненні до самооцінки педагога; остання грунтується на всебічному аналізі особистої діяльності. В той же час самодіагностика та самоаналіз потребують зіставлення самооцінки з
* думками колег та адміністрації, чіткого визначення програми

самовдосконалення.

Педагогічна діагностика здійснюється різноманітними методами.

Серед них: відвідування занять; метод експертних оцінок; тестування, анкетування.

За допомогою цих методів можна отримати об'єктивну інформацію про провідні характеристики особистості дитини чи педагога. Важливо також своєчасно враховувати думки батьківської громадськості. Серед методів педагогічного діагностування слід відзначити і педагогічні спостереження, аналіз педагогічних ситуацій, вивчення документації, результатів творчої діяльності, соціометричні методи. До діагностики професійно-особистісної діяльності можна віднести метод аналізу виконання доручень, роботи педагога в творчій мікрогрупі. Щоб діагностичні висновки були точними, необхідно використовувати кількісні методи обробки інформації, які потребують реєстрації, ранжування.

Діагностичні методи мають бути об'єктивними, надійними, валідним. Дослідження буде вважатися точним, надійним, валідним, якщо при повторенні дасть той самий результат, якщо використовуються одні й ті самі норми, а похибки мають приблизно однакове числове значення.

**Лекція №2**

**Тема:** Оптимізація педагогічної діяльності. Поняття професійної компетентності педагога дошкільного закладу.

**План**

1. Оптимізація спілкування вихователя з дошкільниками.

2. Поняття та особливості професійної компетентності вихователя.

3. Активізація педагогічного процесу дошкільного закладу через самоосвіту педагогів.

4. Рівні сформованості професійної компетентності педагога дошкільного закладу.

5. Інтерактивні форми роботи як метод підвищення професійного рівня педагогів та мотивації до самоосвітньої діяльності.

1. **Оптимізація педагогічної діяльності**

Cучасні діти дошкільного віку живуть у динамічному середовищі, яке постійно розвивається. Їхніми характерними рисами стають – висока емоційна чутливість, розумова активність і обізнаність у більшості доступних сфер оточуючої дійсності; неврівноваженість нервової системи; незадовільний стан здоров’я, відмінності у ціннісних орієнтаціях.

* цих умовах вихователі дітей дошкільного віку здебільшого не готові до врахування у навчально-виховному процесі зазначених рис. Така ситуація зумовлює конкретні вимоги до професійної компетентності вихователя – особи, від якої значною мірою залежить успішність розвитку дитини в дошкільні роки. Тож питання професійної компетентності фахівців сучасної системи дошкільної освіти виходить на перший план як надзвичайно значуще для прогресивного розвитку суспільства.
* сучасному цивілізованому суспільстві педагог є фігурою, яка вимагає особливої уваги, і там, де його

місце займають недостатньо професійно підготовлені люди, в першу чергу страждають діти, причому втрати, які тут виникають, зазвичай непоправні. Це вимагає від суспільства створення таких умов, щоб серед вихователів

виявлялися люди, які найбільш підготовлені інтелектуально і морально до роботи з дітьми, а це по плечу далеко не кожній людині.

Професійний педагог - це єдина людина, яка більшу частину свого часу відводить на навчання та виховання дітей. Решта дорослі люди, включаючи батьків дитини, зайняті своїми професійними проблемами і домашніми турботами і не можуть багато часу приділяти дітям. Якби навчанням і вихованням дітей не займалися педагоги, то через кілька поколінь суспільство припинило б свій розвиток. Нове покоління людей виявилося б просто недостатньо підготовленим для того, щоб підтримувати соціальний, економічний і культурний прогрес

Оптимізація спілкування вихователя з дошкільниками, підвищення

його ефективності передбачає таку систему коригувальної роботи:

* 1. Створення в дитячому садку рефлексивно-інно-ваційного середовища (відмову від консерватизму,

авторитарності, закритості зовнішнім виливам, формалізації спілкування; надання переваги творчому пошуку, відкритості інноваціям, здатності до перегляду звичних позицій, самокритичності; формування потреби

* *саморозвитку).*
  1. Підвищення психологічної культури вихователя (формування вмінь, пов'язаних з аналізом, переробкою і застосуванням знань у конкретних педагогічних

ситуаціях; підвищення культури педагогічного спілкування; вироблення гуманістичної позиції у спілкуванні з дитиною, її батьками, колегами; визнання права кожного на відмінність, своєрідність, власну думку).

* 1. Підвищення рівня професійної самосвідомості педагога (формування вміння виробляти самооцінці судження, Я-концепцію; розвиток уміння регулювати поведінку в емоціогенних ситуаціях; вправляння в умінні замінювати негативні емоційні стани позитивними; моделювання стресогенних ситуацій з метою їх виваженого розв'язування; формування конструктивних способів подолання труднощів, а також власної егоцентричної позиції у взаємодії; виховання потреби в самоаналізі).

Реалізація цієї роботи сприятиме підвищенню продуктивності педагогічної діяльності, удосконаленню педагога як професіонала і особистості, створить сприятливі умови для соціально-емоційного розвитку дошкільників.,

1. **Поняття професійної компетентності педагога дошкільного закладу**

Поняття ―компетентність (лат. competens – відповідний, здібний) означає коло повноважень будь-якої посадової особи чи органу; володіння знаннями, досвідом у певній галузі. Під професійною

компетентністю педагога розуміють особистісні можливості вихователя, які дозволять йому самостійно й ефективно реалізовувати цілі педагогічного процесу. Для цього потрібно знати педагогічну теорію, уміти застосовувати її в практичній діяльності. Педагогічна компетентність вихователя – це єдність його теоретичної і практичної готовності до здійснення педагогічної діяльності.

Психолого-педагогічні знання є необхідною, але недостатньою умовою професійної компетентності.

Практичне розв’язання педагогічних завдань забезпечують уміння і навички, передумовою яких є теоретико-практичні і методичні знання.

Педагогічні уміння – це сукупність послідовно розгорнутих дій, що грунтуються на теоретичних знаннях. Частина цих дій може бути автоматизованою (навички). Через педагогічні уміння розкривається структура професійної компетентності педагога. Зміст теоретичної готовності вихователя виявляється в узагальненому умінні педагогічно мислити, що передбачає наявність у педагога аналітичних, прогностичних, проективних,

а також рефлексивних умінь.

Зміст практичної готовності вихователя виражається у зовнішніх (предметних) уміннях, тобто в діях, які можна спостерігати. До них належать організаторські і комунікативні уміння.

Професійна компетентність вихователя обумовлює його педагогічну майстерність. На думку А.С. Макаренка, педагогічна майстерність – це знання особливостей педагогічного процесу, уміння його побудувати і привести у рух.

За глибоким переконанням А. С. Макаренка, оволодіти педагогічною майстерністю може кожен педагог за умови цілеспрямованої роботи над собою. Вона формується на основі практичного досвіду. Проте не кожний досвід стає джерелом професійної майстерності. Таким джерелом є лише педагогічна діяльність, осмислена з точки зору й суті, цілей і технологій; сплав особистісно-ділових якостей і

професійної компетентності педагога.

Аналіз світових тенденцій у галузі професійно-педагогічної освіти засвідчує зростання вимог до педагогічного професіоналізму і особистих якостей педагога. На думку вчених, основними проблемами, з якими зустрічатимуться педагоги у цьому тисячолітті, є:

* постійне ускладнення змісту освіти, гарантування

високого рівня освітніх стандартів;

* самостійна постановка і вирішення творчих і

дослідницьких завдань;

- ускладнення проблем виховання;

* безперервне оволодіння прогресивними технологіями

навчання і виховання, новими досягненнями вітчизняного і зарубіжного досвіду;

* робота в єдиному інформаційному середовищі, що передбачає раціональне використання інформаційних технологій у навчально-виховному процесі.

Таким чином, можна зробити висновок, що все це може здійснювати лише педагог з високою професійною компетентністю, розвиненими творчими, дослідницькими здібностями, високим рівнем інтелігентності, духовно-

морального потенціалу, конкурентноздатності, ерудованості, здібностей до безперервної освіти.

1. **Активізація педагогічного процесу дошкільного закладу через самоосвіту педагогів.**

* сучасних умовах самоосвіті педагогів відводиться важливе місце. Роль самоосвіти, на наш погляд, важлива не тільки тому, що в межах різних форм роботи з кадрами не можливо дати (і засвоїти) масу знань, яка постійно збільшується, та змінюється. Є й інші та більш вагомі причини.

По-перше, будь-яка навчальна діяльність включає елемент самостійної роботи в тому розумінні, що засвоює

людина навчальний матеріал завжди сама.

По-друге, самоосвіта передбачає найбільше різноманіття форм діяльності тих, хто навчається, отже, забезпечує найбільш високий рівень засвоєння матеріалу.

По-третє, лише самостійна робота сприяє виникненню та засвоєнню знань.

Тому є всі підстави стверджувати, що самоосвіта не тільки допомагає педагогу успішно набувати навичок та вмінь професійної діяльності, вона формує потребу до постійного самовдосконалення, розширення кругозору. В умовах сьогодення це дуже важливо, адже наука і практика постійно розвиваються. Тому кожний фахівець повинен йти з ними «в ногу». Не займаючись постійно самоосвітою, можна швидко відстати, професійно

застаріти, стати гальмом власного розвитку.

Cамоосвітня діяльність у поєднанні з стимулюючими факторами призводить до творчого зростання педагога.

1. **Рівні сформованості професійної компетентності педагога дошкільного закладу**

***Високий******рівень*** ***сформованості******професійної компетентності:***

Високий рівень володіння теоретичним матеріалом,

новітніми технологіями, досконале засвоєння термінології та категорій педагогіки, дидактики,

психології, володіння культурою мовлення тощо.

Має високий рівень володіння знанням щодо особливостей формування різних видів дитячої діяльності, ретельно додержується рекомендацій щодо шляхів розвитку, навчання та виховання дошкільників, використовує різноманітні прийоми (в тому числі і

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| авторські) | | у повсякденній | роботі. |  |  |
|  | **Рекомендації:** бажано | | було б брати участь у | |  |
|  |  |

створенні власного передового педагогічного досвіду, у проведенні відкритих колективних переглядів різних видів роботи з дошкільниками, пропагувати авторські ефективні методи та прийоми у роботі з дітьми.

***Середній рівень сформованості професійної компетентності***:

Володіє теоретичними засадами запропонованих проблем, ґрунтовно засвоєні дидактичні основи навчання

дітей дошкільного віку, володіє ознаками культури спілкування.

* процесі організації різних видів дитячої діяльності приділяє увагу вихованню гуманних почуттів, бережливого та поважного ставлення до дорослих, однолітків. Упроваджує у практику методи та прийоми роботи, які рекомендуються в психолого-педагогічній

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| літературі | | з проблеми дошкільної | | | освіти. |
|  | **Рекомендації:** | |  | продовжувати | вдосконалювати |

рівень професійної компетенції з різноманітних проблем, урізноманітнювати прийоми формування дитячих видів діяльності у дошкільників, використовуючи новітні технології.

***Припустимий рівень сформованості професійної компетентності:***

Володіє окремими розділами методики, має фрагментарні знання щодо розвитку, навчання та виховання дошкільників, несистематично приділяє увагу вирішенню проблем пов’язаних зі власною самоосвітою, не використовує у повному обсязі методи та прийоми

навчання вихованців.

**Рекомендації:** поповнити власні знання щодоуспішного вирішення означеної проблеми, ретельно працювати над урізноманітненням методів і прийомів розвитку, навчання і виховання дітей дошкільного віку. Систематично використовувати у процесі організації різних видів дитячої діяльності набуті знання, навички та вміння.

***Критичний*** ***рівень*** ***сформованості*** ***професійної*** ***компетентності:***

Має елементи знань видів дитячої діяльності досить приблизні знання щодо особливостей розвитку, навчання та виховання дітей дошкільного віку, майже не використовує ефективні методи і прийоми організації різних типів і видів діяльності дошкільників,

систематично не поповнює базисний рівень знань,

умінь тощо.

**Рекомендації:** працювати над поповненням тасистематизацією знань з проблеми, вивчати та систематично застосовувати методи та прийоми розвитку навчання та виховання дітей відповідного віку.

1. **Інтерактивні форми роботи як метод підвищення професійного рівня педагогів та мотивації до** **самоосвітньої** **діяльності.**

Соціально-педагогічна компетентність педагога передбачає вміння розуміти можливості та потреби кожної дитини, організовувати навчально-виховну діяльність грамотно й послідовно, орієнтуючись на особистість дитини, створювати для кожного малюка психологічні умови, в яких би він почувався впевнено,

міг проявляти і розвивати всі свої можливості. Саме тому методична робота в дитсадку має бути

максимально гнучкою, сприяти підвищенню

інноваційного потенціалу педагогів, розуміння самовдосконалення через самоосвіту та якості освітнього процесу.

**Переваги інтерактивних форм роботи з педагогами**

* роботі з педагогами використовувати такі інтерактивні форми методичної роботи, як психолого-педагогічні тренінги, ділові ігри, різноманітні ігрові вправи, диспути, вікторини, методичні мости. Такі форми роботи цікаві для педагогів, вони вносять в освітній процес свіжі думки, нові ідеї, сприяють згуртуванню колективу, мають значні переваги перед традиційними формами роботи, їхня оригінальність, новизна викликають інтерес, використання ігрових методів допомагає зняти суб'єктивні бар'єри в спілкуванні (побоювання помилитися, прийняти неправильне рішення тощо). Традиційне навчання більше орієнтоване на правильну відповідь, і за своєю сутністю є формою передачі інформації та засвоєння знань. Натомість інтерактивні форми орієнтовані на запитання і пошук відповіді. Вони охоплюють весь потенціал людини: рівень та обсяг її

компетентності (соціальної, емоційної та інтелектуальної), самостійність, здатність до прийняття рішень, взаємодії.

Отже, досягти потрібного рівня підготовки педагогів можливо за умов використання сучасних технологій, побудованих на інтерактивних формах роботи, що розвивають творчі й дослідницькі навички. Знання, набуті в досвіді, є власним надбанням людини, і надалі їх легко застосовувати на практиці.

**Виявлення рівня професійної компетентності педагогів**

**дошкільного закладу**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № |  |  | Оцінка (у | | | |  |  |
|  | Педагог має вміти | балах) | | |  |  |  |
|  | Педагог має знати |  |  |  |
| з/п | та виконувати | 1 |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  | 2 | 3 | 4 | 5 |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Конституцію України, | Вибудовувати свою професійну |  |  |  |  |  |  |
|  | закон України «Про | діяльність з урахуванням положень |  |  |  |  |  |  |
|  | дошкільну освіту», | і вимог, викладених у цих |  |  |  |  |  |  |
|  | закон України «Про | документах. |  |  |  |  |  |  |
|  | охорону дитинства», |  |  |  |  |  |  |  |
|  | інші законодавчі та |  |  |  |  |  |  |  |
| 1. | нормативно-правові |  |  |  |  |  |  |  |
| акти й документи у |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | галузі освіти, |  |  |  |  |  |  |  |
|  | щорегламентують |  |  |  |  |  |  |  |
|  | роботу дошкільного |  |  |  |  |  |  |  |
|  | навчального закладу, |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Державний стандарт |  |  |  |  |  |  |  |
|  | освіти в Україні |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Конвенцію ООН про | Вибудовувати свою професійну |  |  |  |  |  |  |
|  | права дитини, | діяльність з урахуванням положень |  |  |  |  |  |  |
|  | законодавчі та | і вимог, викладених у цих |  |  |  |  |  |  |
| 2. | нормативні акти, які | документах. |  |  |  |  |  |  |
| стосуються захисту |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | прав дитини |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Вимоги |  |  |  |  |  |  |  |
|  | державних програм: | Планувати свою діяльність |  |  |  |  |  |  |
|  | «Я у Світі», |  |  |  |  |  |  |
|  | відповідно до вимог програм. |  |  |  |  |  |  |
| 3. | «Впевнений старт», |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
| «Дитина» |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | Організовувати свою |  |  |  |  |  |  |
|  |  | педагогічну діяльність згідно з |  |  |  |  |  |  |
|  |  | урахуванням динаміки розвитку |  |  |  |  |  |  |
|  |  | дитини. |  |  |  |  |  |  |
|  | Основні положення | Дотримуватись принципів навчання |  |  |  |  |  |  |
|  | сучасної загальної, |  |  |  |  |  |  |
| 4. | спеціальної, вікової | та виховання дошкільників. |  |  |  |  |  |  |
|  | дошкільної педагогіки | Планувати педагогічну діяльність |  |  |  |  |  |  |
|  | та психології |  |  |  |  |  |  |
|  |  | згідно вікових, індивідуально |  |  |  |  |  |  |
|  |  | психологічних особливостей дітей. |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Різноманітні | Добирати оптимальні форми, |  |  |
|  | методи, прийоми роботи з дітьми |  |  |
|  | методики дошкільного |  |  |
| 5. | Планувати педагогічну діяльність |  |  |
| виховання |  |  |
|  | з урахуванням взаємозв’язку різних |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  | видів діяльності дошкільників |  |  |
|  |  | Організовувати свою |  |  |
|  | Основні | діяльність з урахуванням вікових, |  |  |
|  | положення | індивідуальних і особистісних |  |  |
|  | корекційної | особливостей дошкільників. |  |  |
| 6. | педагогіки, вікової | Сприяти дотриманню дошкільних |  |  |
|  | фізіології та | гігієнічних вимог і правил під час |  |  |
|  | дошкільної гігієни | організації навчально-виховного |  |  |
|  |  | процесу. |  |  |
|  | Теоретичні | Моделювати заняття. Брати |  |  |
|  | основи та сучасні | участь у роботі «Школи молодого |  |  |
|  | досягнення науки у | педагога», методичних заходах |  |  |
| 7. | галузі дошкільної | дошкільного закладу. |  |  |
| освіти | Співпрацювати з педагогами – |  |  |
|  |  |  |
|  |  | наставниками |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  | Форми та методи | Установлювати контакт з |  |  |
|  | батьками використовуючи |  |  |
| 8. | роботи з батьками | традиційні форми та методи |  |  |
|  | роботи. Вирішувати педагогічні |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  | проблеми. |  |  |
|  | Психологію | Організовувати дитячий |  |  |
|  | дитячого колективу та | колектив та установлювати контакт |  |  |
| 9. | види роботи з | з вихованцями та їх батьками. |  |  |
| дорослими |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  | Функціональні | Раціонально організовувати |  |  |
| 10. | обов’язки | свою діяльність. Додержуватись |  |  |
|  | педагогічної етики та моралі. |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  | Комп’ютерна | Володіти комп’ютером на |  |  |
| 11. | грамотність | рівні користувача |  |  |

**Висновки**

Розвиток особистості педагога нерозривно пов'язано з його прагненням до самостійного поповнення своїх знань, підвищення професійної компетентності.

Рівень кваліфікації та педагогічної майстерності у кожного педагога свій, тому кожен самостійно обирає форму методичної роботи, засіб удосконалення педагогічної техніки і технології, при цьому використовувались інтерактивні форми роботи з педагогами, що значно підвищило їх зацікавленість.

**Лекція №3**

**Тема:** Модель діагностування професійної компетентності педагогів дошкільного закладу.

**План**

* 1. Основні завдання діагностики професійної компетентності педагога.
  2. Етапи моніторингу професійної компетентності педагога.
  3. Складові професійної компетентності педагога ЗДО.

**1.Основні завдання діагностики професійної компетентності педагога.**

Упровадження моніторингу професійної ком-петентності педагога дає змогу психологізувати його діяльність, оптимізувати освітній процес, що, у свою чергу, має підняти професійний рівень педагогічних колективів, підвищити рівень якості освіти. Результати моніторингу допомагають окреслити позиції керівництва,

виявити мікроклімат дитячого, педагогічного, батьківського колективів, надаючи тим самим можливості адміністрації дошкільного навчального закладу аналізувати свої дії, відповідно планувати педагогічну діяльність.

Варто зазначити, що діагностика професійної компе-тентності допомагає одержанню оперативної та надійної інформації про взаємозалежність різноманітних мотивів і чинників у діяльності педагога, які впливають на освітній процес; визначенню того, які з них наразі небезпечні, адже ведуть до спаду результативності педагогічної діяльності, а які зумовлюють високу результативність і якість освітнього процесу (таблиця І).

***Основними завданнями діагностики професійної компетентності педагога є такі:***

* виявлення особистісних рис педагога, які впли-вають на освітній процес та психологічний клімат колективу;
* виявлення позитивних і негативних аспектів професійної діяльності педагога;
* вироблення єдиних педагогічних позицій, підви-щення ефективності виховних впливів педагога на основі об'єктивного думки про дітей конкретної групи;
* сприяння розвитку самосвідомості та особистої відповідальності педагога за розвиток особистості дитини, з урахуванням її індивідуальних, фізичних та психологічних можливостей, формування дитячих колективів зі здоровим психологічним кліматом:
* визначення рівня професійної компетентності кожного педагога, кількісна та якісна оцінка його діяльності та діяльності всього педагогічного колективу дошкільного навчального закладу;
* удосконалення системи науково-методичної роботи.
  1. **2. Етапи моніторингу професійної компетентності педагога.**

Визначено такі ***етапи моніторингу професійної***

***компетентності педагога:***

* *діагностичний* —діагностика та експертизадіяльності педагога;
* *аналітичний* —здійснення порівняльного аналізурезультатів;
* *консультативно - корекційний* —консультування тапрактична допомога в подоланні недоліків, труднощів, які виникають під час навчального процесу;
* *управлінський* —прийняття управлінського рішенняза результатами дослідження, що передбачає розробку проектного плану щодо розвитку професійних можливостей педагога.

*Розглянемо управлінські дії,* які визначені в моделідіагностування професійної компетентності педагога.

***1. Розробка індивідуальних та зведених діагностичних карт професійної компетентності педагога***

Відповідно до вимог Базової програми розвитку дитини дошкільного віку «Я у Світі». методичних рекомендацій МОН молодьспорту України щодо організації та змісту освітнього процесу в дошкільних навчальних закладах, рекомендацій провідних науковців щодо методики дошкільної освіти, представлено *складові* та *параметри професійної компетентності педагога,* які

* визначальними в оцінюванні якості освіти дошкільного навчального закладу. На основі представлених у таблиці параметрів складається *індивідуальна карта вихователя*

Визначені параметри професійної компетентності не потребують щорічних змін, адже це порушувало б об'єктивність моніторингу. Зміст параметрів у діаг-ностичних картах може змінюватися, але не частіше ніж раз на п'ять років. Уточнення деяких параметрів, зміни в критеріях оцінювання можуть відбуватися, якщо цього вимагають зміни в державних стандартах якості освіти.

Щоб мати цілісну картину особливостей розвитку професійної компетентності педагогічного колективу

дошкільного навчального закладу, на основі ***індивідуальних карт*** варто розробити ***зведену*** та ***узагальнену діагностичні карти,*** які охоплюютьпараметри та показники професійної компетентності усіх педагогів закладу

**3.Складові професійної компетентності педагога ЗДО**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Складові** |  | **Параметри** |  |
| **з/п** |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  | 1. | Інтелектуальні риси |  |
|  | *Особистісна* | 2. | Моральні риси |  |
|  | 3. | Емоційні риси |  |
| 1 | *зрілість* |  |
| 4. | Вольові риси |  |
|  | *педагога* |  |
|  | 5. | Перцептивні вміння |  |
|  |  |  |
|  |  | 6. | Контрольно-оцінювальні вміння |  |
|  |  | 1. | Психолого-педагогічна грамотність |  |
|  |  | 2. | Орієнтування в сучасних тенденціях розвитку |  |
|  |  | дошкільної освіти, у варіативних програмах і | |  |
|  | *Професійна* | педагогічних технологіях | |  |
|  | 3. | Знання правових основ і законодавчих актів у |  |
| 2 | *підготовленість* |  |
| сфері дошкільної освіти | |  |
|  | *педагога* |  |
|  | 4. | Знання Базової програми та чинних програм, які |  |
|  |  |  |
|  |  | використовуються в дошкільному закладі | |  |
|  |  | 5. | Знання та володіння методиками дошкільної |  |
|  |  | освіти | |  |
|  |  | 1. | Гностичні |  |
|  |  | 2. | Конструктивні |  |
| 3 | *Загальнопедагогічні* | 3. Організаторські | |  |
| *вміння та здібності* | 4. Комунікативні | |  |
|  |  |
|  |  | 5. | Дослідницько-творчі |  |
|  |  | 6. | Створення розвивального середовища |  |
|  | *Результативність* |  |  |  |
| 4 | *педагогічної* |  | Розвиток, обізнаність, вправність дітей |  |
|  | *діяльності* |  |  |  |
|  |  |  | |  |
| 5 | *Культура праці* | Знання та дотримання педагогом вимог трудової | |  |
| дисципліни | |  |
|  |  |  |
|  |  |  |  |  |

***2. Опрацювання програми діагностування професійної компетентності педагогів на навчальний рік***

Програма має містити такі розділи:

* параметри професійної компетентності педагогів, що потребують вивчення;
* конкретизація завдань діагностики (уточнення змісту параметра):
* методи отримання інформації;
* термін проведення діагностування певної складової або параметра професійної компетентності педагога(ів);
* відповідальний за здійснення певної діагностичної процедури.

Якщо виникає необхідність позапланового обсте-ження, яке проводиться на підставі наказу керівника, то в програмі діагностування робиться відмітка*.* Щоб діагностика не була статичною процедурою, зміст анкет, тестів, запитання для співбесід тощо доцільно узгоджувати із завданнями та змістом методичної роботи закладу, визначеними на певний навчальний рік. Для розробки програми діагностування педагогів завідувач ЗДО також має керуватися циклограмою внутрішнього контролю (вивчення стану життєдіяльності педагога), адже кожний вид контролю здійснюється завдяки різним методам, які є одночасно й методами діагностики. Такий підхід до складання програми діагностування сприятиме якісному проведенню педагогічного аналізу діяльності дошкільного закладу узагальненню та оформленню висновків тощо.

1. ***Добір тестів, розроблення анкет, протоколів фіксування результатів спостереження та іншої документації*** (для комплексного оцінювання про-фесійної діяльності педагога).
2. ***Діагностика професійної компетентності педагогів.***

Застосування обраних методик та інструментів діагностики для процедури вивчення особливостей розвитку професійної компетентності педагога.

1. ***Збір, обробка й аналіз результатів діагностики та додаткової соціологічної інформації в межах розробленої програми.***

Від ретельності збору та об'єктивності обробки інформації діагностування залежить ґрунтовність та доцільність прийняття управлінських рішень.

Усі результати діагностики можна поділити на три основні групи; факти, коментарі, передбачення. Основою підсумків, отже, й аналізу діагностування, є сукупність отриманих фактів: відомостей, матеріалів, у тому числі суб'єктивний матеріал — спостереження, враження; взаємовпливи. Під час обробки фактів важливо не загубити конкретних даних у загальних висновках, для педагогічної експертизи значимими є коментарі, думки експертів із приводу фактів, їх трактування, гіпотези. Адже обговорюючи, коментуючи побачене, експерт може почути від педагогів обґрунтування своїх дій, що певним чином може змінити результати діагностування. На основі конкретних результатів діагностування і розуміння їх сутності експерти роблять висновки про можливості та конкретні перспективи розвитку конкретного педагога, про можливі труднощі та умови їх подолання, про необхідність щодо доповнення й одержання нових даних про педагога. Передбачення експертів мають бути не керівництвом до дії, а інформацією до роздумів.

1. ***Загальне оцінювання професійної діяльності педагога***

Оцінювання діяльності педагога має стати чинником, який стимулює його професійний розвиток. Тому педагог:

• має бути переконаним в об'єктивності оцінки;

• має сприймати оцінку як корисну для себе;

• знати, що потрібно зробити, щоб усунути визначені недоліки, хотіти усунути їх;

• бути впевненим, що керівник надасть потрібну допомогу.

Для об'єктивності оцінювання до кожного параметра професійної компетентності педагога мають бути розроблені ***критерії оцінювання*** та застосовуватися

***єдина шкала оцінювання.***

Керівникові потрібно пам'ятати, що реальна оцінка діяльності педагога складається із самооцінки педагога, оцінки батьків, колег, керівника (або експертної групи)*.*

1. ***Висновки, прийняття управлінського рішення.***

Здійснюються на основі аналізу результатів

діагностики, є завершальним етапом діагностування професійної компетентності педагога.

*Звіт, висновки* —це довідково-інформаційнийдокумент, оформлений відповідно до встановлених вимог, тобто думка, судження експерта про предмет експертизи.

***Звіт*** *складається* ***з таких розділів:***

1. Назва документа.
2. Заголовок (із зазначенням питання, за яким він готується: *«Про проведення...»).*
3. Склад експертної групи *(«Діагностику* *професійної компетентності педагогів ЗДО №\_\_\_*

*здійснювала комісія в складі трьох осіб:...»).*

1. Текст звіту (містить три частини, не має бути громіздким):

• *у першій частині* здійснюють стислий виклад суті питання (формулювання цілей діагностики); повний список джерел інформації; основні методики, процедури,

інструментарій; загальну кількісну та якісну характеристику педагогічного колективу;

• *у другій частині* обґрунтовують загальну оцінку професійної компетентності педагогів закладу; ви-кладають конкретні зауваження з кожного питання діагностики. Ця частина тексту може складатися з окремих пунктів. Тобто кожний пункт буде містити текст про результати діагностики відповідно до складових

професійної компетентності *(«1. Професійна* *підготовленість педагогів (інформаційно-теоретичний компонент) свідчить про...»);*

*• у третій частині* вносяться загальні пропозиціїщодо розробки змісту науково-методичної роботи з педагогами. Пропозиції мають бути конкретними та містити узагальнені рекомендації для педагогічного колективу, для групи педагогів та окремих педагогів

щодо подальшого вдосконалення професійної компетентності.

1. Додатки (анкетування, карти аналізу, таблиці

тощо).

1. Дата.

Посади фахівців, які здійснювали діагностичне дослідження, їхні підписи та розшифрування *Основна мета звіту* полягає у визначенні чіткихрекомендацій, що сприятимуть підвищенню фахової компетентності педагогів закладу, оптимальному оновленню змісту методичної роботи з педагогами. Експертні висновки є основою для прийняття керівником закладу конструктивного управлінського рішення. Відповідно до висновків керівник складає *наказ* *«Про* *організацію методичної роботи на 20\_\_\_ /\_\_\_*

*навчальний рік»,* тобто приймає управлінське рішення.

1. ***Розробка та реалізація індивідуального проектного плану розвитку професійної компе-тентності педагога.***

Загальним планом розвитку професійної компетентності педагогів є *річний план,* у якому окреслюються різні форми та види методичної роботи з кадрами. Щоб методична робота будувалась на діагностичній основі й слугувала підвищенню професіоналізму педагогів, під час складання річного плану важливо врахувати зміст *індивідуальних планів* розвитку професійної компетентності кожного педагога (далі — індивідуальний проектний план). Індивідуальний проектний план, що розробляється на навчальний рік, одночасно є програмою самоосвіти педагога. Тому план, який має табличну форму, заповнює спочатку сам педагог, а на її основі вихователь-методист робить доповнення та занотовує певні розділи.

***Індивідуальний проектний план має такі розділи:***

• загальна характеристика особистісних та про-фесійних умінь педагога (позитивні та проблемні аспекти діяльності);

• шляхи вирішення проблем, які окреслюються, через різні форми методичної роботи з педагогом та самоосвіту;

• форма звітування (педагогічні напрацювання).

*Основна мета проектного плану* професійноїкомпетентності полягає у формуванні вміння педагога бачити найкращі сторони своєї професійної діяльності; труднощі в реалізації освітніх програм розвитку дошкільника; шляхи в подоланні визначених проблем; уміння керівника спрямувати методичну роботу на практичну допомогу конкретному педагогові.

Для визначення позитивних та проблемних аспектів у роботі педагога необхідно вибрати *параметри* *діагностики* професійної компетентності,за якимипедагог має найвищі та найнижчі оцінки *(бажано ви-брати по три параметри)* та на їх основі окреслитиякісну характеристику особливостей розвитку його професійної компетентності.

Керівник та вихователь-методист, ураховуючи власні спостереження, спостереження практичного психолога, надають загальну характеристику особистісних та професійних рис і вмінь.

Ураховуючи результати діагностування, ***керівник*** ***допомагає вихователеві****:*

* правильно обирати мету своєї роботи, від чого залежатиме й вибір змісту самоосвіти;
* трансформувати, відповідно до річного завдання (науково-методичної теми) дошкільного навчального закладу, власну педагогічну проблему (індивідуальну тему);
* осмислити послідовність своїх дій.

Відповідно до визначених проблем, а також досягнень педагога, що можуть бути узагальнені як кращий педагогічний досвід, керівник визначає мету відвідувань навчально-виховних заходів для більш глибокого вивчення стану організації освітнього процесу та надання педагогові необхідної практичної допомога.

Щоб заповнити розділ ***«Форма звітування*** ***(педаго-гічні напрацювання), очікуваний результат»,*** педагогунеобхідно визначитися в тому, що буде зроблено ним у

поточному навчальному році для поповнення власної педагогічної скарбнички (методичні добірки, розроблен-ня дидактичних матеріалів, систематизація матеріалу з певного питання тощо). Вихователем-методистом, залежно від змісту та обсягу матеріалів із самоосвіти, може бути визначено такі форми звітування: співбесіда, звіт, консультація, виступ на засіданні педагогічної ради, семінарських заняттях, оформлення стенда за темою, виготовлення практичного матеріалу тощо.

Методична підтримка та психологічний супровід є запорукою ефективної реалізації індивідуального проектного плану розвитку професійної компетентності кожного педагога.

**Лекція №4**

**Тема:** Психологічний супровід творчого педагогічного колективу.

План

1. Психологічний клімат у педагогічному колективі.
2. Педагогічний колектив: спілкування розвиток особистості педагога
3. «Синдром професійного вигорання».
4. Профдеформація.
5. Конфлікти в педагогічному колективі.
6. **Психологічний клімат у педагогічному колективі.**

Відкритість до нового, прагнення творчо ставитися до праці виникають тоді, коли в колективі створений позитивний психологічний клімат.

* психології з психологічним кліматом пов'язані поняття:

• психологічна атмосфера;

• соціально-психологічний та морально-психологічний клімат;

• духовна атмосфера в колективі;

• емоціональний настрій;

• особливості спілкування та ставлення членів колективу одне до одного і до роботи;

• спосіб життя колективу.

Психологічна атмосфера — це короткочасний стан групової свідомості, що виявляється в груповому настрої та групових думках. Повторний прояв однакової психологічної атмосфери робить її психологічним кліматом. Психологічна атмосфера, на відміну від пси-хологічного клімату, є найменш стійкою і пов'язана не з груповими відчуттями (наприклад клімат), а з груповими емоціями.

Одним із видів психологічного клімату є соціально-психологічний клімат, який виявляється через міжособистісні взаємини і чинить вплив на психологічний клімат. Його короткочасний прояв

називається соціально-психологічною атмосферою. Найважливішим його чинником є психологічна сумісність членів групи. Серед усіх інших видів психологічного клімату він найбільше впливає на ефек-тивність праці.

Морально-психологічний клімат являє собою вид соціально-психологічного клімату, що пов'язаний із моральним станом групи. Він може виявлятися тільки короткочасно як морально-психологічна атмосфера.

Вплив психологічної атмосфери на особистість, як члена колективу, може бути двояким: як стимулюючим, так і гальмуючим, тобто таким, що пригнічує творчу ініціативу та активність.

Здоровий психологічний клімат колективу характеризується наявністю уважного ставлення його членів одне до одного, симпатії, духовного підйому, щирих та позитивних взаємин, життєрадісності, участі кожного в спільній діяльності колективу та її високої ефективності.

* колективі, де панує нездоровий психологічний клімат, навпаки, виявляється напруженість людських стосунків, наявність конфліктів між членами колективу.
* такому випадку виникає потреба з'ясувати причини, які призвели до цього. Негативні стосунки в колективі перш за все пов'язані з індивідуальними психологічними особливостями певних його членів, їх життєвими проблемами, особливостями керівництва колективом, розміром трудового навантаження на роботі та вдома тощо.

Тим часом, необхідно відзначити, що не у всіх дошкільних освітніх установах приділяється достатньо уваги питанням створення сприятливого морально-психологічного клімату. Іноді трапляються установи, де присутня атмосфера підвищеного нервового напруження, внаслідок чого відбуваються невиправдані зіткнення між співробітниками, руйнується їх нервова система, страждає якість виховної роботи.

Психологічний клімат існує на двох рівнях — на рівні всієї дошкільної установи і на рівні певної групи, де безпосередньо і постійно взаємодіють у процесі роботи два вихователі та помічник вихователя.

Уваги потребують обидва рівня, хоча, наприклад, неблагополуччя, що існує в цілому колективі, певною мірою може компенсувати дружній клімат у мікрогрупі. Хоча, як стверджують психологи, якщо людина може знаходити «віддушину» лише усередині своєї малої групи, вона навряд чи почне виявляти особистісну активність на рівні всього колективу — на педрадах, виробничих зборах, у громадських організаціях. З чого ж складається психологічний клімат колективу, які характеристики визначають його?

По-перше, важливого значення в цьому питанні набуває стиль управління колективом, як розумне співвідношення між демократизмом та авторитарністю.

По-друге, існує ступінь особистої незалежності членів колективу, тобто широта сфери, в межах якої педагог має можливість діяти та ухвалювати рішення самостійно. Усвідомлення такої можливості дуже важливе для психологічного розкріпачення людини і, отже, для активізації її творчого потенціалу. Проте в практиці роботи дитячих закладів і зараз зустрічаються випадки, коли вихователі навіть у межах своєї групи повинні все узгоджувати із завідувачем, не маючи змоги самостійно вирішувати, як їм оформляти приміщення, планувати життєдіяльність у групах, в яких конкурсах брати участь. Тому, якщо керівник прагне створювати умови для

формування творчого педагогічного колективу, піклується про стимулювання креативного потенціалу педагогів, то він повинен використовувати такі способи управління і здійснення контролю, які не позбавляють творчої ініціативи.

Важливі компоненти здорового психологічного

клімату в колективі: емоційне благополуччя, як перевага позитивних емоцій у процесі життєдіяльності;

* позитивне самосприйняття, самовідношення та самооцінка;
* успішність у сфері взаємин і в професійній діяльності.

Таким чином, психологічний стан вихователя, його особистісні характеристики мають тісний зв'язок із поняттям «психологічного здоров'я, як стану душевного

благополуччя, що характеризується відсутністю хворобливих психічних явищ і що забезпечує адекватну до умов навколишньої дійсності регуляцію поведінки і діяльності».

Психологічне здоров'я забезпечує високу творчу активність вихователя, його позитивне ставлення до праці, колег, вихованців.

1. **Педагогічний колектив: спілкування розвиток особистості педагога**

Спілкування є найважливішою умовою всієїжиттєдіяльності людини, що безпосередньо стосується професії педагога. Інтелект і воля, ерудиція та емоційна культура, вихованість і тактовність — все це результати спілкування.

До культури спілкування належать:

* по-перше, знання себе і здатність розбиратися в інших людях, тобто правильно оцінювати їх психологічні особливості;
* по-друге, уміння адекватно емоційно відгукуватися на їхню поведінку і стан;
* по-третє, уміння обирати стосовно кожної людини такий стиль, спосіб, форму звернення, які б найкраще відповідали індивідуальним особливостям її особистості.

Перевага в спілкуванні наказової, категоричної форми звернення, що містить загрозливі інтонації, часте осудження на адресу партнера, незгода з його думками та діями, вчинками, прояв непоступливості, агресивності породжують у колективі взаємини суперництва-боротьби (або владарювання - підпорядкування). Якщо ж використовуються переважно прохання, поради, взаємні питання, спокійні повідомлення про свої наміри та дії, якщо звичайними стосунками є взаємодопомога і взаємні поступки, то встановлюються товариські, дружні взаєми-ни — психологічна атмосфера, що є найбільш сприятливою для творчого життя колективу.

Помітною перешкодою на шляху до взаєморозуміння людей стають їх неповторність, індивідуальність, несхожість одне на одного. Ці риси все більше розвиваються у зв'язку з підвищенням освітнього рівня і все більше усвідомлюються людьми. Це відбувається тоді, коли у людини разом із розвитком індивідуальності з'являються і розвиваються індивідуалізм, егоїзм, прагнення протиставити «виняткового», «неповторного» себе «звичайним», «ординарним» іншим; прагнення ігнорувати особливості, унікальність людей.

Другою серйозною перешкодою на шляху до досягнення взаєморозуміння між людьми є протилежне явище — стереотипність сприйняття. Деякі люди поспішають не стільки глибше дізнатися про справжню суть даної нової людини, її неповторну своєрідність, скільки скласти, завершити власну думку про неї. «А-а, дружина двірника...» та ін. Визначена модель, шаблон, накладається на конкретну живу людину за принципом «всі вони такі». Модель є в даному випадку своєрідною настановою, що спонукає відшукувати «докази» істинності цієї попередньої думки про нову людину.

Соціальні психологи виділяють ситуаційні, смислові, мотиваційні бар'єри спілкування.

Психологічний бар'єр — це своєрідне внутрішнє психічне гальмо, що перешкоджає прояву, реалізації особистісного потенціалу — і відносно інтелекту, і відносно доброти, і відносно сили — через боязнь бути не зрозумілим, не сподобатися партнерові, боязнь на-смішки з його боку або навіть різкості, грубості у відповідь на щирий прояв найдобріших відчуттів і намірів.

Ситуаційні бар'єри пов'язані з різним розумінням співбесідниками однієї і тієї ж ситуації, з різним входженням у неї. Один, наприклад, може співчутливо ставитися до галасливої поведінки дітлахів, адже помічає проблему, яку вони намагаються розв'язати, і цікавиться результатом цього рішення, інший же сприймає їх лише як джерело додаткових шумів, не допускаючи навіть можливості існування якихось важливих проблем у цієї «орави».

Смислові бар'єри виникають зазвичай через нерозуміння свого співбесідника, коли не зовсім зрозуміло, в якому контексті вимовлена його фраза, яку думку він продовжує, що він має на увазі.

Мотиваційні бар'єри виникають перш за все в тих випадках, коли людина, яка говорить, або недостатньо усвідомлює мотиви своїх висловів, або прагне навмисне приховати їх.

Крім того, бар'єром спілкування може стати один із недоліків психологічної культури співбесідників — їх невміння ані слухати, ані чути, тобто відсутність «зворотного зв'язку». Розмова між людьми часто відсутня не через брак розуму у них, а через їх егоїзм; кожен прагне говорити про себе або про те, що хвилює, займає саме його, і замість одного розумного діалогу виходить два даремних, а то і шкідливих монолога. Тому необхідно вчитися спілкуванню, мистецтву ведення бесіди,

опановувати соціально-психологічну культуру» виробляти уміння та навички управління власним настро-єм і відчуттями, розвивати здатність зацікавлювати співбесідника своєю розмовою

Таким чином уміння кожного педагога ефективно спілкуватися, його особисті характеристики напряму впливають на клімат усього педагогічного колективу, його згуртованість і здатність до творчої діяльності.

Особистість педагога як чинник, що визначає формування творчого педагогічного колективу Особистісні характеристики людини чинять значний

вплив на її професійний вибір, її професіоналізм, особливості міжособистісних стосунків у колективі співробітників. Саме особливостями професійного спілкування між членами колективу і визначається його психологічний клімат, як необхідна умова розвитку творчої активності колективу.

Існує також залежність між особистісними характеристиками вихователя і рівнем розвитку його творчої активності в колективі, а, отже, і рівнем розвитку творчості всього педагогічного колективу в цілому.

Основні якості особистості, якими повинен володіти педагог, можна розподілити на три великі групи:

1. пов'язані з педагогічною діяльністю;
2. пов'язані з педагогічним спілкуванням;
3. власне особистісні якості педагога.

До першої групи необхідних особистісних якостей педагога належать такі:

* вимогливість;
* відповідальність;
* цілеспрямованість;
* уміння прогнозувати результати своєї діяльності в конкретних умовах і будувати свої подальші дії;
* самокритичність;
* дисциплінованість;
* самостійність;
* працелюбність;
* наполегливість;
* креативність;
* винахідливість;
* бажання вдосконалюватися;
* об'єктивність тощо.

До другої групи необхідних особистісних якостей належать якості, пов'язані з педагогічним спілкуванням:

* відкритість;
* стриманість;
* гуманізм;
* людяність;
* терпимість;.
* вміння працювати в колективі;
* повага до інших;
* доброзичливість;
* доброта;
* справедливість;
* комунікабельність;
* здатність до емпатії та рефлексії;
* спрямованість на спілкування;
* безконфліктність;
* порядність;
* чесність тощо.

Третя група — власне особистісні якості, необхідні для розвитку творчого потенціалу педагога:

* оптимізм;
* емоційна культура;
* патріотизм;
* упевненість у собі;
* наявність почуття власної гідності;
* сміливість;
* адекватна самооцінка;
* особистісна гармонійність;
* наявність почуття гумору;
* здорове ставлення до невдач та власної конструктивної критики;
* життєва активність;
* емоційна незалежність від оточуючих;
* вміння відволікатися від власних переживань і проблем;
* вміння радіти життю та отримувати задоволення від роботи тощо.

Окремо слід виділити групу характеристик, що

безпосередньо відображають творчу особистість педагога:

* вміння педагога ефективно використовувати накопичений досвід у нових умовах;
* постійне вдосконалення існуючого досвіду новими теоретичними та практичними знаннями, вміннями та навичками;
* вміння знайти нову необхідну інформацію;
* вміння знаходити декілька варіантів розв'язання певних педагогічних проблем;
* вміння використовувати на практиці нові теоретичні знання;
* розроблення та використання нових методів, форм, прийомів та засобів роботи відповідно до конкретних розділів навчально-виховного процесу.

Творчий педагог будує свої взаємини на принципах співробітництва, співтворчості, взаємоповаги, взаємної довіри, доброзичливості.

Детальніше розглянемо вплив самооцінки педагога на його професійне спілкування і творчу самореалізацію.

Будь-яке відхилення самооцінки людини від

адекватної прискорює і підсилює професійну деформацію, яка виявляється в особливостях настанов і стереотипах поведінки, ускладнюючи спілкування в колективі та поза його межами. Це, у свою чергу, поступово негативно змінює психологічний клімат колективу.

* Занижена самооцінка виявляється в підвищеній тривожності, постійній боязні негативної думки про себе, підвищеній уразливості, що спонукає людину зменшити контакти з навколишніми людьми. В цьому випадку страх саморозкриття обмежує глибину і близькість спілкування. Занижена самооцінка руйнує у людини надії на добре ставлення до неї та успіхи, а реальні свої успіхи позитивну оцінку оточуючих вона сприймає як тимчасові та випадкові.

Через низьку самоповагу таких людей їх настрій схильний до частих змін, вони гостріше реагують на критику, сміх, осуд і, як наслідок цього, більш залежні, часто страждають від самотності.

Невпевненість у собі, скутість, емоційна та

інтелектуальна залежність від оточуючих звужує діапазон поведінки такого вихователя. Він прагне до стандарту, боїться імпровізувати, що приховує його творчий потенціал.

Достатньо висока самооцінка виявляється в тому, що людина керується своїми принципами, незалежно від думки оточуючих. Якщо самооцінка не дуже завищена, то вона може позитивно впливати на самопочуття, оскільки породжує стійкість до критики. Людина в цьому випадку сама знає собі ціну, думка оточуючих не має для неї абсолютного, вирішального значення. Тому критика не викликає бурхливої захисної реакції та сприймається

спокійніше. Але якщо претензії особистості перевершують її можливості, душевна рівновага не можлива. При завищеній самооцінці вихователь самовпевнено береться до роботи, яка перевищує його реальні можливості, при невдачі це може призводити до

його розчарування і прагнення перекласти відповідальність на обставини або інших людей.

Дуже завищена або навпаки дуже занижена самооцінка людини призводить до порушення її

душевної рівноваги та відповідних порушень її

взаємодії з іншими людьми вдома і на роботі, а також порушує її творчу активність.

За наявності активної діяльності самого педагога, йому необхідна психологічна підтримка практичного психолога у вигляді індивідуальних консультацій у складних життєвих ситуаціях і питаннях сімейних та професійних взаємин. Необхідно також проводити тренінги спілкування, особистісного зростання, профілактики емоційного вигорання, конфліктної поведінки тощо.

1. **«Синдром професійного вигорання»**

Одним із показників здорового психологічного клімату в педагогічному колективі є рівень емоційного вигорання вихователів.

Термін *«bиrпоut»* *(«емоційне* *згорання»)*

уперше ввів американський психіатр X. Дж. Френденбергер у 1960 році. Він характеризував психологічний стан здорових людей, які перебувають в інтенсивному і тісному спілкуванні з клієнтами та пацієнтами в емоційно насиченій атмосфері під час надання професійної допомоги. Термін означає стан знемоги, виснаження відчуття власної непотрібності.

Більшість учених (В. Е. Орел, А. Л. Рукавішников, II. П. Фетіськин та ін.) розуміють під «вигоранням» стан фізичного, емоційного і розумового виснаження, характерний для професіоналів, які працюють із людьми (педагогів, лікарів, працівників соціальної сфери обслуговування та ін.). Тому в дошкільному закладі важливим є дослідження рівня психічного вигорання у дошкільних працівників і виявлення різних чинників, що провокують його виникнення. Після отримання результатів повинна з'явитися система корекційної роботи з вихователями, які чутливо реагують на ситуації будь-якого психологічного навантаження.

Як свідчать дослідження фахівців, найуразливішою в цьому відношенні є професія педагога, оскільки вона за своєю природою емоціогенна. Педагогічна діяльність — одна з професійних діяльностей, що найбільш

деформують особистість людини. Відчуття незадоволеності від своєї професії через низьку оплату праці, відсутність перспективи професійного зростання сімейно-побутових проблем, що посилюється значною кількістю позаурочної роботи, постійною активною роботою. Все це робить працю педагога в нашій країні надзвичайно психоемоційно напруженою. Тому професія педагога належить до професій вищого типу. Вона має низку специфічних особливостей і вимог до людини, яка їх виконує. Основним є принцип «безумовності», що «приймає» спілкування, а також постійну участь вольового стимулу в роботі. Така праця не має фіксованого обсягу і загальноприйнятих критеріїв оцінювання результативності, зате вимагає постійної творчості, активного функціонування свідомості, роботи над собою, вдосконалення психологічних знань, що зумовлює досить часто неспецифічні емоції при значній кількості вимог. Все це стає причиною величезного емоційного перевантаження і викликає у людини симпто-ми «емоційного згорання».

«Професійне вигорання» виявляється у вигляді таких симптомів:

* втома;
* стомлення;
* виснаження;
* негативне ставлення до себе, вихованців, співробітників;
* психосоматичні нездужання;
* наявність шкідливих звичок;
* порушення харчової поведінки;
* автоматичне виконання своєї роботи;
* повна відсутність творчої ініціативи;
* агресивність;
* дратівливість;
* напруженість;
* неспокій;
* тривожність;
* гнів;
* негативний настрій у вигляді цинізму, песимізму;
* відчуття безнадійності; апатії; депресії;
* відчуття провини.

У розвитку симптомокомплекса «професійного вигорання» виділяють три основні стадії:

* + емоційне виснаження — відчуття емоційної спустошеності та втоми, зумовлене своєю роботою;
  + деперсоналізація — виникає цинічне ставлення педагога до своєї роботи, бездушне і негуманне ставлення до вихованців;
  + редукція професійних і особових якостей — виникнення у педагога відчуття своєї професійної, а іноді
* життєвої некомпетентності, втрата сенсу життя.

Якими ж є чинники та наслідки виникнення синдрому вигорання?

Основні чинники виникнення синдрому професійного вигорання педагога:

* незадоволеність заробітною платою, яка в більшості випадків ледве дорівнює прожитковому мінімуму;
* завантаженість роботою;
* низький статус педагогічних працівників дошкільних установ у суспільстві, серед батьківської громадськості;
* обмежені можливості для підвищення кваліфікації;
* високі вимоги до рівня професіоналізму.

Емоційне виснаження, як один із проявів професійного вигорання, здебільшого призводить до виникнення соматичних порушень, таких як:

* синдром хронічної втоми;
* артеріальна гіпертензія;
* часті головні болі;
* гастрити тощо.

Крім того, професійне вигорання педагога супроводжується порушенням його взаємодії з навколишніми людьми. У колективі, де працює такий педагог, психологічний клімат поступово набуває несприятливого забарвлення, оскільки емоційне виснаження людини призводить до її замкнутості та підвищеної конфліктності. Також цей синдром призводить до того, що педагог стає байдужим до своєї роботи і дітей, він все робить через силу та «як-небудь», наслідком цього є поява перешкоди на шляху його творчої самореалізації.

Таким чином, «синдром професійного вигорання» є

серйозною перешкодою для розвитку у дітей настанови і прояву творчої активності педагогів, що не можна ігнорувати.

Тому в дошкільних установах необхідно проводити серйозну роботу щодо профілактики «професійного вигорання» і виходу зі стресових педагогічних ситуацій.

В цьому випадку має сенс формувати у педагогів за допомогою тренінгів, консультацій та ін. розуміння не-обхідності постійного підвищення рівня своєї професійної майстерності, повноцінного сну, здорового харчування та режиму, звернення по психологічну допомогу в складних ситуаціях.

1. **Профдеформація**

Кожна людина в повсякденному житті — індивід із природними властивостями нервової системи, що визначають її темперамент, задатки, з яких розвиваються здібності. Особистістю вона стає за допомогою свідомих зусиль і під впливом соціальних контактів у межах певних суспільних взаємин.

Відбитком досягнення високого рівня професійної майстерності є професійні стереотипи. Це прояв не тільки знань, але й умінь, що автоматизувалися, і навичок, керованих підсвідомими настановами, що вже не завантажують свідомості. Вони розвиваються з тих якостей, які особливо корисні для даної професії.

Чому шкідливим є надмірне впровадження стереотипів у професійні дії? Зміцнені настанови можуть призводити до того, що навіть просте та очевидне рішення не помічається. Одна із сторін деформації виявляється у виникненні помилкового уявлення про те, що і без нових знань накопичені стереотипи забезпечують необхідну швидкість, точність та успішність діяльності. Закріплюється зайва трафаретність

* підходах, спрощеність у поглядах на робочі проблеми, що призводить до зниження рівня фахівця, його деградації. На цю грань деформації необхідно звертати особливу увагу при підвищенні кваліфікації фахівців, щоб спонукати їх своєчасно відмовитися від застарілих стереотипів та настанов, замінивши їх адекватнішими.

Інша сторона деформації виявляється в перенесенні професійних звичок, корисних у роботі, на дружне та сімейне спілкування.

Багатьох педагогів відрізняє дидактична, повчальна манера мовлення, що вироблена і до певної міри корисна в навчальному закладі, але вона, на жаль, нерідко виявляється і у сфері особистих взаємин. Окрім характерної манери мовлення з професією вихователя нерідко пов'язана і звичка до спрощеного ставлення до проблем. Ця якість необхідна в навчанні, оскільки вона допомагає дуже складні речі зробити доступними для

дітей. Проте поза професійним спілкуванням вона породжує зайву прямолінійність і негнучкість мислення. Виявлення зазначених особливостей характеру вихователя може не тільки ускладнити його спілкування поза дошкільним закладом — в сім'ї, з друзями, але поступово починає заважати на роботі. У дослідженні С. В. Кондратьевой доведено, що по мірі збільшення стажу роботи у деяких педагогів формується зайва узагальненість у сприйнятті дітей. Такі педагоги розглядають конкретну дитину тільки як типового представника, абстрагуючись від індивідуальних особливостей, знижуючи тим самим ефективність педагогічної дії на неї.

Отже, професія може поступово істотно змінити характер людини.

1. **Конфлікти в педагогічному колективі**

Немає таких колективів, в яких би жодного разу не виникали складнощі, труднощі, конфлікти. Такі колективи не могли б існувати, в них був би не

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| можливим розвиток. | |  |  |  |
| Форма | розв'язання | конфліктівзначною мірою | | |
| визначається характером | | членів колективу, ступенем | | |
| їх вихованості. Соціологи відзначають, | | | що | такі |
| риси, як | терпимість, | поступливість, добродушність, | | |

доброзичливість сприяють колективній співпраці та взаємодії, взаємному розумінню і спілкуванню.

Такі ж як підозрілість, грубість, владність, жорстокість, егоїзм та ціла низка інших рис перешкоджають встановленню нормальних взаємин між членами колективу.

Недостатня психологічна культура є однією з причин ускладнень спілкування у психологічному середовищі. У кожному педагогічному колективі присутня своя особлива психологічна атмосфера, тобто свої думки, почуття, настрої, інтереси, переживання педагогів. Психологічна атмосфера суттєво впливає на ефективність діяльності педагогів, на рівень згуртованості колективу,

його дисциплінованість, творчу самореалізацію, емоційний комфорт.

*Типи конфліктів, властиві, для педагогічної діяльності*

* 1. Конфлікти, що зумовлені професійними обов'язками педагога. Коли педагог усвідомлює, що він не може однаково добре виконувати всю свою діяльність,

нього може виникнути внутрішній конфлікт, він може навіть втратити впевненість у собі, розчаруватися у професії.

Такий конфлікт є наслідком недостатньої організації педагогом своєї праці, подолати його можна шляхом вибору основних, досяжних завдань, раціональних засобів і методів їх розв'язання.

1. Конфлікти, що пов'язані з неадекватними очікуваннями тих людей, які впливають на виконання професійних обов'язків педагога. Вони можуть не сприймати вибір педагогом засобів, форм навчання й виховання, правильність оцінювання дітей тощо. Тільки наявність педагогічної позиції та висока професійна культура педагога допоможуть йому психологічно грамотно подолати аналогічні конфлікти.
2. Конфлікти, що пов'язані з необхідністю педагога занадто підкорятися в своїй роботі різним правилам та планам, які позбавляють його простору для самостійної творчої роботи.
3. Конфлікти, в основі яких є протиріччя між обов'язками і прагненням до професійної кар'єри. Педагоги мають недостатньо можливостей зробити службову кар'єру. Разом із тим, у педагогів є необмежені можливості професійного зростання та особистої самореалізації.

Серед основних чинників конфлікту, що виникають у педагогічному колективі виділяють такі:

• відсутність педагогічних здібностей;

• відсутність інтересу до професії;

• негативне ставлення до професії і до власної роботи, відсутність зацікавленості успіхів у професійній діяльності;

• життєве неблагополуччя;

• організація роботи у педагогічному колективі;

• несприятливий настрій;

• соматичні хвороби;

• неврівноваженість характеру, невміння володіти собою;

* роздратованість, хвороблива реакція на слова та вчинки;
* неправильні уявлення деяких педагогів щодо своєї ролі у педагогічному колективі (наприклад, таке трапляється у рівних за статусом педагогів, коли вони виконують функції неоднакової відповідальності. Це обумовлено різним досвідом, знаннями, педагогічною майстерністю. Серед педагогів є люди, які прагнуть вирізнятися із загальної маси за рахунок перебільшення своєї ролі, викривленого уявлення про себе та свої можливості, що найчастіше призводить до конфлікту між колегами. В результаті у деяких колег це викликає позицію пристосування, а у деяких — приниження власної гідності та внутрішній протест);
* низька психологічна культура;
* авторитарний стиль керівництва;
* незрілість характеру керівника, неврівноваженість, відсутність такту у спілкуванні з колегами;
* прагнення керівника самоствердитися за рахунок підлеглих;
* відсутність у керівника закладу здібностей до розумного продуктивного керівництва тощо.

Знати особливості та причини виникнення конфліктів необхідно насамперед для правильного і відповідного визначення шляхів та технологій їх попередження і розв'язання. Важливого значення в цьому питанні набуває проведення психологічного навчання серед педагогів, а також консультацій і тренінгів, спрямованих на гармонізацію взаємин між педагогами, створення позитивного психологічного клімату в колективі, формування позитивної мотивації адміністрації щодо організації корекційно-розвивальної роботи, визначення оптимальної моделі поточного управління колективом дошкільного навчального закладу.

Важливим для розв'язання конфлікту є вміння управляти ним.

Таким чином, конфлікти у педагогічному колективі є невід'ємною частиною його розвитку, але адміністрації необхідно стежити за тим, щоб вони мали конструктивний характер і не видозмінювалися в не-гативні форми взаємодії між членами колективу.

**Лекція №5**

**Тема:** Діагностика особистісних якостей та станів вихователя як члена педагогічного колективу.

**Визначення типу трудової мотивації**

***(методика В. Герчикова)***

***Мета:*** визначити домінантний тип трудовоїмотивації педагога.

Виокремлюють *п* *'ять* *«чистих»* *типів мотивації:*

* інструментальний;
* професійний;
* патріотичний;
* господарський;
* люмпенізований.

Цю методику можна використовувати як для ін-дивідуального, так і для групового дослідження. Педагоги отримують бланк для відповідей і текст методики з інструкцією.

***Інструкція.*** Вам пропонують запитання та кількаваріантів відповідей на них. У кожному запитанні є вказівки, скільки варіантів відповідей Ви можете дати. Свій вибір відповіді Вам необхідно зафіксувати в бланку для відповідей. Якщо Вас не влаштовує жоден із варіантів відповідей, слід написати свою відповідь у варіанті «інше».

**Експрес-діагностика рівня емоційного вигорання *(методика В. В. Бойка)***

***Інструкція****.*Дайте відповідь*«так»*або*«ні»*напоставлені запитання.

**Визначення рівня самооцінки**

***(методика С. Будассі)***

Випробуваному пропонують набір слів, які ха-рактеризують окремі риси особистості. Риси можуть бути тематичні (моральні, професійні тощо).

*Зразок* *набору* *рис:* азартність, акуратність,

безпристрасність, безтурботність, боягузтво, брутальність, вдумливість, вишуканість, гордість, дбайливість, ентузіазм, життєрадісність, заздрість, запальність, злопам'ятність, зухвалість, легковірність, млявість, мрійливість, мстивість, наполегливість, ніжність, невимушеність, нервозність, нерішучість, нестримність, обережність, педантизм, підозрілість, поетичність, поступливість, презирливість, привітність, примхливість, принциповість, рішучість, рухливість,

самозабуття, сором'язливість, співчутливість, сприйнятливість, стриманість, терплячість, уразливість, холодність, чуйність, щирість.

***Процедура проведення дослідження***

***Інструкція.*** Розділіть окремий аркуш паперу рискоюнавпіл. В одній частині поставте знак «+», а в іншій — знак «-». Вам зачитають список рис, а Ви маєте оцінити кожну з них за принципом *«позитивна вона чи* *негативна»* і написати її з відповідного боку аркуша.

Після виконання цього завдання випробуваному пропонують підрахувати, скільки позитивних і негативних рис виявилося в кожному стовпці. Потім дають *іншу інструкцію:* «При виконанні попереднього завдання Ви склали два списки рис для «ідеального» «+»

«неідеального» «-» випадку. Тепер виберіть у кожному списку тільки ті риси, що є характерними для Вас, так званий реальний список, причому це слід зробити і при негативному, і при позитивному виборі. Підрахуйте, скільки Ви у себе віднайшли як позитивних, так і негативних рис.

*Обробку даних* здійснюють таким чином:підра-ховують коефіцієнт «+», що дорівнює частці від роз-поділу кількості рис у реальному позитивному ряді на кількість слів у відповідному еталонному ряді. Так само підраховуємо коефіцієнт «-». Коефіцієнт, близький *до* *0,5* свідчить *про нормальну адекватну самооцінку,* тобто випробуваний не переоцінює себе й водночас є досить критичним. Якщо ж коефіцієнт «+» близький *до1,* то це завищена, а якщо *до* *0,* то *занижена самооцінка.*

**Діагностика рівня агресивності**

***(опитувальник А. Басса*** — ***А***. ***Даркі)***

**Шкала опитувальника**

1. Фізична агресія — це використання фізичної сили проти іншої особи.
2. Непряма агресія — це агресія, що спрямована на іншу особу (плітки, жарти), а також агресія без особистісного спрямування (крик, тупотіння ногами, биття кулаками по столу тощо).
3. Дратівливість — це готовність до прояву агресії при найменшому збудженні негативної чутливості (запальності, різкості, брутальності).
4. Негативізм — це опозиційна форма поведінки, як правило, спрямована проти авторитету чи керівництва, яка може зростати від пасивного опору до активної боротьби проти узвичаєних традицій або законів.
5. Образа — це заздрість і ненависть до інших людей, обумовлені почуттям гніву на весь світ через справжні або вигадані страждання.
6. Підозрілість — це недовіра й обережність до людей, побудована на переконанні, що навколишні мають намір заподіяти шкоду.
7. Вербальна агресія — це вираження негативних почуттів як через звукову форму (верески, крик), так і через зміст словесних фраз (погрози, прокляття, лайка).
8. Почуття провини — це переконання індивіда в тому, що він є поганою людиною, наявність у нього мук сумління (так звана «агресія всередину»).

**Методика визначення типу характеру за К. Юнгом**

**Оцінювання рівня тривожності**

*(варіант методики Ч. Спілбергера)*

*Інструкція.* Тривожність,як межова властивістьособистості, виявляється в очікуванні несприятливого розвитку подій. Тривожність є суб'єктивним проявом несприятливого стану особистості.

Високий рівень тривожності може спостерігатися у людей із завищеним рівнем прагнення до чогось, а також із низькою самооцінкою. Тривожність визначає індивідуальну чутливість особистості до стресу, підвищену схильність до переживання незвичайних, суб'єктивних конфліктних ситуацій, а також до форсування переживань тощо.

Уважно прочитайте кожне із наведених тверджень та оберіть свою відповідь у правій частині таблиці (підкресліть відповідну цифру). Над запитаннями довго розмірковувати не слід, тому що правильних і неправильних відповідей немає.

**Міністерство освіти і науки України**

**МИКОЛАЇВСЬКИЙ Національний університет**

**імені В.О. Сухомлинського**

Кафедра дошкільної освіти

**КОМПЛЕКС КОНТРОЛЬНИХ РОБІТ (ККР) ДЛЯ ВИЗНАЧЕННЯ ЗАЛИШКОВИХ ЗНАНЬ З ДИСЦИПЛІНИ, ЗАВДАНЬ ДЛЯ ЗМІСТОВНО-МОДУЛЬНИХ КОНТРОЛЬНИХ РОБІТ З ДИСЦИПЛІНИ**

**МОНІТОРИНГ ЯКОСТІ ОСВІТИ ВИХОВАТЕЛЯ ДНЗ**

Ступінь «Магістр»

Галузі знань 01 Освіта

спеціальність 012 Дошкільна освіта

Автор:

доцент Соеколовська О.С.

Затверджено на засіданні кафедри від «28» серпня 2019 р.

м. Миколаїв 2019-2020 н.р.

**Контрольна робота №1**

1. Дати характеристику поняттю «моніторинг».
2. Опишіть принципи та функції моніторингу.
3. Охарактеризуйте діагностичну діяльність методиста.

**КОНТРОЛЬНА РОБОТА № 2**

1. Дати характеристику оптимізації спілкування вихователя з дошкільниками.

2. Розкрийте поняття та особливості професійної компетентності вихователя.

3. Охарактеризуйте рівні сформованості професійної компетентності педагога дошкільного закладу.

**Міністерство освіти і науки України**

**МИКОЛАЇВСЬКИЙ Національний університет**

**імені В.О. Сухомлинського**

Кафедра дошкільної освіти

**ІНСТРУКТИВНО-МЕТОДИЧНІ МАТЕРІАЛИ ДО ПРАКТИЧНИХ І ЛАБОРАТОРНИХ ЗАНЯТЬ** **З ДИСЦИПЛІНИ**

**МОНІТОРИНГ ЯКОСТІ ОСВІТИ ВИХОВАТЕЛЯ ЗДО**

Для підготовки фахівців

Ступінь «Магістр»

Галузі знань 01 Освіта

спеціальності 012 Дошкільна освіта

Автор:

доцент Соколовька О.С.

Затверджено на засіданні кафедри від «27» серпня 2019 р.

м. Миколаїв 2019-2020 н.р.

**Методичні рекомендації щодо підготовки до практичних занять**

Практичне заняття є однією з найважливіших форм навчального заняття у вищому навчальному закладі, яке проводиться у формі дискусії навколо попередньо визначених тем, до яких студенти готують тези виступів на підставі індивідуально виконаних завдань. Практичне заняття проводяться з основних тем навчальної програми і є ефективною формою закріплення теоретичних знань, отриманих на лекціях і під час самостійної роботи з навчальною і науковою літературою.

Головна мета практичних занять є ***–*** сприяти поглибленому засвоєнню найскладніших питань навчального курсу, спонукати студентів до колективного творчого обговорення, оволодіння науковими методами аналізу явищ і проблем, активізувати до самостійного вивчення наукової та методичної літератури, формувати навички самоосвіти.

У процесі підготовки до практичного заняття студенти самостійно відпрацьовують літературу (навчальну, методичну, наукову), вчаться критично оцінювати різні джерела знань. Під час практичного заняття організовується дискусія із завчасно визначених тем, до яких студенти готують тези відповідей або індивідуально виконані реферати-доповіді.

***Основними завданнями практичних занять*** є:

-  закріплення у студентів теоретичних знань;

-  оволодіння ними науковим апаратом, навичками усного і письмового викладання навчального матеріалу;

-  залучення їх до науки, наукових досліджень;

-  прищеплення їм  навичок творчого мислення, самостійного формулювання та висловлювання власних думок, а також захисту висунутих наукових положень і висновків;

-  формування в них педагогічного світогляду, здатності пов'язувати загальнотеоретичні положення з вимогами повсякденної практики освіти в країні.

***Види проведення практичних занять***:

■ практичне заняття - запитання і відповідь;

■ практичне заняття — розгорнута бесіда: передбачає попередню підготовку студентів з визначених завдань;

■ практичне заняття — колективне читання: студенти зачитують тексти, коментуючи їх зміст з позицій розвитку сучасної науки;

■ практичне заняття, що передбачає усні відповіді студентів з подальшим їх обговоренням;

• практичне заняття-дискусія: студенти, маючи програму, завчасно готуються до дискусії та розгортають її безпосередньо на занятті;

• практичне заняття, що передбачає обговорення й оцінювання письмових рефератів студентів;

■ практичне заняття-конференція: студенти завчасно готують доповіді, виступають з ними, відповідають на запитання колег;

■ практичне заняття — теоретична конференція: проводять зі студентами кількох груп курсу на основі вивчення об'ємного розділу чи цілої дисципліни;

■ практичне заняття — розв'язання проблемних завдань: проводять на основі створення проблемних ситуацій, виокремлення проблемних завдань і праці над їх розв’язанням;

■ практичне заняття — прес-конференція: кілька студентів готують повідомлення з вузлових питань, а всі учасники долучаються до їх обговорення;

■ практичне заняття — «мозковий штурм»: студенти завчасно ознайомлюються з важливими проблемними завданнями, які потребують розв'язання; під час семінару вносять конкретні пропозиції щодо розв'язання проблеми. Усі пропозиції записують, систематизують і визначають найдоцільніші.

Практичне заняття потребують від студентів ретельної підготовки. Готуючись, студент має ознайомитися з планом практичного заняття, рекомендованою літературою. Спочатку треба ознайомитися з матеріалом за темою практичного заняття, що вміщений у навчальних посібниках. Це дасть змогу скласти загальне уявлення про тему, яку виносять на практичне заняття. Якщо з цієї теми прочитано лекцію, то корисно також ретельно опрацювати її конспект. Лише після цього розпочинається самостійна робота над вивченням першоджерел. Окрему ланку в процесі підготовки до семінарського заняття становить безпосередня підготовка виступу з того чи того питання. Варто, щоб студент привчав себе виступати не за готовим текстом, зачитуючи його, а своїми словами, користуючись лише коротким планом.

Підготовка до виступу полягає в тому, щоб до кожного питання скласти на окремій картці чи аркуші короткий план з помітками потрібних цифр, записами цитат, конкретних фактів. Такий підхід дасть змогу виробити вміння виявляти самостійність під час виступів на семінарі.

Якщо студента поставили перед необхідністю самостійно розв'язувати завдання, це значно активізує потенції його психічної діяльності, сприяє розвиткові та становленню позитивних якостей.

Треба пам’ятати, що якість практичного заняття, перш за все, залежить від підготовки студентів до нього, тому при підготовці до практичного заняття кожен студент повинен:

1. уважно ознайомитися з планом, який відображає зміст чергової теми  заняття;
2. прочитати  і продумати  свої лекційні  записи,  які  відносяться до теми практичного заняття;
3. вивчити чи законспектувати при необхідності рекомендовану літературу;
4. скористатися при потребі консультацією викладача;
5. скласти розгорнутий план, тези чи конспект виступу з усіх питань теми заняття.

Студентам необхідно відвідувати кожне практичне заняття. Пропуск практичного заняття позбавляє студента можливості усвідомити, закріпити та отримати цілісне уявлення по тій чи іншій темі. Крім того, це створює значні труднощі при підготовці до підсумкового модульного контролю.

***Особливості роботи студента на практичному занятті:***

* переважну більшість практичних заняття занять буде проведено у формі інтерактивної дискусії, під час якої викладач здійснює поточний контроль якості знань студентів, перевіряє виконання їх завдань самостійної роботи;
* практичне заняття починається вступним словом викладача, в якому він розкриває значення теми і цілі заняття, форми і методи його проведення;
* студент, розкриваючи зміст того чи іншого питання теми семінарського заняття повинен пов'язувати матеріал з актуальними проблемами сучасності, розглядати педагогічні явища, наводити приклади;
* кожному студенту необхідно постійно вдосконалювати навички володіння державною мовою, правильного вживання понять і термінів. Систематичні виступи на семінарах сприяють поповненню словарного запасу, а також вмінню лаконічно і точно висловлювати свої думки;
* студенти повинні уважно слухати виступи своїх однокурсників і оцінювати наскільки глибоко розкрите питання. Це дає можливість кожному присутньому на семінарі висловити свою точку зору та подолати прогалини, які мали місце у відповіді. Активна участь на семінарських заняттях прищеплює навички участі в дискусії, аналізі різних точок зору, вмінню відстоювати свою позицію;
* після закінчення виступу студента відбувається обговорення проблеми. При цьому викладач не тільки направляє обговорення на розкриття вузлових питань, але і дає змогу виступити усім учасникам семінару. Якщо ж доповідач чи інший виступаючий на семінарі припускає явні помилки, то для виключення втрати часу викладач може його зупинити і надати слово іншому;
* закінчується семінарське заняття заключним словом викладача, в якому аналізується ступінь розкриття теми, оцінюються всі форми участі студентів на семінарі (виступ з питання, реферат, повідомлення, доповнення, зауваження тощо) та нараховуються рейтингові бали, дається завдання на наступне заняття.

**Практична робота**

**Тема:** Моніторингові дослідження в освітній діяльності

**План**

1. Поняття «моніторинг».
2. Принципи та функції моніторингу.
3. Діагностична діяльність методиста.

Обговорення питань:

1. Моніторинг як інструмент визначення якості освіти.
2. Цілі та завдання освітнього моніторингу.
3. Функції моніторингу якості освіти.
4. Принципи освітнього моніторингу.
5. Види моніторингових досліджень.
6. Об’єкти моніторингових досліджень.
7. Перевірка виконання самостійної роботи.
8. Основна література: 4-5.
9. Додаткова література: 4.
10. Проаналізувати, вибрати і систематизувати основні дефініції теми. Зробити словник.

**Практична робота**

**Тема:** Оптимізація педагогічної діяльності. Поняття професійної компетентності педагога дошкільного закладу.

**План**

1. Оптимізація спілкування вихователя з дошкільниками.

2. Поняття та особливості професійної компетентності вихователя.

І. Обговорення питань:

* 1. Проблеми запровадження моніторингу дошкільної освіти та шляхи їх вирішення.
  2. Постанова Кабінету Міністрів від 14.12.2-11 № 1283 «Про затвердження порядку проведення моніторингу якості освіти».
  3. Орієнтовні критерії оцінювання діяльності дошкільних навчальних закладів.
  4. Порядок державної атестації дошкільних, загальноосвітніх, позашкільних навчальних закладів.
  5. Положення про атестацію педагогічних працівників.
  6. Порядок державного інспектування навчальних закладів.

1. Перевірка виконання самостійної роботи.

**Основна література:** 1, 3-5.

# Додаткова література: 1-2.

1. Узагальнити теоретичний матеріал через його кодування (схеми, таблиці).

**Практична робота**

**Тема:** Педагогічний процес дошкільного закладу через самоосвіту педагогів.

**План**

1. Активізація педагогічного процесу дошкільного закладу через самоосвіту педагогів.

2. Рівні сформованості професійної компетентності педагога дошкільного закладу.

3. Інтерактивні форми роботи як метод підвищення професійного рівня педагогів та мотивації до самоосвітньої діяльності.

Обговорення питань:

* 1. Маркетинг як напрям управлінської діяльності в дошкільній освіті.
  2. Критерії, показники, рівні сформованості готовності педагогів до здійснення управлінської діяльності.
  3. Організація системи маркетингу навчально-виховних послуг днз та управління нею.

1. СТЕП-аналіз.
2. Алгоритм проведення маркетингового аналізу.
3. Методи маркетингового аналізу.
4. Перевірка виконання самостійної роботи.

# Основна література:

**Додаткова література**

.Розробити модель проведення моніторингу якості дошкільної освіти.

**Практична робота**

**Тема:** Модель діагностування професійної компетентності педагогів дошкільного закладу.

**План**

* 1. Основні завдання діагностики професійної компетентності педагога.
  2. Етапи моніторингу професійної компетентності педагога.
  3. Складові професійної компетентності педагога ЗДО.

Обговорення питань:

* 1. Організація навчально-виховного процесу.
     1. Організаційно-правові засади діяльності ЗДО
     2. Кадрове забезпечення.
     3. Матеріально-технічна та навчально-методична база.
     4. Організація харчування дітей.
     5. Медичне обслуговування дітей.
  2. Результативність навчально-виховного процесу.
     1. Інваріантна та варіативна частини змісту дошкільної освіти (за освітніми лініями).
     2. Організація свят, виховних та спортивно-масових заходів.
  3. Окремі питання управління дошкільним навчальним закладом.

1. Перевірка виконання самостійної роботи.

# Основна література: 2-5.

**Додаткова література:** 1-4.

Розробити схеми діагностики різних напрямів роботи ЗДО.

**Практична робота**

**Тема:** Психологічний супровід творчого педагогічного колективу.

**План**

1. Психологічний клімат у педагогічному колективі.
2. Педагогічний колектив: спілкування розвиток особистості педагога.

Обговорення питань:

* 1. Педагогічний аналіз, його складові.
  2. Сучасні психолого-педагогічні вимоги до професійної діяльності вихователів здо.
  3. Атестація педагогічних працівників як один із засобів управління якістю освіти в здо.

II. Перевірка виконання самостійної роботи.

# Основна література: 2-3.

**Додаткова література:** 2.

Контроль та аналіз діяльності дошкільного закладу. Керівникам і методистам / Г. Ю. Кравченко, Н. Ф. Кугуєнко.— Х. : Вид-во «Ранок», 2015.

– 272 с.

Дібрати методики для діагностики базових якостей особистості дошкільника

**Практична робота**

**Тема:** Психологічний супровід творчого педагогічного колективу.

**План**

1. «Синдром професійного вигорання».
2. Профдеформація.
3. Конфлікти в педагогічному колективі.

Обговорення питань:

1. Моніторинг динаміки досягнень дітей дошкільного віку.
2. Педагогічна діагностика: суть, види, методи.
3. Критерії та рівні оцінювання компетентності дошкільника.
4. Перевірка виконання самостійної роботи.

# Основна література: 2-3.

**Додаткова література:** 3.

Розробити алгоритм педагогічного аналізу заняття.

**Практична робота**

**Тема:** Діагностика особистісних якостей та станів вихователя як члена педагогічного колективу.

(Розробити самостійно).

**Практична робота**

**Тема:** Інтерактивні форми роботи як метод підвищення професійного рівня педагогів та мотивації до самоосвітньої діяльності.

(Розробити самостійно).

**Практична робота**

**Тема:** Модель діагностування професійної компетентності педагогів дошкільного закладу.

(Розробити самостійно).

**Практична робота**

**Тема:** Основні завдання діагностики професійної компетентності педагога.

(Розробити самостійно).

**Міністерство освіти і науки України**

**МИКОЛАЇВСЬКИЙ Національний університет**

**імені В.О. Сухомлинського**

Кафедра дошкільної освіти

**МЕТОДИЧНІ МАТЕРІАЛИ, ЩО ЗАБЕЗПЕЧУЮТЬ САМОСТІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТІВ З ДИСЦИПЛІНИ**

**МОНІТОРИНГ ЯКОСТІ ОСВІТИ ВИХОВАТЕЛЯ ДНЗ**

Для підготовки фахівців

Ступінь «Магістр»

Галузі знань 01 Освіта

Напрям підготовки 012 Дошкільна освіта

Автор:

доцент Соколовська О.С.

Затверджено на засіданні кафедри від «27» серпня 2019 р.

м. Миколаїв 2019-2020 н.р.

Самостійна робота студентів з дисципліни «Моніторинг якості освіти вихователя ЗДО» займає важливе місце в навчальному процесі ЗВО при підготовці фахівців спеціальності «Дошкільна освіта». Ефективна організація навчально-виховного процесу в системі професійної підготовки майбутніх вихователів ЗДО неможлива без належної організації самостійної роботи студентів.

Самостійна робота студентів, в цілому, відіграє важливу роль в підвищенні якості навчального процесу. Вона сприяє систематизації та закріпленню теоретичних знань, розвитку пізнавальних здібностей та творчої ініціативи, самостійності, відповідальності та організованості, формуванню самостійності мислення, розвитку дослідницьких умінь.

Виконання студентом індивідуального завдання для самостійної роботи сприятиме свідомому та творчому засвоєнню теоретичних основ дисципліни, формуванню стійкого інтересу до психологічних знань та розвитку умінь ефективно їх застосовувати в практичній діяльності психолога. Завдання для спрямовані на те, щоб найбільшою мірою сприяти розвитку у студентів пізнавальної активності і самостійності в їх учбовій діяльності та активуванню процесу самоосвіти в ході професійного становлення в цілому.

Самостійна робота з виконання індивідуального завдання спрямована на формування навичок саморегуляції пізнавальної діяльності, на розвиток стійкого позитивного ставлення до процесу пізнання в цілому та розширенню обізнаності в проблемах соціальної психології та історії психології, зокрема.

З метою організації самостійної роботи та забезпечення ефективності підготовки студентам надається можливість виконувати творчі роботи й завдання, що мають пошуковий експериментальний та аналітичний характер. Їх підготовка сприяє кращрому засвоєнню навчального матеріалу і формуванню у студентів креативності, критичності й системності світогляду.

**Завдання до самостійної роботи:**

1. підготовка до семінарських занять,
2. опрацювання та інтерпретація результатів практичних робіт,
3. реферування наукової літератури (див. теми лекційних, семінарських і практичних занять),
4. підготовка до модульних контрольних робіт,
5. підготовка до заліку.

**Види самостійної роботи:**

**1. Міні - творча робота**

Написання даної роботи передбачає, що студенти досліджують не лише теоретичні аспекти, а й проводять власне пілотажне емпіричне дослідження за методиками (тест, анкета, інтервю тощо). Обсяг – 6-7 сторінок рукопису (може бути друкований текст), план, вступ – 1 сторінка, теоретичний огляд теми – 2 сторінки, результати дослідження за методикою –2-3 сторінки, список літератури (не менше 3 джерел).

Максимальний бал –**10. 2 роботи за період навчання**

1. **Реферат**

Дана форма самостійної роботи надає можливість студентам не лише переказувати думки авторів, а й висловлювати власні, тобто передбачає критичний аналіз різних точок зору. Обсяг – 10 сторінок, план, список літератури (не менше 3 джерел ).

Максимальний бал -**10. 2 роботи за період навчання.**

**3. Аналіз монографій**

Ця форма самостійної роботи передбачає вміння критично проаналізувати оригінальний текст і зробити власні висновки щодо його актуальності. Обсяг – 3 сторінки.

Максимальний бал – **5. 2 роботи за період навчання**

**4. Складання опорного конспекту.**

 Ця форма самостійної роботи передбачає складання конспекту, який має творчу форму. Опорний конспект кодує зміст інформації за допомогою поєднання графічних символів, малюнків, цифр, ключових слів та ін..

Максимальний бал – **5. 2 роботи за період навчання**

**5. План-конспект**

Дана форма самостійної роботи передбачає створення плану, який складається з певної кількості пунктів (із заголовками) та підпунктів. Кожен пункт плану відповідає певній частині конспекту.

Максимальний бал – **5. 2 роботи за період навчання**

**6. Табулювання**

Дана форма самостійної роботи передбачає побудову таблиць, які розкривають закономірності якогось явища.

1. Максимальний бал – **5. 2 роботи за період навчання**

**Оцінювання наукових доповідей.** Тривалість доповіді – від 7 до 10 хвилин. Доповідь представляється в письмовій та усній формі. За доповідь максимально можна отримати 10 балів.

**Організаційно-методичне забезпечення самостійної роботи студента**

Навчальний час, відведений на самостійну роботу студента, регламентується робочим навчальним планом і повинен складати не менше, ніж 1/3 і не більше, ніж 2/3 загального обсягу навчального часу, відведеного на вивчення окремої навчальної дисципліни. Співвідношення обсягів аудиторних занять і самостійної роботи студентів визначається з урахуванням специфіки та змісту конкретної навчальної дисципліни, її місця, значення і дидактичної мети в реалізації освітньо-професійної програми, а також питомої ваги в навчальному процесі практичних, семінарських і лабораторних занять.

**Матеріально-технічне та інформаційне забезпечення умов для**

**самостійної роботи**

Самостійна робота студента над засвоєнням навчального матеріалу з конкретної навчальної дисципліни може виконуватися у бібліотеці, навчальних кабінетах і лабораторіях, комп'ютерних класах, а також в домашніх умовах. У необхідних випадках ця робота проводиться згідно із заздалегідь складеним графіком, що гарантує можливість індивідуального доступу студента до потрібних дидактичних засобів.

**Методичне забезпечення самостійної роботи**

Самостійна робота студента забезпечується системою навчально-методичних матеріалів, передбачених для вивчення конкретних навчальних дисциплін.

До навчально-методичного забезпечення СРС відносяться:

* навчальні та робочі навчальні програми дисциплін, підручники та навчальні посібники, навчальні матеріали як в друкованому, так і в електронному вигляді у відповідності до державного стандарту освіти;
* методичні рекомендації та посібники з організації СРС;
* завдання для самостійної роботи студентів;
* інструкції та методичні вказівки до виконання лабораторних робіт, семестрових завдань тощо;
* тематика рефератів та доповідей;
* тематика курсових робіт та проектів і методичні рекомендації щодо їх виконання;
* тематика кваліфікаційних робіт та методичні рекомендації щодо їх виконання;
* зразки оформлення індивідуальних завдань, передбачених робочою навчальною програмою дисципліни;
* питання до іспитів та заліків;
* методичні вказівки щодо написання та оформлення звітів про проходження практики.

**Організація самостійної роботи студентів**

Методика організації самостійної роботи залежить від структури, характеру та особливостей дисципліни, що вивчається, обсягу годин, виділених на її вивчення, виду завдань для самостійної роботи, рівня підготовки студентів та умов навчальної діяльності.

Згідно з Положенням про організацію освітнього простору в МНУ, навчальний тиждень — це складова навчального часу студента.

Формування змісту самостійної роботи включає:

* визначення та обґрунтування необхідного переліку розділів, тем, питань, завдань, що виносяться на самостійну роботу студентів;
* визначення змісту та обсягу теоретичної навчальної інформації та практичних завдань з кожної теми, які виносяться на СРС;
* відбір методів та форм самостійної роботи студентів відповідно до сучасних технологій навчання;
* визначення форм та методів контролю за самостійним виконанням студентами завдань;
* розробка критеріїв оцінювання результатів СРС.

На самостійне опрацювання студентів виносяться навчальні матеріали:

* за рівнем складності доступні для самостійного вивчення;
* що розширюють, доповнюють, деталізують знання основ, викладених в базовому курсі;
* аналогічні вивченим, побудовані на принципах, вже розглянутих у попередніх темах;
* описові, фактологічні (наприклад, матеріали з історії науки);
* спрямовані на формування навичок та стійких знань: вправи, задачі, розрахунково-графічні роботи тощо;
* матеріали практичного спрямування, тобто такі, які ілюструють застосування загальних принципів, викладених в базовому курсі, в виробничих умовах.

Керівництво самостійною роботою студентів відбувається за рахунок загального бюджету часу, запланованого на аудиторну та позааудиторну роботу викладача. За рахунок часу, запланованого на аудиторну роботу викладачів, проводяться:

* консультаціі з навчальних дисциплін. Консультації протягом семестру (поточні) проводяться згідно з графіком кафедри, консультації перед контрольним заходом (екзаменаційні) проводяться за графіком деканату факультету;
* перевірка і приймання контрольних (модульних) робіт, передбачених робочим навчальним планом, у студентів заочної форми навчання;
* керівництво і оцінювання результатів індивідуальних завдань, передбачених робочим навчальним планом, у студентів денної та заочної форми навчання, зокрема курсових робіт та курсових проектів;
* керівництво практикою студентів;
* керівництво підготовкою кваліфікаційних робіт певного освітньо-кваліфікаційного (освітньо-наукового) рівня.

Таблиця 1

**Розподіл балів за наукову доповідь**

|  |  |
| --- | --- |
| Вимоги | Бали |
| Доповідь повністю висвітлює тему, студент вклався у час, використані або 1) результати лише сучасних наукових досліджень (монографії, наукові статті, інтернет-ресурси), починаючи з 2000 року,  або 2) доповідач висловив і обґрунтував свою власну позицію.  Студент доповідає, не заглядаючи у конспект. | 9-10 |
| Доповідь повністю висвітлює тему, студент вклався у час, використані або 1) результати лише сучасних наукових досліджень (монографії, наукові статті, інтернет-ресурси), починаючи з 2000 року,  або 2) доповідач висловив і обґрунтував власну позицію.  Студент доповідає, заглядаючи у конспект. | 7-8 |
| Доповідь повністю висвітлює тему, студент вклався у час, використані результати наукових досліджень (монографії, наукові статті, інтернет-ресурси) до і після 2000 року. Студент доповідає, не заглядаючи у конспект. | 5-6 |
| Доповідь повністю висвітлює тему, студент вклався у час, використані результати наукових досліджень (монографії, наукові статті, інтернет-ресурси) лише до 2000 року. Студент доповідає, заглядаючи у конспект. | 3-4 |
| Доповідь недостатньо повно висвітлює тему, студент не вклався у час, використані результати наукових досліджень (монографії, наукові статті, інтернет-ресурси) лише до 2000 року. Студент доповідає, заглядаючи у конспект. | 1-2 |
| Доповідь не відповідає темі виступу | 0 |

**Міністерство освіти і науки України**

**МИКОЛАЇВСЬКИЙ Національний університет**

**імені В.О. Сухомлинського**

Кафедра дошкільної освіти

**МЕТОДИЧНІ МАТЕРІАЛИ ЩОДО ВИКОНАННЯ КОНТРОЛЬНИХ РОБІТ ДЛЯ ЗАОЧНОЇ ФОРМИ НАВЧАННЯ З ДИСЦИПЛІНИ**

**МОНІТОРИНГ ЯКОСТІ ОСВІТИ ВИХОВАТЕЛЯ ДНЗ**

Для підготовки фахівців

Ступінь «Магістр»

Галузі знань 01 Освіта

Напрям підготовки 012 Дошкільна освіта

Автор:

Доцент Соколовська О.С.

Затверджено на засіданні кафедри від «27» серпня 2019 р.

м. Миколаїв 2019-2020 н.р.

**МЕТОДИЧНІ ВКАЗІВКИ ДО ВИКОНАННЯ КОНТРОЛЬНИХ РОБІТ**

При вивченні дисципліни «Технології і моделі виховання в зарубіжних країнах» студенти виконують контрольну роботу, яка складається з інформаційного реферату з однієї з приведених тем і практичного завдання.

Реферат є одним із видів систематизації результатів дослідження, який містить у собі літературний виклад дослідження.

Реферати бувають двох видів: наукові й інформаційні.

Науковий реферат, що складається студентом під час виконання науково-дослідної роботи, повинен розкрити:

- одне з питань теми наукового дослідження з літературних джерел;

- описати стан об`єкта дослідження;

- указати на недоліки, а також сформулювати свої пропозиції по їх усуненню.

Інформаційний реферат – це короткий письмовий виклад однієї наукової праці, що коротко розкриває її зміст. Інформаційний реферат акцентує увагу на нових відомостях, може розглядати одне питання або декілька питань однієї проблеми. Тому при його підготовці студенти складають реферат на одне питання без змісту, а якщо розглядають декілька питань складають зміст, посилання на літературні джерела, та перелік літературних джерел.

Інформаційні реферати можуть виконувати студенти для виступів на республіканських конкурсах, а також для доповідей на студентських наукових конференціях.

**Контрольна робота №1**

1. Описати поняття «моніторинг».
2. Принципи та функції моніторингу.
3. Діагностична діяльність методиста.

**КОНТРОЛЬНА РОБОТА № 2**

1. Опишіть оптимізацію спілкування вихователя з дошкільниками.

2. Розкрийте поняття та особливості професійної компетентності вихователя.

3. Охарактеризуйте рівні сформованості професійної компетентності педагога дошкільного закладу.

**Міністерство освіти і науки України**

**МИКОЛАЇВСЬКИЙ Національний університет**

**імені В.О. Сухомлинського**

Кафедра дошкільної освіти

**ІНШІ МАТЕРІАЛИ**

**МОНІТОРИНГ ЯКОСТІ ОСВІТИ ВИХОВАТЕЛЯ ДНЗ**

Для підготовки фахівців

Ступінь «Магістр»

Галузі знань 01 Освіта

спеціальності 012 Дошкільна освіта

Автор:

д.оцент Соколовська О.С.

Затверджено на засіданні кафедри від «27» серпня 2019 р.

м. Миколаїв 2019-2020 н.р.

**Карта оцінювання когнітивної готовності вихователів до інновацій**

***Інструкція***: Шановні колеги! Дайте відповіді на запропоновані питання, використовуючи наступну оцінну шкалу: 3 бали – завжди, 2 бали – іноді, 1 бал – ніколи

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Параметри оцінки | Бали | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. | Знання нормативних документів, що регламентують дошкільну освіту. |  |  |  |  |  |
| 2. | Наявність глибоких теоретичних знань і вмінь з педагогіки та психології. |  |  |  |  |  |
| 3. | Знання змісту освіти, форм, методів і засобів навчання. |  |  |  |  |  |
| 4. | Знання педагогічних технологій, ППД і досягнень науки |  |  |  |  |  |
| 5. | Уміння використовувати комп’ютерну, аудіо-, відео- та копіювальну техніку. |  |  |  |  |  |
| 6. | Вміння науково обгрунтувати інноваційну діяльність. |  |  |  |  |  |
| 7. | Прагнення до пошуку нової інформації. |  |  |  |  |  |
| 8. | Уміння аналізувати, інтегрувати і синтезувати інформацію. |  |  |  |  |  |
| 9. | Здатність до продукування гіпотез, оригінальних ідей. |  |  |  |  |  |
| 10. | Здатність до дослідницької діяльності. |  |  |  |  |  |
| 11. | Робота з різними психолого-педагогічними джерелами, вивчення й аналіз різних концепцій щодо професійної діяльності вихователя. |  |  |  |  |  |
| 12. | Володіння методикою складання авторських программ, навчальних планів, моделювання та конструювання елементів заняття. |  |  |  |  |  |
| Загальна сума балів: \_\_\_\_\_\_\_ | | | | | | |

60 – 48 балів – високий рівень когнітивної готовності

48 – 36 – достатній рівень когнітивної готовності

36 – 24 – середній рівень когнітивної готовності

0-24 – низький рівень когнітивної готовності

**Анкета**

**«Самоосвітня діяльність вихователя»**

***Інструкція***: Шановні колеги! Дайте відповіді на запропоновані питання, використовуючи наступну оцінну шкалу: 3 бали – завжди, 2 бали – іноді, 1 бал – ніколи.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1. | Ви розробляєте на навчальний рік план самоосвітньої роботи. |  |
| 2. | Ви постійно стежите за передовим педагогічним досвідом, прагнете впровадити його з урахуванням індивідуального стилю вашої педагогічної діяльності. |  |
| 3. | Ви дотримуєтесь певних педагогічних ідей, розвиваєте їх в процесі педагогічної діяльності. |  |
| 4. | Ви вивчаєте педагогічну та психологічну літературу відповідно до індивідуальної теми самоосвіти. |  |
| 5. | Ви співпрацюєте з науковим консультантом. |  |
| 6. | Ви бачите перспективу своєї діяльності, прогнозуєте її. |  |
| 7. | Ви відкриті новому. |  |
| 8. | Ви постійно займаєтесь самоосвітою. |  |
|  | Загальна сума балів |  |

Обробка результатів

Рівень самоосвітньої діяльності вихователів визначається по формулі:

К= Кфакт / Кмакс,

Де К – рівень самоосвітньої діяльності; Кфакт – фактична кількість балів, що отримали всі вихователі; Кмакс – максимально можлива кількість балів (24).

Для оцінювання рівня сприйняття колективом інновацій використовуються наступні показники:

Низький рівень – К<0.45

середній рівень – 0,45 <K<0,65

достатній рівень – 0,65<K<0,85

високий рівень – K>0,85

К = /24 =

**Методика «Фактори, що впливають на розвиток і саморозвиток педагогів» (Н.В.Клюєва)**

Шановний колего!

Оцініть за 3-бальною шкалою фактори, що стимулюють і перешкоджають Вашому професійному розвиткові:

3 – «так» 2- скоріше «так» ніж «ні» 1 - скоріше «ні»

**І. Фактори, що перешкоджають**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Параметри** | **Відповідь** | **Бали** |
| 1. Власна інерція. |  |  |
| 2. Розчарування в результаті невдач, що раніше траплялись. |  |  |
| 3. Відсутність підтримки в цьому питанні з боку адміністрації. |  |  |
| 4. Негативне ставлення оточуючих, що погано сприймають Ваше бажання змін і прагнення до нового. |  |  |
| 5. Стан здоров’я. |  |  |
| 6. Відсутність системи роботи в цьому напрямку в дошкільному закладі |  |  |
| 7. Нестача часу |  |  |
| 8. Обмежені ресурси, скрутні життєві обставини. |  |  |
| 9. Відсутність об’єктивної інформації про Вашу діяльність з боку керівництва і членів колективу. |  |  |
| 10. Втрата інтересу до педагогічної діяльності. |  |  |
| 11. Відсутність фахівця, у якого можна було б повчитися. |  |  |
| **Загальна сума балів** | |  |

**ІІ. Стимулюючи фактори:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Параметри** | **Відповідь** | **Бали** |
| 1. Налагоджена система методичної роботи в ДНЗ. |  |  |
| 2. Наявність фахівців (курсів), у яких можна повчитися.. |  |  |
| 3. Приклад і вплив колег.. |  |  |
| 4. Підтримка і увага до цієї проблеми керівника. |  |  |
| 5. Інтерес до педагогічної діяльності. |  |  |
| 6. Особистий приклад керівництва закладу. |  |  |
| 7. Можливість здобуття визнання в колективі. |  |  |
| 8. Новизна діяльності, умови роботи, можливість експериментувати.. |  |  |
| 9. Система матеріального стимулювання . |  |  |
| 10. Потреба в самовдосконаленні. |  |  |
| 11. Атмосфера співробітництва і підтримки, що склалася в колективі. |  |  |
| Загальна сума балів | |  |

**11 – 27 балів** потреба в розвитку блокована. Усвідомлення неможливості професійного росту за сформованих обставин.

**28 – 33** – потреба в розвитку має слабко виражений характер. Сумнів щодо можливості професійного росту .

**34 – 44** виражена потреба в розвитку. При організації відповідних умов педагог схильний до професійного росту.

**45 – 55** – явно виражена потреба в розвитку. Висока оцінка умов, що йому сприяють.

Діагностика рівня саморозвитку в професійно-педагогічній діяльності (Л.Н.Бережнова)

**ДІАГНОСТИЧНА КАРТКА**

**професійної підготовки вихователя**

1. Чи задовольняє Вас Ваша професійна підготовка?
   * Так
   * Ні
   * Не зовсім
2. З яких напрямків професійної підготовки Ви хотіли б удосконалювати свої знання (в першу, другу, третю чергу):
   * науково-теоретична підготовка
   * методична підготовка
   * психолого-педагогічна підготовка
3. Чи вважаєте Ви доцільним поглибити свої професійні знання з питань:
   * Нормативно-правове забезпечення
   * Програмно-методичне забезпечення
   * Планування педагогічної діяльності
   * Ведення документації
   * Безпеки життєдіяльності та охорони праці
   * Атестації педпрацівників
   * Вивчення особистості дошкільників
4. Яким формам підвищення кваліфікації своїх професійних знань і вмінь Ви надали б переваги в першу, другу ... чергу:
   * Самоосвіті
   * Семінару-практикуму
   * Школі ППД
   * Школі молодого вихователя
   * Творчим групам вихователів з психолого-педагогічних проблем
   * Методичним об’єднанням певних вікових груп
5. Якби Вам надали можливість вибору семінарів для удосконалення своїх професійних знань, то в яких семінарах Ви хотіли б взяти участь:
   * Психолого-педагогічні особливості дітей різного віку
   * Психологія навчання і виховання дошкільників
   * Індивідуалізація навчання
   * Організація самостійної творчої діяльності дошкільників
   * Використання новітніх технологій в навчальному процесі
   * Перспективне та календарне планування навчально-виховного процесу
   * Інші (вкажіть свої побажання)

­­­­­­­­­­­­­­­­­­­­­­­­\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**КАРТКА**

**діагностичного дослідження професійної діяльності педагога,**

**який проходить чергову атестацію**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**(ПІБ вихователя)**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Параметри оцінювання педагогічної діяльності вихователя** | **Кількісний показник оцінювання (в балах)**  **4 (В)** | **Кількісний показник оцінювання (в балах)**  **3 (Д)** | **Кількісний показник оцінювання (в балах)**  **2 (С)** | **Кількісний показник оцінювання (в балах)**  **1 (Н)** |
| **1** | Вміння організовувати навчально-виховний процес та його ефективність |  |  |  |  |
| **2** | Підходи до планування роботи з дітьми |  |  |  |  |
| **3** | Вміння створити робочу атмосферу під час режимних моментів |  |  |  |  |
| **4** | Сприяння розвитку особистості вихованців (індивідуальний підхід, вміння добирати доцільні форми та методи роботи |  |  |  |  |
| **5** | Вміння бачити і розвивати індивідуальні здібності, таланти дітей |  |  |  |  |
| **6** | Результативність роботи вихователя – рівень життєвої компетентності дітей( загальна характеристика групи вихованців): - наявність у дітей творчих здібностей; - сформованість стійкого інтересу до оточуючого; - наявність необхідних знань, умінь та навичок; - розвиток вольових якостей; - засвоєність моральних еталонів |  |  |  |  |
| **7** | Знання та застосування української мови, вміння навчати мові дітей |  |  |  |  |
| **8** | Авторитет серед дітей (любов, повага, довіра, партнерські відносини) |  |  |  |  |
| **9** | Ефективність роботи з батьками (використання нетрадиційних форм роботи) |  |  |  |  |
| **10** | Впровадження інноваційних технологій або наявність цікавого досвіду з певної проблеми |  |  |  |  |
| **11** | Особистий вклад у поповнення матеріальної бази групи |  |  |  |  |
| **12** | Участь вихователя у методичній роботі ДНЗ |  |  |  |  |
| **13** | Моральні якості педагога, педагогічна етика, загальна  культура |  |  |  |  |
| **14** | Професійні якості : вимогливість , толерантність, обізнаність, систематичність, виваженість, самокритичність, винахідливість, врівноваженість) |  |  |  |  |
|  | **Максимальна кількість балів** | **56** | **42** | **28** | **14** |

**\* Примітка: *4 бали - високий рівень; 3 бали - достатній рівень; 2 бали - середній рівень; 1 бал - низький рівень***

**Методи вивчення:**  
-***спостереження за діяльністю вихователя***  
***-аналіз документації  
-вивчення рівня компетентності дітей  
-співбесіди з вихователем  
-обробка анкет педагогів ДНЗ «Вихователь очима своїх колег»***

**Результати оцінювання**

**Критерії оцінювання:**

***-56 балів  і більше – високий рівень***

***-від 42 до 28 балів – достатній рівень***

***-від 28 до 14 балів – середній рівень***

***-14 балів  і менше – низький рівень***

**Загальна кількість балів \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Загальний рівень професійної діяльності педагога – \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Інтерактивне навчання**

Інтерактивне навчання

*(комунікативно-діалогове)* –

різновид проблемного навчання

стратегія Форми роботи активні методи

взаємодії взаємодії

конкуренція коопераціямоделюваннядискусії

кооперативна індивідуальна ситуацї

співробітництво ділова гра

групова

|  |
| --- |
| Структура методичної роботи  з педагогічними кадрами |

*Створення умов для реалізації сучасних*

*інноваційних вимог дошкільної освіти*

Індивідуальні форми

Групові форми

Колективні форми

Самоосвіта

Атестація

Педагогічні ради

Семінари

Педагогічні читання

Творча група

Діагностика

Колективний перегляд

Передовий педагогічнийдосвід

Консультації

Практикум

Теоретичні

Тематичні

Проблемні

Основним документом, який регламентує проведення моніторингу в дошкільній галузі є наказ Міністерства освіти і науки України від 11.04.2008 р. № 309 «Про проведення моніторингу стану дошкільної освіти».

**Нормативно – правові документи:**

1. Закон України «Про дошкільну освіту».

2. Указ Президента України від 04.7.2005р. № 1013 «Про невідкладні заходи щодо забезпечення функціонування та розвитку освіти і Україні».

3. Указ Президента України від 20.03.2008 № 244 «Про додаткові заходи щодо підвищення якості освіти в Україні».

4. Постанова Кабінету Міністрів від 14.12.2-11 № 1283 «Про затвердження порядку проведення моніторингу якості освіти».

5. Наказ МОН України від 03.11.2014 № 1255 «Про утворення робочої групи з розроблення критеріїв визначення рівня розвитку дитини за Базовим компонентом дошкільної освіти та інструментарію їх практичного застосування.

6. Наказ МОН України від 17.06.2013 №772 «Про затвердження орієнтовних критеріїв оцінювання діяльності дошкільних, загальноосвітніх, професійно-технічних навчальних закладів».

7. Додаток 1 до наказу МОН №772 від 17.06.2013 «Орієнтовні критерії оцінювання діяльності дошкільних навчальних закладів».

**МОНІТОРИНГ– ЦЕ КОМПЛЕКС ЗАХОДІВ ЗІ СПОСТЕРЕЖЕННЯ, ЯКІ ЗАБЕЗПЕЧУЮТЬ СИСТЕМНИЙ ДОВГОТРИВАЛИЙ КОНТРОЛЬ ЗА СТАНОМ ТА ТЕНДЕНЦІЯМИ РОЗВИТКУ КОЖНОЇ ДИТИНИ.**

Він є необхідною складовою освітньої діяльності педагога. Завдяки моніторингу педагог може з’ясувати, чи у правильному напрямі він здійснює освітній процес, і вчасно внести потрібні корективи.

Головною метою моніторингу є вивчення стану реалізації завдань Базового компонента дошкільної освіти, стану організації освітнього процесу в ДНЗ, отримати оперативну інформацію про реальний стан та тенденції змін об'єкта діагностування для корекції педагогічного процесу.

**ЗАВДАННЯ МОНІТОРИНГОВОГО ДОСЛІДЖЕННЯ:**

1. Виявити якість практичної реалізації завдань Базового компонента дошкільної освіти та отримати об’єктивну інформацію.

2. Дослідити рівень засвоєння програмового матеріалу дошкільниками відповідно до Базового компонента дошкільної освіти та освітньої програми ДНЗ.

3. Провести порівняльний аналіз відповідності фактичних результатів освітньої діяльності прикінцевій меті – вимогам Державних стандартів дошкільної освіти.

4. Визначити чинники, які сприяють покращенню виконання освітньої програми в ДНЗ.

5. Надати рекомендації педагогам і батькам дошкільників стосовно визначення шляхів покращення якості дошкільної освіти, спираючись на результати моніторингу.

**ЗАГАЛЬНИМИ ОЗНАКАМИ МОНІТОРИНГУ Є:**

1. Наявність завдань педагогічного оцінювання стану об'єкта діагностики.

2. Системність і повторюваність моніторингу як виду педагогічної діяльності, що здійснюють у типових ситуаціях на певних етапах освітнього процесу.

3. Використання методик спеціально адаптованих до конкретних ситуацій і умов.

Суб’єктами освітнього процесу є діти.

Об’єктами моніторингу є:

· інформація про учасників освітнього процесу;

· навчально-методичне, матеріально-технічне, нормативно-правове забезпечення освітнього процесу;

· результати освітнього процесу ( навчально-пізнавальної, творчої, ігрової діяльності, тощо).

Моніторингове дослідження на 2019 - 2020 навчальний рік.