

СХВАЛЕНО
педагогічною радою ЗДО №2
протокол №_1 від 28 серпня 2025р.

ЗАТВЕРДЖЕНО
Директор ЗДО №2 «Подоряночка»
Олена ШЕВЧУК
202_р.

ПОЛОЖЕННЯ
ПРО ВНУТРІШНЮ СИСТЕМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ОСВІТИ
закладу дошкільної освіти №2 «Подоряночка» Славутської міської ради

1. Загальні положення

1.1. Положення про внутрішню систему забезпечення якості освіти закладу дошкільної освіти №2 «Подоряночка» Славутської міської ради (далі - заклад) розроблено відповідно до вимог абзацу дев'ятого частини третьої статті 41 Закону України від 6 червня 2024 року № 3788-ІХ «Про дошкільну освіту», підпункту 16 і пункту 4 Положення про Міністерство освіти і науки України, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 16 жовтня 2014 року № 630 (зі змінами), урахувуючи лист Державної служби якості освіти України від 28.11.2024 № 01/01-22/2541, відповідно Методичних рекомендацій з питань формування внутрішньої системи забезпечення якості освіти у закладах дошкільної освіти наказ МОН від 04.03.2025 №407.

2. Положення про внутрішню систему визначає:

- стратегію (політику) забезпечення якості дошкільної освіти у ЗДО (мета, завдання та принципи внутрішньої системи);
- компоненти внутрішньої системи, відповідні вимоги/правила, до кожного/кожної з яких добираються критерії (підстави для оцінювання) та індикатори (показники, що відображають стан об'єктів аналізування, їх якісні характеристики) оцінювання освітніх і управлінських процесів ЗДО;
- модель оцінювання якості освіти та освітньої діяльності;
- методи збору інформації для аналізування діяльності та шкалу (система) оцінювання результатів

3. Мета ВСЗЯО

- 3.1 Мета ВСЗЯО – створення і підтримка таких умов освітнього процесу, які гарантують досягнення високої якості дошкільної освіти, її відповідності державним стандартам та потребам усіх учасників освітнього процесу, а також сприяють постійному розвитку та вдосконаленню діяльності ЗДО.
- 3.2 Головна мета ВСЗЯО – це не просто контроль, а забезпечення сталого розвитку ЗДО та постійного підвищення якості освіти для кожної дитини

4. Основні завдання ВСЗЯО:

4.1 Основні завдання ВСЗЯО:

- Постійне і системне відстеження якості освітньої діяльності (щорічне)
- Підвищення кваліфікації педагогів.
- Формування єдиного освітнього простору.
- Задоволення освітніх потреб дітей та запитів батьків.
- Забезпечення прозорості та відкритості діяльності ЗДО.

5. Принципи функціонування ВСЗЯО

5.1 Принципи функціонування ВСЗЯО – це фундамент ефективної системи

- Дитиноцентризм (Усі зусилля спрямовані на дитину)
- Системність (Усі компоненти взаємопов'язані)
- Прозорість та відкритість (Доступність інформації для всіх учасників)
- Об'єктивність (Оцінювання базується на достовірних даних)
- Участь усіх стейкхолдерів (Залучення педагогів, батьків, адміністрації)
- Постійний розвиток (Прагнення до вдосконалення, запровадження інноваційних технологій та нових засобів навчання)

Стейкхолдери (від англ. stakeholders) – це зацікавлені сторони, тобто фізичні або юридичні особи (групи осіб, організації), які мають легітимний інтерес у діяльності ЗДО або можуть впливати на неї, або на яких, своєю чергою, ця діяльність може впливати.

6. Компоненти (напрями) ВСЗЯО у ЗДО

6.1. Вимоги/правила до компонента «Створення в закладі дошкільної освіти безпечного, здорового та інклюзивного чи спеціального освітнього середовища, універсального дизайну та розумного пристосування, у тому числі забезпечення наявності ресурсів (ігрових, дидактичних, науково-методичних, матеріально-технічних, інформаційних тощо) необхідних для виконання державного стандарту»

1.1. Створення безпечного освітнього середовища.

1.2. Створення здорового освітнього середовища.

1.3. Створення інклюзивного чи спеціального освітнього середовища.

1.4. Забезпечення ресурсами, необхідними для виконання державного стандарту дошкільної освіти.

6.2. Вимоги/правила до компонента «Організація освітнього процесу з урахуванням індивідуальних особливостей, потреб і можливостей кожного вихованця»

2.1. Вибір (розроблення) освітніх та парціальних програм для організації освітнього процесу з урахуванням академічної автономії.

2.2. Організація та перебіг освітнього процесу з урахуванням вікових особливостей, здібностей, фізичного, психічного та інтелектуального розвитку дітей, їхніх особливих освітніх потреб, уподобань та запитів.

2.3. Дотримання вимог мовного законодавства.

2.4. Встановлення розпорядку перебування вихованців у закладі освіти та формування мережі груп.

2.5. Забезпечення права кожної дитини на здобуття дошкільної освіти незалежно від обраної форми здобуття

6.3. Вимоги/правила до компонента «Формування кадрового складу та підвищення кваліфікації педагогічних працівників»

3.1. Кадрове забезпечення

3.2. Врегульованість трудових відносин

6.4. Підвищення кваліфікації та створення необхідних умов для атестації педагогічних працівників Вимоги/правила до компонента «Забезпечення ефективності професійної діяльності, сприяння професійному розвитку педагогічних працівників»

4.1. Забезпечення ефективності професійної діяльності педагогічних працівників.

4.2. Сприяння професійному розвитку педагогічних працівників, зокрема організації методичної діяльності

4.3. Партнерська взаємодія з учасниками освітнього процесу.

4.4. Педагогічна підтримка батьків

6.5. Вимога/правило до компонента «Формування культури академічної доброчесності»

5.1. Формування та утвердження культури академічної доброчесності.

6.6. Вимоги/правила до компонента «Забезпечення ефективної системи управління»

6.1. Планування діяльності.

6.2. Формування внутрішньої системи забезпечення якості дошкільної освіти.

6.3. Визначення правил внутрішнього розпорядку

6.4. Діяльність основного колегіального органу управління

6.5. Оптимальність використання єдиноначальності в управлінні

6.6. Дотримання порядку зарахування, відрахування та переведення дітей

6.7. Організація Інтегрованого навчання

6.8. Сприяння діяльності органів громадського самоврядування.

6.9. Відкритість та прозорість діяльності.

6.10. Ведення документообігу та звітності

6.11. Цифровізація управлінських процесів

6.7. Вимоги/правила до компонента «Формування внутрішньої системи моніторингу якості освіти та якості освітньої діяльності»

7.1. Формування внутрішньої моделі оцінювання якості освіти та якості освітньої діяльності.

7.2. Визначення порядку проведення моніторингу якості освіти та якості освітньої діяльності

7. ФОРМИ внутрішньої системи оцінювання діяльності ЗДО та аналізу якості організації освітнього процесу

Контроль якості організації освітнього процесу, який визначається логічним, доцільним об'єднанням його різних видів та змісту:

7.1. Моніторинг якості освіти та освітньої діяльності відповідно до визначених у критеріях компонентів

7.2. Атестація педагогічних працівників відповідно до Положення про атестацію педагогічних працівників (наказ МОНУ від 09.09.2022 № 805)

Контроль якості освітньої діяльності був і залишається дієвою формою внутрішньої системи забезпечення якості освіти:

- фронтальний;
- тематичний;
- оперативний;
- підсумковий

8. ДЖЕРЕЛА отримання інформації про стан діяльності ЗДО у процесі самооцінювання/оцінювання

8.1. Заходи освітнього процесу з дітьми (ранкові зустрічі, заняття, прогулянка, активності дітей в осередках тощо)

8.2. Методичні заходи для педагогів і батьків (семінари, практикуми, майстер-класи, консультації, педагогічна рада тощо)

8.3. Ділова документація керівника ЗДО, вихователя-методиста, педагогічних працівників (План роботи ЗДО, статистичні звіти, протоколи, накази, фінансові документи, календарні і перспективні плани тощо)

8.4. Учасники освітнього процесу та їх різнопланова діяльність упродовж дня

9. МЕТОДИ збору інформації про стан діяльності ЗДО у процесі самооцінювання/оцінювання

- Спостереження за організацією: освітнього процесу та різних видів діяльності з дітьми, у тому числі з ООП, у розпорядку дня; методичних заходів з педагогами та батьками; освітнього середовища у групі та ЗДО, у тому числі для дітей з ООП
- Інтерв'ювання (індивідуальне, групове), анкетування (педагогів і батьків)
- Тестування (педагогів і батьків)
- Бесіди з педагогами (під час вивчення стану організації освітнього процесу; під час розроблення індивідуального перспективного плану розвитку професійної компетентності та у період атестації)
- Бесіди з дітьми (як метод педагогічної діагностики рівня знань, або виявлення атмосфери взаємодії з дорослими та дітьми)
- Вивчення та аналіз документації ЗДО (усіх служб)
- Вивчення продуктів дитячої діяльності (образотворчої, конструктивної, мовленнєво-творчої, музичної)
- Вивчення статистичної або оперативної інформації; аналіз матеріалів педагогічної ради, семінарів, круглих столів та ін.
- Письмова та/або електронна форма опитування (педагогів і батьків)
- Відеозапис, аудіозапис, фото, хронометраж, сканування (як додаткові методи та засоби)
- Вивчення динаміки розвитку дітей
- Самоаналіз діяльності педагогів; портфоліо педагога/групи.

10. Учасники проведення внутрішнього самооцінювання діяльності ЗДО

- 10.1 Директор - є ключовою фігурою, відповідальною за організацію та координацію процесу
- 10.2 Вихователь-методист – відповідає за методичний супровід, розробку інструментарію та аналіз освітніх процесів
- 10.3 Досвідчені педагогічні працівники – активні учасники процесу, які безпосередньо реалізують освітню діяльність
- 10.4 Представники батьківської громадськості (за згодою та бажанням) – їхня думка є цінною для оцінки якості освітніх послуг з боку споживачів
- 10.5 Інші працівники ЗДО (за потреби) – наприклад, практичний психолог, соціальний педагог, інструктор з фізичної культури, музичний керівник, медичний персонал – їхня участь може бути важливою для оцінки відповідних аспектів діяльності.

11. Використання результатів самооцінювання діяльності ЗДО

- 11.1 Результати самооцінювання висвітлюються під час щорічного Звіту керівника про свою діяльність та про виконання Плану роботи ЗДО за навчальний рік.
- 11.2 Звіт керівника є основою для розроблення Плану роботи ЗДО на навчальний рік за визначеними річними завданнями
- 11.3 Річні завдання ЗДО щороку змінюються відповідно до результатів оцінювання і виявлених проблем у діяльності закладу.
- 11.4 Звіт керівника з результатами самооцінювання діяльності ЗДО є основою для формування Програми розвитку ЗДО.
- 11.5 З огляду на результати оцінювання педагогічні працівники проходять подальший шлях професійного розвитку із різних питань, зокрема із впровадження в освітній процес ІКТ, інноваційних технологій за освітніми напрямками, визначених у Державному стандарті дошкільної освіти.
- 11.6 Результати самооцінювання враховуються при прийнятті відповідних управлінських рішень для подальшого вдосконалення ВСЗЯО

12. Загальні показники якості освітніх та управлінських процесів за

результатами оцінювання

- 12.1 Позитивна динаміка розвитку компетентностей вихованців відповідно до Державного стандарту дошкільної освіти
- 12.2 Стабільність показників здоров'я дітей
- 12.3 Розвиток освітнього процесу на основі впровадження нового змісту та освітніх технологій; застосування ІКТ (цифрових технологій)
- 12.4 Підвищення професійних компетентностей педагогічних працівників відповідно до професійного стандарту
- 12.5 Сприятливий психологічний клімат у колективі
- 12.6 Оптимальність ресурсного забезпечення освітнього процесу: обладнання, сучасні засоби навчання
- 12.7 Підвищення рівня організаційної культури
- 12.8 Розвиток системи управління, оптимальне поєднання колегіальних і єдиноначальних засад в управлінні
- 12.9 Розвиток системи зовнішніх зв'язків та можливість впроваджувати різні форми організації освітньої діяльності
- 12.10 Імідж ЗДО та його конкурентноспроможність на ринку освітніх послуг; підвищення задоволеності батьків; створення умов для сталого розвитку ЗДО
- 12.11 Обґрунтованість Програми розвитку ЗДО .

Додаток 1

ПОЛОЖЕННЯ

**про академічну доброчесність педагогічних працівників
закладу дошкільної освіти №2 «Подoliaночка» Славутської міської ради**

1. Загальні положення

- 1.1. Положення про академічну доброчесність в закладі дошкільної освіти №2 «Подoliaночка» (далі - Положення) закріплює норми та правила етичної поведінки, професійного спілкування між учасниками освітнього процесу, зокрема: між педагогічними працівниками закладу.
- 1.2. Це Положення розроблено на основі Конституції України, Законів України «Про освіту», «Про дошкільну освіту», «Про наукову і науково-технічну діяльність», «Про авторське право і суміжні права», «Про запобігання корупції», Цивільного Кодексу України, Статуту закладу, Правил внутрішнього розпорядку ЗДО №2, Колективного договору та інших нормативно-правових актів чинного законодавства України.
- 1.3. Мета Положення полягає у дотриманні високих професійних стандартів в усіх сферах діяльності закладу (освітній, науковій, виховній тощо), підтримки особливих взаємовідносин між педагогічними працівниками, запобігання порушення академічної доброчесності.
- 1.4. Педагогічні працівники, усвідомлюючи свою відповідальність за неналежне виконання функціональних обов'язків, формування сприятливого академічного середовища для забезпечення дієвої організації освітнього процесу, розвитку інтелектуального, особистісного потенціалу, підвищення престижу закладу, зобов'язані виконувати норми даного Положення.

- 1.1. Норми цього Положення закріплюють правила поведінки безпосередньо у трьох основних сферах: освітній (навчально-виховній), науковій та виховній (морально-психологічний клімат у колективі).
- 1.5. Педагогічні працівники мають брати на себе відповідальність за результати своєї діяльності, виконувати взяті на себе зобов'язання, дотримуватися норм цього Положення.
- 1.6. Дія Положення поширюється на всіх учасників освітнього процесу закладу

2. Поняття та принципи академічної доброчесності

2.1. Академічна доброчесність - це сукупність етичних принципів та визначених законом правил, якими мають керуватися учасники освітнього процесу під час викладання та провадження наукової (творчої) діяльності з метою забезпечення довіри до результатів навчання та/або наукових (творчих) досягнень.

2.2. Дотримання академічної доброчесності педагогічними працівниками передбачає:

- повагу до осіб, які здобувають освіту, їхніх батьків та осіб, які їх замінюють, незалежно від віку, статі, стану здоров'я, громадянства, національності, ставлення до релігії, кольору шкіри, місця проживання, мови спілкування, походження, соціального і майнового стану, наявності судимості, а також інших обставин;
- ефективне виконання педагогами своїх посадових обов'язків;
- підвищення кваліфікації;
- якісно, вчасно та результативно виконувати свої функціональні обов'язки;
- впроваджувати у свою діяльність інноваційні методи навчання;
- посилення на джерела інформації у разі використання ідей, розробок, тверджень, відомостей;
- дотримання норм законодавства про авторське право і суміжні права;
- надання достовірної інформації про методики і результати досліджень;
- джерела використаної інформації та власну педагогічну (науково-педагогічну, творчу) діяльність;
- об'єктивне та неупереджене оцінювання знань та вмінь здобувачів освіти;
- не розголошувати конфіденційну інформацію, відповідно до вимог законодавства в сфері інформації та звернення громадян;
- надання достовірної інформації;
- уникати приватного інтересу та конфлікту інтересів;
- нести відповідальність за порушення академічної доброчесності.

2.3. Для забезпечення академічної доброчесності в ЗДО №2 необхідно дотримуватися наступних принципів:

- демократизм;
- законність;
- верховенство права;
- соціальна справедливість;
- пріоритет прав і свобод людини і громадянина;
- рівноправність;
- гарантування прав і свобод;
- науковість;
- професіоналізм та компетентність;
- партнерство і взаємодопомога;
- повага та взаємна довіра;
- відкритість і прозорість;

- відповідальність за порушення академічної доброчесності.

2.4. Порушенням академічної доброчесності вважається:

- академічний плагіат - оприлюднення (частково або повністю) наукових (творчих) результатів, отриманих іншими особами, як результатів власного дослідження (творчості) та/або відтворення опублікованих текстів (оприлюднених творів мистецтва) інших авторів без зазначення авторства;
- самоплагіат - оприлюднення (частково або повністю) власних раніше опублікованих наукових результатів як нових наукових результатів;
- фабрикація - вигадкування даних чи фактів, що використовуються в освітньому процесі або наукових дослідженнях;
- фальсифікація - свідомо зміна чи модифікація вже наявних даних, що стосуються освітнього процесу чи наукових досліджень;
- списування - виконання письмових робіт із залученням зовнішніх джерел інформації, крім дозволених для використання, зокрема під час оцінювання результатів навчання;
- обман - надання завідомо неправдивої інформації щодо власної освітньої (наукової, творчої) діяльності чи організації освітнього процесу; формами обману є, зокрема, академічний плагіат, самоплагіат, фабрикація, фальсифікація та списування;
- хабарництво - надання (отримання) учасником освітнього процесу чи пропозиція щодо надання (отримання) коштів, майна, послуг, пільг чи будь-яких інших благ матеріального або нематеріального характеру з метою дотримання неправомірної переваги в освітньому процесі;
- необ'єктивне оцінювання - свідоме завищення або заниження оцінки результатів навчання здобувачів освіти.

2.5. Форми академічного плагіату:

- використання у власному творі чужих матеріалів (зображень, тексту), у тому числі з мережі Інтернет, без належних посилань;
- перефразування або цитування матеріалу без належного дотримання правил цитування;
- посилання на джерела, які не використовувалися в роботі;
- повторне використання раніше виконаної іншою особою проекту тощо).

3. Норми та правила забезпечення академічної доброчесності

3.1. Поважати права та свободи здобувачів освіти і колег відповідно до українських та міжнародних правових норм, суспільної моралі та професійної етики.

3.2. Бути носієм моралі, її виразником і захисником, прикладом високої культури, професійної майстерності й здорового способу життя.

3.3. Сповідувати принципи академічної свободи та відповідальності у педагогічній, науково-дослідницькій та виховній діяльності.

3.4. Діяти відкрито і прозоро у всіх сферах освітнього простору.

3.5. Постійно працювати над підвищенням свого професійного, інтелектуального, культурного рівня, проявляти ініціативу, відповідальне ставлення та творчий підхід до виконання службових обов'язків, передавати свій досвід колегам.

3.6. Практикувати інноваційні педагогічні технології, спрямовані на гармонійне поєднання світоглядних, комунікаційних, компетентнісних аспектів, розвиток активного інтелекту й соціальної корисності особистості.

3.7. Науково обґрунтовувати використання віртуальних технологій в освітньому процесі, не допускати проявів шкідливого впливу на свідомість людини, експлуатації її інтелекту, підміни істинного знання віртуальним захопленням.

3.8. Формувати гнучкі освітні програми, адаптовані у середовище сучасних інформаційно- комунікаційних технологій, дотримуючись принципу інформаційної цінності та етики.

3.9. Сумлінно проводити на високому професійному рівні кожне заняття, виховний захід, не допускати безпринципності в освітньому процесі, дотримуючись педагогічного такту. Формувати на заняттях дух взаємного порозуміння та доброзичливості.

3.10. Об'єктивно оцінювати знання здобувачів освіти, не допускаючи особистої неприязні, впливу родини, друзів чи службових осіб.

3.11. Розвивати в дітях лідерські якості, уміння працювати в команді та духовно-інформаційну мобільність.

4. Види академічної відповідальності

4.1. За конкретні порушення, недотримання норм та правил академічної доброчесності в ЗДО №2 (у тому числі додаткові та/або деталізовані) учасників освітнього процесу визначаються спеціальними законами та правилами внутрішнього трудового розпорядку.

4.2. За порушення академічної доброчесності педагогічні працівники закладу можуть бути притягнені до такої академічної відповідальності:

- відмова в присвоєнні кваліфікаційної категорії, встановленні звання та вищого кваліфікаційного розряду.

5. Заключні положення

5.1. Це Положення затверджується рішенням Педагогічної ради ЗДО №2 та вводиться в дію наказом директора закладу.

5.2. Зміни та доповнення до Положення вносяться за рішенням педради ЗДО №2 та вводиться в дію наказом директора закладу.

Додаток 2

ПОЛОЖЕННЯ

**про Службу моніторингу якості освіти
закладу дошкільної освіти №2 «Подоряночка» Славутської міської ради**

1. Загальні положення

1.1. Служба моніторингу - суспільний, професійний орган (керівна команда) дошкільного навчального закладу ЗДО № 2 «Подоряночка»

1.2. Дійсне Положення базується на основі Закону України «Про освіту», «Про

дошкільну освіту», Статуту ЗДО, регулює діяльність по моніторингу якості освіти.

1.3. Основним джерелом для проведення моніторингу якості освіти є створена в ЗДО система інформаційного забезпечення, спрямована на збір і аналіз інформації, поданої вчасно, у повному обсязі, з аналізом, якісною і кількісною оцінкою досягнутих результатів на основі поставлених цілей і критеріїв, заданих моніторингом якості освіти на районному і міському рівнях та закладу.

1.4. До складу СМ входять: директор, вихователь-методист, сестра медична, педагоги - фахівці, голова профспілки.

1.5. СМ (управлінська команда) - це група фахівців, зв'язаних єдиним розумінням перспективи розвитку освітньої системи і методів її досягнення, що проводять у колективі єдину погоджену політику по досягненню поставлених цілей, забезпечує об'єктивну оцінку ефективності і якості освітньої діяльності в закладі.

1.6. Спільна діяльність по організації моніторингу якості освіти в ЗДО.

2. Мета і задачі СМ

2.1. Мета СМ як командного менеджменту в системі ЗДО :

- забезпечити моніторинг якості освіти в навчальному закладі, об'єктивну оцінку результатів освітньої діяльності з обліком її новітніх тенденцій і прийнятих критеріїв;
- виробити єдині підходи в критеріях, інструментарії, кількісній і якісній оцінці якості освіти в ЗДО.

2.2. Задачі СМ:

- командна діяльність по управлінню моніторинговими процедурами, спрямованими на вивчення якості освітнього процесу;
- експертиза й оцінка якості освіти, визначення "крапок росту", перспектив розвитку;
- використання отриманих даних для рефлексії і корекції діяльності;
- підвищення ефективності управління в ЗДО і якості послуг, які надає навчальний заклад населенню;
- вироблення єдиних критеріїв, інструментарію, якісної і кількісної оцінки освітньої діяльності в ЗДО, високого рівня компетентності і кваліметричної моделі учасників освітнього процесу;

2.3. СМ має сприяти:

- більш успішній роботі ЗДО, чиє функціонування і розвиток залежить від обміну інформацією і від здатності людей спільно вирішувати проблеми;
- швидкої адаптації освітньої системи закладу до змін у зовнішньому середовищі і підвищенню якості освітніх послуг;
- підвищенню ефективності управління на основі уміння керівника ЗДО працювати не з окремими особистостями, а з групою підлеглих;
- модернізації організаційної структури управління закладом: здійсненню переходу від функціонально-лінійної організаційної структури до структури матричної;
- професійному зростанню кожного члена колективу ЗДО.

3. Принципи Служби моніторингу

3.1. науковість;

3.2. систематичність;

3.3. чітке бачення стратегічних шляхів підвищення якості освіти;

3.4. єдність цілей і ціннісних орієнтувань учасників управлінської команди;

- 3.5. гуманістичні і демократичні пріоритети;
- 3.6. колективний пошук оптимального шляху рішення проблем;
- 3.7. високий рівень компетентності і кваліметричної культури членів команди;
- 3.8. оптимальний розподіл функцій, прав і повноважень у моніторингових процедурах;
- 3.9. визначальна роль керівника, його повага до членів команди, максимальне делегування повноважень, організація стійких комунікацій, чіткі координаційні зв'язки.

4. Обов'язки і функції СМ

- 4.1 СМ здійснює моніторинг якості освіти згідно Державного стандарту дошкільної освіти. Вивчає досягнення вихованців, фізичний та психічний розвиток.
- 4.2 Проводить вимір, діагностику й аналіз щодо рівня сформованості життєвих компетенцій вихованців, як показника виконання річного плану роботи й освітньої програми.
- 4.3 Проводить аналіз ресурсного забезпечення, вивчення професіограм вихователів з виконання програми, підготовки планів і рекомендацій з їх упровадження, забезпечує організацію педагогічних рингів, майстер - класів, огляду новинок методичної літератури.
- 4.4 Контролює впроваджувані програми і технології, у тому числі інноваційні.
- 4.5 Надає оцінку якості плану роботи закладу, освітнього середовища і організації освітнього процесу, досягнень вихованців, кваліфікації педагогів, психологічного клімату в ЗДО , його інтелектуальних і матеріальних ресурсів.

5. Права Служби моніторингу

5.1. Члени СМ мають право:

- самостійно вивчати й аналізувати діяльність ЗДО ;
- виступати на засіданнях з аналізом проблем виявлених недоліків;
- надавати рекомендації по застосуванню системи оцінок при якісній і кількісній характеристиці стану освітнього процесу;
- розробляти документацію в зручній формі;
- проводити вимір, діагностику й аналіз основних напрямків діяльності закладу;
- виробляти єдині критерії, інструментарій оцінки якості освітнього процесу в ЗДО.

**Примірний план діяльності
Служби моніторингу ЗДО на навчальний рік**

Діяльність служби психолого-педагогічного моніторингу відбувається впродовж навчального року відповідно до планового завдання. Його підставами є річний план і Програма розвитку закладу.

Зміст роботи	Строк	Відповідальні
1. Спостереження за станом освітньої діяльності дошкільників та її впливу на гармонійний розвиток дитини в усіх освітніх модулях. Спостереження за станом фізичного розвитку дітей та їх психоемоційним станом у різноманітній діяльності в усіх освітніх модулях ЗДО.	Впродовж року	Група спостереження і накопичення інформації
1. Поповнення пакету діагностичних методик і навчання співробітників щодо використання їх під час проведення діагностики.	Вересень	Аналітико - діагностична група
2. Діагностика рівня сформованості життєвих компетентностей дітей. Діагностика фізичного розвитку дошкільників	Вересень, січень, травень	Аналітико - діагностична група
3. Розробка і планування діяльності закладу та всіх спеціалістів і батьків відповідно до результатів діагностики	Впродовж року	Група планування і корекції
2. Внесення коректив в поточну роботу усіх педагогів закладу.	Впродовж року	Група планування і корекції
3. Забезпечення своєчасної реалізації змін, щодо організації освітньої діяльності та збереження та укріплення фізичного і психічного здоров'я дітей.	Впродовж року	Група контролю
4. Підготовка звітів педагогами закладу щодо результатів впроваджуваної роботи з дітьми відповідно до річного плану	Вересень, січень, травень	Група спостереження і накопичення і аналітико - діагностична група

**Критерії оцінювання роботи вихователя
Професійний рівень діяльності вихователя.**

Критерії	Спеціаліст другої категорії	Спеціаліст першої категорії	Спеціаліст вищої категорії
1. Знання теорії та методики дошкільного виховання.	Відповідає загальним вимогам, що висуваються до вихователя.	Відповідає вимогам, що висуваються до вихователя першої кваліфікаційної категорії.	Відповідає вимогам, що висуваються до вихователя вищої кваліфікаційної категорії.
2. Знання сучасних досягнень у методиці.	Слідкує за спеціальною і методичною літературою; працює за готовими методиками й програмами навчання; використовує прогресивні ідеї минулого і сучасного; уміє самостійно розробляти методику викладання	Володіє методиками аналізу освітньої роботи; варіює готові, розроблені іншими методиками й програми; використовує програми й методики, спрямовані на розвиток особистості, інтелекту вносить у них (у разі потреби) корективи	Володіє методами науково дослідницької, експериментальної роботи, використовує в роботі власні оригінальні програми й методики.
3. Уміння аналізувати свою діяльність	Бачить свої недоліки, прогалини і прорахунки в роботі, але при цьому не завжди здатний встановити причини їхньої появи. Здатний домагатися змін на краще на основі самоаналізу, однак покращення мають нерегулярний характер і поширюються лише на окремі ділянки роботи	Вправляю допущені помилки і посилює позитивні моменти у своїй роботі, знаходить ефективні рішення. Усвідомлює необхідність систематичної роботи над собою і активно включається в ті види діяльності, які сприяють формуванню потрібних якостей	Прагне і вміє бачити свою діяльність збоку, об'єктивно й неупереджено оцінює та аналізує її, виділяючи сильні і слабкі сторони. Свідомо намічає програму самовдосконалення, її мету, завдання шляхи.

4. Знання нових педагогічних концепцій	Знає сучасні технології навчання й виховання; володіє набором варіативних методик і педагогічних технологій; здійснює їх вибір і застосовує відповідно до інших умов.	Уміє демонструвати на практиці високий рівень володіння методиками; володіє однією із сучасних технологій розвиваючого навчання; творчо користується технологіями й програмами	Розробляє нові педагогічні технології навчання й виховання, веде роботу з їх апробації, бере участь у дослідницькій, експериментальній діяльності
5. Знання теорії педагогіки й вікової психології	Орієнтується в сучасних психолого – педагогічних концепціях навчання, але рідко застосовує їх у своїй практичній діяльності. Здатний приймати рішення в типових ситуаціях.	Вільно орієнтується в сучасних психолого – педагогічних концепціях навчання й виховання, використовує їх як основу у своїй практичній діяльності. Здатний швидко й підсвідомо обрати оптимальне рішення	Користується різними формами психолого – педагогічної діагностики й науково – обґрунтованого прогнозування. Здатний передбачати розвиток подій і прийняти рішення в нестандартних ситуаціях

Результати професійної діяльності вихователя

Критерії	Спеціаліст другої категорії	Спеціаліст першої категорії	Спеціаліст вищої категорії
1. Володіє способами індивідуалізації виховання	Враховує у стосунках з дітьми індивідуальні особливості їхнього розвитку: здійснює диференційований підхід з урахуванням темпів розвитку, нахилів та інтересів, стану здоров'я . Знає методи діагностики рівня інтелектуального й особистісного розвитку дітей.	Уміло користується елементами, засобами діагностики і корекції індивідуальних особливостей учнів під час реалізації диференційованого підходу Створює умови для розвитку талантів, розумових і фізичних здібностей.	Сприяє пошуку , відбору і творчому розвитку обдарованих дітей. Уміє тримати в полі зору «сильних» «слабких» і «середніх» за рівнем знань дітей; працює за індивідуальними планами з обдарованими і слабкими
2. Уміння активізувати пізнавальну діяльність вихованців	Створює умови, що формують мотив діяльності. Уміє захопити учнів своїм предметом, керувати колективною роботою, варіювати різноманітні методи й форми роботи. Стійкий інтерес до навчального предмета і висока	Забезпечує успішне формування системи знань на основі самоуправління процесом учіння. Уміє цікаво подати навчальний матеріал, активізувати учнів, збудивши в них інтерес до особистостей самого предмета; уміло варіює форми і методи	Стимулює внутрішню активність, пошукову діяльність. Уміє ясно й чітко викласти навчальний матеріал; уважний до рівня знань усіх учнів. Інтерес до навчального предмета в учнів поєднується з міцними знаннями і сформованими навичками.

	пізнавальна активність учнів поєднується з не дуже ґрунтовними знаннями, з недостатньо сформованими навичками учіння	навчання. Міцні, ґрунтовні знання учнів поєднуються з високою пізнавальною активністю і сформованими навичками	
3. Рівень навченості дітей	Забезпечує стійкий позитивний результат, ретельно вивчає критерії оцінювання, користується ними на практиці; об'єктивний в оцінюванні знань вихованців	Діти демонструють високі знання	Діти реалізують свої інтелектуальні можливості чи близькі до цього; добре сприймають, засвоюють і відтворюють пройдений матеріал, демонструють глибокі міцні знання теорії й навички розв'язування практичних завдань, здатні включитися в самостійний пошук

111 Комунікативна культура

Критерії	Спеціаліст другої категорії	Спеціаліст першої категорії	Спеціаліст вищої категорії
1. Комунікативний організаторський	Прагне до контактів з людьми. Не обмежує коло знайомих; відстоює власну думку; планує свою роботу, проте потенціал його нахилів не вирізняється високою стійкістю	Швидко знаходить друзів, постійно прагне розширювати коло своїх знайомих; допомагає близьким. друзям, проявляє ініціативу в спілкування; із задоволенням бере участь в організації громадських заходів; здатний прийняти самостійне рішення в складній ситуації	Відчуває потребу в комунікативній і організаторській діяльності; швидко орієнтується в складних ситуаціях; невимушено почувається в новому колективі; ініціативний, у важких випадках віддає перевагу самостійним рішенням; відстоює власну думку й домагається її прийняття. Шукає такі справи, які б задовольнили його потребу в комунікації та організаторській діяльності
2. Здатність до співпраці з дітьми	Володіє відомими в педагогіці прийомами переконливого впливу, але використовує їх без аналізу ситуації	Обговорює й аналізує ситуації разом з дітьми і залишає за ними право приймати власні рішення	Веде постійний пошук нових прийомів переконливого впливу й передбачає їх можливе використання в спілкуванні. Виховує

			вміння толерантно ставитися до чужих поглядів.
3. Готовність до співпраці з колегами	Володіє адаптивним стилем поведінки, педагогічного спілкування; намагається створити навколо себе доброзичливу обстановку співпраці з колегами	Намагається вибрати стосовно кожного з колег такий спосіб поведінки, де найкраще поєднується індивідуальний підхід з утвердженням колективістських принципів моралі	Неухильно дотримується професійної етики спілкування; у будь – якій ситуації координує свої дії з колегами
4. Готовність до співпраці з батьками	Визначає педагогічні завдання з урахуванням особливостей дітей і потреб сім'ї систематично співпрацює з батьками	Залучає батьків до діяльності; спрямованої на створення умов, сприятливих для розвитку їхніх дітей; формує в батьків позитивне ставлення до оволодіння знаннями педагогіки й психології	Налагоджує контакт з сім'єю не тільки тоді, коли потрібна допомога батьків, а постійно, домагаючись відвертості, взаєморозуміння, чуйності
5. Педагогічний такт	Володіє педагогічним тактом, а деякі його порушення не позначаються негативно на стосунках з дітьми	Стосунки з дітьми будує на довірі, повазі, вимогливості справедливості	
6. Педагогічна культура	Знає елементарні вимоги до мови, специфіку інтонацій у мовленні, темпу мовлення дотримується не завжди	Уміє чітко й логічно висловлювати думки в усній, письмовій формі має багатий словниковий запас, добру дикцію, правильну інтонацію	Досконало володіє своєю мовою словом, професійною термінологією
7. Створення комфортного мікроклімату	Глибоко вірить у великі можливості кожного учня. Створює сприятливий морально – психологічний клімат для кожної дитини	Наполегливо формує моральні уявлення, поняття учнів, виховує почуття гуманності. співчуття жалю, чуйності. створює умови для розвитку талантів, розумових і фізичних здібностей, загальної культури особистості	Сприяє пошуку, відбору і творчому розвитку обдарованих дітей

Аналіз мотивації діяльності педагогів

Мета: проаналізувати провідні мотиви викладацької діяльності педагогічних працівників освітніх закладів.

Референтна група: вихователі із педагогічним стажем роботи від 7 до 36 років і більше.

Термін проведення: вересень-жовтень.

Інформаційний інструктаж:

При оцінці мотивів «значимі для мене самого» проводиться ранжування мотивів від найбільш до найменш значущого. При оцінці мотивів «провідні в нашому колективі» і «мотиви, на які орієнтована адміністрація» виділяються три найбільш значущих (по порядку значущості від 1 до 3).

Бланк опитувальника

Мотиви діяльності.	Значущі для мене самого	Провідні в нашому колективі	Мотиви, на які орієнтується адміністрація
Прагнення до досягнення професійних успіхів.			
Усвідомлення соціальної значущості педагогічної праці.			
Прагнення проявити і утвердити себе в професії.			
Добре ставлення, професійне взаєморозуміння колег.			
Бажання проявити творчість в роботі.			
Можливість самостійно планувати свою діяльність.			
Повага та підтримка з боку адміністрації.			
Прагнення до отримання великої матеріальної винагороди.			

Педагогічна самооцінка діяльності педагога

Мета: вивчення стану якості організації методичної роботи в навчальному закладі; рівня змістовної участі педпрацівників у методичній роботі освітньої установи.

Референтна група: педагоги із педагогічним стажем роботи від 7 до 36 років і більше.

Термін проведення: серпень-вересень.

№ п/п	Елементи методичної діяльності по виконанню функціональних обов'язків	Високий рівень	Достатній рівень	Середній рівень	Низький рівень
1	Володіння нормативно-правовою документацією щодо педагогічної діяльності				
2	Обізнаність з вимогами навчальних програм інваріативної складової				
3	Обізнаність з вимогами варіативної частини				
4	Своєчасне реагування на виконання функціональних обов'язків				
5	Організація методичної роботи в освітньому закладі:				
	- підвищення рівня обізнаності із стандартними формами методичної роботи;				
	- рівень ознайомлення з нетрадиційними формами методичної роботи;				
	- залучення до методичної роботи вихователів-методистів, старших вихователів;				
	- діяльність педагогів у міжквартальний період; - методичний супровід систематизації матеріалів індивідуального плану в період атестації.				
6	Організація роботи творчих, динамічних груп				
7	Організація роботи майстер-класів				
8	Участь в плануванні роботи освітнього закладу				
9	Самоосвіта. Вивчення, узагальнення, впровадження передового педагогічного досвіду				
10	Використання додаткових наукових інформаційних матеріалів				

11	Виступи в періодичній пресі				
12	Результативність участі в конкурсах фахової майстерності.				

Анкетування:

«Готовність вихователя до інноваційної діяльності»

Мета: виявити рівень педагогічної готовності до впровадження інноваційних технологій.

Референтна група: вихователі із педагогічним стажем роботи від 7 до 36 років і більше.

Термін проведення: вересень-жовтень.

Бланк опитувальника

1. Чи завжди Вам цікаві новації та експерименти в педагогічній діяльності?

- ^ Так
- ^ Ні
- ^ Не впевнений

2. Скільки разів у минулому навчальному році Ви пробували застосувати які-небудь новинки у своїй роботі?

- Жодного разу
- 5разів
- 6-10 разів
- 20 разів

3. Назвіть 2-3 основні причини, які гальмують упровадження нових педагогічних ідей і технологій?

- ^ Недостатнє матеріальне забезпечення
- ^ Психологічна неготовність дитини до сприйняття інновацій
- ^ Поспішне впровадження
- ^ Консерватизм в освіті
- ^ Погане володіння комп'ютером
- ^ Нестача часу
- ^ Не досконале знання психології дитини

3. Чим для Вас приваблива інноваційна діяльність?

- ^ Розвиває інтерес дитини до предмета

- ^ Можливість педагогу проявити себе
- ^ Можливість запроваджувати нові методи і форми роботи з дітьми
- ^ Бажання дізнатись щось нове

4. Назвіть внутрішні протиріччя, що заважають створенню нового:

- ^ Невпевненість у позитивному результаті
- ^ Заважають сумніви, чи зможу я бути успішним з інноваційної чи експериментальної роботи
- ^ Ніхто не зважає на додаткові витрати часу й сил для роботи по-новому Немає впевненості, що нове буде краще старого
- ^ Нічого

5. Які нові технології Ви могли б застосувати за сприятливих умов?

- ^ Проектні технології
- ^ Особистісно-орієнтований підхід
- ^ Інтегроване навчання
- ^ Інше

6. Якими діагностичними методами Ви володієте вільно?

- Тестовими
- Анкетування
- Спостереження
- Презентації

7. Якими ознаками готовності до створення новацій Ви володієте?

- Прагнення пізнати нове
- Бажання експериментувати
- Креативність
- Попередній досвід

8. Чому Ви віддаєте пріоритет у цілях і цінностях життя?

- Здоров'ю
- Можливостям самовдосконалюватися
- Сімейному добробуту
- Цікавому колу надійних друзів

9. Що Ви вважаєте головною складовою успіху?

- Впевненість у собі
- Чітке бачення мети Самомету, наполегливість
- Пошук та внесення новизни

Додаток 6

Тест «Стан вашої нервової системи»

Мета : вивчення загального рівня стресостійкості.

Референтна група: педагоги із педагогічним стажем роботи від 7 до 36 років і більше.

Термін проведення: жовтень, лютий, травень.

Інформаційна інструкція: обведіть кружечком одну із чотирьох цифр у графах таблиці навпроти кожного запитання залежно від відповіді на нього. Потім підрахуйте набрану суму.

Бланк опитувальника:

Запитання	Ні	Не часто	Так	Дуже часто
Чи часто ви буваєте роздратовані, нервуєте, відчуваєте занепокоєння?	0	3	5	10
Чи часто у вас прискорений пульс та серцебиття?	0	2	3	6
Чи часто ви швидко стомлюєтеся?	0	2	4	8
Чи страждаєте підвищеною чутливістю до шуму, шарудіння або світла?	0	2	4	8
Чи бувають у вас різкі зміни настрою, виникає почуття невдоволення?	0	2	3	6
Ви спите неспокійно, часто прокидаєтеся? Страждаєте	0	2	4	8

безсонням?				
Чи страждаєте ви надмірним потовиділенням?	0	2	3	6
Чи затікають у вас м'язи? Чи відчуваєте незвичне лоскотання, сіпання у суглобах?	0	2	4	8
Чи забудькуваті ви, часто не можете сконцентрувати увагу?	0	2	4	8
Чи страждаєте ви від свербіжів?	0	2	3	6
Чи необхідно вам у вашій професійній діяльності бути завжди на «висоті»?	0	2	4	8
Чи часто ви буваєте в поганому настрої, проявляєте агресивність? Чи швидко ви втрачаєте самовладання?	0	2	4	8
Чи ховаєте ви неприємності в собі?	0	2	4	8
Чи відчуваєте ви невдоволення самим собою та навколишнім світом?	0	2	4	8
Чи палите ви?	0	2	5	10
Чи трапляються у вас неприємності? Чи мучать вас страхи?	0	2	4	8
Ви недостатньо буваєте на повітрі?	0	2	4	8
Чи бракує вам можливості «розрядитися», набути душевної рівноваги?	0	2	4	8

0 - 25 балів: ця сума може вас не турбувати. Але зверніть увагу на сигнали вашого організму, спробуйте усунути слабкі місця;

26 - 45 балів: приводу для занепокоєння немає. Але не ігноруйте попереджувальні сигнали. Зважте, що ви можете зробити для свого організму.

46 - 60 балів: ваша нервова система ослаблена. Для поліпшення здоров'я необхідно змінити спосіб життя. Проаналізуйте запитання та відповіді на них. Так ви визначитися з напрямом необхідних змін;

Понад 60 балів: ваша нервова система виснажена. Необхідно терміново вжити заходів. Обов'язково зверніться до лікаря

Методика «Особистісний опитувальник» (Г. Айзенк, адаптований О.Г.)

Мета: вивчення характерологічних особливостей педагогічного працівника.

Референтна група: педагоги із педагогічним стажем роботи від 7 до 36 років і більше.

Термін проведення: січень.

Інформаційна інструкція: Вашій увазі пропонується особистісний питальник Айзенка, призначений для виявлення основних властивостей особистості. На кожне питання Ви повинні відповісти «ТАК» чи «НІ» в залежності від того, що більше відповідає Вашим особливостям.

Інакше відповідати не можна, тобто не потрібно казати «іноді», «час від часу». Не залишайте питання без відповіді. Питальник призначений для виявлення деяких особистісних властивостей, а не інтелекту, тому потрібна Ваша перша реакція на питання, а не плід тривалих міркувань. У зв'язку з цим, відповіді на питання потрібно давати швидко, не задумуючись. Ніяких роз'яснень з окремих питань під час проведення опитування давати не можна. Питання складені так, що їх можуть зрозуміти люди з будь-яким рівнем освіченості.

ТЕСТОВІ ЗАВДАННЯ

1. Чи подобається Вам жвавість і поспішність довкола Вас?
2. Часто у Вас буває неспокій з приводу того, що Вам чогось хочеться, а Ви самі не знаєте чого?
3. Ви з тих, хто не лізе за словом в кишеню?
4. Чи відчуваєте Ви себе іноді сумною, а іноді щасливою людиною без особливих на те причин?
5. Чи тримаєтесь Ви в «тіні» на вечірках або в компаніях?
6. Чи завжди в дитинстві Ви негайно і покірно виконували те, що Вам наказували?
7. Чи буває у Вас іноді поганий настрій?
8. Коли Вас втягнуть в суперечку, Ви намагаєтесь промовчати, сподіваючись, що все обійдеться?
9. Чи легко Ви піддаєтесь змінам настрою?
 10. Чи подобається Вам знаходитись серед людей?
 11. Чи часто Ви втрачаєте сон через свої переживання?
 12. Ви вперті іноді?
 13. Можете Ви назвати себе безпечною людиною?
 14. Чи часто гарна думка приходить до Вас надто пізно?
 15. Вам більше подобається працювати самотійно?
 16. Чи часто Ви відчуваєте себе апатичною і втомленою людиною без особливих на те причин?
 17. Від природи Ви жвава людина?
 18. Чи смієтесь з недоречних жартів?
 19. Чи часто Вам щось набридає так, що Ви відчуваєте себе «ситою по горло» людиною?
 20. Чи відчуваєте Ви себе незручно в обновці?
 21. Чи часто Ваші думки відволікаються, коли Ви намагаєтесь зосередити на чомусь свою увагу?
22. Чи можете Ви швидко висловити свої думки словами?
 23. Вас часто поглинають Ваші думки?
 24. Чи повністю Ви вільні від різних забобонів?
 25. Вам подобаються першоквітневі жарти?
 26. Ви часто думаєте про свою роботу (навчання)?
 27. Чи любите Ви смачно поїсти?
 28. Вам потрібна відчайдушна людина, щоб виговоритись, коли Ви роздратовані?
 29. Вам дуже неприємно брати в борг чи продавати щось, коли Вам потрібні гроші?
 30. Ви хвалитеся інколи?
 31. Ви дуже чутливі до деяких речей?
 32. Ви би бажали залишитися вдома на самоті, ніж піти на нудну вечірку?
 33. Чи буваєте Ви інколи настільки збентежені, що Вам важко всидіти на одному місці?
34. Ви схильні планувати свої справи ретельно і набагато раніше, ніж потрібно.
35. Чи бувають у Вас запаморочення голови?
36. Чи завжди Ви відповідаєте на листи зразу ж після їх прочитання?
37. Ви краще справляєтесь із справою, коли обмірковуєте її самотійно, ніж коли порадитесь із друзями?

38. Чи буває у Вас задишка, навіть, якщо Ви не виконуєте важкої роботи?
39. Можна назвати Вас людиною, яку не хвилює, щоб все було так як належить?
40. Вас непокоять Ваші нерви?
41. Ви намагаєтесь більше планувати, ніж діяти?
42. Ви відкладаєте на завтра те, що могли б зробити сьогодні?
43. Ви нервуєтеся в таких місцях, як ліфт, тунель, метро?
44. При знайомстві Ви, як правило, самі проявляєте ініціативу?
45. Бувають у Вас сильні головні болі?
46. Чи вважаєте Ви, що все само по собі владнається і прийде в норму?
47. Вам важко заснути вночі?
48. Ви обманювали коли-небудь в житті?
49. Ви говорили коли-небудь зненацька, що спаде на думку?
50. Ви довго переживаєте після конфузу, що стався?
51. Ви замкнута людина з усіма, крім близьких?
52. Вас часто спіткають неприємності?
53. Ви любите розповідати цікаві історії друзям?
54. Ви більше любите вигравати, ніж програвати?
55. Ви часто почуваєте себе незручно серед людей, вищих від Вас за соціальним статусом?
56. Якщо обставини проти Вас, Ви тим не менш думаєте, що ще можна щось зробити?
57. Вас часто «смокче під ложечкою» перед початком важливої справи?

Ключ:

1. Шкала екстраверсія-інтроверсія:
«Так» (+): 1, 3, 8, 10, 13, 17, 22, 25, 27, 39, 44, 46, 49, 53, 56.
«Ні» (-): 5, 15, 20, 29, 32, 34, 37, 41, 51.
2. Шкала нейротизм - стабільність (емоційна нестабільність - емоційна стабільність):
«Так» (+): 2, 4, 7, 9, 11, 14, 16, 19, 21, 24, 26, 28, 31, 33, 35, 38, 40, 43, 45, 47, 50, 52, 55, 57.
3. Шкала брехні:
«Так» (+): 6, 23, 36.
«Ні» (-): 12, 18, 30, 42, 48, 54.

Інтерпретація показників за шкалою «Щирість»

Чисельний показник

Інтерпретація 0 - 3

Відвертий 4 - 6

Ситуативний 7 - 9

Брехливий *

* Слід обов'язково зазначити, що в даному випадку мова йде тільки лише про ступінь щирості при відповідях на питання тесту, а аж ніяк не про брехливість як особистісної характеристики.

Опитувальник Айзенка містить 57 запитань, з яких за 24 запитаннями оцінюються екстраверсія-інтроверсія, інші 24 запитання характеризують нестабільність-стабільність, а останні 9 - входять в шкалу відвертості і вірогідності результатів дослідження. Вираженість фактора екстраверсія-інтроверсія в балах

оцінюється так:

- 0-2 - вкрай виражена інтроверсія;
- 3-7 - виражена інтроверсія;
- 8-11 - помірна інтроверсія;
- 12-15 - помірна екстраверсія;
- 16-18 - виражена екстраверсія;
- 19-24 - вкрай виражена екстраверсія;

Фактор нейротизму оцінюється так:

- 0-2 - вкрай мало виражений нейротизм;
- 3-7 - мало виражений нейротизм;
- 8-11 - помірний нейротизм;
- 12-15 - виражений нейротизм;
- 16-18 - досить виражений нейротизм;
- 19-24 - вкрай виражений нейротизм.

Спочатку необхідно обробити результати за шкалою «Щирість». Вона діагностує Вашу схильність давати соціально бажані відповіді. Якщо цей показник перевищує 5 балів, то можна стверджувати, що Ви, на жаль, не були щирі при відповідях на питання тесту.

Потім слід за кожним показником порахувати суму балів, нараховуючи по одному балу за кожну відповідь, що співпадає з ключем.

Порівнявши отримані результати за шкалами «Екстраверсія» та «Нейротизм» з інтерпретацією в таблицях, відкладіть на схемі (див. малюнок) отримані результати за шкалою «інтроверсія - екстраверсія» і за шкалою «нейротизм» (емоційна стійкість - нестабільність). Поєднання характеристик за двома шкалами вкаже на тип Вашого темпераменту.

Типовий екстраверт - людина, звернена, як правило, до інших людей, до зовнішніх подій, відкрита для інших, є більш легким об'єктом розуміння, їй характерна здатність до спілкування, постійний потяг до людей. Любить вечірки і компанії, смачну їжу, жвавість і метушню навколо себе. Весела, рухлива, не терпить самотності, відчуває потребу в людях, буває душею компанії. Постійно відчуває потяг до нових вражень, легко заводиться, якщо у справі починаються суперечки, може наважитися на будь-який крок. Як правило, не любить сама читати, вчитися, але любить отримувати інформацію від інших. Прагне до зближення, ризику, часто діє під впливом сьогочасного, імпульсивна, не любить обмірковувати свої справи заздалегідь, а намагається діяти, одержує задоволення від каверзних жартів, «не лізе за словом в кишеньку», говорить і діє швидко, впевнена в собі, любить зміни. Надає перевагу рухам і діям над не зворушливими роздумами, має тенденцію до агресивності, запальна, у значній мірі безпечна і безтурботна, вважає, що все влаштується само по собі. В оцінці чужих вчинків поблажлива, її емоції і почуття не підлягають суворому контролю і тому на неї часто не можна покластися.

Типовий інтроверт - людина, звернена до свого внутрішнього світу, зосереджена на ньому, замкнута для інших, менш доступна з боку для розуміння. Це, як правило, спокійна, стримана, сором'язлива людина, яка постійно аналізує свої переживання. Вона надає перевагу читанню книг над спілкуванням з людьми. Стримана і далека від людей, окрім близьких, не терпить метушні навколо себе, не

любить вечір, каверзних жартів, ризику і авантюризму. Має звичку планувати свої дії заздалегідь, не довіряє миттєвим спонуканням. Не любить збуджень, серйозна, постійно чимось схвилювана, любить порядок у всьому, діє повільно, не дуже балакуча. Тримає свої почуття під суворим контролем, рідко чинить агресивно, не запальна, на неї можна покластися. Дещо песимістична. Високо цінує естетичні норми.

Типовий невротик - людина, яка погано володіє своїми негативними емоціями, тому страждає сама і змушує страждати інших. Постійно невпевнена в собі, їй здається, що вона чимось гірша від інших, що вона невезуча, нещаслива людина, хвилюється, що сказала щось не те, постійно потребує підтримки, схвалення і втіхи. У неї часто бувають різкі зміни настрою, спади і підйоми енергії, вона дуже ранима, боляче реагує на критику, дратівлива. У неї підвищена увага до своєї персони, фізичного здоров'я, постійно здається, що вона хвора, вважає себе нервовою людиною, концентрує свою увагу на зовнішніх проявах нервовості (серцебиття, головний біль, тремтіння рук, зміна дихання та ін.), часто страждає безсонням. Через невпевненість в собі вона дуже нерішуча, любить мріяти, а не діяти; любить поринати у своє

минуле, надто чуйна до деяких речей. Невпевненість, усвідомленість своєї незручності породжує у людей цього типу заздрість до успіху інших, ревність - ті якості, яких вона не визнає за собою, але підсвідомо вони проявляються в її вчинках і стосунках з людьми. У колективі це дуже важка людина, яка вимагає до себе чуйного і бережливого ставлення. Емоційно стійка людина володіє якостями, протилежними вказаним.

**Опитувальник оцінки рівня
психологічної, фізіологічної і професійної
дезадаптації О.Н. Родіної**

Мета: виявлення ознак психофізіологічної професійної дезадаптації.

Референтна група: педагоги із педагогічним стажем роботи від 7 до 36 років і більше.

Термін проведення: жовтень.

Інформаційна інструкція: За допомогою запропонованого нижче опитувальника можна оцінити наступні ознаки психофізіологічної професійної дезадаптації : погіршення самопочуття, яку проявляється в емоційних зрушеннях, особливостях змін окремих психічних процесів, зниженні загальної активності та відчутті втомлюваності; соматовегетативних порушеннях; порушеннях циклу "сон - активність"; особливостях соціальної взаємодії; зниженні мотивації до діяльності.

Опитувальник складається із 64 тверджень, які досліджуваний має оцінити, наскільки відповідають його стану: цілком, частково або не відповідають.

Інструкція. Вам пропонується ряд тверджень. Визначте, чи відповідають вони вашому стану. Не слід витратити багато часу на обдумування, відповідайте швидко. Можливо, деякі твердження викличуть у вас складнощі, в цьому випадку знак відповіді "+" поставте в графі "Відповідає частково". Намагайтеся давати більш визначену відповідь.

Лист відповідей

№ твердження	Відповідає цілком	Відповідає частково	Не відповідає
1			
64			

Тестовий матеріал:

1. Найчастіше у мене хороше самопочуття.
2. Зазвичай у мене гарний настрій.
3. У мене багато різних інтересів окрім роботи.
4. Я став дратівливим.
5. Я став частіше хворіти останнім часом.
6. Мені подобається працювати в колективі.
7. У мене постійно міняється настрій.
8. Останнім часом я відчуваю загальне погіршення здоров'я.
9. У мене рівний і спокійний характер.
10. Мене часто долають похмурі думки.

11. Мої близькі стали помічати, що у мене псується характер.
12. Мені стало важко спілкуватися з новими людьми.
13. У мене часто буває пригнічений настрій.
14. Останнім часом мене стали дратувати речі, до яких я раніше відносився спокійно.
15. Я став в'ялим і байдужим.
16. Я часто буваю веселим і товариським.
17. Мені стало неприємно бувати в місцях, де збирається багато людей.
18. Я став часто сваритися зі своїми рідними і колегами.
19. Останнім часом мені рідше, ніж зазвичай, хочеться зустрічатися зі своїми знайомими.
20. Я із задоволенням приходжу на роботу.
21. Моя робота мені перестала подобатися.
22. Зазвичай я працюю легко, без напруги.
23. На початку зміни мені важко зібратися з силами, щоб почати роботу.
24. Під час роботи я часто відволікаюся на сторонні думки і забуваю, що знаходжуся на робочому місці.
25. Мені завжди хочеться якнайшвидше закінчити роботу і піти додому.
26. Мій робочий день зазвичай пролітає непомітно.
27. Я без зусиль справляюся з нормою.
28. Мені часто доводиться примушувати себе працювати уважніше.
29. Останнім часом мені стало важче працювати.
30. Я часто ловлю себе на думці, що мені просто нічого не хочеться.
31. Я став пасивним.
32. Я став забудькуватим.
33. Мені важко утримати в пам'яті навіть ті справи, які потрібно зробити сьогодні.
34. Після роботи я завжди почуваю себе розбитим.
35. У вільний час мені нічим не хочеться займатися, а тільки лягти і відпочити.
36. При читанні книги на мене нападає сонливість.
37. Коли я читаю, мені доводиться напружувати очі.
38. Я постійно переживаю неприємні відчуття в очах.
39. Останнім часом я став гірше бачити.
40. Мене мучать болі в скронях і в лобі.
41. Коли я працюю, у мене майже увесь час болять спина і шия.
42. У мене набрякають ноги.
43. У мене іноді виникає відчуття нудоти.
44. У мене часто болить голова.
45. У мене бувають запаморочення.
46. Я відчуваю постійну тяжкість в голові.
47. У мене буває відчуття шуму або дзвону у вухах.
48. Іноді у мене перед очима неначе літають блискучі мушки.
49. У мене бувають напади серцебиття.
50. У мене з'явилася задишка.
51. Іноді у мене буває відчуття, що мені важко вдихнути.
52. Я став часто покриватися потом.
53. У мене легко потіють долоні.
54. У мене часто виступають червоні плями на шії і щоках.
55. Я легко засинаю вночі.
56. Я постійно хочу спати вдень.
57. Зазвичай я сплю міцно.
58. У мене найчастіше неспокійний сон.
59. Після пробудження я засинаю важко.
60. Уранці мені важко прокинутися.

- 61. Після сну я зазвичай встаю в'ялим, погано відпочилим.
- 62. У мене часто буває безсоння.
- 63. Я увесь час почуваю себе втомленим.
- 64. Я почуваю себе абсолютно здоровою людиною.

Інтерпретація даних:

Зіставити відповіді випробуваного з "ключем". Підрахувати загальну кількість відповідей, що збігаються, з "ключем". Кожна відповідь, що співпадає, оцінюється в 2 бали, відповідь "Відповідає частково" - 1 бал. Максимально можлива кількість балів - 128.

Підрахунок кількості балів за окремими ознаками здійснюється за допомогою дешифратора. Оцінка рівня дезадаптації здійснюється за наступними правилами: 96 балів і більше - високий рівень дезадаптації, що вимагає вживання невідкладних заходів (психологічних і медичних); від 65 до 95 балів - виражений рівень дезадаптації; від 32 до 64 балів - помірний рівень дезадаптації; до 32 балів - низький рівень. Кількість балів за окремими ознаками указує на джерела дезадаптації.

Ключ

I. Погіршення самопочуття:

емоційні порушення 2, 4, 7, 10, 13, 14, 15, 31

особливості окремих психічних процесів 24, 28, 32, 33

зниження загальної активності 22, 23, 27, 29, 36

відчуття втоми 1, 8, 30, 34, 35, 63

II. Соматовегетативні порушення 5, 37 - 54, 64

III. Порушення циклу "сон - активність" 55 - 62

IV. Особливості соціальної взаємодії 3, 6, 9, 11, 12, 16 - 19

V. Зниження мотивації до діяльності 20, 21, 25, 26

Експрес-діагностика організаторських здібностей

Мета: вивчення рівня організаційних здібностей.

Референтна група: педагоги із педагогічним стажем роботи від 7 до 36 років і більше.

Термін проведення: січень.

Інформаційний інструктаж: Запропонована методика дає можливість більш глибоко розібратися в структурі організаторських здібностей і одночасно виявити рівень володіння ними.

Інструкція. Перед вами 20 питань, що вимагають однозначної відповіді «так» чи «ні». У бланку відповідей необхідно поруч з номером питання проставити прийнятну для вас відповідь.

Бланк опитувальника

1. Вам часто вдається схилити своїх друзів або колег до своєї точки зору?
2. Ви часто потрапляєте у такі ситуації, коли важко визначити, як слід вчинити?
3. Чи приносить вам задоволення громадська робота?
4. Ви звичайно легко відступаєте від своїх планів і намірів?
5. Ви любите придумувати чи організовувати з оточуючими ігри, змагання, розваги?
6. Ви часто відкладаєте на завтра те, що можна зробити сьогодні?
7. Ви зазвичай прагнете того, щоб оточуючі діяли відповідно до ваших думок або порад?
8. Дійсно у вас рідко бувають конфлікти з друзями, якщо вони порушують свої зобов'язання?
9. Ви часто в своєму оточенні берете на себе ініціативу при прийнятті рішення?
10. Це правда, що нові обставини можуть вибити вас на перших порах зі

звичної колії?

11. У вас, як правило, виникає почуття досади, коли що-небудь із задуманого не виходить?
12. Вас дратує, коли доводиться виступати в ролі посередника або порадника?
13. Ви зазвичай активні на зборах?
14. Це вірно, що ви намагаєтеся уникати ситуацій, коли потрібно доводити свою правоту?
15. Вас дратують доручення і прохання?
16. Це вірно, що ви стараєтеся, як правило, поступатися друзям?
17. Ви зазвичай охоче берете на себе обов'язки щодо організації свят, урочистостей?
18. Вас виводить із себе, коли спізнюються?
19. До вас часто звертаються за порадою чи допомогою?
20. У вас в основному виходить жити за принципом «дав слово - тримай»?

Обробка та інтерпретація результатів

Аналіз результатів починається з зіставлення отриманих відповідей з наведеним нижче ключем.

Ключ

«Так»: 1,3, 5,7,9,11,13,17,18, 19, 20.

«Ні»: 2, 4, 6, 8, 10,12, 14,15, 16.

Потім необхідно підрахувати суму збігів із ключем. Коефіцієнт організаторських здібностей дорівнює дробу, де чисельник - сума збігів із ключем, помножена на 100%, а знаменник - 20.

Критерії для висновків:

- до 40% - рівень організаторських здібностей низький;
- 40-70% - середній;
- понад 70% - високий.

Тест на визначення творчого потенціалу особистості

Мета: вивчення загального рівня творчого потенціалу особистості педагога.

Референтна група: педагога із педагогічним стажем роботи від 7 до 36 років і більше.

Термін проведення: січень-лютий.

Бланк опитувальника:

Вам доводиться займатися незнайомою справою. Чи відчуваєте ви бажання досягти в ній досконалості?

- а) так;
- б) як вийде, так і буде;
- в) якщо це дуже важко, то так.

Якщо справа, яку ви не знаєте, вам подобається, чи хочете ви дізнатися про неї все?

- а) так;
- б) ні, треба вчитися тільки основному;
- в) ні, я тільки хочу задовольнити свою цікавість.

Коли ви зазнаєте невдачі, то:

- а) якийсь час вперто продовжуєте, навіть всупереч здоровому глузду;
- б) відразу махнете рукою на цю затію, тільки-но зрозумієте її нереальність;
- в) продовжуєте робити свою справу, поки здоровий глузд не покаже нездоланність перешкод.

Професію потрібно вибирати, виходячи з:

- а) своїх можливостей і перспектив для себе;
- б) стабільності, значущості, важливості професії, потреби в ній;
- в) престижу переваг, які вона забезпечить.

Подорожуючи, могли б ви легко орієнтуватися на маршруті, по якому вже пройшли?

- а) так;
- б) ні;
- в) якщо місце сподобалося і запам'яталося, то так.

Чи можете ви пригадати одразу ж після бесіди все, про що під час неї йшлося?

- а) так;
- б) ні;
- в) згадаю все, що мене зацікавило.

Коли ви чуєте слово незнайомою мовою, чи можете ви повторити його по складах без помилок, навіть не знаючи його значення?

- а) так;
- б) ні;
- в) повторюю, але не зовсім правильно.

У вільний час ви волієте:

- а) залишатися на одинці, поміркувати;
- б) перебувати в компанії;
- в) мені байдуже, на самоті чи в компанії.

Займаючись якоюсь справою, ви вирішуєте припинити її тільки тоді, коли:

- а) справу завершено, вона здається вам відмінно виконаною;
- б) ви більш - менш задоволені виконанням;
- в) справа здається зробленою, хоча її можна зробити краще, але навіщо?

Коли ви на самоті, ви:

- а) любите мріяти про якісь речі, можете абстрагуватися;
- б) за будь-яку ціну намагаєтеся знайти собі конкретне заняття;
- в) іноді любите помріяти, але про речі, які пов'язані з вашими справами.

Коли якась ідея захоплює вас, то ви думатимете про неї:

- а) незалежно від того, де і з ким ви перебуваєте;
- б) тільки наодинці;
- в) тільки там, де є тиша.

Коли ви обстоюєте якусь ідею, ви:

- а) можете відмовитися від неї, якщо аргументи опонентів здаватимуться вам

переконливими;

б) залишитеся при своїй думці, які б аргументи не висувалися;

в) змініте свою думку, якщо опір виявиться надто сильним.

Ключ для обробки

Тепер підрахуйте бали.

За відповідь «а» нараховуються 3 бали, за відповідь «б» - 1 бал, за відповідь «в» - 2 бали. Подані запитання діагностували межі вашої допитливості, впевненість у собі, стабільність, зорову і слухову пам'ять, прагнення до незалежності, здатність абстрагуватися і зосереджуватися. Ці показники і є якостями творчого потенціалу.

Якщо ви набрали 48 і більше балів, то у вас закладений значний творчий потенціал, який дарує широкий спектр творчих можливостей.

Якщо ви зможете використати ваші здібності, то вам доступні найрізноманітніші форми творчості.

Якщо ви набрали 24-47 балів, то у вас є якості, які дають змогу вам творити, але є і бар'єри вашої творчості. Найбезпечніший з них - страх, особливо у людей, орієнтованих на обов'язковий успіх. Очікування невдачі сковує уяву - основу творчості. Страх може бути й соціальний - страх громадського осуду. Будь - яка нова ідея проходить через етап несподіванки, подиву, невизнання, засудження оточуючими. Страх осудження за нестандартні судження, незвичну для інших поведінку, погляди, почуття сковує творчу активність, знищує творчу особистість.

Забезпечення внутрішньої системи якості освіти

На виконання ст. 41 Закону України «Про освіту» від 05. 09. 2017 р.

№2145-VIII в закладі розроблено Положення про внутрішню систему забезпечення якості освіти в закладі дошкільної освіти №2 «Подільночка», мета якої полягає в об'єднанні й інтеграції організаційних, методичних, кадрових зусиль і ресурсів закладу з урахуванням різноманітних факторів та умов для досягнення високої якості освітнього процесу та його результатів, що відповідають кращим зразкам і відповідним стандартам.

Зміст ВСЯО реалізується за 4 напрямками: «Управлінські процеси закладу» «Освітнє середовище закладу», «Фахова діяльність педагогічних працівників закладу» «Здобувачі дошкільної освіти. Забезпечення всебічного розвитку дитини дошкільного віку, набуття нею життєвого соціального досвіду». Впродовж навчального року здійснювалося **комплексне самооцінювання** діяльності закладу. Моніторинг здійснювали завідувач, вихователь-методист, завідувач господарством, практичний психолог, вчитель-логопед, педагогічні працівники та батьки.

Методи отримання інформації:

- спостереження за освітнім середовищем, навчальними заняттями та іншими видами діяльності дітей;
- опитування (анкетування батьків, педагогічних працівників, бесіди з педагогами та батьками, інтерв'ю з батьками, практичним психологом);
- вивчення документації (перспективних та календарних планів освітньої роботи з дітьми, портфоліо педагогічного працівника, свідоцтва і сертифікати про підвищення кваліфікації, публікації педагогічних працівників);
- моніторинг веб-сайту, інших інформаційних ресурсів закладу дошкільної освіти. Джерела: анкети, плани освітньої роботи з дітьми, ділова документація, портфоліо педагогічного працівника, свідоцтва і сертифікати про підвищення кваліфікації, публікації педагогічних працівників.

Система контролю за реалізацією процедур забезпечення якості дошкільної освіти включала такі моніторинги:

оцінювання освітньої діяльності здобувачів освіти:

- моніторингове дослідження рівня адаптації дітей до умов дошкільного навчального закладу;
- моніторингове дослідження емоційно-афективної сфери дітей середнього дошкільного віку (агресивність, тривожність);
- моніторингове дослідження загального рівня готовності дітей старшого дошкільного віку до шкільного навчання;
- моніторингове дослідження навчальних досягнень дітей молодшого дошкільного віку;
- моніторингове дослідження навчальних досягнень дітей середнього дошкільного віку;
- моніторингове дослідження навчальних досягнень дітей старшого дошкільного віку;
- обстеження звуковимови дітей вчителем-логопедом;

оцінювання педагогічної діяльності:

- моніторингове дослідження «Мотивація успіху і боязнь невдачі»;
- анкетування;
- картки оцінювання професійної діяльності педагогів;

— діагностики професійного рівня педагогів;

оцінювання управлінської діяльності:

- наявність установчих документів закладу та управлінських рішень;
- аналіз кадрової політики та системи підвищення кваліфікації педпрацівників;
- аналіз інформаційної відкритості та прозорості;
- реалізація політики академічної доброчесності;
- експертна оцінка управлінської діяльності;

оцінювання освітнього середовища:

- оцінка комфортних і безпечних умов праці та освітнього процесу;
- оцінка середовища вільного від насилля.

Визначення рівня освітньої діяльності:

ВИСОКИЙ	ДОСТАТНІЙ	ВИМАГАЄ ПОКРАЩЕННЯ	НИЗЬКИЙ
В	Д	ВП	Н
3,61-4, або 76-100 %	2,66-3,60, або 51-75 %	1,66-2,65, або 26-50 %	1,0-1,65, до 25 %

За результатами проведених моніторингових досліджень, аналізу документів, опитування, даних та показників, які впливають на освітню діяльність, а саме системі оцінювання досягнень дітей, фінансування закладу освіти, кількісно-якісного кваліфікаційного складу педагогічних працівників, іншого інструментарію, розробленого закладом підведенні підсумки моніторингу, які узагальнені та висвітлені в аналітично- інформаційних матеріалах, дані надані у гістограмі, середня оцінка ____, це _____ рівень.

Директор ЗДО №2 «Подоляночка»

Олена ШЕВЧУК