

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ, МОЛОДІ ТА СПОРТУ УКРАЇНИ
СЛОВ'ЯНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

На правах рукопису

КОРНЄВА ОКСАНА ЛЕОНІДІВНА

УДК 373.211.24 (477.6)

ОРГАНІЗАЦІЯ МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ
З ВИХОВАТЕЛЯМИ ДОШКІЛЬНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

13.00.08 – дошкільна педагогіка

Дисертація на здобуття наукового ступеня
кандидата педагогічних наук

Науковий керівник:
Аматьєва Олена Петрівна,
кандидат педагогічних наук, доцент

Слов'янськ – 2012

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ.....	4
ВСТУП.....	5
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ОРГАНІЗАЦІЇ МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ З ВИХОВАТЕЛЯМИ В ДОШКІЛЬНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ	12
1.1 Методична робота як педагогічна категорія	12
1.2 Проблема організації методичної роботи в дошкільному навчальному закладі в теорії і практиці дошкільної освіти	28
1.3 Структура методичної роботи в системі дошкільної освіти ...	48
1.4 Компетентнісний підхід до організації методичної роботи з вихователями	67
Висновки з розділу 1	82
РОЗДІЛ 2. ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНА МЕТОДИКА ОРГАНІЗАЦІЇ МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ З ВИХОВАТЕЛЯМИ ДОШКІЛЬНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ	88
2.1 Стан організації методичної роботи з вихователями дошкільних навчальних закладів	88
2.2 Експериментальна методика організації методичної роботи з вихователями ДНЗ	139
2.3 Порівняльний аналіз рівнів набуття професійно-методичної компетентності вихователів на констатувальному та прикінцевому етапах	178
Висновки з розділу 2	183

ВИСНОВКИ	192
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	196
ДОДАТКИ	234

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ

АО – абсолютна оцінка

ВО – відносна оцінка показників ступеня організації методичної роботи

ДНЗ – дошкільний навчальний заклад

ЕГ – експериментальна група

ЗСУ – здатність до самоуправління в педагогічній діяльності

КГ – контрольна група

МГ – методична грамотність

МО – найвищий бал, який міг би отримати кожен респондент

МР – методична робота

облІППО – обласний інститут післядипломної педагогічної освіти

ОК – організаційний компонент

ОМР – організація методичної роботи

ПК – професійна компетентність

ПКП – професійна компетентність педагога

ПМК – професійно-методична компетентність

ПІД – передовий педагогічний досвід

ВСТУП

Актуальність дослідження. Підвищення якості дошкільної освіти є важливим завданням, що вимагає мобілізації зовнішніх і внутрішніх ресурсів. У Законі України «Про дошкільну освіту», положеннях Національної доктрини розвитку освіти України у XXI столітті визначено сучасні орієнтири розвитку дошкільної ланки освіти, наголошено на необхідності посилення її наукового і методичного супроводу, оновлення стандартів, широкого впровадження сучасних освітніх технологій і нового покоління програмно-методичного забезпечення. За цих умов організація методичної роботи в дошкільних навчальних закладах набуває першочергового значення.

Проблемі методичної роботи і способам її організації у закладах освіти присвячено чимало наукових досліджень та практичних інновацій. Загальні теоретичні аспекти методичної роботи в закладах освіти висвітлено у працях Я. Бенцион, М. Воровки, І. Жерносек, О. Зубкова, Н. Комаренко, С. Майданенко, В. Павленко, О. Сидоренко, І. Титаренко та ін. Розкрито особливості організації методичної роботи в закладах освіти різного рівня (А. Богуш, Н. Дудніченко, О. Зайченко, В. Лізинський, В. Крижко, К. Крутій, В. Мануйленко, Е. Павлютенков, Л. Поздняк, О. Шестопалюк); схарактеризовано ефективність різноманітного практичного досвіду з організації методичної роботи у ДНЗ (Л. Богославець, О. Василевська, Г. Васильєва, Г. Григоренко, Л. Калужька, К. Кіндрат, В. Ларіна, О. Ліннік, Л. Лукіна, Н. Омеляненко, Н. Савінова, І. Терещенко, Л. Швайка, І. Щербо, О. Янушевич та ін.); виявлено зміст і форми інновацій в організації методичної роботи вихователів (О. Аматыєва, К. Біла, К. Крутій, А. Морозова, Л. Поздняк та ін.)

Проте завдання дошкільної освіти, що сформульовані в сучасних програмах розвитку і виховання дитини дошкільного віку, висувають нові вимоги щодо якості методичної роботи в дошкільних навчальних закладах,

її змісту і способів організації. Їх реалізація зумовлена готовністю і здатністю вихователів до вирішення проблем дошкільної освіти в руслі нових освітніх цінностей і пріоритетів. Відповідно до цього постають оновлені цілі і завдання щодо організації методичної роботи вихователів і підвищення їхньої професійної компетентності; стимулювати творчість та ініціативу; створювати умови для розробки варіативного змісту й інноваційних технологій дошкільної освіти тощо. Усі ці завдання має вирішувати вихователь-методист, який організує методичну роботу у ДНЗ, спрямовує її на досягнення методичної компетентності і самостійності педагогів. Проте чинна науково-теоретична і нормативна база методичної роботи в дошкільному навчальному закладі зорієнтована на загальну формалізацію результатів методичної роботи, нівелювання індивідуальності вихователів, стилю їхньої професійної діяльності та її творчого характеру.

Відтак, наявні суперечності між: набутим емпіричним досвідом сучасної організації методичної роботи з вихователями дошкільних навчальних закладів і недостатнім теоретичним обґрунтуванням методики організації такої роботи; необхідністю системного набуття вихователями дошкільних навчальних закладів професійно-методичної компетентності та їх фрагментарною участю в методичній роботі; різноманіттям форм організації методичної роботи у ДНЗ і відсутністю методики їх добору відповідно до етапів та рівнів професійно-методичної компетентності вихователів. Актуальність покращання якості методичної роботи з вихователями у ДНЗ, відсутність належної науково-теоретичної бази зумовили вибір теми дисертаційного дослідження «Організація методичної роботи з вихователями дошкільних навчальних закладів».

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дослідження виконано в межах наукової теми кафедри загальної педагогіки, що входить до плану науково-дослідної роботи Слов'янського державного педагогічного університету «Гуманізація навчально-виховного процесу» (протокол № 3 від 28.11.2002 р.). Тема дисертації затверджена вченою

радою Слов'янського державного педагогічного університету (протокол № 9 від 26.05.2005 р.) й узгоджена в Раді з координації наукових досліджень у галузі педагогіки та психології в Україні (протокол № 7 від 27.09.2005 р.).

Мета дослідження – науково обґрунтувати й експериментально перевірити модель організації методичної роботи з вихователями дошкільних навчальних закладів.

Завдання дослідження:

1. Розкрити сутність феномена «організація методичної роботи з вихователями дошкільних навчальних закладів», його структуру; уточнити поняття «професійно-методична компетентність вихователя».

2. Визначити критерії, показники і схарактеризувати рівні професійно-методичної компетентності вихователів.

3. Виявити педагогічні умови ефективної організації методичної роботи з вихователями дошкільних навчальних закладів.

4. Розробити експериментальну модель організації методичної роботи з вихователями дошкільних навчальних закладів, методику її реалізації й апробувати їх ефективність.

Об'єкт дослідження – методична робота в дошкільних навчальних закладах.

Предмет дослідження – методика організації методичної роботи з вихователями дошкільних навчальних закладів.

Базою дослідження виступили ДНЗ №№ 10, 31, 34 (м. Костянтинівка Донецької області), № 282 (м. Київ), №№ 48, 53, 69, 72 (м. Краматорськ Донецької області), Слов'янський державний педагогічний університет, Донецький інститут психології та підприємництва, курси підвищення кваліфікації працівників дошкільних навчальних закладів Донецького обласного інституту післядипломної педагогічної освіти. Усього в дослідженні взяли участь 270 вихователів дошкільних навчальних закладів

Донецької області; 130 вихователів були задіяні на формувальному етапі експерименту.

Методи дослідження. З метою вирішення поставлених завдань дослідження використано комплекс взаємозалежних методів теоретичного й емпіричного рівнів. Метод аналізу і синтезу використано для визначення мети, предмету, завдань дослідження, зіставлення емпіричних даних і оцінки результатів; вивчення й аналіз науково-методичної літератури за проблемою дослідження – з метою обґрунтування моделі, методики та педагогічних умов організації методичної роботи з вихователями дошкільних навчальних закладів. Для з'ясування стану організації методичної роботи з вихователями було використано емпіричні методи: аналіз чинних програм, річних планів роботи дошкільних закладів, навчально-виховних планів роботи вихователів-методистів, документації вихователів. З метою перевірки ефективності методики організації методичної роботи використано методи цілеспрямованого спостереження за діяльністю вихователів, бесіди, анкетування, тестування, педагогічний експеримент (констатувальний, формувальний етапи), аналіз продуктів методичної роботи вихователів. Для узагальнення експериментальних даних, достовірності одержаних результатів, визначення тенденцій їх змінювання використано методи математичної статистики.

Наукова новизна одержаних результатів дослідження полягає в тому, що вперше науково обґрунтовано й експериментально перевірено модель організації методичної роботи з вихователями дошкільних навчальних закладів, що складається з чотирьох етапів (інформаційно-збагачувальний, продуктивно-діяльнісний, інноваційно-творчий, оцінно-рефлексивний), принципів (формувальні, реалізуючі), функцій (планування, керівництво, координація, контроль, прийняття рішень, об'єднання, мотивація, оцінка, комунікація, прогноз, корегування, узагальнення), форм і методів організаційної роботи (методичні об'єднання, семінари, семінари-практикуми, колективні перегляди, консультації тощо); виявлено

педагогічні умови (залучення вихователів до активної самостійної пошуково-методичної роботи; озброєння вихователів інноваційними методиками; занурення вихователів в інноваційно-творчу методичну діяльність; стимулювання оцінно-контрольної діяльності вихователів у професійно-методичній роботі) організації методичної роботи з вихователями ДНЗ; визначено сутність феномена «організація методичної роботи з вихователями ДНЗ» (цілеспрямована робота вихователя-методиста з вихователями ДНЗ з метою підвищення їхньої педагогічної майстерності й оцінно-рефлексивної діяльності методичної спрямованості); критерії (професіоналізм, методична грамотність, рефлексивність), показники та схарактеризовано рівні професійно-методичної компетентності вихователя як показника ефективності організації методичної роботи в ДНЗ (елементарний, базовий, досконалий, новаторський); уточнено поняття «професійно-методична компетентність вихователя» (сукупна характеристика професійної та методичної зрілості діяльності вихователя, що виконується в межах його посадових обов'язків і відповідає визначеним нормам). Подальшого розвитку набула теорія і методика організації освітнього процесу у ДНЗ.

Практичне значення одержаних результатів полягає в розробці експериментальної методики організації методичної роботи вихователів ДНЗ, системи її рейтингового оцінювання, програми самовдосконалення вихователів ДНЗ «Я – успішний вихователь»; фахового портрету вихователя-методиста дошкільного навчального закладу. Матеріали дослідження можуть бути використані у практиці роботи дошкільних навчальних закладів і органів управління системою дошкільної освіти; у процесі підготовки фахівців з дошкільної освіти при викладанні навчальних курсів «Дошкільна педагогіка», «Управління в системі дошкільної освіти»; в післядипломній освіті працівників дошкільної освіти.

Матеріали дисертаційного дослідження впроваджено в навчально-виховний процес ДНЗ № 10 (акт про впровадження № 131 від 01.09.2011 р.),

№ 34 (акт про впровадження № 11/2 від 03.08.2011 р.), № 31 (акт про впровадження № 01/08-527 від 15.08.2011 р.) (м. Костянтинівка Донецької області), №№ 48, 53, 69, 72 (акт про впровадження № 11/1 від 09.09.2010 р.) (м. Краматорськ Донецької області), центру розвитку дитини «Грайлик-запитайлик» (акт про впровадження № 01/08-528 від 15.08.11 р.), ДНЗ № 282 (акт про впровадження № 28/33 від 14.05.2010 р.) (м. Київ); ДНЗ № 655 (акт про впровадження № 30/05 від 18.05.2011 р.) (м. Київ); управління освіти Костянтинівської міської ради (акт про впровадження № 01/08-528 від 15.08.2011 р.), Слов'янського державного педагогічного університету (акт про впровадження № 68–10–23 від 08.02.10 р.), Донецького інституту психології та підприємництва (акт про впровадження № 1/491 від 15.02.11 р.), курсів підвищення кваліфікації працівників дошкільних навчальних закладів Донецького обласного інституту післядипломної педагогічної освіти (акт про впровадження № 388/02 від 30.08.2011 р.).

Особистий внесок автора у праці у співавторстві полягає в розробці моделі методичної роботи в дошкільному навчальному закладі на засадах акмеологічного підходу.

Апробація результатів дослідження. Основні положення і результати дослідження обговорено на *міжнародних*: «До 150-річчя з дня народження С. Русової» (Луганськ, 2006); «Моніторинг якості професійної підготовки фахівців педагогічної освіти» (Луганськ, 2007); «Професіоналізм педагога у контексті європейського вибору України» (Ялта, 2008); *всеукраїнських*: «Реалізація принципу наступності дошкільної та початкової ланок у контексті суб'єктної парадигми освіти» (Слов'янськ, 2007); «Шляхи вдосконалення професійної підготовки майбутніх вихователів дошкільних навчальних закладів» (Донецьк, 2007); «Педагогічна діагностика в системі дошкільної та початкової освіти» (Луганськ, 2009); «Психолого-педагогічний та соціальний супровід дитини дошкільного віку» (Слов'янськ, 2010) науково-практичних конференціях; *всеукраїнському*

«Про хід впровадження Державної базової програми розвитку дитини дошкільного віку «Я у Світі» (Київ, 2010); *регіональних*: «Створення системи методичного супроводу удосконалення професійної компетентності педагогів дошкільних навчальних закладів за Базовою програмою «Я у Світі» (Донецьк, 2009), «Організація методичної роботи в дошкільному закладі: реалії та перспективи» (Костянтинівка, 2010) науково-практичних семінарах.

Публікації. Результати дослідження викладено у 16 публікаціях автора (1 – у співавторстві), з них: 7 – у фахових виданнях України.

Структура дисертації. Дисертаційна робота складається зі вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел та 15 додатків. Основний зміст дисертації викладено на 195 сторінках. Робота містить 30 таблиць, 22 діаграми, 3 формули, 6 схем, що займають 6 сторінок основного тексту. У списку використаних джерел 355 найменувань, що охоплюють 37 сторінок. Додатки викладено на 75 сторінках.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ОРГАНІЗАЦІЇ МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ З ВИХОВАТЕЛЯМИ У ДОШКІЛЬНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ

1.1 Методична робота як педагогічна категорія

Проблеми організації методичної роботи в педагогічних навчальних закладах були предметом дослідження учених у різних аспектах. Так, методичну роботу пов'язували з різними проблемами освіти, підвищення кваліфікації та професійного розвитку педагогів. А саме, з розробкою технології організації науково-методичної роботи з педагогічними кадрами (Т. Гриценко [69], А. Єрмола [99], Н. Комаренко [136], С. Майданенко [195], О. Сидоренко [277] та ін.); безперервною професійною освітою (Г. Балл [12], О. Барбіна [16], І. Зязюн [115], О. Кучерявий [182], Т. Лопухіна [193] та ін.); післядипломною педагогічною освітою (І. Грабовець [63], А. Кузьмінський [179], В. Руссол [271], В. Павленко [228], та ін.); підвищенням кваліфікації учителів (А. Зубко [114], О. Капченко [121], Л. Литвинюк [188], І. Титаренко [304], Н. Чепурна [327], О.Шестопалюк [340] та ін.)

Учені (Ю. Бабанський [10], В. Волкова [43], С.Крисюк [165] та ін.) розглядають методичну роботу як форму організації підвищення професійності викладачів; як засвоєння досягнень науки і передового досвіду (Н. Бухлова [35], В. Гуменюк [74], О. Деменцев [82], І. Жерносек [103], А. Зубков [113], К. Кіндрат [127], Л. Коновалова [138] та ін.); як умову розвитку педагогічної творчості педагогів (Н. Дудніченко [93], В. Ларіна [183], Ю Манілюк [197] та ін.); як допомогу у формуванні наукової організації навчального процесу (І. Жерносек [102], О. Зайченко [106], А. Радченко [260], Т. Сорочан [288], П. Худомінський [320], О. Янко [347] та ін.).

У більшості досліджень методична робота розглядається як компонент системи підвищення кваліфікації педагогів, що реалізується здебільшого в період між курсами підвищення кваліфікації (Ю. Бабанський [11], Я. Бенцион [17], Р. Гильборг [55], Л. Даніленко [77], І. Жерносек [101;102], С. Крисюк [165] та ін.).

Методична робота виступила предметом наукового пошуку в численних суміжних педагогічних та психологічних дослідженнях вітчизняних і зарубіжних науковців. Над розробкою змісту та структури методичної роботи працювали І. Жерносек [100], Н. Клокар [131], Н. Красовицький [163], В. Маркєєва [199], А. Морозова [214], В. Пікельна [245], Л. Поздняк [248], Л. Сушенцева [294] та ін.

Однак, спільної думки і однозначного трактування цього явища сьогодні не знайдено. Отже, з'ясуємо сутність поняття «методична робота».

Так, в «Енциклопедії освіти» методична робота визначена як цілісна, заснована на досягненнях науки, освітніх інноваціях, конкретному аналізі стану навчально-виховного процесу, система діагностичної, пошукової, аналітичної, інформаційної, організаційної діяльності та заходів, спрямованих на всебічне підвищення професійної майстерності кожного вчителя, розвиток творчого потенціалу педагогічного колективу в цілому та вдосконалення якості навчально-виховної роботи [98]. Таке трактування є похідним від слова «методичний» – послідовний, систематичний, який діє згідно з планом; той, хто діє згідно з правилами методики, пов'язаний або відноситься до неї [33, С. 538; 219, С. 426; 309, С. 436]. Найбільш чітке трактування знайдено у великому тлумачному словнику сучасної української мови: «методичний – 1) стосовно до методики (сукупність взаємозв'язаних способів та прийомів доцільного проведення будь-якої роботи; вчення про методи викладання певної науки, предмета); 2) який здійснюється за певним планом; дуже послідовний, систематичний [40, С. 522].

Визначення терміна «методична робота в освітніх закладах» подано у сучасній педагогічній енциклопедії як частина системи неперервної освіти викладачів та вихователів [236, С. 307].

Аналіз наукового фонду з дослідження проблеми підтвердив, що вчені (Ю. Бабанський [10], Л. Волобуєва [46], Н. Дудніченко [92], І. Жерносек [100], Т. Слободянюк [283], І. Титаренко [303]) розглядають методичну роботу в контексті підвищення кваліфікації педагогічних кадрів і вважають, що вона має відповідати сучасному рівню розвитку навчальних закладів, запитам персоналу та здійснюватися на підставі гнучкої взаємодії учасників методичної роботи під час курсового та міжкурсівного періодів.

Дійсно, методична робота в освітніх закладах розглядається як частина системи безперервної освіти викладачів, вихователів. При цьому, сутність методичної роботи визначається як підбір найбільш раціональних методів навчання й виховання дітей через підвищення рівня загальнодидактичної і методичної підготовленості педагога до організації і ведення навчально-виховної роботи; обмін досвідом між членами педагогічного колективу, виявлення і пропаганда передового педагогічного досвіду [223, С. 307].

Науковці, розкриваючи різні аспекти методичної роботи в різних типах навчальних закладів, підтверджують подібне розуміння цього поняття (Н. Дудніченко [92; 93], А. Єрмола [100], Н. Комаренко [137], В. Пікельна [233], О. Сидоренко [265]). Вони вважають основною характеристикою методичної роботи, її суттєвою ознакою, підвищення або вдосконалення педагогічної майстерності педагогів в умовах того самого навчального закладу, де вони працюють.

Так, досліджуючи проблему керівництва методичною роботою в середніх професійно-технічних училищах, В. Пікельна називає методичну роботу школою педагогічної майстерності і професійного вдосконалення педагогів, вважає її невід'ємною частиною цілісного педагогічного процесу. Авторка підкреслює, що при певній організації методична робота служить необхідною умовою зростання творчої активності педагогів [246].

Дослідники підкреслюють, що методична робота – це спеціально організована діяльність з навчання та розвитку педагогічних кадрів, метою якої виступає виявлення, узагальнення та розповсюдження найбільш цінного педагогічного досвіду та набуття педагогами досвіду створення власних методичних розробок для забезпечення ефективного навчального процесу. Так, Н. Дудніченко підкреслює, що «методична робота – це систематична, колективна та індивідуальна, теоретична та практична діяльність учителя, спрямована на вдосконалення професіоналізму і майстерності. Її мета полягає в тому, щоб підвищити ефективність навчально-виховного процесу. Методична робота є одним із засобів керування названим процесом» [93, С. 9]. Як бачимо, авторка робить наголос на розумінні методичної роботи як засобу підвищення результативності навчально-виховного процесу. При цьому методична робота розуміється як особлива теоретична і практична діяльність, індивідуальна і колективна за формою свого здійснення.

Поза увагою дослідників не залишилась проблема навчання та розвитку педагогів у межах методичної роботи. Розв'язанню означеної проблеми присвячено дослідження Н. Немової [217], яка розглядає методичну роботу як особливу навчальну діяльність, що відрізняється від управлінської та інноваційної.

Окремі вчені відносять методичну роботу лише до системи підвищення кваліфікації і розглядають її частиною. Так, за Н. Комаренко, методична робота – це «форма організації процесу підвищення кваліфікації та професійної майстерності вчителів, спрямована на аналіз та впровадження сучасних досягнень психолого-педагогічної науки, авторських ідей і технологій передового педагогічного досвіду в їх особисту практику» [136, С. 13]. Відповідно до позиції цього автора, методична робота уявляє собою форму організації процесу підвищення кваліфікації і професійної майстерності педагога. Змістом цієї форми виступає усвідомлення педагогом, з одного боку, потреб суспільства у вигляді

соціального замовлення до результатів його професійної діяльності, з другого – їх реалізація на підставах узагальнення досягнень науки і передового педагогічного досвіду.

О. Чернишов розглядає методичну роботу компонентом регіональної системи підвищення кваліфікації працівників освіти, яка, з одного боку, відбиває на практиці сучасні тенденції розвитку системи дошкільної освіти та внутрішні запити освітніх закладів, з другого - слугує об'єднуючою підсистемою підвищення кваліфікації педагогічних кадрів в умовах безперервної освіти [330].

За І. Зязюном, методична робота є системою підвищення кваліфікації педагогів, яка має двобічний зв'язок теорії з практикою і дозволяє швидко реагувати на зміни соціально-економічних, технологічних, освітніх умов. [116].

На думку І. Жерносека, методична робота у закладі освіти – це цілісна система взаємопов'язаних дій, що спрямована на всебічне підвищення кваліфікації педагога [103, С. 16]. Учений вважав, що багатопланові завдання підвищення кваліфікації розв'язуються через реалізацію методичної роботи в закладі освіти в міжкурсовий та докурсовий періоди. Координує таку роботу в кожному регіоні обласний інститут післядипломної педагогічної освіти, якому підпорядковані районні науково-методичні центри [107]. Отже, визначаючи сутність методичної роботи, автор характеризує її функцію в системі підвищення професійної майстерності педагога.

На думку Н. Корогод, методична робота – це відкрита, цілісна, динамічна соціально-педагогічна система, мета функціонування якої полягає у сприянні безперервному розвитку творчої особистості педагога і підвищенню творчого потенціалу всього педагогічного колективу, оволодінню сучасними технологіями навчання і виховання; у свідомій участі викладачів в інтенсивній інноваційній діяльності; прагненні до захисту власних методичних ідей, розробок авторського методичного забезпечення навчально-виховного процесу [160, С. 33; С. 42].

В. Симонов вважав методичну роботу спеціальним комплексом заходів, які базуються на досягненнях науки та педагогічного досвіду, що спрямовано на підвищення професійної майстерності педагогів. Автор акцентує увагу на результативному впливі методичної роботи на рівень виховання та розвитку дітей [218].

За Ю. Бабанським, сутність методичної роботи полягає у вдосконаленні науково-теоретичної, методичної, психологічної підготовки педагогічних кадрів; організації підвищення професійної майстерності та активізації творчого потенціалу педагога як особистості; розширенні загальнокультурного рівня педагогічних працівників, формуванні їх здатності швидко адаптуватися до освітніх умов, що постійно змінюються; в досягненні позитивних результатів навчально-виховного процесу [10].

З огляду на зазначене, під методичною роботою ми будемо розуміти цілісну систему взаємопов'язаних дій і заходів, спрямованих на підвищення професійної майстерності педагогів. При цьому система заходів базується на досягненнях педагогічної науки і передового педагогічного досвіду та забезпечує зростання рівня кваліфікації, майстерності педагогів, сприяє поліпшенню якості освітніх послуг закладу освіти [101].

На основі аналізу наукової та практико-орієнтованої літератури зміст поняття «методична робота» можна представити у вигляді структурно-логічної схеми (рис. 1.1).

Як бачимо, структурно-логічна схема має п'ять основних елементів, які відображають загальноприйняте змістове наповнення сутності методичної роботи в дошкільному навчальному закладі. Центральною ланкою у схемі означено саме методичну роботу. На нашу думку, розуміння методичної роботи як системи підвищення кваліфікації педагогів та системний комплекс відповідних дій та заходів виконують з'єднувальну функцію ланок методичної роботи (передбачуваний результат) та наявними умовами, в яких її здійснено.

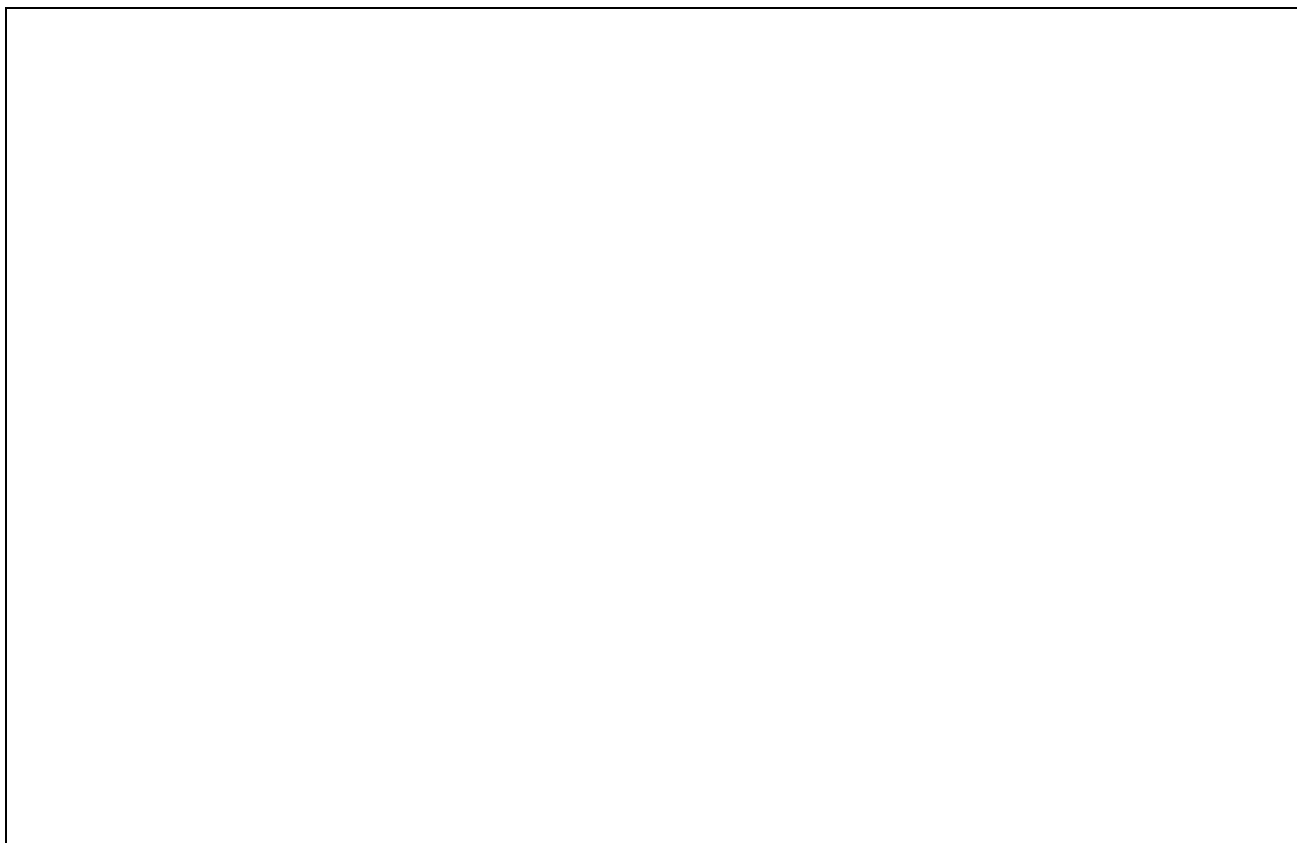


Рис. 1.1 Складники змісту поняття «методична робота»

Отже, методична робота в освітньому закладі – це спосіб і форма організації підвищення професійної майстерності педагогів; усвідомлення ними досягнень науки, передового педагогічного досвіду та засобів їх упровадження в педагогічну практику; передумова розвитку педагогічної творчості педагогів; шлях до наукової організації навчального процесу в освітніх закладах.

У практиці освіти методична робота є провідним напрямом системи підвищення кваліфікації педагогічних кадрів безпосередньо в умовах освітнього закладу.

Стосовно організації методичної роботи в дошкільних навчальних закладах висловлює думку К. Белая. Авторка розглядає методичну роботу з позиції діяльності адміністрації ДНЗ щодо створення освітнього середовища, яке сприяє реалізації творчого потенціалу педагогів та педагогічного

колективу. На думку автора, успішність методичної роботи ДНЗ залежить від кваліфікації педагогів, розуміння ними означених завдань, їхньої зацікавленості у досягненні результатів [22].

Працівники Інституту інноваційних технологій і змісту освіти МОН України – центральної методичної служби освітніх закладів в Україні, О. Долинна й А. Бурова зазначають, що методична служба ДНЗ є ланкою, що поєднує державну систему управління освітою і систему підвищення кваліфікації педагогічних кадрів з конкретним дошкільним закладом [324].

В. Гуменюк зосереджує увагу на інформаційному аспекті створеного методичною роботою ДНЗ освітнього простору та інформаційній культурі його учасників. Проте визначення сутності методичної роботи автор не наводить, акцентуючи лише на інформаційному призначенні цього феномена [73].

Г. Васильєва у визначенні поняття «методична робота в ДНЗ» наголошує на комплексності цього процесу, який передбачає, з одного боку, практичне навчання вихователів роботі з дітьми, з іншого, підвищення їхньої педагогічної кваліфікації [39, С 15].

А. Морозова вважає методичну роботу ДНЗ феноменом, який одночасно виступає засобом управління педагогічним процесом ДНЗ і діяльністю педагогічного колективу (та кожного вихователя в ньому) під керівництвом вихователя-методиста з підвищення професійної компетентності вихователів, розвитку їх педагогічної творчості, майстерності, виявлення, узагальнення, розповсюдження та впровадження найбільш ефективного педагогічного досвіду для підвищення якості освіти дітей [214].

З'ясування змісту та обсягу поняття «методична робота в ДНЗ» за нормативними документами регулюючими діяльність ДНЗ важливе для пізнання властивостей цього об'єкта і практики його реалізації стосовно вихователів. Так, згідно Типового положення про методичний кабінет дошкільного навчального закладу (від 09.11 2010 № 1070), методична робота

в ДНЗ представляє собою систему методичної допомоги педагогічним працівникам дошкільного навчального закладу та поширення психолого-педагогічних знань серед батьків щодо розвитку, виховання та навчання дітей дошкільного віку.

Таким чином, методична робота в ДНЗ – це сукупність дій, спрямованих на забезпечення підвищення кваліфікації педагогів, якості освітнього процесу в дошкільних навчальних закладах, поширення психолого-педагогічних знань серед батьків. Традиційно сформована система організації методичної роботи ДНЗ зумовлюється керівництвом та контролем за діяльністю педагогів. Однак сучасні вимоги та нормативне врегулювання методичної роботи в ДНЗ потребує модернізації.

В умовах модернізації дошкільної освіти, пов'язаної з оновленням нормативної бази, методична робота в закладі потребує її оновлення – застосування особистісно-орієнтованої освіти не тільки стосовно дітей, а і вихователів [332]. Така методична робота спрямована на індивідуальний професійний розвиток педагога, набуття його методичної грамотності та оцінно-рефлексивні вміння. Для реалізації такого оновлення необхідно проаналізувати чинники, що формують завдання методичної роботи з вихователями. Серед них: стан нормативно-правової бази дошкільної освіти (Л. Пісоцька [247]); рівень професійної діяльності вихователів, готовність швидко адаптуватися до нових умов, самостійно вести інформаційний пошук та здійснювати його аналіз (Н. Баловсяк [14], В. Петров [239]); наявність тенденцій формального або неформального здійснення методичної роботи на різних організаційних рівнях (Л. Покроєва [249]); врахування професійного потенціалу окремого вихователя або масовий характер методичних заходів (К. Крутій [170]); система та досвід роботи педагогів (Н. Савінова [272]); особистісна позиція сприйняття вихователями методичної роботи (як контролюючих актів чи як допоміжно-регулюючої дії) (К. Крутій [169;172], І. Терещенко [299]); соціально-психологічного клімату в закладі (М. Молочко [213]).

Аналіз чинників формування змісту методичної роботи в ДНЗ дозволив виявити ознаки, які входять до його обсягу. Серед них: професійна діяльність вихователя, педагогічний потенціал, особистісні якості педагога, система роботи педагогів, досвід. Уточнимо їх розуміння.

У педагогічній літературі дослідженню професійної діяльності вихователя та впливу на неї методичної роботи приділяється окрему увагу. Дослідники (Г. Беленька [23], Т. Лопухіна [192]) розглядали умови розвитку професійної компетентності та професії вихователів у різних системах. Зокрема й, в умовах дошкільного закладу. Особливу увагу зосереджено на періоді становлення професіонала у ВНЗ та післядипломній освіті, яку представляє методична робота.

Вихідним у змісті досліджуваного поняття є педагогічна діяльність. За визначенням Н. Кузьміної, це – така діяльність, у якій джерелом існування людини є володіння мистецтвом формування особистості іншої людини засобами свого фаху. На думку автора, професіоналізм педагогічної діяльності полягає в тому, що педагог володіє мистецтвом формування в учнів та студентів готовності до продуктивного розв'язання завдань засобами свого предмету за визначений для навчально-виховного процесу час [176, С. 11].

Аналіз актуальних досліджень і наукових публікацій свідчить, що вченими педагогами активно обговорюється модернізація освіти на основі вдосконалення професіоналізму її учасників (В. Сластьонін [282], О. Фонарев [312], О.Щербаков [344]. О. Щербаков навів кілька показників професіоналізму вчителів, які, на наш погляд, доречно брати до уваги під час логічного аналізу поняття «організація методичної роботи з вихователями». Серед них: 1) творче ставлення до своєї діяльності, до оволодіння вміннями, навичками вивчення педагогічного досвіду кращих учителів; 2) уміння бачити в дитині не лише об'єкт, але й суб'єкт дії, який особливо ставиться до оточення та власне діяльності, яку організовує вчитель, а також до особистості самого вчителя [344].

Методична робота у ДНЗ є основною діяльністю вихователя-методиста, що зорієнтована на систематичну, повсякденну допомогу вихователям в удосконаленні їхньої педагогічної діяльності з розвитку, навчання і виховання дітей дошкільного віку, покращанні результатів цього процесу. За своїм змістом вона складається з відбору і передавання вихователям навчального матеріалу для роботи з дітьми з урахуванням їхніх вікових та індивідуальних можливостей, рекомендацій щодо найбільш доцільних форм і засобів його використання для розвитку, навчання і виховання дошкільників. Такий матеріал має відповідати компонентам навчально-виховного процесу: цільовому, змістовому, діяльнісному, результативному, ресурсному тощо.

Ураховуючи, що вихователь-методист є організатором методичної роботи з вихователями дошкільних навчальних закладів (у малокомплектних ДНЗ – завідувач), варто уточнити поняття «організація». Поняття «організація» вважається одним з найуживаніших у менеджменті освіти і використовується в значенні: система, і зокрема, система управління, що розглядається як єдиний організм [209].

У широкому розумінні, термін «організація» означає певний порядок, а підвищення рівня організованості – впорядкування. Проте термін «організація» характеризує і певну структуру, за якою об'єднуються люди для досягнення своїх цілей, тобто об'єкт менеджменту. [290] Великий тлумачний словник російської мови надає таке значення: «організація» – 1. організовувати, організовуватися; 2. характер побудови, устрою, структури будь-чого [33, С. 723-724].

Поняття «організація» (франц. *organisation*, від лат. *organizo* – злагоджений вид) має різне визначення. Лінгвістичне значення терміну «організація роботи» в словниках розглядається у кількох значеннях: 1) елемент структури роботи; 2) вид діяльності; 3) ступінь внутрішньої упорядкованості, погодженості, узгодження частин цілого [285].

У «Словнику соціально-гуманітарних термінів» термін «організація» визначено: 1) засіб, форма сумісної діяльності людей, яка забезпечує

впорядкованість та координованість; 2) одна з функцій управління в суспільстві; 3) налагодження, впорядкування, приведення чогось в систему (наприклад, організація праці); 4) об'єднання, що займає місце у суспільстві і призначено для виконання окреслених функцій [284]. У психологічному аспекті організація – диференційоване та упорядковане об'єднання індивідів та груп, що діють на засадах загальної мети та програми [236, С. 404].

Послідовно, що і проблеми організації методичної роботи дошкільного навчального закладу розглядаються переважно в рамках педагогічного менеджменту. Досягнутий організацією порядок можна визнати повним, якщо в ньому знайшли практичне втілення чотири аспекти впорядкованості, а саме встановлено: а) межі системи, тобто скільки та які системоутворювальні одиниці вона охоплює; б) змінні, які характеризують одиниці, що утворюють систему; в) допустимі співвідношення між можливими кількісними значеннями змінних шляхом накладання обмежень на кожен з них; г) спосіб дії кожної одиниці і схема їх взаємодії [225].

Організація, як складник управлінської діяльності, представляє собою процес, що комбінує працю, яка виконується індивідуально або групами людей, наділених якостями, необхідними для його виконання, та умовами, що забезпечують найкраще, ефективно, систематичне, позитивне скоординоване застосування знань працівників. Характерними ознаками організації є виконання функцій управління, налагодження, систематизації роботи групи людей.

Отже, організація – одна із функцій управління, тож її компонентами є структура, мета, завдання, технологія (форми реалізації), передбачений результат. Організована сукупність складових елементів може досягатися згідно типу структури, який залежить від механізму координації між організаторами та учасниками організації. Організація методичної роботи відповідна простій структурі, має пряме управління, характеризується стратегічним рішенням керівника, вертикальною та горизонтальною централізацією.

Організована структура відрізняється від неорганізованої логічною послідовністю. Вказані елементи послідовні і переміщення їх призводить до неорганізованості структури. А саме: неможливо впроваджувати результат без технології, неможливо впроваджувати технології без мети (іноді можливо, але важко досягти бажаного результату). Способом упорядкування складових елементів організації та забезпечення взаємодії є діяльність, спрямована на досягнення спільної мети, розвиток.

Слушним є погляд щодо процесу організації методичної роботи з педагогічними кадрами В. Мануйленко [198]. Вона вважає, що організація складається з внутрішнього та зовнішнього середовищ. Автор зазначає, що регіональні заклади післядипломної освіти педагогічних кадрів, зокрема їх методичні підрозділи, не можуть ізольовано виконувати свої функціональні обов'язки в системі підвищення кваліфікації, оскільки вони є цілісною системою в освітньому просторі регіону, де курсовий та міжкурсний періоди взаємопов'язані та виступають зовнішнім середовищем щодо організації методичної роботи закладу.

Доводять організаційну спрямованість роботи вихователя-методиста з вихователями ДНЗ як у внутрішньому середовищі цієї системи, функції сформульовані у Положенні про методичний кабінет ДНЗ. Аналіз переліку функцій довів, що всі вони передбачають не тільки виконання своїх обов'язків вихователем-методистом, а і безпосередню участь вихователів в методичній роботі ДНЗ. Це підтверджують такі пункти положення: розроблення методичних рекомендацій, зразків розвивальних посібників з різних видів роботи з дітьми тощо; виявлення, вивчення, узагальнення та поширення перспективного педагогічного досвіду з метою його застосування в освітньому процесі. Тож методична робота з вихователями в ДНЗ передбачає не тільки керівництво, а і безпосереднє включення вихователів в організацію її здійснення.

Розглянемо відмінності між поняттями «організація методичної роботи в ДНЗ» і «організація методичної роботи з вихователями дошкільних

навчальних закладів» з позиції кінцевих результатів. Перш за все зазначимо, що поняття «організація методичної роботи в ДНЗ» ширше за обсягом, ніж поняття «організація методичної роботи з вихователями» (музичними керівниками, інструкторами з фізичної культури). Тож кінцевим результатом методичної роботи в ДНЗ є налагоджена робота кваліфікованих вихователів, якісний освітній процес з дітьми, активна участь батьків в роботі закладу. Кінцевим результатом методичної роботи з вихователями ДНЗ є досягнення певного рівня педагогічної майстерності вихователями, методична грамотність, оцінно-рефлексивна діяльність.

Сутність організації методичної роботи у ДНЗ визначається нормативними документами локального, регіонального та державного рівнів та відповідними цілеспрямованими діями вихователя-методиста дошкільного навчального закладу. Сучасні науковці розкривають сутність організації методичної роботи в кількох аспектах, а саме: як процесу управління, засобу контролю за діяльністю вихователів, інструменту підвищення їхньої кваліфікації. А сутність організації методичної роботи з вихователями визначається участю в ній вихователів різного рівня професійної компетентності.

Поняття «організація методичної роботи з вихователями дошкільних навчальних закладів» окрім ознак, властивих методичній роботі, включає специфічні ознаки, якими методична робота з вихователями відрізняється від інших. Сучасні дослідження засвідчили своєрідність та специфічність організації методичної роботи з вихователями дошкільного закладу, які полягають в універсальності роботи цієї категорії педагогів, багатопредметності, у гнучкому перенесенні суб'єкт-суб'єктних відносин в основу її організації. Так, суб'єкт-суб'єктні відносини сприяють формуванню у вихователя позиції активного учасника методичної роботи. Забезпеченню таких умов сприятимуть: діагностика професійної компетентності вихователів дошкільного навчального закладу (вхідний контроль), урахування індивідуальних потреб вихователя (А. Морозова [214]),

моделювання творчих освітніх завдань (В. Кан-Калик [120]), створення «ситуацій успіху» (В. Логвін [190]), використання діалогічних форм спілкування (Л. Лукіна [194]), інтерактивних методів методичних заходів (Л. Лукіна [194], О. Пометун [250]), диференційована побудова методичних програм (П. Сікорський [278]), мотивація (І. Тимошенко [302]), постійний зворотний зв'язок у процесі навчання (поточний і підсумковий контроль, моніторинг К.Крутій [166,167]).

Аналіз наукових джерел засвідчує про відсутність досліджень, які розкривають специфіку організації методичної роботи саме вихователів ДНЗ як активних її співорганізаторів, дії яких адекватні освітній парадигмі дошкільного закладу. Проте у сучасний період розвитку дошкільної освіти склалися позитивні можливості для цілеспрямованої оптимізації методичної роботи з вихователями різних кваліфікаційних рівнів (вихователі, що тільки закінчили навчання, вихователі що мають великий стаж роботи та ін.). Передумовами цих процесів є: досягнення педагогічної та психологічної наук, наявність певного передового досвіду диференційованої методичної роботи, новітні технології управління в різних сферах педагогічної діяльності та системі підвищення кваліфікації педагогів, послідовність та передбачення результатів методичного впливу на суб'єктів педагогічного процесу із різним професійним потенціалом.

Дослідження вчених (А. Богуш [27; 28] Н. Гавриш [49], О. Галус [52], М. Галяпи [53], Г.Григоренко [64; 66], В. Гайди [50], Г.Звереві [109], Л. Калузської [117], Л. Карамушки [122], О. Красношликової [162], О. Ліннік [189] та ін.) дозволили не лише значно розширити зміст та обсяг методичної роботи з вихователями, але й якісно змінити її. Найбільш сучасні багатоаспектні дослідження професійної досконалості педагога оформлюються в новий науковий напрям – педагогічну акмеологію, доробки якої доцільно впроваджувати в методичній роботі з вихователями ДНЗ. Результати наукових досліджень у галузі педагогічної акмеології (А.Бодалев [31], В. Вакуленко [36], Г. Данілова [78], А. Деркач [85; 86], Е. Клімов [129],

Н. Кузьміна [175] та ін.) дозволяють визначити шляхи і засоби розвитку професіоналізму вихователів, чинники його досягнення. Реалізація вказаних рекомендацій здатна впливати не тільки на освітній процес в закладі, а й особистісне зростання педагогів, що значно вирізняє ці рекомендації від застарілих.

Вважаємо, що саму систему організації методичної роботи з вихователями дошкільних навчальних закладів можна подати як комплекс упорядкованих елементів, які поєднані між собою, постійно взаємодіють, є взаємозалежними та утворюють єдине ціле. До таких елементів належать мета, завдання, форми, технології, умови, результати методичної роботи.

Згідно з аналізом науково-методичної літератури є підстави стверджувати, що система методичної роботи з вихователями ДНЗ є відкритою для всіх її учасників. Проте, для того, щоб методична робота як система зберігала ступінь своєї організованості або підвищувала його, вона повинна мати здатність до внутрішньої регуляції. Такі умови можуть забезпечуватися наявністю зворотних зв'язків між учасниками методичної роботи та наявністю «центру прийняття рішень» – регулюючого органу, який у нашому випадку можна назвати Методичним центром.

Отже, ступінь організованості методичної роботи залежить від саморегуляції діяльності її учасників, яку забезпечує наявність зворотних зв'язків між ними та центром прийняття методичних рішень. Учасниками є вихователь-методист та вихователі. Вихователь-методист організовує та координує методичну роботу в ДНЗ, у тому числі і методичну роботу вихователя.

Завдання вихователя – сприйняти рекомендації вихователя-методиста, усвідомити місце, форми і методи їх реалізації в роботі з дітьми, апробувати їх практично та перевірити ефективність. Сутність методичної діяльності вихователя ДНЗ виявляється в апробуванні нових форм, методів, прийомів для оптимізації освітнього процесу з дітьми дошкільного віку певної групи;

спостереженні за результатами власної педагогічної діяльності, її корекції та координації.

Методична робота вихователя ДНЗ є складовою частиною системи методичної роботи у ДНЗ, яку він здійснює у суб'єктному форматі відносно всіх інших учасників методичної роботи і власної професійно-педагогічної діяльності. Вона відповідає професійному статусу вихователя й передбачає удосконалення його науково-теоретичної, технологічної, методичної підготовки та готовності до самореалізації. Тому ми вважаємо, що диференційована структура методичної роботи в ДНЗ дає змогу організувати методичну діяльність вихователя згідно його професійно-методичного потенціалу.

Підсумовуючи вищезазначене, доходимо висновку, що організація методичної роботи з вихователями ДНЗ – цілеспрямована робота вихователя-методиста з вихователями ДНЗ з метою підвищення їхньої педагогічної майстерності та оцінно-рефлексивної діяльності методичної спрямованості. Зважаючи на це, важливо дослідити проблеми організації методичної роботи в дошкільному навчальному закладі.

1.2 Проблема організації методичної роботи в дошкільному навчальному закладі в теорії і практиці дошкільної освіти

Відповідно до Закону України «Про дошкільну освіту», Типового положення про дошкільний навчальний заклад, методична робота є обов'язковою складовою навчально-виховного процесу, організацію якої забезпечують завідувач і вихователь-методист ДНЗ. Керівники мають залучати до методичної роботи вихователів, що працюють безпосередньо з дітьми.

Аналіз і узагальнення доробок учених дозволяє визначити загальнонаукові принципи, на яких має будуватись система методичної

роботи в будь-якому навчальному закладі (І. Жерносе́к [103], Н. Корогод [160], Н. Комаренко [136], С.Майданенко [195] Є. Павлютенков [229], та ін.). За спрямованістю їх можна поділити на формувальні та реалізуючі (див. табл. 1.1).

Формувальні принципи спрямовані на визначення змісту методичної роботи, а саме: принцип усебічності змісту методичної роботи (І. Жерносе́к [101]), комплексності (Є. Павлютенков [229]), цілісності (Ю. Бабанський [11]), максимальної цільовизначеності, актуальності змісту, єдності науковості та доступності, колективного характеру (Є. Павлютенков [229]) тощо.

Реалізуючі принципи визначають шляхи досягнення результативності в методичній роботі: принцип практичної спрямованості (І. Жерносе́к [102], Є. Павлютенков [229] гуманізації, гуманітаризації, демократизації, систематичності, послідовності, наступності, перспективності, співробітництва, індивідуалізації та диференціації, оперативності, гнучкості, мобільності, системності (Є. Павлютенков [229])).

За Є. Павлютенковим, функції, які необхідно враховувати в організації методичної роботи, визначають її цілі. На думку автора, цілі – це очікувані результати діяльності, що досягаються за визначений період часу [229, С. 10]. Цілі методичної роботи в освітньому закладі він поділяє на три групи. Перша група – формування індивідуальної, авторської, високоефективної системи педагогічної діяльності педагога; друга група – формування цілісного педагогічного колективу. Третя група – забезпечення зв'язків закладу як системи з більш широкими системами, педагогічною наукою, досвідом педагогів інших закладів тощо [229, С. 15].

Інший варіант функцій методичної роботи подав І. Жерносе́к [102]. Автор виокремив: діагностичну функцію як вивчення реального якісного стану педагогічних кадрів; прогностичну, що визначає знання і вміння, які будуть необхідні педагогу-практику для ефективного розв'язання професійних завдань; моделювальну, що забезпечує розробку нових перспектив, еталонів, орієнтирів педагогічної діяльності, формує та

впроваджує моделі передового досвіду, експериментальної перевірки, після якої їх можна буде використати як зразки для впровадження; компенсаторну, що забезпечує педагогів інформацією, формує вміння, які не були отримані у процесі базової професійної освіти. Корегувальна функція виправляє, корегує в діяльності педагогічних кадрів недоліки, пов'язані з використанням застарілих методик, що не відбивають зростаючих вимог, умов і можливостей суспільства. Координувальна – спрямована на подолання дублювання, паралелізму змістового, часового та науково-методичного характеру; пропагандистська функція спрямована на інформування та агітацію працівників на впровадження у практику досягнень науки, передового педагогічного досвіду, розкриття тих істотних переваг, які вони дають, суті й технології успішної роботи, високих кінцевих результатів; контрольно-інформаційна – полягає в утворенні та підтримці стабільного зворотного зв'язку інформаційного забезпечення про кількісні та якісні зміни, що відбуваються в чинній системі науково-методичної роботи; відновлювальна функція відновлює знання та вміння, які по завершенні навчання у педагогічному навчальному закладі могли бути частково забуті чи втрачені.

Аналізуючи літературу, що висвітлює організацію методичної роботи в дошкільному закладі, констатуємо, що науковці подають перелік функцій, здебільшого у формі рекомендацій, не пояснюючи їх походження і способу реалізації (К. Белая [22], Л. Волобуєва [46], Г. Григоренко [65], К. Крутій [170], Ю. Манилюк [126] та інші). Так, К. Белая пропонувала розглядати функції методичної роботи з вихователями в аспекті управлінської діяльності. Автор визначила інформаційно-аналітичну, мотиваційно-цільову, планово-прогностичну, організаційно-виконавську, контрольно-діагностичну функції.

У методичних матеріалах на допомогу методистам ДНЗ перелік функцій організації методичної роботи з вихователями дошкільних закладів подала К. Крутій [171], яка розглянула методичну роботу в контексті сучасної системи підвищення кваліфікації. Дослідниця підкреслила такі функції

методичної роботи у ДНЗ, які визначені згідно з пріоритетними завданнями розвитку ДНЗ, а саме: оновлення змісту діяльності закладу, організація взаємодії учасників освітнього процесу.

Діагностичну функцію методичної роботи з вихователями докладно характеризувала А. Морозова [214, С. 46]. Авторка вважала дану функцію системоутворюючою. На її думку, саме ця функція полягає не тільки у визначенні рівня професійної підготовки вихователів, а й передбачає виявлення їхніх професійних потреб. Таким чином, діагностична функція збагачує зміст інших функцій методичної роботи інформацією, забезпечує вивчення професійної діяльності педагога, облік змін, що відбуваються під впливом методичної роботи діяльності, дослідження їх не тільки з метою вивчення професійного рівня, а й з метою удосконалення.

У дисертаційному дослідженні авторка визначала також об'єкти діагностики методичної роботи. Серед них такі: визначення психолого-педагогічної компетентності педагогів, діагностика професійних груп вихователів, визначення методів та стилю взаємодії з дітьми, діагностика педагогічної творчості вихователів, діагностика оптимальних форм методичної роботи, постійна комплексна діагностика педагогічного процесу та ін.

О. Низьковська [221] вважає сучасними такі функції методичної роботи, які співзвучні Типовому положенню про методичний кабінет дошкільного навчального закладу, затвердженому наказом Міністерства освіти і науки України від 9 листопада 2010 р. №1070. Вона наводить такі функції: розширення професійного світогляду педагогів; систематичне інформування їх щодо інновацій в галузі дошкільної освіти та залучення до застосування у практичній діяльності інноваційних технологій; надання практичної допомоги працівникам ДНЗ щодо раціональної організації життєдіяльності дітей; систематичне вивчення стану освітнього процесу і динаміки змін у розвитку дітей та професійній компетентності педагогів;

моделювання змісту, форм і методів підвищення фахової майстерності педагогів.

Аналіз сутності організації методичної роботи в ДНЗ та співставлення варіантів переліку функцій методичної роботи багатьох науковців та практиків, уможлиблює виділення таких функцій організації методичної роботи з вихователями як-от: інформування, діагностика, проектування, планування, керівництво, координація, контроль, прийняття рішень, моделювання, об'єднання педагогів, мотивація, оцінка, комунікація тощо. Їх спосіб упорядкування подано у табл. 1.1.

Отже, аналіз визначених дослідниками функцій дав підстави припустити, що відмінності в організації методичної роботи в різних закладах освіти детерміновані освітньою метою, умовами, загальною концепцією розвитку установи. Особливості освітньої стратегії закладу породжують специфічні функції методичної роботи, які сприяють реалізації поставленої мети.

Таблиця 1.1

Систематизація функцій методичної роботи у ДНЗ

Функції методичної роботи		
Інформування	Діагностика	Проектування
Планування	Моделювання	Комунікація
Координація	Прийняття рішень	Прогноз
Керівництво	Об'єднання педагогів	Корегування
Контроль	Мотивація	Узагальнення
Оновлення	Оцінка	Розповсюдження

Специфіка методичної роботи виявляється насамперед у системі її завдань. Зазначимо, що загальні завдання методичної роботи в закладі освіти були схарактеризовані Ю. Бабанським [11], Т. Волобуєвою [45], В. Крижко [173], Е. Павлютенковим [229], Л. Сушенцевою [295], Л. Хоружою [318], Н. Чепурною [328] та ін.

Дослідники визначили завдання організації методичної роботи з позиції її практичної реалізації в межах підвищення кваліфікації педагогів. Загальними для них є такі: а) створення системи роботи, спрямованої на досягнення позитивних результатів; б) моніторинг співвідношення між рівнем компетентності педагогів, що виявляється в узагальненому результаті їхньої праці, та вимогами суспільства до якості роботи педагогів; в) передбачення знань та вмінь, необхідних педагогам у майбутньому; г) вироблення принципово нових положень навчально-виховної роботи у формуванні, експериментальній перевірці та впровадженні передового досвіду; д) відновлення частково набутих чи втрачених педагогами знань після закінчення навчального закладу; е) виправлення недоліків у діяльності педагогів, що пов'язані з використанням неефективних методик; є) інформування та мотивація педагогів щодо запровадження досягнень науки, інноваційного досвіду.

З аналізу літературних джерел щодо організації методичної роботи з вихователями дошкільних закладів (Л. Бахтурина [39], К. Бєлая [22], А. Васильєва [39], В. Лізинський [185], С.Пехарева [240], Л. Пісоцька [247], О. Чикало [331], В. Шавровська [334], О. Янко [347]) можна визначити її завдання у загальному вигляді. До них належать: підвищення професійного та культурного рівня вихователів; оновлення та вдосконалення їх знань у галузі дошкільної педагогіки і дитячої психології; стимулювання професійної активності, творчого пошуку, залучення до експериментальної та дослідницької діяльності; активне впровадження та використання досягнень і рекомендацій психолого-педагогічної науки; удосконалення педагогічної майстерності вихователів на засадах ідей педагогів-новаторів; формування у

вихователів умінь і навичок аналізу педагогічного процесу та самоаналізу освітньо-виховної діяльності; виявлення, узагальнення та впровадження педагогічного досвіду; організація пропаганди педагогічних знань серед батьків; організація наступності в роботі вихователів та вчителів початкової школи, батьків.

У нашому випадку зміст організації методичної роботи було проаналізовано з двох позицій. Перша – загальні підходи до формування змісту методичної роботи в закладах освіти. Друга позиція – підходи, характерні для методичної роботи з вихователями дошкільної освіти.

Перша позиція презентована роботами вчених із методичної діяльності на прикладі різних закладів освіти (В.Гуменюк [73], Н. Дудніченко [92], М.Пелагейченко [237], О.Пехота [243], О.Сидоренко [277] та ін).

Другу позицію аналізу змісту організації методичної роботи представляють нормативно-правові документи, що регулюють діяльність дошкільної освіти. Правовою основою організації методичної роботи з вихователями ДНЗ є Конституція України, Закон України «Про дошкільну освіту», інші законодавчі акти України.

Основним документом із питань організації методичної роботи з вихователями є Закон України «Про дошкільну освіту» [226]. Так, розділ V. «Науково-методичне забезпечення системи дошкільної освіти» містить рекомендації щодо організації і проведення методичної роботи з педагогічними кадрами в системі післядипломної педагогічної освіти, схвалені Листом МОН України від 23.07.2002 р., № 1/9-21.8 [226].

Згідно з документом, змістом методичної роботи з вихователями дошкільного закладу є: вивчення постанов уряду про освіту; опанування методологічних і теоретичних основ відповідної галузі науки (за фахом), сучасних досягнень психолого-педагогічної науки; підвищення рівня управлінської діяльності, загальної культури; систематичне вивчення й аналіз посібників, інструктивних матеріалів, методичних рекомендацій щодо змісту, форм і методів організації навчально-виховного процесу; вивчення та

використання на практиці сучасних досягнень психолого-педагогічної науки; передового педагогічного досвіду, розвиток ініціативи і творчості, новаторських пошуків педагогів; упровадження результатів наукових досліджень; аналіз стану освітньої роботи та рівня розвитку дитини відповідно до завдань дошкільної освіти, Базового компонента дошкільної освіти; підготовка та проведення заходів, спрямованих на вдосконалення навчально-виховного процесу, надання практичної допомоги педагогічним кадрам в оволодіння сучасними методами навчання і виховання; підвищення фахової майстерності та психолого-педагогічної підготовки вихователів; узагальнення та поширення передового педагогічного досвіду; аналіз умов забезпечення психофізичного здоров'я дітей [83; 128].

Ще один нормативний документ уточнює зміст методичної роботи з вихователями. Так, згідно з Типовим положенням про методичний кабінет дошкільного навчального закладу, затвердженим наказом Міністерства освіти і науки України від 9 листопада 2010 року за № 1070 до змісту включені: згуртування педагогічного колективу дошкільного закладу навколо єдиних цілей; сприяння розвитку у педагогів творчої ініціативи і виникненню здорової конкуренції у педагогічній діяльності [350].

Отже, сучасна система організації методичної роботи з вихователями дошкільних навчальних закладів вимагає розв'язання завдань відповідних завданням загальної методичної роботи, а саме: інформаційне забезпечення педагогічних працівників із проблем освіти, педагогіки, психології; сприяння виробленню в педагогів умінь і навичок самостійної роботи з метою безперервного підвищення своєї кваліфікації і вдосконалення педагогічної майстерності; апробація та введення нових освітніх технологій та систем; усебічний розвиток творчих здібностей педагогів, формування в них навичок науково-дослідницької роботи, зацікавленості новими педагогічними технологіями; поліпшення методологічної підготовки педагогічних кадрів, перенесення акценту з інформаційних на інтерактивні аспекти навчання.

У науковій літературі подано декілька варіантів систематизації завдань щодо методичної роботи. Так, В. Лізинський [185] і М. Поташник [254] розрізняли завдання та функції методичної роботи залежно від об'єктів її спрямування, а саме: до конкретного педагога, педагогічного колективу, системи освіти. Завдяки такій позиції виявляються завдання, які не виділялися в інших класифікаціях: розвиток у педагога сучасного стилю педагогічного мислення, формування професійно-ціннісних орієнтацій, розвиток індивідуального педагогічного стилю, організація інформаційного забезпечення; усвідомлення нових освітніх тенденцій та сучасних науково-педагогічних теорій.

Проте існують різні позиції спрямованості завдань методичної роботи в освітньому закладі, підставою яких є теорія управління освітніми закладами (С. Волковський [44], О. Давидова [75], М. Дарманський [80], Г. Єльнікова [97], О. Зайченко [108], В. Зверева [109], Л. Карамушка [123], М. Ковардакова [133], Л. Пісоцька [247], Х. Шапоренко [337] та ін.). Так, завдання з позиції управління освітньою роботою в дошкільному закладі передбачають: підтримку стабільного рівня освітнього процесу, управління та розвиток педагогічного колективу. Реалізація цього напряму завдань забезпечує вивчення і врахування реального освітнього потенціалу закладу. Інша позиція завдань представлена безпосередньою роботою з вихователями, забезпечує збільшення потенціалу кожного з педагогів і підвищення ефективності його використання.

Систематизуючи всі запропоновані завдання методичної роботи, їх було розподілено за визначеними І. Жерносеком функціональними групами (рис. 1.2).

Рис. 1.2 Розподіл завдань методичної роботи з вихователями ДНЗ

Як видно зі схеми, завдання методичної роботи з вихователями погруповано згідно з напрямками впливу, а саме: зовнішні зв'язки методичної роботи відтворюють завдання першої групи – завдання зв'язку з системою освіти міста й регіону; внутрішні зв'язки методичної роботи відтворюють завдання, спрямовані на педагогічний колектив. Особливу групу становлять завдання, спрямовані на конкретну особистість педагога.

Відповідно до позиції І. Жерносека, розподіл груп завдань методичної роботи з вихователями відбувається так. Завдання методичної роботи у зв'язку з системою освіти: аналіз умов забезпечення психофізичного здоров'я дітей, стану освітнього процесу, підготовка рекомендацій щодо приведення їх у відповідність з державними стандартами освіти; координація змісту методичної роботи зі змістом діяльності методичних і науково-методичних установ регіону; апробація та впровадження нових освітніх технологій та систем; залучення педагогів до науково-дослідної роботи в статусі методистів-кореспондентів відповідних кафедр регіональних інститутів післядипломної педагогічної освіти (регіональний компонент). До

завдань методичної роботи цієї групи належать: інформування, стимулювання педагогів щодо запровадження досягнень науки, передового досвіду; регулярне вивчення співвідношення між рівнем компетентності педагогів, що виявляється в узагальненому результаті їхньої праці та вимогами суспільства до якості роботи працівників освіти.

Завдання щодо педагогічного колективу: визначення системи заходів, спрямованих на досягнення найкращих результатів; створення організаційних умов для безперервного вдосконалення фахової освіти і кваліфікації педагогічних працівників підвищення їхньої психологічної компетентності; формування педагогічної команди; організація вивчення якості забезпечення навчально-виховного процесу кадрами з відповідною педагогічною освітою. Важливими завданнями методичної роботи з колективом є керівництво методичними об'єднаннями та координація їхньої діяльності; вироблення принципово нових положень навчально-виховної роботи у формуванні, експериментальній перевірці та впровадженні передового досвіду, створення умов для збереження. Систематичне поповнення та ефективне використання методичного фонду літератури, аудіо- та відеоматеріалів, комп'ютерної техніки є завданням, яке сприяє посиленню дії попередніх завдань.

Завдання методичної роботи, які спрямовані на конкретну особистість педагога: передбачення знань та вмінь, необхідних педагогу в майбутньому; проведення методичних заходів, спрямованих на розвиток творчих можливостей педагогів; відновлення частково набутих чи втрачених вихователями знань після закінчення навчального закладу; виправлення недоліків у діяльності педагогів. Вивчення, узагальнення і поширення педагогічного досвіду – завдання, яке присутнє у всіх означених групах, тому є ключовим.

Уперше структурували зміст методичної роботи з вихователями такі вчені, як А. Васильєва, Л. Бахтуріна, І. Кабитіна [39]. Визначення провідних напрямків змісту методичної роботи з вихователями було здійснено з позицій

адміністративного управління. Зауважимо, що означений практико-орієнтований посібник виявився єдиним методичним посібником для методистів країни і протягом 20 років слугував класичним орієнтиром щодо визначення змісту методичної роботи. У посібнику описано п'ять напрямів у діяльності вихователя-методиста щодо змісту організації методичної роботи: обладнання педагогічного процесу, організація праці вихователів, контроль за виконанням «Програми виховання в дитячому закладі» та організацією освітньої роботи з дітьми у вікових групах, здійснення педагогічної пропаганди серед батьків, здійснення наступності в роботі зі школою. Другим джерелом визначення змісту організації методичної роботи з вихователями є «Кваліфікаційні характеристики», що визначають статус та посадові обов'язки вихователя-методиста як організатора методичної роботи з вихователями, а отже, зміст методичної роботи [90].

Зауважимо, що процес формування змісту методичної роботи має певну послідовність. А. Морозова [214] пропонувала найбільш адаптовану до умов дошкільного закладу, а саме: виявлення проблеми та умов її конкретного досягнення, визначення мети методичної роботи; визначення умов досягнення і чинників, здатних допомогти реалізації цих умов, декомпозиція загальної мети в завдання методичної роботи; визначення системи заходів із реалізації кожного завдання через форми методичної роботи; визначення та самовизначення ролі, міста кожного члена педагогічного колективу в реалізації мети закладу; реалізація прийнятих рішень, контроль і самоконтроль реалізації рішень.

І. Нікішина [220] підкреслила, що зміст методичної роботи в дошкільному закладі включає не тільки досягнення мети, а і підвищення рівня педагогічної майстерності та кваліфікації вихователів, розширення ефективності роботи педагогічної команди в цілому. Вона пропонує такі напрями у змісті роботи методиста: виховний, дидактичний, психологічний, фізіологічний. Останній напрям передбачає заняття з вихователями із загальної та вікової фізіології та гігієні. К. Крутій [169], окрім вказаних

напрямів змісту, пропонує ще навчання вихователів комп'ютерної грамотності, реалізацію регіональних програм, організацію моніторингу.

Отже, зміст методичної роботи з вихователями, з одного боку, визначається відповідно загальної мети державної освіти та послідовно мети регіонального освітнього простору. Підтвердження цьому висновку ми знайшли у роботах М. Дарманського [81]. З іншого – зміст методичної роботи з вихователями формується відповідно до особливостей, потенціалу та якості роботи кожного дошкільного закладу та педагогічного колективу вихователів.

Реалізація змісту методичної роботи передбачає добір певних форм його реалізації. Треба відзначити, що над проблемою форм організації методичної роботи в закладах освіти працювали такі дослідники, як Н. Амеліна [5], О. Василевська [37], М. Воровка [47], Г. Воронка [48], Н. Гавриш [49], І. Жерносек [103], К. Крутій [168], Л. Литвинюк [187], О. Ліннік [189], С. Неверкович [219], Н. Нуждіна [222], І. Патронова [234], О. Пометун [251] та ін.

Традиційно система організації методичної роботи поєднує індивідуальні, групові, масові форми роботи. У системі організації методичної роботи з вихователями ДНЗ є базові форми роботи, на основі яких для досягнення мети методичної роботи сформовано значну кількість додаткових форм роботи. У різних авторів вони мають різну назву: нетрадиційні, інноваційні, нові.

Ми вважаємо, що більшість форм має в організаційній основі традиційний розподіл і є удосконаленою формою базових форм методичної роботи. У схемі 1.3 подано базові форми роботи та ті, що визначилися в результаті їх удосконалення чи урізноманітнення окремо. Розглянемо докладніше базові форми методичної роботи (рис. 1.3).

Індивідуальні форми методичної роботи, що спрямовані на практичну підготовку вихователів, охоплюють наставництво, стажування, консультування, відвідування занять і режимних заходів, дистанційне навчання, самоосвіту тощо.

Рис. 1.3 Базові форми методичної роботи з вихователями ДНЗ

Метою індивідуальних форм роботи є допомога педагогічним працівникам у підготовці до проведення занять, а також режимних моментів, планування роботи, оформлення документації вихователя, доборі дидактичного матеріалу тощо.

Однією з найпоширеніших ефективних форм методичної роботи є відвідування занять та режимних заходів, спрямованих на обмін досвідом та його поширення, колегіальну взаємодопомогу в роботі. Підтримкою для всіх названих форм роботи є організація самоосвіти. Зважаючи на сучасні умови, ми вважаємо, що методична робота має бути побудована у активному сприянні цьому процесу, створенню необхідних умов щодо ознайомлення з літературою, пошуку інформації в електронних базах мережі Інтернет.

Базовими формами групової роботи є: творча група, школа передового досвіду, школи, зокрема й молодого спеціаліста, консультації, проблемні консультації.

Аналіз науково-методичної літератури засвідчив, що різноманітність форм організації методичної роботи можлива завдяки створенню оптимальної системи, яка дозволяє розв'язати багатопланові сучасні завдання. Система форм методичної роботи полягає в поєднанні методичних заходів відповідних їй меті та наданні педагогам права вільного вибору тих форм, які максимально враховують їхні потреби, запити та інтереси.

Водночас було виявлено недоліки систематизації форм методичної роботи з педагогами. Так, дослідники (І. Беляя [24], К. Крутій [166]) справедливо вказують на те, що головними недоліками є недооцінка й ігнорування індивідуальності, інтересів та можливостей педагога, однотипність організаційних форм. Автори доводять, що бідний арсенал варіативності застосування форм методичної роботи, репродуктивний характер методів, захоплення масовими формами роботи, зневажливе ставлення методистів до індивідуального підходу в організації безпосередньої роботи з вихователями, нехтування диференціацією змісту для вихователів різних кваліфікаційних категорій призводять до формальної

реалізації методичної роботи. На нашу думку, маловаріативна систематизація форм методичної роботи наслідуює характер масовості як складник системи підвищення кваліфікації. У визначених авторами поширених формах роботи, не знаходить відбитку особистісна спрямованість методичної роботи. Саме на цьому аспекті ми зосередили свій науковий пошук.

Розглядаючи організацію методичної роботи як об'єкт дослідження, дійшли висновку, що методична робота з вихователями характеризується наявністю чіткої, упорядкованої сукупності принципів, функцій, завдань, форм, передбачених результатів, а також організаційної структури. Специфічними ознаками методичної роботи можна назвати суб'єктно-об'єктні відносини учасників педагогічного процесу, що реалізуються через активну роль методиста і репродуктивну роль вихователя; розширення доступу до нової фахової інформації для вихователів; поступове ускладнення системи методичної роботи, інтенсивний розвиток інноваційних процесів. Організація методичної роботи уможливорює постійне вдосконалення педагогічної майстерності вихователів без відриву від основного місця роботи.

Аналіз наукової та методичної літератури показав, що в умовах роботи сучасного дошкільного закладу можна чітко простежити недоліки методичної роботи з вихователями й самих вихователів. Низька активність вихователів у методичних заходах локального, міського, обласного рівнів призводить до закритої системи методичної роботи на локальному рівні. Низький рівень володіння знаннями загальної, вікової та педагогічної психології в умовах проголошеної особистісно-орієнтовної моделі взаємодії з дітьми призводить до неякісної, нестабільної роботи вихователів. Недостатньо сформовані діагностико-проективні, аналітичні, рефлексивно-регулятивні, інформаційні та комунікативні вміння педагогів заважають реалізації нових стандартів освіти. Педагоги не відчувають необхідності в самовдосконаленні й самоосвіті і проводять цю роботу формально;

інноваційна захопленість вихователів відсунула на другий план першочергову професійну проблему: методичну грамотність.

Дослідження вчених і науковий пошук практиків та власний досвід педагогічної діяльності дають підстави стверджувати, що методична робота потребує оновлення організації у зв'язку з наявністю таких негативних явищ.

По-перше, зусилля освітян переважно спрямовані на вдосконалення педагогічного процесу як процесу розвитку особистості дитини, а вплив на вихователя продовжують здійснювати у форматі «контролю та керівництва», поверхових результатів його професійної діяльності (Ш. Амонашвілі [6], І. Бех [21], А. Богуш [26]).

По-друге, у практиці методичної роботи відсутня орієнтація на особистість вихователя. Відбувається ігнорування індивідуальних особливостей, інтересів, нахилів і потреб вихователя як активного суб'єкта організації методичної роботи (А. Гончаренко [59], Л. Мітіна [211], І. Терещенко [299]). На нашу думку, саме це зашкоджує динамічному, системному розвитку як вихователя зокрема, так і дошкільного закладу в цілому.

По-третє, організація методичної роботи має яскраво виражений функціональний характер, який сьогодні суперечить завданням розвитку особистості суб'єктів освітнього процесу. Внаслідок цього втрачається мотивація вихователів до свідомої участі в методичній роботі; зменшується інтерес, ініціативність та активність щодо професійної діяльності, а як наслідок знижується відповідальність педагогів за результати власної виховної діяльності [208] Н. Целіщева [323], Р. Шакуров [335]).

По-четверте, функції організації методичної роботи з вихователями здійснюються формально. Мають місце випадки, коли плани роботи не є керівництвом до дії, результати контрольних заходів не мають ґрунтового аналізу та висновків, не встановлюються зв'язки з рівнем професійної компетентності вихователя під час оцінки його діяльності, аналіз педагогічного процесу поверхневий, здійснюється на рівні констатації фактів

та ін. Все це призводить до зниження якості надання освітніх послуг дошкільним закладом (Т. Пономаренко [252], Г. Цехмістрова [325], М Шевандрін [339], Л. Якименко [346] та ін.).

Попри значну кількість деструктивних чинників, система організації методичної роботи є відкритою та перебуває в розвитку, має власні тенденції та позитивні здобутки.

Позитивним є орієнтування методичної роботи на основи менеджменту, поступове повернення до системності, послідовності та передбачення результатів методичного впливу на суб'єктів педагогічного процесу. Сучасна система методичної роботи позитивно впливає на процес визначення, узагальнення та розповсюдження передового педагогічного досвіду за допомогою роботи експертних комісій через підготовку продуктів видавничої та презентаційної справи, науково-дослідницьку діяльність (І. Маслікова [207], А. Панфілова [232], Н. Уйсімбаєва [307] та ін.). Останнім часом швидкого розвитку набуває використання технологій самореалізації педагогів, інформаційно-комунікативних технологій, сучасних освітніх технологій та методів активного навчання дорослих у професійній діяльності вихователя-методиста (І. Дичківська [88], Т. Піроженко [244], Л. Рибалко [264], Г. Селевко [273], А. Смолкін [287], О. Янушевіч [348] та ін.). Особливо позитивний вплив має на формування організації роботи з кадрами (І Жуковський [105] та ін.).

Підставами для цього є: досягнення педагогічної та психологічної наук, наявність певного передового досвіду методичної роботи, новітні технології управління в різних сферах педагогічної діяльності.

Найбільш сучасні багатоаспектні дослідження професійної досконалості педагога оформлюються в новий науковий напрям – педагогічна акмеологія – новий науковий напрямок, предметом вивчення якого є професійне становлення педагога, досягнення ним вершин у професійній діяльності, шляхи і способи удосконалення як професіонала. Педагогічна акмеологія – галузь науки акмеології (акме із старогрецької означає «пік, вершина, вищий ступінь, цвіт, квітуча пора»; бути в акме означає «бути в повному розквіті сил, на вищому ступені розвитку» [3,

С. 41]. Доробки акмеологів можуть бути впроваджені в методичній роботі. Результати наукових досліджень (Н. Городова [61], Л. Рибалко [263]; В. Сластенін [282]; Н. Ткачева [305]; В. Швидкий [338] та ін.) у галузі педагогічної акмеології, аксеології, андрагогіки визначають позиції професіоналізму вихователів та чинники його досягнення.

Ще одним важливим моментом в організації методичної роботи з вихователями є поява маркетингових досліджень освітніх послуг, які дозволяють дійти висновку щодо рівня організації методичної роботи з командою педагогів (В. Гайда [50], Н. Гавриш [349], М. Коваленко [132], Г. Ложкін [191], Г. Паркер [233] та ін.). Можна констатувати, що стратегія організації методичної роботи в галузі дошкільної освіти поступово переорієнтується від професійного навчання вихователів та контролю за їхньою педагогічною діяльністю до набуття особистісно-професійної компетентності.

Отже, методична робота поступово набуває ознак менеджерської діяльності як методиста, так і вихователя – учасника методичної роботи. На нашу думку, для забезпечення відповідності сучасним освітнім вимогам, необхідно організувати постійне набуття професійної компетентності педагогів, яке передбачає: систему диференційованого підходу до професіоналізму діяльності, професіоналізму особистості та творчості вихователя; проектування моделей організації методичної роботи згідно з регіональними умовами та умовами кожного ДНЗ. Аналіз наявних досліджень (І Багаєва [13], О. Давидова [75], К. Крутій [170; 171], Г. Осовська [225] та ін.) показав, що нова побудова методичної роботи передбачає орієнтацію на потенційних замовників освіти (дітей та батьків), швидкий збір та аналіз необхідної інформації (маркетинг), залучення до роботи педагогів різних кваліфікацій із метою реалізації освітніх послуг та здійснення зворотного зв'язку (рефлексія).

Теоретичне осмислення наукової літератури і власний досвід автора роботи уможлиблює визначення особистого підходу до розв'язання

виявлених проблем в організації методичної роботи. Розв'язання полягає у науковому дослідженні структурних компонентів сутності організації методичної роботи на основі диференціації груп вихователів.

Для розв'язання цієї проблеми, за нашим переконанням, організація методичної роботи має ґрунтуватися на: 1) диференційованих формах управління педагогічним колективом; 2) формуванні педагогічної команди; 3) засвоєнні кожним педагогом компетентнісного підходу до освітньої діяльності; 3) створення конкурентоспроможної команди педагогів-новаторів; 4) варіативному застосуванні базових групових та індивідуальних форм методичної роботи для набуття професійної компетентності вихователя; 5) створення інформативно-методичного центру із забезпечення комп'ютерних технологій.

Отже, оптимальна організація методичної роботи вихователями дошкільних закладів досягається, якщо: здійснюється відповідно до компетентнісно-орієнтованого підходу; забезпечує не лише набуття, а й оновлення особистісної та професійної компетентності в міжкурсний період безперервної освіти вихователів; має чітко визначені напрям методичного впливу та критерії його експертизи; зміст і технології методичної роботи організовані за оптимальною диференційованою моделлю, що враховує особливості різних груп професійної компетентності вихователів.

Подальший аналіз організаційних умов методичної роботи в дошкільних навчальних закладах можливо здійснювати, враховуючи такі вихідні положення: а) методична робота з вихователями дошкільних навчальних закладів – цілеспрямований педагогічний процес, який є відкритим для змін і має свої закономірності та особливості протікання; б) організація методичної роботи в дошкільному навчальному закладі має свої специфічні ознаки, які відрізняють її від загальноприйнятого розуміння методичного супроводу педагогічних кадрів інших типів закладів освіти; в) організація методичної роботи з вихователями дошкільних закладів передусім має відповідати принципу диференціації впливу на педагогічних

працівників; г) методична робота з вихователями має відповідати фундаментальним теоретичним підходам до розуміння її організації та реалізації.

Потребують вивчення проблеми послідовності та наступності в роботі методичних служб різних рівнів управління освітою в регіоні: дошкільний навчальний заклад, місцевий (районний) відділ освіти, обласне управління освіти; критерії оцінювання ефективності організації методичної роботи з вихователями; пошук оптимальних умов, які забезпечують результативність організації регіональної концепції методичної роботи з вихователями.

Отже, зважаючи на вищевказане, організацію методичної роботи з вихователями розуміємо як одну зі складових управління в освіті, яка передбачає спрямовану діяльність із боку фахівців, вихователів-методистів, якісну діяльність вихователів для розвитку дітей дошкільного віку. Вважаємо, що якісне виконання професійних обов'язків вихователів залежить від фахового досвіду, професійної зрілості, особистісних настанов вихователів.

Для подальшого дослідження проблеми організації методичної роботи з вихователями дошкільних навчальних закладів ми вбачаємо за необхідне докладно розглянути структуру методичної роботи в дошкільному навчальному закладі та вектори формування її змісту.

1.3. Структура методичної роботи в системі дошкільної освіти

Спираючись на результати наукових досліджень, які присвячені проблемам організації методичної роботи з педагогічними кадрами різних ланок освіти та враховуючи власний досвід роботи у ДНЗ, розглянемо методичну роботу з вихователями у двох провідних контекстах. Перший з них – методична робота є складовою освітньої діяльності дошкільного начального закладу. Другий контекст як цілеспрямовану роботу з

підвищення рівня психолого-педагогічної компетентності вихователів, що відбувається в період міжкурсової підготовки (методична робота з вихователями на локальному, районному (міському), регіональному рівнях). Зазначимо, що єдність і наступність курсового та міжкурсового періодів є запорукою актуальності організації методичної роботи з вихователями, тобто зміст методичної роботи на локальному рівні безпосередньо пов'язаний з іншими формами роботи з проблеми підвищення професійної кваліфікації педагогічних кадрів.

Цей висновок підтверджено фактами, що наявна база нормативно-правових документів, які регулюють, координують та спрямовують методичну роботу з вихователями дошкільних навчальних закладів, є тотожною з нормативною базою центрів перепідготовки кадрів. Серед них: Базовий компонент дошкільної освіти в Україні, Положення про дошкільний навчальний заклад, Методичний лист «Про організацію та зміст навчально-виховного процесу у ДНЗ», Концепція підвищення кваліфікації педагогічних працівників, Державна цільова програма розвитку дошкільної освіти на період до 2017 року, Базова програма розвитку дитини «Я у Світі», Програма розвитку дітей старшого дошкільного віку (6-ий рік життя) «Впевнений старт» та ін.

Досліджуючи проблему організації методичної роботи з вихователями, здійснюючи аналіз нормативно-правових актів, які забезпечують діяльність методичної служби, ми спиралися насамперед на Закон України «Про дошкільну освіту» [226].

Так, розділ V цього Закону присвячено питанням науково-методичного забезпечення дошкільної освіти, який має власну структуру підпорядкування від спеціального уповноваженого органу виконавчої влади в галузі освіти і науки до місцевого методичного кабінету. Організаційно цей момент позначається в методичній роботі з вихователями кожної установи згідно рівня підпорядкування: державний, обласний (регіональний), міський (районний), локальний (рівень закладу). О. Янко вважала, що вказана

підпорядкованість зумовлює і структуру державного контролю за діяльністю закладів освіти незалежно від форм власності з метою забезпечення реалізації єдиної державної політики в галузі освіти.

Відповідно до цієї ж статті Закону України «Про дошкільну освіту» у регіонах функціонують управління освіти і науки обласних та районних держадміністрацій. Ці підрозділи здійснюють безпосереднє управління закладами освіти, що є в комунальній власності, координують дії педагогічних та виробничих колективів, сім'ї, громадськості з питань навчання й виховання дітей дошкільного віку, контролюють дотримання вимог щодо змісту, рівня й обсягу освіти, проводять атестацію закладів освіти.

Отже, саме розділ V з'ясовує організаційні засади методичного забезпечення системи дошкільної освіти. Серед них перелік та підпорядкування установ, що здійснюють науково-методичну роботу; формулювання завдань кожного рівня установ.

Стаття 26 розділу V Закону України «Про дошкільну освіту» передбачає: розробку та впровадження програмно-методичної бази дошкільної освіти, узагальнення та поширення передового педагогічного досвіду, організацію співпраці між навчальними закладами, аналіз стану освітньої роботи та рівня розвитку дитини, підвищення кваліфікації педагогічних працівників системи дошкільної освіти. Важливість указаних завдань зумовлена тим, що вони складають структуру методичної роботи з вихователями, надають системні риси її здійсненню.

Наступна стаття 27 Закону наголошує, що учасниками навчально-виховного процесу є діти, вихованці, батьки чи особи, які їх замінюють, педагогічні працівники та помічники вихователів, фізичні особи, які надають освітні послуги в галузі дошкільної освіти, медичні працівники ДНЗ [С. 49]. Підкреслимо, що для з'ясування питань організації методичної роботи важливим є визнання вихователя учасником освітньо-виховного процесу.

Стаття 30 цього самого Закону уточнює педагогічне навантаження працівників ДНЗ (30 годин на тиждень). При цьому необхідно зауважити, що визначений обсяг часу призначений для здійснення навчально-виховного процесу [С. 50]. Це уточнення є важливим зауваженням щодо організації методичної роботи, яка відповідно до чинного законодавства має здійснюватися поза межами цього часу та передбачає самоосвіту, міжкурсові форми підвищення кваліфікації, навчання та інші заходи.

На нашу думку, однією з найважливіших умов організації методичної роботи є точне визначення обов'язків вихователів, прав та відповідальності в закладі освіти, які окреслені в орієнтовній інструкції з безпеки діяльності працівників дошкільного закладу під час навчально-виховного процесу. Особливо важливе значення має цей документ для вихователів-методистів під час роботи з молодими вихователями, перед проведенням атестації. Аналіз нормативно-правових документів, які регулюють організацію методичної роботи з вихователями, буде неповним без докладного вивчення Типового положення про методичний кабінет дошкільного навчального закладу [350]. Документ містить як організаційні засади діяльності методичної служби у ДНЗ, так і провідні положення щодо змісту роботи вихователя-методиста. Мета, основні принципи діяльності та функції методичних кабінетів міського та локального рівня тотожні. Це, так само на практиці узгоджує діяльність методичної служби в умовах регіону, міста, району, закладу.

Аналіз структури методичної роботи дошкільної освіти показав, що вирішальну роль у здійсненні провідної діяльності відіграє професійність педагогічних кадрів. Вихователі мають бути здатними до реалізації таких пріоритетів розвитку освіти, як: особистісна її орієнтація, постійне підвищення якості освіти, оновлення її змісту та форм організації навчально-виховного процесу, органічне поєднання освіти і науки, розвиток системи безперервної освіти та навчання протягом життя.

Реалізація таких високих вимог може викликати певні труднощі в організації методичної роботи як з боку вихователів, так і з боку методистів. Зокрема, методичні проблеми полягають у «підвищенні вимог до професіоналізму, культури цієї праці, вміння ознайомлювати педагогів із сучасними досягненнями психолого-педагогічної науки та практики» [128]. У зв'язку з цим вимагає ретельного аналізу кадрове забезпечення процесу методичної роботи щодо обґрунтування нових вимог до методиста і приведення їх у відповідність із сучасністю. Традиційно зміст роботи методиста з вихователями полягав у наданні педагогічних знань, контролі дотримання методики та керівництві на підставі контролю. Сьогодні особистісна орієнтація освіти внесла істотні зміни як у зміст методичної роботи, так і у її функції. Центром методичної роботи стає проблема набуття професійно-методичної компетентності вихователем протягом усього часу його професійної діяльності.

Безпосереднє виконання освітніх завдань відбувається на локальному рівні методичної роботи, у дошкільному закладі. Учасниками є завідувач, вихователь-методист, вихователі. Згідно з ієрархічною структурою освіти в організації методичної роботи беруть участь управлінські кадри (головні спеціалісти з дошкільної освіти та методисти) міського (районного) та регіонального рівня. У цьому зв'язку має місце проведення теоретичного аналізу професійно значущих якостей означених учасників методичної роботи.

Так, Ф. Гоноболін [57; 58] визначив низку провідних у професійному плані особистісних якостей педагога: здібність розуміти учня, оперативно реагувати на педагогічні ситуації та приймати адекватні рішення, володіти власним психоемоційним станом

В окремих працях (В. Алфімов [4], А. Маркова [202], Л. Мітіна [221] та ін.) окреслено проблеми цілеспрямованого, свідомого набуття професійного та особистісного досвіду засобами компетентнісного підходу. Сучасній психологічній науковій думці притаманний новий підхід до вивчення

особистості, який здатний гармонійно поєднати професійний та особистісний розвиток особистості (К. Абульханова-Славська [1; 2], А. Брушлинський [34], С. Вершловський [41], А. Гогоберидзе [56], С. Рубінштейн [270] та ін.).

Концепція розвитку особистості С. Рубінштейна визначає суб'єкт як носія предметно-практичної діяльності та свідомості [270, С. 255-260]. Учений підкреслював, що особистість з позиції суб'єктного підходу свідомо організовує, структурує та регулює власне життя, здійснює свій саморозвиток який реалізується через систему відношень – до світу, інших людей, до себе. Такі взаємини, на думку автора, визначаються активною життєвою позицією, ставленням до себе як діяча [270, С. 271].

Зауважимо, що Б. Ананьєв використовував поняття «суб'єкт діяльності». Стати суб'єктом діяльності, за Б. Ананьєвим, означає оволодіти цією діяльністю, бути здатним до її виконання та творчого перетворення [8].

Вивчаючи структуру особистості педагога-професіонала, І. Зимня [111] структурувала суб'єктні властивості в чотири групи, як-от: психофізіологічні властивості, здібності, особистісні властивості, професійно-педагогічна компетентність. Окреслені групи суб'єктних властивостей автор розглядала як компоненти структури суб'єкта педагогічної діяльності.

Сучасна концепція оновлення освіти висвітлює напрями особистісно-зорієнтованого підходу у взаємодії її суб'єктів (І. Бех [19, 20], А. Богуш [29], Б. Гершунський [54] та ін.). Тому для розв'язання проблем, пов'язаних з досягненням дійсно високого рівня організації методичної роботи з вихователями дошкільних навчальних закладів. необхідно звернути увагу на професійно-рольові функції вихователя-методиста та завідувача дошкільного навчального закладу.

Теоретичне обґрунтування сучасного професійно-психологічного портрету вихователя-методиста, що здійснює організацію методичної роботи з вихователями, допоможе визначити критерії оцінювання його фахової майстерності та результатів методичної роботи з вихователями. Статус

вихователя-методиста ми розглядаємо у зв'язку з організацією професійного розвитку педагогів і вважаємо його організатором цього процесу.

Дослідження вектору змін у цьому питанні має логічну структуру залежності функцій від змісту роботи вихователя-методиста, самого змісту від завдань, а завдань, так само, від визначення поняття «методична робота». Це пояснюється тим, що, по-перше, «методична робота в навчальних закладах є складовою системи підвищення кваліфікації педагогічних кадрів». Методичну роботу, що є систематичною діяльністю педагогів, Ю. Гільборг [55] характеризував цілеспрямованістю на постійне здобування фахової майстерності. Її мета полягає в тому, щоб підвищити ефективність навчально-виховного процесу. По-друге, це система впливу індивідуальних, групових і масових її форм на всі аспекти діяльності та розвитку ДНЗ. Дослідники (І. Жерносек, П. Третьяков) вважали методичну роботу цілісною системою діяльності педагогів, яка ґрунтується на досягненнях педагогічної науки і передового педагогічного досвіду та забезпечує зростання рівня кваліфікації, майстерності педагога, підвищення творчого потенціалу всього педагогічного колективу навчального закладу [102; 291].

Отже, до актуальних завдань методичної роботи відносять: удосконалення методик та планування; оновлення змісту програм; підвищення ефективності проведення занять; підготовка методичних матеріалів, які відповідають сучасним науковим вимогам педагогіки та психології; удосконалення наявних та впровадження нових форм, методів і засобів навчання, виховання, а також нових освітніх інформаційних технологій; побудова карти саморозвитку педагогічних кадрів.

Ці обставини окреслюють «рольове поле» вихователя-методиста, що дозволяє практично оцінити його функціональні позиції, сформульовані сучасною дошкільною освітою. Рольові функції методиста збігаються з функціональними обов'язками, водночас долають стереотипи дій методиста як «контролера та вчителя» (табл. 1.3).

Таблиця 1.3

**Співвідношення «рольового поля» сучасного вихователя-методиста
з функціями його фактичної діяльності у ДНЗ**

Функції методиста (за І. Жерносеком)	Рольовий «репертуар», що збігається з функціями вихователя-методиста
1	2
Діагностична	аналітик, діагностик, соціолог, дослідник, спостерігач, психолог, секретар, пошуковець
Прогностична	лідер, тактик, диспетчер, стратег, психолог, бібліотекар, прогнозист
Моделювальна	теоретик, менеджер, рецензент, генератор ідей, винахідник, андрагог, дидактик, упорядник, естет, культуролог
Компенсаторна	виконавець, викладач, акмеолог, фасилітатор, опонент, тренер, імпровізатор, упорядник
Відновлювальна	режисер, носій інформації, архіваріус, радник, оптиміст
Корегувальна	перетворювач, захисник, вихователь-практик, представник дітей, представник батьків, представник освітнього законодавства, стабілізатор, помічник
Координувальна	організатор, консультант, координатор, диспетчер, референт
Пропагандистська / чи рекламна	рекламний агент, агітатор, раціоналізатор, дизайнер, науковець, розповсюджувач, інформатор
Контрольно- інформаційна	дослідник, аналітик, спостерігач, узагальнювач, експерт

Як видно з таблиці, функції вихователя-методиста збігаються з діями методиста, які ми умовно прийняли за ролі. Так, діагностична функція включає аналітичні, діагностичні, дослідницькі дії, спостереження, соціологічні і психологічні пошуки, дії з оформлення матеріалів. Рольовий «репертуар» вихователя-методиста допомагає уточнити визначені функції. Наприклад, прогностична функція представлена у вигляді ролей є більш зрозумілою для практиків: лідер є авторитетом для колег; прогностист прогнозує загальний розвиток колективу та індивідуальні лінії розвитку вихователів; стратег планує розвиток закладу; тактик обирає шляхи досягнення мети; диспетчер чітко розподіляє роботу, не дозволяючи накладок; психолог створює позитивний клімат роботи; бібліотекар обирає та пропонує відповідну літературу, фахові видання.

Моделювальна функція передбачає, що вихователь-методист добре володіє теорією та методиками – теоретик; здатний на менеджерську працю – менеджер; рецензує роботи вихователів – рецензент; постійно надає нові ідеї вихователям – генератор ідей, винахідник; керується в роботі дослідженнями розвитку особистості людини – андрагог; знає та керується в роботі основами сучасної дидактики – дидактик; упорядковує матеріали – упорядник; є фахівцем, до якого звертаються з приводу оформлення закладу, групи – естет; використовує в роботі свої знання зі світової та національної культури – культуролог.

Отже, кожна функція вихователя-методиста складається з сукупності дій, які утворюють рольову позицію вихователя-методиста в роботі.

Окрім функціонального портрета вихователя-методиста, необхідно докладно розглянути і його фаховий особистісний портрет. Він становить сукупність особистісних якостей: повага до особистості вихователя, опора на позитивне в діяльності вихователя, обов'язковість вивчення особистісно-професійних якостей педагога, послідовне планування організації та аналізу навчально-виховної роботи, допоміжно-регулювальний контроль, доцільність підбору форм згідно зі змістом та з урахуванням потенціалу

колективу, висока теоретична підготовка та практичний досвід, широка обізнаність у різних галузях науки, культури, мистецтва, етики.

Представлені якості було підпорядковано функціям, які виконує вихователь-методист дошкільного навчального закладу (табл. 1.4).

Таблиця 1.4

Фаховий портрет вихователя – методиста ДНЗ

Функції вихователя-методиста	Якості, вміння та навички вихователя-методиста – професіонала
Діагностична	Теоретична підготовка та практичний досвід, обов'язковість вивчення особистісно-професійних якостей педагога.
Прогностична	Планування організації та аналізу навчально-виховної роботи, фахова майстерність.
Моделювальна	Творчий підхід, мотивація професійного самовдосконалення, доцільність підбору форм згідно зі змістом та з урахуванням потенціалу колективу, широка обізнаність у різних галузях науки.
Компенсаторна	Повага до особистості вихователя, ораторські здібності, викладацькі вміння, акмеологічні, фасилітаторні навички.
Відновлювальна	Ініціативність, цілеспрямованість, широка обізнаність у різних галузях науки, вміння знаходити, адаптувати та реалізувати інформацію.
Корегувальна	Опора на позитивне в людині, висока широка обізнаність у різних галузях науки, культури, мистецтва, етики. Креативність, уміння корегувати освітній процес із різних поглядів (як методист, як вихователь, як батьки, як дитина), знання освітнього законодавства. Знання психології організаторської діяльності.
Координувальна	Організаторські здібності, консультативні вміння.
Пропагандистсько-рекламна	Креативність, ініціативність, широка обізнаність у різних галузях, культури, мистецтва; якості менеджера.
Контрольно-інформаційна	Дослідницькі та аналітичні вміння, регулювальні вміння. Опора на позитивне.

Як видно з таблиці, широкому спектру функціональних обов'язків вихователя-методиста відповідає низка особистісно-професійних якостей. Так, діагностична функція передбачає наявність у фахівця теоретичної підготовки, певного практичного досвіду, вміння досліджувати особистісно-професійні якості вихователів. Здійснення прогностичної функції виявляється у плануванні організації та аналізу навчально-виховної роботи. Особливою в роботі вихователя-методиста, на наш погляд, виступає моделювальна функція, яка включає творчий підхід, мотивацію професійного самовдосконалення вихователів, уміння доцільно підбирати форми згідно зі змістом та з урахуванням потенціалу колективу. Компенсаторна та відновлювальна функції в роботі вихователя-методиста є досить важливими в аспекті попередження професійного вигорання педагогів і передбачають повагу до особистості вихователя, ораторські здібності, викладацькі вміння, ініціативність, цілеспрямованість, широку обізнаність у різних галузях науки, вміння знаходити, адаптувати та реалізувати інформацію.

На основі аналізу професійних функцій основних виконавців методичної роботи з вихователями дійшли висновку, що організація методичної роботи з вихователями має дві організаційні позиції: внутрішню та зовнішню [180, С. 52-54].

Методична робота, яка здійснюється в період між курсами підвищення кваліфікації безпосередньо в закладі освіти, організована з внутрішньої позиції регіональної системи післядипломної освіти. У міжкурсовий період професійне вдосконалення педагогічних працівників очолює методична служба дошкільного закладу. Доказом цього ствердження слугують такі факти. По-перше, вихователі знаходяться в полі зору методиста більшість часу (порівняно з курсами), тому методична робота носить безперервний, постійний характер на відміну від курсової перепідготовки. По-друге, підвищення педагогічної майстерності вихователя проходить безпосередньо на його робочому місці, що дає змогу поповнювати не лише теоретичний досвід, але й одночасно впроваджувати отримані знання у практику. По-

третє, методисти мають можливість простежити та координувати діяльність вихователів, виявляти труднощі й недоліки в їхній діяльності, своєчасно інформувати про нові досягнення педагогічної науки і практики, створювати сприятливі умови для ефективної організації педагогічної діяльності. По-четверте, методична робота в дошкільному закладі проходить у конкретному колективі, в якому вже налагоджені зв'язки, склалися професійні та психологічні внутрішні стосунки, тому є ефективнішою.

Зовнішню позицію методичної роботи в регіоні очолюють обласний інститут післядипломної педагогічної освіти (далі облІППО), методична служба регіонального, міського рівнів. Безперервність у роботі забезпечується взаємодією курсового й міжкурсого періодів. Так, відповідно до планів облІППО підвищення кваліфікації вихователів регіональної системи дошкільної освіти відбувається один раз на 5 років. Отже, міжкурсогов період здійснюється на робочому місці протягом 5 років. Курсогов період триває залежно від форми та змісту курсогов підготовки. Аналіз структури методичної роботи в дошкільному навчальному закладі дозволив узагальнити теоретичні та практичні підходи до розуміння її організації на локальному рівні (рис. 1.4).

Як свідчить схема організаційної структури методичної роботи з вихователями дошкільних навчальних закладів, простежується вертикальна підпорядкованість та горизонтальна взаємозалежність усіх її рівнів.

Схема наочно представляє подвійність структури організації методичної роботи. Розуміння напряму зв'язків між об'єктами структури дозволить не лише з'ясувати механізми формування змісту та завдань методичної роботи, а і спроектувати напрями її оптимізації, а саме: формувальну її частину (діяльність якої відповідає на запитання «Що робити?») та виконавчу («Як робити?»). Формувальна та виконавча частини структури є вертикалями, які презентовані освітніми інституціями різних ієрархічних рівнів.

Рис. 1.4 Загальна організаційна структура методичної роботи

Структура системи представлена сукупністю необхідних і достатніх для досягнення цілей методичної роботи відношень між її компонентами. Треба відзначити, що схема відображає не всі елементи та зв'язки між ними, а лише найбільш істотні, що мало змінюються при поточному функціонуванні системи й забезпечують існування системи та її основних властивостей. Подана структура характеризує організованість системи методичної роботи на різних ієрархічних рівнях, стійку упорядкованість її елементів і зв'язків. Структурні зв'язки між об'єктами системи є відносно незалежними від елементів і можуть виступати як інваріант при переході від однієї системи до іншої, переносячи закономірності, виявлені й відбиті у структурі однієї з них, на інші. Враховуючи організаційні рекомендації С. Майданенко [195], було визначено чотири рівні структури, що відтворюють зовнішню позицію організації методичної роботи, а також окреслено два рівні внутрішньої позиції організації методичної роботи. Це – ДНЗ, завідувач як представник формувальної вертикалі, вихователь-методист та вихователь як провідник виконавчої вертикалі.

Розглянемо діяльність об'єктів структури системи методичної роботи докладніше. Міністерство освіти і науки, молоді та спорту України формулює нормативно-правову управлінську інформацію, що відображає суть соціального замовлення суспільства для дошкільної освіти. Цей об'єкт скеровує формувальну вертикаль організації методичної роботи. Йому підпорядковано департамент загальної середньої та дошкільної освіти, який є наступним об'єктом поданої структури. Головна мета діяльності департаменту пов'язана з розв'язанням низки завдань сучасної освіти, безпосередньо регулюючих організацію методичної роботи в закладах дошкільної освіти. Серед них: формування та реалізація державної політики щодо розвитку дошкільної освіти; внесення пропозицій до проектів

державних і галузевих програм; контроль за реалізацією державної політики в галузі дошкільної освіти; створення нормативно-правових актів для здобуття дошкільної освіти; розробка зразків ділової документації дошкільного закладу; визначення перспектив і пріоритетних напрямів розвитку змісту дошкільної освіти; запровадження у ДНЗ нових освітніх програм, педагогічних інновацій і технологій; координація діяльності регіональних органів управління освіти в частині реалізації вимог законодавчих актів із питань дошкільної освіти; надання практичної допомоги місцевим органам управління освітою в роботі щодо підвищення кваліфікації педагогічних кадрів (О. Бондар [32]; Г. Данилова [79]; Т. Хлебнікова [316]; О. Чернишов [330] та ін.).

Продовжує вертикальний ланцюг регіональна методична служба, яка входить до складу Обласного управління освіти і науки та продовжує виконання завдань, визначених Департаментом загальної середньої та дошкільної освіти в області. Управління освіти обласних держадміністрацій опрацьовують освітню інформацію та прогнозують умови її реалізації в регіонах через визначення завдань роботи міської (районної) методичної служби (Т. Волобуєва [262]; Л. Пісоцька [247]; В. Петров [239] та ін.).

Вказані завдання визначають стратегію розвитку освіти в територіальному окрузі (на міському, районному рівнях), створюють варіативну мережу методичних служб освітніх установ і забезпечують її роботу згідно з регіональною освітньою політикою.

Отже, міські методичні служби забезпечують наступність у безпосередній роботі з дошкільними закладами та інтеграцію здобутків міста (району) у єдиний інформаційний освітній простір регіону

Ключовим об'єктом представленої структури системи організації методичної роботи формувальної вертикалі є дошкільний навчальний заклад. Від рівня організації методичної роботи в конкретному дошкільному навчальному закладі регіону залежать інтенсивність, результативність, відновлення та розвиток змісту освіти відповідно до державних вимог. Саме на локальному

рівні дошкільного освітнього закладу реалізуються освітні стратегії трьох рівнів організації методичної роботи: державного, регіонального, місцевого.

Кінцевою ланкою у формувальній вертикалі загальної структури методичної роботи є завідувач ДНЗ, який визначає відповідно до державного стандарту дошкільної освіти конкретну мету освітньої роботи конкретного дошкільного закладу. Досягнення поставленої мети забезпечується через здійснення завдань виконавчої вертикалі, аналіз якої ми представимо у зворотному напрямку.

Мета методичної роботи є відповідною до освітньої мети дошкільного закладу та враховує завдання забезпечення достатнього професійного рівня вихователів для її якісного здійснення. Вихователь-методист конкретизує не лише мету, а і шляхи її реалізації.

Отже, робота всієї виконавчої вертикалі здійснюється відповідно до державних завдань, які узгоджені між об'єктами кожного з рівнів: завідувач – вихователь-методист; міське (районне) управління освіти – міський методичний кабінет; обласне управління освіти і науки – обласний інститут післядипломної педагогічної освіти; Департамент загальної середньої та дошкільної освіти – Інститут проблем виховання, Інститут інноваційних технологій і змісту освіти.

Необхідно відзначити, що на вищому щаблі обох вертикалей окрему позицію посідає Національна академія педагогічних наук України, яка погоджує зміст своєї діяльності з Міністерством освіти і науки України та визначає способи розв'язання освітніх завдань на всіх організаційних рівнях: Інститут інноваційних технологій і змісту освіти Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України (сектор дошкільної освіти), обласний інститут післядипломної педагогічної освіти, міський методичний кабінет (центр), вихователь-методист дошкільного навчального закладу.

Об'єкти виконавчої вертикалі здійснюють науково-методичне забезпечення методичної роботи і мають варіативний спектр моделей. Так, традиційні методичні кабінети надають методичну допомогу, організують

підвищення кваліфікації працівників освіти. До нетрадиційних сучасних моделей можна віднести: інформаційно-методичні центри, які активно використовують можливості інформаційних комп'ютерних засобів для розвитку індивідуалізованої, адресної методичної допомоги. Інформаційно-діагностичні центри впроваджують методи діагностики, організовують моніторинг, оцінюють та впроваджують наукові дослідження в освітній процес сучасного закладу освіти. Методична робота означених рівнів передбачає безперервне підвищення кваліфікації вихователів згідно з настановами регіональної освітньої системи. Неперервність забезпечується взаємодією курсового і міжкурсого періодів. Так, згідно з планами облІППО підвищення кваліфікації вихователів регіональної системи дошкільної освіти відбувається один раз на 5 років. Таким чином, міжкурсогов період здійснюється на робочому місці протягом 5 років. Курсогов період триває залежно від форми та змісту курсогов підготовки від 2 тижнів до 30 днів.

Перший, другий, третій рівні структури надходять до «зовнішньої» організації методичної роботи з вихователями. Четвертий рівень представляє «внутрішню» організаційну позицію методичної роботи з вихователями.

Означена схема не буде повною без окреслення позицій одного із провідних суб'єктів методичної роботи – вихователя дошкільного навчального закладу. Його ми виділили в окремий рівень структури. Започатковане дослідження потребує подальшого уточнення функціональних обов'язків і завдань, які виконують організатори та учасники методичної роботи «внутрішньої» організаційної структури методичної роботи у ДНЗ: завідувач, вихователь-методист, вихователь.

Ці обставини дають підстави припускати, що елементи «внутрішньої» структури методичної роботи в дошкільному закладі мають певну підпорядкованість дій. Загальна характеристика їх функціональних обов'язків доводить, що цілеутворювальні функції управлінської ланки дошкільної освіти безпосередньо впроваджує в практику завідувач ДНЗ. Він

спрямовує методичну роботу і контролює діяльність її учасників; затверджує зміст плану методичної роботи; враховує стратегічні й перспективні завдання закладу, результати діагностування суб'єктів освітнього процесу, зокрема виявлені при цьому труднощі в їхній роботі; здійснює кількісний і якісний аналіз педагогічного складу; формує та зберігає традиції колективу; уточнює форми, методи і напрями методичної роботи, їх поєднання; розробляє ресурси часу для здійснення накресленого; забезпечує матеріальні, морально-психологічні та інші умови (техніка, мікроклімат, зацікавленість вихователів тощо) для організації методичної роботи; запроваджує заходи щодо підвищення професійного та інтелектуального потенціалу працівників закладу.

Вихователь-методист є представником адміністрації ДНЗ, який здійснює управління методичною роботою, відповідає за якість освітньої діяльності вихователів, забезпечує створення методичного комплексу з виконання освітніх програм. Відповідно до посадових обов'язків вихователь-методист організовує збір, узагальнення та розповсюдження інформації про передовий педагогічний досвід [350]; координує впровадження нових технологій в освітній процес; складає інформацію з питань підвищення професійної компетентності вихователів. У його обов'язки також входять такі функції: планування, управління, контроль та корекція плану методичної роботи.

Крім того, до методиста ДНЗ можуть ставитися додаткові вимоги у зв'язку з оновленням освітньої парадигми. Серед них такі, як: вміння проводити самостійно науковий пошук [231]; володіння технологією прогнозування освітньої концепції закладу й проектування відповідної діяльності [216]; знання і підтримка регіональних освітніх традицій; розробка і впровадження сучасних педагогічних технологій навчання й виховання [224]; мотивація та науково-методичне забезпечення інновацій, експериментальної діяльності педагогів у системі регіональної освіти [238]; стимулювання творчої активності педагогів (В. Кан-Калик [119] та ін), поширення педагогічного досвіду сучасними автоматизованими засобами; розробка освітніх програм і програм розвитку регіональних систем освіти, освітніх установ (В. Колпаков [135] та ін.);

організація умов для професійно-педагогічного розвитку та саморозвитку педагогів (І. Маслікова [206] та ін.).

У процесі розгляду педагогічних аспектів діяльності вихователя-методиста можна виявити поняття, які характеризують професійну відповідність вихователя-методиста: грамотність, готовність до здійснення роботи, професійна досконалість. Методична грамотність характеризує наявний рівень знань, умінь, навичок практичної діяльності; є показником методичної культури педагога, виявляє індивідуальний стиль у межах професії.

Готовність до здійснення роботи передбачає вміння організовувати себе та інших на реалізацію педагогічних завдань. Готовність вихователя-методиста передбачає наявність комунікативних, проектних, організаційних здібностей.

Методична досконалість передбачає наявність дослідницьких умінь, доцільно-логічну побудову діяльності. В організації методичної роботи з педагогами вихователь-методист аналізує ситуацію чи рівень роботи, виявляє проблеми та причини їх виникнення, оцінює ступінь результативності, обирає критерії оцінки, розробляє варіанти рішень. В основі вказаних дій полягає дослідницький підхід. Тому керівник-методист має володіти дослідницькими вміннями.

Отже, вихователь-методист у структурі методичної роботи системи дошкільної освіти є виконавцем завдань обох вертикалей організації методичної роботи за посадовими обов'язками. Вплив вихователя-методиста на вихователів у межах організації методичної роботи може бути прямим та опосередкованим. Прямий вплив вихователя-методиста здійснюється в об'єктному форматі, що не сприяє ефективності. Опосередкований вплив вихователя-методиста полягає в організації суб'єктно-суб'єктної взаємодії. У результаті проведення теоретичного аналізу було сформульовано припущення, що методична робота може здійснюватися за умови залучення вихователів до

активної пошуково-методичної роботи, що було перевірено під час експериментального дослідження.

Означені факти спричиняють необхідність пошуку ефективних форм організації методичної роботи з вихователями ДНЗ, дотримуватися принципів поступовості, систематичності, диференційованого підходу, врахування індивідуальних особливостей та потреб кожного з педагогів під час розв'язання визначених проблематикою нашого дослідження завдань. Результатом методичної роботи з вихователями ДНЗ, що виявляє її ефективність, є професійна компетентність педагога. Тому в наступному параграфі ми розглянемо поняття «компетентність»

1.4. Компетентнісний підхід до організації методичної роботи з вихователями

Вихідним теоретичним положенням дослідження виступив компетентнісний підхід, який ми розглядаємо як системоутворювальний елемент організації методичної роботи з вихователями (суб'єктами методичної роботи). Означений підхід вимагає від суб'єкта розуміння поставленої мети, вміння знайти і реалізувати засоби, форми і методи відповідно до професійної ситуації.

Компетентнісний підхід досліджувався у різних напрямках. Перебудову змісту освіти на основі компетентнісного підходу розглядали Д. Белухін [18], Н. Бібік [137], І. Зимня [111], О. Пометун [250], Дж.Равен [259], О. Тряпцін [351], А. Хуторський [321, 322], М. Чошанов [333], та ін. Аспекти розвитку життєвої компетентності дитини вивчали (І. Єрмаков, О. Кононко [139] ін.); готовність до професійної діяльності досліджували (Л. Карпова [124], Л. Родигіна [269], С. Шишов [341] та ін.).

У дошкільній галузі педагогічної науки досліджено формування різних видів компетенцій: мовної, мовленнєвої, комунікативної (А. Богуш [30],

А. Гончаренко [59], Н. Шиліна та ін.), природничої (З. Плохій), економічної (Н. Грама [29], Г. Григоренко [67],), музичної (Л. Костюхина, Т. Лісовська), народознавчої (Л. Калуська [117], О. Макаренко [29], Л. Плетеницька та ін.).

Стрижнем і результатом компетентнісного підходу є сформованість у суб'єкта діяльності певного виду компетенцій і компетентностей. Розглянемо більш докладно означені поняття. Так, А. Хуторський пропонує розрізняти ці поняття, використовувати їх паралельно, але вкладаючи в них різний зміст. Компетенція – це сукупність узаємопов'язаних якостей особистості (знань, умінь, навичок, способів діяльності), які є заданими до відповідного кола процесів та необхідними для якісної продуктивної дії щодо них [321]. Компетентність – це володіння людиною відповідною компетенцією, що містить її особистісне ставлення до предмета діяльності. Під компетенцією, за А. Хуторським, слід розуміти як задану вимогу, норму діяльності, а компетентність – як його реально сформовані особистісні якості та досвід діяльності [322].

Вельми схожі трактування цих загальних понять не випадкові, адже ці поняття походять з одного джерела: з латини *competentia* – узгодженість, відповідність, а *com-peto* – відповідати, здатним.

Так, у тлумачних словниках поняття «компетенція» розглядається як коло питань, у яких певна людина володіє знанням і досвідом, або в якому будь-хто добре обізнаний. Ці визначення є загальними, але вони містять певну неточність: в одному випадку враховується досвід і знання, а в іншому, – абстрактне поняття «коло питань». Крім того, компетенція (лат. *competentia* – належність за правом) : 1) коло повноважень будь-якого органу чи посадової особи; 2) коло питань, у яких особа володіє знаннями і досвідом. У цьому розумінні компетенція включає сукупність узаємопов'язаних якостей особистості (знань, умінь, навичок і способів діяльності), які задаються стосовно певного кола предметів і процесів та необхідних для якісної продуктивної діяльності [345, С. 134].

С. Шишов визначав поняття «компетенція» як загальну здатність і готовність особистості до діяльності, що ґрунтується на знаннях та досвіді, яких можна набути завдяки навчанню, орієнтованому на самостійну участь особистості в пізнавальному процесі і спрямованому на її успішне залучення до трудової діяльності [341].

Загальнонаукове поняття «компетентність» (від лат. *competo* – досягаю, відповідаю, підходжу) означає, з одного боку, обізнаність, коло повноважень; з іншого, це якість особистості, яка має достатні знання в певній галузі, добре обізнана, тямуща, кваліфікована [134].

У процесі аналізу досліджень виявлено наявність як широкого, так і більш вузького тлумачення поняття «компетентність». У вузькому сенсі компетентність розглядаємо як діяльнісну характеристику, тобто міру включеності людини в діяльність, що передбачає ціннісне ставлення до останньої. Компетентність може виявлятися як певний етап у розвитку, мати рівневий характер чи як кінцевий результат освітньої роботи. Тому важливо визначити як вимоги до найвищого рівня компетентності, так і поетапні вимоги до її формування.

Протилежну думку висловив М. Чошанов [333], який вважав, що компетентність – це реально суб'єктивна категорія, яка використовується для характеристики діяльності конкретної людини чи групи людей і свідчить про відповідність чи невідповідність означеній компетенції. Він стверджував, що компетентність є сукупною характеристикою людини щодо відповідності її діяльності визначеним нормам і подає «формулу компетентності», яка, на його думку, має такий вигляд: компетентність = мобільність знань + гнучкість методу + критичність мислення.

А. Маркова визначала компетентність як «індивідуальну характеристику ступеня відповідності вимогам професії» і акцентувала на професійній складовій цього поняття [201]. За Дж. Равеном, «компетентність – це специфічна здатність, необхідна для ефективного виконання конкретної дії у

певній галузі і яка включає вузькоспеціальні знання, уміння, способи мислення, а також відповідальність за свої дії» [259].

Тобто можна стверджувати, що компетентність є еталонною метою розвитку, досягнення якої забезпечує успішність діяльності дорослої людини в умовах, що змінюються. Компетентність існує у формі діяльності, а не інформації про неї. Підхід на компетентнісній основі до організації методичної роботи з вихователями, у нашому розумінні, здатний розширити її можливості, створити умови до набуття професіоналізму, методичної грамотності, оцінно-рефлексійних дій.

Ознайомлення із психолого-педагогічною літературою з проблеми компетентнісного підходу показує, що єдиного тлумачення ні до поняття, ні до підходу не існує. Узагальнюючи розглянуті погляди ми вважаємо, що компетентнісний підхід у своєму змісті і різних аспектах найбільш глибоко відбиває основні аспекти оновлення методичної роботи з вихователями.

Комбінаційність цього педагогічного явища зумовлює виокремлення певних структурних елементів поняття «компетентність», зокрема видів та груп чи їх класифікацій. Так, Л. Гузєєв назвав такі види компетентності: соціальна, комунікативна, предметна [256]. О. Овчарук подає узагальнену класифікацію ключових компетентностей за трьома основними групами: здоров'я особистості, соціальний аспект, професійна діяльність. Важливо, що група ключових компетентностей «професійна діяльність» вихователя пов'язана зі сферою знань, уміннями оперувати науковими знаннями та фактичним матеріалом і відтворює методичну складову компетентності [256]. Що в певній мірі співпадає з методичною діяльністю вихователя.

А. Маркова [202] запропонувала виділяти такі групи компетентностей: 1) спеціальна компетентність – володіння власне професійною діяльністю на достатньо високому рівні, здатність проектувати свій подальший професійний розвиток; 2) соціальна компетентність – володіння спільною професійною діяльністю (груповою, кооперативною), співробітництвом, а також відповідними прийомами професійного спілкування, соціальна

відповідальність за результати своєї праці; 3) особистісна компетентність – володіння прийомами особистісного самовираження та саморозвитку, засобами протистояння професійним деформаціям особистості; 4) індивідуальна компетентність – володіння прийомами самореалізації й розвитку індивідуальності в межах професії, готовність до професійного зростання, здатність до індивідуального самозбереження. Саме остання компетентність у певній мірі виявляє ефективність методичної роботи з вихователями.

Розглянемо сутність і характеристику одного з означених видів – педагогічної компетентності. М. Гриньова [68] зазначила, що «педагогічна компетентність – це поєднання такого рівня науки та практики в діяльності конкретного менеджера навчально-виховного процесу, який дає змогу досягати високого кінцевого результату з мінімальними витратами нервової та фізичної енергії людей, це спроможність ефективно організовувати особисту працю та працю керованого колективу».

Більш диференційоване поняття «професійна компетентність учителя», на думку А. Маркової, є сформованість у його праці різних аспектів педагогічної діяльності й педагогічного спілкування. За умови професійної компетентності особистість педагога самореалізована на рівні, що забезпечує стійкі позитивні результати в навчанні, вихованні й розвитку учнів. Тотожність професійної діяльності вчителя і вихователя дозволяє обрати саме цей підхід для дослідження організації методичної роботи з вихователями [200].

Професійна компетентність, на думку А. Деркач [85], головний когнітивний компонент професіоналізму діяльності, сфера професійного зростання, що постійно розширює систему знань, дозволяє здійснювати професійну діяльність із високою продуктивністю. Структура і зміст професійної компетентності багато в чому визначаються специфікою професійної діяльності належності професії до певного класу.

Розглядаючи психологію та педагогіку професійної компетентності дослідники (М. Громкова [70], Н. Гузій [71; 72], С. Єлканов [95; 96]) дійшли висновку, що максимальну ефективність процесу формування професійних здібностей може забезпечити професійне самовиховання.

На думку Л. Калуської [118], професійно компетентний вихователь має чітко усвідомлювати та розвивати три важливі якості компетентного фахівця: самоефективність, мобільність у процесі вдосконалення, розвиток особистісних рис і загальних ключових навичок для роботи з дітьми.

Наведені у науковій літературі компетентності не охоплюють спектра складових компетентностей й можуть викликати дискусію. Оскільки нас цікавить структура професійної компетентності вихователів ДНЗ, зокрема їхньої участі в організації методичної роботи, спробуємо проаналізувати наявні дослідження з цієї проблеми. Аналіз відповідних доробків науковців дозволив визначити найбільш значущі для дослідження компоненти професійної компетентності. Так, найважливішим критерієм професійної компетентності Г. Беленька [23] вважала певну позицію педагога щодо професії. Професійна компетентність передбачає, що людина, яка є професіоналом у галузі педагогіки, здатна раціонально використовувати всю сукупність цивілізованого досвіду в процесі навчання і виховання, а, отже, достатньо володіє способами і формами доцільної педагогічної діяльності та відносин. Особливими складовими, які автор виділяє в компетентності вихователів є здатність продуктивно взаємодіяти з досвідом колег та інноваційним досвідом; вміння узагальнювати і передавати свій досвід іншим; креативність як спосіб буття в професії, бажання і вміння створювати нову педагогічну реальність на рівні цілей, змісту, технологій різноманітних освітніх процесів і систем; рефлексія, тобто особливий спосіб мислення, який передбачає побічний погляд на педагогічну реальність. Зазначені складові в повній мірі відносяться до складових методичної діяльності вихователя, саме вони складають зміст методичної компетентності педагогів. Вважаємо, що професійна компетентність вихователя неможлива поза його обізнаності і

навченості щодо організації навчально-виховного процесу, тобто методичної компетентності.

О. Дубасенюк розглядала таку компетентність як «сукупність умінь педагога особливим способом структурувати наукові та практичні знання з метою ефективного вирішення професійних завдань». До її складових автор відніс: компетентність у галузі теорії та методики виховного процесу, його мети, завдань, принципів, змісту, способів, форм методів; компетентність у сфері фахових предметів; аутопсихологічна компетентність у сфері переваг та недоліків професійної діяльності [91, С. 71].

Для наочного відображення наявності елементів професійної та методичної компетентності методичній роботі вихователів ДНЗ та згідно з характеристикою компетентності за С. Шишовим [341], ми відобразили сукупність ключових компетентностей вихователя як перелік дій та вмінь у схемі з позиції «Вихователь УМІЄ» (рис. 1.5).

Рис. 1.5 Ключові дії компетентного вихователя

Як видно з рисунку 1.5, більшість дій пов'язана з методичною роботою самого вихователя, тому в загальному понятті «професійна компетентність» доцільно виокремлення методичної компетентності. По-перше, це дозволяє акцентувати дослідницьку увагу на предметі дослідження, по-друге, зосереджує увагу на сучасних вимогах до методичної діяльності вихователів. Це можна пояснити тим, що професійна компетентність вихователя є інтегративним особистісним утворенням на засадах теоретичних знань, практичних умінь, значущих особистісних якостей та досвіду, що зумовлюють готовність до виконання педагогічної діяльності та забезпечують високий рівень її самоорганізації. Рівнозначною складовою є методична основа педагогічної роботи.

Тому варто виділяти її поряд з професійною компетентністю як методичну компетентність.

Це доводить думка Н. Кузьміної, що методична компетентність є складовою професійної компетентності [177]. Вона наводить основні елементи професійно-педагогічної компетентності (спеціальна і професійна компетентність, соціально-психологічна, диференційно-психологічна, ауто психологічна). Серед них названа методична компетентність у сфері способів формування знань, вмінь навичок, що постає запорукою якості роботи педагога (Е. Карпова [125]). Як бачимо, методична компетентність виявляється як у безпосередній роботі з дітьми, так і в методичній роботі вихователя і формує якість результатів цієї роботи. Таким чином, утворюються взаємозалежні напрями методичної компетентності: участь у методичній роботі, підвищення рівня обізнаності і впровадження інновацій, реалізація методик.

Належний рівень методичної компетентності вихователя дозволяє, з одного боку, накопичувати методичний досвід у повсякденній практиці, з іншого – активно здійснювати пошуково-дослідницьку діяльність, результатом якої є педагогічний досвід. На думку Т. Кочаряна [161], досвід колективу педагогів розкриває зміст освітньої роботи закладу, окреслює єдині методологічні позиції його формування, висвітлює головні досягнення. Викладення змісту, методологічних завдань, а також форм, методів освітньої роботи формує підходи до освітніх традицій закладу і чітко визначає три фундаментальні аспекти: для чого вчити дітей, чого вчити, як вчити. Отже, сам процес формування досвіду, викладення його мети, змісту, засобів освітнього процесу є продуктом методичної компетентності вихователів.

Ми виходимо з розуміння взаємозв'язку між професійною та методичною компетентністю. Остання є складовою педагогічної та акцентує на спрямованість дії. Враховуючи погляди О. Зубкова [113], Н. Кузьміної [174], розглядаємо методичну компетентність як важливий компонент професійно-педагогічної компетентності. Вважаємо, що існує залежність

розвитку означеної компетентності від організації методичної роботи з вихователями дошкільних навчальних закладів.

Можемо стверджувати, що показниками методичної компетентності вихователів є обізнаність з теорією дошкільної педагогіки та з фаховими методиками, інноваційними методами, творче ставлення до методичної діяльності, безпосередня участь у ній, самооцінка методичної роботи. Характеристика реалізації методичної компетентності вихователів може слугувати критерієм рівня професійності педагога (див. Додаток А: «Таблиця відбиття методичної діяльності вихователя і вихователя-методиста у документації»)

Отже, ідеться про «професійно-методичну компетентність вихователів» як окреме поняття, яке найбільш чітко відтворює наші дослідницькі дії.

Аналіз психолого-педагогічної та методичної літератури дозволив визначити поняття «професійно-методична компетентність вихователів» як сукупну характеристику професійної та методичної зрілості діяльності вихователя, що виконується в межах його посадових обов'язків і відповідає визначеним нормам.

Професійно-методична компетентність має рівневий характер, одночасно може виявлятися і як певний етап у професійному розвитку вихователя, і як кінцевий результат організації методичної роботи з вихователем. Професійно-методичну компетентність вихователя ДНЗ характеризують професійно-педагогічні знання, організаторські уміння і навички, що забезпечують структурування й організацію навчально-виховного процесу певної вікової групи ДНЗ, контролювання й об'єктивне оцінювання результатів власної педагогічної діяльності і педагогічної діяльності колег.

Специфічна професійно-методична компетентність працівників дошкільної освіти пов'язана з багатоаспектністю їхніх загальноосвітніх знань і постійним їх оновленням. Саме для вихователів дошкільних закладів

характерне одночасне поєднання методичних та енциклопедичних знань, прикладна та педагогічна творчість, здатність до створення нового, фантазія, артистизм, креативність.

Формування професійно-методичної компетентності є важливим аспектом у процесі підготовки фахівців будь-якої галузі людської діяльності. Але ми не згодні з терміном «формування», бо він, по-перше, передбачає надання форми зовнішнього змісту професійної компетентності. По-друге, інформаційна швидкість сучасного освітнього простору не залишає часу на «формування», обсяг професійних знань подвоюється за рік. По-третє, характерною тенденцією сучасного світу є різнобічна фахова компетентність, яка неможлива без постійного набуття нового. Отже, для уточнення реалізації мети дослідження ми змінюємо поняття «формування» на поняття «набуття». Для уточнення ми вводимо поняття в аспекті організації методичної роботи з вихователями – «набуття професійно-методичної компетентності» – безперервний процес удосконалення. Такий висновок ми зробили аналізуючи динамічність праці вихователів. Професійно-методична компетентність теж є динамічною категорією, тому постійне її набуття в умовах нових освітніх тенденцій та інформаційного сплеску зумовлено рівнем активності вихователів та вмінням методиста і завідувача організувати методичну роботу з вихователями.

Набуття вихователями ДНЗ елементарного рівня професійно-методичної компетентності відбувається під час професійної підготовки у вищому навчальному закладі. Однак, підтримка в належному стані і подальший розвиток залежить від ефективності методичної роботи, що здійснюється у ДНЗ, її організації.

Отже, «набуття професійно-методичної компетентності вихователя» педагогічний термін, що характеризує вектор дії методиста та вихователя в умовах безпосередньої роботи в дошкільному закладі.

Професійно-методична компетентність вихователя як посадової особи є особистісною інтегративною характеристикою професійного розвитку вихователя, що акцентує на методичній складовій і наявності відповідних до цього достатніх знань, умінь навичок, досвіду для ефективного, кваліфікованого й успішного здійснення професійної діяльності. У нашому дослідженні набуття професійно-методичної компетентності є індикатором ефективності організації методичної роботи з вихователями. Ми припускаємо, що організація методичної роботи з вихователями має впливати на рівень набуття їхньої професійно-методичної компетентності.

Важливою характеристикою організації методичної роботи на засадах компетентнісного підходу є впровадження диференційованих організаційних форм роботи з вихователями. Диференціація може бути структурована за різними підставами. На основі обліку кількісного і якісного складу педагогів виділено такі організаційні форми роботи з ними: колективні, групові, індивідуальні. Колективними формами роботи є психолого-педагогічні семінари (теоретичні), практикуми, науково-практичні конференції, педагогічні читання, конкурси та ін. До групових форм методичної роботи належать методичні об'єднання, творчі мікрогрупи педагогів, проблемні групи, школи передового досвіду та ін. Індивідуальні форми роботи: індивідуальна консультація, самоосвіта, творчий звіт, робота над особистою творчою темою. Зазначимо, що різниця між вищезгаданими групами, безсумнівно, умовна, бо проведення колективних форм методичної роботи передбачає поєднання групових та індивідуальних форм у процесі їх реалізації [104].

Зазначимо, що набуття професійно-методичної компетентності відбувається у процесі обов'язкової взаємодії всіх суб'єктів по вертикалі внутрішньої організації методичної роботи (адміністрація – вихователь-методист – вихователь) та по горизонталі – (вихователь – вихователь; вихователь – групи вихователів; вихователь – педагогічний колектив) (див.

схему 1.4). Визначається і механізм цієї взаємодії. Вихователь-методист впливає на рівень набуття професійно-методичної компетентності вихователів, забезпечує методичну підтримку, ґрунтуючись на оновленому змісті освіти, використовуючи активні методи та форми методичної роботи. Вихователі між собою впливають на професійно-методичну компетентність один одного. Адміністрація ДНЗ та інші управлінські структури здійснюють моніторинг якості освіти, координують спільну діяльність вихователя-методиста і вихователів, організовують підвищення кваліфікації та інші заходи набуття професійно-методичної компетентності вихователів ДНЗ.

З позиції компетентнісного підходу зазначимо, що у конкретного вихователя характеристика професійно-методичної компетентності складається нерівномірно протягом його професійної діяльності. Простежувати цю динаміку важливо як для організаторів методичної роботи, так і для її учасників, а саме: оцінювати компетентність, здійснювати прогнози професійного зростання.

Відповідно до опрацьованих теоретичних положень, суджень, думок організацію методичної роботи з вихователями ДНЗ ми визначили критерії набуття професійно-методичної компетентності вихователями: професіоналізм із показниками – оволодіння педагогічною діяльністю, обізнаність вихователя з державними документами в галузі дошкільної освіти, обізнаність з програмно-методичним забезпеченням ДНЗ, педагогічні вміння вихователів, творче ставлення до роботи. Методична грамотність із показниками: мотиваційна спрямованість щодо методичної роботи; обізнаність з роботою методиста ДНЗ; участь у методичній роботі; інноваційна діяльність вихователя. Оцінно-рефлексивний критерій із показниками: самоосвіта; взаємооцінка методичної роботи; самооцінка методичної роботи.

За роки діяльності вихователь може стати майстром, новатором, може зберігати професійно-методичну компетентність на базовому рівні.

Дослідження дають підставу для висновку, що успіхів досягають ті педагоги, які тривалий час поглиблено працюють в умовах ефективної організації диференційованої методичної служби.

У цьому зв'язку необхідно зазначити, що пошуки оптимальної системи організації методичної роботи з вихователями стосуються не лише безпосередньої системи методичної роботи, а і оцінки методичних продуктів, які утворюються як наслідок методичної роботи.

Чіткого розмежування функцій впливу того чи іншого суб'єкта методичної роботи на набуття професійно-методичної компетентності провести не можна, але, очевидно, впливу на оптимальний результат варто чекати за умови системного підходу до розв'язання цієї проблеми і максимальної реалізації потенційних можливостей кожного суб'єкта та їх взаємодії.

Для пояснення підходів до механізму організації методичної роботи з вихователями ДНЗ має значення процес організації методичної роботи. А саме, урахування нормативно-правової бази галузі, використання інформації про масовий і передовий досвід методичної служби в місті, регіоні, країні. Важлива наявність концепції розвитку навчального закладу на найближчу перспективу стандартів і навчального плану, авторських програм, навчальних посібників, які дозволяють розширити, оновити традиційний зміст методичної служби. Для формування методичної діяльності є обов'язковою наявність Методичного центру в закладі, який працює на високому науковому рівні методичної служби, пропонує інновації, які по-новому розкривають зміст методичної роботи; використовує методики діагностики і прогнозування стану навчально-виховного процесу, рівня виконання програм вихованцями; визначає методичну тему, основні завдання, проблеми поглибленої самостійної методичної роботи й самоосвіти кожного вихователя.

Так, на думку дослідника Г. Беленької, сучасний вихователь «має бути свідомим і самостійним у своїй діяльності, знати, до чого треба прагнути, що є в реалії, що йому треба робити й чому робити саме так, оцінювати наслідки своєї праці і нести з них відповідальність» [23, С. 22].

Важливою умовою методичної роботи є доведення педагогічної діяльності кожного педагога до новаторського рівня, набуття професійно-методичної компетентності, що дозволяє розв'язувати велике коло питань стосовно якості педагогічної діяльності.

У сучасній організаційній культурі простежується явище диференціації, тобто розділення цілого на форми та ступені; розділ учбових завдань і програм з урахуванням здібностей (Т. Волобуєва [7], Т. Лопухіна [192], Т. Хлебнікова [316]) та моделювання педагогічного процесу на цих засадах. Диференціація отримала поширення у шкільній, лінгвістичній, філогенетичній практиці. Категоріями диференціювання є групи людей чи явищ, що поєднані загальними ознаками [209, 210]. Диференційована організація процесу сприяє врахуванню ознак категорій для досягнення суспільної мети. Отже, для ефективності організації методичної роботи з вихователями варто визначити внутрішню диференційовану побудову. Важливою характеристикою організації методичної роботи на засадах компетентнісного підходу є диференційовані організаційні форми роботи. Вони можуть бути структуровані за різними підставами. На основі обліку кількісного складу педагогів виділяються наступні організаційні форми роботи з ними: колективні, групові, індивідуальні. Колективними формами роботи є психолого-педагогічні семінари (теоретичні), практикуми, науково-практичні конференції, педагогічні читання, конкурси й ін. До групових форм роботи належать методичні об'єднання, творчі мікрогрупи педагогів, проблемні групи, школи передового досвіду й ін. Індивідуальні форми роботи: індивідуальна консультація, самоосвіта, творчий звіт, робота над особистою творчою темою. Зазначимо, що різниця між вищезгаданими

групами, безсумнівно, умовна, бо проведення колективних форм роботи передбачає сполучення групових та індивідуальних форм у структурі реалізації [104].

На основі якісного складу працівників диференційовані форми роботи можна добирати згідно показників професійно-методичної компетентності.

Диференціація форм методичної роботи можлива за характером її здійснення: адміністративним і дидактичним. Незалежно від того, як групуються організаційні форми роботи, всі вони взаємозалежні і взаємозумовлені, передбачають диференціацію за значущістю та наступністю.

Отже, дослідження компетентнісного підходу показали, що проблеми компетентності у вітчизняній педагогіці значно пов'язані з вивченням професійної компетентності. Аналіз сучасного розуміння професійної компетентності виявив, що вона розглядається як сукупність знань та умінь, які визначають результативність професійної праці; комплекс професійних знань і професійних значущих особистісних якостей; вияв єдності професійної та методичної культури. Тому, зважаючи на теоретичні положення, судження, погляди, організацію методичної роботи з вихователями ДНЗ можна розуміти як одну зі складових підвищення кваліфікації, що передбачає набуття професійно-методичної компетентності вихователями.

Висновки з розділу 1

Аналіз наукової і методичної літератури виявив, що організація методичної роботи посідає значне місце на всіх освітніх ланках. Особливо це стосується дошкільної освіти: оновлюється зміст та структура методичної

роботи, створюються принципово нові форми організації методичної роботи з вихователями, які передбачають активне включення самоосвіти, творчого пошуку, постійного розвитку.

Організація методичної роботи з вихователями перебуває в науковому пошуку вчених різних напрямів наукового пізнання. Це дослідження в галузях дошкільної педагогіки, педагогіки, теорії та історії педагогіки, дидактики, психології, філософії, акмеології, аксіології, андрагогіки та ін. Незважаючи на це, проблема організації методичної роботи вихователів у ДНЗ потребує як теоретичної так і практичної розробки;

З'ясовано, що методична робота є обов'язковим та важливим складником освітньої діяльності дошкільного навчального закладу і системи підвищення кваліфікації педагогів. Визначено, що цілеспрямована систематична методична робота в ДНЗ сприяє розвитку професійної майстерності, творчого потенціалу педагогів, має позитивні наслідки в навчально-виховному процесі. Її завданнями у ДНЗ є методичне забезпечення освітнього процесу, поширення серед вихователів і батьків сучасних психолого-педагогічних знань, створення сприятливих умов для самовдосконалення педагогів, забезпечення методичної підтримки реалізації педагогічних ініціатив та апробації навчальної літератури і методичних розробок.

Організація методичної роботи з вихователями дошкільних навчальних закладів розглядається як цілеспрямована робота вихователя-методиста з вихователями ДНЗ з метою підвищення їхньої педагогічної майстерності й оцінно-рефлексивної діяльності методичної спрямованості. ОМР – керована діяльність, що має свої функції (діагностична, прогностична, моделювальна, компенсаторна, відновлювальна, корегувальна, координувальна, пропагандистська, рекламна, контрольно-інформаційна), зміст, принципи, завдання, форми реалізації і передбачені результати.

Завдання організації методичної роботи з вихователями ДНЗ угруповано згідно з напрямом впливу: зовнішні зв'язки методичної роботи відтворюють

завдання першої групи – завдання зв'язку з системою освіти міста і регіону; внутрішні зв'язки методичної роботи відтворюють завдання, спрямовані на педагогічний колектив. Особливу групу становлять завдання, спрямовані на конкретну особистість педагога.

Принципами організації методичної роботи у ДНЗ є формувальні та реалізуючі принципи. Формувальні принципи важливі під час визначення змісту методичної роботи, а саме: принцип усебічності змісту методичної роботи, принципи комплексності, цілісності, максимальної цільовизначеності, актуальності змісту, єдності науковості та доступності, колективний характер. Реалізуючі принципи визначають шляхи досягнення результативності в методичній роботі, це принцип практичної спрямованості, принципи гуманізації, гуманітаризації, демократизації, систематичності, послідовності, наступності, перспективності, співробітництва, індивідуалізації та диференціації, оперативності, гнучкості, мобільності, системності.

Змістом методичної роботи з вихователями дошкільного закладу є: вивчення постанов уряду про освіту; опанування методологічних і теоретичних основ відповідної галузі науки (за фахом), сучасних досягнень психолого-педагогічної науки; підвищення рівня управлінської діяльності, загальної культури; систематичне вивчення й аналіз посібників, інструктивних матеріалів, методичних рекомендацій щодо змісту, форм і методів організації навчально-виховного процесу; вивчення та використання на практиці сучасних досягнень психолого-педагогічної науки; передового педагогічного досвіду, розвиток ініціативи і творчості, новаторських пошуків педагогів; упровадження результатів наукових досліджень; аналіз стану освітньої роботи та рівня розвитку дитини відповідно до завдань дошкільної освіти, Базового компонента дошкільної освіти; підготовка та проведення заходів, спрямованих на вдосконалення навчально-виховного процесу, надання практичної допомоги педагогічним кадрам в оволодіння сучасними методами навчання і виховання; підвищення фахової майстерності та психолого-педагогічної підготовки

вихователів; узагальнення та поширення передового педагогічного досвіду; аналіз умов забезпечення психофізичного здоров'я дітей.

Формами методичної роботи у ДНЗ визнано: індивідуальні, групові, колективні форми роботи. Існують базові форми роботи, на основі яких для досягнення мети методичної роботи формується значна кількість додаткових форм роботи. Систематизація форм роботи і шляхи їх вибору залежать від мети, структури, завдань методичної роботи в закладі. У різних авторів вони мають різну назву – нетрадиційні, інноваційні, нові. Індивідуальні базові форми роботи: самоосвіта, консультування, наставництво. Індивідуальні утворені форми: стажування, виконання післякурсого завдання, звіт, відвідування занять і заходів, дистанційне навчання та ін. Групові базові форми роботи: творча група, школа передового досвіду, школи, зокрема й, молодого спеціаліста. Групові утворені форми: творчі мобільні та динамічні групи, фокус-групи, тренінги, диспути, мозкові штурми та ін. Колективні базові форми роботи: 1) конференції; 2) методичні об'єднання; 3) семінари; 4) лекції; 5) конкурси; виставки; 6) колективні перегляди; 7) фестивалі; 8) педагогічні читання. Утворені колективні форми роботи: 1) науково-практичні конференції, кафедри, прес-конференції; 2) творчі майстерні педагогів, засідання, робота над науково-методичною темою (проблемою); 3) семінари-практикуми, постійнодіючі проблемні семінари, ділові педагогічні ігри, практичні заняття, авторські школи, круглі столи, теоретичний семінар, психологічний практикум, тренінги; 4) проблемні лекції, лекції-консультації, доповіді, творчі студії; 5) педагогічний ринг, методичний ринг, педагогічне есе, методичний міст, методична панорама, методичні посиденьки, методична майстерня, методичний вернісаж, методичний аукціон; 6) дзеркальні перегляди, перегляди-дуети; 7) методичні фестивалі, аукціони педагогічних ідей, банк ідей, презентація, ерудит-шоу, аналоги популярних сучасних радіо- і телепередач, книга педагогічних знахідок, педагогічний клуб, ярмарок педагогічних знахідок, педагогічне ательє; 8) огляд та обговорення навчально-методичної літератури,

участь педагогів у підготовці і проведенні масових заходів (педагогічних читань, науково-практичних конференцій, семінарів, виставок, конкурсів тощо), епістолярний аукціон, дискусійний клуб, методичний діалог. Інтеграційні форми роботи, які поєднують кілька форм: методичний день, тиждень, місяць; День професійної майстерності.

Функціями вихователя-методиста в організації методичної роботи з вихователями є: діагностична, прогностична, моделювальна, компенсаторна, відновлювальна, корегувальна, координувальна, пропагандистська, рекламна, контрольно-інформаційна. Означені функції включають: а) визначення системи роботи, спрямованої на досягнення позитивних результатів; б) моніторинг співвідношення між рівнем компетентності педагогів, що виявляється в узагальненому результаті їхньої праці та вимогами суспільства до якості роботи працівників освіти; г) передбачення знань та вмінь, необхідних педагогам у майбутньому; є) вироблення принципово нових положень навчально-виховної роботи у формуванні, експериментальній перевірці та впровадженні інноваційного досвіду; д) відновлення частково набутих чи втрачених педагогами знань після закінчення навчального закладу; е) виправлення недоліків у діяльності педагогів, що пов'язані з використанням неефективних методик; є) інформування та мотивація педагогів щодо запровадження досягнень науки, інноваційного досвіду.

Методична робота вихователя є складником його методичної діяльності, що визначається як комплекс відбору, передачі вихователем навчального матеріалу дітям з урахуванням їх вікових можливостей та індивідуальних особливостей за допомогою певних форм та засобів сформульованих у дошкільній педагогіці. Методична діяльність (як узагальнене широке поняття) – це підбір методів та прийомів для оптимального здійснення освітнього процесу, яка ґрунтується на компонентах педагогічного процесу: цільовому, змістовому, діяльнісному, результативному, ресурсному. Сутність методичної діяльності вихователя ДНЗ – здійснення підбору методів,

прийомів для оптимальної реалізації освітнього процесу в групі дітей дошкільного віку: визначення мети, підбір організаційного забезпечення, спостереження результатів, координація власної педагогічної діяльності («чому навчити?», «кого навчити?», «як навчити?»).

Розв'язання проблем організації методичної роботи полягає в науковому дослідженні структурних компонентів сутності диференційованої організації методичної роботи, у пошуку ефективних психолого-педагогічних умов організації освітнього процесу, у методичній роботі, де кожний вихователь має реалізувати себе, у нових технологіях інноваційного навчання, нових засобах контролю й організації самостійної роботи. У зв'язку з цим виникає потреба розробки більш ефективної системи організації методичної роботи з вихователями ДНЗ із безпосереднім залученням у цей процес самих педагогів.

У результаті проведення теоретичного аналізу було сформовано припущення, що методична робота може здійснюватися за умови залучення вихователів до активної пошуково-методичної роботи.

У дослідженні визначальним виступив компетентнісний підхід до організації методичної роботи з вихователями у ДНЗ. Показником ефективності організації методичної роботи визнано професійно-методичну компетентність вихователя ДНЗ як сукупну характеристику професійної та методичної зрілості діяльності вихователя, що виконується в межах його посадових обов'язків і відповідає визначеним нормам. Професійно-методична компетентність вихователя потребує постійного набуття та наповнення під керівництвом інтенсифікованої методичної служби, побудованої на засадах компетентнісного підходу.

Основні матеріали цього розділу висвітлено в публікаціях автора: 140; 142; 145; 147; 149; 150; 155.

РОЗДІЛ 2
ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНА МЕТОДИКА ОРГАНІЗАЦІЇ
МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ З ВИХОВАТЕЛЯМИ
ДОШКІЛЬНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

2.1 Стан організації методичної роботи з вихователями дошкільних навчальних закладів

Вивчення науково-методичної, педагогічної, психологічної та філософської літератури, аналіз результатів суміжних наукових досліджень, а також аналіз нормативно-правової документації дозволив визначити зміст і специфіку організації методичної роботи з вихователями ДНЗ. Ураховуючи думки сучасних учених і спираючись на доробки класиків, дійшли висновку про те, що розбудова організації методичної роботи у ДНЗ є актуальним напрямом оптимізації освітнього простору сучасної дошкільної освіти. Відзначимо, що прикладні аспекти теоретичних досліджень цих процесів присвячено особливостям організації методичної роботи в загальноосвітніх закладах чи їх структурних підрозділах (О. Землянська [110], А. Золотухіна [112], Л. Швайка [94], К. Крутій [170], Т. Лопухіна [192], О. Мармаза [204; 205] та ін.). Питання загальної організації методичної роботи в дошкільних навчальних закладах висвітлено переважно в публіцистичних та практико-зорієнтованих джерелах (К. Балютіна [15], К. Беляя [22], Л. Богославець [25], С. Вітвицька [42], А. Гороностаєв [62], Г. Данілова [79] та ін.). Започатковуючи експериментальну роботу, було здійснено пошуково-розвідувальний етап, мета якого полягала у визначенні ставлення вихователів до участі в методичній роботі, оцінки стану її організації, спрямованості, підбору форм роботи, алгоритму впровадження, передбачених та фактичних результатів. Вибірку досліджуваних склали вихователі – слухачі курсів підвищення кваліфікації Донецького інституту післядипломної педагогічної освіти (ДонІППО) – 127 осіб.

Комплексну оцінку організації методичної роботи вихователів було сформовано на основі результатів опитування респондентів. З метою його проведення було модифіковано питальник С. Майданенко «Ставлення вихователів дошкільних закладів до участі в методичній роботі» [195]. Вихователям було запропоновано картку самооцінки, що вимагала відповіді на

одне запитання «Як Ви ставитесь до участі в методичній роботі?» із варіантами відповідей: «Негативно», «Нейтрально», «Активно», «Відчуваю потребу» (див. Додаток Б).

Аналіз відповідей вихователів дозволив об'єднати їх у групи за типом ставлення до участі в методичній роботі. Результати опитування та їх змістові ознаки наведено в табл. 2.1 (див. Додаток Б.1).

Таблиця 2.1

Результати опитування вихователів «Ставлення вихователів дошкільних закладів до участі в методичній роботі»

Групи	Абсолютна кількість	Відносна кількість	Типова відповідь, її змістова ознака
Група 1	45	35,4%	Негативно. Беру участь, бо адміністрація ДНЗ проводить такі заходи
Група 2	38	29,9%	Нейтрально. Виконую доручення методиста, тому що необхідно проходити атестацію
Група 3	34	26,8%	Активно беру участь у методичній роботі закладу, тому що це цікаво
Група 4	10	7,9%	Відчуваю потребу в участі в методичній роботі закладу, вважаю її одним з ефективних джерел підвищення професіоналізму.

Узагальнені дані відповідей усіх вихователів подано на рис. 2.1.

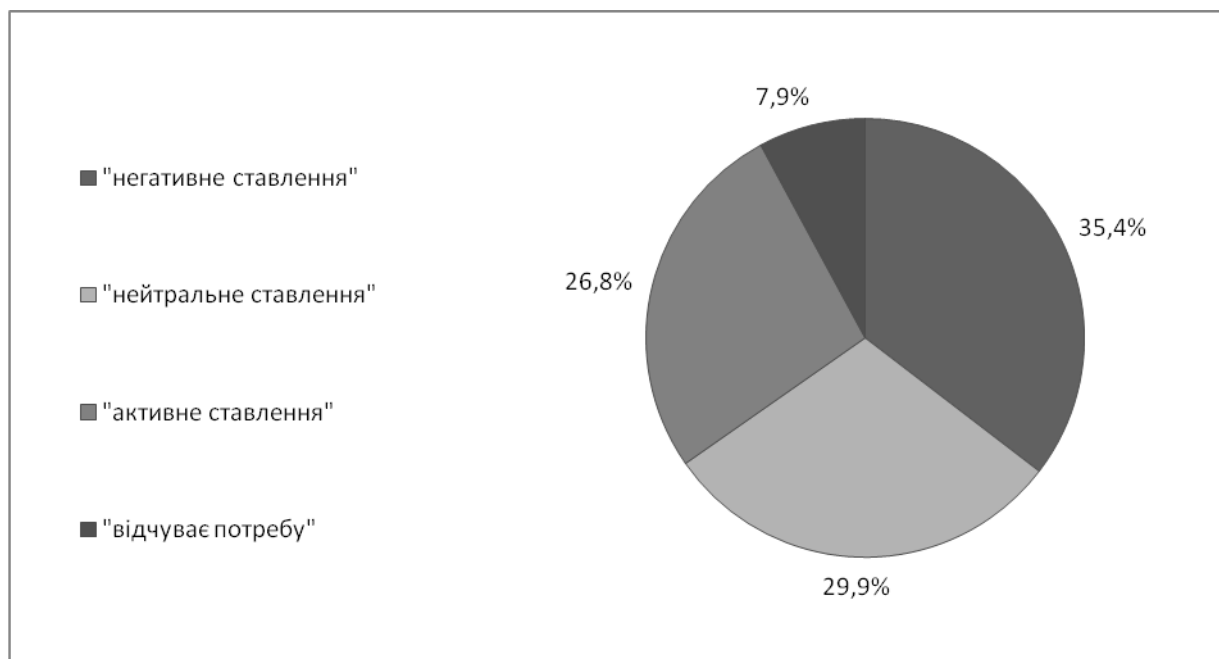


Рис. 2.1 Результати опитування вихователів «Ставлення вихователів дошкільних закладів до участі в методичній роботі»

Як засвідчують таблиця і діаграма, до першої групи увійшли 45 вихователів (35,4%), які ставляться до участі в методичній роботі негативно. Їхні відповіді були такими: «методична робота вимагає додаткового часу», «методична робота не приносить ніяких результатів, це формальність», «я сама працюю над собою». Ригідне ставлення вихователів цієї групи до методичної роботи пояснюється різними причинами: відсутністю мотивації участі в методичній роботі («не бачу потреби»); незрозумінням важливості методичної роботи («не розумію, для чого мені додаткові клопоти»); початковим рівнем професійного досвіду («я ще мало знаю, щоб брати участь у методичній роботі»). Відсутність прагнення до участі в методичній роботі засвідчують відповіді: «я не знаю, що мені робити під час методичних заходів, тому я просто присутня». Вихователів, які увійшли до першої групи, було об'єднано в умовну групу початкового рівня ставлення до методичної роботи.

Другу групу – нейтральне ставлення – склали 38 вихователів (29,9%), які сприймають методичну роботу як необхідний елемент оцінки їхньої

кваліфікації під час професійної атестації. Їхні відповіді були такими: «без участі в методичній роботі мене не атестують», «доручення методиста виконувати важливо, бо від нього залежить атестація».

Було виявлено, що ця група вихователів не очікує професійного зростання від участі в методичній роботі. Вони стверджують: «участь у методичній роботі не може сприяти професійному розвитку», «методичні заходи відбуваються формально і не приносять ніякої користі», «якби мені дозволили не відвідувати заходи з методичної роботи, то я б із задоволенням не робила цього», «мені не потрібні знання, я отримала диплом». Було з'ясовано, що вихователі другої групи демонструють ситуативне включення в методичну роботу. Виконують доручення методиста за умови контролю, формально беруть участь у складі динамічних груп. Цю групу вихователів було визначено як групу ситуативного ставлення до методичної роботи.

До третьої групи увійшли 34 вихователі (26,8%), які із задоволенням беруть участь у методичній роботі та вважають її цікавою, необхідною, продуктивною. Було отримано такі відповіді: «я прагну брати участь у методичній роботі, тому що маю можливість поповнювати знання», «методична робота допомагає мені порівняти свою роботу з роботою колег». Вибір вихователями тверджень, схожих на останнє, показав, з одного боку, наявне прагнення вихователів до методичної роботи, а з іншого – рівень активної особистісно-професійної позиції вихователя в методичній роботі. Ця група вихователів визначає для себе значущість теоретичних знань, методичних рекомендацій для якісної професійної діяльності, погоджується з необхідністю чіткого дотримання методичних порад. Цю групу було позначено як групу стабільного прагнення до участі в методичній роботі.

Четверту групу склало лише 10 опитаних (7,9%). Відповіді педагогів були такими: «методична робота – це невід'ємна частина професійної діяльності», «самоосвіта та методичні заходи сприяють досвіду», доводять, що вихователі, які відчують свідому потребу в поєднанні участі в методичній роботі й самоосвіті для професійного розвитку. Стійкий інтерес до методичної роботи

засвідчують відповіді: «я із задоволенням розробляю власні новації», «різноманітність у роботі з дітьми є важливою, тому методичні заходи принагоді кожному педагогові», «я зацікавлено вивчаю нові програми», «методична робота допомагає мені креативно організувати свою педагогічну діяльність». Сукупність відповідей вихователів дає можливість стверджувати, що ця група вихователів зацікавлено ставиться до участі в методичній роботі. Означену групу вихователів було віднесено до групи творчої стабільної участі в методичній роботі.

Було з'ясовано також, що позитивне ставлення до участі в методичній роботі виявили вихователі, які мають активну позицію щодо участі в методичній роботі, виявляють власну ініціативу та спонукають до пошуку нових форм взаємодії суб'єктів методичної роботи. Зазначимо, що простежувалася тенденція щодо збільшення професійного інтересу залежно від ступеня включеності вихователів у методичну роботу.

З метою оцінки рівня ефективності організації методичної роботи в ДНЗ було враховано такі параметри: загальну характеристику педагогічного складу; рівень сформованості педагогічної діяльності; успішність вихователя у професійній діяльності; оцінку вихователями організації методичної роботи в ДНЗ; відповідність методичної роботи вимогам організації сучасної дошкільної освіти. На нашу думку, аналіз організації методичної роботи ДНЗ за вказаними параметрами дозволить надати об'єктивну оцінку рівню її ефективності та дієвості.

Експериментальною базою дослідження на константувальному, формувальному та прикінцевому етапах дослідження виступили виступили ДНЗ №№ 10, 31, 34 (м. Костянтинівка Донецької області), № 282 (м. Київ), №№ 48, 53, 69, 72 (м. Краматорськ Донецької області). Вибірку респондентів склали вихователі означених дошкільних навчальних закладів – усього 130 осіб, яких було розподілено в експериментальну та контрольну групи по 65 осіб.

Якісний та кількісний аналіз емпіричних даних проводився з використанням елементів математичної статистики та за допомогою статистичної програми StatistikaVersion 5.0, а також пакету статистичних даних

Microsoft Office Excel 2007. Валідність результатів обстеження забезпечувалась експертним оцінюванням, комплексом методів, які були використані у процесі дослідної роботи.

Згідно з алгоритмом складання якісної характеристики педагогічного складу працівників за К. Крутій [172], ми подали цілісну картину вибірки досліджуваних. Серед показників, які було взято до уваги, такі: освіта, кваліфікація, вік, стаж професійної діяльності, профільне спрямування. Характеристика респондентів за вказаними показниками дозволила якісно проаналізувати досліджуваних, що в подальшому допоможе визначити напрями, форми та специфіку формувального етапу дослідження. Отримані результати представлено на рис. 2.2 – 2.6.

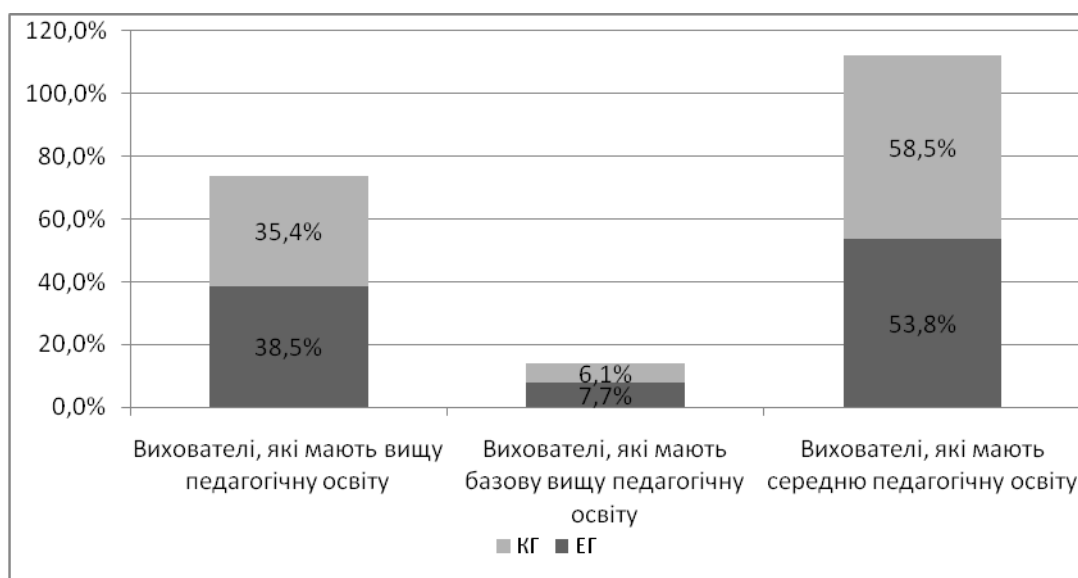


Рис. 2.2 Загальна характеристика респондентів EG та KG за показником – освіта (%)

Як видно з рис. 2.2, більша частина респондентів EG – це фахівці, які не мають ні загальної, ні базової вищої педагогічної освіти. Серед загального складу респондентів виявилось вихователів з вищою освітою – 25 осіб (38,5%), вихователів, які мають базову вищу педагогічну освіту, – 5 осіб (7,7%), вихователів, які мають середню педагогічну освіту, – 35 осіб (53,8%). З KG було отримано такі результати: вищу освіту мають 23 вихователі (35,4%); базову

вищу педагогічну освіту – 4 вихователі (6,1%); середню педагогічну освіту – 38 вихователів (58,5%).

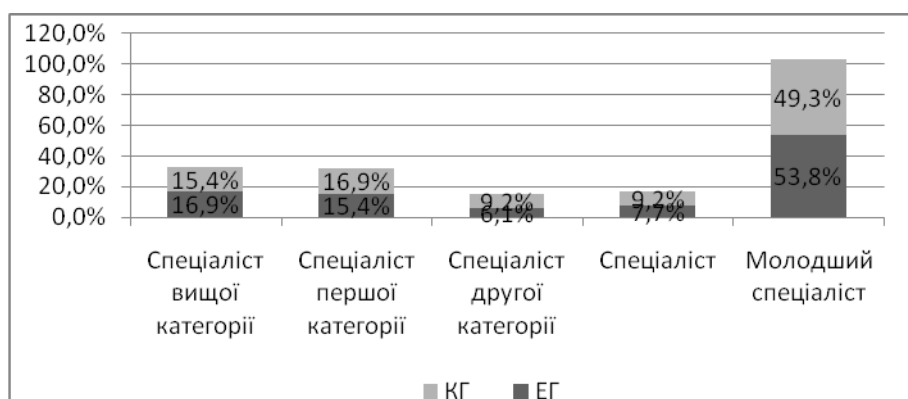


Рис. 2.3 Загальна характеристика респондентів ЕГ та КГ за показником – кваліфікація (%)

Рис. 2.3 засвідчив, що найбільш чисельна група вибірки ЕГ – це педагоги, які мають кваліфікацію «молодший спеціаліст» – 35 осіб (53,8%). Наступна за кількістю група фахівців, які мають кваліфікацію «спеціаліст вищої категорії», – 11 осіб (16,9%). Майже збігається за кількістю підгрупа фахівців із кваліфікацією «спеціаліст I категорії» – 10 осіб (15,4%); дві, найменші за кількістю підгрупи, – це фахівці з кваліфікацією «спеціаліст II категорії» – 4 особи (6,1%) та фахівці з кваліфікацією «спеціаліст» – 5 вихователів (7,7%). Обстеження респондентів КГ за цим показником має такі результати: спеціалістів вищої категорії – 10 осіб (15,4%); спеціалістів I категорії – 11 осіб (16,9%); спеціалістів II категорії – 6 осіб (9,2%); спеціалістів – 6 осіб (9,2%); молодших спеціалістів – 32 особи (49,3%).

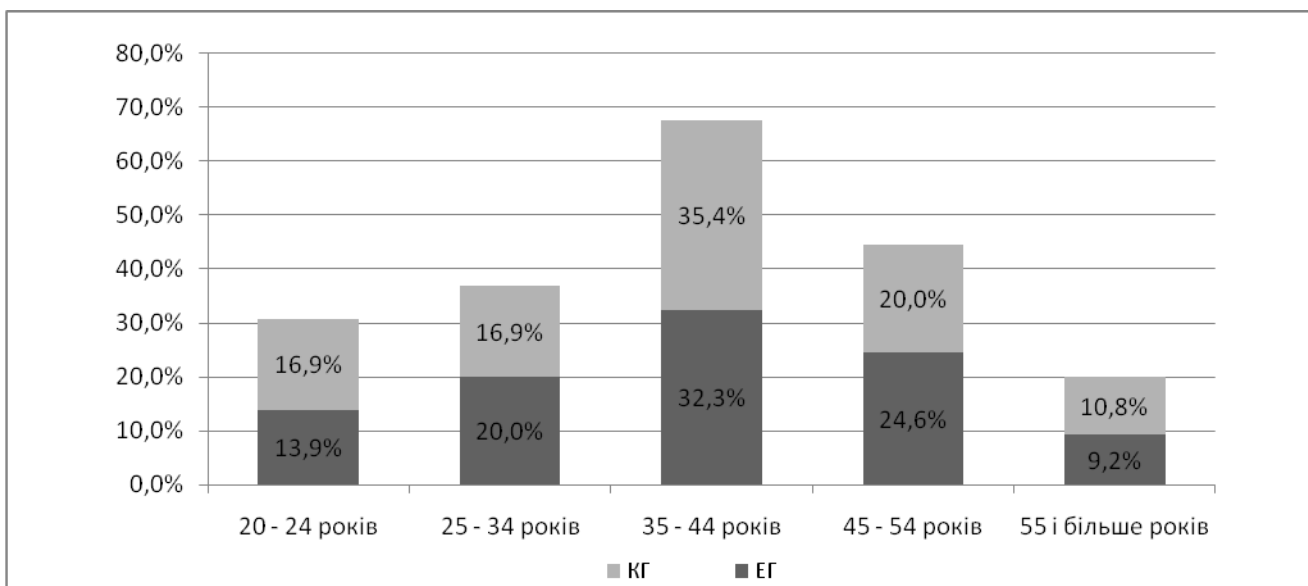


Рис. 2.4 Загальна характеристика респондентів ЕГ та КГ
за показником – вік (%)

Рис. 2.4 свідчить, що серед вибірки респондентів з ЕГ найбільш чисельну за віком підгрупу «35-44 роки» складає 21 вихователь (32,3%); далі по зменшенню: «45-54 роки» – 16 вихователів (24,6%); «25-34 роки» – 13 вихователів (20,0%); «20-24 роки» – 9 вихователів (13,9%); найменша за кількістю осіб підгрупа «більше 55 років» – 6 вихователів (9,2%). Серед вибірки респондентів з КГ найбільш чисельною виявилася група «35 – 44 роки» – 23 вихователя (35,4%). Інші респонденти КГ за показником «вік» розподілилися таким чином: «20-24 роки» – 11 вихователів (16,9%); «25-34 роки» – 11 вихователів (16,9%); «45-54 роки» – 13 вихователів (20,0%); «55 і більше» – 7 вихователів (10,8%).

Як засвідчує рис. 2.5, кількість респондентів ЕГ за показником «стаж педагогічної діяльності» до 5 років мають 8 осіб (12,3%), від 6 до 10 років – 10 осіб (15,4%), від 11 до 15 років – 13 осіб (20%), від 16 до 20 років – 15 осіб (23,1%), від 21 до 25 років – 12 осіб (18,5%), 26 і більше років – 7 осіб (10,8%). За КГ показники були такими: стаж педагогічної діяльності до 5 років – 7 осіб (10,8%); від 6 до 10 років – 11 осіб (16,9%); від 11 до 15 років – 12 осіб (18,5%);

від 16 до 20 років – 16 осіб (24,6%); від 21 до 25 років – 13 осіб (20%); 26 і більше років – 6 осіб (9,2%) (рис. 2.5).

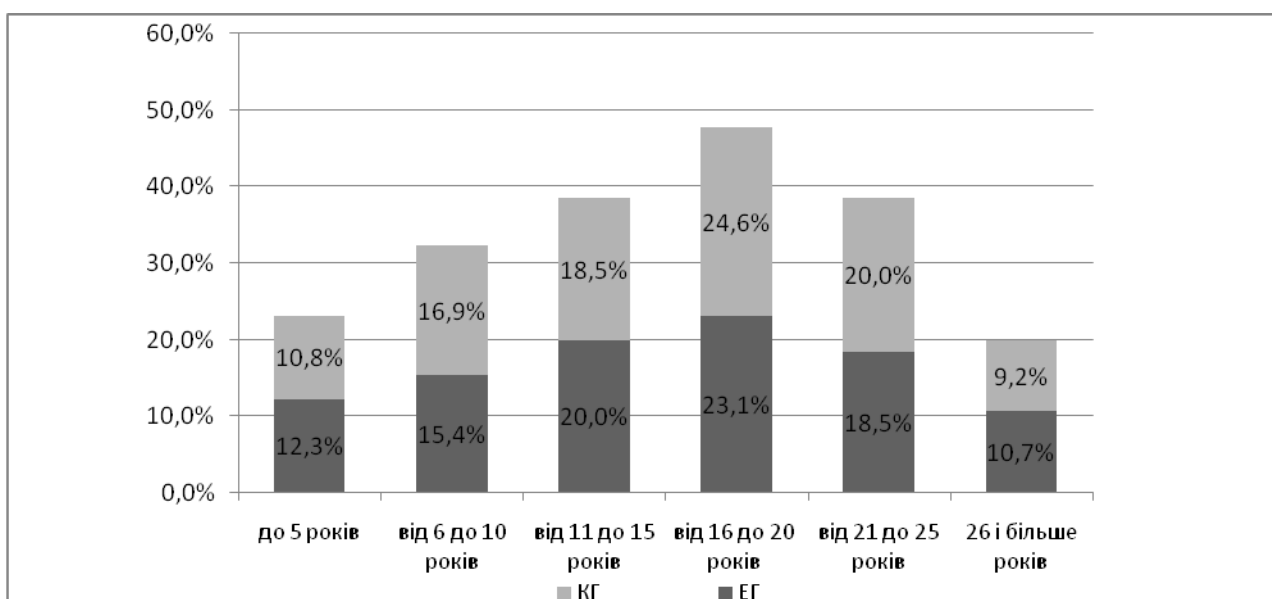


Рис. 2.5 Загальна характеристика респондентів EG та KG за показником – стаж педагогічної діяльності (%)

Необхідно відзначити, що під час надання якісної характеристики респондентам, визначилися групи вихователів, які здійснювали предметну діяльність у дошкільному навчальному закладі та були профільними спеціалістами. Результати характеристики респондентів за показником «профільне спрямування» представлено на рис. 2.6.

Як видно з рис. 2.6, із загального контингенту респондентів EG – вихователів вікових груп було виділено 32 особи (49,2%); вихователів-інструкторів із фізичної культури – 3 особи (4,6%); вихователів із викладання англійської мови – 2 особи (3,1%); вихователів з організації зображувальної діяльності – 2 особи (3,1%); вихователів груп переддошкільного віку – 10 осіб (15,4%); вихователів-керівників гуртків – 5 осіб (7,7%); вихователів логопедичних груп – 4 особи (6,1%); інші педагогічні працівники – 7 осіб (10,8%).

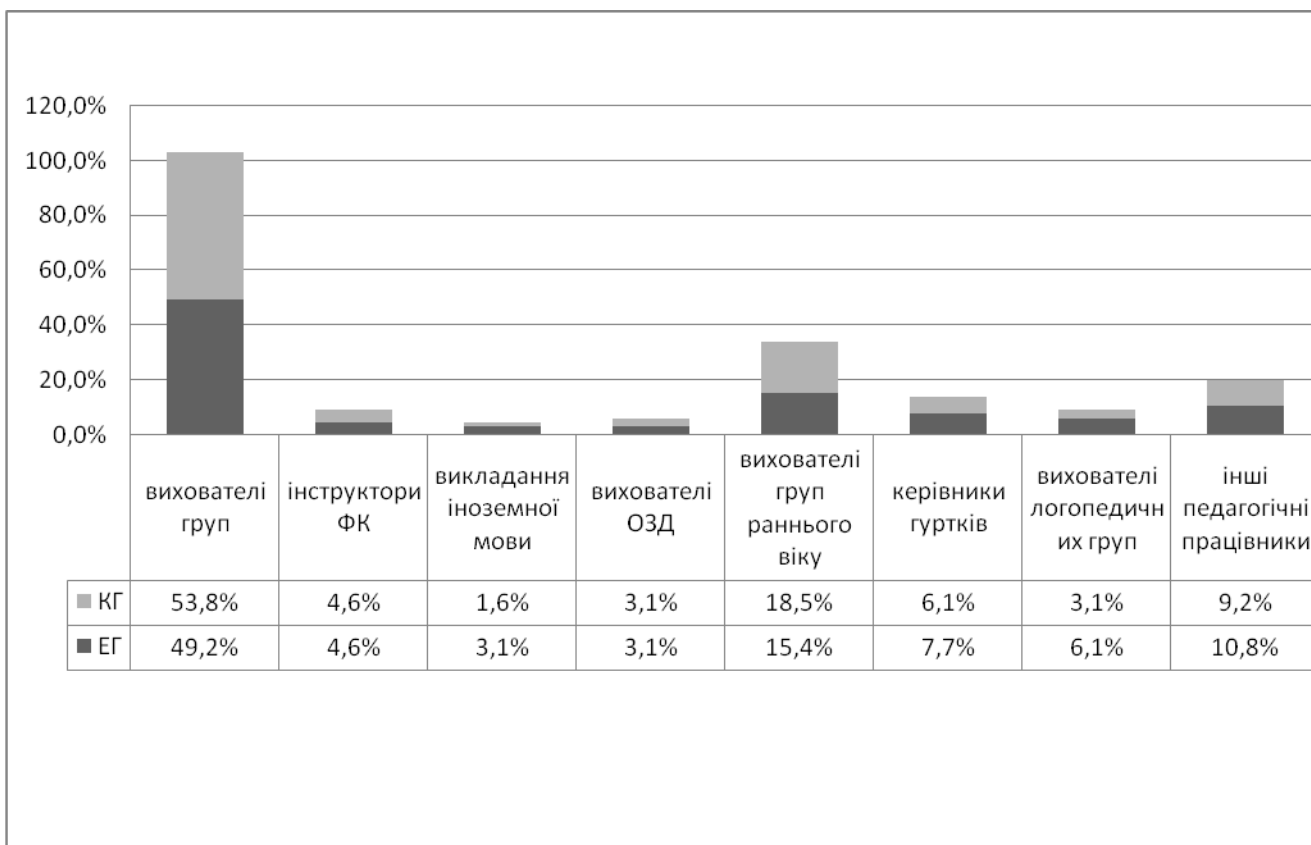


Рис. 2.6 Загальна характеристика респондентів експериментальної групи за показником – профільне спрямування (%)

У КГ дані профільного спрямування фахівців ДНЗ виглядали так: вихователів дошкільних груп 35 (53,8%), вихователів-інструкторів із фізичної культури – 3 особи (4,6%); вихователів із викладання англійської мови – (1,6%); вихователів з організації зображувальної діяльності – 2 особи (3,1%); вихователів груп переддошкільного віку – 12 осіб (18,5%); вихователів-керівників гуртків – 4 особи (6,1%); вихователів логопедичних груп – 2 особи (3,1%); інші педагогічні працівники – 6 осіб (9,2%).

Порівняно з загальною кількістю респондентів ЕГ та КГ, спеціалісти профільного спрямування склали майже половину контингенту досліджуваних – ЕГ (33 особи (50,8%)); КГ – (35 осіб (53,8%)). Узагальнені результати проведеного аналізу педагогічного складу респондентів наведено в додатку (див. Додаток В). Вказані результати свідчать про те, що організація методичної роботи у ДНЗ відбувається не лише з вихователями, а

спрямовується ще на й інші категорії педагогічних працівників. Цей факт суттєво впливає на організацію методичної роботи у ДНЗ.

Результати опитування, які подано в таблиці, свідчать, що загальна характеристика педагогічного складу досліджуваних не відтворює необхідної картини організації методичної роботи у ДНЗ.

Для подальшої експериментальної роботи було дібрано показники до кожного критерію та відповідний діагностичний інструментарій (табл. 2.2).

Таблиця 2.2

Критерії, показники та діагностичний інструментарій дослідження організації методичної роботи з вихователями ДНЗ

ПРОФЕСІЙНО-МЕТОДИЧНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ВИХОВАТЕЛЯ		
Критерії	Показники	Діагностичний інструментарій
1	2	3
Професіоналізм	<ul style="list-style-type: none"> - оволодіння педагогічною діяльністю; - творче ставлення до роботи; - обізнаність вихователя з державними документами в галузі дошкільної освіти; - обізнаність із програмно-методичним забезпеченням ДНЗ; - педагогічні вміння вихователів. 	<ul style="list-style-type: none"> - методика О. Федорової «Діагностика рівня розвитку педагогічної діяльності»; - анкета «Професійна обізнаність вихователя»; - тест Т. Морозової «Карта педагогічної оцінки».

Продовження табл. 2.2

1	2	3
Методична грамотність	<ul style="list-style-type: none"> - мотиваційна спрямованість щодо методичної роботи; - обізнаність із роботою методиста ДНЗ; - участь у методичній роботі; - інноваційна діяльність вихователя. 	<ul style="list-style-type: none"> - анкета «Вивчення професійної готовності вихователя до впровадження інновацій»; - методика О. Федорової «Діагностика рівня розвитку педагогічної діяльності»; - тест Т. Морозової «Карта педагогічної оцінки».
Рефлексивність	<ul style="list-style-type: none"> - самоосвіта; - взаємооцінка методичної роботи; - самооцінка методичної роботи. 	<ul style="list-style-type: none"> - анкета «Оцінювання організації методичної роботи в дошкільному закладі»; - тест Т. Морозової «Карта педагогічної оцінки»; - алгоритм атестації методичної роботи у ДНЗ «Внутрішня експертиза методичної роботи»

Як зазначено в таблиці, критеріями професійно-методичної компетентності було обрано: професіоналізм із показниками – оволодіння педагогічною діяльністю, обізнаність вихователя з державними документами в галузі дошкільної освіти, обізнаність з програмно-методичним забезпеченням ДНЗ, педагогічні вміння вихователів, творче ставлення до роботи.

Методична грамотність із показниками: мотиваційна спрямованість щодо методичної роботи; обізнаність з роботою методиста ДНЗ; участь у методичній роботі; інноваційна діяльність вихователя.

Рефлексивність із показниками: самоосвіта; взаємооцінка методичної роботи; самооцінка методичної роботи.

За означеними критеріями та показниками було визначено рівні набуття професійно-методичної компетентності вихователями: новаторський (вихователі-«новатори»); досконалий (вихователі-«майстри»); базовий (вихователі-«пошуковці») і елементарний (вихователі-«початківці»).

Новаторський рівень професійно-методичної компетентності характерний вихователям, які досконало володіють педагогічною діяльністю, обізнані з державними документами в галузі дошкільної освіти та програмно-методичним забезпеченням ДНЗ. У вихователів новаторського рівня сформовані всі педагогічні вміння роботи з дітьми; вони вирізняються новизною, оригінальністю та творчим підходом до професійної діяльності; в них яскраво виражена позитивна мотиваційна спрямованість щодо методичної роботи, вони є ініціаторами інноваційних методичних заходів у ДНЗ, добре обізнані з методичною роботою, беруть у ній активну участь. Власну ефективність визначають на основі рефлексивного аналізу результатів своєї професійної діяльності. Взаємооцінка та самооцінка методичної роботи вирізняються адекватністю.

Досконалий рівень професійно-методичної компетентності характеризується чіткою спрямованістю педагогічних дій вихователів, їх високою якістю. Вони достатньо обізнані з державними документами та програмно-методичним забезпеченням дошкільної галузі освіти; педагогічні вміння в них здебільшого продуктивні, спостерігається творче ставлення до роботи, хоча вони не завжди є ініціаторами інноваційного підходу до професійної діяльності. Для них характерна нестійка вмотивованість до методичної роботи, хоча вони добре обізнані з цим видом діяльності. Беруть

участь у методичній роботі за дорученням керівництва ДНЗ. Постійно підвищують свій професійний рівень шляхом самоосвіти. Для них притаманна адекватна взаємооцінка і дещо завищена самооцінка.

Базовий рівень професійно-методичної компетентності властивий вихователям, які старанно виконують свою професійну діяльність, володіють уміннями організовувати дітей, проводити заняття та інші види роботи з дітьми відповідно до фахових методик. Ознайомлені здебільшого з державними документами й окремими програмами в галузі дошкільної освіти, не завжди можуть пояснити специфіку і відмінність змісту варіативних програм; у них досить рідко виявляється творче ставлення до роботи. У вихователів базового рівня відсутня ініціативність щодо впровадження нових методичних підходів до педагогічної та методичної роботи в ДНЗ. Вони недостатньо обізнані з методичною роботою і виконують лише окремі доручення методиста; не налаштовані на методичну роботу, виконують тільки ті заходи, що були в їхньому індивідуальному плані. Взаємооцінка методичної діяльності дещо занижена, а самооцінка неадекватна.

Вихователі елементарного рівня професійно-методичної компетентності вирізняються недосконалими навичками і вміннями педагогічної діяльності з дітьми: вони потребують постійної методичної допомоги з боку методиста і завідувача ДНЗ; поверхово обізнані з державними документами та програмно-методичними матеріалами в галузі дошкільної освіти. У них відсутня позитивна мотивація щодо методичної роботи, вони відмовляються брати участь у методичній роботі, мотивуючи це відсутністю достатніх фахових знань, хоча розуміють специфіку роботи методиста. Педагоги характеризуються відсутністю ініціативи, не виявляють творчості в роботі. Приділяють мало уваги самоосвіті, їх самооцінка і взаємооцінка неадекватні.

Опишемо докладніше констатувальний етап роботи.

Критерій: професіоналізм вихователя.

Показники: оволодіння педагогічною діяльністю, творче ставлення до роботи.

Мета: визначити якісну характеристику педагогічної діяльності вихователя, рівень творчого ставлення до роботи.

Процедура виконання: вихователям було запропоновано комплексну методику О. Федорової «Діагностика рівня розвитку педагогічної діяльності» [84, С. 19], яка передбачала з'ясувати: 1) професійну діяльність педагога; 2) творче ставлення до роботи. Вихователі отримали інструкцію, що кожен із показників має дві частини – змістову та оцінну. Змістову частину, яка містить у собі якісну характеристику діяльності педагога, необхідно уважно прочитати. В оцінній частині поставити відповідну оцінку в розділі «Самооцінка». Таку роботу було проведено також іншими учасниками освітнього процесу в розділах «Адміністрація ДНЗ», «Експертна група», «Колеги». Така процедура дозволила оцінити чотири критеріальні рівні. Оцінювання за 10 – бальною шкалою, дозволило більш об'єктивно оцінити діяльність педагога за кожним показником: 9-10 балів – високий рівень; 5-8 балів – достатній рівень; 3-4 бали – середній рівень; 1-2 бали – низький рівень (табл. 2.3).

За допомогою змістової частини методики було визначено рейтинг педагога, який відповідає певній категорії. Рейтинг педагога визначався у вигляді відсоткової долі від максимальної кількості балів, яку можна отримати в сумі за всіма шкалами методики. Зміст показників рівня сформованості педагогічної діяльності педагога складався з характеристики досвіду результативної роботи, технічного арсеналу вихователя, якості розв'язання педагогічних проблем.

Для подальшої роботи над результатами діагностики було визначено чотири рівні сформованості педагогічної діяльності: високий рівень – 93 і більше балів; достатній рівень – 70-92 бали; середній рівень – 36-54 бали, низький рівень – нижче 35 балів.

Таблиця 2.3

Зміст показників та відповідних балів

1. Зміст показника – професійна діяльність педагога	Відповідні бали
1	2
Має досвід результативної роботи, що характеризується новизною та оригінальністю. Орієнтується на нові освітні концепції, нові підходи, інноваційні технології. Розв'язує педагогічні проблеми на принципово нових засадах.	9-10
Має довгострокову результативність впровадження передового перспективного досвіду. Реалізує на практиці психолого-педагогічні знання.	7-8
Має досвід роботи, що характеризується пошуком нових ідей. Враховує сучасні освітні тенденції у роботі. Передбачає послідовне усунення недоліків. Планує шляхи закріплення та подальшого розвитку досягнутого.	5-6
Формує досвід на засадах знань вікової та практичної психології. Опановує на практиці форми та методи педагогічної взаємодії.	3-4
2. Зміст показника – творче ставлення до роботи	Відповідні бали
Створює нові програми, здійснює їх науково-педагогічне обґрунтування та експериментальну перевірку. Виявляє високу творчу уяву, креативне мислення.	9-10
Здійснює адекватний вибір варіативних програм згідно з сучасним методичним забезпеченням. Творчо використовує нові освітні продукти та навчає колег. Виявляє ініціативу, позитивне мислення, гнучкість до сприйняття нового, творчі риси.	7-8
Уміє професійно грамотно та адекватно визначити можливості свого досвіду, творчо вдосконалює свою роботу.	5-6
Виявляє початковий рівень ініціативи та творчої самостійності.	3-4
3. Зміст показника – оцінка роботи педагога над підвищенням свого професійного рівня	Відповідні бали
Цікавиться всім новим у педагогіці і психології та теорії дошкільного виховання, займається дослідницькою та експериментальною роботою.	9-10

Продовження табл. 2.3

1	2
Розширює інструментарій педагогічної майстерності за допомогою різних джерел інформації.	7-8
Здійснює пошук інформації про сучасні досягнення науки та практики з метою вдосконалення свого професійного рівня	5-6
Оволодіває змістом відомих і впроваджуваних у практику методик, працює над вдосконаленням педагогічної техніки .	3-4
4. Зміст показника – участь в організації методичної роботи	Відповідні бали
Виявляє ініціативу в методичній роботі, із задоволенням бере участь у ній і створює в її процесі новаторські педагогічні ідеї, вважає цю роботу головною у формуванні педагогічної культури.	9-10
Очолює деякі заході методичної роботи, використовує можливість додатково ознайомитись із новими психолого-педагогічними літературними джерелами й адаптувати до власного досвіду нові педагогічні ідеї.	7-8
Бере участь у методичній роботі для додаткового ознайомлення з новими психолого-педагогічними літературними джерелами.	5-6
Долучається до методичної роботи в межах функціональних обов'язків посади вихователя.	3-4

За кожним показником, який характеризує педагогічну діяльність, розраховувався середній бал. Загальна оцінка – рівень розвитку педагогічної діяльності – визначався через розрахунок середнього арифметичного середніх значень кожного показника методики.

Для зручності обчислення зібрані дані за кожним респондентом укладались у зведену табл. 2.4.

Таблиця 2.4

**Зведена таблиця результатів діагностики рівня
сформованості педагогічної діяльності**

Шифр дошкільного закладу та вихователя	Загальний результат	Вихідний результат кількісної характеристики	Відносний показник	Рівень педагогічної діяльності
1.				
...				
65.				

Приклад розрахунків та зведену таблицю результатів наведено в додатку (див. Додаток Д, Д.1, Д.2). Узагальнені результати обстеження респондентів за методикою «Діагностика рівня розвитку педагогічної діяльності» представлено в табл. 2.5 та рис. 2.7.

Таблиця 2.5

**Узагальнені результати обстеження респондентів ЕГ та КГ
за методикою «Діагностика рівня розвитку педагогічної діяльності»**

Рівні розвитку педагогічної діяльності вихователів	Кількість вихователів ЕГ		Кількість вихователів КГ	
	Абсолютна кількість	%	Абсолютна кількість	%
Високий	3	4,6	2	3,1
Достатній	36	55,4	35	53,8
Середній	19	29,2	18	27,7
Низький	7	10,8	10	15,4

Подана кількісна характеристика результатів, отриманих за методикою визначення рівня сформованості педагогічної діяльності «Діагностика рівня розвитку педагогічної діяльності» свідчить, що високий рівень розвитку педагогічної діяльності в ЕГ мали 3 вихователі (4,6%). Достатній рівень розвитку педагогічної діяльності було виявлено у 36 вихователів (55,4%). Середній рівень педагогічної діяльності показали 19 вихователів (29,2%). Низький рівень розвитку педагогічної діяльності було зафіксовано в 7 вихователів (10,8%). Дані в КГ були такими: високий рівень педагогічної діяльності – 2 вихователі (3,1%), достатній рівень – 35 вихователів (53,8%), середній рівень – 18 вихователів (27,7%), низький рівень – 10 вихователів (15,4%).

Творче ставлення вихователів до роботи ми досліджували за допомогою цієї самої методики, окремо розглянувши зміст показника № 2 (табл. 2.3 № 2). Відповідно до змісту показника за допомогою балів визначено рівні творчого ставлення до роботи: високий рівень прояву – 9-10 балів; достатній рівень – 7-8 балів; середній рівень – 5-6 балів; початковий рівень – 3-4 балів.

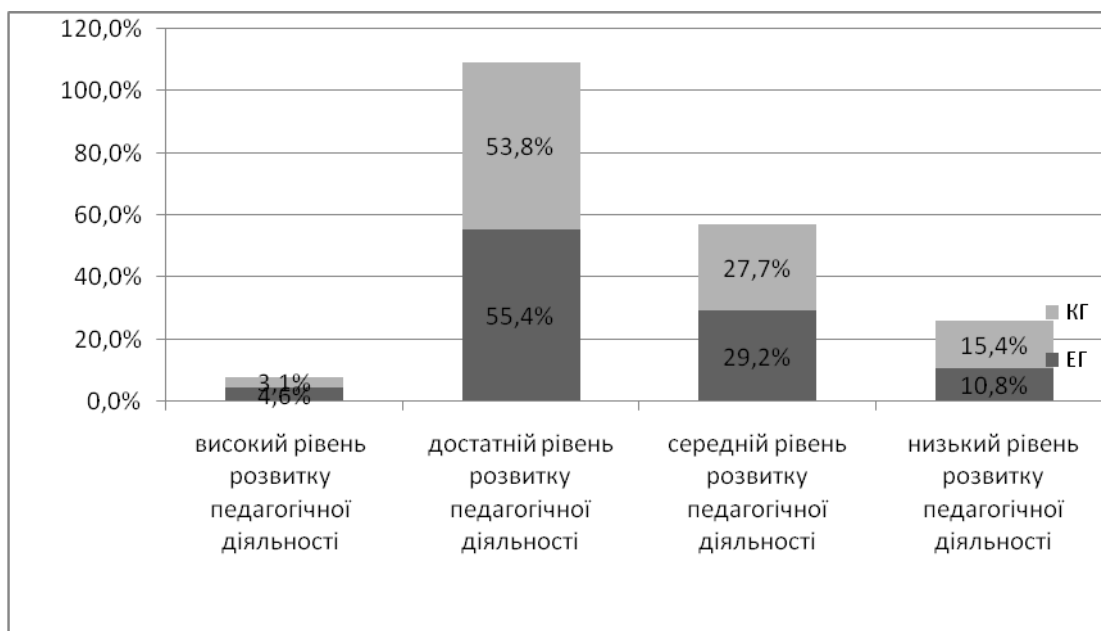


Рис. 2.7 Узагальнені результати обстеження респондентів за методикою «Діагностика рівня розвитку педагогічної діяльності»

Таблиця 2.6

**Результати відповідей респондентів
за показником «Творче ставлення до роботи»**

Рівні творчого ставлення до роботи	Кількість вихователів ЕГ		Кількість вихователів КГ	
	Абсолютна кількість	%	Абсолютна кількість	%
Високий	5	7,7	4	6,1%
Достатній	25	38,5	23	35,4%
Середній	27	41,5	26	40 %
Низький	8	12,3	12	18,5%

Вихователі ЕГ – 5 – (7,7%) та КГ – 4 (6,1%), які показали високий рівень творчого ставлення до роботи в уточнювальній бесіді розповіли, що вони самостійно створюють програми, здійснюють пошук теоретичних основ для експериментальної діяльності, вважають за необхідне творчу прикладну діяльність: «Як для настрою, так і для роботи з малятами», демонстрували власні вироби (картини, створені з соленого тіста, ниток, паперу), що свідчить про креативність цієї групи респондентів.

Вихователі достатнього рівня творчого ставлення до роботи ЕГ (25 вихователів – 38,5%) та КГ (23 вихователі – 35,4%) здійснювали вибір програм згідно з сучасним методичним забезпеченням. У бесіді вони розповіли, що із задоволенням знаходять та використовують нові освітні продукти, діляться наробками з колегами, пропонують оновити чинні програми, адаптують до умов власної роботи досвід колег.

Вихователі, що показали середній рівень творчого ставлення до роботи в ЕГ (27 вихователів – 41,5%) та в КГ (26 вихователів – 40%) грамотно й адекватно відзначали можливості свого досвіду, вдосконалюють свою роботу, знаходячи нові рішення в літературі чи за пропозицією вихователя-методиста.

Вихователі з низьким рівнем творчого ставлення до роботи рідко пропонують удосконалити наявне методичне забезпечення, самостійно нічого не змінюють у власній роботі, чекають та потребують сторонньої допомоги. В ЕГ таких вихователів 8 осіб (12,3%), а в групі КГ їх 12 (18,5%).

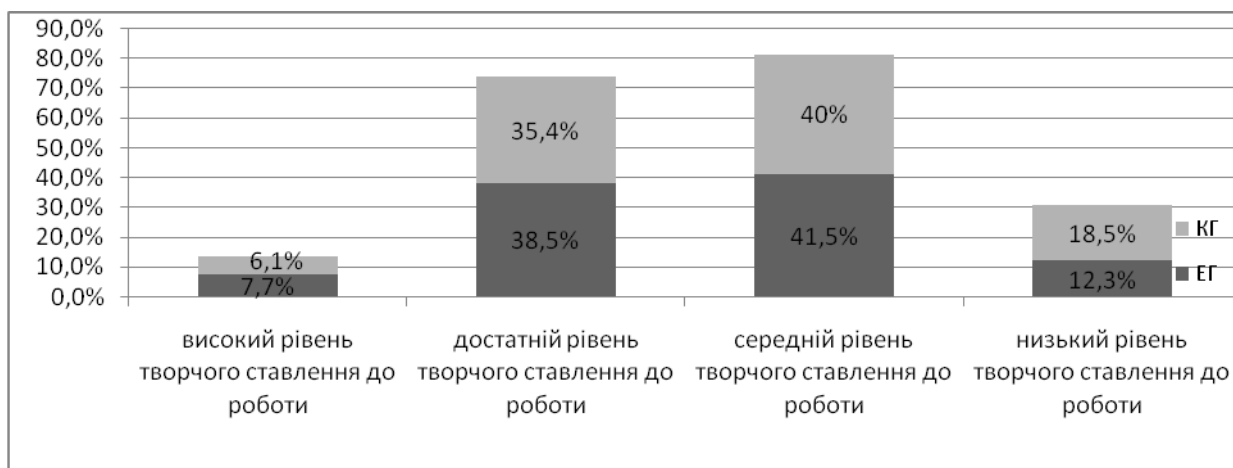


Рис. 2.8 Результати відповідей респондентів за показником «Творче ставлення до роботи»

Аналіз результатів творчого ставлення до роботи показав, що для багатьох педагогів творчість є незрозумілою в аспекті освітньої роботи. Вони вважають себе виконавцями, «а творчість може виявляти хтось інший». Це доводить відсторонену позицію педагогів у творчій роботі як в ЕГ, так і в КГ. Вони чекають готових рішень, а якщо їх немає, то є «слухняними виконавцями». Причини такої позиції – відсутність досвіду, нерозуміння сутності творчості.

Показники: обізнаність вихователя з державними документами та з програмно-методичним забезпеченням ДНЗ.

Мета: визначити рівень обізнаності вихователів із державними документами та з програмно-методичним забезпеченням ДНЗ.

Процедура виконання: вихователям було запропоновано анкету «Професійна обізнаність вихователя», яка містила два запитання, що передбачали перелік вихователями державних документів та програмно-

методичного забезпечення, з якими вони добре обізнані і використовують у роботі. (Перше запитання: «Запишіть державні документи, які регулюють діяльність дошкільної освіти в Україні». Друге запитання: «Запишіть програмно-методичне забезпечення освітньої роботи вихователя ДНЗ».

Загальний аналіз результатів, отриманих за анкетною «Професійна обізнаність вихователя», було внесено у зведену таблицю оцінки педагогічної діяльності вихователя (табл. 2.7).

Кожна правильно надана відповідь у переліку самостійно оцінювалася в 1 бал; загальна оцінка питання мала сумарне значення усіх складових. Відповідно до кількості відповідей за кожним із запитань – мінімальна та максимальна оцінка. Перше запитання: мінімальна від 2 до 12; друге запитання – від 2 до 12. Для інтерпретації результатів було використано таку шкалу оцінювання обізнаності вихователів: 2-6 балів – низький рівень; 7-13 балів – середній рівень; 14-20 балів – достатній рівень; 21-24 бали – високий рівень (табл. 2.7).

Таблиця 2.7

Зведена таблиця обізнаності вихователя з державними документами та програмно-методичним забезпеченням

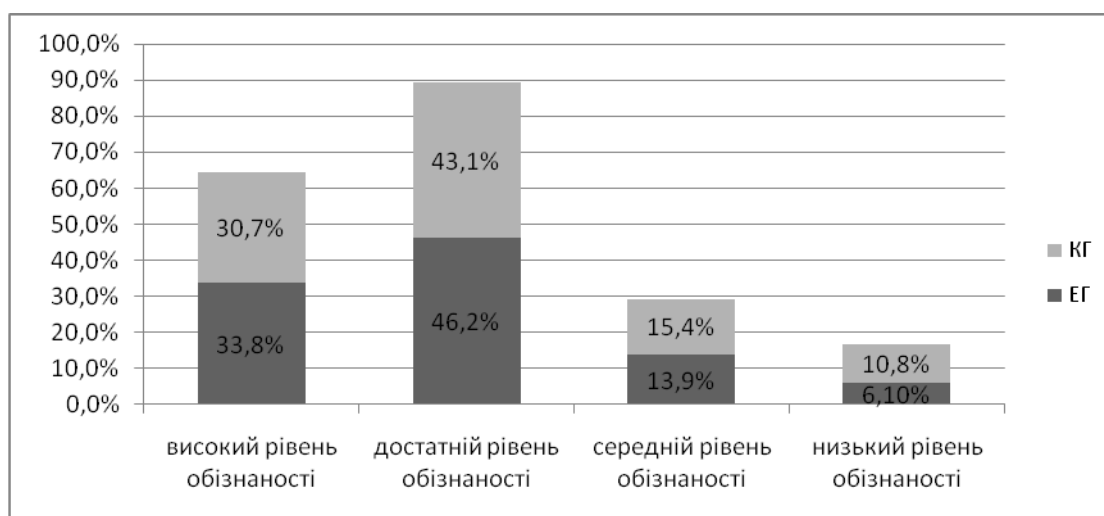
Шифр вихователя	Показники обізнаності вихователя з критерієм професіоналізм		Сума балів за двома компонентами	Висновок
	Обізнаність вихователя з державними документами в галузі дошкільної освіти	Обізнаність вихователя з програмно-методичним забезпеченням ДНЗ		
1.				
2.				
...				
65.				рівень

Результати обстеження респондентів за анкетною «Професійна обізнаність вихователя» представлено в таблиці (табл. 2.8, Діаграма 2.9).

Таблиця 2.8

**Результати обстеження респондентів за анкетною
«Професійна обізнаність вихователя»**

Рівні обізнаності вихователів	Кількість вихователів ЕГ		Кількість вихователів КГ	
	Абсолютна кількість	%	Абсолютна кількість	%
Високий	22	33,8	20	30,7
Достатній	30	46,2	28	43,1
Середній	9	13,9	10	15,4
Низький	4	6,1	7	10,8



**Рис. 2.9 Результати обстеження респондентів за анкетною
«Професійна обізнаність вихователя»**

Аналіз результатів в ЕГ, отриманих за анкетною «Професійна обізнаність вихователів», показав, що високий рівень мали 22 вихователі (33,8%). Вони назвали майже всі документи, що регулюють діяльність дошкільної освіти в

Україні, знають зміст змін, які відбулися в нормативному забезпеченні. Ці вихователі назвали більше 20 програм різного рівня впровадження: державні, регіональні, авторські. При цьому використовують у власній практиці парціально та варіативно більше 15 програм. Достатній рівень професійної обізнаності виявили 30 вихователів (46,1%). Ці педагоги перелічили основні нормативно-правові документи без ускладнень, але назвали не всі з них. В уточнювальній бесіді вихователі розповіли, що використовують у роботі 3-4 програми, але їм не вистачає варіативності вказаного методичного забезпечення. Вони чекають, поки вихователь-методист знайде для них інформацію. Середній рівень обізнаності показали 9 вихователів (13,9%). Вони назвали по 3-4 документи, при цьому вагалися, задавали запитання, уточнювали завдання, почували себе невпевнено. Низький рівень обізнаності нормативно-правової бази галузі показали вихователі, що лише розпочали педагогічну діяльність 4 (6,1%), але вони знають структуру програми «Малютко», Базового компонента дошкільної освіти в Україні, програми «Я у Світі».

Аналіз результатів у КГ показав схожі дані: високий рівень мали 20 вихователів (30,7%); достатній рівень професійної обізнаності виявили 28 вихователів (43,1%); середній рівень обізнаності показали 10 вихователів (15,4%); низький рівень обізнаності нормативно-правової бази галузі показали 7 вихователів (10,8%).

Сумарне значення за показником «обізнаність вихователя з державними документами в галузі дошкільної освіти» для всіх респондентів складало 2014 балів.

Сумарне значення за показником «обізнаність вихователя програмно-методичним забезпеченням» для всіх респондентів складало 2541 балів.

Аналіз сумарних значень за показниками свідчив, що вихователі більше обізнані програмно-методичним забезпеченням дошкільної освіти, ніж державними документами цієї ж галузі. Переліки документів, представлені вихователями, містили в основному програмно-методичні матеріали: програма «Малютко», програма «Я у Світі», програма «Дитина в дошкільні роки»,

програми регіонального значення «Обдаровані діти», «Українотворець», авторські програми, методичні посібники та рекомендації. З державних документів було вказано: Конституцію України, Конвенцію про права дитини, Закон України про дошкільну освіту.

Показник: педагогічні вміння вихователів.

Мета: виявити рівень педагогічних умінь вихователів.

Процедура виконання: вихователям було запропоновано комплексну діагностику «Карта педагогічної оцінки» (автор Т. Морозова), яка містила шість компонентів, що відповідають педагогічним умінням вихователів: 1) мотиваційний; 2) морально-вольовий; 3) гностичний; 4) організаційний; 5) здатність до самоуправління в педагогічній діяльності; 6) комунікативні вміння (див. Додаток Е). Кожна складова означених компонентів самостійно оцінювалася респондентами за 9-бальною шкалою. Оцінка компонента мала сумарне значення всіх складових. Відповідно до кількості складових кожного з компонентів визначалася мінімальна та максимальна оцінка: мотиваційний компонент – шість складових, відповідно оцінки – від 6 до 54 балів; морально-вольовий компонент – дев'ять складових, відповідно оцінки – від 9 до 81 балів; гностичний компонент – тринадцять складових, відповідно оцінки – від 13 до 117 балів; організаційний компонент – шість складових, відповідно оцінки – від 6 до 54 балів; здатність до самоуправління в педагогічній діяльності – п'ять складових, відповідно оцінки – від 5 до 45 балів; комунікативні вміння – п'ять складових, відповідно оцінки – від 5 до 45 балів.

Для інтерпретації результатів було використано таку шкалу оцінювання рівня педагогічних умінь вихователів: 336-396 – високий рівень; 257-335 балів – достатній рівень; 158-256 балів – середній рівень; 44-157 балів – низький рівень.

Узагальнені результати обстеження респондентів за тестом «Карта педагогічної оцінки» представлено в табл. 2.9, рис. 2.10.

Таблиця 2.9

**Узагальнені результати обстеження респондентів за тестом
«Карта педагогічної оцінки» – педагогічні вміння вихователів**

Рівні сформованості педагогічних умінь вихователів	Кількість вихователів ЕГ		Кількість вихователів КГ	
	Абсолютна кількість	%	Абсолютна кількість	%
Високий	13	20	12	18,5
Достатній	30	46,2	28	43,1
Середній	19	29,2	18	27,6
Низький	3	4,6	7	10,8

Отримані результати за тестом «Карта педагогічної оцінки», було проведено за зведеною таблицею компонентів педагогічної оцінки умінь вихователя (див.Додаток Е).

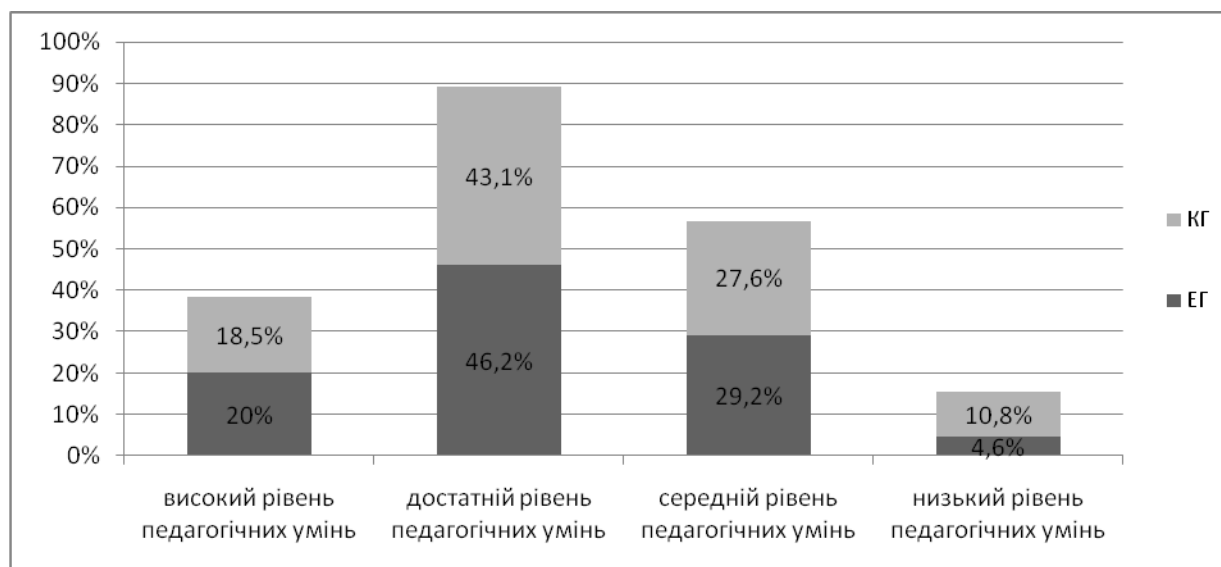


Рис. 2.10 Узагальнені результати обстеження респондентів
за тестом «Карта педагогічної оцінки»

Аналіз отриманих результатів показав різні рівні педагогічних умінь вихователів. Так, в ЕГ високий рівень був у 13 респондентів (20%), достатній рівень – у 30 (46,2%); середній рівень – у 19 (29,2%); низький рівень – у 3 вихователів (4,6%). У КГ високий рівень був у 12 респондентів (18,5%), достатній рівень – у 28 осіб (43,1%); середній рівень – у 18 (27,6%); низький рівень – у 7 вихователів (10,8%).

У додатку представлено протоколи обстеження респондентів за тестом «Карта педагогічної оцінки» (див. Додаток Е.1, Е.2, Е.3).

Критерій: методична грамотність.

Показник: мотиваційна спрямованість щодо методичної роботи.

Мета: визначити рівень мотивації до здійснення методичної роботи; визначити обізнаність із роботою методиста.

Процедура виконання: дані для визначення мотивації вихователів до здійснення методичної роботи було отримано за результатами обстеження вихователів за комплексною методикою «Карта педагогічної оцінки» Т. Морозової [35] (Додаток Е). Для визначення рівня мотивації до здійснення методичної роботи було обрано мотиваційний компонент методики МК. Мотиваційний компонент мав шість складових, відповідно оцінки – від 6 до 54 балів.

Для інтерпретації результатів за мотиваційним компонентом (МК) та з метою визначення мотивації до методичної роботи було використано таку шкалу оцінювання мотивації: 6-18 балів – низький рівень; 19-30 балів – середній рівень; 31-42 бали – достатній рівень; 43-54 бали – високий рівень.

У додатку представлено протоколи обстеження респондентів за тестом «Карта педагогічної оцінки» – розділ МК (див. Додаток Е.1, Е.2, Е.3 (МК)) Результати обстеження респондентів за тестом «Карта педагогічної оцінки» (МК) представлено в табл. 2.10 та рис. 2.11.

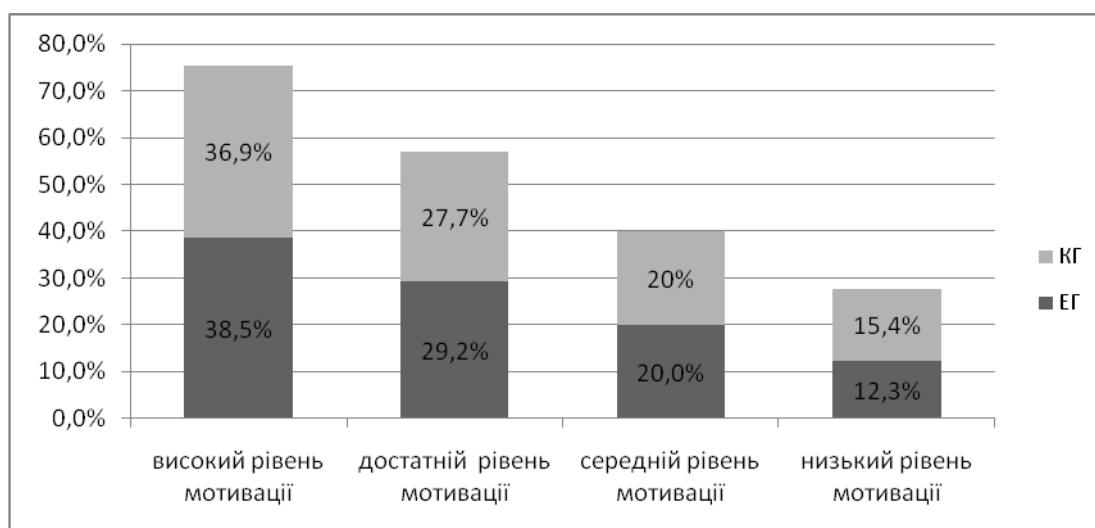
Результати обстеження респондентів за МК в ЕГ були такими. Високий рівень мотивації щодо методичної роботи показали 25 осіб (38,5%), достатній рівень – у 19 (29,2%); середній рівень – у 13 (20%); низький рівень – у 8 вихователів (12,3%). У КГ результати були такими: високий рівень мотивації

щодо методичної роботи показали 24 особи (36,9%), достатній рівень – у 18 (27,7%); середній рівень – у 13 (20%); низький рівень – у 10 вихователів (15,4%). Сумарне значення за компонентом для всіх респондентів ЕГ складає 2541 бал. Респонденти показали, що усвідомлено ставляться до методичної роботи, як підвищення кваліфікації, виявляють стійкий пізнавальний інтерес у галузі дошкільної педагогіки, допитливі і прагнуть розвитку.

Таблиця 2.10

**Результати обстеження респондентів за тестом
«Карта педагогічної оцінки» МК**

Рівні МК вихователів	Кількість вихователів ЕГ		Кількість вихователів КГ	
	Абсолютна кількість	%	Абсолютна кількість	%
Високий	25	38,5	24	36,9
Достатній	19	29,2	18	27,7
Середній	13	20	13	20
Низький	8	12,3	10	15,4



**Рис. 2.11 Результати обстеження респондентів
«Карта педагогічної оцінки» (МК)**

Показник: обізнаність із роботою вихователя-методиста.

Процедура виконання: вихователям було запропоновано розроблену нами анкету «Оцінювання організації методичної роботи в дошкільному закладі», яка містила чотири запитання і три варіанти відповідей, що дозволило визначити обізнаність вихователів у методичній роботі, яку здійснює вихователь-методист. Вибір першого варіанту відповіді оцінювався в один бал; вибір другого варіанту – два бали; третього варіанту – три бали. Отже, максимальна кількість балів, яку міг отримати респондент дорівнює 12. Отримані результати анкетування виявили чотири рівні організації методичної роботи: високий рівень – 10-12 балів; достатній рівень – 7-9 балів; середній рівень – 5-6 балів; низький рівень – 4 бали.

Перше запитання: «Яка, на Вашу думку, мета методичної роботи в дошкільному закладі?» – було спрямовано на розуміння вихователями мети та передбачених результатів організації методичної роботи вихователем-методистом. Відповідь на друге запитання: «Хто організує методичну роботу в вашому дошкільному закладі?» – дозволило визначити, хто є пріоритетним суб'єктом методичної роботи. Третє запитання: «Які методичні заходи допомагають Вам у роботі?» – спрямовано на визначення ефективної, на погляд вихователя, форми методичної роботи, проведеної вихователем-методистом. Четверте запитання: «Яку частину часу займає у Вас участь у методичній роботі?» – запропоновано з метою визначення обсягу часу, який має займати методична робота. Проаналізуємо результати анкетування, які було занесено в карту оцінки методичної роботи вихователів. Узагальнені результати анкетування представлено в табл. 2.11 та рис. 2.12.

Аналіз результатів обізнаності вихователів у роботі методиста в ЕГ засвідчив, що 18 респондентів (27,7%) показали високий рівень обізнаності в методичній роботі. Достатній рівень обізнаності – 23 респонденти (35,4%). Середній рівень обізнаності – 19 респондентів (29,2%). Низький рівень обізнаності був у 5 п'яти респондентів (7,7%).

Таблиця 2.11

**Результати анкетування респондентів
«Обізнаність роботою вихователя-методиста»**

Ступені обізнаності	Кількість вихователів ЕГ		Кількість вихователів КГ	
	Абсолютна кількість	%	Абсолютна кількість	%
Високий	18	27,7	16	24,6
Достатній	23	35,4	24	36,9
Середній	19	29,2	20	30,8
Низький	5	7,7	5	7,7

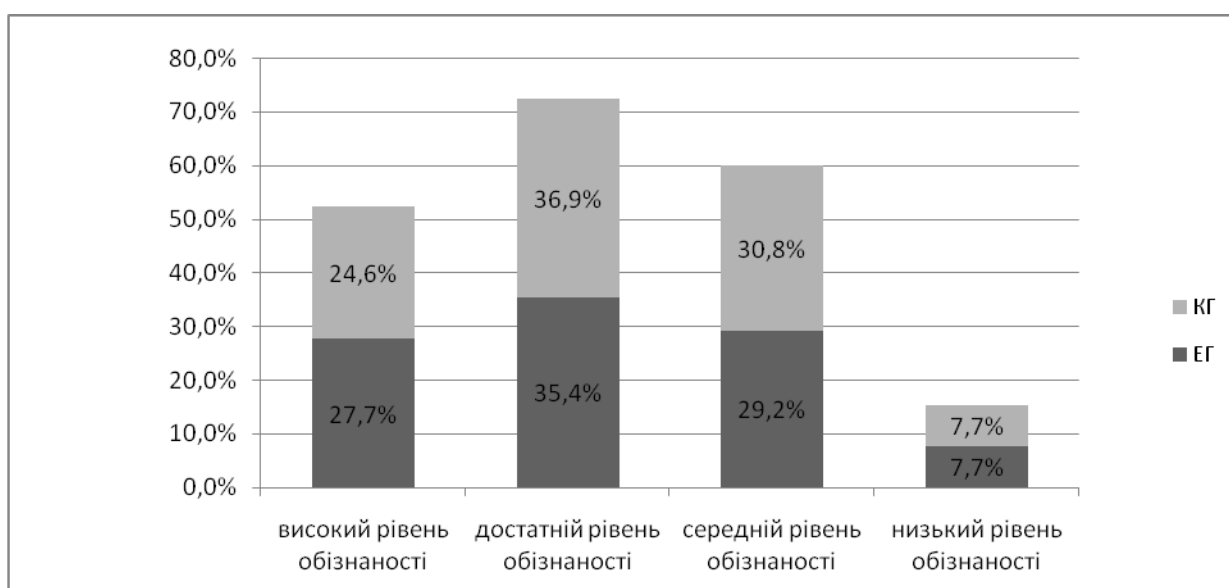


Рис. 2.12 Результати анкетування респондентів
«Обізнаність із роботою вихователя-методиста»

Результати в КГ були такими: 16 респондентів (24,6%) показали високій рівень обізнаності, достатній рівень обізнаності 24 респонденти (36,9%). Середній рівень обізнаності – 20 респондентів (30,8%). Низький рівень обізнаності був у 5 п'яти респондентів (7,7%). Це свідчить про достатню

обізнаність вихователів з роботою її організатора – вихователя-методиста. При цьому низький рівень обізнаності виявили вихователі, які лише стали до роботи і ще не встигли досконало зрозуміти мету, засвоїти форми та сутність методичної роботи в ДНЗ.

Показник: участь у методичній роботі.

Мета: визначити характер участі вихователів у методичній роботі.

Процедура виконання: вихователям було запропоновано картку самооцінки, яка вимагала відповідь на одне запитання: «Як Ви ставитесь до участі в методичній роботі?» із запропонованими варіантами відповідей – «негативно», «нейтрально», «активно», «відчуваю потребу». Аналіз відповідей вихователів ЕГ показав, що 23 респонденти (35,4%) негативно ставляться до участі в методичній роботі; 20 респондентів (30,8%) – нейтрально; 17 респондентів (26,1%) ставляться активно; 5 респондентів (7,7%) відчувають потребу в методичній роботі. Аналіз відповідей вихователів КГ показав, що 21 вихователь (32,3%) негативно ставиться до участі в методичній роботі; 22 вихователі (31,1%) – нейтрально; 18 вихователів (30,5%) ставляться активно; 4 вихователі (6,1%) відчувають потребу в методичній роботі. Результати опитування ЕГ та КГ та їх змістові ознаки наведено в табл. 2.12. Узагальнені дані відповідей усіх вихователів подано на рис. 2.13.

Як засвідчують таблиця та діаграма, відчувають потребу в методичній роботі педагоги, які дали такі відповіді: «методична робота спрямовує мою освітню діяльність», «методичні заходи цікаві для мене, бо я отримую багато інформації для роботи». Ці респонденти виявляють стійкий інтерес до методичної роботи, зацікавлено ставляться до участі в методичній роботі. Активне ставлення виявили вихователі, що мають активну особистісно-професійну позицію щодо методичної роботи. Ця група вихователів визначила для себе значущість теоретичних знань, методичних рекомендацій для якісної професійної діяльності, погодилася з необхідністю чіткого дотримання методичних порад. Завжди прагнуть до участі в методичній роботі.

Таблиця 2.12

Результати опитування вихователів «Ставлення вихователів дошкільних закладів до участі в методичній роботі»

Ставлення вихователів	Кількість вихователів ЕГ		Кількість вихователів КГ	
	Абсолютна кількість	%	Абсолютна кількість	%
відчуває потребу	5	7,7	21	32,3
активне	17	26,1	22	31,1
нейтральне	20	30,8	18	30,5
негативне	23	35,4	4	6,1

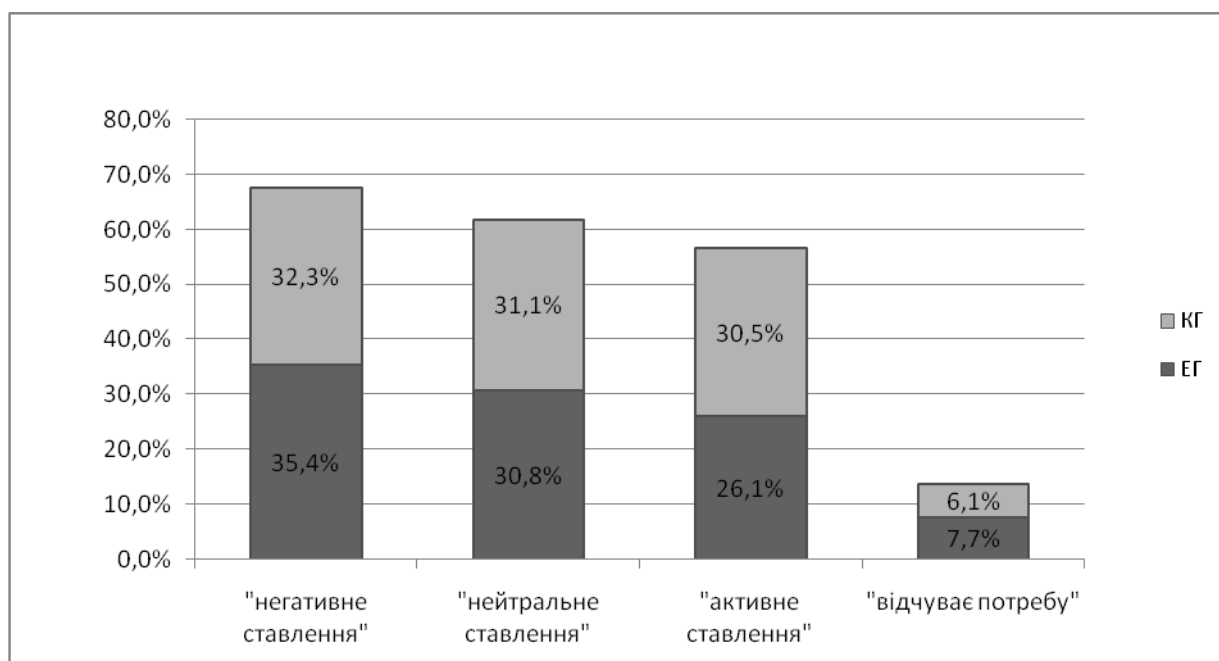


Рис. 2.13 Результати опитування вихователів «Ставлення вихователів дошкільних закладів до участі в методичній роботі»

Нейтральне ставлення виявили вихователі, які вважали, що методична робота необхідна лише в межах атестації. Вони пояснювали свій вибір так: «я виконую всі доручення методиста».

Негативне ставлення до участі в методичній роботі виявили вихователі, відповіді яких були такими: «методисту треба з нами працювати, нехай працює, але в нас є своя робота»; «для мене важливіше, що в групі відбувається, методична робота – є формальністю»; «я не люблю писати і виступати, тому методична робота мене не цікавить»; «гаяти час на формальності не хочу».

Показник: інноваційна діяльність вихователя.

Мета: вивчення рівня обізнаності і здатності педагогів до інноваційної діяльності.

Процедура виконання: вихователям було запропоновано завдання відповісти на запитання анкети «Вивчення професійної готовності вихователя до впровадження інновацій» [205, С. 141]. Анкета містила вісім запитань, які мали певні відповіді згідно з станом готовності: 1) не володіє; 2) володіє частково; 3) володіє; 4) володіє та впроваджує (див. Додаток Ж).

Відповідно до кількості складових кожного з компонентів визначалася мінімальна та максимальна оцінка: не володіє – 2 бали; володіє частково – 3 бали; володіє – 4 бали; володіє та впроваджує – 5 балів.

Для інтерпретації результатів було використано таку шкалу оцінювання рівня готовності педагогів до інноваційної діяльності: 35-40 балів – високий рівень; 29-34 бали – достатній рівень; 23-28 балів – середній рівень; 16-22 бали – низький рівень.

У додатку представлено протоколи обстеження респондентів за анкетною «Вивчення професійної готовності вихователя до впровадження інновацій» (див. Додаток Ж.1, Ж.2, Ж.3).

Аналіз отриманих результатів виявив різні рівні здатності педагогів до інноваційної діяльності. Так в ЕГ високий рівень було виявлено у 8 осіб (12,3%); достатній рівень – у 16 (24,6%); середній рівень – у 29 осіб (44,6%); низький рівень – у 12 вихователів (18,5%). Дані в КГ були такими: високий рівень було виявлено в 6 вихователів (9,2%); достатній рівень – у 17 (26,1%); середній рівень – у 32 вихователів (49,3%); низький рівень – у 10 вихователів (15,4%). Узагальнені результати обстеження респондентів за анкетною

«Вивчення професійної готовності вихователя до впровадження інновацій» представлено в табл. 2.13 та рис. 2.14.

Таблиця 2.13

**Узагальнені результати обстеження респондентів за анкетною
«Вивчення професійної готовності вихователя
до впровадження інновацій»**

Рівні здатності педагогів до інноваційної діяльності	Кількість вихователів ЕГ		Кількість вихователів КГ	
	Абсолютна кількість	%	Абсолютна кількість	%
Високий	8	12,3	6	9,2
Достатній	16	24,6	17	26,1
Середній	29	44,6	32	49,3
Низький	12	18,5	10	15,4

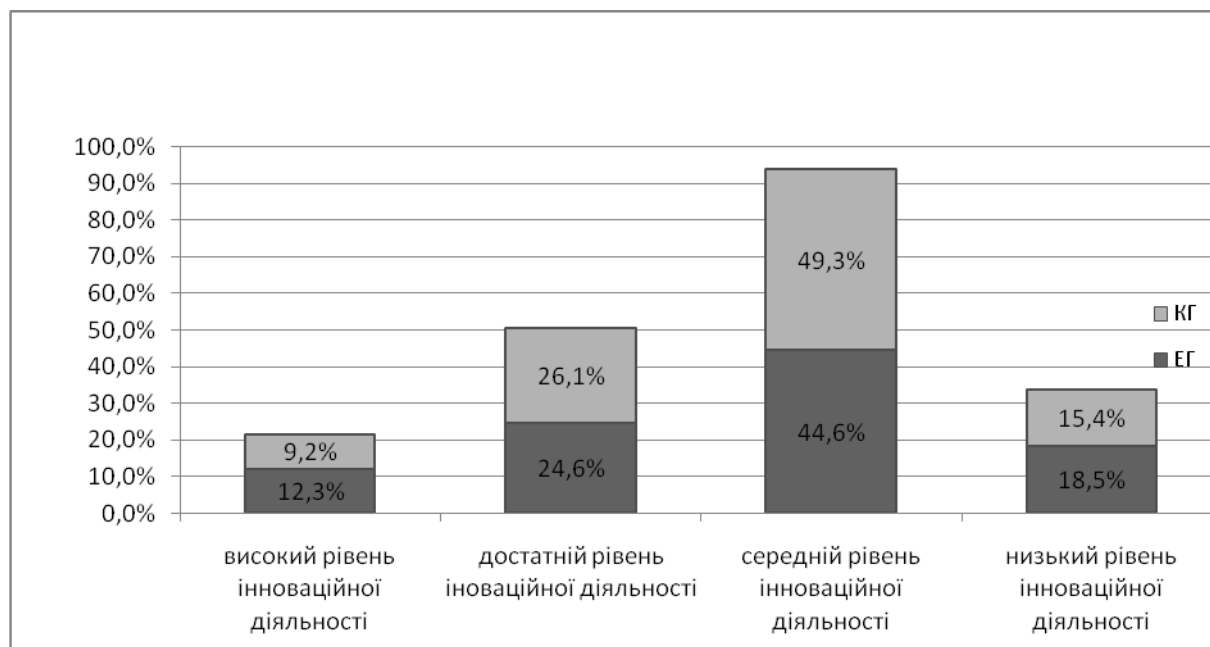


Рис. 2.14 Узагальнені результати обстеження респондентів за анкетною
«Вивчення професійної готовності вихователя
до впровадження інновацій»

Відповіді вихователів на додаткові запитання про ставлення педагогів до нововведень показали, що нововведення в навчально-вихований процес внесли за останні два роки 5 (7,7%) вихователів. А від участі в інноваційній діяльності очікують змін лише 2 (3,1%) вихователі. Це свідчить про низьку інноваційну активність вихователів і непослідовність в опрацюванні цієї проблеми методичною службою.

Так, обізнаність змісту інноваційних методик підтвердили лише 10 (15,4%) вихователів, а бажання працювати за новими методиками 27 (41,5%). Уміння оцінювати результати інновації показали 14 (21,5%) вихователів, а ступінь усвідомлення завдань та цілей – 4 (6,1%). Такі суперечності ставлять перед методичною службою низку завдань систематизації роботи щодо ознайомлення вихователів із інноваціями та їх впровадження в педагогічну діяльність.

Оцінно-рефлексивний критерій.

Показники: самооцінка методичної роботи, взаємооцінка методичної роботи.

Процедура виконання: визначення самооцінки та взаємооцінки ефективності організації методичної роботи у ДНЗ проводилось за алгоритмом експертизи атестації методичної роботи у ДНЗ, запропонованим Головним управлінням освіти в Донецькій області та Донецьким обласним інститутом післядипломної педагогічної освіти для атестації дошкільних навчальних закладів [9, С. 35] (див. Додаток 3).

Дієвість проведеної експертизи підвищувалася за рахунок безпосередньої участі вихователів у процесі самооцінки та взаємооцінки за однаковими запитаннями. Кожний напрям експертизи мав відповідні складові, які узагальнювали рівень успішності організації методичної роботи з вихователями в дошкільному навчальному закладі. Максимальний кількісний показник рівня реалізації методичної роботи дорівнював 12 балам. Сумарна кількість балів за всіма напрямами експертизи визначила особливості реалізації складових мето-

дичної роботи: 12-10 балів – високий рівень, 9-7 балів – достатній рівень, 6-4 балів – середній рівень, 3-1 бали – низький рівень (див. Додаток 3.1, 3.2, 3.3).

Оскільки в експерименті протокол експертизи складали вихователі, перед проведенням діагностики було уточнено розуміння респондентами сучасних нормативних вимог дошкільної освіти. Отримані результати було згруповано в табл. 2.14 та рис. 2.15.

Таблиця 2.14

Результати експертизи організації методичної роботи

Рівні організації методичної роботи з вихователями	Кількість вихователів ЕГ		Кількість вихователів КГ	
	Абсолютна кількість	%	Абсолютна кількість	%
Високий	6	9,2	8	12,3
Достатній	24	36,9	24	36,9
Середній	26	40	23	35,4
Низький	9	13,9	10	15,4

В ЕГ оцінку, яка відповідала високому рівню організації методичної роботи надали 6 осіб (9,2%). Оцінку, яка відповідала достатньому рівню організації методичної роботи надали 24 (36,9%) вихователі. Оцінку, яка відповідала середньому рівню організації методичної роботи, надали 26 вихователів (40%). Оцінку, яка відповідала низькому рівню організації методичної роботи, була в 9 вихователів (13,9%). У КГ дані були такими: високий рівень оцінки МР надавали 8 вихователів (12,3%), достатній рівень – 24 вихователі (36,9%), середній рівень оцінки надавали 23 вихователі (35,4%), низький рівень 10 вихователів (15,4%).

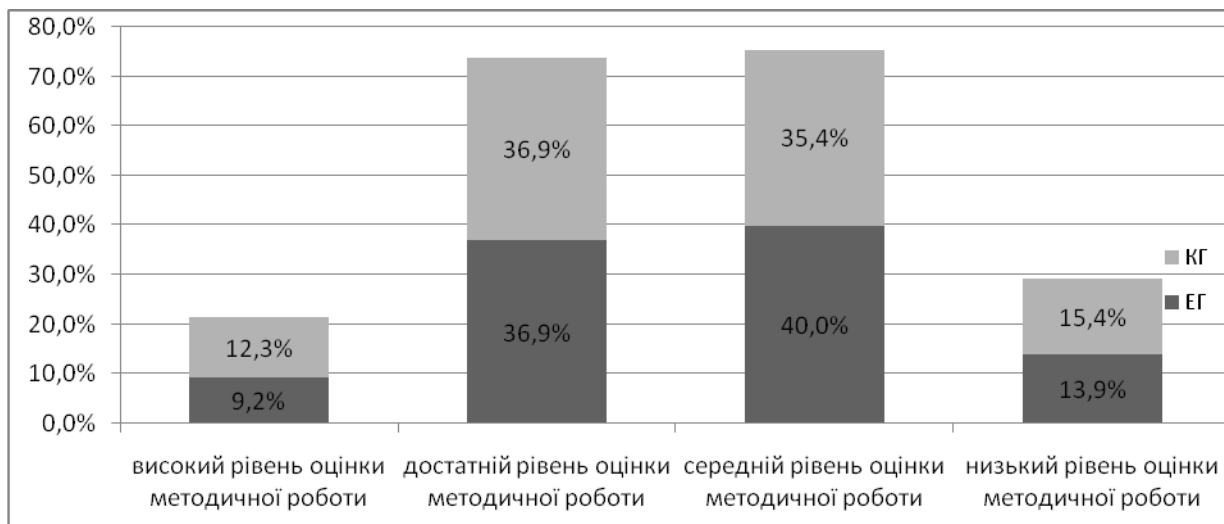


Рис. 2.15 Результати експертизи організації методичної роботи

Аналіз результатів експертизи, проведеної вихователями, показав, що для багатьох педагогів мета методичної роботи має вигляд професійних обов'язків методиста. Це ще раз доводить відсторонену позицію педагогів в узагальнені досвіду, впровадженні інноваційних технологій, участі в методичних заходах та інших формах організації методичної роботи у ДНЗ. Отже, вихователі посередньо оцінюють методичну роботу, оскільки не розуміють її пріоритетної дії – підвищення кваліфікації, а чекають допомоги, готових рецептів, дій. Для таких вихователів методична робота не є ефективною.

Показник: самоосвіта.

Процедура проведення: було використано два компоненти комплексної методики «Карта педагогічної оцінки» Т. Морозової: організаційний компонент (ОК) та здатність до самоуправління в педагогічній діяльності (ЗСУ) (див. Додаток Е, Е.1, Е.2, Е.3 (ОК, ЗСУ)).

Організаційний компонент методики мав шість складових: вміння планувати свій час, вміння планувати самоосвіту, вміння побудувати систему діяльності, вміння працювати у бібліотеках, вміння користуватися оргтехнікою й банком комп'ютерної інформації, вміння володіти різними прийомами фіксації прочитаного. Відповідно оцінки: від 6 до 54 балів. Для інтерпретації результатів вміння організувати власну самоосвіту за ОК було використано

таку шкалу оцінювання: 6-17 балів – низький рівень; 18-25 балів – середній рівень; 36-43 бали – достатній рівень; 44-54 бали – високий рівень. Так, високий рівень обізнаності в ЕГ показали 22 особи (33,8%), достатній рівень – у 30 (46,2%); середній рівень – у 9 (13,9%); низький рівень – у 4 вихователів (6,1%). У КГ високий рівень обізнаності показали 24 вихователі (36,9%), достатній рівень – 23 вихователі (35,4%), середній рівень – 10 вихователів (15,4%) та низький рівень – 8 вихователів (12,3%). Респонденти високого рівня показали, що усвідомлено розуміють організацію самоосвіти як професійний обов'язок, виявляють пізнавальний інтерес до шляхів здійснення самоосвіти, розуміють її важливість. Результати обстеження респондентів за тестом «Карта педагогічної оцінки» (ОК) представлено в табл. 2.15 та рис. 2.16.

Таблиця 2.15

**Результати обстеження респондентів за тестом
«Карта педагогічної оцінки» ОК самоосвіта**

Рівні ОК вихователів	Кількість вихователів ЕГ		Кількість вихователів КГ	
	Абсолютна кількість	%	Абсолютна кількість	%
Високий	22	33,8	24	36,9
Достатній	30	46,2	23	35,4
Середній	9	13,9	10	15,4
Низький	4	6,1	8	12,3

Педагоги вважають важливим перебудувати свою систему роботи, планувати час самоосвіти, планувати роботу з дітьми. Про це свідчать такі коментарі: «добре, що я вмію працювати в бібліотеці, це допомагає мені збагачувати та оновлювати свій досвід», «для мене важливо вміння користуватися оргтехнікою», «найбільший банк інформації зараз в Інтернеті,

важливо орієнтуватись у масивах інформації». Сумарна кількість відповідей, що свідчать про пріоритет цього компонента, – 2099.

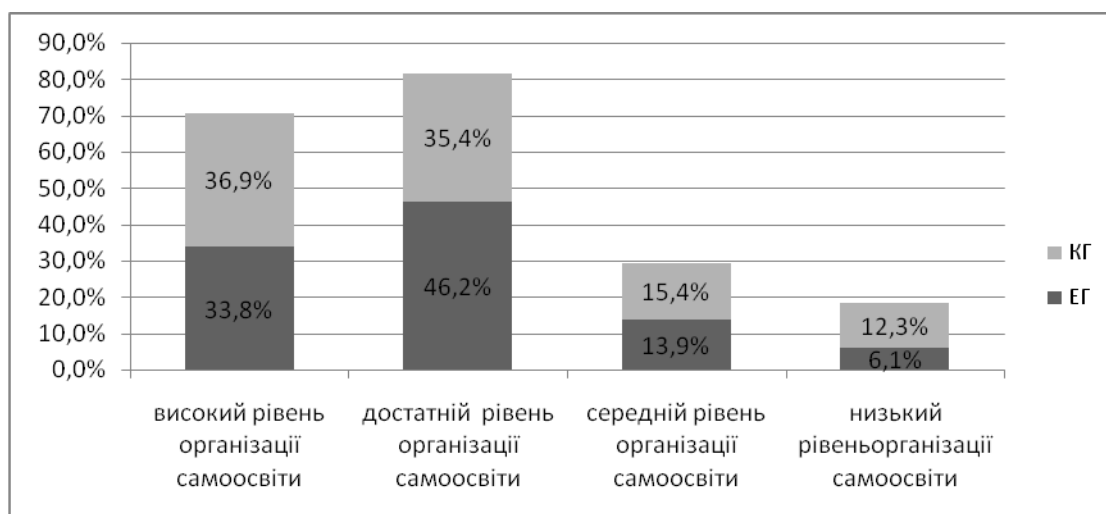


Рис. 2.16 Результати обстеження респондентів за тестом «Карта педагогічної оцінки» ОК самоосвіта

Результати обстеження респондентів за тестом «Карта педагогічної оцінки» ЗСУ представлено в табл. 2.16 та рис. 2.17.

Таблиця 2.16

Результати обстеження респондентів за тестом «Карта педагогічної оцінки» ЗСУ

Рівні ЗСУ вихователів	Кількість вихователів EG		Кількість вихователів KG	
	Абсолютна кількість	%	Абсолютна кількість	%
Високий	13	20	10	15,4
Достатній	14	21,5	9	13,8
Середній	20	30,8	23	35,4
Низький	18	27,7	23	35,4

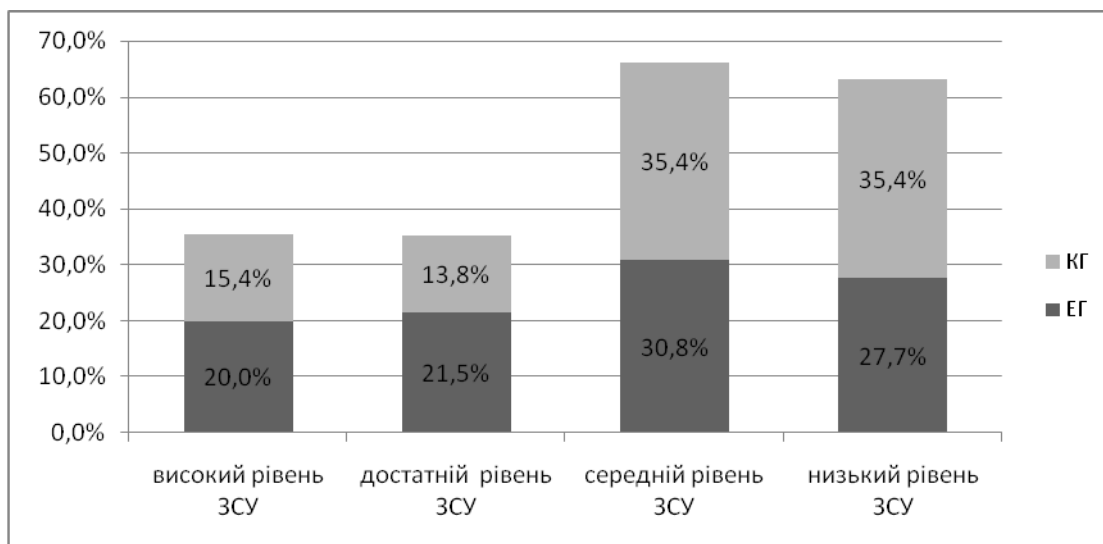


Рис. 2.17 Результати обстеження респондентів за тестом «Карта педагогічної оцінки» ЗСУ

Результати за компонентом – здатність до самоуправління в педагогічній діяльності (ЗСУ) в ЕГ були такими: високий рівень показали 13 вихователів (20%), достатній рівень – у 14 (21,5); середній рівень – у 20 (30,8%); низький рівень – у 18 вихователів (27,7%). У другій групі респондентів КГ високий рівень здатності до самоуправління в педагогічній діяльності визначено в 10 вихователів (15,4%), достатній рівень – у 9 вихователів (13,8%), 23 респонденти (35,4%) показали середній та низький рівні.

Респонденти показали здатність до самоосвіти в методичній роботі, виявили здатність до рефлексії, самоорганізації і мобілізації, самоконтроль, працелюбність і старанність. Педагоги вважають важливим у самоосвіті самоконтроль, старанність, здатність до самообілізації. Про це свідчать такі коментарі: «я самостійно працюю над собою і оцінюю власну діяльність, бо жоден методист не зможе щоденно зводити її результативність та систематичність», «здатність до самоорганізації власної освіти – головна здатність вихователя, він ще має організувати інших», «самоосвіта допомагає розвивати власну професійну значущість».

Отримати додаткові дані про показник «самоосвіта» та більш чітко побачити якісну характеристику вихователів за вказаним показником

допомогла комплексна методика О. Федорової «Діагностика рівня розвитку педагогічної діяльності» – № 3 «Оцінка роботи педагога над підвищенням свого професійного рівня» (див. табл. 2.3).

Узагальнені дані представлено в табл. 2.17 та рис. 2.18.

Таблиця 2.17

**Результати обстеження респондентів за тестом
«Діагностика рівня розвитку педагогічної діяльності» – оцінка роботи
педагога над підвищенням свого професійного рівня**

Рівні самоосвіти вихователів	Кількість вихователів ЕГ		Кількість вихователів КГ	
	Абсолютна кількість	%	Абсолютна кількість	%
Високий	20	30,8	23	35,4
Достатній	14	21,5	13	20
Середній	19	29,2	20	30,8
Низький	12	18,5	9	13,8

Вихователів з високим рівнем самоосвіти в ЕГ було виявлено 20 осіб (30,8%). У КГ таких вихователів визначено 23 особи (35,4%). Їх цікавить нова інформація в педагогіці, психології та теорії дошкільного виховання. Ці вихователі систематично проводять дослідницьку та експериментальну роботу.

Вихователі із достатнім рівнем самоосвіти в ЕГ – 14 осіб (21,5%), у КГ – 13 вихователів (20%), що самостійно розширюють інструментарій педагогічної майстерності за допомогою різних джерел інформації перед важливими методичними заходами. У випадках, коли їм надають завдання підготувати доповідь. Так, вихователі в уточнювальній бесіді повідомили, що вони читають фахову пресу, купують методичну літературу, просять допомоги в колег. Частина вихователів стверджувала, що знаходить інформацію в мережі Інтернет.

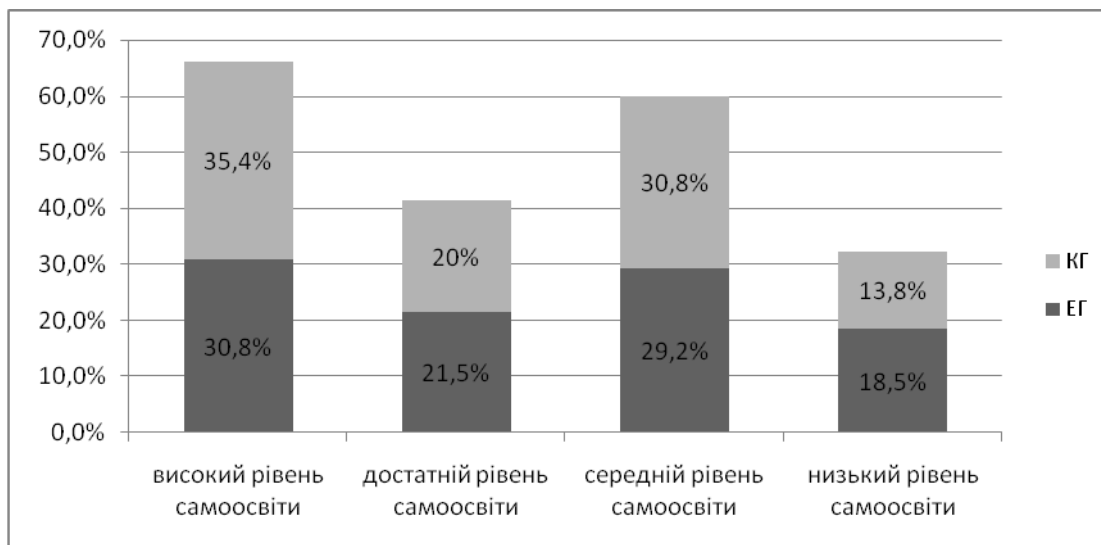


Рис. 2.18 Результати обстеження респондентів за тестом «Діагностика рівня розвитку педагогічної діяльності» – оцінка роботи педагога над підвищенням свого професійного рівня

Вихователі з середнім рівнем самоосвіти в ЕГ – 19 осіб (29,2%), у КГ – 20 осіб (30,8%) здійснюють пошук інформації про сучасні досягнення науки та практики з метою вдосконалення свого професійного рівня. Вони стверджують, що здійснюють самоосвіту за вимогою вихователя-методиста та перед перевітками. Скаржаться на брак часу для самоосвіти.

Вихователі з низьким рівнем самоосвіти по ЕГ – 12 вихователів (18,5%), у КГ – 9 вихователів (13,8%) несистематично оволодівають змістом відомих і впроваджуваних у практику методик, вибірково працюють над удосконаленням педагогічної техніки, не вважають важливим підвищувати рівень знань, бо вважають його досконалим.

Подаємо кількісну характеристику рівнів набуття професійно-методичної компетентності вихователів у табл. 2.18 та рис. 2.19.

Таблиця 2.18

**Рівні набуття
професійно-методичної компетентності вихователів ДНЗ
експериментальної та контрольної груп (константувальний етап)**

Рівні набуття професійно-методичної компетентності вихователів	Кількість вихователів в ЕГ		Кількість вихователів у КГ	
	Абсолютна кількість	%	Абсолютна кількість	%
Новаторський	4	6,1	3	4,6
Досконалий	8	12,3	7	10,8
Базовий	28	43,1	30	46,1
Елементарний	25	38,5	25	38,5

Як видно з табл. 2.18, елементарний рівень професійно-методичної компетентності показали 25 вихователів ЕГ (38,5%). Оволодіння педагогічною діяльністю цією групою вихователів знаходиться на рівні, необхідному для здійснення педагогічної роботи. Вихователі цієї групи не ініціативні, потребують допомоги адміністрації. Участь і мотивація у МР знаходиться на низькому рівні. Ці вихователі не розуміють сутності методичної роботи й не усвідомлюють її результатів. Вони виявляють бажання до самоосвіти, але разом із тим не володіють навичками самостійної роботи з текстами, інформаційними масивами. За критерієм – методична грамотність простежується низька обізнаність і впровадження інновацій. Вихователі знають та називають кілька методик, володіють змістом відомих технік, але не впроваджують їх у практику. Творче ставлення до методичної роботи не виявлено, на запитання про творчу діяльність відповідають: «Творчість доречна в інших видах діяльності». Вихователі знають свій рівень роботи та визнають його, але включаються в методичну роботу за необхідністю, самооцінка методичної роботи є низькою.

На базовому рівні набуття професійно-методичної компетентності виявилось 28 вихователів ЕГ (43,1%) та 30 вихователів КГ (46,1%). Вони володіють основами педагогічної майстерності, мають досвід пошукової роботи. Ініціативу та самостійність виявляють ситуативно й нестабільно. Часто звертаються за допомогою до колег та адміністрації. Визнають важливість методичної роботи, але беруть у ній участь у межах запланованих методистом заходів. Виявляють бажання додатково ознайомлюватися з новими психолого-педагогічними літературними джерелами з певної теми. Самоефективність відмічають у темах, до яких мають пошуковий інтерес. Обізнані в новаціях, знають змістові характеристики популярних інновацій, ураховують та з впевненим бажанням упроваджують інновації. Виявляють пошукове ставлення до методичної роботи та вибіркочу участь у методичній роботі. Самооцінку методичної роботи висловлюють залежно від того, збігається тематика заходу з тематикою пошукової роботи, чи не збігається.

Досконалий рівень професійно-методичної компетентності виявили 8 вихователів ЕГ – (12,3%) та 7 вихователів КГ – (10,8%). Вихователі цього рівня володіють чіткою спрямованістю педагогічних дій, показують високу якість, ініціативність в удосконаленні освітнього процесу та участь у методичній роботі. Вихователі цієї групи самостійно планують та організують роботу з дітьми, постійно поповнюючи знання, отримані в процесі самоосвіти. Педагоги відслідковують та визнають власну самоефективність. Методична грамотність вихователів цієї групи характеризується впевненою обізнаністю й широким впровадженням інновацій, адаптованих до власної системи педагогічної діяльності. Вихователі виявляють творче ставлення до методичної роботи, свідомо беруть участь в її заходах.

На новаторському рівні професійно-методичної компетентності виявилось лише 4 вихователі ЕГ – (6,1%) та 3 вихователі КГ – (4,6%), які досконало володіють педагогічною діяльністю, новизною та оригінальністю роботи, ініціативністю, творчим підходом до організації професійної діяльності. Вихователі самостійно конструюють доречні методичні комплекси,

результативно впроваджують їх у роботу, ініціюють заходи методичної роботи у ДНЗ. Систематично займаються самоосвітою, використовують інформацію для обміну досвідом, розповсюджують отриману інформацію. Володіють рефлексивними навичками, аналізують свою діяльність, отримують задоволення від власної професії. За критерієм – методична грамотність – ця група вихователів показала обізнаність у нових тенденціях та пріоритетах дошкільної освіти. Вихователі відзначаються активно-творчим ставленням до методичної роботи. Педагоги цієї групи є прогресивними та активними учасниками творчих форм методичної роботи. Із задоволенням працюють на засадах співтворчості з колегами. Самооцінку методичної роботи обґрунтовують, усвідомлено оцінюють її якість.

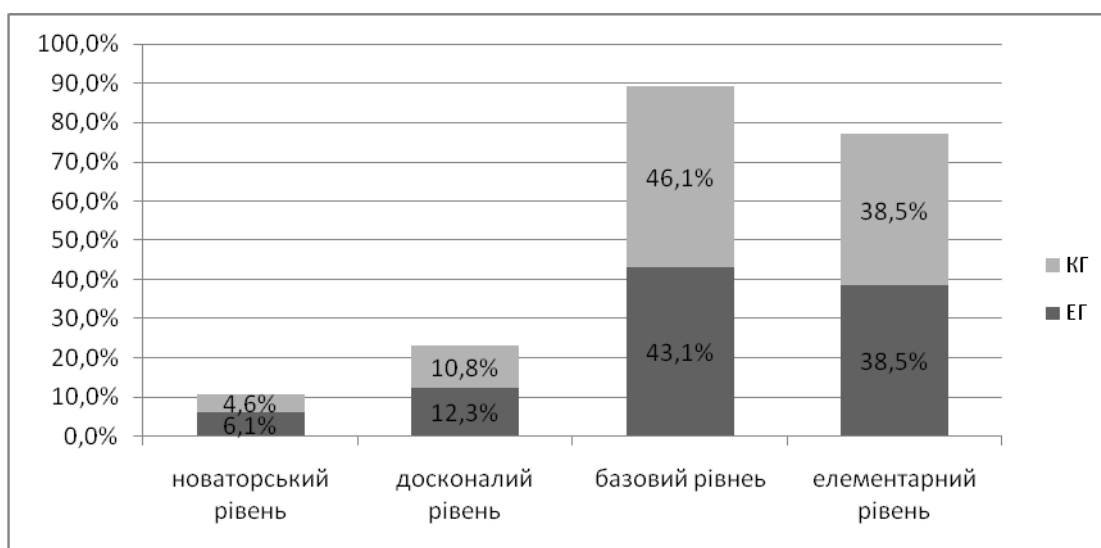


Рис. 2.19 Рівні набуття професійно-методичної компетентності вихователів ДНЗ експериментальної та контрольної груп (константувальний етап)

Окрім описаного констатувального дослідження вихователів, було організовано комплексне оцінювання організації методичної роботи у ДНЗ із метою виявлення залежності між якістю організації методичної роботи та рівнем професійно-методичної компетентності. Ми скористалися експериментальними даними експериментальної групи. Було використано матеріали констатувального дослідження та низку методик: методику О. Федорової «Діагностика рівня розвитку педагогічної діяльності»; «Карта

педагогічної оцінки» (успішність вихователя) Т. Морозової [35]; анкету для оцінювання організації методичної роботи в дошкільному закладі [84]; внутрішню експертизу управління науково-методичною роботою в дошкільних навчальних закладах [9].

Під час проведення статистичного обрахунку зв'язку рівня організації методичної роботи в дошкільному закладі та рівнем професійно-методичної компетентності педагогічного складу ДНЗ ми розглядали означені параметри в їх структурі. Особистісно-професійний розвиток вихователя мав два структурні компоненти: 1) сукупна оцінка педагогічної діяльності вихователя; 2) успішність вихователя. З метою адаптації бальних виразів ступеня організації методичної роботи та участі в ній вихователів дошкільних навчальних закладів використовувалися стандартні шкали станайн.

Отже, для визначення абсолютної оцінки (АО) ступеня організації методичної роботи в дошкільному навчальному закладі та показників рівня сформованості професійно-методичної компетентності вихователів ми спиралися на результати проведеного обстеження. Під час подальшого аналізу емпіричних даних кожному респонденту було присвоєно кількісну характеристику відносних оцінок (ВО) за ступенем організації методичної роботи (ОМР) та за рівнем сформованості професійно-методичної компетентності (ПМК).

Для цього абсолютні оцінки (АО) було переведено у відносні (ВО). Розрахунок відсотка АО проводився з урахування сумарної оцінки МО (максимальна оцінка – найвищий бал, який міг отримати кожен респондент).

У розрахунках використали формулу 2.1:

$$ВО = АО \cdot 100 : МО, \quad (2.1)$$

де ВО – відносна оцінка показників ступеня організації методичної роботи;

АО – абсолютна оцінка;

МО – найвищий бал, який би міг отримати кожен респондент.

Так, якщо АО ступеня організації методичної роботи дорівнювала 90 балів, де МО могла бути 160 балів, $BO = 56,3\%$. Для обчислення ступеня організації методичної роботи з вихователями дошкільних навчальних закладів також використовувалися стандартні оцінки (СО), які визначалися за системою 9-бального оцінювання за шкалою станайн (standartnine), що знайшло відображення в табл. 2.19.

Як видно з табл. 2.19, шкали станайн для групи кількістю 100 осіб (перший рядок таблиці 1) значення перших 4-ьох респондентів отримують станайн 1; наступні 7 – станайн 2; наступні 12 – станайн 3 і т.ін.

Таблиця 2.19

**Переведення відносних оцінок ВО ступеня організації методичної роботи
та рівня ПМК респондентів у стандартні**

Значення шкали станайн	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Стандартна група (100 осіб)	4	7	12	17	20	17	12	7	4
Вихователі дошкільних навчальних закладів (65 осіб) – оцінка ПМК	3	4	8	11	13	11	8	4	3
Вихователі дошкільних навчальних закладів (65 осіб) – оцінка ОМР	3	4	8	11	13	11	8	4	3

Отже, щоб отримати значення шкали станайн для досліджуваних вихователів, варто знайти 4% від 65 осіб, 7% від 65 осіб, 12% від 65 осіб і та ін. (третій рядок Таблиці 2.19). За аналогією було проведено розрахунок переведення АО у ВО ступеня організації методичної роботи (четвертий рядок табл. 2.19).

Наступний крок аналізу кількісних показників організації методичної роботи передбачав присвоєння значень 9-бальної шкали станайн ВО для досліджуваних груп. Таке представлення даних дало змогу визначити місце кожного конкретного респондента на 9-бальній шкалі стандартної оцінки

станайн і відповідало даним, наведеним у таблиці (див. табл. 2.19). Відповідно, було отримано критерії оцінки для визначення ступеню організації методичної роботи з вихователями дошкільних навчальних закладів. Щоб продовжити аналіз емпіричних даних, було зроблено розрахунки АО у ВО показників рівня ПМК вихователя. Для цього ми звернулися до формули 1 і табл. 2.20. На основі отриманих результатів визначили критерії комплексної оцінки якості діяльності вихователів (див. табл. 2.20).

Таблиця 2.20

**Переведення у ВО ступеня організації методичної роботи
досліджуваних груп у СО**

Значення шкали станайн	1	2	3	4	5	6	7	8	9
СО для досліджуваних груп (ЕМР)	1 — 25,00	25,00 — 25,00	25,00 — 33,33	33,34 — 35,34	35,35 — 58,33	58,34 — 66,66	66,67 — 75,00	75,00 — 83,33	83,34 — 100
СО для досліджуваних груп (ОМР)	1 — 25,00	25,00 — 33,33	33,33 — 41,67	41,67 — 50,01	50,01 — 65,66	65,66 — 66,67	66,67 — 75,00	75,00 — 75,00	75,00 — 100

Завдяки отриманим даним та згідно з розрахунками стандартних оцінок, було визначено критерії для оцінювання організації методичної роботи з вихователями дошкільних навчальних закладів. Для кожного конкретного респондента за 9-бальною шкалою. Оцінка 9 свідчить про достатній рівень сформованості ПМК відповідно до складових організації методичної роботи, оцінка 1 бал – про недостатній.

Відповідно, оцінки 1, 2, 3 за шкалою станайн відповідали низькому рівню сформованості ПМК та оцінки організації методичної роботи; 4, 5, 6 за шкалою станайн відповідали достатньому рівню сформованості ПМК та оцінки організації методичної роботи; 7, 8, 9 за шкалою станайн відповідали високому рівню сформованості ПМК та участі в методичній роботі.

Таблиця 2.21

**Переведення ВО показників рівня
ОПР вихователів досліджуваних груп у СО**

Значення шкали станайн	1	2	3	4	5	6	7	8	9
СО для досліджуваних груп (ПД)	1 – 32,9	32,95 – 36,31	36,32 – 43,12	43,13 – 53,62	53,63 – 63,12	63,13 – 72,50	72,51 – 89,00	89,01 – 95,5	95,6 – 100
СО для досліджуваних груп (УВ)	1 – 40,15	40,16 – 43,18	43,19 – 58,33	58,34 – 66,67	66,68 – 75,75	75,76 – 83,59	83,60 – 87,37	87,38 – 93,68	93,69 – 100

Для пошуку статистичного зв'язку між ступенем ОМР та рівнем ПМК вихователів ми застосували алгоритм обчислення коефіцієнтів кореляції за Пірсоном. Для цього було розроблено такі статистичні гіпотези:

H1 – рівень ПМК залежить від ступеня ОМР;

H0 – рівень ПМК не залежить від ступеня ОМР.

Оскільки базові таблиці первинних даних не відповідали необхідній структурі для розрахунку коефіцієнта лінійної кореляції за Пірсоном, ми на їх основі розробили нові статистичні таблиці, які надають уможливили приведення кількісної характеристики ступенів необхідних показників до єдиної системи обчислювання.

З метою доказу статистичної гіпотези було розміщено емпіричні дані в табл. 2.22.

Таблиця вихідних статистичних даних

№	ПД _i	УВ _i	ПД _i УВ _i	ОМР _i	ЕМР _i	ОМР _i ЕМР _i
1	ПД ₁	УВ ₁	ПД ₁ УВ ₁	ОМР ₁	ЕМР ₁	ОМР ₁ ЕМР ₁
2	ПД ₂	УВ ₂	ПД ₂ УВ ₂	ОМР ₂	ЕМР ₂	ОМР ₂ ЕМР ₂
...
...
65	ПД ₆₅	УВ ₆₅	ПД ₆₅ УВ ₆₅	ОМР ₆₅	ЕМР ₆₅	ОМР ₆₅ ЕМР ₆₅
n = 65	\sum ПД _i	\sum УВ _i	\sum ПД _i УВ _i	\sum ОМР _i	\sum ЕМР _i	\sum ОМР _i ЕМР _i

Де n – це кількість респондентів;

i – номер кожного i-го респондента;

ПД – кількісна характеристика рівня педагогічної діяльності кожного i-го респондента;

УВ – кількісна характеристика рівня успішності вихователя кожного i-го респондента;

ОМР – кількісна характеристика ступеня організації методичної роботи;

ЕМР – кількісна характеристика експертизи методичної роботи;

ПД_iУВ_i – середнє арифметичне кількісних показників рівня педагогічної діяльності кожного i-го респондента та кількісної характеристики рівня успішності вихователя кожного i-го респондента за всіма респондентами.

ОМР_iЕМР_i – середнє арифметичне кількісних показників організації методичної роботи і ефективності методичної роботи за всіма респондентами;

\sum ПД_i – сума кількісних показників рівня педагогічної діяльності кожного респондента;

\sum УВ_i – сума кількісних показників рівня успішності кожного респондента;

\sum ОМР_i – сума кількісних показників ступеня організації методичної роботи;

\sum ЕМР_i – сума кількісних показників експертизи методичної роботи;

$\sum \text{ПД}_i \cdot \text{УВ}_i$ – сума середніх арифметичних кількісних показників рівня педагогічної діяльності кожного респондента та кількісних показників рівня успішності кожного респондента за всіма респондентами. Це в подальшому використовується як показник професійно-методичної компетентності вихователя (ПМК);

$\sum \text{ОМР}_i \cdot \text{ЕМР}_i$ – сума середніх арифметичних кількісних показників ступеня організації методичної роботи та кількісних показників експертизи методичної роботи за всіма респондентами. Ця сума в подальшому використовується як показник ефективності методичної роботи.

Для зручності обчислення коефіцієнта лінійної кореляції за Пірсоном було складено таблицю даних для кореляційного аналізу (див. табл. 2.23).

Таблиця 2.23

Дані для кореляційного аналізу

$\sum \text{ПМК}$	$\sum \text{МР}$	$(\sum \text{ПМК})^2$	$(\sum \text{МР})^2$
330	325	108900	105625

Відповідно до мети нашого дослідження використовувалась формула для підрахування коефіцієнта лінійної кореляції Пірсона з метою визначення ступеня зв'язку між організацією методичної роботи та рівнем професійно-методичної компетентності вихователів:

$$r(\text{МРПМК}) = \frac{n \cdot \sum \text{МР}_i (\text{ПМК}_i) - (\sum \text{МР}_i) \cdot \sum (\text{ПМК}_i)}{\sqrt{[n \cdot \sum \text{МР}_i^2 - (\sum \text{МР}_i)^2] \cdot [n \cdot \sum \text{ПМК}_i^2 - (\sum \text{ПМК}_i)^2]}}, \quad (2.2)$$

де $r(\text{МРПМК})$ – коефіцієнт лінійної кореляції за Пірсоном;

n – кількість респондентів;

МР – кількісний показник ступеня ефективності організації методичної роботи;

ПМК – кількісний показник професійно-методичної компетентності.

У нашому випадку коефіцієнт лінійної кореляції за Пірсоном $r = 0,65$.

Отже, доходимо висновку, що доведено статистичну гіпотезу Н1 про наявність прямої залежності між ступенем організації методичної роботи в ДНЗ та рівнем професійно-методичної компетентності його педагогічного складу.

Результати обстеження респондентів на констатувальному зрізі ми згрупували в таблицю (див. Додаток К).

Отже, результати констатувального етапу експерименту та виявлені особливості організації методичної роботи в ДНЗ, а також визначений статистичний зв'язок між ступенем організації методичної роботи та рівнем сформованості професійно-методичної компетентності педагогів переконали нас у необхідності пошуку педагогічних умов, які б задовольнили запити сучасного дошкільного навчального закладу, сприяли б особистісно-професійному розвитку та зростанню продуктивності роботи з дітьми. Ураховуючи, що окреслені категорії ефективної методичної роботи мають динамічний характер, ми вважаємо за необхідне створення та апробацію моделі диференційованої методичної роботи, спрямованої на розвиток професійно-методичної компетентності вихователів ДНЗ.

2.2 Експериментальна методика організації методичної роботи з вихователями дошкільних навчальних закладів

Започатковуючи формувальний етап експериментальної роботи було визначено педагогічні умови організації методичної роботи з вихователями ДНЗ. Серед них: залучення вихователів до активної самостійної пошуково-методичної роботи, озброєння вихователів інноваційними методиками самоосвіти, занурення педагогів в інноваційно-творчу діяльність, стимулювання оцінно-контрольної діяльності вихователів у професійно-методичній роботі.

Вибір умови «залучення вихователів до самостійної активної пошуково-методичної роботи» було зумовлено тим, що активні форми включення педагогів у безпосередню методичну роботу закладу, надають вихователям

досвід формування власної методичної компетентності. Залучення вихователів до пошуково-методичної роботи передбачалось у межах роботи Методичного центру, де здійснювався самостійний пошук та обробка інформації, адаптація інформації до наявних умов практики та оновлення власної методичної бази. Педагоги свідомо здобували необхідну для них теоретичну, практичну інформацію і знаходилися в інформаційному полі проблеми.

Серед активно-пошукових форм методичної роботи передбачалось використання проблемних лекцій, інтерактивних тренінгів «Пошук істини», тематичних диспутів, теоретичних вікторин, ситуацій аналізу життєвого досвіду, різноманітних ігор (ділових, рольових), розв'язання педагогічних ситуацій.

Реалізація педагогічної умови «озброєння вихователів інноваційними методиками» відбувалася через створення в Методичному центрі картотеки «Банк інноваційних методик самоосвіти». Вихователям було запропоновано звернутися до картотеки та обрати одну з методик для самоосвіти. Розвивальна спрямованість кожної з методик сприяла виробленню у вихователів уміння чітко та результативно організовувати власну діяльність, відчувати себе самоефективним, швидко приймати рішення в разі виникнення непередбачуваної ситуації, регулювати їх розв'язання й т. ін.

Після опрацювання інноваційних методик навчально-вихованої роботи з дітьми вихователі звітували перед колегами на «Рейтинговій раді» про те, яку літературу опрацювали згідно з поглибленою темою роботи, які матеріали використали для оновлення практичної діяльності, які з них допомогли в опрацюванні теоретичної складової (Додаток Л).

Блоком рейтингу «Самоосвіта» було передбачено оцінювання низки важливих питань: науково-теоретичну та методичну підготовку вихователя; методичні питання з поглибленої теми самоосвіти, з теми післякурсowego завдання; ознайомлення з психолого-педагогічними основами навчання та виховання дітей; вивчення ППД; підвищення етико-естетичного рівня культури; нестандартні форми самоосвіти. Ця діяльність найбільш повно ілюструвала не лише самостійність вихователя, а й активне самовдосконалення

особистісно-професійного рівня. Відповідальність вихователів перед колегами сприяла активному включенню в самоосвітню діяльність на засадах досягнення успіху та визнання в колективі.

Для фіксування досягнень самоосвіти в Методичному центрі (додаток М) находились індивідуальні «Теки самоосвіти», до яких входили зошит, у якому зазначено тему поглибленої роботи вихователя, перелік літератури для обов'язкового ознайомлення, перелік самоосвітньої роботи, термін виконання його пунктів та передбачені результати, а також документи, які були обов'язковими для самостійного опрацювання вихователем (нормативно-правові документи, методики) та інформація з теми поглибленої роботи вихователя.

У Методичному центрі було створено бібліотеку періодичної фахової літератури: часописи «Дошкільне виховання», «Управління дошкільним навчальним закладом», «Вихователь-методист дошкільного закладу», газета «Розкажіть онуку», газета «Дитячий садок», газета «Мудрість виховання». Вихователів активно залучали до ознайомлення з фаховою пресою. Фахові журнали і газети відкривали інформаційний простір галузі, давали змогу ознайомитися з досвідом практиків, дізнатися про найактуальніші дослідження провідних науковців, їхні рекомендації, судження з нагальних питань дошкільної освіти.

Фахова преса надавала можливість не лише поповнювати, а й розповсюджувати власний досвід, отримувати його оцінку від членів компетентної редакційної колегії – колег-практиків та науковців.

Саме фахова періодична преса створювала атмосферу включеності колективу в загальний галузевий розвиток, давала змогу залишатися на вістрі сучасних перетворчих процесів в освіті, звіряти свій поступ із найсучаснішими досягненнями вітчизняної та зарубіжної науки і практики.

Використання фахової преси як інструменту методичної роботи давало змогу отримувати якісну інформацію, оптимізувати методичну роботу й обмінюватися отриманим досвідом з колегами.

Педагогічна умова «занурення педагогів в інноваційно-творчу діяльність» була важливою з позиції безпосереднього включення вихователів, надання їм навичок інноваційно-творчої діяльності, орієнтацією педагогів на творчу активність, самостійний вибір рішень, вияв творчого потенціалу, відкритість інноваціям, уміння здійснювати експертні та раціоналізаторські дії.

Максимальному зануренню педагогів в інноваційно-творчу діяльність вихователів сприяли інтерактивні форми роботи, у яких вихователі виступали в позиції суб'єктів методичної роботи.

Важливою ознакою занурення педагогів в інноваційно-творчу діяльність була позитивна оцінка творчого пошуку і пропозицій вихователів, спрямованих на досягнення загальної та власної педагогічної і методичної мети.

Педагогічну умову – стимулювання оцінно-контрольної діяльності вихователів у професійно-методичній роботі було реалізовано через рефлексивну оцінно-контрольну діяльність. Завдання та доручення Методичного центру вихователі виконували та перевіряли за допомогою карт передбачених результатів. Вихователі-«початківці» використовували готові карти, вихователі-«пошуковці» доповнювали карти та уточнювали, вихователі «майстри» та «новатори» створювали карти передбачених результатів самостійно. Стимулювання оцінно-контрольної діяльності відбувалось на основі рейтингу.

Зауважимо, що визначені педагогічні умови розглядалися комплексно, оскільки всі вони впливали на процес організації методичної роботи в ДНЗ і були внесені до експериментальної моделі організації методичної роботи з вихователями.

Експериментальна модель організації методичної роботи з вихователями дошкільних навчальних закладів (див. Схема 2.1), охоплювала такі етапи: інформаційно-збагачувальний, продуктивно-діяльнісний, інноваційно-творчий, оцінно-рефлексивний; форми методичної роботи з вихователями та педагогічні умови.

Схема 2.1 Експериментальна модель організації методичної роботи з вихователями ДНЗ

Метою інформаційно-збагачувального етапу було забезпечення ефективної інформаційної підготовки вихователів до участі в методичній роботі закладу; створення сучасної інформаційної бази організації методичної роботи з вихователями та навчання вихователів пошуково-методичній роботі. На цьому етапі було використано такі форми роботи: інформаційний канал, день інформації, семінар-паралель, мікрОВикладання, «дзеркальні» перегляди, пошукове поле, «Два кораблі», занурення в проблему, рольовий репертуар педагога. На першому етапі реалізувалась така педагогічна умова, як залучення вихователів до активної науково-методичної роботи.

Продуктивно-діяльнісний етап розробленої експериментальної моделі передбачав стимулювання відповідної продуктивної діяльності вихователів щодо участі в методичній роботі, практичне опанування ними методичних матеріалів, відпрацювання на цій основі їхніх індивідуальних програм розвитку. Цей етап передбачав такі форми роботи: післякурсний базис-план, проблемний стіл, тренінг, акваріум, салон помилок, педагогічний футбол, цитатні суперечки, піраміда запитань, інтерактивні ігри, педагогічна середа, рейтинг. На цьому етапі реалізувалась педагогічна умова – озброєння вихователів інноваційними методиками.

Інноваційно-творчий етап зазначеної моделі було зорієнтовано на забезпечення системи діяльності вихователів у методичній роботі, підвищення кваліфікації та професійного рівня кожної групи вихователів від елементарного рівня до рівня новатора на засадах інноваційно-творчої діяльності. Було передбачено такі форми роботи: нарада майстрів, педагогічний полілог, проблемний стіл, творчий лист, методичний ринг, панорама творчих справ, моделювання, Місто Майстрів, панорама творчих справ. На цьому етапі реалізувалась педагогічна умова – занурення вихователів в інноваційно-творчу діяльність.

Метою оцінно-рефлексивного етапу було стимулювання вихователів до самоосвіти та формування інтересу щодо їхньої самооцінки і взаємооцінки. Форми роботи: рейтинг, захист робочого місця, самозвіт, конференція, публікації,

творчий звіт. На оцінно-рефлексивному етапі реалізувалась педагогічна умова – стимулювання оцінно-контрольної діяльності.

Кожен етап організації методичної роботи з вихователями ДНЗ мав цільовий, змістовий, процесуальний організаційний, результативний компоненти з відповідним наповненням: педагогічні умови, форми методичної роботи.

Експериментальній роботі передував пропедевтичний етап роботи з вихователями-методистами та завідувачами ДНЗ. Під час означеного етапу було проведено семінар для вихователів-методистів та завідувачів експериментальних ДНЗ, у процесі якого ознайомили керівників ДНЗ зі змістом експериментальної роботи. Так, для вихователів-методистів було проведено низку лекцій, присвячених основам організації методичної роботи. Тематика означених лекцій: «Нормативно-правова база організації методичної роботи у ДНЗ», «Структура методичної роботи у ДНЗ», «Сучасний вихователь ДНЗ в освітньому просторі регіону», «Планування методичної роботи в обсязі тайм-менеджменту вихователя-методиста».

На базі ОПППО було організовано обласний семінар для вихователів-методистів області: «Система методичного супроводу удосконалення професійної компетентності педагогів дошкільних закладів». В основу семінару було покладено досвід роботи ДНЗ № 31 «Мир», узагальнений відділом дошкільної освіти Костянтинівського міського методичного кабінету.

Провідними для обговорення на обласному семінарі стали такі питання: шляхи оновлення змісту методичної роботи з підвищення професійної компетентності педагогічних кадрів; створення умов для розвитку професійної компетентності педагогів у процесі оновлення нормативно-правової бази дошкільної галузі; інтегративні підходи до організації психологічного супроводу розвитку особистості педагога на міському, локальному та особистісному рівнях.

Учасники обласного семінару ознайомились із послідовністю організації методичної роботи, побудованої на засадах особистісно-професійного розвитку.

Для докладного пояснення підходів до організації методичної роботи учасникам семінару було запропоновано «покрокову» систему методичного

супроводу удосконалення професійної компетентності педагогів дошкільних навчальних закладах.

Перший крок – «З ким працюю?» – передбачав діагностику особливостей педагогічної діяльності, складання професіограми, спостереження активності кожного вихователя для визначення професійних груп вихователів: «майстри», «пошуковці», «початківці». Для поглибленого діагностичного дослідження пропонувались заходи самоаналізу вихователями власних умінь: «Як я працюю?»

Другий крок – «Система» – передбачала перелік дій методиста, обов'язкових у роботі з «майстрами», «пошуковцями» та «початківцями»; визначення мети супроводу та терміну досягнення передбачуваних результатів за кожною з груп.

Третій крок – «Інформація» – складався з двох блоків: методичний блок включав засоби надання інформації, доведення актуальності мети та шляхів її досягнення (диференційовані форми роботи з вихователями); інформаційний блок-пакет включав засоби узагальнення інформації, доведення її до вихователів (документація, періодичні видання, література, наочність тощо).

Четвертий крок – «Самоосвіта» – передбачав самостійне поглиблення вихователями своїх теоретичних знань у спрямовуючому супроводі вихователя-методиста (використовувалися такі прийоми: інтерв'ю, перегляд зошитів самоосвіти, заохочення).

П'ятий крок – «Творча підтримка» – передбачав супровід «ключових» педагогів кожної групи (педагоги, які атестувалися, педагоги, які виявляли творчу ініціативу). Дії кроку спрямовані на стимулювання творчого потенціалу вихователів.

Шостий крок – «Рефлексія» – передбачав навчання вихователів отримувати задоволення від власної праці; допомогу в оволодінні вмінням аналізувати діяльність. Під час перевірок, методичних тижнів вихователям надавалася змога коментувати враження від власної роботи, відповідати на запитання анонімних анкет, критикувати.

Сьомий крок – «Презентація» – включав дії щодо розповсюдження та презентації надбань педагогів кожної з груп.

За матеріалами семінару вихователі-методисти разом із педагогічними колективами ДНЗ розробили заходи зі створення і поетапного впровадження в практику роботи системи методичного супроводу вдосконалення професійно-методичної компетентності педагогів (у формі плану, програми дій, схеми, моделі). Усі представлені системи виявилися конструктивними. Вони враховували внутрішньо-методичні стартові можливості колективу, містили відповідальних та термін виконання.

Під час навчання вихователів-методистів особливу увагу було звернено на забезпечення співпраці з психологічними службами міста з питань формування психологічної готовності працівників ДНЗ до роботи в нових умовах. Для цього включили означені питання до змісту методичних асоціацій «Школа психолого-методичного супроводу».

Було створено динамічні групи педагогів, які допомагали спрямувати методичну роботу з вихователями-методистами ДНЗ на пошук нових форм методичного сприяння та розробку методичного інструментарію удосконалення професійної компетентності педагогів у дошкільних навчальних закладах. Суть формування динамічних груп полягала в об'єднанні педагогів різних кваліфікаційних категорій для пошуку, узагальнення та прийняття колективних рішень. Протягом експериментальної роботи динамічні групи створювалися для розв'язання різних завдань.

У межах підготовки вихователів-методистів було проведено міський модеративний семінар: «Методична робота з вихователями: сучасний вимір». Мета семінару полягала в уточненні напрямів модернізації методичної роботи в дошкільних навчальних закладах відповідно до сучасних нормативно-правових вимог, в обміні професійним досвідом із проблеми модерації методичної роботи та диференційованого супроводу фахівців дошкільної освіти.

Зважаючи на актуальність проблеми в освітньому просторі регіону, було розроблено спецкурс для вихователів-методистів «Організація методичної роботи з вихователями ДНЗ», який впроваджено в програму обласних курсів підвищення кваліфікації вихователів-методистів при ОШПО (див. Додаток Н).

Активною формою включення вихователів-методистів у рефлексивну діяльність стало обговорення карти технологічної ефективності методичної роботи у ДНЗ. До змісту карти було включено такі види ефективності: а) інформаційно-аналітичну; б) мотиваційно-цільову; в) планово-прогностичну; г) організаційно-виконавчу; д) контрольню-діагностичну; е) регулятивно-корекційну.

Вихователі-методисти оцінювали ефективність власної роботи за допомогою показників, які було розроблено до кожного виду ефективності. Крім цього, вихователям-методистам було запропоновано широко використовувати можливості взаємоконтролю (експертизу виконання завдання методистами з різних творчих груп) і самоконтролю (порівняння виконаного завдання зі зразком, зразковим еталоном).

Протягом всієї підготовки проводилася оцінка опанувань знань вихователів-методистів, самооцінка, ступінь активної участі в роботі (виступи на заняттях, висування припущень, участь у творчій групі, участь в експертизі, оцінці та ін.) і задоволення навчанням.

Крім того, на пропедевтичному етапі було розроблено програму для вихователів експериментальних груп «Я – успішний вихователь-методист», яка складалася з таких блоків: «Я успішно пізнаю нове», «Я – успішна особистість», «Я відчуваю себе здоровим», «Я відчуваю себе сучасним методистом». Структура програми містила провідну ідею, методологічні засади, основні напрямки впливу, загальні критерії, передбачені результати роботи, концепцію реалізації, групи форм диференційованої методичної роботи. Програма передбачала виконання завдань, які пов'язані з підвищенням кваліфікації вихователів і виведенням професіоналізму педагога на рівень успішності. Завдання з розвитку професіоналізму особистості вихователя, професіоналізму діяльності та професійної творчості поєднували в собі образ передбачуваного результату – успішного вихователя, який забезпечує якість дошкільної освіти.

Учасникам пропедевтичного етапу експерименту пропонувалось оформити «Підсумкову теку». До теки було запропоновано включити такі матеріали: 1) «Картку оцінки підготовчої роботи» з двома розділами: «Очікування від

навчання», «Результати навчання»; 2) щоденник самоосвіти; 3) карту «Методичних скарбів»; 4) творчий портрет колективу вихователів свого закладу; 5) матеріали для подальшої роботи, які надані організаторами семінару та дібрані самостійно кожним учасником.

Опишемо зміст експериментальної роботи згідно з експериментальною моделлю на кожному з визначених етапів.

На першому, інформаційно-збагачувальному етапі, у межах експериментальної роботи в кожному з експериментальних закладів було створено Методичні центри, якими керував вихователь-методист. При ДНЗ № 31 «Мир» м. Костянтинівки Методичний центр працював під керівництвом експериментатора та виконував такі функції: безпосередня методична підтримка вихователів різного ступеня професійно-методичної компетентності; координація реалізації методичних завдань; організація роботи творчих груп; стажування вихователів-«початківців»; інформаційна підтримка; узагальнення та оформлення банку даних напрацьованого матеріалу.

Усіх вихователів, учасників експерименту, було розподілено на такі підгрупи: «Початківці» – 25 (38,5%), «Пошуковці» – 28 (43,1%), «Майстри» 8 – (12,3%), «Новатори» – 4 (6,1%).

Для підгруп у Методичному центрі під нашим керівництвом було складено плани роботи відповідно до рівня професійно-методичної компетентності вихователів та орієнтовний розподіл форм методичної роботи згідно рівня професійно-методичної компетентності вихователів (додаток П). Завдання роботи центру пов'язані з розвитком професіоналізму та методичної грамотності вихователів. Тому першим проектом центру була розробка «пілотного плану» роботи з вихователями різних груп щодо набуття професійно-методичної компетентності. Наприклад, для вихователів-«початківців» розроблено план, реалізація якого передбачала формування досвіду на засадах вікової та практичної психології, опанування на практиці форм та методів педагогічної взаємодії, залучення до методичної роботи. Для цього було передбачено такі форми роботи: організація теоретичних семінарів з вивчення методик, проведення зустрічей із

фахівцями, консультації першого типу (навчальні), «Педагогічний телефон», Клуб «Початківця». Пілотні плани за всіма групами професійно-методичної компетентності обговорювали на методичних нарадах та погоджували з координатором експерименту.

Особливу увагу приділено набуттю вихователями рис методичної самостійності. Для цього впроваджувалася низка таких заходів безпосереднього навчання: інформаційний канал, день інформації, семінар-паралель, мікрОВикладання, «дзеркальні» перегляди, пошукове поле, «Два кораблі», занурення в проблему, самоосвіта, рольовий репертуар педагога.

У кожному ДНЗ було започатковано спільний методичний захід: «Педагогічну середу» (щотижневий захід, назва якого пов'язана з днем тижня, коли за графіком роботи всі вихователі одночасно присутні в дошкільному закладі і методист мав можливість організувати загальні форми роботи).

Метою «Педагогічної середи» було поповнення досвіду вихователів новою науковою та практичною інформацією досвіду вихователів, систематизація усталених знань, організаційно-методична робота.

Упродовж «Педагогічної середи» завідувач і методист обговорювали з вихователями методичні питання, пов'язані з новими надходженнями літератури з проблеми набуття професійної компетентності чи особистісно-професійного розвитку. Педагогів знайомили з новинками літератури через інформаційні повідомлення. Найбільш актуальні питання, які цікавили вихователів, обговорювали підгрупами. Вихователі отримували конкретні завдання для самоосвітньої роботи.

Наводимо приклад проведення «Педагогічної середи» для вихователів-«початківців».

Тема: «Взаємовідвідування роботи педагогів вихователями-«початківцями».
Мета: вчити вихователів-«початківців» аналізувати заняття та роботу в повсякденному житті своїх колег (молодша, середня група).

Процедура виконання: у цей день за рекомендацією Методичного центру вихователі-«початківці», які працюють у другу зміну, виходили на роботу й

відвідували заняття та режимні моменти своїх колег. Вихователі вели записи в щоденниках самоосвіти. Ті вихователі, які працювали в першій половині дня, залишалися для взаємовідвідування своїх колег у другу половину дня.

Крім педагогічної середи, у кожному закладі було введено «Інформаційний день вихователя», який проводився щотижня. Його метою була презентація інформації, пов'язаної з педагогічною роботою, яку вихователі самостійно здобули, обробили та систематизували. Підпорядкування інформації відбувалось за такими блоками: «Теорія дошкільної освіти», «Практика дошкільної освіти», «Нові технології роботи з дітьми», «Скринька дбайливого вихователя», «Сторінки для душі».

Опишемо одну із форм залучення вихователів-«пошуковців» та вихователів-«початківців» до активної пошуково-методичної роботи – «Інформаційний канал». Для надання знань про пошук та обробку інформації ми впроваджували заняття двічі на тиждень. Мета заняття: збагатити досвід вихователів пошуковими вміннями роботи з інформацією.

Процедура проведення: для навчання вихователів сучасних умінь бібліографічного пошуку було проведено консультації-вправи, які передбачали користування каталогом; роботу з каталогом, картотекою; складання бібліографії до відповідної теми; добір матеріалу за певною темою. Для формування вмінь роботи вихователів із друкованими виданнями (підручником, часописом, журналом, газетою) було проведено заняття, що передбачало добір матеріалу для виступу, для статті; виділення головного та другорядного в тексті; означення основних структурних компонентів тексту. Навчання вихователів уміння ведення записів того, що читається, відбувалось через доручення: «Складіть план публікації», «Складіть анотацію», «Складіть тези», «Випишіть потрібні цитати». Вихователі складали реферати, рецензії, відгуки. Під час таких заходів вихователі вправлялись у використанні електронної інформації, знаходженні міста її зберігання, в оформленні електронної картотеки матеріалів.

Надбання навичок самостійного пошуку інформації передбачало презентацію результатів під час «Інформаційного дня вихователя».

Мета: презентація інформації, пов'язаної з педагогічною роботою, яку вихователі самостійно здобули, обробили та систематизували за такими блоками: «Теорія дошкільної освіти», «Практика дошкільної освіти», «Нові технології роботи з дітьми», «Скринька дбайливого вихователя», «Сторінки для душі».

Крім того, застосовувалися диференційовані форми методичної роботи індивідуальному та груповому рівнях (додаток П). Так, для вихователів-«початківців» з метою формування досвіду та знань вікової та практичної психології було організовано «Семінари-паралелі», на яких удосконалювали вміння складати конспекти занять, аналізувати програми, методичні посібники з окремих методик. Опишемо зміст тематичного семінару з розвитку мовлення.

Тема: Розвиток мовлення дітей дошкільного віку.

Мета: сформувати у вихователів-«початківців» цілісне уявлення щодо реалізації завдань із розвитку мовлення дітей дошкільного віку.

Процедура проведення: вихователям пропонували заповнити схему «Завдання, реалізація та результати розвитку мовлення» за віковими групами (згідно з місцем роботи педагогів). У різних схемах не вистачало завдань, форм та методів роботи з дітьми, сформульованих результатів.

На першому етапі семінару вихователі заповнювали схему згідно зі своїми знаннями. На другому етапі продовжували заповнювати схему після прослуховування доповіді колег-«майстрів». Теми доповідей: «Засоби формування звукової культури мовлення дітей дошкільного віку»; «Методика розвитку діалогічного мовлення»; «Форми роботи щодо збагачення словника дітей» та ін.

Під час доповідей вихователям надавали можливість зіставити інформацію колег із наявною інформацією у схемах. Отже, вихователі самостійно заповнювали «прогаліни» своїх знань.

На третьому етапі семінару всі учасники брали участь в інтерактивній грі «Броунівський рух» (передбачено вільне пересування учасників у приміщенні та хаотичне об'єднання у групи з різною кількістю), мета якої – познайомити якомога більше учасників зі своєю схемою. Проілюструємо прикладом.

Інтерактивна гра «Рольовий репертуар вихователя».

Мета: ознайомлення вихователів-«початківців» з виконанням численних ролей педагога; пошук групою вихователів-«початківців» ефективних засобів спілкування з вихованцями і внутрішньої позиції, яку вихователь має реалізувати під час спілкування з різними людьми.

Форма спілкування: інтеракція між учасниками за наданою моделлю комунікацій, стосунків, рольових припущень.

Процедура виконання: перед початком циклу рольового репертуару вихователя склали схему, у центрі якої схематично зображено особистість педагога. Від центру зображення розташувалися незаповнені фрагменти.

Для активізації вихователів та включення їх у процес гри було запропоновано такі запитання: «Які ролі виконують жінки, чоловіки, представники різних професій та ін.?». Учасники називали знайомі їм ролі, які фіксував «секретар». На схемі з'являлися відповідні записи. Групі вихователів пропонували розташуватися в коло. Ведучий давав кожному учаснику картку, на якій було зафіксовано певну професійно-комунікативну позицію-роль («помічник», «мама», «вихователь», «лідер», «авторитет», «інформатор», «ідеал», «добрий», «спостерігач», «учитель», «товариш», «суддя», «посередник», «гравець», «оцінювач»). Кожний з учасників групи отримував картку з визначеною позицією-роллю, зачитував і говорив, у чому він погоджується з такою характеристикою професійної позиції вихователя, а в чому – ні. Під час групового обговорення ролей акцентувалась увага вихователів на пошуках власної внутрішньої позиції-ролі, виявленні її центру – ставлення до дітей.

Для розвитку активної пошукової діяльності вихователі-«пошуковці» долучалися до такої форми роботи, як «Мікровикладання». Наприклад.

Тема: організація ігор-драматизацій із дітьми старшого дошкільного віку.

Мета: демонстрація пошукових результатів роботи педагогів з метою взаємообміну інформацією про найбільш доцільні форми організації дітей в ігровій діяльності.

Процедура проведення: вихователям було запропоновано підготувати інформацію з різних джерел та ознайомити з нею колег. Мікрвикладання полягало у стислому зрозумілому викладанні своєї пропозиції колегам, оцінці інформації та вибору найбільш доцільної пропозиції для власної роботи. Запропоновані вихователями пропозиції були такими: добірка «Художня література в організації ігор-драматизацій»; рекомендації «Організація перегляду вистави»; проект «Аудиозапис твору для гри-драматизації»; план-схема «Оснащення території гри-драматизації»; рекомендації «Позиція педагога у гри-драматизації». Для оцінки мікрвикладання пропонувалися карти оцінювання за 5-бальною шкалою такого змісту: «пропозиція сподобалася», «пропозиція не сподобалася», «обираю для власного досвіду роботи».

Для вихователів-«майстрів» та вихователів-«новаторів» така ж форма роботи мала характер конструктивного доповнення системи роботи. Наприклад, «Мікрвикладання» рекомендацій для роботи з дітьми в умовах профільних груп.

Тема: Результати створення технологічних карт та тижневих алгоритмів роботи у профільних групах.

Мета: демонстрація пошукових результатів роботи педагогів з метою взаємообміну інформацією про найбільш доцільні форми організації дітей профільних груп.

Процедура проведення: вихователям-керівникам профільних груп пропонувалося підготувати технологічні карти та алгоритми роботи з дітьми, ознайомити з ними колег. Мікрвикладання полягало в показі технологічної карти з коментуванням змісту основних її розділів. Так, вихователь профільної логіко-математичної групи представила технологічну карту (назва профільної роботи, нормативно-правова база роботи, технологічний інструментарій профільної роботи, стислий план формування логіко-математичної компетентності дітей, передбачені результати роботи, опис розвивального середовища групи, перелік заходів роботи з батьками). Присутні вихователі робили помітки для корекції власних технологічних карт, доповнювали їх зміст, оцінювали інформацію та робили вибір найбільш доцільних рекомендацій для себе.

Вихователь фізкультурно-оздоровчої профільної групи пропонувала учасникам познайомитися з її варіантом тижневого алгоритму. Вихователі слухали, доповнювали перелік форм профільної роботи з дітьми. Пропоновані вихователями пропозиції були такими: для всіх профільних груп запровадити роботу дітей із «Щоденниками досягнень» щоп'ятниці; для профільної художньо-естетичної групи ввести ранкову виставку «Я знайшов сьогодні вранці»; для логіко-математичної групи проводити проект «Сходини». Вихователь профільної групи з поглибленим навчанням англійської мови запропонувала свій варіант алгоритму профільної роботи з дітьми на тиждень (табл. 2.24).

Таблиця 2.24

Алгоритм профільної роботи на тиждень з дітьми старшої групи

Дні тижня	Форми роботи з дітьми	
	Перша половина дня	Друга половина дня
понеділок	«Словник природи» (робота в кутку природи)	«Школа перекладачів» (повтор та закріплення лексики)
вівторок	«Let's sing» (вивчання пісень англійською мовою) Логотренінг (корекційна робота)	«Magic pencils» (малювання з промовлянням)
середа	Спеціально-організована діяльність (заняття-гра) «Playtime»(проведення рухливих ігор)	«Shopping» (використання знань англійської мови в сюжетно-рольовій грі)
четвер	«Веселий язичок» (фонетична та артикуляційна гімнастика)	«What? Where? Why?» (знайомство з традиціями та культурою англомовних країн)
п'ятниця	Спеціально-організована діяльність (заняття-гра) «The Robots»(виконання команд і доручень)	Заповнення «Щоденників досягнень»

Після ознайомлення з алгоритмом вихователі-«майстри» запропонували для дітей групи з поглибленим вивченням англійської мови щодня проводити гру-перезентацію досягнень «Зіркова мить».

Для формування педагогічної позиції вихователів-«початківців» та порівняння педагогічної майстерності вихователів інших груп, було впроваджено форму роботи «Дзеркальні перегляди». Наприклад.

Тема: спеціально-організована діяльність дітей «Заповнення лексичного поля» з теми «Посуд».

Мета: навчати вихователів аналізувати проведені заняття, показувати вихователям, як одні й ті ж завдання можна виконати по-різному за допомогою варіативних форм роботи; вивчати передовий досвід творчих досвідчених вихователів.

Процедура проведення: вихователям було запропоновано переглянути відкриті форми спеціально-організованої діяльності дітей у виконанні двох педагогів із різним ступенем професійно-методичної компетентності з теми «Посуд». Після перегляду вихователі аналізували обидва заходи за планом. Знаходили та відзначали відмінності, робили висновки, обмінювалися думками. Для активізації оцінно-рефлексивної діяльності вихователів під час обговорення дзеркальних переглядів пропонували послідовні висловлювання у формі продовження речення: «Хочу сказати...».

З педагогами-«пошуковцями» та «майстрами» було проведено інтерактивну форму роботи «Пошукове поле». З метою формування в них навичок роботи з інформацією та самостійного створення системного поля проблеми.

Процедура проведення: для організації гри використовувались об'єднання вихователів у ротаційні трійки (О. Пометун). Педагогам кожної трійки пропонувалося відкрите запитання (однакове для всіх) чи проблема практичного, теоретичного, соціального, комунікативного характеру. Кожен у трійці мав відповісти на запитання по черзі. Після короткого обговорення вихователі переходили до наступної трійки (за системою годинникової стрілки, номера учасника чи за броунівським методом). Для розв'язання проблеми педагоги вчилися будувати «коло» варіантів рішень і кожна трійка пропонувала власне рішення, що обговорювалося і бралось до уваги.

Наприклад, «Пошукове поле» з теми «Предметне середовище як чинник всебічного розвитку дитини» проводили навколо питання: «Побудова сучасного предметного розвивального середовища». Педагогам пропонувалося поєднатися в трійки для пошуку відповіді на запитання в різних умовах і відобразити відповіді на аркуші-полі. А саме: трійка, що шукає варіанти розвивального середовища для групи; для театральної студії; для фізкультурної зали; для кабінету психолога; для холів дитячого садка. Одна з трійок працювала експертами і висувала вимоги до предметного середовища: проблемна насиченість, готовність до змін, багатофункціональність, естетичність. На аркуші-полі експертної трійки було записано вимоги до предметного середовища, зміст понять «середовище», «функції предметного середовища».

Кожна трійка по черзі презентувала свої надбання. Після короткого обговорення результатів роботи всіх трійок вихователі переходили до наступної трійки за системою годинникової стрілки і доповнювали ідеями для предметного середовища варіанти колег і аркуші пошукових полів. Побудова «кола» варіантів рішень відбувалася паралельно із обговоренням колег та оцінкою експертної трійки.

Для системного бачення створення предметного розвивального середовища та залучення до практичної реалізації нової інформації на основі розроблених «пошукових полів» було створено ініціативну групу, метою якої і стало розроблення та впровадження сучасного предметного розвивального середовища. У подальшому виступи ініціативної групи ми включали в засідання педагогічних рад, конференцій, семінарів.

На продуктивно-діяльнісному етапі експерименту відбувалось активне занурення вихователів у безпосереднє здійснення методичних заходів. З цією метою вихователям усіх груп було запропоновано розробити індивідуальні програми методичної роботи, при цьому спроектувати свої досягнення з підвищення рівня професійно-методичної компетентності.

Девізом таких індивідуальних програм-проектів був «Розвиток для успішності». Орієнтиром для індивідуальних програм була розроблена нами

програма «Я – успішний вихователь» (додаток Р). Сутність проектування полягала в перспективній розробці напрямів методичної роботи, доборі відповідних форм роботи, які сприяють підвищенню професійно-методичної компетентності. Такий добір робили за допомогою спеціальних карт (додаток Р.1).

Індивідуальні програми методичної роботи вихователів містили такі компоненти: цільовий, змістовий, технологічний, діагностичний, результативний. Від вихователів вимагалось обрати бажані напрями роботи, погодити їх з вихователем-методистом, створити інформаційну базу з обраної проблеми, розробити передбачувані результати роботи. Як допомогу вихователям було надано універсальний алгоритм створення проекту, що містив опис професійності вихователя та відповідні форми організації методичної роботи.

Експериментальна програма «Я – успішний вихователь» мала розкрити такі напрями: 1) професіоналізм діяльності (розвиток професійної діяльності, підвищення професійної компетентності, вдосконалення професійних навичок та вмінь, оволодіння новими засобами та технологіями вирішення професійних завдань); 2) професіоналізм особистості (розвиток особистісно-ділових якостей, розвиток професійно важливих рис, самоосвіта, самореалізація, самооцінка; 3) професійна творчість (розкриття творчого потенціалу особистості).

Основними методами, що пропонувалися вихователям, були: експертні опитування і оцінки, співбесіди зі спеціалістами, аналіз документів, результати порівняльного аналізу, тестування, аналіз динамічних змін в особистісно-професійному розвитку. Для аналізу пропонувалося показати: динаміку зростання професійної майстерності; проблемні місця і фактори, які заважають професійному зростанню; особливості зміни мотиваційної сфери; динаміку особистісного розвитку і чинники його підвищення чи зниження.

На цьому етапі Методичним центром планувалося проведення «Інноваційних семінарів». Проілюструємо прикладом «Інноваційний семінар» з теми «Впровадження методики М. Монтесорі».

Мета семінару: познайомити вихователів-«пошуковців» з педагогічною системою М. Монтесорі.

До початку роботи семінару було влаштовано виставку «Педагогіка М. Монтесорі-сучасний погляд», яка містила таку експозицію: педагогічний досвід вихователя А. Токаревої ДНЗ № 8 «Півник», педагогічний досвід впровадження методик М. Монтесорі Краматорського ДНЗ № 48, картотека публікацій із теми, література. Зауважимо, що для самостійного опрацювання вихователям-«пошуковцям» було запропоновано прочитати книги про діяльність М. Монтесорі.

Процедура проведення: у першій половині роботи семінару вихователі розповідали про методику роботи з дітьми М. Монтесорі; висловлювали своє ставлення до різних методів і прийомів.

У другій половині було запрошено проглянути відеопрезентацію з досвіду роботи Київського ДНЗ № 282 про позитивні моменти організації освітнього процесу за методикою М. Монтесорі «Допоможи мені зробити все самому».

Після перегляду стрічки вихователям було запропоновано карту послідовних етапів із вивчення та впровадження методики М. Монтесорі. Для кожного етапу необхідно було вказати необхідний матеріал із виставки, підготовленої до заходу.

Методичним центром було визначено перегляд результатів роботи з цієї теми: перегляд занять, оформлення зон, виготовлення дидактичного матеріалу: учасники отримали карти розвивальних зон з орієнтовним переліком матеріалів, склали карту розвивальних зон для своєї групи.

Для окремої підгрупи вихователів було завдання: показати частину уроку за методикою М. Монтесорі «Урок тиші». До завдання входило звернути увагу на лексику вихователя під час здійснення вправ на тиху поведінку.

Інша група організувала розвивальні зони за методикою М. Монтесорі в залі та виготовляла позначки для означення різних зон.

На завершальному етапі семінару вихователі мали презентувати заповнені «Інноваційної карти педагога» щодо впровадження педагогічної системи М. Монтесорі (додаток С).

З вихователями-«майстрами» один раз на місяць проводилися теоретичні семінари. Тематика їх була різною: «Організація консультативного пункту в дошкільному закладі», «Ігрові моменти в освітньому процесі дошкільного закладу», «Оптимізація естетичного розвитку дітей», «Організація мистецької діяльності дітей», «Шляхи соціалізації дітей дошкільного віку» та ін. Проілюструємо прикладом роботу такого семінару з теми «Формування основ інтегрованого навчально-вихованого процесу в дошкільному закладі».

Мета: засвоєння вихователями теоретичних знань щодо інтеграції як проблеми розвитку становлення особливої форми цілісності особистості дитини протягом дошкільного віку, професійно-педагогічної самореалізації, розуміння провідних понять педагогічної діяльності.

Процедура проведення: для підготовки до семінару вихователям було пропоновано переглянути теоретичну базу інтегрованого навчально-виховного процесу, створену А. Богущ, Н. Гавриш, О. Кононко, К. Крутій, В. Кудрявцевою, Н. Лисенко, Т. Піроженко, С. Якименко та скласти відповідні інформаційні довідки.

На першому етапі семінару вихователі знайомили присутніх зі своїми інформаційними довідками, складеними після ознайомлення з теоретичними джерелами питання.

На другому етапі семінару вихователям було запропоновано побудувати «Піраміду запитань» про поняття інтеграції, створення системи інтегрованої освіти в закладі, підготовки педагогів до реалізації інтегрованого підходу. Класифікація запитань та відповідей на них складала основну частину семінару. Питання, на які відповідей не знайшлося, були взяті Методичним центром на подальшу розробку, а також стали домашнім завданням для вихователів-«майстрів» на наступне заняття семінару.

Підсумковою формою роботи серії занять теоретичного семінару були методичні продукти, зібрані в методичному центрі закладів: «Родзинки планування інтегрованого навчально-вихованого процесу в дошкільному закладі», «Щотижневі поради вихователю», «Теоретичні основи побудови розвивального середовища як умови забезпечення інтеграційних процесів розвитку дошкільника», рекомендації вихователям-«початківцям» – «Молекули інтеграції», посібник для вихователів-«пошуковців» – бібліографія формування основ інтегрованого навчально-вихованого процесу в дошкільному закладі, тематичне тижневе планування на навчальний рік.

Форма роботи: «Банк нормативних знань».

Мета: вивчення нових державних документів, що регулюють діяльність дошкільної освіти, і з'ясування вже чинних регламентів з організації методичної роботи у ДНЗ та безпосередньої роботи вихователя.

Процедура проведення: вихователям пропонувалося заздалегідь познайомитися з Типовим переліком обов'язкового обладнання навчально-наочних посібників, іграшок у дошкільних навчальних закладах та методичними рекомендаціями «Підбір і використання іграшок для дітей у дошкільних закладах».

Під час семінару вихователі об'єднувалися в групи: «пропонуємо», «заперечуємо», «доповнюємо», «знайшли помилку». Педагоги діяли відповідно до назви групи, пропонували шляхи реалізації документа на практиці, знаходили невідповідності між наданими нормативними вимогами та практикою, шукали розв'язання суперечностей, знаходили помилку в роботі та пропонували як її виправити. За такими групами опрацювання документа проходило невимушено і результативно, вихователі легко запам'ятовували зміст документів.

Для підвищення ефективності методичної роботи в експериментальному ДНЗ було введено рейтингову систему за такими напрямками: участь у методичній роботі; творчість та ініціативність професійної педагогічної діяльності; запровадження інноваційних технологій; робота з батьками; самоосвіта. Намагаючись надати системності зворотній інформації, Методичним

центром було сформульовано та доведено до вихователів «Положення про рейтинг із провідних видів діяльності вихователя». Було запропоновано ознайомитися з «Положенням» і розпочати системну діяльність згідно з рейтингом.

Вихователям по черзі пропонували увійти до складу рейтингової ради і оцінювати згідно з рейтинговою шкалою місце вихователя серед педагогів закладу. Зазначимо, що результати оцінювання доповнювалися додатковими заохочувальними балами за відвідування міських методичних заходів, за додаткові доручення, за творче втілення ідей, за керівництво методичним заходом та його організацію, за пропозицією батьків.

На означеному етапі широко застосовувались інтерактивні форми роботи з вихователями з метою їхньої ініціативності та самостійності, формування позитивної мотивації до МР, творчого ставлення до роботи. Серед них: тренінги, групові дискусії, ситуативно-рольові ігри, інформаційно-адаптивні та творчі вправи, інтелектуальні ігри та змагання; вправи на розвиток особистості та самосприйняття, гармонізуючі інтерактивні вправи.

Проілюструємо прикладами.

Інтерактивний тренінг з опанування нової інформації педагогами всіх груп професійно-методичної компетентності «Кольоровий світогляд» (ідея кольорового спрямування думки Едварда де Боно, адаптація до роботи з педагогічними кадрами в дошкільній освіті К. Крутій).

Мета: знайомити вихователів із варіантами впровадження програми «Впевнений старт».

Методичним центром заздалегідь було розроблено етапи проведення гри:

1. Побудова піраміди запитань із проблеми.
2. Аналіз побудови карти логічних дій та передбаченого результату роботи.
3. Об'єднання вихователів у групи за кольором світосприйняття: критики – «червоний», позитив – «жовтий», творчий – «зелений», реалісти – «синій», систематики – «білий».

4. Сприймання візуальної, вербальної та опосередкованої інформації з проблеми (доповіді, презентації, відеофільми, відеоряд «Наші діти» (з метою визначення передбаченого результату роботи)).

5. Організація гри «Полювання за думками» методом ротаційних трійок із метою обміну інформацією.

6. Презентація суспільного продукту тренінгу – початкової системи впровадження програми «Впевнений старт» у дошкільному закладі.

Для попередньої роботи Методичним центром було дібрано відповідну літературу, відеоматеріал, інформацію Інтернет та періодичних видань для ознайомлення з проблемою. Вихователям було пропоновано зібрати та проаналізувати інформацію на допомогу до реалізації програми «Впевнений старт», сформулювати кольорову оцінку інформації та висновки для практичної реалізації.

На початку гри ведучий пропонував учасникам сформулювати запитання, які хвилюють їх у зв'язку зі впровадженням програми «Впевнений старт». На медіадошці було виписано всі запитання, які викликає у педагогів нова програма. Визначені учасниками запитання склали «Піраміду запитань». Наприклад: що конкретно треба робити в групі, як треба діяти, як швидко досягти нові вимоги; чи всі вимоги програми є новими?

Далі вихователям запропонували визначити, який передбачений результат може бути після розв'язання цих питань. Обговорення було організовано згідно з ключовими питаннями гри: що робити? як робити? передбачений результат. Учасникам було пропоновано визначитись із рівнями розв'язання запитань. Так, вихователі запропонували міський, локальний рівень (дошкільного закладу), особистісний рівень.

Склавши піраміду запитань, ведучий запропонував для подальшої роботи об'єднатися у групи кольорового світогляду за кольором бджів, які отримали на початку гри. «Секретарі» кольорових команд оформлювали пропозиції учасників у схему.

На наступному етапі вихователям було запропоновано побудувати карти логічних дій з упровадження програми «Впевнений старт»: визначити провідні відмінності нової програми, дії вихователя, передбачені результати впровадження програми.

Для аналізу послідовності дій з упровадження нової програми, вихователям було запропоновано обмінятися знайденою інформацією і обговорити, як у літературі пропонують досягти результативного впровадження.

На етапі безпосередньої організації гри «Кольоровий світогляд» ми запропонували проаналізувати презентаційну інформацію, яку підготували заздалегідь вихователі-«майстри». Аналіз виступів учасники проводили за кольором світосприйняття: критики – «червоний», позитив – «жовтий», творчий – «зелений», реалісти – «синій», систематики – «білий». Усі вихователі виконували завдання: сформулювати кольорову оцінку інформації та висновки для практичної реалізації.

На етапі сприймання візуальної, вербальної та опосередкованої інформації з проблеми у виступи та презентації вихователів включали варіативну інформацію з досвіду практиків, думкою науковців, досвідом вихователів-майстрів, опитувань учасників освітнього процесу. Було запропоновано доповіді: «Робота з батьками з упровадження програми «Впевнений старт», «Сюжетно-рольова гра – як засіб реалізації завдань нової програми»; презентація «Засади проектної діяльності в дошкільному закладі», відеоряд «Наші діти».

На наступному етапі гри з метою обміну отриманою інформацією було організовано вправу «Полювання за думками» методом ротаційних трійок.

Вихователі всіх груп оголошували свої міркування в колі колег, узагальнювали матеріал з урахуванням погляду кожної групи, обґрунтовуючи значення інформації на загальний результат. Для цього учасникам пропонувалося уявити себе мисливцями, узяти зброю – олівці та папір – і вирушити на полювання «За ідеями». Полювання відбувалось у вигляді швидкого обміну інформацією у ротаційних трійках учасників. Ведучий гри формував ротаційні трійки для обміну думками, до п'яти разів змінював їх склад,

спостерігаючи за тим, щоб усі учасники обмінялися інформацією. Усе сказане учасники записували в карти логічних дій, доповнюючи первинний їх зміст. Це були форми роботи з дітьми, бажані заходи з вихователями, батьками, рекомендації, пропозиції.

Далі вихователі проводили таку ж роботу в мікрогрупах з метою узагальнити отримані результати та презентувати остаточні рекомендації щодо дій педагогів.

Ми звернули увагу, що педагоги різних груп професійної майстерності по-різному готові до прийняття самостійних рішень, тому так розподіляли кольорові бейджи на початку гри, щоб у складі групи були початківці, пошуковці, предметники, майстри, новатори. Ведучий нагадував учасникам груп їх рольову позицію, допомагав сформулювати думки. У результаті таких дій групи заповнили карту логічних дій, ураховуючи кольорові позиції, рекомендації учасників, інформацію з «полювання».

На етапі презентації суспільного продукту гри – системи впровадження програми «Впевнений старт» у дошкільному закладі, вихователі обирали різні форми надання інформації: лекція, інтерактивний обмін, схематичне зображення, пантоміма тощо. Наприкінці виступів усіх команд обирали кращий продукт.

Інформаційно-адаптивні вправи, в основі яких були процеси адаптації отриманої вихователем інформації до наявних умов практики, проводили для вихователів із елементарним рівнем ПМК.

Для вихователів-«початківців», «пошуковців» було проведено тренінг «Психологічний бум».

Мета: вивчення та впровадження рекомендацій психологів щодо розвитку комунікативної впевненості педагогів, саморозкриття, самоконтролю.

Процедура проведення: вихователям було запропоновано в імітаційному режимі показати спілкування в таких ситуаціях: «Гіперактивна дитина заважає проводити гру», «Мама Ігора Ф. скаржиться Вам на поведінку вихователя-колеги», «Вихователь-колега не дозволяє змінювати розвивальне середовище в групі».

Методичним центром було підготовлено «Підказки для вихователя» на різні ситуації, складені за рекомендаціями психологів. Під час тренінгу вихователі обирали рекомендації для себе і перебудовували ситуації згідно з новим баченням шляхів розв'язання проблеми.

Особливу увагу акцентували на безконфліктних шляхах розв'язання проблем та провідних засадах безконфліктної поведінки. Психолог познайомив учасників з ознаками поведінки конфліктної людини і учасники тренінгу всі разом розробили портрет поведінки вихователя. Вихователі вчилися доводити свою думку спокійно і впевнено, вислуховували один одного, отримували рекомендації.

На другому етапі тренінгу було проведено обговорення вищезазначених ситуацій, розв'язання проблем та визначено завдання на наступні заняття.

У процесі семінарів та тренінгових занять було використано такі ігрові форми, як-от: «Мікрофон», «Педагогічний полілог», «Хвилинка презентації». Опишемо їх.

Приєм ознайомлення аудиторії з короткою інформацією – «Мікрофон» – проводили з метою організації загальногрупового обговорення актуальних питань.

Процедура проведення: вихователям пропонували по черзі висловитися з приводу певної теми. Учасникам пояснювали, що слово надається лише тому, хто тримає «уявний мікрофон». Учасники висловлювалися протягом 1 хвилини. Як варіант, прийом «Мікрофон» поєднувався з ігровими завданнями: «Хочу сказати», «Закінчи речення». Така інтерпретація гри дозволяла вихователям ґрунтовно працювати над формою та вільністю висловлювань.

«Педагогічний полілог» – інтерактивна форма роботи з педагогами, яку проводили з метою формування у вихователів власної педагогічної позиції, критичного мислення.

Процедура проведення: вихователям пропонували дискусійне запитання, яке не передбачало однозначної відповіді і вимагало обговорення. Позицію кожного вихователя подавали схематично через «укладання ланцюжка

прихильників однієї думки». Полілог розкривав загальнокультурні, комунікативні, професійні якості педагогів, уможлилював показ обізнаності, стимулював до самоосвітньої роботи.

«Хвилинка презентації» – ця форма роботи мала характер розповсюдження набутого передового досвіду та самопрезентації досягнень за короткий час. Вихователям за відведений час пропонували розповісти про свої досягнення якомога більшій кількості людей. Ознайомлені з досвідом вихователі оцінювали ідеї та висловлювали думки, який презентований матеріал варто докладно вивчити та впроваджувати у власну роботу.

На інноваційно-творчому етапі дослідження передбачалося занурення педагогів в інноваційно-творчу методичну діяльність. Задля цього було розроблено й запропоновано низку інформаційно-творчих вправ. Опишемо їх.

Форма методичної роботи «Творчий лист».

Мета: творчо-прикладне використання вихователями самостійно знайденої практичної та теоретичної інформації для розв'язання проблеми.

Процедура проведення: на першому етапі роботи методист формулював на творчий лист-завдання (чи прикладну проблему). Так, було включено завдання: «Скласти перелік матеріалів у розвивальну зону із зображувальної діяльності для дітей середнього дошкільного віку»; «Придумати навчальні завдання, які можуть бути використані під час сюжетно-рольової гри в групі старшого дошкільного віку»; «Збираємо матеріали для сенсорного маршруту по ДНЗ». На другому етапі впровадження цієї форми роботи педагоги обирали проблему для власного досвіду, залучали до її розв'язання колег, оприлюднювали результати. На третьому етапі педагоги працювали як над теоретичними, так і над практичними проблемами (наприклад – шляхи реалізації одного з річних завдань). Відповідальний за творчий лист вихователь оформлював його з урахуванням думки кожного і складав резюме, яке подавалося до розгляду методичній раді. Відзначимо, що вихователі творчо підійшли до зовнішнього оформлення листів (використовували малюнки, фотографії, вірші, схеми). Важливо, що кожний

вихователь відчував себе спроможним на творче цікаве рішення, це надавало професійної впевненості і творчої наснаги, стимулювало самоосвіту.

Опишемо роботу постійної форми методичної роботи «Творча студія».

Мета: моделювання передового педагогічного досвіду з теми «Сюжетно-рольова гра».

Процедура виконання: творча студія організовувалася для вихователів усіх категорій, для моделювання передового педагогічного досвіду з теми «Сюжетно-рольова гра». На першому занятті студії вихователям було запропоновано подати свій варіант етапів сюжетно-рольової гри універсального типу (який буде доречним з будь-якої теми). Далі вихователі обмінювалися своїми записами щодо етапів проведення сюжетно-рольових ігор і обирали доцільніші з них.

На другому занятті студії вихователі презентували ескізи зон для сюжетно-рольових ігор: «Лікарня», «Сім'я», «Таксопарк», «Кафе», «Супермаркет». Презентаційна робота тривала протягом тижня. Вихователі обговорювали та доповнювали свої проекти.

На третьому занятті студії вихователі презентували теки сюжетно-рольової гри, кожний за своєю темою. До матеріалів теки входили: етап і впровадження сюжетно-рольової гри, технологічна карта гри, орієнтовний рольовий склад гри з прикладами діалогів, карта поступового розширення сюжетного поля гри.

Наступне заняття студії тривало місяць і передбачало відкриті перегляди організації сюжетно-рольових ігор безпосередньо в групах. Показували цю роботу всі учасники студії.

Підсумковою формою «Творчої студії» стали публікації вихователів у фаховій пресі з досвіду організації сюжетно-рольових ігор у ДНЗ.

В експериментальній роботі широко використовувалися інтелектуальні ігри та ігри-змагання. Ця група форм роботи з вихователями передбачала змагання інтелектуального, професійного змісту в командах. Проілюструємо прикладом.

Інтелектуальна гра-змагання «Два кораблі».

Мета: прищеплення вихователям навичок побудови плану роботи над конкретною методичною проблемою.

Процедура виконання: вихователям пропонували об'єднатися в екіпажі, придумати назву та девіз. Надалі в інтерактивній формі вихователі знайомили один одного зі своїми екіпажами. Для кожного «екіпажу» педагогів вихователь-методист пропонував дві іграшки-кораблі та карти «подорожі за методичними скарбами». Вихователі повинні були знайти маршрут роботи над проблемою за картою та описати свої дії: пошук та систематизація інформації, аналіз практики з цієї теми, складання алгоритму роботи з теми згідно з отриманою інформацією, адаптація інформації до наявних умов групи, аналіз проведеної роботи, визначення перспективи роботи з теми. На карті було означено основні етапи роботи. Метою кожної з команд було: обрати правильний послідовний шлях, вказати його напрямками-стрілками та довести власну думку. Результати порівнювали експертною групою і визначався оптимальний варіант.

Гра-тренінг «Цитатні суперечки».

Мета: учити вихователів доводити власну думку та підтверджувати її цитатами.

Процедура виконання: на першому етапі гри вихователі зачитували заздалегідь підготовлені улюблені цитати з досліджень відомих науковців та практиків та об'єднувалися в групи за авторами цитат.

На другому етапі вихователі за допомогою цитат аргументували власні думки щодо відомих висловів у режимі «згоден, бо...» чи «не згоден, бо...». Груповий та самостійний аналіз необхідних цитат сприяв самоосвіті та загальній ерудиції вихователів. Уміння доводити власну думку формувалося поряд із навичками оцінювання, аналізу, вивчення ситуації.

Педагоги залучалися до роботи з текстовим викладом певних освітніх матеріалів та документів. Так, згідно з алгоритмом пошукової роботи педагоги з'ясовували: хто є автором матеріалів, коли їх підготовлено, на які факти звернено увагу і які узагальнення можна зробити; що було приводом до створення цих матеріалів. Отже, це дозволяло більш активно залучати вихователів до самоосвіти, учити спостерігати нові освітні тенденції та враховувати усталені.

Опишемо вправи на розвиток особистості та самосприйняття – гармонізуючі інтерактивні вправи.

Інтерактивний етюд «Хвилинка емпатії».

Мета: створити умови для розуміння позиції опонента, гнучко розв'язувати проблеми і конфлікти, навчити вихователів ставити себе на місце інших.

Процедура виконання: вихователям пропонувалося «Уявно перетворитись у предмет», чи «Розказати про себе (предмет)», чи «Поскаржитися від імені предмета». Спочатку це були ігрові емпатичні етюди: «Я – квітка», «Я – вікно», «Я – зошит». Далі емпатичні етюди було спрямовано на відомих казкових героїв, героїв художніх фільмів. Поступово учасники ігрового дійства розглядали варіанти оптимальних рішень як професійних, так і повсякденних ситуацій (вигаданих і справжніх). Такі етюди давали вихователям можливість висловлюватись, доводити свою думку, переконувати.

Найбільш ефективно зарекомендували себе прийоми схематичної побудови логіки заходу з фіксацією результатів (за рекомендаціями Н. Гавриш). А саме: схеми проведення заходу (заповнені та незаповнені), творчі листи з рекомендаціями, зображення гербу педагогічної команди чи педагога, емблемне зображення теми методичного заходу та послідовне додавання логічних ліній у вигляді фотографій, малюнків, цитат, прикладів, вигаданих ситуацій, які розкривають зміст оголошеної теми.

Серед них була технологія «роботи в парах». Для реалізації завдань методичного заходу через організацію взаємодії в парах було впроваджено такі вправи: «Обговорюємо документи», «Обговорюємо переглянуте заняття», «Оцінюємо захід», «Інтерв'ю», «Редагуємо конспект», «Формулюємо завдання на визначену мету», «Порівнюємо», «Додаю, бо це важливо...». Зазначимо, що склад пар був динамічним і вони змінювали свій склад.

Проілюструємо прикладом інтерактивну взаємодію у парах під час гри «Педагогічна карусель».

Мета: конструктивне обговорення проблеми, збирання інформації, перевірка знань, термінів.

Процедура виконання: уявна «карусель» складалась із двох кіл вихователів. Внутрішньому колу було запропоновано не рухатись, а зовнішньому – рухатися в один бік (вихователі переходили протягом гри до інших учасників за оголошеним правилом: за годинниковою стрілкою, за сигналом, вільно). Пари з різних кіл обмінювались інформацією та переходили до наступного учасника. Вихователі збирали максимум інформації і занотувували її. Така форма уможлиблювала засвоєння більшої кількості інформації за невеликий обсяг часу.

В інтерактивних іграх народжувалися цікаві ідеї та зручні розв'язання проблем. Натомість динамічність проведення таких заходів, іноді цінна інформація (продукція колективного мислення) утрачалася. Для розв'язання такої проблеми у процесі експерименту вводилися в ігри «диспетчери», «експерти», «кореспонденти», «представники дітей, адміністрації, батьків», які фіксували пропозиції та систематизували їх. Засобами фіксації були диктофонні записи, фотографії, комп'ютери.

Для проведення інтерактивних заходів із вихователями було укладено правила активних діячів: 1) брати участь у творчих союзах та товариствах, власно їх організувати; 2) працювати в партнерстві і вчитися в інших; 3) заборонені фрази: це ми робили, це дуже сміливо, це непрактично, це банально, так ніхто не робить, почекай; 4) незаборонені дії: розважайтесь, грайте, шуткуйте.

Семінар «Школа оновлення».

Мета: максимальне сприяння формуванню навичок організації роботи вихователів ДНЗ в умовах оновлення програмного забезпечення, позитивно-активного ставлення, практичної готовності до дієвої роботи з дітьми.

Процедура виконання: завдання семінару було пов'язано з розв'язанням кола тих питань у роботі вихователя, які не передбачалися навчальними дисциплінами ВНЗ, а лише побіжно віддзеркалювалися в курсах «Педагогіка», «Основи педагогічної майстерності», «Управління дошкільним закладом».

Вихователям пропонували знайти та презентувати пропозиції щодо оновлення фізкультурно-оздоровчої роботи в закладі. На першому етапі

експертна група збирала пропозиції та систематизувала їх. На другому етапі вихователям було запропоновано об'єднатися в такі підгрупи: «Оновлення методичної бази питання», «Нормативні вимоги», «Оновлення умов», «Організаційне оновлення», «Креативне оновлення». Остання підгрупа збирала пропозиції, які не можна впровадити сьогодні, але необхідно мати на увазі і планувати на майбутнє.

У межах нового нормативно-правового забезпечення та за згодою вихователів-методистів усі вихователі обрали теми для поглибленої роботи. У процесі роботи над кожною з тем здебільшого акцентувалась увага на поетапній роботі в темі. Такі системні дії ми назвали «зануренням у проблему, в тему». Послідовність «занурення» націлена на реалізацію таких завдань: сприяти включенню вихователя в організацію методичної роботи, впливати на набуття особистісно-професійної компетентності, формувати риси фахівця із певної теми.

Особливу увагу приділяли удосконаленню педагогічних умінь вихователів здійснювати різнопланову організацію діяльності дітей. Наприклад, у межах педагогічних занять складали і апробували партнерські заняття; пропонували виконання й домашніх завдань (зокрема, підготувати виступ про методику організації самостійної діяльності дітей).

Особливо значущими були завдання, які вимагали діяльності пошукового характеру, оскільки вони суттєво сприяли самоактуалізації і самореалізації особистості (наприклад, за матеріалами регіональної преси самостійно підібрати інформацію до збагачення партнерської діяльності, здійснити їх аналіз відповідно до чинного законодавства; обґрунтувати педагогічно доцільні форми і методи роботи з дітьми).

На оцінно-рефлексивному етапі роботи використовували відповідні форми роботи, які сприяли б формуванню самооцінки, взаємооцінки, самоконтролю, стимулювали до самоосвіти.

Наприклад: «Семінар-презентація».

Мета: поєднати контролюючу і стимулювальну роль методичної роботи у формуванні методичної грамотності, ілюструвати участь вихователів у методичній роботі та її самооцінку.

Процедура виконання: вихователям пропонували підготувати виступи у вигляді презентацій, які доводили б актуальність та результативність визначеного виду роботи. Види презентацій було запропоновано заздалегідь: електронна презентація, віршована презентація, театральна презентація, наукова презентація. Вихователів було поінформовано, що під час семінару матеріали презентації мають бути угруповані за сферами «Культура», «Я сам», «Люди», «Природа». Вихователів було об'єднано в чотири відповідні підгрупи.

Семінар-практикум «Хочу зробити краще».

Мета: організація продуктивної діяльності.

Процедура виконання: у семінарі брали участь усі категорії вихователів. З урахуванням інтересів, нахилів, попереднього досвіду, їм було запропоновано кілька видів прикладної діяльності для залучення до творчості (робота з солоним тістом, робота з папером технікою оригамі, флористикою, ниткоплетення, малювання свічкою та ін.) Завдання було спільним для всіх. Наприклад: «Побудувати замок». Вихователі різними техніками та з різних матеріалів «будували» замки та презентували їх на виставці. Спільний характер продуктивної діяльності мав стимулювальну дію.

На попередніх етапах у процесі підготовки до таких практикумів вихователі отримували більш прості завдання. Наприклад, пропонувалося: «Складіть колаж з усіх речей, які знаходяться на столі».

Однією з форм підготовки вихователів до методичної роботи був «Педагогічний полілог». Опишемо його.

Мета: формування власної педагогічної позиції, критичного мислення, обізнаності та поінформованості з питань педагогіки, психології, філософії.

Процедура виконання: вихователям пропонували запитання, які не передбачали однозначної відповіді і вимагали обговорення: чи можливий

особистісний розвиток людини без професійного вдосконалення? Вихователі по черзі відповідали, висловлювали свою думку. Умовою полілогу було: «Неправильних відповідей немає». Педагогічний полілог дозволив побачити комунікативні, загальнокультурні, професійні якості педагогів, дав можливість кожному вихователю показати свою обізнаність, що стимулювало і приваблювало його до самоосвітньої роботи.

Упродовж експериментальної роботи з вихователями постійно проводилися презентації їхнього досвіду. З метою встановлення творчих приязних стосунків між колегами, обміну досвідом роботи відбувалися, по суті, самопрезентації педагогів-«майстрів». Вихователям пропонувалось зорганізуватися в мікрогрупи для підпорядкування наданої майстром інформації: теоретичне підґрунтя, актуальність, практичні рекомендації, методичне забезпечення. Одна з мікрогруп – експерти, повинна була слухати всіх учасників та доповнювати роботу інших. Вимогою до «господарів» презентації було ілюстративне, наочне та дослідницьке подання матеріалу з метою зацікавлення педагогів.

На цьому етапі застосовувалася клубна форма роботи з вихователями. Однією з таких форм стала форма роботи «Салон помилок».

Мета: навчати вихователів рефлексії, самостійно знаходити й виправляти помилки у власній роботі, допомагати іншим. «Не помиляється той, хто не працює».

Процедура виконання: вихователі заздалегідь готували інформацію про власні «помилки», яких припускалися в роботі; за власним бажанням вони розкривали секрети своїх помилок педагогам-колегам, розповідали про наслідки, методи їх виправлення.

Інтерактивна гра «Методичний кейс вихователя».

Мета: узагальнення інформації за певний час і приведення її у систему з різних рольових позицій; опрацювання нової інформації.

Процедура виконання: вихователів знайомили з провідними рольовими позиціями учасників гри, які означені кольорами: жовтий колір формулює

позитивний погляд; червоний – критичний; зелений – творчий погляд; синій – конструктивно-системний погляд; білий – раціональний, практичний погляд.

На початку гри передбачалося визначити питання аудиторією щодо обговорюваної проблеми. Пропонувалася логіка обговорення проблеми з урахуванням запитань аудиторії. Надалі відбувалося оформлення відповідей на запитання з позицій кольорів, зіставлялися та узагальнювалися всі кольорові позиції щодо рекомендацій із реалізації цієї проблеми.

Передбаченим результатом інтерактивної гри була здатність вихователів об'єктивно оцінювати стан питання у практичній діяльності; моделювати та проектувати освітню роботу з дітьми; складати прогноз діяльності педагога та педагогічної команди, групувати необхідні матеріали в підсумкову теку гри – «кейс». Для методичного центру вихователі склали узагальнені «кольорові кейси».

На означеному етапі постійно організовувалися майстер-класи. Проілюструємо приклад майстер-класу (за рекомендаціями Л. Коновалової).

Мета: підвищення кваліфікації вихователів, професійне об'єднання педагогів навколо теми, навчання.

Процедура проведення: до початку вихователям-«майстрам» було рекомендовано роздати майбутнім слухачам майстер-класу інформаційні лист та теки попереднього ознайомлення з досвідом.

Вихователь-майстер демонстрував методи та прийоми, які він успішно застосовував в авторській роботі. Завдання майстер-класу: презентація досвіду, надання досвіду колегам, сумісна робота над методичними прийомами, допомога учасникам майстер-класу в опануванні нового матеріалу. Майстер-класи проводилися за таким алгоритмом:

1. Презентація педагогічного досвіду.

- 1.1. Характеристика контингенту дітей, у роботі з якими використовується презентована методика. Характеристика провідних умов досвіду. Обґрунтування використання саме цієї методики та результатів діагностики.

- 1.2. Обґрунтування провідних ідей технології. Опис досягнень досвіду.

- 1.3. Доведення результативності реалізації технології.
- 1.4. Визначення проблем та перспектив у роботі.
2. Презентація системи роботи.
 - 2.1. Опис системи у форматі досвіду.
 - 2.2. Опис провідних засобів роботи та обговорення зі слухачами.
3. Імітаційна гра з учасниками заходу.
4. Моделювання.
 - 4.1. Самостійна робота слухачів щодо розробки власної моделі заняття у режимі технології автора.
 - 4.2. Майстер консультує слухачів і є модератором їх самостійної роботи.
 - 4.3. Слухачі обмінюються думками.
5. Рефлексія діяльності (анкетування із запитаннями, чому навчилися під час заходу, що зробили самостійно, які очікування виправдані).

Наводимо приклад такої форми роботи з вихователями, як «Авторська творча майстерня».

Мета: залучення вихователів до участі в методичній роботі та виховання творчого ставлення до неї.

Процедура проведення: вихователям пропонувалось обговорення ключових авторських ідей за такими підгрупами: «Колеги», «Діти», «Батьки», «Адміністрація». Аналіз авторської думки з боку кожної підгрупи дозволяв не лише безпосередньо оцінити продукт колеги, але і доповнити його.

У процесі експериментальної роботи вихователів вчили готувати до публікацій матеріали досвіду.

Проілюструємо прикладом: тренінг «Підготовка публікацій», мета якого – формування вміння вихователів готувати публікації, розвиток уміння відбору наявної інформації згідно з аудиторсю публікації.

Процедура виконання: вихователям пропонувалось описати в письмовому повідомленні досвід роботи для різних категорій «читачів». Категорії «Читачів» визначали самі вихователі: «читачі-колеги», «читачі-батьки», «читачі-студенти». Оформлені записи зачитувались і обговорювались. На наступних етапах тренінгу

вихователів вчили готувати публікації для фахових видань, у яких би висвітлювався досвід власної роботи.

На завершальному етапі вихователів вчили рецензувати статті своїх колег, складати рецензії на програми та навчальні посібники. З цією метою вихователів розподіляли за рецензійними групами з підготовки матеріалів до педагогічних рад: рецензувалися доповіді, конспекти, плани роботи. Рецензування відбувалося за планом: мета педагогічного продукту, спрямованість (на яку аудиторію розраховано), позитивні моменти та ідеї, недоліки, перспектива впровадження чи реалізації. Надалі вихователі рецензували статті, програми, навчальні посібники, які надсилалися для публікацій у фахові видання.

За допомогою проведеної роботи вихователям вдалося досягти розуміння поставленої мети, уміння знайти й реалізувати засоби, форми і методи відповідно до професійної ситуації. Системоутворювальним елементом роботи став компетентнісний підхід, тому відбувалося системне поповнення знань під керівництвом інтенсифікованої методичної служби побудованої на засадах компетентнісного підходу.

Набуття професійно-методичної компетентності вихователів охоплювало процес оволодіння інноваційними технологіями розвитку, прийомами планування власної діяльності, управління педагогічною діяльністю, спеціальними знаннями для повноцінного включення його у професійно-вольові стосунки, знання прийомів творчої адаптації до змісту та структури професійної діяльності, а також розвиток особистості педагога, підвищення професіоналізму, індивідуального потенціалу та креативних можливостей.

У процесі набуття професійно-методичної компетентності вихователі оновили професійно-педагогічні знання, організаторські уміння і навички структурувати інноваційно-технологічним способом навчально-виховний процес певної вікової групи ДНЗ, навчилися контролювати та об'єктивно оцінювати результати педагогічної діяльності як своєї власної, так і діяльності колег.

2.3 Порівняльний аналіз рівнів набуття професійно-методичної компетентності вихователів на констатувальному та прикінцевому етапах

З метою визначення ефективності експериментальної моделі та розробленої методики було здійснено прикінцевий зріз щодо визначення рівнів набуття професійно-методичної компетентності вихователів ДНЗ. Було використано ті ж діагностичні методики, що й на констатувальному етапі:

- алгоритм формування загальної характеристики педагогічного складу працівників (К. Крутій);

- рівень сформованості педагогічної діяльності (О. Федорова «Діагностика рівня розвитку педагогічної діяльності» – ДРРПД);

- успішність вихователя в професійній діяльності (Т. Морозова «Карта педагогічної оцінки» – КПО);

- оцінка вихователями організації методичної роботи у ДНЗ (анкета оцінювання організації методичної роботи в дошкільному навчальному закладі – АООМР);

- відповідність методичної роботи вимогам організації сучасної дошкільної освіти (Внутрішня експертиза управління науково-методичною роботою в дошкільних навчальних закладах – ВЕУНМР).

Результати обстеження було проаналізовано та зіставлено з даними констатувального етапу.

Проаналізуємо кількісні дані рівнів набуття професійно-методичної компетентності на прикінцевому етапі (табл. 2.24 та рис. 2.21).

**Порівняльні дані рівнів набуття професійно-методичної
компетентності вихователями експериментальної групи
на константувальному та прикінцевому етапах**

Рівні	На початку експерименту		Прикінцевий етап	
	Абсолютна кількість	%	Абсолютна кількість	%
новаторський	4	6,1	12	18,5
досконалий	8	12,3	23	35,4
базовий	28	43,1	21	32,3
елементарний	25	38,5	9	13,8

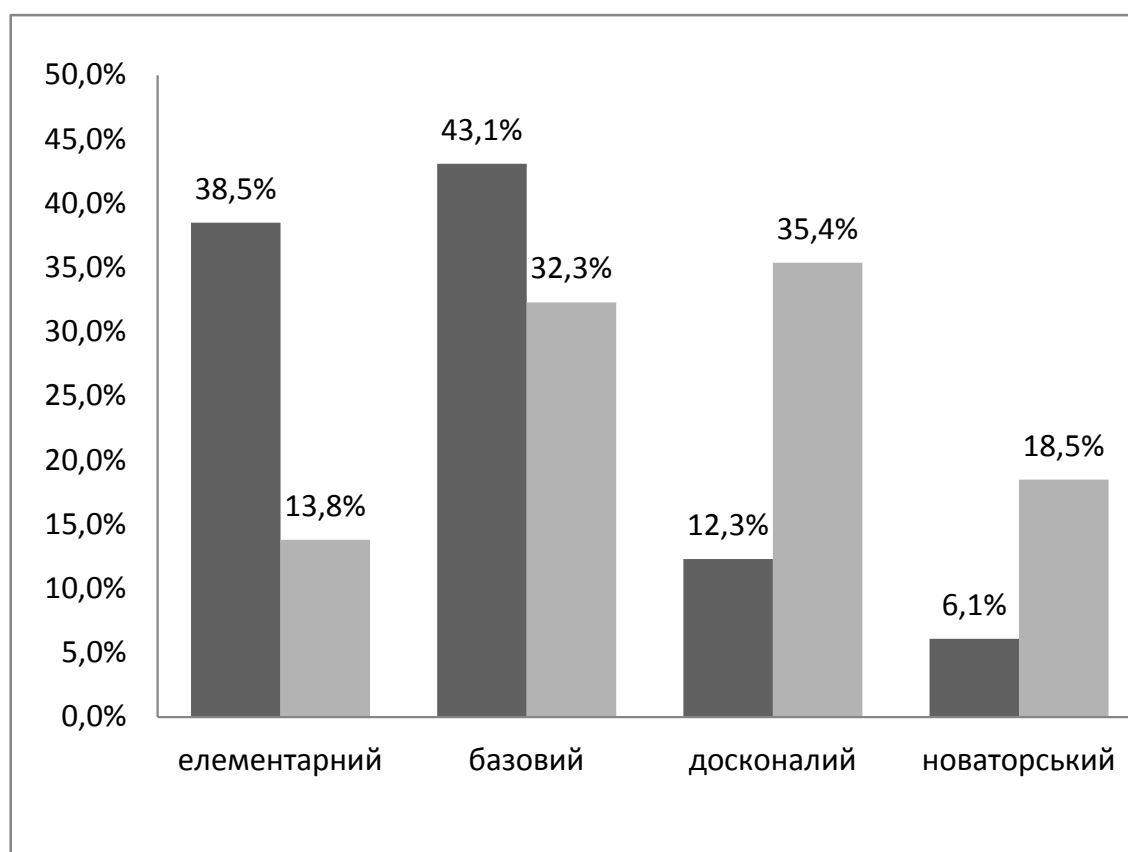


Рис. 2.21 Порівняльні дані рівнів набуття професійно-методичної
компетентності вихователями експериментальної групи
на константувальному та прикінцевому етапах

Як зазначено в таблиці, відбулися відчутні зміни в ЕГ у набутті вихователями професійно-методичної компетентності. Якщо на константувальному на новаторському рівні було всього 4 (6,1%) вихователі, то на прикінцевому етапі їхня кількість зросла до 12 (18,5%). До досконалого рівня піднялись 23 вихователі (35,4%) (було 12,3%). Як з'ясувалося, значна частина респондентів на базовому рівні – 21(32,3%) особи.

Наводимо порівняльні дані рівнів набуття професійно-методичної компетентності вихователями контрольної групи на константувальному та прикінцевому етапах (табл. 2.25, рис. 2.22).

Таблиця 2.25

Порівняльні дані рівнів набуття професійно-методичної компетентності вихователями контрольної групи на константувальному та прикінцевому етапах

Рівні	До навчання		Прикінцевий етап	
	Абсолютна кількість	%	Абсолютна кількість	%
новаторський	3	4,6	5	7,7
досконалий	7	10,8	9	13,8
базовий	30	46,1	33	50,8
елементарний	25	38,5	18	27,7

З таблиці видно, що в контрольній групі відбулися лише незначні позитивні зміни. Більшість респондентів залишилася на базовому рівні 33 вихователі 50,8% (було 46,1%) та на елементарному 18 вихователів 27,7% (було 38,5%). До новаторського рівня піднялися 5 вихователів 7,7% (було 4,6%) та досконалого – 9 вихователів 13,8% (було 10,8%).

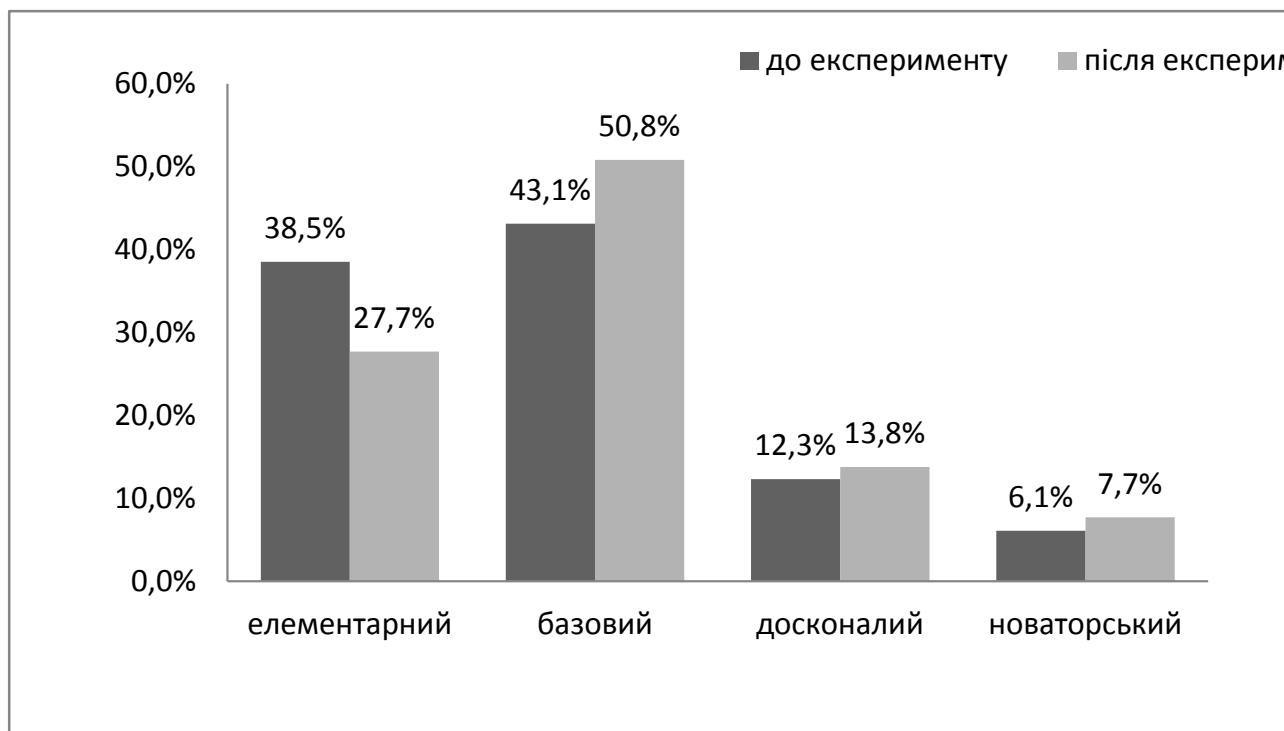


Рис. 2.22 Порівняльні дані рівнів набуття професійно-методичної компетентності вихователями контрольної групи на константувальному та прикінцевому етапах

Отже, набуття професійно-методичної компетентності вихователів, яке відбулося в процесі організації експериментальної методичної роботи, можна було простежити як за кількісними, так і за якісними показниками та у результаті перегляду методичних продуктів, створених вихователями.

Для того, щоб перевірити ефективність запропонованої методики набуття професійно-методичної компетентності вихователів, яку було впроваджено на формувальному етапі дослідження, а також перевірити не випадковість отриманих результатів, ми звернулися до методів математичної статистики та застосували обчислення t-критерію Стьюдента.

Складемо робочі гіпотези:

H_0 – відмінності в рівнях професійно-методичної компетентності вихователів з експериментальної та контрольної груп випадкові: отже, формувальний експеримент не вдався;

H_1 – відмінності в рівнях професійно-методичної компетентності вихователів з експериментальної та контрольної груп достовірні, значущі: отже, рівень професійно-методичної компетентності збільшився завдяки формувальному експерименту.

Бальні вирази експериментальних даних було стандартизовано аналогічно константувальному етапу дослідження.

Проведемо розрахунок t-критерію Стьюдента за формулою:

$$t = \frac{X_{\text{експ}} - X_{\text{контр}}}{\sqrt{m^2_{\text{експ}} + m^2_{\text{контр}}}}. \quad (2.3)$$

Дані для кореляційного аналізу:

$X_{\text{експ}}$ – середнє арифметичне рівнів професійно-методичної компетентності вихователів (ПМКВ) експериментальної групи;

$X_{\text{контр}}$ – середнє арифметичне рівнів професійно-методичної компетентності вихователів контрольної групи;

$m_{\text{експ}}$ – величина середніх помилок для експериментальної групи;

$m_{\text{контр}}$ – величина середніх помилок для контрольної групи.

Проведемо розрахунки. Визначимо число ступенів свободи.

У нашому випадку значення t-критерію Стьюдента дорівнює 3,55 (на рівні значущості $p < 0,001$).

Отже, ми довели гіпотезу H_1 , тобто формувальний етап дослідження є вдалим.

Спираючись на результати порівняльного аналізу зібраних даних до початку та після впровадження формувальної частини дослідження, ми переконалися в її ефективності, доцільності визначених педагогічних умов та етапів організації методичної роботи з вихователями.

Отже, рівень показників професійно-методичної компетентності вихователів залежить від систематичного створення адміністрацією ДНЗ

умов, які спеціально впроваджуються у процес методичної роботи з метою підвищення ефективності професійної діяльності фахівців. Незалежними змінними при цьому є високий рівень знань вихователем-методистом технології організації методичної роботи; усебічне педагогічне забезпечення стабільності освітнього процесу в дошкільному закладі.

Залежні змінні, прийняті в експерименті, показали різну динаміку у групі, де здійснювалася експериментальна організація методичної роботи та в групі традиційного методичного впливу. А саме: змінилися рівні професійно-методичної компетентності вихователів; рівні сформованості професійної діяльності; рівні професійної активності вихователів; рівні інноваційної діяльності вихователів.

Загальна характеристика експерименту дозволила визначити такі особливості організації методичної роботи: 1) методична робота носила допоміжно-регулювальний характер; 2) характеризувалася активною участю вихователів; 3) побудована з урахуванням освітніх умов регіону та рекомендацій регіонального освітнього центру ОІППО; 4) спрямовує та стимулює набуття професійно-методичної компетентності вихователів, яке здійснюється згідно з описами диференційованих підгруп та забезпечує стабільний розвиток вихователів у середині кожної групи.

Висновки з розділу 2

Головна мета експериментального етапу дослідження полягала у визначенні ефективності експериментальної моделі організації методичної роботи з вихователями.

На експериментальному етапі дослідження було здійснено:

– розроблено критерії, показники та характеристику рівнів набуття професійно-методичної компетентності вихователів ДНЗ;

- визначено педагогічні умови організації методичної роботи з вихователями дошкільних навчальних закладів;
- розроблено та експериментально апробовано модель і методику організації методичної роботи з вихователями ДНЗ.

Експериментальне дослідження проходило в чотири етапи. Перший етап пропедевтичний. Другий етап визначався цілями констатувального експерименту. Третій етап проходив за логікою формувального експерименту. На четвертому етапі здійснювалося узагальнення емпіричних даних, виявлялися тенденції, що діють у процесі організації методичної роботи в дошкільному навчальному закладі та набуття професійно-методичної компетентності вихователями ДНЗ.

За результатами констатувального етапу експерименту було схарактеризовано й визначено рівні набуття вихователями професійно-методичної компетентності: елементарний, базовий, досконалий та новаторський. З'ясувалось, що більшість респондентів перебувала на базовому та елементарному рівнях. Вихователі здебільшого ставились до участі в методичній роботі нейтрально чи негативно.

На формувальному етапі було розроблено експериментальну модель організації методичної роботи з вихователями ДНЗ, яка охоплювала такі етапи: інформаційно-збагачувальний, продуктивно-діяльнісний, інноваційно-творчий, оцінно-рефлексивний.

Було визначено педагогічні умови ефективного набуття вихователями професійно-методичної компетентності. Серед них:

- залучення вихователів до активної самостійної пошуково-методичної роботи;
- озброєння вихователів інноваційними методиками;
- занурення педагогів в інноваційно-творчу методичну діяльність;
- стимулювання оцінно-контрольної діяльності вихователів у професійно-методичній роботі.

На кожному з етапів реалізувались відповідні педагогічні умови. На першому етапі – інформаційно-збагачувальному – реалізувалася така педагогічна умова, як залучення вихователів до активної науково-методичної роботи. На продуктивно-діяльнісному етапі реалізувалася педагогічна умова – озброєння вихователів інноваційними методиками. Інноваційно-творчий етап передбачав занурення вихователів в інноваційно-творчу діяльність. На оцінно-рефлексивному етапі реалізувалася педагогічна умова – стимулювання оцінно-контрольної діяльності.

До кожного етапу було дібрано відповідні форми і методи роботи.

На першому етапі провідними були такі форми: інформаційний канал, день інформації, семінар-паралель, мікрвикладання, «дзеркальні» перегляди, пошукове поле, «Два кораблі», занурення в проблему, рольовий репертуар педагога. Усі вказані форми проводилися з метою досягнення ефективної інформаційної підготовки вихователів до участі в методичній роботі закладу, сприяли створенню сучасної інформаційної бази організації методичної роботи з вихователями та навчанню вихователів пошуково-методичній роботі.

На продуктивно-діяльнісному формами роботи були: післякурсний базис-план, проблемний стіл, тренінг, акваріум, салон помилок, педагогічний футбол, цитатні суперечки, піраміда запитань, інтерактивні ігри, педагогічна середа, рейтинг. Озброєння вихователів інноваційними методиками передбачало практичне опанування вихователями методичних матеріалів, відпрацювання на цій основі їхніх індивідуальних програм розвитку.

Формами роботи на інноваційно-творчому етапі були: нарада майстрів, педагогічний полілог, проблемний стіл, творчий лист, методичний ринг, панорама творчих справ, моделювання, Місто Майстрів, панорама творчих справ. Вказані форми роботи забезпечували занурення вихователів в інноваційно-творчу діяльність, в якій відбувалось підвищення кваліфікації та

професіонального рівня кожної групи вихователів від елементарного рівня до рівня новатора на засадах інноваційно-творчої діяльності.

Форми роботи оцінно-рефлексивного етапу були такі: рейтинг, захист робочого місця, самозвіт, конференція, публікації, творчий звіт. Під час проведення вказаних форм відбувалося стимулювання вихователів до самоосвіти та формування щодо їхньої самооцінки і взаємооцінки.

На прикінцевому етапі було проведено порівняльний зріз набуття вихователями професійно-методичної компетентності в експериментальній та контрольній групах на константувальному та прикінцевому етапах. Отримані результати засвідчили позитивні зміни в рівнях набуття професійно-методичної компетентності вихователів експериментальної групи, що підтверджує ефективність розробленої експериментальної моделі і методики.

Для статистичної обробки емпіричних даних, отриманих за цими критеріями, визначення ступеня професійно-методичної компетентності вихователів, пошуку статистичного зв'язку між ступенем організації методичної роботи та рівнем набуття професійно-методичної компетентності вихователями ДНЗ ми використовували алгоритм обчислення коефіцієнтів кореляції за Пірсоном, метод математичної статистики та обрахування t-критерію Стьюдента.

У процесі підготовки вихователів-методистів експериментальних ДНЗ групи до впровадження експериментальної методики організації методичної роботи досліджувані педагогічні умови було реалізовано у змісті й методиці реалізації програми «Я – успішний вихователь». Ураховуючи вимоги педагогічних умов програмою було відображено ділові норми взаємодії учасників методичної роботи, усвідомлення важливості якої відбувалось упродовж самостійної пошукової роботи педагогів, накопичення досвіду взаємодії в інтерактивних формах методичної роботи.

Результати обстеження педагогів, що сьогодні працюють у дошкільних,

навчальних закладах виявили, що 38,5 % з них має елементарний рівень набуття професійно-методичної компетентності. Базовий рівень набуття професійно-методичної компетентності мають 28% вихователів. Менша кількість обстежуваних педагогів-практиків виявила досконалий рівень набуття професійно-методичної компетентності – вихователі-«майстри» – 12,3% від загальної кількості обстежених педагогів. Лише 6,1% вихователів виявили високий новаторський рівень набуття професійно-методичної компетентності.

Результати обстеження вихователів, що брали участь у формувальному експерименті, засвідчили позитивний вплив запропонованої нами моделі, методики та педагогічних умов на набуття професійно-методичної компетентності та організацію методичної роботи з вихователями ДНЗ.

Обробка емпіричних даних за критеріями професіоналізм, методична грамотність, рефлексійність показали, що високого рівня набуття професійно-методичної компетентності «новатори» досягли 18,5% вихователів. Досконалий рівень (вихователі-«майстри») виявили 35,4%. Базовий рівень професійно-методичної компетентності (вихователі-«пошуковці») визначено у 32,3% загальної кількості вихователів. Елементарний рівень (вихователі-«початківці») виявили 13,8 % осіб.

Отже, кількість вихователів експериментальної групи, що виявили елементарний рівень професійно-методичної компетентності після проведення формувального експерименту, зменшилась на 24,7%. На базовому рівні набуття професійно-методичної компетентності виявлено на 10,8% вихователів менше. Водночас на досконалому рівні ПМК (вихователі-«майстри») – зросла на 23,1% і на високому рівні вихователів-«новаторів» – на 12,4 %. У контрольній групі, де не відбувалося спеціальної роботи з вихователями, результати обстеження за цими показниками змінилися несуттєво: новаторський рівень підвищився на 3,1%, досконалий – на 3%, базовий – на 4,7%; елементарний зменшився на 10,8%.

Результати експериментального дослідження підтвердили ефективність розроблених методики організації методичної роботи, моделі методичної роботи, педагогічних умов організації методичної роботи з вихователями ДНЗ, набуття професійно-методичної компетентності і впроваджені програми «Я – успішний вихователь».

Спираючись на теоретичні засади проблеми професійного розвитку вихователя, видалося за можливе визначити організаційну модель, яка спроможна забезпечити організацію методичної роботи з вихователями дошкільних навчальних закладів, спрямовану на набуття вихователями професійно-методичної компетентності.

Аналіз і узагальнення наукового та практичного досвіду організації методичної роботи з вихователями засвідчили, що провідними в моделі варто розглядати сукупність таких вимог: компетентнісний підхід; стимулювання участі в організації та проведенні заходів методичної роботи, позитивного спілкування серед педагогів із різним досвідом роботи; диференціація організаційного забезпечення методичної роботи залежно від професійно-методичного рівня вихователя та через урахування його професійних інтересів, попереднього досвіду, виявленої методичної самостійності. Послідовно вказані вимоги є відповідними до перевірених у процесі експериментальної роботи педагогічних умов: залучення вихователів до активної самостійної пошуково-методичної роботи; озброєння вихователів інноваційними методиками; занурення педагогів в інноваційно-творчу діяльність, стимулювання оцінно-контрольної діяльності вихователів у професійно-методичній роботі.

Сукупний вплив указаних умов дозволив спостерігати результативність організації методичної роботи з вихователями, метою якої була організація стабільного набуття професійно-методичної компетентності вихователями ДНЗ. Ми простежили набуття професійно-методичної компетентності вихователями різного рівня: елементарного (вихователі-«початківці»),

базового (вихователі-«пошуковці»), досконалого (вихователі-«майстри»), новаторського (вихователі-«новатори») під впливом активної пошуково-методичної роботи. Свідоме набуття необхідної теоретичної, практичної інформації вихователями сприяло підвищенню рівня професійно-методичної компетентності та переходу на якісно вищий рівень педагогічної діяльності.

Ми переконалися, що застосування активних методів навчання дорослих сприяє формуванню як професійних, методичних, так й особистісних якостей вихователів, тому насиченість змісту методичної роботи сприяла набуттю професійно-методичної компетентності педагогів.

Розвивальна спрямованість самоосвітньої роботи сприяла виробленню у вихователів уміння чітко та результативно організовувати власну діяльність, відчувати себе самоефективним, швидко приймати рішення в разі виникнення непередбачуваної ситуації, регулювати їх розв'язання тощо. Тож, визначення умови залучення вихователів до самоосвіти отримало підтвердження як важливої педагогічної умови набуття професійно-методичної компетентності вихователів. Посилює дію цієї умови й залучення вихователів до роботи з фаховою пресою.

Важливою умовою набуття професійно-методичної компетентності виявила себе умова занурення педагогів в інноваційно-творчу діяльність. Ми впевнилися, що активна творча діяльність вихователя здатна стимулювати розвиток пізнавальних процесів, творчого мислення, уяви, створювати емоційно-моральне налаштування в дошкільній групі, що є позитивним у розвитку креативності вихованців.

Творче середовище, створене методичною роботою в дошкільному навчальному закладі, дозволяло вихователям моделювати варіанти креативних рішень, формувати стосунки, забезпечувати творчий клімат, сприяло досягненню успіхів вихователів у педагогічній діяльності.

Дослідження засвідчило найбільш результативні форми методичної роботи з вихователями: рейтинг, інтерактивні методи проведення занять,

пропоновані програмою «Я – успішний вихователь», активне включення вихователів до організації методичної роботи, індивідуально-творчі завдання. У контексті розробленої моделі простежувалося стабільне набуття професійно-методичної компетентності вихователів. Установлено, що варто розцінювати весь комплекс організації методичної роботи з позиції здійснення комплексу диференційованих методичних заходів адресно для професійної групи вихователів. З цим значно пов'язується результативність втіленої експериментальної системи порівняно з традиційною.

Методична робота з вихователями ґрунтується на засадах їхньої методичної діяльності, тому її елементами є: мотиваційно-цільовий, який передбачає постановку загальних цілей, визначення шляхів їхнього досягнення, цілереалізації та затвердження; інформаційно-змістовний – конкретизує знання та вміння, якими повинен володіти вихователь, щоб мати можливість побачити та нестандартно розв'язати поставлені перед ним задачі; процесуально-діяльнісний, який передбачає науково-мотивований, методично-усвідомлений та технологічно-виправданий вибір методів, які позитивно впливають на творчу діяльність педагогів, на їхню інноваційну працю; контрольно-коригувальний, який передбачає набуття цілісного уявлення про результати формування творчого стилю вихователів; оцінно-результативний компонент, який забезпечує оцінку та самооцінку результатів творчої діяльності (професійний розвиток педагогів, оволодіння новими методами і прийомами навчання і виховання).

Специфіка поданої моделі методичної роботи з вихователями ДНЗ полягає в тому, що вона спонукає до стабільного, динамічного зростання рівня набуття професійно-методичної компетентності, який призводить до успішності педагогічної праці.

Основні показники успішності діяльності педагога виявилися в результативності роботи з дітьми, у появі методичних продуктів, в активній участі в методичній роботі.

Акти про впровадження результатів дисертаційного дослідження див.
Додаток Т.

Матеріали другого розділу дисертаційного дослідження викладено в
таких публікаціях автора: [141; 143; 144; 146; 148; 151; 152; 153; 154; 156;
157; 158; 159; 160].

ВИСНОВКИ

У дисертації досліджено проблему організації методичної роботи з вихователями дошкільних навчальних закладів.

1. Аналіз наукової і методичної літератури виявив, що методична робота є обов'язковим та важливим складником освітньої діяльності дошкільного навчального закладу і системи підвищення кваліфікації педагогів. Визначено, що цілеспрямована систематична методична робота в ДНЗ сприяє розвитку професійної майстерності, творчого потенціалу педагогів, має позитивні наслідки в навчально-виховному процесі. Її завданнями у ДНЗ є методичне забезпечення освітнього процесу, поширення серед вихователів і батьків сучасних психолого-педагогічних знань, створення сприятливих умов для самовдосконалення педагогів, забезпечення методичної підтримки реалізації педагогічних ініціатив та апробації навчальної літератури і методичних розробок.

2. Організація методичної роботи з вихователями дошкільних навчальних закладів розглядається як цілеспрямована робота вихователя-методиста з вихователями ДНЗ з метою підвищення їхньої педагогічної майстерності й оцінно-рефлексивної діяльності методичної спрямованості. Це керована діяльність, що має свої функції (діагностична, прогностична, моделювальна, компенсаторна, відновлювальна, корегувальна, координувальна, пропагандистська, рекламна, контрольна-інформаційна), зміст, принципи, завдання, форми реалізації і передбачені результати. Організація методичної роботи одночасно є складником системи підвищення кваліфікації педагогів ДНЗ і освітньої діяльності дошкільних навчальних закладів. Така подвійна підпорядкованість зумовлена вертикальною побудовою нормативної та виконавської функцій в управлінні

системою освіти. Тому процес формування змісту і реалізація завдань в організації методичної роботи з вихователями носить подвійний характер і має внутрішні зв'язки між формуючим нормативним («що робити») і виконавчим («як робити») складниками діяльності її суб'єктів.

3. Показником ефективності організації методичної роботи є професійно-методична компетентність вихователя ДНЗ як сукупна характеристика професійної та методичної зрілості діяльності вихователя, що виконується в межах його посадових обов'язків і відповідає визначеним нормам. Набуття вихователями професійно-методичної компетентності визначалося за трьома критеріями та їх показниками, серед: 1) професіоналізм (оволодіння педагогічною діяльністю, обізнаність вихователя з державними документами в галузі дошкільної освіти; обізнаність з програмно-методичним забезпеченням ДНЗ; педагогічні вміння вихователів; творче ставлення до роботи); 2) методична грамотність (мотиваційна спрямованість щодо методичної роботи; обізнаність з роботою методиста ДНЗ; участь у методичній роботі; інноваційна діяльність вихователя); 3) рефлексивність (самоосвіта; взаємооцінка методичної роботи; самооцінка методичної роботи).

На основі визначених критеріїв і показників схарактеризовано рівні професійно-методичної компетентності вихователів: новаторський, досконалий, базовий, елементарний.

4. Ефективність організації методичної роботи з вихователями дошкільних навчальних закладів залежить від реалізації таких педагогічних умов: залучення вихователів до активної самостійної пошуково-методичної роботи; озброєння вихователів інноваційними методиками; занурення вихователів в інноваційно-творчу методичну діяльність; стимулювання оцінно-контрольної діяльності вихователів у професійно-методичній роботі.

5. У дослідженні розроблено й апробовано експериментальну модель і методику організації методичної роботи з вихователями ДНЗ, що включає інформаційно-збагачувальний, продуктивно-діяльнісний, інноваційно-творчий і оцінно-рефлексивний етапи; принципи (формувальні, реалізуючі), функції (планування, керівництво, координація, контроль, прийняття рішень, об'єднання, мотивація, оцінка, комунікація, прогноз, корегування, узагальнення), форми і методи організаційної роботи (методичні об'єднання, семінари, конкурси семінари-практикуми, колективні перегляди, педагогічні читання консультації, ділові педагогічні ігри, методичні фестивалі тощо). Розроблено «фаховий портрет вихователя-методиста», індивідуальні програми на базі програми «Я - успішний вихователь», які сприяли набуттю вихователями професійно-методичної компетентності.

Розроблена експериментальна методика реалізації зазначеної моделі забезпечила єдність професійного й особистісного розвитку вихователів на основі компетентнісного підходу і диференційованого добру форм методичної роботи відповідно до різного рівня їхньої професійно-методичної компетентності. Поетапна реалізація педагогічних умов в організації методичної роботи у ДНЗ забезпечила поступове залучення вихователів до активної пошуково-методичної роботи, оволодіння інноваційними методиками, стимулювало їхню інноваційно-творчу методичну та контрольну-оцінну діяльність.

6. Результати дослідження показали, що організація методичної роботи з вихователями ДНЗ за впровадженими експериментальною моделлю і методикою є ефективною. Кількість вихователів ЕГ, які досягли новаторського рівня професійно-методичної компетентності після формувального експерименту зросла на 12,4%, досконалого – на 23,1%, базового – зменшилася на 10,8%, елементарного – на 24,7%. Натомість у КГ не відбулося відчутних якісних і кількісних змін: новаторський рівень

підвищився на 3,1%, досконалий – на 3%, базовий – на 4,7%; елементарний зменшився на 10,8%.

Проведене дослідження не вичерпує всіх аспектів окресленої проблеми. Перспективу подальшого дослідження вбачаємо у вивченні шляхів і засобів підвищення ефективності інспекторсько-методичної служби в системі дошкільної освіти в Україні, її впливу на якість роботи методистів і вихователів ДНЗ, обґрунтуванні критеріїв контролю ефективності методичної роботи в закладах дошкільної освіти; пошуку шляхів і засобів підготовки вихователів-методистів до опанування основ управлінської діяльності в організації методичної роботи з різними категоріями педагогів ДНЗ, розробці дидактичних і технологічних засад інформаційного забезпечення методичної роботи у ДНЗ з використанням сучасних комп'ютерних технологій.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абульханова-Славская К. А. Деятельность и психология личности / Ксения Александровна Абульханова-Славская. – М. : Наука, 1980. – 336 с.
2. Абульханова-Славская К. А. Стратегия жизни / Ксения Александровна Абульханова-Славская. – М. : Мысль, 1991. – 302 с.
3. Акмеологический словарь / [под общ. ред. А. А. Деркача]. – М. : Изд-во РАГС, 2006. – 161 с.
4. Алфімов В. Мета – творча конкурентоспроможна особистість / В. Алфімов // Рідна школа. – 2005. – № 5. – С. 6–9.
5. Амеліна Н. П. Тренінг «Професійне зростання психолога, учителя» / Наталя Петрівна Амеліна // Психологічна служба Луганщини. – 2006. – № 3. – С. 24–30.
6. Амонашвили Ш. А. Размышления о гуманной педагогике / Шалва Александрович Амонашвили. – М. : Изд. дом Ш. Амонашвили, 1996. – 496 с.
7. Аналітико-діагностичні матеріали експерименту щодо впровадження кредитно-модульної системи навчання в підвищенні кваліфікації міських (районних) методичних служб «Інноваційні підходи до вдосконалення професійної компетентності працівників методичних служб» / уклад. Бондаренко С. М., Волобуєва Т. Б. – Донецьк : [б. в.], 2007. – 77 с.
8. Ананьев Б. Г. Психологическая структура человека как субъекта / Борис Герасимович Ананьев // Человек и общество. – Л., 1967. – С. 235 – 249. – (Ученые записки / Ленингр. гос. ун-т им. А. А. Жданова ; вып. 2).
9. Атестація дошкільних навчальних закладів / [Обл. творча група ГУОН та Донец. обл. ППО]. – Донецьк : ДОППО, 2004. – 40 с.

10. Бабанский Ю. К. Методическая работа в школе: организация и управление / Юрий Константинович Бабанский. – М. : Педагогика, 1970. – 185 с.
11. Бабанский Ю. К. Оптимизация педагогического процесса (в вопросах и ответах) / Ю. К. Бабанский, М. М. Поташник. – [2-е изд., перераб. и доп.]. – К. : Радян. шк., 1984. – 287 с.
12. Балл Г. О. Сутність і ставлення особистісної надійності у контексті проблем неперервної професійної освіти / Георгій Олексійович Балл // Неперервна професійна освіта: теорія і практика : [зб. наук. пр.] / [за ред. І. А. Зязюна, Н. Г. Ничкало]. – К., 2001. – Ч. 1. – С. 254 – 258.
13. Багаева И. Д. Наставнику об основах педагогического мастерства в коммуникативной деятельности : метод. рекомендации / И. Д. Багаева. – Усть-Каменогорск : [б.и.], 1988.– 48с.
14. Баловсяк Н. Інформаційна компетентність фахівця / Н. Баловсяк // Педагогіка і психологія професійної освіти. – 2004. – № 5. – С. 10 – 14.
15. Балютіна К. Концепція підвищення кваліфікації педагогічних працівників / Катерина Балютіна // Дошкільне виховання. – 2004. – № 7. – С. 10–12.
16. Барбина Е. С. Формирование педагогического мастерства в системе непрерывного педагогического образования : [монография] / Елизавета Сергеевна Барбина. – К. : Вища шк., 1997. – 153 с.
17. Бенцион Я. С. Проблемы совершенствования методической работы с педагогическими кадрами в условиях перехода ко всеобщему среднему образованию : автореф. дис. на соиск. ученой степ. канд. пед. наук : спец. 13.00.08. «Теория и методика профессионального образования» / Я. С. Бенцион. – Алма-Ата, 1975. – 24 с.
18. Белухин Д.А. Становление профессионала и рождение профессионализма : учеб.пособие / Д.А.Белухин. – М. Московский психолого-социальный институт, 2006. – 128с.

19. Бех І. Законопростір сучасного виховного процесу / Іван Бех // Вища освіта України. – 2004. – № 1. – С. 10–13.
20. Бех І. Д. Виховання особистості. [У 2 кн.]. Кн. 1. Особистісно орієнтований підхід: теоретико-технологічні засади : [наук. вид.] / Іван Дмитрович Бех. – К. : Либідь, 2003. – 280 с.
21. Бех І. Д. Виховання особистості. [У 2 кн.]. Кн. 2. Особистісно орієнтований підхід: науково-практичні засади : [навч.-метод. посіб.] / Іван Дмитрович Бех. – К. : Либідь, 2003. – 344 с.
22. Белая К. Ю. Методическая работа в ДОУ: анализ, планирование, формы и методы / Ксения Юрьевна Белая. – М. : ТЦ Сфера, 2005. – 96 с.
23. Беленька Г. В. Вихователь дітей дошкільного віку: становлення фахівця в умовах навчання : [монографія] / Ганна Володимирівна Беленька. – К. : Світич, 2006. – 304 с. : іл. – Бібліогр.: С. 270–302.
24. Біла І. До вершин педагогічної майстерності / Ірина Біла // Дошкільне виховання. – 2010. – № 10. – С. 3–5.
25. Богославец Л. Г. «Площадка» успешности как форма аттестации педагогов / Богославец Л. Г., Андреева Т. Я. // Управление дошкольным образовательным учреждением. – 2004. – № 3. – С. 108–111.
26. Богуш А. М. Педагогічні нотатки та роздуми : [зб. наук-метод. праць] / Алла Михайлівна Богуш. – Запоріжжя : «ЛППС» Лтд, 2001. – 224 с.
27. Богуш А. Українське довкілля: його сьогодення і майбуття / Алла Богуш // Дитячий садок. – 2003. – № 3 – С. 2–3.
28. Богуш А. М. Методична робота з методики розвитку мовлення дітей в ДНЗ / Алла Михайлівна Богуш // Виховання і культура. – 2011. – № 4. – С. 12 – 17.
29. Богуш А. М. Дошкілля в сучасному педагогічному просторі / Алла Михайлівна Богуш // Вісник інституту розвитку дитини / НПУ ім. Н. П. Драгоманова. – К., 2010. – Вип. 11. – С. 48-53.

30. Богуш А. М. Компетентнісний підхід до мовленнєвого розвитку дітей дошкільного віку / А. М. Богуш // Педагогічні науки : збірник. – Херсон, 2009. – Вип. 51. – С. 119 – 122.

31. Бодалев А. А. Акмеология и современные проблемы воспитания / Алексей Александрович Бодалев // Акмеология. – 2005. – № 1. – С. 23–30.

32. Бондар О. Розвиток дошкільної системи виховання УРСР у 20-ті рр. на основі статистичних матеріалів / О. Бондар // Історичні і політологічні дослідження. – 2004. – № 2. – С. 32–37.

33. Большой толковый словарь русского языка / РАН, Ин-т лингвист. исслед. / гл. ред. С. А. Кузнецов. – СПб. : Норинт, 2006. – С. 723-724.

34. Брушлинский А. В. Деятельность субъекта как единство теории и практики / А. В. Брушлинский // Психологический журнал. – 2000. – Т. 21, № 6. – С. 5–11.

35. Бухлова Н. В. Науково-методичний супровід самостійної й самоосвітньої діяльності педагогічних кадрів у системі післядипломної педагогічної освіти : [практико зорієнтов. метод. посіб.] / Н. В. Бухлова, Л. М. Коновалова. – Донецьк : Каштан, 2007. – 108 с.

36. Вакуленко В. М. Вступ до акмеології педагогічної освіти : [монографія] / Валентина Миколаївна Вакуленко. – Алчевськ : ДГМІ, 2003. – 149 с.

37. Василевская Е. В. Обновление технологии организации методической работы на муниципальном уровне / Е. В. Василевская, О. А. Крупская // Методист. – М., 2007. – № 5. – С. 26–29.

38. Василевская Е. В. Сетевая организация методической работы на муниципальном уровне : [метод. пособие] / Е. В. Василевская. – М. : АПКиППРО, 2005. – 52 с.

39. Васильева А. И. Старший воспитатель детского сада : [пособие для работников дошк. учреждений] / А. И. Васильева, Л. А. Бахтурина, И. И. Кобитина. – [3-е изд., дораб.]. – М. : Просвещение, 1990. – 143 с.

40. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред.. В. Т. Бусел. – К. ; Ірпінь : Перун, 2004. – С. 522.
41. Вершловский С. Г. О подходах к исследованию структуры профессионально-педагогической деятельности / С. Г. Вершловский, Л. Н. Лесохина. – Л. : НИИ ООВ, 1977. – 203 с .
42. Вітвицька С. С. Практикум з педагогіки вищої школи: за модульно-рейтинговою системою навчання для студентів магістратури : [навч. посіб.] / Світлана Сергіївна Вітвицька. – К. : Центр навч. л-ри, 2005. – 396 с.
43. Волкова В. А. Создание системы мониторинга как средства управления ДОУ / Волкова В. А., Соколова Н. Б. // Управление дошкольным образовательным учреждением. – 2006. – № 3. – С. 43–49.
44. Волковський С. Особистісно-орієнтоване управління загальноосвітніми закладами / Сергій Волковський // Директор школи. – 2005. – № 2. – С. 2–7.
45. Волобуева Л. М. Активные методы обучения в методической работе ДОУ / Л. М. Волобуева, И. А. Мирко // Управление дошкольным образовательным учреждением. – 2006. – № 6. – С. 70–78.
46. Волобуева Л. М. Организация деятельности методиста / Людмила Михайловна Волобуева // Управление дошкольным образовательным учреждением. – 2006. – № 6 – С. 83–93.
47. Воровка М. І. Ділова гра як засіб підготовки майбутніх учителів до професійної діяльності : дис. ... канд. пед. наук : спец. 13.00.04 / Воровка Маргарита Іванівна. – Запоріжжя, 2007. – 274 с.
48. Воронка Г. С. Імітаційні ігри – активізуючий метод у підготовці кваліфікованих спеціалістів у системі післядипломної освіти у Великобританії та США / Галина Степанівна Воронка // Вісник післядипломної освіти. – К., 2005. – Вип. 2. – С. 209–215.

49. Гавриш Н. Навчання педагогів аналізувати педагогічні ситуації в контексті коучингового підходу / Н. Гавриш, В. Желанова // Вихователь-методист дошкільного закладу. – 2009. – № 11. – С. 23–32.

50. Гайда В. Л. Формирование команды. Психология работы с персоналом в трудах отечественных специалистов / В. Л. Гайда ; [сост. и общ. ред. Л. В. Винокурова]. – СПб., 2001. – С. 477–500.

51. Галузинський В. М. Педагогіка: теорія та історія / В. М. Галузинський, М. Б. Євтух. – К. : Вища шк., 1995. – 237 с.

52. Галус О. М. Професійна адаптація вихователів дошкільної ланки освіти до наукового педагогічного дослідження / Олександр Мар'янович Галус // Дошкільна освіта. – 2004. – № 3. – С. 32–39.

53. Галяпа М. Роль вихователя-методиста у професійній адаптації педагога-початківця / Марія Галяпа // Вихователь-методист дошкільного закладу. – 2010. – № 10. – С. 8–10.

54. Гершунский Б. С. Философия образования для XXI века / Борис Семенович Гершунский. – М. : Знание, 1998. – 152 с.

55. Гильборг Р. Г. О системном подходе к управлению внутришкольной методической работой : [метод. рекомендации] / Р. Г. Гильборг, П. С. Дементьев. – Х. : Харьк. обл. ин-т усовершенствования врачей, 1992. – 33 с.

56. Гогоберидзе А. Г. Личностно-профессиональное становление будущего педагога в процессе проектирования и реализации индивидуального образовательного маршрута / Александра Гививна Гогоберидзе // Педагогическая акмеология: поиски и достижения : сб. науч. тр. / РГПУ им. А. И. Герцена. – СПб., 2002. – Вып. 4. – С. 73–79.

57. Гоноболин Ф. Н. Книга об учителе / Федор Никанорович Гоноболин. – М. : Просвещение, 1965. – 260 с.

58. Гоноболин Ф. Н. О некоторых психических качествах личности учителя / Федор Никанорович Гоноболин // Вопросы психологии. – М., 1975. – № 1. – С. 101 – 110.
59. Гончаренко А. Особистісно-орієнтована модель освіти: підготовка педагога / А. Гончаренко // Дошкільне виховання. – 2008. – № 1. – С. 10–13.
60. Гончаренко С. У. Український педагогічний словник / С. У. Гончаренко. – К. : Либідь, 1997. – 376 с.
61. Городова Н. Андрагогіка, або еліксир професіоналізму / Н. Городова, О. Кучерявий // Управління освітою. – 2002. – № 17. – С. 12–15.
62. Гороностаев А. О. Роль методической службы в муниципальной образовательной системе / А. О. Гороностаев // Методист. – 2007. – № 5. – С. 17–25.
63. Грабовець І. В. Самоосвіта як інтегруюча детермінанта самореалізації молодих фахівців у професійній діяльності : дис. ... канд. соціол. наук : спец. 22.00.04 «Спеціальні та галузеві соціології» / Ірина Володимирівна Грабовець. – К., 2004. – 187 с.
64. Григоренко Г. І. Гра дошкільника: теорія і практика. Дайджест 5 / упоряд. Г. І. Григоренко. – Запоріжжя : «ЛПС» ЛТД, 2007. – 196 с. – (Бібліотека вихователя дошкільного навчального закладу).
65. Григоренко Г. І. Зміст та особливості предметно-ігрового середовища в дошкільному навчальному закладі / Григоренко Г. І., Михайличенко А. Ф. // Пріоритетні напрями роботи дошкільної ланки освіти на 2009-2010 навчальний рік: методичний аспект / за заг. ред. К. Л. Крутій. – Запоріжжя, 2009. – Вип. 8. – С. 145 – 152.
66. Григоренко Г. І. До проблеми формування предметно-розвивального середовища дошкільного навчального закладу / Григоренко Г. І., Курінна А. Ф. // Теорія та практика оновлення сучасної дошкільної освіти : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф., 16-17 верес. 2010 р. / Бердян. держ. пед. ун-т. – Донецьк, 2010. – С. 47 – 51.

67. Григоренко Г. И. Игра и игровые приёмы в образовательной работе с детьми дошкольного возраста / Г. И. Григоренко // Пріоритетні напрями роботи дошкільної ланки освіти на 2011-2012 навчальний рік: методичний аспект / за заг. ред. К. Л. Крутій. – Запоріжжя, 2011. – Вип. 10. – С. 177 – 187.

68. Гриньова М. В. Саморегуляція : [монографія] / Марина Вікторівна Гриньова. – Полтава : АСМІ, 2006. – 264 с.

69. Гриценко Т. С. Розвиток культури педагогічного спілкування в системі методичної роботи загальноосвітньої школи : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук. : спец. 13.00.01 «Загальна педагогіка та історія педагогіки» / Т. С. Гриценко. – К., 1997. – 24 с.

70. Громкова М. Т. Психология и педагогика профессиональной деятельности / Майя Тимофеевна Громкова. – М. : Юнити-Дана, 2003. – 415 с.

71. Гузій Н. В. Педагогічний професіоналізм: історико-методологічні та теоретичні аспекти : [монографія] / Наталія Василівна Гузій. – К. : НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2004. – 243 с.

72. Гузій Н. В. Основи педагогічного професіоналізму : навч. посіб. / Н. В. Гузій ; Нац. пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова. – К. : НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2004. – 156 с. – Бібліогр.: С. 153 – 155.

73. Гуменюк В. Інформаційно-освітній простір та інформаційна культура керівника закладу освіти / Віра Гуменюк // Завуч. – 2005. – № 28. – С. 3–7.

74. Гуменюк В. В. Науково-методична робота з педагогічними кадрами : [посібник] / В. В. Гуменюк, І. А. Наумчук. – Хмельницький : ПП Мошак М.І., 2005. – 159 с.

75. Давыдова О. И. Управленческий анализ в ДОУ / О. И. Давыдова, Л. Г. Богославец // Управление дошкольным образовательным учреждением. – 2006. – № 6. – С. 11 – 19.

76. Даниленко Л.І. Модернізація змісту, форм і методів управлінської діяльності директора загальноосвітньої школи : [монографія] / Лідія Іванівна Даниленко. – К. : Логос, 1998. – 140 с.
77. Даниленко Л. І. Теоретико-методичні засади управління інноваційною діяльністю в загальноосвітніх навчальних закладах : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра пед. наук : спец. 13.00.01 «Загальна педагогіка та історія педагогіки» / Л. І. Даниленко. – Київ, 2005. – 42 с.
78. Данилова Г. Акмеологічна модель педагога в ХХ столітті / Г. Данилова // Рідна школа. – 2003. – № 6. – С. 6–9.
79. Данилова Г. С. Методичні служби України: проблеми управління, професійна підготовка : [навч.-метод. посіб.] / Г. С. Данилова. – К. : ІЗМН, 1997. – 256 с.
80. Дарманський М. М. Про завдання та функції органів управління освітою в регіонах щодо постійного вдосконалення положень закону України «Про освіту» / М. М. Дарманський, В. І. Войтенко. – Хмельницький : Поділля, 1997. – 93 с.
81. Дарманський М. М. Соціально-педагогічні основи управління освітою в регіоні / Микола Миколайович Дарманський. – Хмельницький : Поділля, 1997. – 384 с.
82. Деминцев А. Д. Организация методической работы в школе на основе развития творческой активности учителей : [пособие для рук. шк.] / А. Д. Деминцев. – М. : [б. в.], 1974. – 28 с.
83. Державна національна програма «Освіта. Україна ХХІ століття» // Освіта. — 1993. — № 44/46.
84. Діагностика успішності учителя / упоряд. Т. В. Морозова – Х.: Веста : Ранок, 2007. – 160с.
85. Деркач А. А. Акмеология : [учеб. пособие] / А. А. Деркач, В. Г. Зазыкин. – СПб. : Питер, 2003. – 256с. – (Серия «Учебное пособие»).

86. Деркач А. А. Развитие акмеологии: достижения, проблемы, перспективы / Анатолий Алексеевич Деркач // Акмеология. – 2005. – № 1. – С. 30.
87. Дистервег А. Избранные педагогические сочинения / А. Дистервег ; [общ. ред. Е. Н. Медынского]. – М. : Учпедиз. – 1956. – 374 с.
88. Дичківська І. М. Інноваційні педагогічні технології : [навч. посіб.] / І. М. Дичківська. – К. : А.М., 2004. – 352 с.
89. Дітковська С. Кількісні характеристики розвитку відомчих дошкільних закладів Донбасу другої половини 50-х років ХХ ст. / С. Дітковська // Історичні і політологічні дослідження. – 2004. – № 2. – С. 32–37.
90. Дітковська С. О. Розвиток відомчих дошкільних закладів у Донбасі в кінці 50-х-початку 90-х років : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.01 «Загальна педагогіка та історія педагогіки» / С. О. Дітковська. – Луганськ, 2004. – 20 с.
91. Дубасенюк О. А. Професійна підготовка майбутнього вчителя до педагогічної діяльності : [монографія] / О. А. Дубасенюк, Т. В. Семенюк, О. Є. Антонова. – Житомир : Житомир. держ. пед. ун-т, 2003. – 192 с.
92. Дудніченко Н. В. Методична робота у системі професійної підготовки вчителя / Н. В. Дудніченко // Педагогіка вищої та середньої школи : [зб. наук. праць] / [под ред. В. К. Буряк]. – Кривий Ріг, 2001. – Вип. 3. – С. 86–90.
93. Дудніченко Н. В. Розвиток творчого стилю діяльності педагога засобами методичної роботи школи : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 «Теорія та методика професійної освіти» / Наталія Володимирівна Дудніченко. – Кривий Ріг, 2003. – 164 с.
94. Експериментальна діяльність у ДНЗ / [уклад. Швайка Л. А., Молодушкіна І. В.]. – Х. : Основа, 2009. – 192 с.

95. Елканов С. Б. Основы профессионального самовоспитания будущего учителя / Самсадин Бутохович Елканов . – М. : Просвещение, 1989. – 189 с.
96. Елканов С. Б. Профессиональное самовоспитание учителя : [кн. для учителя] / Самсадин Бутохович Елканов. – М. : Просвещение, 1986. – 143 с.
97. Єльнікова Г. В. Наукові основи розвитку управління загальною середньою освітою в регіоні : [монографія] / Галина Василівна Єльнікова. – Х. : КРОК, 1999. – 303 с.
98. Енциклопедія освіти / АПН ; гол. ред. В. Г. Кремень. – К., 2008. – С. 497.
99. Єрмола А. М. Технологія організації науково-методичної роботи з педагогічними кадрами : наук.-метод. посіб. / Єрмола А. М., Васильченко О. М. – Х. : Курсор, 2006. – 312 с.
100. Жерносек І. П. Науково-методична робота в загальноосвітній школі : [навч. метод. посіб.] / Іван Пилипович Жерносек. – К. : ІЗМН, 1999. – 160 с.
101. Жерносек І. П. Науково-методична робота в навчальних закладах системи загальної середньої освіти / Іван Пилипович Жерносек. – К. : Київ. обл. ін-т післядиплом. освіти пед. кадрів, 2000. – 122 с.
102. Жерносек І. П. Організація науково-методичної роботи в школі / Іван Пилипович Жерносек. – Х. : Основа, – 2006. – 128 с.
103. Жерносек І. П. Удосконалення науково-методичної роботи в сучасних загальноосвітніх школах, ліцеях і гімназіях : [монографія] / Іван Пилипович Жерносек. – К. : [б. в.], 2001. – 202 с.
104. Жиліна Г. І. Джерела активності вчителя : (з досвіду роботи з пед. кадрами шк.) / Г. Жиліна // Завуч. – 2005. – № 14. – С. 5 – 9. – (Вкладка).
105. Жуковский И. В. Методическая служба: структура и технология управления / И. В. Жуковский // Директор школы. – 2000. – № 1. – С. 5 – 13.

106. Зайченко О. І. Наукові засади реформування управлінської діяльності в сучасних умовах : дис. ... канд. пед. наук. : 13.00.01 / Ольга Іванівна Зайченко ; Ін-т педагогіки АПН України. – К., 1998. – 176 с.

107. Зайченко О. І. Районний науково-методичний центр: зміст і структура діяльності / О. І. Зайченко, П. М. Островерхова, С. Є. Сидоров. – К. : [б. в.], 1996. – 72 с.

108. Зайченко О. І. Теорія і практика управлінської діяльності районних відділів освіти : [монографія] / О. І. Зайченко, П. М. Страхова, Л. І. Даниленко. – К. : ВПЦ Техпрінт, 2000. – 352 с.

109. Зверева Г. А. Организационно-деятельностная игра в системе повышения квалификации / Г. А. Зверева // Советская педагогика. – 1989. – № 9. – С. 68–71.

110. Землянська О. В. Управлінські фактори інтерактивного навчання педагогів у діяльності методиста / О. В. Землянська // Педагогічна скарбниця Донеччини. – 2004. – № 2. – С. 8–9.

111. Зимняя И. А. Педагогическая психология / Ирина Алексеевна Зимняя. – М. : Логос, 2001. – 384 с.

112. Золотухина А. Ф. Роль краевого ИПКРО в определении приоритетов деятельности методической службы / А. Ф. Золотухина, В. И. Гороя, Н. И. Бутенко // Методист. – 2007. – № 4. – С. 2–7.

113. Зубков А. Л. Развитие методической компетентности учителей в условиях модернизации общего образования : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.08 «Теория и методика профессионального образования» / Александр Леонидович Зубков. – Екатеринбург, 2007. – 23 с.

114. Зубко А. М. Організаційно-педагогічні умови удосконалення навчального процесу в системі підвищення кваліфікації педагогічних кадрів : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.04 «Теорія та методика професійної освіти» / А. М. Зубко. – К., 2002. – 20 с.

115. Зязюн І. А. Освітня парадигма – тип культурно-історичного мислення і творчої дії суб'єктів освіти // Педагогіка і психологія професійної освіти : результати дослідж. і перспективи : [зб. наук. праць] / [за ред. І. А. Зязюна, Н. Г. Ничкало]. – К., 2003. – С. 15–30.

116. Зязюн І. А. Педагогічна майстерність – мистецтво навчальної і виховної дії / Іван Андрійович Зязюн // Гуманітарні науки. – 2002. – № 1. – С. 6–14.

117. Калуська Л. Нові підходи до методичної роботи в ДНЗ / Любомира Калуська // Дошкільне виховання. – 2005. – № 11. – С. 10 – 11.

118. Калуська Л. Науково-методична робота в дошкільному навчальному закладі : практико-орієнтов. посіб. / Любомира Калуська, Марія Отрощенко, Ірина Вірстюк. – К. : Шк. світ, 2011. – 192 с.

119. Кан-Калик В. А. Можна ли навчити творчеству / В. А. Кан-Калик, Н. Никандров // Народное образование. – 1989. – № 11. – С. 62 – 66.

120. Кан-Калик В. А. Педагогическое творчество / В. Кан-Калик, Н. Никандров. – М. : Педагогика, 1990. – 140 с.

121. Капченко О. Л. Діяльність районних відділів освіти з підвищення кваліфікації педагогічних кадрів в Україні (1945-1990рр.) : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.01 «Теорія та історія педагогіки» / О. Л. Капченко. – К., 1999. – 21 с.

122. Карамушка Л. М. Психологія управління закладами середньої освіти : монографія / Людмила Миколаївна Карамушка. – К. : Наука-Центр, 2000. – 332 с.

123. Карамушка Л. М. Формування конкурентоздатної управлінської команди (на матеріалі діяльності освітніх організацій) : [монографія] / Л. М. Карамушка, О. А. Філь. – К. : ІНКОС, 2007. – 268 с. : іл.

124. Карпова Л. Г. Формування професійної компетентності вчителя загальноосвітньої школи : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / Лариса Георгіївна Карпова. – Х., 2003. – 295 с.

125. Карпова Э. Э. Категория качества в теории и практике подготовки будущего учителя к профессиональной деятельности : дис. ... д-ра пед. наук. – М., 1993. – 290 с.

126. Керівництво дошкільним навчальним закладом : [інформ.-метод. матеріали на допомогу кер. дошк. навч. закладу] / [упоряд. Н. Майор, Ю. Манилюк, М. Марусинець, О. Тимофеева]. – Тернопіль : Мандрівець, 2007. – 168 с.

127. Кіндрат К. П. Методична робота в школі / К. П. Кіндрат. – К. : Радян. шк., 1958. – 132 с.

128. Книга керівника дошкільного навчального закладу : [довід. метод. вид.] / [упоряд. О. А. Копейкіна, Л. В. Гураш]. – Х. : Торсінг плюс, 2006. – 512 с.

129. Климов Е. А. Акмеологические проблемы профессиональной деятельности / Евгений Александрович Климов // Акмеология. – 2005. – № 1. – С. 20 – 23.

130. Климов Е. А. Введение в психологию труда / Евгений Александрович Климов. – М. : Из-во МГУ, 1988. – 346 с.

131. Клокар Н. І. Психолого-педагогічна підготовка вчителя до інноваційної діяльності : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук. : спец. 13.00.04 / Н. І. Клокар. – К., 1992. – 19 с.

132. Коваленко М. Кореляційний аналіз соціально-психологічних ролей в управлінській команді / М. Коваленко, Л. Слободянюк // Психологія і суспільство. – 2002. – № 2. – С. 119–125.

133. Ковардакова М. А. Педагогический анализ как функция управления дошкольным учреждением / М. А. Ковардакова // Управление дошкольным образовательным учреждением. – 2002. – № 5. – С. 4–9.

134. Коджаспирова Г. М. Педагогический словарь : [для студентов высш. и сред. пед. учеб. заведений] / Г. М. Коджаспирова, А. Ю. Коджаспиров. – М. : Академия, 2003. – 176 с.

135. Колпаков В. М. Теория и практика принятия управленческих решений / В. М. Колпаков. – К. : МАУП, 2000. – 256 с.

136. Комаренко Н. Г. Форми організації методичної роботи в гімназії : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук. : спец. 13.00.01 «Загальна педагогіка та історія педагогіки» / Н. Г. Комаренко – Одеса, 1997. – 24 с.

137. Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи : (б-ка з освіт. політики) : [монографія] / Н. М. Бібік, Л. С. Ващенко, О. І. Локшина, О. В. Овчарук, Л. І. Паращенко, О. І. Пометун, О. Я. Савченко [та ін.] / за заг. ред. О. В. Овчарук. – К. : К.І.С., 2004. – 112 с. –

138. Коновалова Л. М. Методична робота як компонент управлінської діяльності / Лариса Миколаївна Коновалова // Педагогічна скарбниця Донеччини. – 2005. – № 1. – С. 19–20.

139. Кононко О. Л. Психологічні основи особистісного становлення дошкільника / Олена Леонтіївна Кононко. – К. : Стилос, 2000. – 336 с.

140. Корнєєва О. Л. Організація методичної роботи в ДНЗ / О. Л. Корнєєва // Палітра педагога. – 2003. – № 4. – С. 28–30.

141. Корнєєва О. Л. Робота над перспективним педагогічним досвідом / О. Л. Корнєєва // Палітра педагога. – 2004. – № 1. – С. 24–27.

142. Корнєєва О. Л. Професійно-рольові функції методиста дошкільного закладу на сучасному етапі / О. Л. Корнєєва // Гуманізація навчально-виховного процесу : зб. наук. праць (спецвипуск) : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. [«Реалізація принципу наступності дошкільної та початкової ланок у контексті суб'єктної парадигми освіти»], (Слов'янськ, 17-18 травн. 2007 р.) / відп. ред. проф. В. І. Сипченко. – Слов'янськ : Вид. центр СДПУ, 2007. – С. 74–79.

143. Корнєєва О. Л. Використання інтерактивних технологій в організації методичної роботи з вихователями дошкільних навчальних закладів / О. Л. Корнєєва // Проблеми сучасної педагогічної освіти. Сер. : Педагогіка і психологія : зб. статей: Вип. 20. – Ч. 2. – Ялта : РВВ КГУ, 2008. – С. 113–119.

144. Корнєєва О. Л. Педагогічна діагностика у методичній роботі дошкільного навчального закладу / О. Л. Корнєєва // Вісник Луганського національного університету імені Т. Шевченка. Сер. : Педагогічні науки. – Ч. 1. – Луганськ, 2009. – С. 137–141.

145. Корнєєва О. Л. Акмеологічний підхід в організації методичної роботи з вихователями дошкільного навчального закладу / О. Л. Корнєєва, О. П. Амацьєва // Вісник інституту розвитку дитини: Вип. 10. – К. : НПУ імені Н. П. Драгоманова, 2010. – С. 31–39.

146. Корнєєва О.Л. Розвиток творчих здібностей дітей старшого дошкільного віку засобами зображувального мистецтва / О.Л. Корнєєва, О.П. Амацьєва, Г.В. Виноградова // Гуманізація навчально-вихованого процесу: зб. наук. праць (спецвипуск). Ч.1.: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. [«Психолого-педагогічний та соціальний супровід дитини дошкільного віку»], (Слов'янськ, 22-23 квіт. 2010 р.) / за заг. ред. проф. В.І. Сипченка. – Слов'янськ: Видавн. центр СДПУ, – 2010. – С. 4 – 14.

147. Корнєєва О. Л. Підвищення ефективності функціонування методичної служби в структурі регіональної системи дошкільної освіти / О. Л. Корнєєва // Гуманізація навчально-виховного процесу : зб. наук. праць (спецвипуск) Ч. 2. : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. [«Психолого-педагогічний та соціальний супровід дитини дошкільного віку»], (Слов'янськ, 22-23 квітня 2010 р.) / за заг. ред. проф. В. І. Сипченка. – Слов'янськ : Видавн. центр СДПУ, – 2010. – С. 87–98.

148. Корнєєва О.Л. Психологічний комфорт в групі дошкільного закладу / О. Л. Корнєєва // Педагогічна скарбниця Донеччини. – 2002. – №1. – С. 78 – 81.

149. Корнєєва О.Л. Педагогічні умови професійно-особистісного становлення вихователя дошкільного навчального закладу / О.Л. Корнєєва // Дійсність-думка-дослід: матеріали 3-ї загальноуніверситетської наук. конф.

молодих учених, 30-31 бер. 2006 р. / відп. ред. проф. В.А. Глущенко. – Слов'янськ: Видавн. центр СДПУ, 2006. – Вип. 3. – С. 38 – 43.

150. Корнєєва О.Л. Організація методичної роботи з вихователями на після вузівському етапі професіонального розвитку / О.Л. Корнєєва // Шляхи вдосконалення професійної підготовки майбутніх вихователів ДНЗ:зб. матер. всеукраїн. наук.-практ. семінару 29 листоп. 2007 р.– Донецьк: ДІСО. – 2007. – С. 29 – 30.

151. Корнєєва О.Л. Проведення «Дня нашої дитини» в ДНЗ. Методичні рекомендації та конспект до реалізації програми «Я у Світі» засобами інтеграційної роботи з батьками вихованців / О.Л. Корнєєва // Вихователь-методист дошкільного закладу. – 2009. – №5. – С. 75–79.

152. Корнєєва О.Л. Використання інтерактивних технологій у методичній роботі / О.Л. Корнєєва // Вихователь-методист дошкільного закладу. – 2009. – № 6 – С. 14–22.

153. Корнєєва О.Л. Рейтинг як мотивація особистісного зростання педагога / О.Л. Корнєєва // Вихователь методист дошкільного закладу. – 2009. – № 9. – С. 41 – 47.

154. Корнєєва О.Л. Система організації безпеки життєдіяльності дітей та цивільного захисту в ДНЗ / О.Л. Корнєєва // Вихователь методист дошкільного закладу. – 2009. – № 12. – С. 8 – 14.

155. Корнєєва О.Л. Організація диференційованої методичної роботи з вихователями дошкільних навчальних закладів у між атестаційний період / О.Л. Корнєєва / Базова програма «Я у Світі»: пошук нових підходів : інф.-метод. часопис [укл. Н.В. Губанова, С.І. Макаренко, Я.В. Смірнова]. – Донецьк: Витоки, 2010. – С. 313 – 317.

156. Корнєєва О.Л. Організація диференційованої методичної роботи з вихователями дошкільних навчальних закладів у міжкурсовий період підвищення кваліфікації / О.Л. Корнєєва / Методичний супровід професійного

становлення педагогів дошкільного закладу : практико орієнтований посібник / за заг.ред. Н.В. Губанової. – Донецьк: Витоки, – 2010. – С. 78 – 90.

157. Корнєєва О. Л. Тайм-менеджмент методичної роботи з педагогічними кадрами в дошкільному закладі. / О. Л. Корнєєва // Вихователь-методист дошкільного закладу. – 2011. – № 4. – С. 4 – 9.

158. Корнєєва О.Л. Тайм-менеджмент методичної роботи з педагогічними кадрами в дошкільному закладі : методичні рекомендації/ О.Л. Корнєєва, В.С. Дьяченко – Костянтинівка. – 2010. – С. 40.

159. Корнєєва О.Л. Цікаві проекти / О.Л. Корнєєва // Мудрість виховання. – 2011. – № 18 – С. 6.

160. Корогод Н.П. Організаційно-педагогічні умови управління системою науково-методичної роботи в технікумі : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 «Загальна педагогіка й історія педагогіки» / Корогод Наталья Петрівна.- Київ, 2006. – 178 с.

161. Кочарян Т. Э. Развитие методической компетентности преподавателя среднего профессионального учебного заведения в условиях последипломного образования : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 «Теория и методика профессионального образования» / Тигран Эдуардович Кочарян. – Ставрополь, 2004. – 179 с.

162. Красношликова О. Г. Создание многоуровневой методической службы муниципальной системы образования как формы непрерывного развития профессионализма педагогов / О. Г. Красношликова // Методист. – 2007. – № 4. – С. 26–36.

163. Красовицкий Н. Ю. Методическая работа в школе / Н. Ю. Красовицкий. – М. : Просвещение, 1997. – 245 с.

164. Кремень В. Г. Якісна освіта і нові вимоги часу / Василь Григорович Кремень // Педагогічна і психологічна науки в Україні. – К., 2007. – Т. 1 : Теорія та історія педагогіки. – С. 11 – 24.

165. Крисюк С. В. Розвиток післядипломної освіти педагогічних кадрів в Україні (1944-1995 рр.) : [монографія] / С. В. Крисюк. – Львів : ЛОНМТО, 1997. – 206 с.
166. Крутій К. Виставки – інструмент створення іміджу дошкільного закладу / Катерина Крутій // Вихователь-методист дошкільного закладу. – 2011. – № 1. – С. 51-54.
167. Крутій К. Концепція постійного контролю за якістю дошкільної освіти / Катерина Крутій // Вихователь-методист дошкільного закладу. – 2009. – № 4. – С. 35–44.
168. Крутій К. Л. Масові форми методичної роботи з педагогами в сучасному дошкільному навчальному закладі / [за заг. ред. К. Л. Крутій]. – Запоріжжя : «ЛПКС» ЛТД, 2004. – 128 с.
169. Крутій К. Л. Моніторинг як сучасний засіб управління якістю освіти в дошкільному навчальному закладі / Катерина Крутій. – Запоріжжя : «ЛПКС» ЛТД, 2006. – 172 с.
170. Крутій К. Л. Освітній простір дошкільного навчального закладу : [монографія]. У 2 ч. Ч. 2. Концепція, програма розвитку та освітні програми ДНЗ. Технології створення / Катерина Леонідівна Крутій. – Запоріжжя : «ЛПКС» ЛТД, 2010. – 284 с.
171. Крутій К. Л. Освітній простір дошкільного навчального закладу : [монографія]. У 2 ч. Ч. 1. Концепції, проектування. Технології створення / Катерина Леонідівна Крутій. – Запоріжжя : «ЛПКС» ЛТД, 2009. – 320 с.
172. Крутій К. Л. Педагогічний аналіз як функція управління дошкільним навчальним закладом : [монографія] / Катерина Леонідівна Крутій. – Запоріжжя : «ЛПКС» ЛТД, 2007. – 236 с.
173. Крыжко В. В. Психология в практике менеджера образования : [материалы для специалиста образоват. учреждения] / В. В. Крыжко, Е. М. Павлютенков. – К. : КАРО, 2001. – 304 с.

174. Кузьмина Н. В. Очерки психологии труда учителя. Психологическая структура деятельности учителя и формирование его личности / Нина Васильевна Кузьмина. – Л. : Ленингр. гос. ун-т, 1967. – 182 с.

175. Кузьмина Н. В. Акмеологическая теория повышения качества подготовки специалистов образования : [монография] / Н. В. Кузьмина. – М. : ИЦ, 2001. – 144 с.

176. Кузьмина Н. В. Профессионализм деятельности преподавателя и мастера производственного обучения профтехучилища / Н. В. Кузьмина ; ВНИИ проф.-техн. образования. – М. : Высш. шк., 1989. – 169 с.

177. Кузьмина Н. В. Профессионализм личности преподавателя и мастера производственного обучения / Н. В. Кузьмина ; ВНИИ проф.-техн. образования. – М. : Высш. шк., 1990. – 117 с.

178. Кузьмін О. С. Основи менеджменту : [підручник] / О. С. Кузьмін, О. Г. Мельник. – К. : Академвидав, 2003. – 416 с.

179. Кузьмінський А. І. Теоретико-методологічні засади післядипломної освіти в Україні : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра пед. наук : спец. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти» / А. І. Кузьмінський. – К., 2003. – 41 с.

180. Кулачківська С. Є. Я – дошкільник: вікові та індивідуальні особливості психічного розвитку / С. Є. Кулачківська, С. О. Ладивір. – К. : Нора-Прінт, 1996. – 94 с.

181. Курило В. С. Освіта та педагогічна думка Східноукраїнського регіону у XX столітті / Віталій Семенович Курило. – Луганськ : ЛДПУ, 2000. – 460 с.

182. Кучерявий О. Г. Теоретичні і методичні основи організації професійного самовиховання майбутніх вихователів дошкільних закладів і вчителів початкових класів : дис. ... д-ра пед. наук : спец. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти» / Олександр Георгійович Кучерявий. – К., 2002. – 515 с.

183. Ларина В. П. Научно-методическое сопровождение инновационной деятельности общеобразовательных учреждений как средство развития региональной системы образования : автореф. дис. на соискание ученой степени д-ра пед. наук : спец. 13.00.01 «Общая педагогика, история педагогики и образования» / В. П. Ларина. – Самара, 2008. – 60 с.

184. Лизинский В. М. Диагностико-аналитические процедуры и активно-игровые формы в управлении школой / Владимир Михайлович Лизинский. – М. : Образоват. центр «Пед. поиск», 1996. – 77 с.

185. Лізинський В. Менеджмент методичної роботи / Володимир Лізинський // Завуч. – 2008. – №17/18. – С. 347 – 348.

186. Лисенко Н. В. Педагогіка українського дошкілля : [навч. посіб.]. У 3 ч. Ч. 2 / Н. В. Лисенко, Н. Р. Криста . — К. : Вид. дім «Слово», 2010. – 360 с.

187. Литвинюк Л. Стимулювання професійного зростання педагога / Людмила Литвинюк // Рідна школа. – 2004. – № 2. – С. 6–8.

188. Литвинюк Л. В. Педагогічне стимулювання професійного зростання вчителів загальноосвітніх навчальних закладів : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Литвинюк Людмила Вікторівна. – Полтава, 2007. – 260 с.

189. Ліннік О. Сучасні інтерактивні технології методичної роботи з педагогічними кадрами / О. Ліннік, А. Сазонова // Вихователь-методист дошкільного закладу. – 2009. – № 8. – С. 21 – 28.

190. Логвін В. «Ситуація успіху» як метод управління: управління діяльністю педколективу школи на основі методу дослідницьких проєктів / В. Логвін // Директор школи. – 2002. – № 43. – С. 1 – 13.

191. Ложкін Г. В. Команда як колективний суб'єкт спільної діяльності / Г. В. Ложкін // Соціальна психологія. – 2005. – № 6. – С. 52 – 58.

192. Лопухіна Т. В. Моделювання педагогічного процесу : [навч.-метод. посіб.] / Т. В. Лопухіна ; [за ред. О. Г. Сущенко]. – Донецьк : Каштан, 2008. – 20 с.

193. Лопухіна Т. В. Формування професійної свідомості майбутнього педагога в процесі вивчення фахових дисциплін : дис. ... канд. пед. наук : спец. 13.00.04 / Лопухіна Тетяна В'ячеславівна. – Луганськ, 2008. – 235 с.

194. Лукина Л. И. Творческие эксперименты старшего воспитателя / Л. И. Лукина // Управление дошкольным образовательным учреждением. – 2004. – № 4. – С. 21 – 25.

195. Майданенко С. В. Організація методичної роботи в педагогічному училищі в умовах реалізації ступеневої професійної освіти вчителя : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 «Теорія та методика професійної освіти» / Світлана Вікторівна Майданенко. – Кривий Ріг, 2007. – 207 с.

196. Макаренко А. С. Собр. соч. : в 7 т. / А. С. Макаренко. – М. : АПН РСФСР, 1957-1958. Т. 5. – С.105.;Т. 7. – С. 402.

197. Манилюк Ю. С. Креативність як чинник професійної успішності керівника дошкільного навчального закладу : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.05 «Соціальна психологія» / Ю. С. Манилюк. – К., 2007. – 17 с.

198. Мануйленко В. В. Организационно-методические основы совершенствования управления образованием : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 «Загальна педагогіка та історія педагогіки» / Мануйленко Валентина Владимировна. – К., 2006. – 202 с.

199. Маркеева В. Профессиональный рост учителя и методическая служба / В. Маркеева // Народное образование. – 2000. – № 9. – С. 95 – 99.

200. Маркова А. К. Психология профессионализма / Аэлиа Капитоновна Маркова. – М. : Междунар. гуманитар. фонд «Знание», 1996. – 308 с.

201. Маркова А. К. Психология труда учителя / Аэлиа Капитоновна Маркова. – М. : Просвещение, 1993. – 192 с.

202. Маркова А. К. Психологический анализ профессиональной компетентности учителя / Аэлиа Капитоновна Маркова // Советская педагогика. – 1990. – № 3/8. – С. 87 – 89.

203. Мармаза О. І. Стратегічне управління: траєкторія успіху / О. І. Мармаза. – Х. : Основа, 2006. – 160 с. – (Бібліотека журналу «Управління школою» ; вип. 12).

204. Мармаза О. І. Управління навчальним закладом : [навч.-метод. посіб.]. У 2 ч. Ч. 2. Ключ до професійного успіху / О. І. Мармаза, О. М. Касянова, В. В. Григораш [та ін.]. – Х. : Веста : Ранок, 2003. – 152 с. – (Серія «Управління школою»).

205. Мармаза О. І. Управління навчальним закладом : [навч.-метод. посіб.]. У 2 ч. Ч. 1. Абетка менеджера освіти / О. І. Мармаза, О. М. Касянова, В. В. Григораш [та ін.]. – Х. : Веста : Ранок, 2003. – 160 с. – (Серія «Управління школою»).

206. Масликова І. Модель педагогічного керівництва самоосвітньою діяльністю педагогів у системі методичного менеджменту / І. Масликова // Управління освітою. – 2004. – № 11. – С. 10 – 14.

207. Маслікова І. Методичний менеджмент як освітній феномен: теорія і практика продуктивного управління якістю людського ресурсу освітньої галузі / І. Маслікова // Управління школою. – 2007. – № 26. – С. 17 – 24.

208. Матвієнко П. Позитивна «Я-концепція» вчителя / П. Матвієнко // Завуч. – 2003. – №10. – С. 6–8.

209. Менеджмент персоналу : [навч. посіб.] / В. М. Данюк, В. А. Петюх, С. О. Цимбалюк [та ін.] / [за заг. ред. В. М. Данюка, В. М. Летюха]. – К. : КНЕУ, 2004. – 398 с.

210. Методична робота в ДНЗ / [упоряд. Л. А. Швайка]. – Х. : Основа, 2007. – 288 с.

211. Митина Л. М. Учитель как личность и профессионал (психологические проблемы) / Л. М. Митина. – М. : Дело, 1994. – 216 с.

212. Монастирна Г. В. Формування професійної компетентності майбутніх учителів інформатики засобами інформаційно-педагогічного моделювання : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец.

13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти» / Г. В. Монастирна. – Луганськ, 2009. – 20 с.

213. Молочко М. В. Формування соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі дошкільного закладу : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.07 «Теорія і методика виховання» / Майя Василівна Молочко. – К., 2004. – 190 с.

214. Морозова А. Н. Управление методической работой в дошкольном образовательном учреждении на диагностической основе : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.07 / Морозова Анжела Николаевна. – М., 2003. – 253 с.

215. Набока Я. Культурологічний підхід до розвитку особистості педагога у системі післядипломної освіти / Я. Набока // Післядипломна освіта в Україні. – 2001. – № 2. – С. 57–60.

216. Наука управління загальноосвітнім навчальним закладом : [навч. посіб.] / Т. М. Десятов, О. М. Коберник, Б. Л. Тевлін, Н. М. Чепурна.– Х. : Основа, 2003. – 240 с.

217. Науково-практичні аспекти організації навчальної і методичної роботи в університеті : [монографія] / [заг. ред. В. П. Шевченка]. – Донецьк : «Юго-Восток, Лтд», 2004. – 256 с.

218. Національна доктрина розвитку освіти // Освіта України. – 2002. – № 33. – С. 4–6.

219. Нечволод Л.І. Сучасний словник іншомовних слів. - Харків: ТОРСІНГ ПЛЮС, 2008. - С. 426.

220. Никишина И. Диагностическая и методическая работа в дошкольных образовательных учреждениях / Инна Никишина – Волгоград : Учитель, 2007. – 156 с.

221. Низьковська О. Типове положення про методичний кабінет дошкільного навчального закладу – очікуваний документ для методичної служби ДНЗ / Олена Низьковська // Вихователь-методист дошкільного закладу. – 2011. – № 1. – С. 11–17.

222. Нуждина Н. И. Консультация как вид работы старшего воспитателя по повышению квалификации педагогов / Н. И. Нуждина // Управление дошкольным образовательным учреждением. – 2006. – № 6. – С. 21 – 23.
223. Овчарова Р. В. Технологии практического психолога образования / Раиса Васильевна Овчарова. – М. : Творч. центр «Сфера», 2000. – 437 с.
224. Омеляненко Н. Вихователь-методист: вимоги до посади / Ніна Омеляненко // Вихователь-методист дошкільного закладу. – 2009. – № 1. – С. 20 – 25.
225. Осовська Г. Менеджмент організацій : навч. посіб. / Галина Осовська, Олег Осовський. – К. : Кондор, 2005. – 853 с.
226. Освіта в Україні : норматив. база / упоряд. Є. К. Пашутинський. – [3-тє вид., змін. та допов.]. – К. : КНТ, 2007. – 520 с.
227. Основні засади розвитку вищої освіти України : [навч.-метод. посіб.] / І. О. Вакарчук (ред.). – К. : Вид-во НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2008. – 172 с.
228. Павленко В. І. Організація науково-методичної роботи в школах сільської місцевості : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.01 «Загальна педагогіка та історія педагогіки» / В. І. Павленко. – Х., 2007. – 21 с.
229. Павлютенков Е. М. Організація методичної роботи / Е. М. Павлютенков, В. В. Крижко. – Х. : Основа, 2005. – 80 с.
230. Павлютенков Е. М. Профессиональная компетентность личности учителя / Євген Михайлович Павлютенков // Формування творчої особистості: проблеми і суперечності. – Запоріжжя, 1995. – Вип. 3. – С. 33 – 57.
231. Павлютенков Є. М. Професійне становлення керівника дошкільного навчального закладу / Євген Михайлович Павлютенков // Дошкільна освіта. – 2005. – № 1. – С. 4–11.

232. Панфилова А. П. Основы менеджмента. Полное руководство по кейс-технологиям / А. П. Панфилова, Л. А. Громова, И. А. Богачек, В. А. Абчук / [под ред. Соломина В. П.]. – СПб. : Питер, 2004. – 240 с.
233. Паркер Г. Формирование команды : сб. упражнений для тренеров / Г. Паркер, Р. Кропп. – СПб. : Питер, 2002. – 160 с.
234. Патронова И. Проектный метод / И. Патронова // Дошкольное воспитание. – 2007. – №3. – С. 81 – 85.
235. Педагогічна майстерність / [під ред. І. А. Зязюна]. – К. : Вища шк., 1997. – 349 с.
236. Педагогика : большая современная энциклопедия / сост. Е. С. Рапацевич. – Мн. : Современное слово, 2005. – 720 с.
237. Пелагейченко М. Л. Підготовка майбутніх учителів трудового навчання до організації проектної діяльності учнів основної школи : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.02 / М. Л. Пелагейченко. – К., 2006. – 20 с.
238. Перспективні освітні технології : [наук.-метод. посіб.] / [за ред. Г. С. Сазоненко]. – К. : Гопак, 2000 – 550 с.
239. Петров В. Ф. Інформаційне забезпечення управління загальною середньою освітою в регіоні : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / Петров Валерій Федорович. – К., 2004. – 207 с.
240. Пехарева С. В. Управління інноваційним розвитком дошкільного навчального закладу : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.06 «Теорія і методика управління освітою» / Світлана Вікторівна Пехарева. – Луганськ, 2009. – 20 с.
241. Про запровадження звітування керівників дошкільних, загальноосвітніх та професійно-технічних навчальних закладів : Наказ М-ва освіти і науки України від 28.01.05 р. № 55 // Інформ. зб. М-ва освіти і науки України. – 2005. – № 4/6. – С. 95 – 96.

242. Про затвердження Концептуальних засад розвитку педагогічної освіти в Україні та її інтеграції в європейський простір: Наказ М-ва освіти і науки України від 31.12.04 р. № 988 // Освіта. – 2005. – 12–19 січ. (№ 2/3). – С. 2 – 3.

243. Пехота О. М. Особистісно орієнтоване навчання: підготовка вчителя : [монографія] / О. М. Пехота, А. М. Старєва. – [2-е вид., допов. та перероб.] – Миколаїв : Іліон, 2006. – 272 с.

244. Піроженко Т. Інноваційна психолого-педагогічна діяльність: нові підходи / Тамара Піроженко // Дошкільне виховання. – 2001. – № 12. – С. 10 – 12.

245. Пікельна В. С. Управління школою. У 2 ч. Ч. 1 / Валерія Семенівна Пікельна. – Х. : Основа, 2004. – 112 с. – (Бібліотека журналу «Управління школою»).

246. Пікельна В. С. Управління школою. У 2 ч. Ч. 2 / Валерія Семенівна Пікельна. – Х. : Основа, 2004. – 111 с. – (Бібліотека журналу «Управління школою»).

247. Пісоцька Л. С. Соціально-педагогічні умови управління розвитком дошкільної освіти в регіоні : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 «Теорія та історія педагогіки» / Леоніда Станіславівна Пісоцька. – К., 2004. – 163 с.

248. Поздняк Л. В. Підготовка старших вихователів к управленню методической работой в ДООУ на диагностической основе / Л. В. Поздняк, А.Н. Морозова // Управление дошкольным образовательным учреждением. – 2002. – № 5. – С. 85 – 96.

249. Покроєва Л. Д. Організаційно-педагогічні умови функціонування сучасних дошкільних закладів : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.08 «Дошкільна педагогіка» / Л. Д. Покроєва. – К., 2001. – 17 с.

250. Пометун О. Теоретичні засади формування громадянської компетентності учнівської молоді / О. Пометун // Управління школою. – 2005. – № 8. – С. 5 – 7.

251. Пометун О. І. Сучасний урок. Інтерактивні технології навчання : [наук.-метод. посіб.] / О. І. Пометун, Л. В. Пироженко / [за ред. О. І. Пометун]. – К. : А.С.К., 2005. – 192 с.
252. Пономаренко Т. О. Культуровідповідне управління якістю дошкільної освіти : [навч.-метод. посіб. для управлінців у галузі дошк. освіти, студ. вищих навч. закл., аспірантів, викладачів] / Тетяна Олександрівна Пономаренко. – Луганськ : Альма-матер, 2006. – 230 с.
253. Попиченко С. С. Розвиток теорії і практики дошкільного виховання в Україні (кінець XIX - початок XX ст.) : автореф. дис. ... канд. пед. наук : спец. 13.00.08 «Дошкільна педагогіка» / С. С. Попиченко. – К., 1998. – 16 с.
254. Поташник М. М. В поисках оптимального варианта: из опыта работы народных учителей СССР / Марк Максимович Поташник. – М. : Педагогика, 1988. – 192 с.
255. Поташник М. М. Педагогическое творчество: проблемы развития и опыт / Марк Максимович Поташник. – К., 1988. – 167 с.
256. Проблеми гуманізації освіти в контексті трансформації вищої школи України : [монографія] / Л. М. Баран, Р. Т. Баран, О. П. Власова, Т. І. Власова [та ін.]. – Д. : АРТ-ПРЕС, 2008. – 232 с.
257. Професійна компетентність педагога: досвід, проблеми, перспективи / [авт.-уклад. С. В. Бочаров, Н. В. Губанова] ; ДООППО. – Донецьк : Витоки, 2009. – 408 с.
258. Психолого-педагогічний супровід освітнього процесу в дошкільному навчальному закладі. Дайджест 6 / [упоряд. О. М. Байер]. – Запоріжжя : «ЛПС» ЛТД, 2008. – 236 с. : іл. – (Бібліотека керівника дошкільного навчального закладу).
259. Равен Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация / Дж.Равен. – М. : Когито-Центр, 2002. – 257 с.
260. Радченко А. Є. Професійна компетентність вчителя / А. Є. Радченко. – Х. : Основа, 2006. – 128 с.

261. Реалізація інноваційної практики в дошкільному навчальному закладі: психологічний аспект / [за заг. ред. С. Д. Максименка, С. Є. Кулачківської]. – Запоріжжя : «ЛПІС» ЛТД, 2004. – 128 с.

262. Регіональна програма впровадження компетентнісно-орієнтованого підходу в навчально-виховний процес / Упр. освіти і науки Донец. облдержадмін., Донец. обл. ін.-т післядиплом. пед. освіти. – Донецьк : ДОІППО, 2004 – 26 с.

263. Рибалко Л. С. Акмеологічні засади професійно-педагогічної самореалізації майбутнього вчителя : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти» / Рибалко Людмила Сергіївна. – Х., 2008. – 457 с.

264. Рибалко Л. С. Методолого-теоретичні засади професійно-педагогічної самореалізації майбутнього вчителя (акмеологічний аспект) : [монографія] / Людмила Сергіївна Рибалко. – Запоріжжя : ЗДМУ, 2007. – 443 с.

265. Рогов Е. И. Личность учителя: теория и практика / Евгений Иванович Рогов. – Ростов н/Д : Феникс, 1996. – 512 с.

266. Рогов Е. И. Учитель как объект психологического исследования : [пособие для шк. психологов по работе с учителем и пед. коллективом] / Евгений Иванович Рогов. – М. : ВЛАДОС, 1998. – 496 с.

267. Рогова Т. В. Теоретичні і методичні основи персоналізованого підходу в управлінні педагогічним колективом середньої загальноосвітньої школи : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня док. пед. наук : спец. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти» / Т. В. Рогова. – Х., 2006. – 36 с.

268. Рогозіна М. Ю. Педагогічні основи самоосвітньої діяльності майбутніх учителів природничих дисциплін : дис. ... канд. пед. наук : спец. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти» / Марина Юріївна Рогозіна. – Донецьк, 2005. – 232 с.

269. Родигіна І. В. Компетентнісно орієнтований підхід до навчання / Ірина Вікторівна Родигіна. –Х. : Основа, 2005. – 96 с.

270. Рубинштейн С. Л. Человек и мир / Сергей Леонидович Рубинштейн // Проблемы общей психологии. – М., 1973. – С. 255 – 382.
271. Руссол В. М. Дидактичні основи оптимізації змісту післядипломної освіти педагогічних працівників : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти» / В. М. Руссол. – Тернопіль, 2000. – 20 с.
272. Савінова Н. Організація та планування діяльності методичної служби / Наталія Савінова // Вихователь-методист дошкільного закладу. – 2009. – № 1. – С. 26 – 28.
273. Селевко Г. К. Современные образовательные технологии : [учеб. пособие] / Герман Константинович Селевко. – М. : Нар. образование, 1998. – 256 с.
274. Селевко Г. К. Энциклопедия образовательных технологий. В 2 т. Т. 1 / Герман Константинович Селевко. – М. : НИИ шк. технологий, 2006. – 816 с. – (Энциклопедия образовательных технологий).
275. Сенина А. И. Методический кабинет / А. И. Сенина // Управление дошкольным образовательным учреждением. – 2002. – № 1. – С. 94 – 104.
276. Серета І. В. Технологія самовиховання особистості : [метод. рек.] / І. В. Серета. – Миколаїв : Іліон, 2005. – 88 с.
277. Сидоренко О. Л. Педагогічні умови ефективності науково-методичної роботи з учителями загальноосвітніх навчально-виховних закладів : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.01 «Теорія та історія педагогіки» / О. Л. Сидоренко. – Х., 1996. – 23 с.
278. Сікорський П. І. Теорія і методика диференційованого навчання в середніх загальноосвітніх і професійних навчальних закладах : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти» / Петро Іванович Сікорський ; Ін-т педагогіки і психології проф. освіти АПН України. – К., 2001. – 434 с.

279. Сірополко С. Історія освіти в Україні / Степан Онисимович Сірополко. – К. : Наук. думка, 2001. – 911 с.
280. Скаткин М. Н. Проблемы современной дидактики / Михаил Николаевич Скаткин. – М. : Педагогика, 1984. – 95 с.
281. Скаткин М. Н. Совершенствование процесса обучения. Проблемы и суждения / М. Н. Скаткин. – М. : Педагогика, 1971. – 206 с.
282. Сластенин В. А. Профессионализм педагога: акмеологический контекст / В. А. Сластенин // Педагогическое образование и наука. – 2002. – № 4. – С. 4 – 9.
283. Слободянюк Т. Б. Становлення та розвиток професійної підготовки фахівців з дошкільного виховання в Україні (кінець XIX – початок XX століття) : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : 13.00.01 «Теорія та історія педагогіки» / Т. Б. Слободянюк. – К., 2000. – 20 с.
284. Словарь социально-гуманитарных терминов / под общ. ред. А. Л. Айзенштадта. – Мн. : Тесей, 1999. – С. 174.
285. Словарь современных понятий и терминов. – 4-е изд., дораб. и доп. – М. : Республика, 2002. – С. 296.
286. Сметанський М. І. Діагностика та оцінювання результатів педагогічної праці: проблеми та методологічні засади їх розв'язання / Микола Іванович Сметанський // Освіта Донбасу. – 2007. – № 1. – С. 16 – 21.
287. Смолкин А. М. Методы активного обучения : [науч.-метод. пособие] / Абрек Маркович Смолкин. – М. : Высш. шк., 1991. – 176 с.
288. Сорочан Т. М. Підготовка керівників шкіл до управлінської діяльності: теорія та практика : [монографія] / Тамара Михайлівна Сорочан. – Луганськ : Знання, 2005. – 384 с.
289. Соф'янц Е. М. Шукаємо нові підходи / Едуард Матвійович Соф'янц // Радянська школа. – 1990. – № 6. – С. 82 – 84.
290. Стадник В. Менеджмент : посібник / Валентина Стадник, Микола Йохна. – К. : Академія, 2003. – 463 с.

291. Столяренко Л. Д. Психология и педагогика в вопросах и ответах / Л. Д. Столяренко, С. И. Самигин. – Ростов н/Д : Фенікс, 2000. – 576 с. – (Серия «Учебники, учебные пособия»).
292. Суспільство і трансформація вищої освіти в Україні : [навч. посіб.] / Г. Б. Вільський, К. М. Левківський, С. В. Мельник, Ю. В. Сухарніков. – Миколаїв : Миколаїв. обл. друк., 2008. – 181 с.
293. Суховерхова Л. Інноваційні форми методичної роботи / Людмила Суховерхова // Завуч. – 2007. – №17/18. – С. 51 – 64.
294. Сушенцева Л. Л. Методична служба і стандарти в освіті / Лілія Леонідівна Сушенцева // Рідна школа. – 1998. – № 4. – С. 60 – 61.
295. Сушенцева Л. Л. Нові підходи до організації методичної роботи в школах / Лілія Леонідівна Сушенцева // Рідна школа. – 1998. – № 2. – С. 39 – 41.
296. Тарасов М. А. Интегративно-педагогическая деятельность в ДОУ / М. А. Тарасов, В. И. Чернова // Управление дошкольным образовательным учреждением. – 2006. – № 3. – С. 22 – 29.
297. Творческая направленность деятельности педагога / [под ред. Ю. Н. Кулюткина, Г. С. Сухобской]. – Л. : ЛГПИ, 1981. – 78 с.
298. Теорія і практика управління навчальним закладом : [навч.-метод. посіб.] / Гриньова М. В., Литвинюк Л. В. – Полтава : ПДПУ, 2006. – 48 с.
299. Терещенко І. Методист – друг і порадник / Ірина Терещенко // Дитячий садок. – 2005. – №3. – 27 с.
300. Терминологический словарь по дошкольной педагогике / [сост. Стягунова О. А., Лопухина Т. В.]. – Донецк, 2008. – 194 с.
301. Тести для оцінювання професійної підготовки педагогів ДНЗ / [уклад. О. В. Власова]. – Х. : Основа, 2008. – 121 с.
302. Тимошенко И. Мотивация личности и человеческих ресурсов / И. Тимошенко, А. Соснин – К. : Европ. ун-т, 2002. – 575 с.
303. Титаренко І. О. Підвищення педагогічної майстерності вчителів в системі методичної роботи загальноосвітньої школи / Інна Олегівна Титаренко

// Педагогічний процес: теорія і практика / Ін-т педагогіки і психології проф. освіти АПН України. – К., 2003. – Вип.1. – С. 113 – 123.

304. Титаренко І. О. Післядипломна освіта вчителя початкових класів в системі методичної роботи загальноосвітньої школи : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти» / Інна Олегівна Титаренко. – К., 2005. – 309 с.

305. Ткачова Н. О. Аксіологічний підхід до організації педагогічного процесу в загальноосвітньому навчальному закладі : монографія / Наталія Олександрівна Ткачова. — Х. : Каравела, 2006. – 300 с.

306. Третьяков П. И. Практика управления современной школой : опыт пед. менеджмента / П. И. Третьяков ; Моск. гос. пед. ун-т им. В. И. Ленина. – М. : [б. и.], 1995. – 204 с.

307. Уйсімбаєва Н. В. Науково-дослідницька діяльність як чинник зростання професійної компетентності / Наталія Василівна Уйсімбаєва // Рідна школа. – 2006. – № 4. – С. 3–7.

308. Улюкаєва І. Г. Історія суспільного дошкільного виховання в Україні : [навч. посіб.] / Ірина Гирейвна Улюкаєва. – Бердянськ : [б. в.], 2007. – 172 с.

309. Ушаков Д. Н. Толковый словарь современного русского языка. – М. : Альта-Пресс, 2005. –С. 436.

310. Федорчук В. Комунікативна компетентність педагога. Соціально-психологічний тренінг / Віктор Федорчук. – К. : Шк. світ, 2007. – 127 с.

311. Фіцула М. М. Педагогіка : [навч. посіб. для студ. вищ. пед. закл. освіти] / М. М. Фіцула. – К. : Академія, 2001. – 528 с.

312. Фонарев А. Р. Профессиональная деятельность как смысл жизни и акме профессионала / Александр Ратмирович Фонарев // Мир психологии. – 2001. – № 2. – С. 104 – 108.

313. Фонарев А. Р. Психологические особенности личностного становления профессионала / Александр Ратмирович Фонарев. – М.: Изд-во Моск. психол.-соц. ин-та. – Воронеж : МОДЭК, 2005. – 560 с.

314. Фуклева І. О. Особливості навчання слухачів у закладах післядипломної освіти / І. О. Фуклева // Освіта Донбасу. – 2007. – №3. – С. 76–79.
315. Хлебнікова Т. М. Ділова гра як метод активного навчання педагога : [навч.-метод. посіб. для викладачів, слухачів ПЮ, директорів шк., кер. РУО] / Тетяна Михайлівна Хлебнікова. – Х. : Основа, 2003. – 80 с. – (Бібліотека журналу «Управління школою»).
316. Хлебнікова Т. М. Особистісно орієнтоване навчання в умовах післядипломної педагогічної освіти / Т. М. Хлебнікова // Педагогіка та психологія : зб. наук. пр. – Х., 2009. – Вип. 35. – С. 100 – 108.
317. Хміль Ф. І. Основи менеджменту : [підручник] / Федір Іванович Хміль. – К. : Академ-видав, 2003. – 608 с.
318. Хоружа Л. Методична роботи школи / Людмила Хоружа // Завуч. – 2006. – № 19. – С. 11 – 14.
319. Хрестоматія з історії дошкільної педагогіки в Україні : [навч. посіб.] / ред. І. Г. Улюкаєва ; Бердян. держ. пед. ун-т. – Бердянськ : [б. в.], 2007. – 160 с.
320. Худоминский П. В. Методическая работа в школе / Петр Владимирович Худоминский. – М. : МП СССР, 1979. – 35 с.
321. Хуторской А. В. Ключевые компетенции как компонент личностно ориентированной парадигмы образования / Андрей Викторович Хуторской // Народное образование. – 2003. – № 2. – С. 58 – 64.
322. Хуторской А. В. Современная дидактика : [учеб. для вузов] / Андрей Викторович Хуторской. — СПб. : Питер, 2001. – 544 с. – (Ученик нового века).
323. Целищева Н. Ситуация успеха для каждого учителя: предупреждение профессиональных затруднений, лист карьеры учителя, ситуация успеха для учителя и учеников / Н. Целищева // Народное образование. – 2000. – № 1. – С. 87 – 106.

324. Центральна методична служба в дії // Дошкільне виховання. – 2007. – № 1. – С. 4 – 7.
325. Цехмістрова Г. С. Управління в освіті та педагогічна діагностика : [навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл.] / Г. С. Цехмістрова, Н. А. Фоменко. – К. : Слово, 2005. – 280 с.
326. Чайка В. М. Теорія і технологія підготовки майбутнього вчителя до саморегуляції педагогічної діяльності : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра пед. наук : спец. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти» / В. М. Чайка. – Тернопіль, 2006. – 43 с.
327. Чепурна Н. М. Науково-методичні засади розвитку системи підвищення кваліфікації педагогічних працівників України (1970-2004 рр.) : дис. ... канд. пед. наук : спец. 13.00.01 «Загальна педагогіка та історія педагогіки» / Наталія Миколаївна Чепурна. – Житомир, 2005. – 291 с.
328. Чепурна Н. М. Організація методичної роботи з педагогічними кадрами у міжкурсовий період / Наталія Миколаївна Чепурна // Постметодика. – 2003. – № 4. – С. 38 – 45.
329. Черникова Т. В. Деловая имитационная игра «Аттестация» / Т. В. Черникова // Управление дошкольным образовательным учреждением. – 2004. – № 5. – С. 34–40.
330. Чернишов О. І. Організація науково-дослідної роботи в освітній установі : [метод. посіб.] / О. І. Чернишов, Т. Б. Волобуєва. – Донецьк : Витоки : ДоноблППО, 2007. – 152 с.
331. Чикало О. Організація методичного кабінету в дошкільному закладі / Ольга Чикало // Вихователь-методист дошкільного закладу. – 2009. – № 2. – С. 4 – 10.
332. Чобітько М. Г. Педагогічна освіта: особистісний підхід / Микола Григорович Чобітько // Педагогічний процес: теорія і практика. – К. : Інститут педагогіки і психології професійної освіти в Україні. – 2003. – Вип. 1. – С. 124–127.

333. Чошанов М. А. Гибкая технология проблемно-модульного обучения : метод. пособие / М. А. Чошанов. – М. : Нар. образование, 1996.– 160 с.
334. Шавровська В. Н. Експериментально-дослідницька діяльність як основний чинник впровадження інноваційних технологій в практику роботи дошкільних навчальних закладів : [навч.-метод. посіб.] / В. Н. Шаровська, Н. М. Чепурна. – Черкаси : [б. в.], 2004. – 79 с.
335. Шакуров Р. Х. Мотивы и стимулы педагогического труда: ориентация на личность / Рафаил Хайруллович Шакуров // Специалист. – 1994. – № 2. – С. 35–37.
336. Шакуров Р. Х. Социально-психологические основы управления: руководитель и педагогический коллектив / Рафаил Хайруллович Шакуров. – М. : Просвещение, 1990. – 208 с. – (Библиотека заместителя директора школы по учебно-воспитательной работе).
337. Шапаренко Х. А. Особливості формування професійної компетентності майбутніх педагогів дошкільної освіти / Х. А Шапаренко // Наук. зап. каф. педагогіки Харк. нац. ун-ту ім. В. Н.Каразіна : зб. наук. праць. – 2006. – Вип. XVI. – С. 251 – 260.
338. Швидкий В. О. Особливості формування Я-концепції в професійному становленні особистості : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія» / В. О. Швидкий. – К., 2007. – 18 с.
339. Шевандрин Н. И. Психодиагностика, коррекция и развитие личности : [учеб. для студ. высш. учеб. заведений] / Николай Иванович Шевандрин. – М. : ВЛАДОС, 2001. – 512 с.
340. Шестопалюк О. В. Психолого-педагогічні основи атестації працівників освіти в регіоні : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти» / О. В. Шестопалюк. – К., 1999. – 19 с.

341. Шишов С. Понятие компетенции в контексте качества образования / С. Шишов // Стандарты и мониторинг в образовании. – 1999. – № 2. – С. 85 – 92.
342. Шопенгауэр А. Четыре принципа достаточной причины // Избр. произведения / сост. И. С. Нарский. – М. : Просвещение, 1993. – 477 с.
343. Шуть М. Майстерність проведення гри / Микола Шуть. – К. : Шк. світ, 2007. – 128 с. – (Бібліотека «Шкільного світу»).
344. Щербаков А. И. О подготовке студентов – будущих учителей к исследованию педагогических явлений // Психология труда и личности учителя учителя. – Л., 1977. – С. 124 – 131.
345. Энциклопедический словарь / гл. ред. Б. А. Введенский. – М., 1954. – Т. 2. – С. 134.
346. Якименко Л. Контролюємо, щоб допомогти / Людмила Якименко // Дошкільне виховання. – 2008. – № 1. – С. 14–15.
347. Янко О. В. Організаційно-педагогічні умови управління якістю роботи сучасного дошкільного навчального закладу : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.06 «Теорія і методика управління освітою» / О. В. Янко. – Луганськ, 2009. – 20 с.
348. Янушевич О. В. Інтерактивні технології проведення педагогічної ради: від теорії до практики / О. В. Янушевич, С. Б. Хамуляк // Відкритий урок. – 2004. – №3/4. – С. 43–47.
349. Гавриш Н. Теоретичні засади формування педагогічної команди як суб'єкту управління якістю роботи дошкільного навчального закладу [Електронний ресурс] / Н. Гавриш, О. Янко. – Режим доступу: <http://vuzlib.com/content/view/182/84>.
350. Типове положення про методичний кабінет дошкільного навчального закладу (наказ № 1070 від 09.11.2010) // Інформ. зб. М-ва освіти і науки [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.mon.gov.ua; www.iitzo.gov.ua ; www.osvita.com.

351. Тряпицин А. В. Интеграционные процессы в высшем образовании [Электронный ресурс] / А. В. Тряпицин. – Режим доступа: <http://prof.msu.ru/publ/omsk2/055.htm/>

352. Янукович В. Ф. «Цілі розвитку тисячоліття. Україна-2010»: національна доповідь [Електронний ресурс] / Віктор Федорович Янукович. – Режим доступу: http://www.undp.org.ua/files/ua_52412MDGS_UKRAINE2010_RER_ukr.pdf.

353. Cryns Th. A collaborative case study of teacher change: From a personal to professional perspective / Cryns Th. // Teaching and teacher education. – 1993. – Vol. 9, № 2. – P. 12–15.

354. Hawkey K. Image and pressure to conform in learning to teach / Hawkey K. // Teaching and teacher education. – 1996. – Vol. 12, № 1. – P. 28–31.

355. Minnis S.R. Restructuring practice teaching: from role-playing to role-making / Minnis S. R. // Educational practice and theory. – 1997 – Vol. 19, № 1. – P. 18–23.

Додаток А

Таблиця відбиття методичної діяльності вихователя і вихователя-методиста у документації

Назва компоненту (за Крутій К.Л.)	Форма відбиття у документації вихователя (згідно переліку документації вихователя)	Форма відбиття у документації методиста (згідно переліку документації методиста)
ХТО НАВЧАЄ	Самоаналіз роботи педагога. Діагностика сімей вихованців. <u>2.4.4. Щоденник педагога з підвищення професійного рівня (участь у педагогічних радах, колективних переглядах, семінарах тощо).</u>	Діагностична карта педагогічних працівників; Педагогічний портрет Педагогічний прогноз <u>2.2.2. Діловий щоденник аналізу освітньо-виховного процесу.</u> <u>2.2.6. Плани проходження підвищення кваліфікації, атестації педагогічних працівників</u>
КОГО НАВЧАЮТЬ	<u>2.4.2. Книга відомостей про дітей та їхніх батьків.</u> 2.4.5. Листок здоров'я вихованців. Діагностика дитячих вмінь. Індивідуальні картки розвитку вихованців. Списки підгруп для занять. Списки обдарованих дітей та план дій.	Звіти груп про діагностику. Звіти про виконання програмних завдань. Картотека обдарованих дітей.
ЧОМУ НАВЧАЮТЬ	<u>2.4.1. План освітньо-виховної роботи.</u> <u>2.4.3. Журнал обліку щоденного відвідування дітьми групи. У ньому фіксуються проведення загартовувальних процедур та відомості про звуковимову</u>	<u>2.2.2. Діловий щоденник аналізу освітньо-виховного процесу.</u> Інформаційний блок картотеки матеріалів методичного кабінету. <u>2.2.9. Картотека публікацій періодичних видань, психоло-</u>

	<p><u>дітей.</u></p> <p>Перспективні та календарні плани.</p> <p>Лист передбачуваних результатів на тиждень.</p>	<p><u>го-педагогічної, методичної літератури.</u></p> <p>Аналіз освітніх програм.</p> <p>Стверджені авторські програми.</p> <p>Тематичні, комплексні перевірки стану освітнього процесу.</p> <p>Щоденник спостережень педагогічного процесу.</p> <p><u>2.2.4. Плани семінарів, семінарів-практикумів.</u></p> <p><u>Доцільність проведення семінарів, семінарів-практикумів визначається конкретною потребою дошкільного закладу.</u></p> <p><u>2.2.7. Інформаційні матеріали та педагогічні видання з питань дошкільної освіти.</u></p>
<p>ЯК НАВЧАЮТЬ</p>	<p>Алгоритм навчальної, партнерської, самостійної діяльності дітей.</p> <p>Папка-накопичувач.</p> <p>Зошит самоосвіти.</p> <p>Програма. Профільні та додаткові програми.</p> <p>«Портфель досягнень»</p> <p><u>2.4.7.Вихователі (інструктори) з фізичного виховання додатково ведуть:</u></p> <p><u>- книгу медичного обстеження дітей;</u></p> <p><u>- книгу обліку роботи з дітьми, які мають ослаблене здоров'я; - книгу обліку виконання дітьми 6-річного віку державних тестів і нормативів оцінки</u></p>	<p><u>2.2.2. Діловий щоденник аналізу освітньо-виховного процесу.</u></p> <p><u>2.2.3. Книга проведення консультацій.</u></p> <p>В ній фіксується тематика, методичні джерела, тези консультації. Якщо в дошкільному закладі працюють спеціалісти з фізичного виховання, образотворчого мистецтва, трудового виховання, корекційної роботи, ведеться книга тематичних консультацій для них. Пакет атестаційних справ.</p> <p>Пакет інформації з курсової</p>

	<p><u>фізичної підготовленості;</u> <u>- книгу обліку виконання дітьми основних фізичних рухів;</u> <u>- збір сценаріїв та матеріалів спортивних свят, розваг, змагань, інших заходів.</u></p>	<p>підготовки та міжкурсового періоду. Аналіз результатів педагогічного процесу. Зошит «Активні форми роботи з педагогічними кадрами». Аналіз умов для педагогічного процесу. Книга відгуків батьків та гостей ДНЗ. <u>2.2.5. Методичні розробки; конспекти занять; програми святкових дійств, розваг, театральних вистав; матеріали з досвіду роботи, експериментальні дослідження, авторські розробки</u></p>
ДЕ НАВЧАЮТЬ	<p>Базове КОЛО зон саморозвитку та самореалізації. Розвиваюче мобільне середовище складене за базовим колом у сферах “Культура”, “Я Сам”, “Люди”, “Природа”.</p>	<p>Інформаційний блок з довідковою інформацією для вихователів. Загальний розклад освітнього процесу. Графіки роботи педагогів. План роботи на місяць <u>2.2.8. Книга обліку педагогічних посібників, ігрового, дидактичного обладнання тощо.</u></p>
КОЛИ НАВЧАЮТЬ	<p>Розклад видів діяльності та алгоритм використаних форм роботи на тиждень, стверджений адміністрацією.</p>	<p><u>2.2.1. План роботи.</u> Загальний розклад освітнього процесу. Загальний план свят та розваг в дошкільному закладі.</p>

Додаток Б

**«Визначення ставлення вихователів
до участі у методичній роботі» (за Майданенко С.)**

Дата _____ Навчальний заклад _____

Стаж роботи _____ Посада _____

Питання: Як ви ставитесь до участі у методичній роботі?

Завдання: Оберіть твердження-відповідь на запитання, яке найбільш відповідне Вашому ставленню до участі у методичній роботі.

- 1) Беру участь тому, що адміністрація ДНЗ проводить такі заходи.
- 2) Виконую доручення надані методистом тому, що необхідно проходити атестацію.
- 3) Активно приймаю участь у методичній роботі закладу, тому що це цікаво.

Для фіксації результатів нами була розроблена картка вибору тверджень, яка відображала варіанти відповідей.

**Шаблон до питальника «Визначення ставлення вихователів
до участі у методичній роботі» (за Майданенко С.)**

Питання до вихователів	Твердження відповіді для вибору	Прим	Висновок
“Як Ви ставитесь до участі у методичній роботі?”			
1 твердження	Беру участь тому, що адміністрація ДНЗ проводить такі заходи.		
2 твердження	Виконую доручення надані методистом тому, що необхідно проходити атестацію.		
3 твердження	Активно приймаю участь у методичній роботі закладу, тому що це цікаво.		
4 твердження	Відчуваю потребу в участі у методичній роботі закладу, вважаю її одним з ефективних джерел підвищення професіоналізму.		

Додаток Б.1

**Зведена таблиця
відповідей до питальника «Визначення ставлення вихователів
до участі у методичній роботі» (за Майданенко С.)**

Шифр слухача курсів	1	2	3	4	Ставлення за вибором слухачів курсів
1/127	+				негативне
2		+			нейтральне
3	+				негативне
4	+				негативне
5		+			нейтральне
6			+		активне
7			+		активне
8	+				негативне
9	+				негативне
10		+			нейтральне
11		+			нейтральне
12				+	потреба
13		+			нейтральне
14	+				негативне
15	+				негативне
16			+		активне
17		+			нейтральне
18			+		активне
19			+		активне
20	+				негативне
21			+		активне
22	+				негативне
23	+				негативне
24		+			нейтральне
25			+		активно
26			+		активно
27		+			нейтральне
28			+		активне
29			+		активне
30		+			нейтральне
31		+			нейтральне
32		+			нейтральне
33				+	потреба
34	+				негативне
35		+			нейтральне
36	+				негативне
37			+		активне
38	+				негативне
39	+				негативне
40			+		активне
41		+			нейтральне

42	+				негативне
43	+				негативне
44				+	потреба
45			+		активне
46	+				негативне
47					нейтральне
48			+		активне
49	+				негативне
50		+			нейтральне
51	+				негативне
52	+				негативне
53		+			нейтральне
54			+		активне
55	+				негативне
56	+				негативне
57		+			нейтральне
58	+				негативне
59	+				негативне
60		+			нейтральне
61				+	потреба
62			+		активне
64	+				негативне
65					нейтральне
66		+			нейтральне
67				+	потреба
68	+				негативне
69		+			нейтральне
70		+			нейтральне
71				+	потреба
72	+				негативне
73	+				негативне
74			+		активне
75			+		активне
76		+			нейтральне
77		+			нейтральне
78		+			нейтральне
79	+				негативне
80			+		активне
81	+				негативне
82			+		активне
83	+				негативне
84			+		активне
85			+		активне
86	+				негативне
87		+			нейтральне
88			+		активне
89	+				негативне
90		+			нейтральне
91	+				негативне

92		+			нейтральне
93			+		активне
94			+		активне
95	+				негативне
96	+				негативне
97			+		активно
98		+			нейтральне
99			+		активне
100	+				негативне
101	+				негативне
102			+		активне
103		+			нейтральне
104		+			нейтральне
105	+				негативне
106	+				негативне
107		+			нейтральне
108				+	потреба
109		+			нейтральне
110		+			нейтральне
111		+			нейтральне
112	+				негативне
113				+	потреба
114	+				негативне
115			+		активне
116	+				негативне
117		+			нейтральне
118	+				негативне
119			+		активне
120	+				негативне
121		+			нейтральне
122			+		активне
123				+	потреба
124		+			нейтральне
125				+	потреба
126		+			нейтральне
127		+			нейтральне
Підсумкові показники	Відчувають потребу в методичній роботі-10 осіб Активне ставлення -34 особи Нейтральне ставлення-38 осіб Негативне ставлення -45 осіб				

Додаток В

**Загальна характеристика педагогічного складу
досліджуваних по ЕГ та КГ**

№ п/п	Показник	Абсолютна кількість по ЕГ	%	Абсолютна кількість по КГ	%
1.	Освіта				
	вища педагогічна	25	38,5	23	35,4
	базова педагогічна	5	7,7	4	6,1
	середня педагогічна	35	53,8	38	58,5
2.	Кваліфікація				
	спеціаліст вищої категорії	11	16,9	10	15,4
	спеціаліст I категорії	10	15,4	11	16,9
	спеціаліст II категорії	4	6,1	6	9,2
	спеціаліст	5	7,7	6	9,2
	молодший спеціаліст	35	53,8	32	49,3
3.	Вік				
	20 – 24 роки	9	13,9	11	16,9
	25 – 34 роки	13	20	11	16,9
	35 – 44 років	21	32,3	23	35,4
	45 – 54 років	16	24,6	13	20
	більше 55 років	6	9,2	7	10,8
4.	Стаж				
	до 5 років	8	12,3	7	10,8
	6-10 років	10	15,4	11	16,9
	11-15 років	13	20	12	18,5
	16-20 років	15	23	16	24,6
	21-25 років;	12	18,5	13	30
	26 і більше років	7	10,8	6	9,2
5.	Профільне спрямування				
	вихователі дошкільних груп	32	49,2	35	53,8
	вихователі з фізичної культури	3	4,6	3	4,6
	вихователі з англійської мови	2	3,1	1	1,6

вихователі образотворчої діяльності	2	3,1	2	3,1
вихователі груп перед дошкільного віку	10	15,4	12	18,5
вихователі-керівники гуртків;	5	7,7	4	6,1
вихователі логопедичних груп	4	6,1	2	3,1
інші педагогічні працівники	7	10,8	6	9,2

Додаток Д

Картка
показників педагогічної діяльності вихователів
шифр вихователів ДНЗ№31 м. Костянтинівка (експериментальна група)

Шифр дошкільного закладу та вихователя	Загальний результат	Вихідний результат кількісної характеристики	Відносний показник	Рівень педагогічної діяльності
1. /31	155,9	38,9	97,44	В
2.	119,1	29,75	74,44	Д
3.	85,3	21,32	53,33	Д
4.	156,2	39,05	97,62	В
5.	72,8	18,2	45,5	П
6.	58,1	14,5	36,31	Н
7.	115,3	28,8	72,06	Д
8.	90,0	22,5	56,25	Д
9.	118,2	29,5	73,88	Д
10.	55,6	13,9	34,75	Н
11.	84,4	21,1	52,75	С
12.	112,4	28,1	70,25	Д
13.	146,0	36,5	91,25	Д
14.	46,4	11,6	30,87	Н
15.	154,2	38,55	96,37	В
16.	56,33	14,08	35,19	Н
17.	96,9	24,2	60,56	Д
18.	110,6	27,65	69,12	Д
19.	152,8	38,2	95,5	В
20.	87,0	21,75	54,37	С
21.	85,8	21,45	53,62	С
22.	88,3	22,07	55,18	С

23.	103,6	25,9	64,75	Д
24.	93,0	23,25	58,12	Д
25.	121,7	30,4	76,06	Д
26.	55,7	13,9	34,81	Н
27.	129,5	32,4	80,94	Д
Загальні показники:	результати	Високий рівень-3 особи; Достатній рівень-15 осіб; Середній рівень 4 особи; Низький рівень 5 осіб;		

Додаток Д.1

Картка

показників педагогічної діяльності вихователів

шифр вихователів ДНЗ№10 м. Костянтинівка (експериментальна група)

Шифр дошкільного закладу та Вихователя	Загальний результат	Вихідний результат кількісної характеристики	Відносний показник	Рівень педагогічної діяльності
1/10	104	26	65	Д
2	60	15	37,5	С
3	68	17	42,5	С
4	96	24	60	Д
5	104	26	60,5	Д
6	60	15	37,5	С
7	44,7	11,2	27,93	Н
8	104	26	65	Д
9	152,4	38,1	95,25	В
10	92,8	23,2	58	Д
11	110	27,5	68,75	Д
12	80	20	50	С
13	72,8	18,2	45,5	С
14	116	29	72,5	Д
15	63	15,7	39,3	С
16	142,4	35,6	89,00	Д

17	78,9	19,7	49,3	С
Загальні результати показників:	Високий рівень-1; Достатній рівень-8 осіб; Середній рівень 7 осіб; Низький рівень 1 особа;			

Додаток Д.2

Картка
показників педагогічної діяльності вихователів
шифр вихователів ДНЗ№ 48 м. Краматорськ (експериментальна група)

Шифр дошкільного закладу та вихователя	Загальний результат	Вихідний результат кількісної характеристики	Відносний показник	Рівень педагогічної діяльності
1/48	110	27,5	68,75	Д
2	52,7	13,2	32,94	С
3	61,2	15,3	31,81	Н
4	80	20	50,00	С
5	83,9	21	52,44	С
6	64	16	40,00	С
7	151,5	37,8	84,69	Д
8	79	19,7	69,37	Д
9	69	17,2	63,12	Д
10	97	24,25	80,62	Д
11	92	23	77,5	Д
12	91,5	22,8	77,19	Д
13	84,6	21,1	52,87	С
14	89,7	22,4	81,69	Д
15	132,5	33,1	82,81	Д
16	127,3	31,8	79,62	Д
17	125,4	31,3	77,12	Д
18	103	25,7	54,37	С
19	64	16	40,00	С
20	95	23,7	59,37	С
21	101	25,2	73,12	Д
Загальні результати показників:	Високий рівень-0; Достатній рівень 12 осіб; Середній рівень 8 осіб; Низький рівень 1 особа;			

Організаційний компонент (6-54 бали)	1. Уміння планувати час.	123456789
	2. Уміння планувати свою роботу.	123456789
	3. Уміння перебудовувати систему діяльності.	123456789
	4. Уміння працювати у бібліотеках.	123456789
	5. Уміння користуватися оргтехнікою й банком комп'ютерної інформації.	123456789
	6. Уміння володіти різними прийомами фіксації прочитаного.	123456789
Здатність до самоуправління в педагогічній діяльності (5-45 балів) –	1. Самооцінка самостійності власної діяльності.	123456789
	2. Здатність до рефлексії.	123456789
	3. Здатність до самоорганізації і мобілізації.	123456789
	4. Самоконтроль.	123456789
	5. Працелюбність і старанність.	123456789
Комунікативні здібності (5-45 балів)	1. Здатність акумулювати й використовувати досвід самоосвітньої діяльності.	123456789
	2. Здатність до співробітництва й взаємодопомоги в професійній педагогічній самоосвіті.	123456789
	3. Здатність організувати самоосвітню діяльність інших.	123456789
	4. Здатність відстоювати свою точку зору й переконувати інших в процесі дискусії.	123456789
	5. Здатність уникати конфліктів у процесі сумісної діяльності.	123456789

Додаток Е.1

**Зведена таблиця
показників педагогічної самооцінки (успішності) вихователів
шифр вихователів ДНЗ №31 м. Костянтинівка (експериментальна група)**

Шифр вихователя та ДНЗ	МК	МВК	ГК	ОК	ЗСУ	КЗ	Сума балів по всіх компонентах	Висновок 336-396 ВР 257-335 ДР 158-256 СР 44-157 НР
1/31	45	72	99	37	44	40	337	В
2	35	65	81	24	33	23	261	Д
3	45	65	87	38	35	31	301	Д
4	62	81	104	33	54	46	380	В
5	35	66	81	21	24	22	249	С
6	25	35	61	13	12	11	157	Н
7	44	63	85	37	35	31	295	Д
8	33	64	82	34	23	25	261	Д

9	41	71	96	45	36	38	327	Д
10	27	41	75	19	19	16	197	С
11	40	61	82	26	29	26	264	Д
12	49	72	96	44	37	33	331	Д
13	45	74	105	45	39	33	341	В
14	26	44	68	15	13	11	177	С
15	55	79	106	53	45	41	379	В
16	30	48	71	23	24	25	221	С
17	40	66	85	36	41	33	301	Д
18	48	60	98	40	40	38	324	Д
19	52	64	102	44	47	42	351	В
20	39	55	75	34	33	31	267	Д
21	39	55	75	35	24	30	258	Д
22	36	59	87	38	26	28	274	Д
23	45	62	97	36	37	38	315	Д
24	41	58	93	32	33	34	291	В
25	49	71	99	44	37	37	337	В
26	25	42	68	13	12	11	171	С
27	50	67	108	44	31	41	341	В
Сума за компонентами по експериментальній групі	1101	1660	2366	901	863	815		
Підсумкові показники по групі	Високий рівень 8 осіб Достатній рівень-13 осіб Середній рівень-5 осіб Низький рівень-1 особа							

Додаток Е.2

Зведена таблиця
показників педагогічної самооцінки (успішності) вихователів
 шифр вихователів ДНЗ№10 м. Костянтинівка (експериментальна група)

Шифр вихователя та ДНЗ	МК	МВК	ГК	ОК	ЗСУ	КЗ	Сума балів по всіх компонентах	Висновок 336-396 ВР 257-335 ДР 158-256 СР 44-157 НР
1/10	35	60	82	31	27	38	273	Д
2	28	47	71	33	29	23	231	С
3	25	35	61	19	18	11	169	С
4	40	62	84	33	29	39	287	Д
5	37	66	99	36	53	40	331	Д
6	25	34	63	18	19	12	171	С
7	30	43	66	23	24	15	201	С
8	42	64	83	35	32	41	297	Д
9	48	71	92	41	37	51	340	В
10	39	66	85	36	33	40	299	Д
11	34	60	82	31	27	38	272	Д
12	24	38	58	13	12	11	156	Н
13	20	37	43	13	9	15	137	Н
14	36	58	80	29	25	31	259	Д
15	32	53	79	23	29	25	241	С
16	51	73	95	44	41	50	354	С
17	35	52	63	18	13	16	197	С
Сумма за компонентами по контрольній групі І	581	919	1286	476	457	496		

АНКЕТА
«Вивчення професійної готовності вихователя до впровадження інновацій»

№	Теоретичні знання та професійні вміння педагогів	Не володіє	Володіє частково	Володіє	Володіє та впроваджує
1	Знання змісту нововведень.				
2	Знання методики нововведень.				
3	Знання вікової психології та використання знань в умовах інновації.				
4	Бажання педагога працювати у межах нововведення				
5	Сформованість навичок та вмінь дослідницької роботи: а) вміння працювати з науковою літературою; б) вміння спостерігати та аналізувати; в) вміння проводити соціометричні дослідження; г) володіння методикою анкетування; д) володіння методикою рейтингу; е) володіння методикою діагностики якості освітнього процесу.				
6	Ступінь усвідомлення мети та завдань інновації				
7	Вміння оцінювати прикінцеві результати нововведень				
8	Вміння корегувати програми нововведень				

Додаток Ж.1

Зведена таблиця
показників інноваційної діяльності вихователів
шифр вихователів ДНЗ№31 м. Костянтинівка (експериментальна група)

Шифр вихователя	Питання анкети - не володіє - 2 бали; - володіє частково – 3 бали; - володіє - 4 бали; - володіє та впроваджує - 5 балів.								Сума балів за анкетною	Висновок 35-40 балів - високий рівень; 29-34 бали - достатній рівень; 23-28 балів - середній рівень; 16-22 бали - низький рівень.
	1	2	3	4	5	6	7	8		
1/31	5	5	4	5	5	5	5	5	39	В
2	4	3	3	3	4	4	4	4	29	Д
3	5	4	4	4	4	4	4	4	33	Д
4	5	5	5	5	5	4	5	5	39	В
5	3	3	3	3	3	3	3	3	24	С
6	2	2	3	2	2	2	2	2	17	Н
7	3	3	3	3	3	3	3	4	25	С
8	4	4	4	3	3	3	4	4	29	Д
9	4	4	4	5	4	4	4	4	33	Д
10	4	3	3	3	3	3	4	3	26	С
11	3	3	4	4	3	4	4	3	28	С
12	4	4	4	4	3	3	3	3	28	С
13	3	3	3	3	3	3	4	3	25	С
14	3	2	2	2	2	2	2	3	18	Н
15	5	5	5	5	5	5	5	5	40	В
16	4	3	3	3	4	3	3	3	27	С
17	5	4	4	4	4	3	3	3	31	Д
18	5	4	4	4	4	4	4	4	33	Д
19	3	3	3	3	3	3	2	3	23	С
20	3	3	3	3	3	4	3	3	25	С
21	3	2	4	3	3	2	4	3	24	С
22	4	4	3	3	4	4	4	2	28	С
23	3	3	3	2	3	2	-	3	20	Н
24	4	3	4	3	4	4	3	3	28	С
25	5	5	5	5	5	5	5	5	40	В
26	2	2	2	2	2	2	3	3	17	Н
27	3	4	3	2	4	4	4	4	28	С
Підсумкові показники по групі										В-4 Д-8 С-11 Н-4

**Зведена таблиця
показників інноваційної діяльності вихователів**

шифр вихователів ДНЗ№10 м. Костянтинівка (експериментальна група)

Шифр вихователя	Питання анкети - не володіє - 2 бали; - володіє частково – 3 бали; - володіє - 4 бали; - володіє та впроваджує - 5 балів.								Сума балів за анкетною	Висновок 35-40 балів - високий рівень; 29-34 бали - достатній рівень; 23-28 балів - середній рівень; 16-22 бали - низький рівень.
	1	2	3	4	5	6	7	8		
1/10	3	3	3	4	4	4	4	4	29	Д
2	2	2	2	3	3	2	2	2	17	Н
3	4	4	4	4	3	3	3	3	28	С
4	4	3	4	4	3	3	3	5	29	Д
5	4	4	3	4	4	4	4	4	30	Д
6	4	3	4	4	3	3	3	3	27	С
7	3	3	3	3	4	3	3	4	26	С
8	4	4	3	3	3	3	3	3	26	С
9	5	4	4	5	4	4	4	5	35	В
10	2	2	3	2	2	2	4	3	20	Д
11	3	2	3	2	3	3	3	4	23	С
12	2	2	2	2	2	2	2	2	16	Н
13	3	2	2	2	2	2	3	3	19	Н
14	5	4	5	5	5	5	5	4	38	В
15	4	3	3	3	4	5	4	4	31	Д
16	4	3	3	3	3	3	4	4	27	С
17	3	2	2	2	2	3	3	3	20	Н
Підсумкові показники по групі										В-2 Д-5 С-6 Н-4

Додаток Ж.3

**Зведена таблиця
показників інноваційної діяльності вихователів**

шифр вихователів ДНЗ №48 м. Краматорська (експериментальна група)

Шифр вихователя	Питання анкети								Сума балів за анкету	Висновок 35-40 балів - високий рівень; 29-34 бали - достатній рівень; 23-28 балів - середній рівень; 16-22 бали - низький рівень.
	1	2	3	4	5	6	7	8		
1/48	4	4	4	4	4	4	3	3	30	Д
2	3	3	3	3	2	3	3	3	23	С
3	3	3	2	3	4	3	3	3	24	С
4	3	4	3	3	4	3	3	3	26	С
5	2	2	3	3	3	2	2	2	19	Н
6	3	2	3	4	3	3	3	3	24	С
7	5	5	4	5	5	5	5	5	39	В
8	4	4	4	4	3	5	4	4	28	С
9	2	2	2	2	2	2	2	2	16	Н
10	5	3	4	4	5	4	4	3	32	Д
11	4	4	4	4	4	3	3	3	29	Д
12	5	3	3	3	5	4	4	3	30	Д
13	2	2	2	3	2	3	2	2	18	Н
14	3	3	3	3	3	2	3	3	23	С
15	3	3	2	4	3	4	3	3	25	С
16	3	2	3	4	3	4	4	4	27	С
17	5	4	5	5	5	4	5	4	37	В
18	3	3	2	3	2	4	4	4	24	С
19	4	4	4	4	3	3	2	3	27	С
20	3	3	3	3	-	3	3	3	21	Н
21	3	4	3	4	4	4	3	4	29	Д
Підсумкові показники по групі										В-2; Д-5;С-10; Н-4

Додаток 3

**Протокол експертизи управління науково-методичною роботою в
дошкільному закладі**

Мета експертизи: визначення відповідності управління навчально-виховним процесом нормативним вимогам.

№	Напрямки експертизи	Зміст експертизи та джерела інформації	Ступінь реалізації показників у балах			
			1 Н	2 С	3 Д	4 В
1	Підвищення професійної майстерності педагогів	Наявність та аналіз матеріалів: 1.1.Картотека перспективного педагогічного досвіду з проблем розвитку і виховання дошкільників. 1.2.Узагальнення передового педагогічного досвіду, участь у міських МО.				
2	Результативність науково-методичної роботи	2.1.Апробація та впровадження в навчально-вихований процес іноваційних освітніх технологій та ППД				

Додаток 3.1

**Зведена таблиця
результатів експертизи організації методичної роботи вихователями
шифр вихователів ДНЗ №31 м. Костянтинівка (експериментальна група)**

Шифр вихователя та ДНЗ	1	2	Сума балів	Висновок 10-12 високий 7-9 достатній 4-6 середній 1-3 низький
1/31	4	5	9	Д
2	4	3	7	Д
3	4	1	5	С
4	4	5	9	Д
5	3	3	6	С
6	3	1	4	С
7	5	4	9	Д
8	1	4	5	С
9	3	4	7	Д
10	2	2	4	С
11	2	3	5	С
12	5	5	10	В

13	5	4	9	Д
14	1	2	3	Н
15	4	5	9	Д
16	1	2	3	Н
17	4	5	9	Д
18	2	3	5	С
19	4	4	8	Д
20	4	3	7	Д
21	3	4	7	Д
22	3	2	5	С
23	3	2	6	С
24	3	4	7	Д
25	3	1	4	С
26	2	2	5	С
27	3	4	7	Д
				Високий рівень-1 Достатній рівень-13 Середній рівень-11 Низький рівень-2

Додаток 3.2

Зведена таблиця
результатів експертизи організації методичної роботи вихователями
шифр вихователів ДНЗ№10 м. Костянтинівка (експериментальна група)

Шифр вихователя та ДНЗ	1	2	Сума	Висновок
1/10	4	5	9	Д
2	5	5	10	В
3	1	2	3	Н
4	3	4	7	Д
5	3	4	7	Д
6	2	2	4	С
7	1	1	2	Н
8	3	4	7	Д
9	4	5	9	Д
10	3	3	6	С
11	4	3	7	Д
12	2	2	4	С
13	2	3	5	С
14	5	5	10	В
15	1	3	4	С
16	4	4	8	Д
17	3	2	5	С
				Високий рівень-2 Достатній рівень-7 Середній рівень-6 Низький рівень-2

Додаток 3.3

**Зведена таблиця
результатів експертизи організації методичної роботи вихователями
шифр вихователів ДНЗ № 48 м.Краматорська (експериментальна група)**

Шифр вихователя та ДНЗ	1	2	Сума балів	Висновок
1/48	4	4	8	В
2	2	1	3	Н
3	2	3	5	С
4	2	4	6	С
5	3	3	6	С
6	3	2	5	С
7	5	5	10	В
8	2	4	6	С
9	2	3	5	С
10	5	5	10	В
11	1	2	3	Н
12	3	3	6	С
13	3	4	7	Д
14	4	5	9	Д
15	2	2	4	С
16	2	3	5	С
17	5	4	9	Д
18	1	2	3	Н
19	1	2	3	Н
20	1	4	5	С
21	3	4	7	Д
				Високий рівень-2 Достатній рівень-5 Середній рівень-10 Низький рівень-4

Узагальнені дані обстеження респондентів ЕГ та КГ
(констатувальний зріз)

Методики		ЕГ		КГ		
		n	%	n	%	
		n=65		n=65		
Загальна характеристика педагогічного складу	Освіта	Вища педагогічна	25	38,5	23	35,4
		Базова педагогічна	5	7,7	4	6,1
		Середня педагогічна	35	53,8	38	58,5
	Кваліфікація	Спеціаліст вищої категорії	11	16,9	10	15,4
		Спеціаліст I категорії	10	15,4	11	16,9
		Спеціаліст II категорії	4	6,1	6	9,2
		Спеціаліст	5	7,7	6	9,2
		Молодший спеціаліст	35	53,8	32	49,3
	Вік	20 – 24 роки	9	13,9	11	16,9
		25 – 34 роки	13	20	11	16,9
		35 – 44 роки	21	32,3	23	35,4
		45 – 54 роки	16	24,6	13	20
		Більше 55 років	6	9,2	7	10,8
	Стаж	до 5 років	8	12,3	7	10,8
		6-10 років	10	15,4	11	16,9
		11-15 років	13	20	12	18,5
		16-20 років	15	23	16	24,6
		21-25 років;	12	18,5	13	20
		26 і більше років	7	10,8	6	9,2
	Профільне спрямування	Вих-лі дошкільних груп	32	49,2	35	53,8
		Вих-лі з фізичної культури	3	4,6	3	4,6
		Вих-лі з англійської мови	2	3,1	-	-
		Вих-лі образотворчої д-ті	2	3,1	2	3,1
		Вих-лі гр. переддош. віку	10	15,4	12	18,5
		Вих-лі-керівники гуртків;	5	7,7	4	6,1
		Вих-лі логопедичних груп	4	6,1	2	3,1
		Інші пед. працівники	7	10,8	6	9,2
	ДРРПД	Високий рівень	3	4,6	2	3,1
		Достатній рівень	36	55,4	35	53,8
		Середній рівень	19	29,2	18	27,7
		Низький рівень	7	10,8	10	15,4
	КПОМК	Високий рівень	25	38,5	24	36,9
Достатній рівень		19	29,2	18	27,7	
Середній рівень		13	20	13	20	
Низький рівень		8	12,3	10	15,4	

ТСДР	високий	5	7,7	4	6,1
	достатній	25	38,5	23	35,4
	середній	27	41,5	26	40
	низький	8	12,3	12	18,5
ОВДД тг. ПМЗ	Високий	22	33,9	20	30,7
	Достатній	30	46,2	28	43,1
	Середній	9	13,9	10	15,4
	низький	4	6,1	7	10,8
ПВВ	Високий	13	20	12	18,5
	Достатній	30	46,2	28	43,1
	Середній	19	29,2	18	27,6
	Низький	3	4,6	7	10,8
ОРВМ	Високий	18	27,7	16	24,6
	Достатній	23	35,4	24	36,9
	Середній	19	29,2	20	30,8
	Низький	5	7,7	5	7,7
УМР	Високий рівень	23	12,3	21	32,3
	Достатній рівень	20	30,8	22	31,1
	Середній рівень	17	26,1	18	30,5
	Низький рівень	5	7,7	4	6,1
ЦДВ	Високий	8	12,3	6	9,2
	Достатній	16	24,6	17	26,1
	Середній	29	44,6	32	49,3
	Низький	12	18,5	10	15,4
ВЕУНМР	Високий рівень	6	9,2	8	12,3
	Достатній рівень	24	36,9	24	36,9
	Середній рівень	26	40	23	35,4
	Низький рівень	9	13,9	10	15,4
КПО ОК	Високий	22	33,8	24	36,9
	Достатній	30	46,2	23	35,4
	Середній	9	13,9	10	15,4
	Низький	4	6,1	8	12,3
ЗСУ	Високий	13	20	10	15,4
	достатній	14	21,5	9	13,8
	середній	20	30,8	23	35,4
	низький	18	27,7	23	35,4

**Положення про рейтинг
в експериментальній системі організації методичної роботи з
вихователями дошкільних навчальних закладів**

Укладачі: Аматьєва О.П. декан факультету дошкільної освіти та практичної психології СДПУ, кандидат педагогічних наук, доцент;

Корнєєва О.Л. аспірант кафедри педагогіки СДПУ

Рейтинг у розумінні укладачів виступає як регулярна підсумкова форма роботи, яка стимулює мотиваційні та рефлексійні процеси діяльності вихователів, дозволяє кожному педагогу фіксувати власні досягнення та примножувати їх шляхом самостійного або колективного аналізу кількісних показників. Це також, одна з форм колективного обговорення самодіагностики професійної активності вихователів. Рейтинг передбачає створення простору для результативної роботи педагогічної команди і кожного її учасника одночасно. Особливістю рейтингу в експериментальній роботі є можливість досягнення результату як у внутрішньому так і зовнішньому просторі набуття професійно-методичної компетентності. Внутрішній простір набуття професійно-методичної компетентності складають категорії вихователів: «початківець», «пошуковець», «предметник», «майстер», «новатор».

Загальні положення:

1.1. Рейтинг є складовою експериментальної системи організації методичної роботи з вихователями ДНЗ і виконує наступні функції:

- стимулює методичну активність і регулярну самоосвітню діяльність вихователів;
- дозволяє більш достовірно оцінити особистісну унікальність вихователя, посилює мотивацію до творчої стабільної педагогічної діяльності;
- знижує рівень формального виконання рішень педагогічного колективу;

- забезпечує оптимальне оцінювання зусиль вихователя на результативність;

- підвищує якісний рівень планування і організації освітнього процесу;

- стимулює рефлексивні потреби вихователів.

1.2. Зміст рейтингового оцінювання:

Робота з батьками;

Психологічний супровід освітнього процесу;

Участь у методичній роботі;

Розвиваючі умови освітнього процесу;

Самоосвіта;

Адміністративні примітки

1.3. Види рейтингового оцінювання:

- поточний рейтинг – це кількість позначок, отриманих за повсякденну участь у роботі згідно змісту;

- диференційований рейтинг – це кількість позначок, отриманих в професійній групі (початківці, пошуковці, предметними, майстри, новатори)

- індивідуальний рейтинг – кількість позначок, отриманих за роботу над окремою проблемою, динаміку опанування нового та результативність;

- підсумковий рейтинг – кількість умовних позначок, отриманих під час міжкурсового періоду підвищення кваліфікації.

1.4. Послідовність оцінювання:

- первинне оцінювання здійснюється педагогом

- послідує оцінювання здійснюється рейтинговою радою закладу;

- до складу рейтингової ради входять вихователі різних рівнів педагогічної діяльності;

- для активізації професійної позиції педагогів склад означеної ради постійно змінюється;

- за всі види роботи згідно змісту рейтингового оцінювання та за окремими пропозиціями адміністрації, вихователь може отримати максимальну кількість позначок порівняно з іншими;

- розподіл позначок здійснюється раз на тиждень членами рейтингової ради закладу;

- результати оцінювання можуть бути доповнені заохочувальними позначками: за пропозицією батьків, за відвідування всіх методичних заходів дошкільного закладу, за додаткові доручення, за творче втілення доручення, за керівництво методичним заходом та його організацію.

2. Підведення підсумків рейтингу

2.1. Максимальна сума позначок рейтингу визначається під час засідань членів рейтингової ради шляхом додавання оціночних позначок згідно змісту рейтингового оцінювання. Від максимальної кількості позначок визначається перше місце, друге та третє.

2.2. Вихователь, який протягом місяця набрав максимальну кількість позначок, отримує I місце і заохочення від адміністрації.

2.3. Вихователь, який протягом місяця набрав кількість позначок, меншу на 1 бал за максимальну, отримує II місце і подяку від адміністрації. (III місце подібно).

2.4. Вихователь, який протягом міжкурсового періоду набрав максимальну кількість позначок, проходить атестацію протокольно.

Орієнтовний розподіл кількості позначок визначає методист та рейтингова рада колективу.

3. Передбачений результат впровадження рейтингу

3.1. Результатами експериментальної перевірки системи роботи рейтингової ради передбачено особистісні, організаційні, змістовні результати:

- особистісні – визначення вихователями простору для самостійного досягнення професійного успіху;

- організаційні – визначення умов для командної співпраці;

- досягнення результату в середині професійної групи;
- варіативність процесу розвитку вихователя в ході професійної діяльності;
- підвищення свідомої активності педагогів;
- зміщення акцентів методичної роботи на стимулювання самоорганізації, самооцінки, самоконтролю та самокорекції;
- вихователь стає суб'єктом власного особистісного і професійного розвитку;
- ідеї саморозвитку особистості розширюють і доповнюють ідеї розвитку педагогічного колективу;
- розширення сфер активності при актуалізації не тільки пізнавальної мотивації, але і мотивації саморозвитку у всіх її формах і видах;
- підвищення значущості сформованості у вихователів умінь рефлексії: само планування, самоорганізація, самооцінка, самоконтроль, самокорекції.

Системно-методичні результати

3.2.Набуття рефлексивних вмінь

- усвідомлення власних дій їх доцільності та результативності;
- розвиток внутрішнього аналізу за такими акцентами: -я це зробив, як я це зробив, який передбачений результат, як результат співпадає із підсумковим, як вдосконалити, чи я є успішним.

4. Для систематизації результатів активності рейтинговою радою створено карту активності педагогічного колективу та індивідуальні рейтингові картки, які включають розділи згідно змісту 1) робота з батьками; 2) психологічний супровід освітнього процесу; 3) участь у методичних заходах на локальному, міському, обласному рівнях; 4) складання розвиваючих умов для освітнього процесу; 5) самоосвіта, 6) примітки адміністрації.

Оцінювання роботи з батьками:

Робота з батьками має стабільний та гнучкий характер: заходи для батьків, заходи для дітей при активній участі батьків, участь батьків у житті групи,

оновлення інформації для батьків (наочні форми), нетрадиційні форми роботи з батьками, навчання батьків.

Психологічний супровід освітнього процесу: профілактичні заходи; корекційні заходи; робота по адаптації у соціумі; розвиток дрібної моторики; формування довільної поведінки; розвиток психічних процесів; заходи до підготовки до школи.

Участь у методичних заходах на локальному, міському, обласному рівнях: участь у педрадах та семінарах; колективні перегляди; впровадження передового досвіду, інновацій; створення методичних рекомендацій та узагальнення ППД; проведення консультацій для вихователів; розповсюдження досвіду, публікації.

Складання розвиваючих умов для освітнього процесу: художньо-естетичне оформлення групи; створення умов для спеціально-організованої діяльності (виготовлення наочності та посібників для занять), створення умов для партнерської діяльності; створення умов для самостійної діяльності; створення умов для сюжетно-рольової діяльності; виготовлення дидактичних ігор; створення умов для реалізації річного завдання (у документації вказується саме зміст річного завдання).

Самоосвіта: науково-теоретична та методична підготовка; методичні питання поглибленої теми самоосвіти, теми післякурсowego завдання; психолого-педагогічні основи навчання та виховання; вивчення ППД; підвищення етико-естетичного рівня; нестандартні форми самоосвіти.

Примітки адміністрації: активна участь громадській діяльності закладу; активна участь у громадській діяльності міста, області; заходи з ініціативи педагога; підтримка соціальних зв'язків закладу.

**Положення про Методичний центр
в експериментальній системі організації методичної роботи з вихователями
дошкільних навчальних закладів**

Укладачі: **Аматьєва О.П.** декан факультету дошкільної освіти та практичної психології СДПУ, кандидат педагогічних наук, доцент;

Корнєєва О.Л. аспірант кафедри педагогіки СДПУ

Методичний центр у розумінні укладачів – постійнодіючий центр внутрішньої неформальної організації методичної роботи в дошкільному навчальному закладі (або групі закладів), який забезпечує наявність зворотних зв'язків між учасниками методичної роботи.

1.1. Організація роботи Методичного центру в дошкільному закладі (або групі закладів) здійснюється з метою включення вихователів в активну самостійно пошуково-методичну діяльність.

1.2. У роботі Методичного центру приймають участь всі суб'єкти методичної роботи закладу (або групи закладів) на засадах співпраці.

1.3. Робота Методичного центру здійснюється у складі організації методичної роботи з вихователями дошкільного навчального закладу тому вона має такі функції (діагностична, прогностична, моделювальна, компенсаторна, відновлювальна, корегувальна, координувальна, пропагандистська, рекламна, контрольна-інформаційна).

1.4. Метою роботи Методичного центру є створення умов для набуття вихователями ДНЗ професійно-методичної компетентності.

Функції Методичного центру безпосередня методична підтримка вихователів різного ступеня професійно-методичної компетентності; координація реалізації методичних завдань; організація роботи творчих груп; стажування вихователів-«початківців»; інформаційна підтримка; узагальнення та оформлення банку даних напрацьованого матеріалу.

1.5. Основними умовами організації методичної роботи з вихователями ДНЗ є: залучення вихователів до активної самостійної пошуково-методичної роботи; озброєння вихователів інноваційними методиками; занурення вихователів в інноваційно-творчу методичну діяльність; стимулювання оцінно-контрольної діяльності вихователів у професійно-методичній роботі; інформаційне забезпечення педагогічних працівників з проблем експериментально-дослідницької роботи; організаційно-методична допомога у впровадженні результатів наукових досліджень в практику; розробка та видання навчальних, методичних посібників, рекомендацій.

2.Організаційна структура Методичного центру

2.1. Методичний центр очолює методичну службу ДНЗ: формується з досвідчених педагогів високої кваліфікації, здатних до творчої роботи. До структури Методичного центру входять:

2.1.1. Керівник: завідувач ДНЗ або вихователь-методист ДНЗ або вихователь новаторського рівня професійно-методичної компетентності.

2.1.2. Диспетчери центру: вихователі-майстри, вихователі-новатори, вихователі-предметники, що працюють над розробкою актуальної теми і найбільш обізнані в ній.

2.1.3. Кореспонденти центру: вихователі-майстри, вихователі-новатори, вихователі-предметники, вихователі-пошуковці, що забезпечують оновлення та розповсюдження інформації Методичного центру.

2.2. Діяльність Методичного центру складає сукупність дій його учасників

2.2.1. Диспетчери працюють на базі Методичного центру (це може бути окреме приміщення, базова група з методичної проблеми (приміщення методичного кабінету тощо): знаходять, обирають потрібну інформацію, систематизують та оформлюють її, приймають рішення про розповсюдження, створюють інформаційний банк Методичного центру, картотеку «Банк інноваційних методик самоосвіти», картотеку фахової інформації, бібліотеку фахових періодичних видань.

2.1.2. Кореспонденти працюють на базі Методичного центру та за його межами: організовують надходження необхідної інформації до Методичного і від нього,

повідомляють вихователів Методичного центру про нову інформацію, створюють макети публікацій для фахових періодичних видань.

2.1.3. Вихователі Методичного центру та всі його учасники ведуть індивідуальні «Теки самоосвіти», до яких входять зошит, у якому зазначено тему поглибленої роботи вихователя, перелік літератури для обов'язкового ознайомлення, перелік самоосвітньої роботи, термін виконання його пунктів та передбачені результати, документи, які були обов'язковими для самостійного опрацювання вихователем (нормативно-правові документи, методики) та інформація з теми поглибленої роботи вихователя.

Ведуть «Карти передбачених результатів».

Вихователі-«початківці» використовують готові карти, вихователі-«пошуковці» доповнюють карти та уточнюють згідно своєї роботи, вихователі «майстри» та «новатори» створюють карти передбачених результатів самостійно.

2.3. Початок роботи Методичного центру відбувається під час формування аналітичної довідки з результатів роботи дошкільного закладу з червня кожного року. Його робота триває рік і представляє собою «покрокову» систему набуття професійно-методичної компетентності вихователів

2.3.1. Перший крок – «З ким працюю?» – передбачає діагностику особливостей педагогічної діяльності, складання професіограми, спостереження активності кожного вихователя для визначення професійних груп вихователів: «майстри», «пошуковці», «початківці».

2.3.2. Другий крок – «Система» – передбачає перелік дій диспетчера МЦ, обов'язкових у роботі з «майстрами», «пошуковцями» та «початківцями»; визначення мети та терміну досягнення передбачуваних результатів для вихователів різних рівнів набуття професійно-методичної компетентності.

Розробка «пілотного плану» роботи з вихователями різних груп щодо набуття професійно-методичної компетентності.

2.3.3. Третій крок – «Інформація» – складається з двох блоків: методичний блок включає засоби надання інформації, доведення актуальності мети та шляхів її

досягнення (диференційовані форми роботи з вихователями); інформаційний блок-пакет включає засоби узагальнення інформації, доведення її до вихователів (документація, періодичні видання, література, наочність тощо).

2.3.4. Четвертий крок – «Самоосвіта» – передбачає самостійне поглиблення вихователями своїх теоретичних знань (інтерв'ю, перегляд зошитів самоосвіти, заохочення).

2.3.5. П'ятий крок – «Творча підтримка» – передбачає супровід «ключових» педагогів кожної групи (педагоги, які атестувалися, педагоги, які виявляли творчу ініціативу). Дії кроку спрямовані на стимулювання творчого потенціалу вихователів.

2.3.6. Шостий крок – «Рефлексія» – передбачає навчання вихователів отримувати задоволення від власної праці; допомогу в оволодінні вмінням аналізувати діяльність.

2.3.7. Сьомий крок – «Презентація» – включає дії щодо розповсюдження та презентації надбань педагогів кожної з груп розвитку професійно-методичної компетентності.

3. Реалізація роботи Методичного центру

3.1. В плануванні та реалізації роботи Методичного центру враховуються рівень набуття професійно-методичної компетентності вихователів, програмні цілі навчального закладу актуальні завдання розвитку системи дошкільної освіти.

3.2. Реалізація роботи Методичного центру з вихователями базується на орієнтовному розподілі форм методичної роботи згідно рівня професійно-методичної компетентності вихователів (див.додаток П).

3.3. Планування роботи Методичного центру представляє собою зведений план професійно-методичних маршрутів вихователів та відповідних індивідуальних, групових та колективних заходів, що забезпечують набуття професійно-методичної компетентності вихователів, впорядкованість, визначеність, відповідність потребам навчально-виховного процесу та особистим запитам педагогічних працівників.

3.4. Реалізацію роботи методичного центру висвітлюють газета Методичного центру, сайт Методичного центру.

3.4. Реалізації професійно-методичних маршрутів вихователів сприяє об'єднання вихователів для роботи над єдиною методичною проблемою.

3.5. Професійно-методичний маршрут вихователя планується на 4 роки на підставі діагностики, аналізу діяльності вихователя, рівня професійно-методичної компетентності (вихователь-початківець, вихователь-пошуковець, вихователь-майстер, вихователь-новатор).

Професійно-методичний маршрут розробляється під керівництвом вихователя-методиста, обговорюється на педагогічній раді, затверджується Методичним центром.

Виконання професійно-методичного маршруту узагальнюється у звіті, який вихователь подає до Методичного центру.

4. Передбачені результати роботи Методичного центру:

4.1. Підвищення рівня набуття професійно-методичної компетентності вихователів ДНЗ

4.2. Випуск методичних продуктів:

4.2.1. Випуск газети Методичного центру – щоквартально.

4.2.2. Робота сайту Методичного центру.

4.2.3. Публікації у фаховій пресі України.

4.2.4. Створення електронних посібників.

4.2.5. Створення методичних посібників.

4.2.6. Буклети про роботу Методичного центру;

4.2.7. Портфоліо учасників Методичного центру.

4.2.8. Теки методичної кореспонденції.

4.2.9. Бюлетені з інформацією про поглиблену роботу диспетчерів методичного центру.

(далі приклади БЮЛЕТЕНІ ДИСПЕТЧЕРІВ МЕТОДИЧНОГО ЦЕТРУ ДОШКІЛЬНОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ № 31 «МИР» м.Костянтинівка Донецької області)



Дошкільний навчальний заклад №31 «Мир»
м. Костянтинівка, вул. Калініна, 50



“ПРИРОДА КОСМОСУ”

СУМІСНИЙ ДОВГОСТРОКОВИЙ ПРОЕКТ

Підтеми проекту:

1. Наша планета Земля.
2. Космічна подорож на планету Новорічна.
3. В гостях у Сонечка.
4. Загадковий Місяць.
5. Сонячна родина.
6. Свято Космосу “Космонавти ХХІ століття”.
7. На зоряних дорогах.

Третякова Людмила Олександрівна

МЕТА ПРОЕКТУ:

Сприяти тому, щоб діти поступово стали, допитливими, активними, уміли відходити від шаблонів, непотрібних стереотипів, із задоволенням щоб прогнозували, дивувалися, висувували гіпотези, вносили нове.

Навчити спілкуватися й співпрацювати одне з одним.

Сприяти формуванню наукової картини світу, соціальної компетентності дітей шляхом зближення сімейного та суспільного виховання.

Вдосконалювати вміння використовувати здобуті уявлення для подальшого розширення особистого досвіду, чуттєво-практичного освоєння довкілля.

Узагальнити та систематизувати уявлення дітей про будову Сонячної системи, сузір'я при активній участі батьків та педагогів.

Стимулювати їх бажання до реалізації задумів, які виникають під час роботи над темами з виходом на кінцевий результат; до самостійного набуття інформації.



Результати реалізації проекту

- Створення бібліотечки на космічну тематику.
- Виставка робіт дитячої творчості.
- Складання “Словнику «Космічних слів»”.
- Банк дослідів та експериментів.
- Новорічне свято «Подорож на планету Новорічна»
- Весняне свято «Космонавти ХХІ-го століття»
- Відкриття дитячої обсерваторії в групі.

ЕТАПИ ПРОЕКТУ

- I. Інформаційний.
- II. Репродуктивний.
- III. Узагальнюючий.
- IV. Творчий.
- V. Підсумковий

ДНЗ №31 «МИР» м. Костянтинівка,
вул. Калініна, 50

ФІЗКУЛЬТУРНО- ОЗДОРОВЧА РОБОТА В ДНЗ



П Р О В О З Н Ю К О К С А Н А
Г Р И Г О Р І Ї В Н А

МЕТА РОБОТИ

Формування
фізичних здібностей
людей, гармоній тіла і
душі.

Виховання
потреб в постійних
заняттях фізичною
культурою та
дотримання режиму
дня на шляху до
оволодіння санітарно-
гігієнічними навиками,
утвердження
здорового способу
життя.

Формування змін
правильно поводитися
в критичних життєвих
ситуаціях.

Формування
практичних вмінь та
навичок по укріпленню
здорового здоров'я.

Форми роботи:

- Імунна гімнастика;
- Спеціальні фізичні вправи;
- Оздоровчі хвилинки;
- Масаж;
- Дихальна гімнастика;
- Психогімнастика;
- Соціохвилинки;
- Гімнастика пробудження;
- Пальчикова гімнастика;
- Спеціальні загартовувальні процедури.
- логокорекція.



Передбачуваний результат:

Оволодіння дітьми мето-
дикою проведення масажу
(пляшкового, ложкового, самома-
сажу і т. і.).

Оволодіння навиками ди-
хальної гімнастики, гімнастики
пробудження, імунної гімнастики.

Оволодіння прийомами,
вправами по психокоре-

кції.

Вивчення нової методики
(«Абетка тілоруху»).

Покращення стану здо-
ров'я дітей, оволодіння прийома-
ми оздоровлення.

Утвердження здорового
способу життя, забезпечення пов-
ноцінного розвитку дітей.

Здоровейки



ДОШКІЛЬНИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД № 31 "МНР"
М. КОСТЯНТИНІВКА

Вул. Калініна, буд. 50
Телефон (8 06 272) 2 35 35

ОРГАНІЗАЦІЯ НАВЧАННЯ ДІТЕЙ АНГЛІЙСЬКОЇ МОВИ



Авторська система профільної роботи
вихователь
БУТ ІРИНА АНАТОЛІВНА

ЗАВДАННЯ ПРОФІЛЬНОЇ РОБОТИ

-розвивати мовні здібності дітей, елементарні навички усного мовлення (розуміння і спілкування англійською мовою);

-розвивати здатність до набуття знань в області фонетичної, лексичної, частково морфологічної і синтаксичної побудови англійської мови;

-формувати комунікативні навички при обмеженому володінні другою мовою;

-виховувати інтерес і повагу до культури, традицій і звичаїв людей, що розмовляють англійською мовою.



У роботі представлені	
Провідні орієнтири профільної роботи	2
Етапи оволодіння англійською мовою	2
Передбачені результати роботи	2
Орієнтовна тематика спеціально організованої діяльності	3
Об'єкти модернізації розвиваючого середовища	4
Алгоритм організації забезпечення	5
Технологічна карта профільної роботи	6

Етапи навчання

I етап

-РОЗУМІЙЧИКИ-

II етап

-РОЗМОВЛЯЙКИ-

III етап

"РОЗУМНИЧКИ"



Форми роботи в профільній групі

* «Веселий язичок»-фонетична та артикуляційна гімнастика.

* «Словник природи»-робота в куточку природи.

* «Школа перекладачів»-повторення закріплення лексики.

"The Robots"-виконання колажів і доручень.

"Let's sing"-розуміння англійських пісень.

"Playtime"-проведення рухливих ігор.

* «Magic pencils»-малювання з промовляннями.

* Клуб "What? Where? Why?"-знайомство з традиціями і культурою англійських країн.



**Швидка
Тетяна
Олександрівна**

Екологічне виховання дітей дошкільного віку

МЕТА: Розширити уявлення і збагачувати враження про об'єкти природи; показувати у доступній формі залежність життя рослинного і тваринного світу та людей від умов зовнішнього середовища; навчати спостерігати за явищами та об'єктами природи, передбачати позитивні та негативні наслідки свого втручання в її світ.

У роботі представлені:

1. Методика ознайомлення дітей з природою рідного краю.
2. Система занять з екологічного виховання
3. Попереджувальні знаки.
4. Дидактичні ігри.
5. Консультації для батьків.
6. Анкета для батьків.
7. Рекомендації для батьків.



Група «Грайлики»

Форми роботи :

- Консультації
- Заняття
- Експерсії
- Праця в природі
- Читання художньої літератури
- Розгляд екологічних ситуацій
- Досліди
- Ігри
- Бесіди
- Виставки
- Розваги
- Співпраця з батькам- Конкурс на кращу поробку з природного матеріалу
- Бліц-турнір «Природа навколо нас»

ПРОВІДНІ ЗАВДАННЯ

- формування уявлень про рослинний та тваринний світ;
- знайомство із взаємозв'язками у природному середовищі;
- формування практичних вмінь з догляду за живою природою;
- знайомство з екологічними проблемами та засобами вирішення цих проблем;
- формування понять про єдність природи;
- виховання бережливого ставлення до всього, що оточує дитину;
- розвиток критичності мислення;
- розвивати вміння спостерігати, аналізувати, порівнювати, виділяти характерні признаки явищ природи.



ДНЗ №31 «МИР» м. Костянтинівка,
вул. Калініна, 50

Розвиток самосвідомості дошкільників засобами зображувальної діяльності

Авторська система роботи

Вихователь
Суднік Тетяна Вячеславівна



Провідні завдання системи роботи

-розвивати здібності дитини до естетичного сприйняття навколишнього світу та його відтворення через зображувальну діяльність;
-прищеплювати дитині здатність передавати інформацію через різноманітні техніки

зображувальної діяльності та матеріали;
-ознайомити дитину з різноманітністю кольорів та форм навколишнього світу;
-формувати у дитини відчуття ритму, гармонії, позитивні моральні якості, основні психічні

процеси образно-асоціативне мислення, уява, мова, зорова пам'ять, спостережливість;
-виховувати у дитини почуття національної гідності, інтерес до творів мистецтва, пробуджувати власні творчі сили;
-залучати дитину до витоків духовності через український фольклор та народно-прикладне мистецтво;
-заохочувати ініціативу та допитливість;
-відображати в малюнку власні почуття, думки, настрої;
-відкривати нові способи реалізації та прийоми зображення.

МЕТА РОБОТИ

Формування у дитини вміння свідомо виявляти естетичне ставлення до життя.

Набуття дитиною досвіду володіння несвідомими технічними прийомами зображувальної діяльності для передачі почуттів у малюнку.

Формування базових якостей особистості (самостійність, працелюбність, спостережливість, відповідальність, креативність)



Базові форми роботи

- Спеціально-організовані
- Партнерська
- Самостійні

Передбачувані результати роботи

1. Дитина здатна на емоційно-інтуїтивне відчуття про явища естетичного в житті та мистецтві, передає свої почуття, душі, настрої засобами зображувальної діяльності.

2. Знає основні види зображувального мистецтва: живопис, графіка, скульптура, декоративно-прикладне мистецтво.

3. Володіє технікою виконання оригінального, метовального художнього продукту.

4. Проявляє свідомість на різних етапах зображувальної діяльності: вибір мети, добір засобів її досягнення, долає труднощі, опіє досягнень.



ДНЗ №31 м. Костянтинівка,
буль. Калініна 50

Пізнавальний розвиток дітей раннього віку

Вихователь групи раннього віку
Шерстюк Наталія Валеріївна



Завдання пізнавального розвитку

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> Виховувати інтерес до пізнання нового, не звичного; Навчати зосереджувати увагу на новому, вдивлятися, елементарно аналізувати, відкривати невідоме, пригадувати бачене раніше; Збагачувати переживання, пов'язані з | <ul style="list-style-type: none"> відкриттям нового (радість, подив, захоплення); Формувати потребу в пізнавальній активності, культурі її здійснення; Збагачувати сенсорні еталони, формувати спостережливість, допитливість як базові якості особистості. |
|--|---|



Предметна діяльність
-одна з провідних для дитини раннього віку

Організаційно-педагогічні умови

- Результативні форми роботи з дітьми: спеціально-організовані пізнавальні хвилини, сенсорні досліди, розумові ігри, партнерські-рольові ігри, тактильні ігри, виключення в діяльність мобільного папірця «Веселі мочалочки», самостійні ігри-доручення, завдання Весело олівця, рольові спілкування, індивідуальні форми.
- Комфортні умови для реалізації природних сил та збагачення практичного досвіду дитини.
- Активне спілкування.
- Рівномірність представленості сфер життєдіяльності в групі.

Базові якості особистості:

Самостійність

Працелюбність

Розсудливість

Самолюбність

Спостережливість

Відповідальність

Креативність

Показники повноцінного розвитку дитини раннього віку

- | | | |
|---|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> Усвідомлення фізичних (величина, форма, колір) та динамічних властивостей предметів, їхнього просторового розміщення (близько, далеко); Диференціація цілого на частини; Освоєння функціонального | <ul style="list-style-type: none"> призначення предметів найбільшого довільно та способів їх використання; Уміння порівнювати свої предметні дії з діями дорослого. Поява самостійної сюжетно-відображувальної гри з використанням предметів- | <ul style="list-style-type: none"> замінників, відображення в ній простих подій повсякденного життя; Виникнення прагнення взяти на себе роль іншої людини або персонажа казки, ініціативи в постановці, розв'язанні елементарної ігрової задачі. |
|---|--|--|

Костянтинівське міське управління освіти

Дитячий
початковий заклад
№31 «МІР»

Донецька область,
місто Костянтинівка,
вулиця Калініна, буд. 50,
8 06 272 2 35 35

СЮЖЕТНО-РОЛЬОВА ГРА ЯК ЗАСІБ РОЗВИТКУ ТВОРЧИХ ЗДІБНОСТЕЙ ДОШКІЛЬНИКІВ

Творчий проєкт вихователя дошкільного закладу № 31 «МІР»

Добронос Алли Василівни

Мета проєкту

Формування систематизованих знань про театр та його устрій; (вмінь та навичок роботи: працівників театру, їх обов'язки). Створення умов для реалізації пізнавальних інтересів та потенціальних можливостей дошкільнят у різних видах діяльності.

Завдання проєкту

Надати дітям знання про театр: його устрій, призначення, людей що працюють у театрі (професії, обов'язки).

Викликати в дошкільнят інтерес до театрално-ігрової діяльності створюючи необхідні умови для її проведення

Заохочувати дітей до участі у театральній діяльності засобами сюжетно-рольової гри, формувати позитивне ставлення



Розширити життєву компетентність дітей шляхом уточнення, збагачення та систематизації знань, уявлень і практичних дій у сфері "КУЛЬТУРА".



У ТВОРЧИЙ ПРОЄКТ ВКЛЮЧЕНО

Базові види діяльності:

- Образотворча;
- Художньо-мовленева;
- Театралізована
- Музично-ритмічна (хореографічна).

Модель творчого проєкту організації сюжетно-рольової гри "Театр" (завдання, правила гри, перелік необхідних атрибутів та обладнання)

Карта логічних дій сюжетно-рольової гри

"Театр" (передбачені ролі для різних видів театру)

Варіативні форми роботи за етапами сюжетно-рольової гри

План дій з реалізації ліній сюжету

Приклади мовних штампів



Презентація проєкту колегам

Дошкільний
навчальний
заклад № 31
«МИР»
м. Костянтинівка,
Вулиця
Калініна, буд. 50

Логіко-математичний розвиток дошкільників

**АВТОРСЬКА СИСТЕМА
РОБОТИ ВИХОВАТЕЛЯ**

**ГАЙДАМАКИ ЛЮБОВІ
ІВАНІВНИ**

МЕТА РОБОТИ

2 **НАБУТТЯ ДОСВІДУ
ЛОГІЧНОГО МИСЛЕННЯ
НА ЕЛЕМЕНТАРНОМУ
ТА КРЕАТИВНОМУ
РІВНЯХ У РІЗНИХ ЖИТТЄВИХ
СИТУАЦІЯХ;**

3 **ФОРМУВАННЯ ВМІННЯ
ПРИЙНЯТТЯ БАГАТОВАРІАНТНИХ
РІШЕНЬ.**

4 **ДОВЕДЕННЯ ВЛАСНОЇ
ДУМКИ,
СУКУПНОСТІ ЛОГІЧНИХ
ОПЕРАЦІЙ НЕОБХІДНИХ
ДЛЯ ЖИТТЄВОЇ
КОМПЕТЕНТНОСТІ**



БАЗОВІ ФОРМИ РОБОТИ

- Спеціально-організовані
- Партнерські
- Самостійні
- Родинні



ПРОВІДНІ ЗАВДАННЯ СИСТЕМИ РОБОТИ

1. Формувати вміння розмірковувати, встановлювати причинно-наслідкові зв'язки, обґрунтовувати свою думку, робити прості умовиводи. 2. Розвивати здатність використовувати логіко-математичні знання у різних життєвих ситуаціях, розсудливо поводитися, проявляти високу пізнавальну активність, кмітливість, гнучкість мислення, самостійність суджень.

3. Формувати вміння користуватися на елементарному та креативному рівнях провідними логічними прийомами (порівняння, узагальнення, класифікація, систематизація, серіація, змістоє співвідношення, аналіз, синтез, абстрагування)



У ТВОРЧИЙ ПРОЕКТ ВКЛЮЧЕНО

Технологічна карта профільної роботи

(проблема, мета, провідні завдання за віком, передбачені результати роботи, інваріативна і варіативна складові освіти, іноваційні технології);

Опис розвиваючого середовища;

Алгоритм тижневий форм профільної робо- ти з дошкільниками

(заняття, дидактичні, розвивальні, сюжетні ігри, тренінги, спеціальні за-

няття, навчальні ситуації у повсякденному житті, самостійно-практична діяльність)

Розподіл поетапного включення в профільну роботу з дітьми логічних операцій

Спецкурс для вихователів-методистів
«Організація методичної роботи з вихователями ДНЗ»

Пояснювальна записка

Програма спецкурсу «Організація методичної роботи з вихователями ДНЗ» орієнтована на перепідготовку фахівців методичних служб дошкільної освіти до роботи з вихователями та іншими категоріями дошкільних працівників. Програма спецкурсу передбачає розширення кола знань в області сучасної дошкільної освіти, змісту і форм методичної роботи та надає можливість оволодіти основами професійної методичної діяльності. Програма спецкурсу має 6 модулів: культурологічний блок; загальні основи методичної роботи; методичне забезпечення як процес і результат професійної методичної діяльності; провідні аспекти методичної роботи; спецкурс з організації активного слухання; практикуми.

Мета: створення умов для теоретичної і практичної підготовки фахівців до роботи в сучасних освітніх умовах на посаді вихователя-методиста в ДНЗ.

Завдання: Надати педагогам теоретичні та практичні знання методичної діяльності і вміння застосовувати їх у практиці організації методичної роботи в дошкільному навчальному закладі.

Категорія педагогів – вихователі-методисти дошкільних навчальних закладів.

Режим реалізації програми: перший тиждень - установчий - жовтень (5днів з відривом від роботи); щомісячні заняття у школі молодого методиста (для початківців); щомісячні консультації I, II, III типів. Підсумковий контроль - підсумкова тека вихователя-методиста.

Кожний модуль розглядається у спеціально-організованій, партнерській та самостійній діяльності.

I тиждень навчання проходить з відривом від виробництва і має на меті дати початкові знання про методичну роботу і познайомити фахівців з досвідом роботи регіону. Послідує навчання організується таким чином, щоб вихователі-

методисти мали змогу отримати знання, закріпити їх у практичних заняттях (практикумах) і звернутися на робоче місце.

На підсумкових семінарах вихователі-методисти працюють за підгрупами, значний час приділяють самоосвіті. Результативність цієї роботи фіксується у «Щоденнику досягнень» та регулярно корегується досвідченими методистами-наставниками під час спеціальних консультацій.

Передбачені результати. Навчання вихователів-методистів має допомогти отримати необхідні знання, передбачені посадовими інструкціями, оволодіти вміннями необхідними для організації дієвої результативної методичної роботи.

№	Розділи та теми	Всього годин	У тому числі	
			теорії	практики
1.	Культурологічний модуль	2	2	
2.	Загальні основи організації методичної роботи в ДНЗ.	2	2	
2.1	Знайомство з діяльністю міської методичної служби.	2		2
2.2	Методична діяльність. 1. Види методичної діяльності її функції. 2. Посадові обов'язки вихователя-методиста. 3. Рольовий портрет вихователя-методиста. 4. Профілі діяльності 5. Понятійний словник методиста. 6. Планування роботи методиста	4	2	2
2.3	Вихователь-методист – особливості професії. 1. Професійно-значущі якості вихователя-методиста . 2. Необхідні знання та вміння. 3. Професійна культура вихователя-методиста.	4	3	1

	4.Складові професійної компетентності вихователя-методиста.			
3.	Методичне забезпечення як процес та результат професійної діяльності вихователя-методиста	2		
3.1	Методичне забезпечення освітнього процесу в ДНЗ	6	4	2
3.2	Модель методичної служби регіону, міста, закладу	6	4	2
3.3	Організація роботи методичного кабінету. Методичні фонди. Види методичної продукції. Правила оформлення методичної продукції.	6	3	3
4.	Провідні аспекти методичної діяльності.			
4.1	Управлінські аспекти методичної роботи.	4	4	
4.2	Методист та психологічна служба. Шляхи співпраці.	6	6	
4.3	Варіативність форм роботи з вихователями	6	4	2
4.4	Педагогічний аналіз. Аналітична діяльність методиста.	4	4	
5.	Критерії результативності методичної роботи		2	
5.1	Семинар «Сучасні проблеми та специфіка санаторних ДНЗ».	3	3	
5.2	Семинар «Сучасні концепції виховання».	3	3	
6.	Практикуми : 1.Планування роботи вихователя-методиста. 2.Розробка та проведення консультації I, II, III типу організації. 3.Створення власного професійно-методичного маршруту. 4.Випуск методичної продукції. 5.Як провести цікавий семінар. 6.Огляд методичних продуктів з проблем	8	8	

	дошкільної освіти. 7.Аналіз програмного забезпечення методичної роботи. 8.Створення банку даних вихователя-методиста. 9.Документація вихователя-методиста. 10.Аналіз спеціально-організованої, партнерської та самостійної діяльності дітей, свята, розваги.			
7.	Підготовка підсумкових тек .	12		
	Презентації			2
	Підсумок:	45 годин		

Додаток П

Розподіл форм організації методичної роботи за диференційованими групами вихователів

Курсивом позначені авторські форми методичної роботи

Група вихователів	Форми організації методичної роботи
Вихователь-«початківець»	Організація роботи теоретичних семінарів з навчання методикам; вивчення психолого-педагогічної концепції освіти дітей дошкільного віку; <i>«семінар-паралель»</i> ; проведення творчих зустрічей із науковцями; залучення до вивчення передового досвіду творчих досвідчених вихователів; включення в ініціативні групи до підготовки засідань педагогічних рад, конференцій, семінарів; включення у роботу Методичного центру; систематичний допоміжно-регулюючий контроль за педагогічною діяльністю та її результатами; допомога в організації самоосвітньої роботи; стимулювання і своєчасне оцінювання ефективних нововведень у педагогічну

	<p>діяльність; «семінари-супутники»; консультації I типу; «Методична панорама»; заняття-«дзеркало»; «Педагогічний телефон»; «Педагогічний кросворд»; клуб «Початківця»; «Рольовий репертуар педагога»; рейтинг, «Психологічний бум», «Педагогічні середи», «Інформаційний день вихователя»; «Дзеркальні перегляди»; «Мікрофон»;</p>
<p>Вихователь-«пошуковець»</p>	<p>Організація інформаційно-пошукового поля для вихователя; зустрічі з науковцями; предметні семінари; консультації II типу; «Методичний міст»; проектування; моделювання досвіду; «Педагогічна студія»; «Рольовий репертуар педагога»; методичний тиждень; «Пошукове поле»; «Інформаційний файл»; «Психологічний бум» «Педагогічні середи», мікрОВикладання, інноваційні семінари, банк нормативних знань, «Кольоровий світогляд», «Мікрофон», «Творчий лист»,</p>
<p>Вихователь-«предметник»</p>	<p>Організація роботи семінарів-практикумів з різних питань змісту освіти, психології освітньої діяльності, тем поглибленої роботи; показ досвіду колегам; консультації II типу; «Проблемний стіл»; «Занурення в проблему»; «Бліц-турнір»; включення в роботу творчих тематичних груп; залучання до педагогічних читань; надання допомоги в самоосвітній роботі; формування власного досвіду та стилю; використання самозвітів для стимулювання творчого росту; надання допомоги у рефлексії та самореалізації; презентації результатів діяльності для самовдосконалення професійної майстерності; конкурси; «Психологічний бум»; тренінг «Два кораблі»; мікрОВикладання (викладачі), інноваційні семінари; банк нормативних знань, «Творча студія», «Цитатні суперечки»,</p>
<p>Вихователь-«майстер», вихователь-«новатор»</p>	<p>Залучення до роботи в Методичному центрі, до роботи в клубі «Початківця», до вивчення передового досвіду, організації семінарів-практикумів, творчих проблемних груп, до проведення творчих зустрічей із ученими, педагогічної творчості, до самоаналізу власного педагогічного досвіду; надання прав самоконтролю за своєю педагогічною діяльністю та її результатами;</p>

	<p>формування громадської думки про педагогічну творчість та її розвиток, формування резерву керівників; участь у методичній раді; <i>«Педагогічне ательє»</i>; <i>консультації III типу</i>; <i>«Творча майстерня»</i>; <i>«Творчий час»</i>; <i>«Творчий лист»</i>; майстер-клас; педагогічна виставка; <i>конкурс-презентація Місто «Майстрів»</i>; <i>«Методичний консилиум»</i>; презентації досвіду; <i>«Педагогічна студія»</i>; <i>«Нарада майстрів»</i>; <i>членство у рейтинговій раді</i>, <i>«хвилинки-презентації»</i>; <i>інноваційні семінари</i>; <i>інноваційна карата педагога</i>; <i>банк нормативних знань</i>; <i>Школа оновлення</i>; <i>семінар-презентація</i>; <i>методичний кейс вихователя</i>.</p>
--	---

**Програма
розвитку вихователів в умовах методичної роботи
«Я -успішний вихователь»**

Укладач: Корнеєва О.Л. - вихователь-методист дошкільного навчального закладу №31 «МИР» управління освіти Костянтинівської міської ради;

Рецензенти: Амацьєва О.П. - кандидат педагогічних наук, доцент Слов'янський державний педагогічний університет, декан факультету дошкільної освіти та практичної психології.

Закаблучна В.Ю. - методист методичного кабінету управління освіти Костянтинівської міської ради.

**Програма професійного розвитку вихователів в умовах організації
методичної роботи «Я – успішний вихователь»**

Програма адресована керівникам методичних служб середньої управлінської ланки, колективам, які створюють методичні, інтелектуальні, педагогічні продукти для сучасної дошкільної освіти, проекти, ідеї, технології; фахівцям, які відчують необхідність побудови нової стратегії розвитку педагогів, опанування творчого, новаторського підходів до рішення завдань своєї роботи і роботи всього колективу.

Провідна ідея програми полягає у забезпеченні умов для особистісно-професійного розвитку вихователів засобами організації їх активної взаємодії, створення умов партнерства та співпраці, що зумовлює зростання внутрішньої мотивації вихователів на особистісно-професійний розвиток.

Концептуальною основою програми є розуміння методичного впливу як комплексу допоміжно-регулюючих дій замість традиційних звітньо-контролюючих заходів для набуття вихователями високого рівня професійно-методичної компетентності.

Особливістю програми є компетентнісний підхід до професійного розвитку вихователів, при якому особливе значення надається досягненню вихователем професійного успіху.

Метою Програми є сприяння професійному розвитку педагогів засобами організації їхньої активної взаємодії в умовах методичної роботи.

Методологічні засади Програми: ідея гуманізації освіти; пріоритет розвитку особистості людини в процесі її професійного вдосконалення; вирішальна роль діяльності у формуванні компетентної людини; тлумачення особистісно-професійної компетентності як інтегральної життєтворчої якості особистості; основні положення чинного законодавства України : Закони „Про освіту”, „Про дошкільну освіту”, Національної доктрини розвитку освіти.

Основні напрями відстеження ефективності Програми: рівень сформованості професійно-методичної компетентності; рівень вияву творчості педагогів; методична грамотність та самостійність педагогів; соціальна, психологічна, фізична стабільність стану педагогів; якість управління організації методичною роботою в ДНЗ; наявність моделей розвитку вихователів різних груп за особистісно-професійним розвитком та професійною компетентністю.

Передбачені результати роботи програми – професіоналізм із показниками – оволодіння педагогічною діяльністю, обізнаність вихователя з державними документами в галузі дошкільної освіти, обізнаність з програмно-методичним забезпеченням ДНЗ, педагогічні вміння вихователів, творче ставлення до роботи.

Методична грамотність із показниками: мотиваційна спрямованість щодо методичної роботи; обізнаність з роботою методиста ДНЗ; участь у методичній роботі; інноваційна діяльність вихователя.

Рефлексивність із показниками: самоосвіта; взаємооцінка методичної роботи; самооцінка методичної роботи.

Посилення факторів, мотивуючих педагогів до грамотної зацікавленої роботи; перехід працівників на свідомий рівень відповідальності та самоконтролю; підвищення ефективності і успішності індивідуальної та колективної діяльності; активізація особистісних ресурсів, розвиток креативності, професійної інтуїції, гнучкості, здібностей оперативно і оптимально діяти в умовах оновлення нормативно-правової основи освіти;

перехід до нового якісного контексту професійної діяльності, у якому творчість не тільки можлива, але і є базовою частиною; поліпшення взаємодії і психологічного клімату у колективі.

Концепція Програми відповідає нормативно-правовим документам, які регулюють діяльність методичної служби, розкриває ефективність партнерства та співпраці, передбачає зростання внутрішньої мотивації вихователів, щодо здійснення ними методичної роботи.

Програму спрямовано на **розв'язання таких завдань:**

- взаємозбагачення професійного та особистісного зростання вихователів;
- стимулювання набуття професійно-методичної компетентності під час міжкурсового періоду підвищення кваліфікації;
- навчання вихователів уміння адаптувати отриману теоретичну та практичну інформацію до умов власної педагогічної діяльності;
- створення та постійне удосконалення кожним педагогом власної системи діяльності на засадах творчого пошуку та реалізація нових ідей у практичній роботі;
- сприяння особистісному розвитку вихователів, діловій професійній активності, активній участі в методичній роботі.
- формування педагогічної команди вихователів.

Для розв'язання означених завдань програмою пропонується **використання традиційних методичних прийомів**, ефективність яких підтверджена практикою, у **поєднанні з інтерактивними**. У залежності від мети методичного заходу інтерактивні справи можуть використовуватися для активізації участі вихователів частково, а можуть і повністю перетворювати форму роботи на інтерактивну.

Вкраплення інтерактивних прийомів спрямовує вплив таких методичних заходів, як семінар, колективний перегляд, практикум, консультація, на розвиток у членів педагогічного колективу поваги до себе та нового педагогічного мислення. Основними рисами останнього є: опора на особистість

дитини; співдружність з дітьми; індивідуальний підхід до кожного вихованця; відмова від усталених схем та «методичних шаблонів», подолання формалізму; використання інноваційних форм методичної роботи.

Практична реалізація Програми полегшує роботу як вихователя-методиста, так і кожного вихователя щодо становлення відповідальності та налагодження творчої взаємодії у педагогічній команді, а також **дає можливість** педагогам: витратити менше часу на вивчення певного обсягу інформації; засвоювати високий відсоток інформації; розширювати свої пізнавальні можливості; переносити (адаптувати) отримані знання в практику роботи з дітьми; унаочнити модель ідеального педагога, якому належать низка компетентностей, а саме:

1. «Я успішно пізнаю нове»

Пізнавальна компетентність, що передбачає здатності: організувати свою працю для досягнення результату; відбирати або знаходити потрібні знання, способи для розв'язання задачі; виконувати в певній послідовності практичні професійні дії, прийоми, операції; самостійно навчатися та незалежно оперувати знаннями.

Самоосвітня компетентність, яка передбачає: здатність до свідомого самонавчання, організації власних прийомів самоосвіти; критичне осмислення здобутої інформації; гнучкість застосування знань, умінь, навичок в умовах швидких змін; постійний самоаналіз, самоконтроль за власною діяльністю.

Інформаційна компетентність передбачає здатність педагога орієнтуватися в інформаційному просторі, володіти й оперувати інформацією. Вона пов'язана з якостями технічно та технологічно освіченої особистості в умовах сучасного високотехнологічного інформаційного суспільства.

Інформаційна компетентність передбачає здатності: здобувати, осмислювати, використовувати інформацію з різних джерел; критично оцінювати інформацію; застосовувати інформаційно-комунікаційні технології;

раціонально використовувати комп'ютер й комп'ютерні засоби при розв'язуванні задач, пов'язаних з опрацюванням інформації, її пошуком, систематизацією, зберіганням, поданням та передаванням; побудова інформаційних моделей, дослідження їх за допомогою засобів ІКТ.

2.«Я успішна особистість»

Психологічна компетентність: володіння знаннями із вікової та загальної психології; орієнтування в особистісному контексті сучасної освіти, світової науки й культури; застосування засобів і технології особистісного розвитку; знання психологічного інструментарію педагога; застосування методів рефлексії, саморозвитку, розроблення й реалізації особистісних досягнень.

Соціальна компетентність: співпраця, робота в команді, комунікативні навички; здатність приймати свої рішення і прагнути до розуміння власних потреб і вимог; здатність розв'язувати конфлікти; розвиток особистісних якостей, саморегуляція; відповідальність за наслідки дій .

Загальнокультурна компетентність: володіння вітчизняною та світовою культурною спадщиною; орієнтування в культурному та духовному контекстах сучасних української, світової науки й культури; застосування засобів і технології інтеркультурної взаємодії; знання української мови; застосування методів самовиховання, розроблення й реалізації стратегій і моделей успішної поведінки.

Професійна компетентність: оволодіння педагогічною діяльністю, обізнаність вихователя з державними документами в галузі дошкільної освіти, обізнаність з програмно-методичним забезпеченням роботи дошкільних навчальних закладів, педагогічні вміння вихователів, творче ставлення до роботи.

Методична грамотність: мотиваційна налаштованість на активну участь у методичній роботі; обізнаність з роботою вихователя-методиста дошкільного

навчального закладу; участь у методичній роботі; інноваційна діяльність вихователя.

3.« Я відчуваю себе здоровим»

Здоров'язберігаюча компетентність – це характеристики, властивості особистості педагога, спрямовані на збереження фізичного, соціального, психічного та духовного здоров'я. Передбачає такі складові: підтримка оптимального режиму праці та відпочинку; ефективного спілкування; співчуття; розв'язування конфліктів; поведінки в умовах тиску, погроз, дискримінації; спільної діяльності та співробітництва; самоусвідомлення та самооцінка; аналіз проблем і прийняття рішень; визначення життєвих цілей та програм; навички самоконтролю; мотивація успіху та тренування волі.

4. «Я відчуваю себе сучасним»

Менеджерські вміння (в обов'язі самоменеджменту) передбачає реалізацію здатностей: співвіднесення власних професійних інтересів і потреб з наявними ресурсами, інтересами й потребами інших колег, застосування технології моніторингу ресурсів і забезпечення стійкого розвитку; організація власної професійної діяльності й праці колективу, орієнтування в нормах і етиці трудових відносин; аналіз та оцінювання власних професійних можливостей, здібностей та співвіднесення їх з потребами; складання, здійснення й оцінювання планів діяльності та проектів, розробка простих моделей дій та прийняття обґрунтованих рішень у динамічному світі; презентація та поширення інформації про результати, продукти власної педагогічної діяльності та діяльності колективу.

Рефлексивні вміння: самоосвіта; взаємооцінка методичної роботи; самооцінка методичної роботи.

Розвиток особистісно-професійної компетентності педагога.

Підвищення особистісно-професійної компетентності педагогічних кадрів в умовах модернізації дошкільної освіти є одним із основних чинників досягнень успіху у впровадженні ідей компетентісно орієнтованого підходу.

Під цим кутом зору роль вихователя-методиста полягає не лише в тому, щоб забезпечити трансляцію знань, але й бути організатором плідної взаємодії у колективі, провідником ідей оновлення закладу, впровадником змін.

Методична робота має стати більш персоніфікованою, надаючи кожному вихователю широкі можливості для набуття особистісно- професійної компетентності в прийнятний для нього спосіб, у тому числі із застосуванням нових інформаційних технологій.

Диференціація методичного супроводу вихователів

Визначення умовних груп професійної компетентності вихователів враховує рівень теоретичної й практичної підготовки, напрями діяльності й самостійну активність вихователів дошкільних закладів, а саме: I група – **вихователі-«початківці»**; II група – **вихователі-«пошуковці»**; III група – **вихователі-«предметники»**; IV група – **вихователі-«майстри»**; V група – **вихователі-«новатори»**. Об'єднання у групи професійної компетентності відбувається за такими критеріями: професіоналізм вихователя; методична грамотність вихователя; рефлексивність вихователя.

Методична робота, спрямована на забезпечення успішності кожного вихователя **диференційована** відповідно до різних груп професійно-методичної компетентності вихователів. Ключові дієві позиції супроводу у програмі спрямовані на успішність у кожній групі вихователів.

Диференційований супровід кожної групи здійснюється згідно показників і передбачає варіативність застосування форм методичної роботи для набуття компетентності. Методика роботи з кадрами орієнтована на суб'єкт-суб'єктні відносини, постійно залишає фахівця-практика у позиції активного учасника методичної роботи за таких умов:

- залучення вихователів до активної самостійної пошуково-методичної роботи;
- озброєння вихователів інноваційними методиками; занурення вихователів в інноваційно-творчу методичну діяльність;

- стимулювання оцінно-контрольної діяльності вихователів у професійно-методичній роботі)
- використання діалогічних форм спілкування, інтерактивних методів методичних заходів;
- диференційована побудова методичних програм;

Види інтерактивних форм роботи

Інтерактивні форми роботи надають привабливості методичній роботі, полегшують процес набуття педагогами нового досвіду, поліпшують емоційний фон спілкування, сприяють розвитку творчого потенціалу. Конкретні інтерактивні вправи, прийоми, заходи, апробовані і впроваджені Програмою, можна розподілити на види за метою організації:

- інформаційно-адаптивні вправи;
- інформаційно-творчі вправи;
- інтелектуальні ігри та ігри-змагання;
- вправи з розвитку особистості та самосприйняття.

Додаток Р.1

Карти акмеологічного опису

професійного розвитку вихователя (автор ідеї Р. Чернишова)

Інформація про вихователя: ПБ, місце роботи, посада, кваліфікаційна категорія, тема післякурсного завдання, напрямок поглибленої пошуково-дослідницької роботи.

ДІАГНОСТИЧНИЙ БЛОК			СТИМУЛЮЮЧИЙ БЛОК		
Складові акмеологічного опису	Показники	Рівнева рейтингова оцінка	Напрямок стимулюючої роботи	Форми впливу залежно від професійної групи вихователів	Бажана рівнева рейтингова оцінка

Професіоналізм діяльності		Розвиток професіоналізму діяльності	
Педагогічна майстерність вихователя, володіння професійними знаннями	Загально-педагогічні вміння та навички. Спеціальні вміння, педагогічна техніка	Вдосконалення професійних навичок та вмінь Розвиток спеціальних вмінь та педагогічної техніки	Стажування Наставництво Мікровикладання Година україноведення Педагогічна середа Клуб «Початківця»
Професійна компетентність педагога	Кваліфікаційний рівень Наявність методичних розробок та програм Участь у конкурсах професійної майстерності Володіння термінологією методичної науки	Шляхи підвищення професійної компетентності	Занурення впроблему Рейтинг Семінар-паралель Самоосвіта Післякурсний базис - план Захист робочого місця Цитатні суперечки
Відвідування спеціально-організованої, партнерської, самостійної діяльності	Вивчення досвіду використання сучасних методичних прийомів Надання життєвої компетентності дітям Спілкування з дітьми на рівні співпраці.	Оволодіння новими засобами та технологіями вирішення професійних завдань Опанування культурою індивідуального впливу	Взаємовідвідування Пошукове поле Салон помилок Відкриті дзеркальні перегляди
Аналіз матеріалів методичних заходів локального, міського, регіонального	Науковість змісту, актуальність тематики Логічна завершеність. Актуальність	Шляхи підвищення культури формування та презентації досвіду	Бліц-гра Нарада майстрів Акваріум Педагогічний футбол «Два кораблі»

рівня (доповіді, презентації, публікації)	тематики. Володіння науковою термінологією,		
Професіоналізм особистості		Розвиток професіоналізму особистості	Модулі: «Знайомство із собою», «Саморозвиток», «Разом ми команда», «Оцінка для розвитку»
Здібності педагогічні	Інтелектуальні Комунікативні Організаторські Здібності до саморегуляції	Завдання щодо розвитку педагогічних здібностей	Проблемний стіл Педагогічний полілог Дискусія Проблемна бесіда
Особистісна компетентність	Ауто психологічна Соціально-перцептивна Соціально-психологічна Психолого-педагогічна	Завдання розвитку особистісної компетентності	Психологічний бум Тренінг Рольовий репертуар педагога
Особистісно-професійні якості	Увага.Пам'ять.Воля Працездатність.Інтуїція Мислення.Системність.	Система розвитку особистісно професійних якостей	Піраміда запитань Інтерактивні ігри Робота з шкалою самоідентифікації
Особистісно-ділові якості Мотиваційно-цільові якості	Мотиви до розвитку Цілеспрямованість Рішучість Організованість Дисциплінованість Вимогливість Ініціативність Об'єктивність Самокритичність	Система удосконалення особистісно-ділових та мотиваційно-цільових якостей	Інформаційний канал Методичний міст Інтерв'ю Методичний консиліум

Моральні якості	Порядність Чесність Вірність Доброзичливість Справедливість	Забезпечення умов для виявлення кращих моральних якостей	Ділові і рольові ігри Тренінги особистісного зростання
Позиція педагога	Активність Маневрування Прогнозування Ризик	Забезпечення умов для стимулювання активної позиції.	Заняття-диспути
Само-ефективність	Впевненість Самостійність Емоційна стабільність Відповідальність	Оптимальне використання елементів активізації	Проблемні ситуації Методичний ринг
Професійна творчість	Потреба в самореалізації здатності Ініціативна спрямованість особистості на творче виконання професійних завдань Творчий стиль Цілеспрямованість творчості Генерація ідей	Розвиток професійної творчості Забезпечення позитивної мотивації і налаштованості на творчий процес Стимулювання творчих здібностей	Творчий лист Творчий час Моделювання Місто Майстрів Панорама творчих справ. Презентація. Творчий звіт Заняття-конференції

Додаток С

Інноваційна карта

Вихователя _____

Освіта _____ Кваліфікація _____ Стаж _____

1. Проблема _____

2. Мета інновації, нововведення _____

3. Сутність інновації: _____

4. Передбачений результат нововведення: _____

5. Коло впровадження інновації: управління, дидактика, психологія, методики, соціологія, гігієна и фізіологія (підкреслити).
 6. Інноватор є автором, розповсюджувачем, користувачем інновації (підкреслити)
 7. Нововведення пройшло етапи: формування ідеї, цілеполагання, розробки, впровадження, розповсюдження, дифузії (повторення), рутинізації (реалізації в умовах закладу) (підкреслити)
 8. Перешкоди на шляху розробки та впровадження нововведення
-
9. Експериментальний контроль здійснюється: адміністрацією, фахівцями, самоконтроль(підкреслити).
 10. Оцінка інновації: критична, достатня, оптимальна (підкреслити)
 11. Які проблеми необхідно вирішити

Дата заповнення карти

УКРАЇНА	
КОСТЯНТИНІВСЬКА МІСЬКА РАДА ДОНЕЦЬКОЇ ОБЛАСТІ КОСТЯНТИНІВСЬКИЙ ДОШКІЛЬНИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД № 10 «ЗОЛОТА РИБКА»	
Ідент. код № 35651589 85110, Донецька обл., м. Костянтинівка, пр. Леваневського, 1	
п/р _____	МФО _____
на <u>1.09.2011</u> № _____	№ <u>131</u>

АКТ ПРО ВПРОВАДЖЕННЯ

Видано Корнєєвій О.Л., в тому, що матеріали її дисертаційного дослідження «Організація методичної роботи з вихователями дошкільних навчальних закладів», впроваджено в навчально-виховний процес дошкільного навчального закладу №10 «Золота рибка» м. Костянтинівка, Донецької обл. протягом 2007 - 2008, 2008 – 2009, 2009 - 2010, 2010 - 2011н.р.

Програма «Я – успішний вихователь», запропонована Корнєєвою О.Л., дозволила чітко та послідовно розподілити форми організації методичної роботи з усіма професійними категоріями вихователів. Завдяки диференційованому методичному супроводу та рекомендаціям з підготовки та проведення інтерактивних заходів, запропонованих авторкою, значно підвищилась професійна майстерність педагогів.

Використання рейтингової системи оцінювання діяльності педагогів, запропонованої авторкою, дозволило збагатити процес розвитку, підвищити свідому активність та в цілому мала позитивний вплив на вдосконалення роботи всієї педагогічної команди, сформувати оцінні контрольні дії вихователів та рефлексійні вміння.

Завідуюча ДНЗ №10 «Золота рибка»



Новікова О.П.



АКТ № 11/2

по ДНЗ № 34 «Дюймовочка» від 3.08.2011

ПРО ВПРОВАДЖЕННЯ

РЕЗУЛЬТАТІВ НАУКОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ У ПРАКТИКУ

Виданий Корнєєвій Оксані Леонідівні в тому, що з 2005 в дошкільному навчальному закладі №34 «Дюймовочка» успішно впроваджуються матеріали з проблеми «Організація методичної роботи з вихователями дошкільних навчальних закладів» (комплекс діагностичних методик для визначення рівня сформованості професійно-методичної компетентності вихователів, програма «Я – успішний вихователь», система рейтингування, тайм-менеджмент методичної роботи).

За методичними рекомендаціями запропонованими Корнєєвою О.Л., вихователь-методист закладу проводила з педагогічними працівниками науково-методичну та практичну роботу з формування професійно-методичної компетентності вихователів ДНЗ у диференційованому режимі. А саме: для досвідчених вихователів, для вихователів-молодих спеціалістів, для вихователів новаторів (консультації, майстер-класи, тренінги, семінари).

Проведена робота сприяла підвищенню педагогічної майстерності починаючих вихователів, активізації включення вихователів майстрів у методичні заходи закладу, налагодженню методичної взаємодії між працівниками у рішенні методичних завдань, попередженню професійного вигорання досвідчених педагогів. Вихователі закладу узагальнюють та розповсюджують педагогічний досвід на локальному, міському та обласному рівнях; є активними учасниками міських методичних заходів; виступають з доповідями на педагогічних конференціях; презентують практичне використання інноваційних методик колегам; публікують власні методичні матеріали у фахових виданнях.

Запропонована Корнєєвою О.Л. модель організації методичної роботи в умовах дошкільного навчального закладу №34 визначається як дієва, ефективна та продуктивна.

Вихователь-методист ДНЗ №34

Брехова Н.М.

Завідувач ДНЗ №34

Устінова О.І.





У К Р А І Н А

УПРАВЛІННЯ ОСВІТИ КОСТЯНТИНІВСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ

85114, Донецька область, м. Костянтинівка, вул. Октябрська, 258

Приймальня: (06272) 4-05-99, Бухгалтерія: (06272) 4-28-41; (06272) 4-17-49

МФО 335269, код ЗКПО 02142879

e-mail: goroo.konst@mail.ru

01/08-527 № 15.08.2011

ДОВІДКА

Видана Корнєєвій О.Л., в тому, що матеріали її дисертаційного дослідження «Організація методичної роботи з вихователями дошкільних навчальних закладів», впроваджено в навчально-виховний процес дошкільного навчального закладу №31 «Мир» м. Костянтинівки, Донецької області протягом 2006 – 2007, 2007 - 2008, 2008 – 2009, 2009-2010 н.р.

Корнєєва О.Л. проводила науково-методичну роботу з вихователями дошкільного навчального закладу, надавала їм допомогу під час впровадження авторських доробок.

Використання діагностичного комплексу щодо вивчення проявів професійно-методичної компетентності, запропонованого авторкою, дозволило виявити вихователів, які потребують особливої уваги та допомоги. З такими вихователями була проведена індивідуальна методична робота.

Запропонована Корнєєвою О.Л. програма «Я – успішний вихователь» дозволила виявити нові аспекти та шляхи організації методичної роботи, більш чітко й послідовно організувати її.

Результати дисертаційного дослідження Корнєєвої О.Л. були представлені на міському семінарі для вихователів-методистів ДНЗ «Методична робота з вихователями: сучасний вимір» (квітень 2010 року). Матеріали запропоновані автором під час семінару отримали позитивну оцінку методичної служби міста Костянтинівки.

Начальник управління освіти
Костянтинівської міської ради



І.І.Ягмурова

Завідувач міського методичного
кабінету управління освіти

Н.В. Аллік

211/1

від 09.09.2010
[Signature]**КРАМАТОРСЬКИЙ МІСЬКИЙ ВІДДІЛ ОСВІТИ****АКТ ВПРОВАДЖЕННЯ
РЕЗУЛЬТАТІВ НАУКОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ У ПРАКТИКУ**

Виданий Корнєєвій Оксані Леонідівні в тому, що з 2005 по 2010 рр. в дошкільних навчальних закладах м. Краматорську Донецької обл. (№48 «Світлячок», №53 «Забава», №69 «Ведмедик», №72 «Снігуронька») успішно впроваджуються матеріали представлені в дисертаційному дослідженні з проблеми «Організація методичної роботи з вихователями дошкільних навчальних закладів» (комплекс діагностичних методик для визначення рівня сформованості професійно-методичної компетентності вихователів, програма «Я – успішний вихователь», система рейтингування, тощо).

Корнєєва О.Л. проводила науково-методичну роботу з педагогічними колективами дошкільних навчальних закладів, метою якої було ознайомлення з новими підходами до організації методичної роботи з вихователями.

Виступала з доповідями на методичних семінарах педагогів міста, з метою актуалізації практичного використання результатів дисертаційного дослідження в напрямі поширення наукових, педагогічних знань серед педагогів міста; ознайомлення вихователів-методистів із засобами ефективної взаємодії з вихователями у рішенні завдань розвитку закладу; активізації особистісного потенціалу педагогів.

Запропонована Корнєєвою О.Л. модель організації методичної роботи в умовах дошкільних навчальних закладів викликає інтерес практиків і визначається ними як ефективна.

Начальник відділу освіти
Краматорської міської ради



[Signature]

Є.Є. Сидорова

Методист з дошкільного виховання
відділу освіти Краматорської міської ради

[Signature]

Л.О. Мушка

Підписи засвідчую

[Signature]

Затверджую
Завідувач ЦРД
 «Грайлик - Запитайлик»
Герасименко Л.В.
 15.08.2011р.
 № 01/08-528



Акт № 02/14

**про впровадження результатів дисертаційного дослідження
 Корнеєвої О. Л. на тему : “Організація методичної роботи з
 вихователями дошкільних навчальних закладів ” на здобуття
 наукового ступеня кандидата педагогічних наук із спеціальності 13.00.08
 – “дошкільна педагогіка”**

Комісія у складі :

Голова – завідувач ЦРД Герасименко Л.В.;

Члени комісії – вихователь – методист Богун І.С., вихователь
 Ярмоленко А. М.


цим актом засвідчує, що матеріали дисертаційного дослідження
 Корнеєвої О. Л. на тему : “Організація методичної роботи з вихователями
 дошкільних навчальних закладів” були використані в організації методичної
 роботи з вихователями навчального закладу Центр розвитку дитини
 “Грайлик – Запитайлик Дніпровського району м. Києва.

У період з 2009 по 2010 рр. вихователем – методистом ЦРД “Грайлик –
 Запитайлик” І.С. Богун здійснювалось впровадження моделі організації
 методичної роботи з вихователями та програми “Я - успішний вихователь”.
 Впроваджені педагогічні умови, форми методичної роботи з вихователями
 різного рівня професійно-методичної компетентності довели їхню
 ефективність та дієвість. Система рейтингового оцінювання участі вихователів
 в методичній роботі закладу використовувалась для підготовки звітних

документів про методичну роботу вихователів, проведення методичних та організаційних заходів в закладі (педагогічних рад, семінарів, консультацій та ін.). Впровадження рекомендованих автором інтерактивних заходів для педагогів “Кольоровий світогляд” , “Подорож до методичних скарбів” стимулювало самостійну підготовку вихователів до здійснення методичної діяльності, дозволило підвищити рівень їхньої методичної компетентності. Реалізація рекомендацій авторки про роботу педагогічного колективу над фаховою пресою на прикладі видань МЦФЕР Україна дозволило підвищити якість самоосвітньої роботи вихователів закладу.

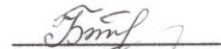
Впровадження в освітній процес закладу матеріалів дисертаційного дослідження Корнеєвої О. Л. сприяло підвищенню якості методичної роботи з вихователями ЦРД.

Голова комісії



Герасименко Л.В.

Члени комісії



Богун І. С.



Ярмоленко А.М.

Завідувач ЦРД “Грайлик – Запитайлик”  Л.В.Герасименко



Затверджую

*Завідуюча ДНЗ № 282**О.В. Мироненко*

" 14 " 05 2010р.

Акт № 28/33

**про впровадження результатів дисертаційного дослідження
"Організація методичної роботи з вихователями дошкільних навчальних
закладів"**

представленою на здобуття наукового ступеня кандидата педагогічних наук
аспіранткою Слов'янського державного педагогічного університету
Корнеєвою Оксаною Леонідівною

У період з 2009 по 2010 рр. О.Л. Корнеєва здійснювала впровадження
концептуальних ідей та основних результатів власного дисертаційного
впровадження в освітній процес дошкільного закладу № 282 Дніпровського
району м. Києва.

Елементи моделі організації методичної роботи, яка викладена в
дисертаційному дослідженні були використані для впровадження
педагогічних умов, форм методичної роботи з вихователями різного рівня
професійно-методичної компетентності, під час проведення інтерактивних
заходів для педагогів, підготовки вихователів до здійснення самостійної
методичної діяльності, організації роботи системи рейтингового оцінювання
роботи участі вихователів в методичній роботі закладу.

Безпосереднє впровадження та апробацію результатів наукових розробок
здійснювали: вихователь-методист Катриш О.М., вихователь Баланюк
Н.Є..Результати дослідно-експериментальної роботи Корнеєвої О.Л.
обговорювались на педагогічній раді закладу та отримали високу оцінку.

Впровадження в навчально-виховний процес результатів дисертаційного
дослідження Корнеєвої О.Л. позитивно вплинуло на організацію роботи в
дошкільному закладі, сприяло розвитку у вихователів професійно-
методичної компетентності.

Завідувач ДНЗ № 282

О.В. Мироненко

О.В. Мироненко

Вихователь-методист ДНЗ № 282

О.М. Катриш

О.М. Катриш



Затверджую

Акт № 30/05

**про впровадження результатів дисертаційного дослідження
"Організація методичної роботи з вихователями дошкільних навчальних
закладів"**

представленого на здобуття наукового ступеня кандидата педагогічних наук
аспіранткою Слов'янського державного педагогічного університету
Корнеєвою Оксаною Леонідівною

У період з 2009 по 2010 рр. О.Л. Корнеєва здійснювала впровадження концептуальних ідей та основних результатів власного дисертаційного впровадження в освітній процес дошкільного закладу № 655 Дніпровського району м. Києва.

Елементи моделі організації методичної роботи, яка викладена в дисертаційному дослідженні були використані для впровадження педагогічних умов, форм методичної роботи з вихователями різного рівня професійно-методичної компетентності, під час проведення інтерактивних заходів для педагогів, підготовки вихователів до здійснення самостійної методичної діяльності, організації роботи системи рейтингового оцінювання роботи участі вихователів в методичній роботі закладу.

Безпосереднє впровадження та апробацію результатів наукових розробок здійснювали: вихователь-методист Туровець Л, вихователь Малевиц Т.В.. Результати дослідно-експериментальної роботи Корнеєвої О.Л. обговорювались на педагогічній раді закладу та отримали високу оцінку.

Впровадження в навчально-виховний процес результатів дисертаційного дослідження Корнеєвої О.Л. позитивно вплинуло на організацію роботи в дошкільному закладі, сприяло розвитку у вихователів професійно-методичної компетентності.

Завідувач ДНЗ № 655

Г.І. Іваніцька

Вихователь-методист ДНЗ № 655

Л.А. Туровець



У К Р А Ї Н А

УПРАВЛІННЯ ОСВІТИ КОСТЯНТИНІВСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ

85114, Донецька область, м. Костянтинівка, вул. Октябрська, 258

Приймальна: (06272) 4-05-99, Бухгалтерія: (06272) 4-28-41; (06272) 4-17-49

МФО 335269, код ЗКПО 02142879

e-mail: goroo.konst@mail.ru

15.08.2011 № 91/08-528

АКТ ВПРОВАДЖЕННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАУКОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ У ПРАКТИКУ

Виданий Корнеєвій Оксані Леонідівні в тому, що з 2005 по 2010 рр. в дошкільних навчальних закладах м. Костянтинівки Донецької обл. (№10 «Золота рибка», №31 «Мир», №34 «Білосніжка») впроваджуються матеріали представлені в дисертаційному дослідженні з проблеми «Організація методичної роботи з вихователями дошкільних навчальних закладів».

Корнеєва О.Л. проводила науково-методичну роботу з вихователями-методистами та вихователями дошкільних навчальних закладів. Так, протягом п'яти років було організовано заходи, що сприяли підвищенню професійно-методичної компетентності означеної категорії педагогів: майстер-класи, інтерактивні семінари, модеративні тренінги, відкриті перегляди. З метою ознайомлення педагогів з новими підходами до методичної бази роботи з дітьми, для слухачів обласних курсів підвищення кваліфікації Донецького інституту післядипломної освіти на базі міста Костянтинівки було проведено лекції та практичні заняття.

Приймала активну участь у підготовці та проведенні обласного семінару, під патронатом Донецького обласного інституту післядипломної педагогічної освіти, кафедри виховання та розвитку особистості на тему: «Створення методичного супроводу удосконалення професійної компетентності педагогів у дошкільних навчальних закладах за Базовою програмою «Я у Світі»» для керівників методичних об'єднань, методистів дошкільних навчальних закладів (19.02.2009 р. м. Костянтинівка).

На базі дошкільного навчального закладу № 31 «МИР» було проведено міський модеративний семінар для вихователів-методистів дошкільних навчальних закладів: «Методична робота з вихователями: сучасний вимір» (25.04.2010р). Метою семінару було: ознайомлення учасників з напрямками модернізації методичної роботи в дошкільних навчальних закладах

відповідно до сучасних нормативно-правових вимог; обмін професійним досвідом з проблеми модерації методичної роботи та диференційованого супроводу фахівців дошкільної освіти.

Запропонована Корнеєвою О.Л. система методичної роботи, модель організації методичної роботи в умовах дошкільних навчальних закладів, програма «Я успішний вихователь», програма рейтингового оцінювання професійно-методичної компетентності вихователів викликає інтерес практиків і визначається ними як ефективна.

Начальник управління освіти
Костянтинівської міської ради



І.І.Ягмурова

Завідувач міського методичного
кабінету управління освіти



Н.В. Аллік

Підписи засвідчую

Міністерство освіти і науки, молоді та спорту України
СЛОВ'ЯНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

84116, м. Слов'янськ, вул. Г. Батюка, 19
тел. (06262) 3-23-54

08.02.2010 № 68-10-23

на № _____

АКТ

про впровадження результатів дисертаційного дослідження
Корнеєвої Оксани Леонідівни «Організація методичної роботи з
вихователями дошкільних навчальних закладів», представленої на здобуття
наукового ступеня кандидата педагогічних наук за спеціальністю 13.00.08 –
дошкільна педагогіка у навчально-виховний процес Слов'янського
державного педагогічного університету

Корнеєва О.Л. впроваджувала результати свого дисертаційного дослідження на факультеті дошкільної освіти та практичної психології Слов'янського державного педагогічного університету впродовж 2009-2011 р. Матеріали були представлені у вигляді рекомендацій для проходження інспекторсько-методичної практики студентам напряму підготовки «Дошкільна освіта» четвертого та п'ятого курсів факультету, що сприяло розширенню та поглибленню їхніх знань з циклів фахових та професійно-орієнтованих дисциплін.

Для проведення інспекторсько-методичної практики студентів напряму підготовки «Дошкільна освіта» протягом I, II семестрів четвертого курсу навчання (освітньо-кваліфікаційного рівня «бакалавра») ефективно впроваджувались такі матеріали: модель та методика організації методичної роботи в дошкільному закладі; опис фахового портрету вихователя-

методиста ДНЗ; перелік специфічних для дошкільної освіти функцій та завдань методичної роботи.

Для проведення методичної практики студентів напряму підготовки «Дошкільна освіта» II семестру п'ятого курсу навчання (освітньо-кваліфікаційного рівня «спеціаліста») впроваджувались матеріали дослідження: методика обстеження рівня набуття професійно-методичної компетентності вихователів ДНЗ; опис диференційованих груп професійно-методичного рівня вихователів ДНЗ; послідовність та види роботи над педагогічним досвідом вихователів різного рівня професійно-методичної компетентності; положення про організацію та проведення рейтингу вихователів за участю в методичній роботі ДНЗ.

Результати наукового дослідження Корнеєвої Оксани Леонідівни з проблеми «Організація методичної роботи з вихователями дошкільних навчальних закладів» можна використовувати у практиці вищих навчальних закладів з напряму підготовки 6.010101, 7.01010101 «Дошкільна освіта».

Проректор з наукової роботи



С.М.Чуйко

**ПВНЗ “Донецький
інститут психології
і підприємництва”**



**Donetsk
Institute of Psychology
and Management**

83101, м. Донецьк, вул. Куйбишева, 31а, тел.: 341-90-31, факс: 385-00-65(66), E-mail: pvnzdipip@yandex.ru
р/р 2600901517281 в філії ВАТ „Укресімбанк” м. Донецьк, МФО – 334817, код ЄДРПОУ – 21972687

№ _____ 20__ р.
на № 1/491 від 15.02.2011

АКТ

**Про впровадження результатів дисертаційного дослідження
«Організація методичної роботи з вихователями
дошкільних навчальних закладів»**

Корнєєвої Оксани Леонідівни

У період з 2009 по 2011 рр. О.Л.Корнєєва здійснювала послідовне впровадження основних результатів, концептуальних ідей та висновків власного дисертаційного дослідження в освітньо-виховний процес кафедри педагогіки, дошкільної і початкової освіти Донецького інституту психології і підприємництва.

Під час викладання курсу «Дошкільна педагогіка», «Управління в системі дошкільної освіти», спецкурсу «Організація методичної роботи з вихователями ДНЗ» авторка презентувала результати власного експериментального дослідження з проблеми організації методичної роботи з вихователями дошкільних навчальних закладів, програма «Я – успішний вихователь».

Проведенні О.Л.Корнєєвою практичні заняття для студентів факультету викликають живий інтерес, оскільки вони завжди насичені цікавими методичними знахідками. Методичні доробки О.Л.Корнєєвої збагачували зміст практичних занять, які проводились у формі конференцій, круглого столу та рольової гри.

Провідними формами опосередкованої реалізації дослідницьких здобутків О.Л.Корнєєвої були: психологічні тренінги («Основи професійної компетентності вихователів», «Психологічна готовність до методичної діяльності» та ін.); ділові ігри, інтерактивне спілкування зі студентами факультету за темою «Успішний вихователь – запорука успішного розвитку дитини дошкільного віку», що знайшло схвалення та підтримку кафедри педагогіки, дошкільної і початкової освіти ДППІ.

Результати дослідно-експериментальної роботи Корнєєвої О.Л. обговорювались на засіданні кафедри педагогіки, дошкільної і початкової освіти та отримали високу оцінку.

**Проректор з наукової роботи
ПВНЗ «ДППІ»**



А.М.Стебунова



УКРАЇНА

ДОНЕЦЬКА ОБЛАСНА ДЕРЖАВНА АДМІНІСТРАЦІЯ
УПРАВЛІННЯ ОСВІТИ І НАУКИ

ДОНЕЦЬКИЙ ОБЛАСНИЙ ІНСТИТУТ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ
83001, м. Донецьк, вул. Артема, 129-а, ☎ (062) 304-68-87, факс (062) 305-18-86, e-mail: ipoprin@narod.ru

30.08.2011. № 388/02
на № _____

АКТ

про впровадження результатів дисертаційного дослідження
**«Організація методичної роботи з вихователями
дошкільних навчальних закладів»**,
представленого на здобуття наукового ступеня кандидата педагогічних наук
аспіранткою кафедри педагогіки Слов'янського державного педагогічного
університету
Корнєєвої Оксани Леонідівни

Корнєєвою О.Л. розроблено адаптивну систему організації методичної роботи з вихователями дошкільних навчальних закладів, що була презентована й розповсюджувалась на курсах підвищення кваліфікації працівників дошкільних навчальних закладів Донецького обласного інституту післядипломної педагогічної освіти з 2007 по 2011рр.

Під час викладання модуля «Управління в дошкільній освіті» для завідувачів та методистів дошкільних навчальних закладів, авторка висвітлювала результати власного експериментального дослідження з проблеми організації методичної роботи з вихователями ДНЗ в умовах регіону, провідні риси фахового портрету вихователя-методиста, рейтингову систему оцінювання контингенту педагогічних працівників закладу, програму «Я - успішний вихователь».

Провідними формами опосередкованої реалізації дослідницьких здобутків О.Л.Корнєєвої були педагогічні тренінги («Основи методичної компетентності», «Професійна готовність вихователів до здійснення самостійної методичної роботи» та ін.); ділові ігри, інтерактивне спілкування зі слухачами за темою «Запоруки успішності вихователя дошкільного закладу», що знайшло схвалення та підтримку кафедри виховання та розвитку особистості ІШПО.

Результати дослідно-експериментальної роботи О.Л.Корнєєвої обговорювались і були схвалені на засіданні кафедри виховання та розвитку особистості Донецького ОІШПО (протокол №7 від 30.08.2011р.), отримали високу оцінку.

Методичні доробки О.Л.Корнєєвої використовуються в практиці роботи дошкільних навчальних закладів Донецької області.

Проректор

з наукової роботи Донецького ОІШПО,
кандидат педагогічних наук, доцент

Завідувач кафедри
виховання та розвитку особистості,
кандидат педагогічних наук



Т.Б.Волобуєва

Ю.О.Бурцева

Підписи Волобуєвої Т.Б. та Бурцевої Ю.О. завідувачів
Секретар канцелярії ОІШПО