

ДЕПАРТАМЕНТ ОСВІТИ І НАУКИ ОДЕСЬКОЇ
ОБЛАСНОЇ ДЕРЖАВНОЇ АДМІНІСТРАЦІЇ
КОМУНАЛЬНИЙ ЗАКЛАД ВИЩОЇ ОСВІТИ
«ОДЕСЬКА АКАДЕМІЯ НЕПЕРЕРВНОЇ ОСВІТИ
ОДЕСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ РАДИ»
Кафедра педагогіки та освітнього менеджменту

Кваліфікаційна робота
УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ
ВИХОВАТЕЛІВ ЗАКЛАДІВ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ
(Managing the development of organizational competence of preschool educators)
на здобуття ступеня вищої освіти «магістр»

Виконала: здобувачка вищої освіти
другого (магістерського) рівня
спеціальності 011 Освітні, педагогічні
науки
Освітньо-професійної програми
«Освітній менеджмент у педагогічних
системах»

Цюрко Тетяна Олегівна

Науковий керівник: доктор педагогічних
наук, професор Костенко Ростислав
Валерійович

Рецензент: директорка Одеського
НВК № 310 Луцько Юлія Павлівна

Рекомендовано до захисту:
протокол засідання кафедри педагогіки
та освітнього менеджменту
№ ___ від _____
Завідувачка кафедри
_____ Неля КУЗНЄЦОВА

Захищено на засіданні ЕК
протокол № ___ від _____
Оцінка _____ / ____ / _____
(за національною шкалою, шкалою
ECTS, бали)
Голова ЕК
_____ Тамара ГУМЕННИКОВА

Одеса – 2024

АНОТАЦІЯ

Метою кваліфікаційної роботи є вивчення та аналіз процесу управління розвитком організаційної компетентності вихователів ЗДО з метою виявлення ефективних стратегій, методів і інструментів для підвищення якості дошкільної освіти та педагогічного середовища .

Досліджується сутність цього поняття та розкривається структурно-компонентний аналіз організаційної компетентності в контексті дошкільної освіти. Здійснено спробу перевірити теоретичні концепції на практиці. Обґрунтовується вибір інструментів для проведення емпіричного дослідження та здійснюється діагностика рівня організаційної компетентності вихователів.

Розглядаються конкретні методи та стратегії, які можуть бути використані для управління розвитком організаційної компетентності вихователів. Вони включають у себе практичні рекомендації для керівників закладів дошкільної освіти, а також інших стейкхолдерів, що зацікавлені в підвищенні якості дошкільної освіти.

У цілому кваліфікаційна робота створена з метою сприяння подальшому розвитку дошкільної освіти та поліпшення якості надання освітніх послуг дітям. Вона поєднує теоретичні аспекти і практичні рекомендації, спрямовані на досягнення цієї важливої мети.

Ключові слова: компетентність, організаційна компетентність, управління, дошкільна освіта, вихователь.

ABSTRACT

The aim of the qualifying work is to study and analyze the process of managing the development of organizational competence of preschool educators with the goal of identifying effective strategies, methods, and tools to enhance the quality of preschool education and the pedagogical environment

The essence of this concept is explored, and a structural-component analysis of organizational competence in the context of preschool education is revealed. An attempt is made to verify theoretical concepts in practice. The choice of tools for conducting empirical research is justified, and a diagnosis of the level of organizational competence of educators is carried out.

Specific methods and strategies that can be used to manage the development of organizational competence of educators are considered. They include practical recommendations for the leaders of preschool institutions, as well as other stakeholders interested in improving the quality of preschool education.

Overall, the qualifying work is created to contribute to the further development of preschool education and the improvement of the quality of educational services for children. It combines theoretical aspects and practical recommendations aimed at achieving this important goal.

Keywords: competence, organizational competence, management, preschool education, educator.

Зміст

| | |
|--|----|
| ВСТУП | 5 |
| РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ВИХОВАТЕЛІВ ЗАКЛАДІВ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ | 9 |
| 1.1. Теоретичне обґрунтування сутності основних понять дослідження | 9 |
| 1.2. Структурно-компонентний аналіз поняття «організаційна компетентність вихователів закладів дошкільної освіти» | 18 |
| Висновки до розділу 1 | 23 |
| РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СТАНУ РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ВИХОВАТЕЛІВ ЗАКЛАДІВ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ | 25 |
| 2.1. Обґрунтування вибору інструментарію емпіричного дослідження розвитку організаційної компетентності вихователів закладів дошкільної освіти | 25 |
| 2.2. Діагностика розвитку організаційної компетентності вихователів закладів дошкільної освіти..... | 28 |
| 2.3 Аналіз результатів емпіричного дослідження розвитку організаційної компетентності вихователів закладів дошкільної освіти..... | 32 |
| Висновки до розділу 2 | 43 |
| РОЗДІЛ 3. МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ВИХОВАТЕЛІВ ЗАКЛАДІВ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ | 45 |
| 3.1 Методи управління розвитком організаційної компетентності вихователів закладів дошкільної освіти та критерії їх ефективності. | 45 |
| 3.2 Рекомендації щодо управління розвитком організаційної компетентності вихователів закладів дошкільної освіти | 54 |
| Висновки до розділу 3 | 59 |
| ВИСНОВКИ | 60 |
| СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ | 64 |
| ДОДАТКИ | 69 |

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Останні роки відзначаються стрімкими змінами в сфері освіти та виховання дітей. Розвиток дошкільної освіти став однією з ключових пріоритетних справ для багатьох країн. У цьому контексті управління розвитком компетентностей педагогічних працівників стає проблемою першочергового значення. Сучасні вихователі закладів дошкільної освіти (далі – ЗДО) повинні володіти різноманітними компетентностями, які відповідають сучасним педагогічним вимогам та потребам дітей та їх батьків.

Постійна зміна соціокультурного середовища, технологічний прогрес, а також розширення розуміння дитячого розвитку вимагають від вихователів нових знань та навичок. Компетентні вихователі повинні бути в змозі ефективно взаємодіяти з дітьми, створювати сприятливу педагогічну атмосферу, розробляти та впроваджувати інноваційні методи навчання та виховання.

Організації, що забезпечують дошкільну освіту, повинні активно працювати над управлінням та підтримкою розвитку компетентностей своїх вихователів. Ця ланка роботи включає в себе планування та проведення навчання, підтримку участі у фахових семінарах і конференціях, а також визначення індивідуальних потреб та можливостей кожного вихователя.

Крім того, управління розвитком компетентностей вихователів є ключовим питанням для підвищення якості дошкільної освіти і формування здорового педагогічного середовища, що відповідає сучасним суспільним вимогам. Такий підхід сприяє забезпеченню гармонійного фізичного, інтелектуального, емоційного та соціального розвитку дітей, що є стратегічно важливим завданням для суспільства в цілому.

Об'єктом дослідження є організаційна компетентність вихователів ЗДО.

Предметом дослідження є управління розвитком організаційної компетентності вихователів ЗДО.

Метою дослідження є вивчення та аналіз процесу управління розвитком організаційної компетентності вихователів ЗДО з метою виявлення ефективних стратегій, методів і інструментів для підвищення якості дошкільної освіти та педагогічного середовища, що сприяє гармонійному розвитку дітей.

Для досягнення мети, були поставлені наступні **завдання дослідження**:

- теоретично обґрунтувати сутність основних понять дослідження;
- провести структурно-компонентний аналіз поняття «організаційна компетентність вихователів ЗДО»;
- дослідити методи управління розвитком організаційної компетентності вихователів ЗДО;
- обґрунтувати вибір інструментарію емпіричного дослідження розвитку організаційної компетентності вихователів ЗДО;
- проаналізувати результати емпіричного дослідження розвитку організаційної компетентності вихователів ЗДО;
- розробити рекомендації щодо управління розвитком організаційної компетентності вихователів ЗДО.

При написанні дослідження на тему «Управління розвитком організаційної компетентності вихователів ЗДО» використано такі **методи дослідження**:

1. Аналіз літературних джерел: теоретичний аналіз наукових публікацій, які стосуються теми дослідження. Це дозволило отримати огляд існуючих підходів та теорій у цій галузі.
2. Емпіричні дослідження: збір даних шляхом проведення анкетування, інтерв'ю з вихователями та керівними працівниками ЗДО для отримання конкретних відомостей про їхні досвід, потреби, та перспективи розвитку компетентностей.

3. Кейс-аналіз: вивчення досвіду конкретних організацій, які впроваджують програми розвитку компетентностей вихователів, для виявлення успішних практик та їх особливостей.
4. Системний аналіз: використання системного підходу для розуміння та моделювання взаємозв'язків між компонентами системи дошкільної освіти.

Базою емпіричного дослідження є Одеський навчально-виховний комплекс № 310 «Дошкільний навчальний заклад (ясла-садок) комбінованого типу – спеціальна загальноосвітня школа I ступеня » Одеської міської ради Одеської області.

Теоретичне значення дослідження на тему «Управління розвитком організаційної компетентності вихователів ЗДО» полягає в розширенні наукового розуміння процесу управління персоналом ЗДО та виховання дітей в дошкільних установах. Воно сприяє розвитку нових теоретичних підходів до формування компетентностей вихователів, а також виявленню факторів, що впливають на їхню професійну підготовку і практику. Подальше теоретичне уточнення поняття організаційної компетентності вихователів дозволяє глибше розуміти складові цієї компетентності та їх взаємозв'язок в рамках дошкільної освіти.

Дослідження на тему «Управління розвитком організаційної компетентності вихователів ЗДО» має **практичне значення**, оскільки воно допомагає підвищити якість дошкільної освіти, оптимізувати управлінські рішення, підтримувати професійний розвиток вихователів, залучати додаткові ресурси та покращувати взаємодію з батьками і громадою. Отже, практичне значення дослідження полягає в тому, щоб сприяти реальному впровадженню покращень у роботу закладів дошкільної освіти та підвищенню ефективності управління розвитком організаційної компетентності вихователів.

Дослідження розкриває важливі аспекти управлінської та педагогічної діяльності в ЗДО, що можуть бути корисні для розробки нових теорій, концепцій та методик у галузі дошкільної освіти і розвитку дітей.

Апробація результатів дослідження.

Результати дослідження було представлено на науковій конференції.

Цюрко Т.О. Управління розвитком організаційної компетентності вихователів закладів дошкільної освіти. *Актуальні проблеми педагогічної науки в XXI столітті*: Матеріали III Регіональної науково-практичної конференції здобувачів вищої освіти та молодих науковців. 17 жовтня 2023 року / за заг. ред. В. В. Ягоднікової. Одеса, 2023. С.66-69.

Структура роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, 8 таблиць, списку використаної літератури з 41 джерела.

Загальний обсяг роботи містить 63 сторінки.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ВИХОВАТЕЛІВ ЗАКЛАДІВ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ

1.1. Теоретичне обґрунтування сутності основних понять дослідження

Сучасні українські реалії суттєво змінили не лише ставлення суспільства до освіти, а й створили новітні виклики щодо підготовки кваліфікованих педагогічних кадрів. Проблема підготовки компетентних фахівців для роботи в дошкільних навчальних закладах набуває ще більшої гостроти у зв'язку із європейськими інтеграційними процесами, оскільки такі спеціалісти мають досягти рівня загальноєвропейських та європейських стандартів. Таким чином, виникає закономірна залежність рівня формування майбутнього громадянина від наявних сформованих компетентностей вихователя-дошкільника.

Базовий компонент дошкільної освіти в Україні дає чітке розуміння вимог професійної досконалості педагогів. Цей документ заснований на компетентнісному підході, як і Державний стандарт початкової освіти. Фахові компетентності вихователів передбачені також у типовій програмі підвищення кваліфікації педагогічних працівників щодо впровадження оновленого Базового компонента дошкільної освіти (Державного стандарту дошкільної освіти).

Безперечно професійна компетентність не є сталою величиною. Процес формування професійної компетентності ніколи не завершується і може удосконалюватися постійно. Вона змінюється, а рівень та якість її можна оцінити лише в конкретних ситуаціях професійної діяльності вихователя. Так, у праці Т. Танько професійна компетентність майбутнього вихователя закладу дошкільної освіти трактується як динамічна, процесуальна сторона його

професійної підготовки, характеристика професійного росту, професійних змін, як явище поступової професіоналізації майбутнього вихователя [38, с.182-183].

Тому останні вітчизняні та зарубіжні теоретики педагогіки схиляються до компетентнісної моделі освіти «метою якої є підготовка особистості до життя, самовизначення, а також загальна підготовка до виконання всього спектру життєвих функцій. У результаті цього відбувається переорієнтація оцінки результатів освіти з понять «освіченість», «вихованість», «підготовленість» на поняття «компетентність», «компетенція».

Тема компетентісного підходу у проведенні досліджень є досить відомим явищем у науці, зокрема у працях Н. Бібік, О. Локшиної, О. Овчарук, О. Пометун, О. Савченко тощо. Варто зазначити, що і єдиної класифікації понять «компетенція», «компетентність» не існує. Загальноприйнято, що компетенція – особистісні і міжособистісні якості, здібності, навички і знання, які виражені в різних формах і ситуаціях роботи і соціального життя. Натомість дефініція «компетентність» має розгалуджену систему поглядів у педагогічній науці. Багато хто із вчених визначає компетентність як комплексний ресурс особистості, яка володіє цілим спектром навичок та вміє вдало обирати необхідні з них у відповідних ситуаціях.

Л. Алексєєнко-Лемовська зазначає, що «під компетентністю мається на увазі володіння людиною відповідною компетенцією, що включає особистісне ставлення до неї і предмету діяльності» [1, с.17].

І. Коновальчук наполягає, що термін «компетентність» використовується для відображення достатньо високого рівня кваліфікації та професіоналізму фахівця. Саме тому ми вважаємо, що компетентність варто розглядати як важливий показник підготовленості педагога до виконання професійних функцій, характеристику рівня його кваліфікації та професіоналізму. А підтвердження кваліфікації отриманням диплому про закінчення певного навчального закладу, ще не свідчить про широкі компетенції в обраній галузі освіти». [17, с.65].

При цьому поняття компетентності містить набір знань, навичок і ставлень, що дають змогу особистості ефективно діяти або виконувати певні функції, спрямовані на досягнення певних стандартів у професійній галузі або певній діяльності.

«Успішність педагогічної діяльності багато в чому залежить від уміння і здатності кожного педагога мобілізувати власні зусилля на систематичну розумову роботу, раціонально будувати свою діяльність, керувати своїм емоційним і психологічним станом, використовувати свій потенціал, проявляти творчу активність» [1, с.17-18].

У сучасній українській педагогіці щодо правильного розуміння термінів «компетенція» й «компетентність» дискусії продовжуються досить давно. Одна з перших спроб проаналізувати завдання української освіти в європейському контексті належить Б. Чижевському [40].

Розглядаючи ключові поняття та складові організаційної компетентності вихователів у ЗДО, важливо звернути увагу на кілька аспектів, які визначаються в теоретичному контексті. Організаційна компетентність вихователів є ключовою складовою успішної роботи в дошкільній освіті.

Ця компетентність передбачає здійснення освітнього процесу державною мовою, вибір ефективних методичних форм, методів та засобів організацію ігрової (провідної) та інших видів дитячої діяльності, забезпечення здобуття освіти вихованців із ООП.

1. Здатність до планування та організації навчального процесу: ця компетентність означає, що вихователі повинні мати здатність структурувати навчальні заняття так, щоб вони відповідали потребам та можливостям дітей різного віку. Наприклад, вони мають знаходити баланс між активними і спокійними видами діяльності для дітей дошкільного віку.

2. Розвиток соціально-емоційної компетентності дітей: вихователі повинні мати розуміння та навички сприяння розвитку соціальних та емоційних навичок у дітей. Це може включати в себе навчання дітей спілкуватися, вирішувати конфлікти, розуміти та виражати свої почуття.

3. Співпраця з батьками та іншими співробітниками: організаційна компетентність також передбачає здатність вихователів співпрацювати з батьками та іншими важливими учасниками освітнього процесу. Вони повинні вміти залучати батьків до навчання та відстежувати прогрес дітей.

4. Здатність до оцінки та аналізу: вихователі повинні бути здатними ефективно оцінювати розвиток дітей та результати своєї роботи. Це включає в себе вміння аналізувати дані, спостереження та зміни у поведінці та навчальних досягненнях дітей.

5. Постійне саморозвиток і навчання: важливо, щоб вихователі були готові постійно навчатися та вдосконалювати свої навички. Це включає в себе професійний розвиток та ознайомлення з новими методиками та підходами до роботи з дітьми.

У теоретичному контексті, ці компетентності розглядаються як важливі складові успішної педагогічної роботи в ЗДО. Вони базуються на психологічних та педагогічних теоріях розвитку дітей та освіти, а також на наукових дослідженнях у цій області. Реалізація цих компетентностей допомагає вихователям створити сприятливе та розвиваюче середовище для дошкільників, сприяючи їхньому гармонійному розвитку та підготовці до подальшої освіти.

Важливо зазначити, що організаційна компетентність вихователів у ЗДО також пов'язана з їхньою здатністю адаптувати педагогічний підхід до конкретних потреб та індивідуальних особливостей кожної дитини. Вихователі повинні бути гнучкими і враховувати різні стилі навчання, рівень розвитку та інтереси кожної дитини в своїй роботі.

Додатково, важливо враховувати культурні та соціальні контексти, в яких знаходяться діти. Організаційна компетентність включає в себе розуміння та повагу до різних культурних, релігійних та етнічних особливостей, що можуть впливати на сприйняття та навчання дітей.

Крім того, вихователі повинні вміти працювати в команді та співпрацювати з колегами та адміністрацією ЗДО. Це включає в себе вміння

обмінюватися досвідом, вирішувати конфлікти та спільно працювати над поліпшенням якості освіти.

Нарешті, організаційна компетентність також передбачає здатність до саморефлексії і самооцінки. Вихователі повинні бути відкритими до власних помилок і готовими навчатися на них, щоб постійно покращувати свою роботу та впливати на розвиток дітей.

У великому контексті, організаційна компетентність вихователів у ЗДО є фундаментом успіху виховання та навчання дітей. Вона поєднує в собі теоретичні знання з практичними навичками та міжособистісними вміннями, необхідними для створення навчального середовища, в якому діти можуть розвиватися гармонійно та з задоволенням.

Управління розвитком організаційної компетентності — це систематичний та стратегічний процес планування, впровадження та моніторингу ініціатив, спрямованих на підвищення організаційних навичок і знань вихователів ЗДО.

Цей процес охоплює широкий спектр дій та стратегій, які спрямовані на забезпечення персоналу необхідними компетенціями та відповідності їхніх навичок стратегічним цілям та потребам організації.

Існує кілька теоретичних підходів та моделей управління розвитком організаційної компетентності вихователів у ЗДО. Кожен з них має свої особливості та відповідає різним потребам дошкільної освіти. Ось деякі з них:

- модель професійного розвитку: цей підхід передбачає систематичний індивідуальний та груповий розвиток вихователів, враховуючи їхні поточні знання та навички. Вона може включати в себе тренінги, семінари, менторство та оцінку професійного зростання. Ця модель сприяє особистісному розвитку вихователів і забезпечує актуальні знання та навички для роботи з дітьми;

- модель організаційної культури: у цій моделі акцент робиться на створенні сприятливого середовища в ЗДО, яке підтримує розвиток організаційної компетентності. Це включає в себе розробку цінностей, які

підтримують навчання та саморозвиток вихователів, а також створення системи внутрішньої підтримки та співпраці;

- модель управління знаннями: у цій моделі акцент робиться на зборі, зберіганні та розповсюдженні знань в ЗДО. Вона передбачає створення бази даних з найкращими практиками та ресурсами для вихователів. Вихователі можуть використовувати цей ресурс для вдосконалення своєї компетентності;

- модель акценту на результати: ця модель орієнтується на вимірювання результатів розвитку організаційної компетентності вихователів. Вона включає в себе визначення чітких цілей та показників успішності, а також систему оцінки результатів. Це допомагає виміряти ефективність програм розвитку та вносити необхідні корективи.

На практиці, найбільш відповідною моделлю управління розвитком організаційної компетентності вихователів у ЗДО може бути поєднання різних підходів в залежності від конкретних потреб та контексту. Важливо брати до уваги індивідуальні особливості вихователів, потреби дітей та вимоги освітнього процесу для створення ефективної системи управління розвитком організаційної компетентності у закладах дошкільної освіти.

Ще одним важливим аспектом управління розвитком організаційної компетентності вихователів є впровадження індивідуалізованих підходів. Оскільки вихователі мають різні рівні знань, досвіду та потреби, ефективна система управління повинна враховувати ці індивідуальні відмінності. Наприклад, вона може передбачати планування індивідуальних навчальних траєкторій для кожного вихователя з урахуванням його сильних та слабких сторін.

Також, важливо впроваджувати цілеспрямовані механізми зворотного зв'язку та оцінки ефективності програм розвитку. Вихователі повинні мати можливість висловлювати свої думки, відгуки та пропозиції щодо програм розвитку. Оцінка результатів допомагає виявляти успіхи та недоліки, що дозволяє вносити корективи та покращувати програми навчання.

Важливо також розглядати управління розвитком організаційної компетентності як неперервний процес. Оскільки освітні потреби та вимоги постійно змінюються, вихователі повинні мати можливість оновлювати свої знання та навички протягом всього професійного життя. Тому важливо створити систему навчання та підтримки, яка сприяє постійному саморозвитку та адаптації до нових викликів.

Загалом, успішне управління розвитком організаційної компетентності вихователів у ЗДО вимагає індивідуального підходу, системи зворотного зв'язку, оцінки результатів та постійного саморозвитку. Такий підхід сприяє якості дошкільної освіти та розвитку дітей.

Важливим аспектом ефективного управління дошкільною освітою є розвиток організаційної компетентності вихователів. Для досягнення цієї мети необхідно враховувати численні фактори та аспекти управління, які можуть впливати на цей процес. Табл. 1.1. допоможе систематизувати та визначити ці фактори, а також визначити, які аспекти управління сприяють або заважають розвитку організаційної компетентності вихователів. Подальший аналіз цих аспектів допоможе структурувати та оптимізувати процес управління розвитком компетентності для підвищення якості дошкільної освіти.

Таблиця 1.1.

| Фактори, що впливають на розвиток компетентності | Аспекти управління, що сприяють | Аспекти управління, що заважають |
|---|---|---|
| Система навчання та підтримки | <ul style="list-style-type: none"> - проведення систематичного навчання і тренінгів; - забезпечення доступу до освітніх ресурсів; - створення менторських програм. | <ul style="list-style-type: none"> - відсутність фінансової підтримки для навчання; - недостатня доступність освітніх ресурсів; - відсутність програми менторства. |

| | | |
|-----------------------------------|---|--|
| <p>Організаційна культура</p> | <ul style="list-style-type: none"> - створення сприятливого середовища для навчання і розвитку; - підтримка цінностей, спрямованих на професійний розвиток; - забезпечення можливості обміну досвідом. | <ul style="list-style-type: none"> - відсутність підтримки від адміністрації; - непрозорість у прийнятті рішень; - конфлікти в колективі. |
| <p>Система оцінки результатів</p> | <ul style="list-style-type: none"> - визначення чітких цілей і показників успішності; - впровадження системи зворотного зв'язку; - проведення оцінки результатів та аналізу. | <ul style="list-style-type: none"> - відсутність чітких цілей та показників успішності; - відсутність зворотного зв'язку та оцінки; - відсутність можливості коригування дій. |
| <p>Індивідуальний підхід</p> | <ul style="list-style-type: none"> - розробка індивідуальних навчальних планів; - підтримка саморозвитку та самооцінки; - формування гнучкого навчального процесу. | <ul style="list-style-type: none"> - загальний підхід до всіх вихователів; - недостатність індивідуальної підтримки; - відсутність гнучкості в навчальних програмах. |

Розуміння цих факторів дозволяє адміністрації та керівництву ефективно розвивати та підтримувати компетентність вихователів.

Також важливим фактором є культурні та міжособистісні аспекти. Розуміння та повага до різних культурних, релігійних та соціальних контекстів може сприяти більш успішній взаємодії з дітьми та батьками. Також важливо створювати позитивні міжособистісні відносини та співпрацю в колективі для обміну досвідом та підтримки один одного.

Ще одним фактором може бути структура управління та лідерство. Наявність ефективної системи управління та лідерів, які підтримують розвиток вихователів, може значно сприяти розвитку компетентності. Прозорість у прийнятті рішень та можливість активної участі вихователів в процесі управління також важливі.

Загалом, розвиток організаційної компетентності вихователів – це складний процес, який вимагає комплексного підходу та уваги до різних аспектів управління. Враховуючи ці фактори, адміністрація та керівництво ЗДО може підтримувати і підвищувати рівень компетентності вихователів для досягнення високої якості дошкільної освіти.

Розглянемо інструменти та методи управління розвитком організаційної компетентності вихователів.

По-перше, ефективним інструментом є індивідуальний підхід до розвитку вихователів. Це означає враховувати їхні особисті потреби, міцні та слабкі сторони, а також професійні цілі. Індивідуальні навчальні плани, менторство та особисті консультації можуть допомогти краще адаптувати розвиток до конкретного вихователя.

Другим важливим методом є система зворотного зв'язку. Забезпечення зв'язку між вихователями та адміністрацією, а також між вихователями самими собою, дозволяє обмінюватися досвідом та навчальними матеріалами. Зворотний зв'язок також допомагає виявляти потреби в розвитку та реагувати на них.

Третім методом є професійні тренінги та семінари. Організація регулярних навчальних заходів з актуальних тем допомагає вихователям оновлювати свої знання та навички. Важливо забезпечити доступ до ресурсів і експертів у відповідних галузях [10].

Четвертим важливим інструментом є використання технологій та онлайн-ресурсів. Платформи для навчання в Інтернеті, відеолекції та електронні матеріали можуть бути корисними для навчання та самостійного розвитку вихователів.

На практиці, кращим підходом може бути поєднання цих методів, враховуючи потреби та ресурси конкретного ЗДО. Ключовою є системність та постійність підходу до розвитку організаційної компетентності, яка сприятиме досягненню кращих результатів у дошкільній освіті [14].

Ми розглянули ряд важливих аспектів, пов'язаних з розвитком організаційної компетентності вихователів у ЗДО. Важливо враховувати наступні ключові пункти:

1. Фактори впливу на розвиток компетентності: система навчання та підтримки, організаційна культура, система оцінки результатів, індивідуальний підхід, культурні аспекти та структура управління.

2. Ефективні методи та інструменти: індивідуальний підхід до розвитку, система зворотного зв'язку, професійні тренінги та семінари, використання технологій та онлайн-ресурсів.

3. Управління розвитком компетентності: успішне управління розвитком організаційної компетентності вимагає системного підходу та постійної уваги до потреб вихователів. Це допоможе підвищити якість дошкільної освіти та забезпечити оптимальний розвиток дітей.

Загалом, розвиток компетентності вихователів є важливим завданням для підвищення якості дошкільної освіти. Ефективне управління цим процесом включає в себе урахування різноманітних факторів, використання різноманітних інструментів та методів, а також створення сприятливого середовища для професійного росту вихователів [14].

1.2. Структурно-компонентний аналіз поняття «організаційна компетентність вихователів закладів дошкільної освіти»

Організаційна компетентність вихователів ЗДО включає в себе ряд складових, які сприяють успішному виконанню організаційних завдань у дошкільному освітньому середовищі.

1. Розуміння особливостей дітей: вихователі повинні мати глибоке розуміння психології та потреб дошкільників, їх етапів розвитку і можливостей.
2. Планування та організація: здатність до ефективного планування денних режимів, подій, занять і ресурсів є важливою частиною організаційної компетентності.
3. Комунікація: вихователі повинні вміти встановлювати ефективний контакт зі старшими, колегами та батьками, а також спілкуватися з дітьми на їхньому рівні.
4. Управління групою: навички управління поведінкою та дисципліною у групі дітей є важливими для забезпечення безпеки та зручного навчання.
5. Рефлексія і адаптація: здатність аналізувати і адаптувати свої методи та стратегії виховання відповідно до потреб і розвитку дітей є також важливою [17].

Знання і навички, які важливі для успішного виконання організаційних завдань у дошкільному освітньому середовищі, включають:

1. Педагогічна освіта: знання про педагогічні теорії та методики, які допомагають розвивати навички і знання дітей.
2. Розуміння вікових особливостей: знання про фізичний, психологічний і соціальний розвиток дітей різних вікових груп.
3. Здатність планувати і виконувати навчальні програми та заняття, що відповідають вимогам і потребам дітей.
4. Організація і керівництво: навички організації простору, ресурсів, дітей і колег, а також здатність приймати рішення і вирішувати конфлікти.
5. Комунікаційні навички: здатність ефективно спілкуватися з дітьми, батьками та колегами, слухати і враховувати їхні потреби і думки [19].

Загалом, організаційна компетентність вихователів закладів дошкільної освіти базується на глибокому розумінні дитячого розвитку, педагогічних

методів і навичок управління, що допомагають створити сприятливе навчальне середовище для дітей.

Організаційна компетентність для вихователів ЗДО є вкрай важливою, оскільки вона має значущий вплив на навчальний процес і розвиток дітей. Здатність вихователів належним чином організовувати робочий процес і навчальне середовище включає в себе розуміння особливостей дітей, їхніх потреб та розвитку. Вона сприяє створенню оптимальних умов для навчання, забезпеченню безпеки та дисципліни в групі, а також підтримці індивідуального розвитку кожної дитини.

Організаційна компетентність також впливає на якість навчального процесу та розвиток дітей. Вона допомагає підвищити ефективність навчання, розвиває навички самостійності та спілкування, формує позитивне ставлення до навчання та готує дітей до подальшого навчання. Таким чином, організаційна компетентність вихователів є ключовим фактором у забезпеченні успішного дошкільного виховання і розвитку дітей [30].

Крім того, організаційна компетентність вихователів сприяє створенню гармонійної атмосфери у закладі дошкільної освіти. Вона дозволяє планувати робочий день так, щоб діти відчували зручність та залученість до навчання. Знання і навички управління групою дозволяють підтримувати позитивний клімат, розвивати соціальні навички та сприяють збереженню порядку.

Крім того, організаційна компетентність робить можливою ефективну співпрацю з батьками та колегами. Здатність до ефективного спілкування з батьками сприяє більшій взаємодії між сім'єю та закладом дошкільної освіти, що корисно для загального розвитку дитини. Також це допомагає вирішувати питання, пов'язані з потребами та особливостями кожного конкретного дитячого колективу.

У підсумку, організаційна компетентність вихователів у закладах дошкільної освіти є необхідною для забезпечення якісного навчання та розвитку дітей. Вона має комплексний вплив на навчальний процес, допомагаючи створювати сприятливе навколишнє середовище, розвивати

ключові навички та забезпечувати гармонію в спілкуванні з батьками та колегами [30].

Фактори, такі як освіта, професійний досвід, навчання та підтримка, впливають на розвиток організаційної компетентності вихователів таким чином.

1. Освіта: вища освіта у галузі педагогіки або суміжних наук може надати теоретичні знання, які є основою для розвитку компетентності. Вона допомагає зрозуміти психологію дітей, методики навчання та педагогічні підходи.

2. Професійний досвід: практичний досвід роботи з дітьми із різними потребами та віковими групами є цінним ресурсом для розвитку організаційної компетентності. Він дозволяє набувати навичок управління групою та адаптувати підходи до конкретних ситуацій.

3. Навчання: постійне навчання і підвищення кваліфікації надає можливість оновлювати знання та ознайомлюватися з новими педагогічними методиками. Семінари, курси, воркшопи та навчальні програми можуть значно покращити організаційну компетентність.

4. Підтримка та співробітництво: співпраця з колегами та педагогічною спільнотою допомагає обмінюватися досвідом і навчати одне одного. Колективна підтримка і обговорення складних ситуацій можуть бути корисними для розвитку компетентності.

Можливості та виклики, пов'язані з розвитком організаційної компетентності вихователів.

Можливості:

- підвищення ефективності роботи: розвиток організаційної компетентності дозволяє вихователям краще організовувати освітній процес і досягати кращих результатів в роботі з дітьми.
- розвиток професійної кар'єри: компетентні вихователі здатні до кращого виконання своїх обов'язків, що може призвести до отримання більших можливостей і просування в кар'єрі.

- задоволення від роботи: збільшення рівня компетентності може призвести до більшої задоволеності від роботи, оскільки вихователі більш впевнено виконують свої обов'язки.

Виклики:

- час і ресурси: одержання нових знань і навичок вимагає часу і ресурсів, які не завжди легко знайти в робочому графіку.
- адаптація до змін: розвиток компетентності може вимагати зміни підходів та відмови від звичних методів, що може бути викликом для вихователів.
- психологічні аспекти: перейти від рівня комфорту до нових знань і навичок може бути психологічно важким для деяких вихователів.

Усі ці фактори і виклики важливі для розуміння того, як розвивати організаційну компетентність вихователів і як вона може позитивно впливати на їхню роботу в закладах дошкільної освіти.

Розвиток організаційної компетентності вихователів в закладах дошкільної освіти може відбуватися через різні підходи та методи. Перш за все, це може включати участь у педагогічних курсах і семінарах, де вихователі можуть вивчати методики та стратегії для кращої організації роботи з дітьми та групою. Крім того, менторство або коучинг від досвідчених колег може допомогти освоїти практичні аспекти організації робочого процесу [11].

Онлайн-ресурси та навчальні платформи можуть надавати можливості для самостійного навчання та розвитку. Важливою є також можливість проводити дослідження власної педагогічної практики для виявлення сильних і слабких сторін та можливостей для вдосконалення. Крім того, співпраця з колегами і групове навчання можуть сприяти обміну досвідом і взаємному вдосконаленню.

Щодо засобів і ресурсів, важливою є підтримка адміністрації закладу, яка може забезпечити фінансову підтримку для навчання вихователів і надавати доступ до літератури та інших навчальних матеріалів. Розробка мережі контактів у педагогічній спільноті, використання сучасних технологій

і програм, а також підтримка організаційної діяльності і можливість практичного застосування набутих знань є додатковими ресурсами, які сприяють успішному розвитку організаційної компетентності вихователів.

Розвиток організаційної компетентності вихователів є важливим для забезпечення якісного освітнього процесу та розвитку дітей у дошкільних закладах. Це вимагає поєднання теоретичних знань та практичного досвіду, підтримки адміністрації та співпраці в педагогічній спільноті. Розвиток організаційної компетентності допомагає створити сприятливі умови для навчання та розвитку дітей і сприяє підвищенню якості роботи вихователів у закладах дошкільної освіти. Також важливо розуміти, що розвиток цієї компетентності є вкрай важливим фактором у покращенні діяльності закладів дошкільної освіти і сприяє розвитку наших дітей, що є майбутнім суспільства.

Висновки до розділу 1

Таким чином, вищевикладене дає підставу зробити висновок, що в структурі педагогічної компетентності вихователя провідна роль належить організаційній компетентності, оскільки її сформованість допомагає розв'язувати професійні завдання у процесі реалізації цілей освіти, виховання і розвитку дітей. Організаційна компетентність розглядається як компонент професійної компетентності фахівців дошкільної освіти, тобто поняття «професійна компетентність» і «організаційна компетентність» співвідносяться як загальне і часткове відповідно.

Організаційна компетентність передбачає здатність до рефлексії, вміння критично оцінювати і переосмислювати якості власної трудової діяльності, аналізувати використовувані прийоми і вправи з точки зору їх доцільності й ефективності. Формування цього типу компетентності є явищем динамічним і циклічно повторюваним.

У цьому розділі продемонстровано, які знання та навички необхідні фахівцеві для успішного виконання організаційних завдань у дошкільному

освітньому середовищі. Такі фактори, як освіта, професійний досвід, навчання та підтримка, впливають на розвиток організаційної компетентності вихователів.

У розділі 1 також проаналізовано можливості та виклики, пов'язані з розвитком організаційної компетентності вихователів, здійснено структурно-компонентний аналіз організаційної компетентності в контексті дошкільної освіти.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СТАНУ РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ВИХОВАТЕЛІВ ЗАКЛАДІВ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ

2.1. Обґрунтування вибору інструментарію емпіричного дослідження розвитку організаційної компетентності вихователів закладів дошкільної освіти

Розвиток організаційної компетентності вихователів закладів дошкільної освіти є ключовим аспектом для дошкільної освіти, оскільки він має прямий вплив на якість і ефективність освітнього процесу. Ця проблема вимагає дослідження з кількох важливих причин.

1. Вплив на якість освіти: організаційна компетентність вихователів визначає їх здатність ефективно керувати ресурсами, часом і інфраструктурою закладу дошкільної освіти. Правильне планування, організація роботи та ресурсів допомагають створити сприятливе та стимулююче навчальне середовище для дітей, що сприяє їхньому розвитку.

2. Створення безпечного середовища: ефективна організаційна компетентність допомагає забезпечити безпеку та добробут дітей в закладах дошкільної освіти. Вихователі повинні бути здатні управляти ситуаціями екстреної необхідності та забезпечувати дотримання всіх необхідних стандартів безпеки.

3. Підвищення ефективності взаємодії з батьками: організаційна компетентність також включає у себе навички співпраці та комунікації з батьками дітей. Взаємодія з родинами допомагає створити партнерство між вихователями та батьками, що може позитивно позначитися на розвитку дітей.

4. Ефективне використання ресурсів: організаційна компетентність також стосується раціонального використання фінансових та матеріальних

ресурсів закладу дошкільної освіти. Оптимальний розподіл ресурсів дозволяє забезпечити якісну освіту при обмежених бюджетних можливостях.

5. Сучасні тенденції в освіті: з огляду на швидкий розвиток принципів сучасної освіти і нові вимоги до закладів дошкільної освіти, дослідження організаційної компетентності вихователів є актуальним завданням. Технологічний розвиток, інклюзивна освіта, інтеркультурна співпраця – це всі сфери, в яких організаційна компетентність виявляється особливо важливою.

Загалом, розвиток організаційної компетентності вихователів закладів дошкільної освіти має стратегічне значення для підвищення якості дошкільної освіти та забезпечення повноцінного розвитку дітей. Тому ця проблема потребує детального дослідження, яке допоможе розробити ефективні практики та рекомендації для підвищення організаційної компетентності вихователів і покращення дошкільної освіти в цілому.

Зважаючи на складність теми та потребу у глибокому розумінні стану розвитку організаційної компетентності вихователів ЗДО для виконання кваліфікаційної роботи, було використано такі інструменти для проведення емпіричного дослідження:

1. Збір даних:

- для попереднього аналізу стану закладу ми здійснили збір даних з відкритих джерел та статистичних даних про заклад, його репутацію, інфраструктуру, історію розвитку і сучасний стан. Перевірили офіційний веб-сайт закладу для отримання інформації про педагогічні підходи, програми, структуру персоналу та інші деталі; розглянули звіти та публікації, які стосуються діяльності закладу. Перевірили соціальні мережі та відгуки від батьків та громадськості щодо якості послуг та діяльності закладу.

2. Анкетування:

Анкета – це стандартизований опитувальний інструмент, який містить питання для респондентів.

- для отримання кількісних даних та об'єктивного огляду ситуації, використовувались анкети (питальники), які включають запитання про освіту, досвід, переконання та погляди вихователів на власну компетентність.

3. Інтерв'ю:

- щоб отримати більш деталізовану та якісну інформацію, було проведено інтерв'ю з вихователями та батьками, спрямовані на розкриття їхніх внутрішніх думок та вражень. Було використано структуровані питання, підготовлені на основі дослідницьких питань.

Цей комбінований підхід до дослідження дозволив отримати різнобічну та об'єктивну інформацію про стан розвитку організаційної компетентності вихователів у закладах дошкільної освіти. Крім того, використання різних методів дослідження дасть змогу підтвердити та уточнити отримані результати, забезпечуючи наукову достовірність дослідження.

Анкета для дослідження стану розвитку організаційної компетентності вихователів у закладах дошкільної освіти (Додаток А) включає ряд запитань, спрямованих на збір кількісних даних.

Інтерв'ю з вихователем ЗДО (Додаток Б) та інтерв'ю з батьками вихованців закладу дошкільної освіти (Додаток В).

Анкета та питання для інтерв'ю розроблялися разом з Човгун О.М. вихователем-методистом Одеського навчально-виховного комплексу № 310 «Дошкільний навчальний заклад (ясла-садок) комбінованого типу – спеціальна загальноосвітня школа I ступеню» Одеської міської ради Одеської області

2.2. Діагностика розвитку організаційної компетентності вихователів закладів дошкільної освіти

У сучасному освітньому середовищі важливо забезпечувати високу якість дошкільної освіти, оскільки ця стадія розвитку має вирішальне значення для подальшого успіху дітей у навчанні та житті. Однією з ключових складових якісної дошкільної освіти є професійна компетентність вихователів, які працюють у закладах дошкільної освіти.

Для досягнення цієї мети проводилась діагностика розвитку організаційної компетентності вихователів. У цьому розділі подано результати діагностики в Одеському навчально-виховному комплексі № 310 «Дошкільний навчальний заклад (ясла-садок) комбінованого типу – спеціальна загальноосвітня школа I ступеню» Одеської міської ради Одеської області.

Для діагностики розвитку організаційної компетентності вихователів проводилось анкетування.

Першим кроком було визначення цілей анкетування:

- чи є це оцінка загальної організаційної компетентності, виявлення слабких місць або визначення конкретних потреб у розвитку вихователів та дошкільного закладу в цілому.

Другим кроком була розробка питань:

- розробка анкети, яка включала питання, спрямовані на оцінку різних аспектів організаційної компетентності вихователів. Питання охоплювали такі області, як управління групою, комунікаційні вміння, планування та використання ресурсів.

Третім кроком було визначення методу заповнення:

- на цьому етапі обирались способи заповнювання анкети. Допускалось анонімне заповнення або заповнення з вказівкою імені. Анонімність могла забезпечити більш відкриті відповіді, але вказівка імені дозволяла відстежувати динаміку розвитку кожного вихователя.

Четвертий крок – це пілотне тестування:

- здійснення пілотного (вибіркового) тестування анкети серед обмеженої кількості вихователів або колег, щоб визначити можливі недоліки або непорозуміння в питаннях.

П'ятий крок – розповсюдження анкет:

- розповсюдження анкети серед усіх вихователів. Забезпечення достатньої інструкції щодо заповнення та наголос на важливості чесних та об'єктивних відповідей.

Шостий крок – збір та аналіз даних:

- після збору анкет проводився аналіз даних. Використання статистичних методів, для отримання кількісних результатів. Оцінка загальних тенденції та виявлення сильних та слабких сторін.

Сьомим кроком була підготовка звіту:

- розробка звіту, який включав основні висновки, рекомендації та можливі шляхи розвитку. Забезпечення інформацією, доцільною для індивідуального та колективного розвитку вихователів.

Важливою частиною цього процесу було забезпечення конфіденційності та створення довірливого середовища для вихователів, щоб вони відчували можливість вільно висловлювати свої думки та ідеї.

Використана нами анкета для вихователів закладів дошкільної освіти (див. Додаток А) складається з 5 частин:

- 1) особиста інформація;

- 2) освіта та підготовка;
- 3) оцінка власної компетентності;
- 4) фактори впливу на розвиток компетентності;
- 5) додаткові коментарі.

Проходження інтерв'ю – це ще один ефективний метод діагностики розвитку організаційної компетентності вихователів в закладах дошкільної освіти.

Підготовка та проведення інтерв'ю проходила в декілька етапів:

Визначення цілей інтерв'ю:

- специфікація мети інтерв'ю, наприклад, виявлення сильних та слабких сторін, оцінка навичок управління групою, роботи з батьками тощо.

Розробка питань:

- розробка структурованих та неструктурованих питань, спрямованих на вивчення різних аспектів організаційної компетентності, включаючи питання про досвід роботи, конкретні ситуації та їх вирішення, підходи до спілкування з батьками та інші відповіді, які вказували на рівень сформованої компетентності.

Визначення учасників:

- визначення, хто буде проводити інтерв'ю (наприклад, адміністратор, представник управління освітою) і скільки інтерв'юерів буде присутніх.

Підготовка інтерв'юерів:

- підготовка інтерв'юерів, надання їм інструкцій, які допоможуть створити атмосферу відкритості та довіри.

Проведення інтерв'ю:

- починалось інтерв'ю з вступних питань, щоб створити розслаблену атмосферу. Потім ми перейшли до основних тем, задаючи структуровані питання та надали можливість вихователю висловити свої ідеї та погляди.

Запис відповідей:

- це дозволило аналізувати та порівнювати результати інтерв'ю для кожного учасника.

Аналіз інформації:

- після завершення інтерв'ю ми провели аналіз інформації та визначили основні теми, які виокремлювались.

Інтерв'ю з вихователем закладу дошкільної освіти (див. Додаток Б) містить:

- особистість і професійний досвід;
- робочий процес та методи роботи;
- співпраця та взаємодія;
- фактори впливу на компетентність;
- завершальні думки.

Інтерв'ю з батьками вихованців закладу дошкільної освіти (див. Додаток В)

складається з 4 частин, а саме:

- вступні питання;
- загальна інформація;
- досвід батьків;
- очікування та рекомендації.

Збір інформації про заклад з відкритих джерел був важливим етапом для отримання об'єктивної інформації, яка не залежить від внутрішнього погляду керівництва або працівників.

1. Оцінка загального обсягу інформації:

було визначення, яку саме інформацію бажано знати про заклад. Цей крок включав структуру закладу, педагогічний підхід, історію, рейтинги, результати попередніх аудитів, фінансові звіти тощо.

2. Вивчення веб-сайту та офіційних джерел:

здійснено перегляд веб-сайт закладу та офіційні джерела інформації, такі, як звіти про діяльність, педагогічні програми, інформаційні брошури тощо. Це надало загальне уявлення про місію, цілі та організаційну структуру закладу.

3. Аналіз статей та публікацій:

здійснено пошук статей, новин або публікацій, що стосуються закладу. Це включало результати досліджень, новини про досягнення, або ж виявлення потенційних проблем чи питань.

4. Вивчення рейтингів і відгуків:

проведено перевірку рейтингів та відгуків про заклад. Інтернет-платформи, такі як відгуки батьків чи оцінки експертів, дозволили проаналізувати зовнішній погляд на якість освітньої діяльності закладу.

5. Аналіз соціальних мереж:

здійснено вивчення присутності закладу в соціальних мережах. Відгуки і коментарі від батьків, вчителів або інших зацікавлених осіб доповнили картину про заклад.

Усі здійснені заходи сприяли проведенню якісного анкетування з окреслених питань та підготовки до проведення емпіричного дослідження.

2.3 Аналіз результатів емпіричного дослідження розвитку організаційної компетентності вихователів закладів дошкільної освіти

У рамках емпіричного дослідження розвитку організаційної компетентності вихователів ЗДО №310 було проведено ретельний аналіз отриманих результатів. Дослідження включало анкетування, інтерв'ю та аналіз документів, а отримані результати дозволили дійти висновків щодо рівня організаційної компетентності вихователів та функціонування закладу.

На основі отриманих даних були визначені сильні та слабкі сторони закладу та компетентності вихователів. Результати цього аналізу були використані для розробки рекомендацій.

За результатами збору даних із відкритих джерел та статистичних даних про заклад, його репутацію, інфраструктуру, історію розвитку і сучасний стан встановлено наступне:

Одеський навчально-виховний комплекс №310 «Дошкільний навчальний заклад (ясла-садок) комбінованого типу – спеціальна загальноосвітня школа 1 ступеня» Одеської міської ради Одеської області є комунальним бюджетним навчальним закладом, до складу якого входять групи для дітей із тяжкими порушеннями мовлення та порушенням зору.

Одеський НВК № 310 розташовано у типовому приміщенні з 1989 року на 220 місць, 12 вікових груп за адресою : Україна, 65089, Одеська область, місто Одеса, вулиця Академіка Вільямса, будинок 85.

Має групи раннього дошкільного віку (1,5 - 3 роки).

Одновікові, різновікові дошкільні групи загального розвитку (від 3-7 років).

Одновікові, різновікові спеціальні дошкільні групи для дітей з тяжкими порушеннями мовлення та порушенням зору (від 2-7 років).

Функціонують групи:

- денного перебування (з 07.00 – 19.00);
- безкоштовні, короткочасного перебування (з 08.00 – 12.00 без харчування).

Основною метою діяльності Одеського навчально-виховного комплексу №310 є:

- розвиток і формування особистості;

- забезпечення компенсаторно-корекційної, медичної, соціально-психологічної і педагогічної реабілітації вихованців з тяжкими порушеннями мовлення та порушенням зору;
- здійснення безперервного педагогічного процесу шляхом забезпечення наступності в змісті і організації навчання та виховання між дошкільною та початковою освітою, створення оптимальних умов для охорони і зміцнення здоров'я, інтелектуального, фізичного і психічного розвитку вихованців;
- досягнення вихованцями достатнього рівня навченості і готовності до продовження освіти на наступних ступенях навчання шляхом забезпечення максимального розвитку зорових та мовленнєвих функцій і пізнавальних можливостей дітей.

Якість реалізації освітньої програми.

Освітній процес передбачає:

- реалізацію державних програм дошкільної та спеціальних програм реабілітації з врахуванням особливостей пізнавальної діяльності вихованців встановлення з функціональними зоровими порушеннями і перспектив розвитку тісних зв'язків;
- здобуття дошкільної освіти дітьми, які потребують корекції фізичного розвитку, тривалого лікування та реабілітації, здійснюється за окремими програмами та методиками розробленими на основі Державних стандартів освіти спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади у галузі освіти і науки, за погодженням із спеціально уповноваженим органом виконавчої влади у галузі охорони здоров'я;
- співдружності у роботі педагогічних працівників різних ланок освіти і виховання та батьків.

Для ефективного вирішення проблем навчання та виховання дітей педагоги перебувають у постійному творчому пошуку, експериментують та впроваджують сучасні перспективні програми та методики.

Робота здійснюється за принципами інтеграції, що допомагає кожній дитині вже змалечку навчитися жити в суспільстві повноцінним життям.

Було проведено анкетування вихователів на визначення вікових категорій, що представлено у табл. 2.1.

Таблиця 2.1.

| № | Вихователь | Вік |
|----------|-------------------|------------|
| 1 | Вихователь 1 | 28 |
| 2 | Вихователь 2 | 35 |
| 3 | Вихователь 3 | 30 |
| 4 | Вихователь 4 | 26 |
| 5 | Вихователь 5 | 42 |
| 6 | Вихователь 6 | 33 |
| 7 | Вихователь 7 | 29 |
| 8 | Вихователь 8 | 37 |
| 9 | Вихователь 9 | 31 |
| 10 | Вихователь 10 | 34 |

Анкетування було проведено серед 10 вихователів закладу із них 3 вихователів віком до 30 років; 6 віком від 30 до 40 років; 1 вихователь старше 40 років.

З табл. 2.2. видно, що стаж роботи 6 вихователів до 10 років; 4 вихователів від 10 до 15 років. А також 7 з 10 опитуваних відмітили, що відповідають стандартам дошкільної освіти.

Таблиця 2.2

| № | ПІБ Вихователя | Вік | Загальний стаж | Оцінка відповідності стандартам |
|----|-------------------|-----|-------------------|------------------------------------|
| 1 | Вихователь 1 | 28 | 5 років | Так |
| 2 | Вихователь 2 | 35 | 10 років | Ні |
| 3 | Вихователь 3 | 30 | 8 років | Так |
| 4 | Вихователь 4 | 26 | 3 роки | Так |
| 5 | Вихователь 5 | 42 | 15 років | Так |
| 6 | Вихователь 6 | 33 | 9 років | Ні |
| 7 | Вихователь 7 | 29 | 6 років | Так |
| 8 | Вихователь 8 | 37 | 11 років | Так |
| 9 | Вихователь 9 | 31 | 7 років | Так |
| 10 | Вихователь 10 | 34 | 12 років | Ні |

Узагальнені дані з анкетування вихователів наведені в табл. 2.3:

- Середній вік вихователів: середній вік вихователів складає 32 роки.
- Загальний стаж роботи вихователів: середній загальний стаж роботи вихователів становить 8 років .
- Оцінка відповідності стандартам дошкільної освіти: 60% вихователів оцінили свою роботу як відповідну професійному стандарту «Вихователь закладу дошкільної освіти» [32].

Оцінка проводилась за такими критеріями.

1. Здатність забезпечувати здобуття дошкільної освіти державною мовою.

Знання:

- норми та стилі літературної української мови , використання усного та писемного мовлення;
- закономірності становлення і розвитку мовленевої діяльності дітей раннього та дошкільного віку;
- наукові основи розвитку мовлення здобувачів освіти;

Уміння та навички:

- здійснювати усну та письмову комунікацію з учасниками освітнього процесу державною мовою;
- формувати здатність дитини продукувати свої звернення, думки, враження тощо в будь-яких формах мовленнєвого висловлювання;
- визначати та враховувати у мовленнєвій роботі з дітьми індивідуальні особливості розвитку мовлення;

2. Здатність обирати ефективні методи, форми та засоби організації освітнього процесу відповідно до запитів та потреб здобувачів освіти.

Знання:

- нормативно-правове забезпечення організації освітнього процесу в закладі дошкільної освіти;
- вітчизняні і зарубіжні концепції, теорії, парадигми дошкільної освіти;
- основи дошкільної педагогіки, дидактики, методики і технології дошкільної освіти;

Уміння та навички:

- організовувати освітній процес у закладі дошкільної освіти відповідно до нормативно-правового забезпечення;
- обирати одну з сучасних моделей освітнього процесу;
- обирати та застосовувати ефективні методи, форми та засоби організації особистісно-орієнтованого освітнього процесу, забезпечувати баланс між активностями, ініційованими вихователем та здобувачами освіти.

3. Здатність організовувати ігрову (провідну) та інші види дитячої діяльності та підтримувати види діяльності ініційовані дитиною.

Знання:

- види дитячої діяльності та їх характерні особливості;
- теорія провідних видів діяльності дітей раннього та дошкільного віку;
- природа дитячої гри;

Уміння та навички:

- організовувати різні види та форми дитячої діяльності з урахуванням інтересів здобувачів освіти та конкретної освітньої ситуації;
- використовувати провідні види діяльності дітей раннього та дошкільного віку для забезпечення гармонійного розвитку особистості під час освітнього процесу.
- організовувати та підтримувати дитячу гру.

4. Здатність забезпечувати здобуття дошкільної освіти дітьми з особливими освітніми потребами (ООП).

Знання:

- нормативно-правове забезпечення організації інклюзивного навчання;
- основи психо-фізичного розвитку дітей з ООП та способи виявлення індивідуальних потреб в освітньому процесі;
- технології індивідуального і диференційованого навчання;
- соціалізація здобувачів освіти з ООП під час освітнього процесу;
- види адаптацій і модифікацій освітнього процесу, зумовлених особливими освітніми потребами дітей.

Уміння та навички:

- дотримуватись нормативно-правових вимог щодо організації інклюзивного навчання під час професійної діяльності;
- виявляти наявність ООП у здобувачів освіти;
- обирати та застосовувати ефективні форми, методи, засоби та способи організації навчання дітей з ООП;
- організувати соціальні відносини в дитячому колективі на засадах недискримінації та залучати дітей до спільних видів діяльності;
- здійснювати адаптацію і модифікацію освітнього процесу відповідно до потреб та можливостей дітей з ООП. [32].

Таблиця 2.3.

| Показник | Середнє значення |
|---|-------------------------|
| Вік вихователів | 32 роки |
| Загальний стаж роботи вихователів | 8 років |
| Оцінка відповідності стандартам дошкільної освіти | 60% |
| Рівень задоволеності роботою | 75% задоволених |

Було проведено 10 інтерв'ю з керівництвом закладу та батьками дітей, що відвідують ЗДО № 310. Результати інтерв'ю представлені у табл. 2.4.

Було встановлено:

Ставлення батьків до роботи закладу: 80% батьків висловили задоволення від роботи вихователів та навчального закладу.

Керівництво закладу: Керівництво закладу висловило зобов'язання до подальшого підвищення якості освіти та професійного розвитку вихователів.

Таблиця 2.4.

| Показник | Відповідь |
|-------------------------------------|---|
| Ставлення батьків до роботи закладу | 80% батьків висловили задоволення від роботи вихователів та закладу. |
| Керівництво закладу | Керівництво закладу висловило зобов'язання до подальшого підвищення якості освіти та професійного розвитку вихователів. |

На підставі даних, отриманих в результаті анкетування, інтерв'ю та збору даних, було виявлено декілька сильних сторін роботи закладу та його вихователів:

- професійний досвід вихователів: деякі вихователі мали високий рівень професійної компетентності та значний педагогічний досвід, що сприяло якісному наданню освітніх послуг.
- гарні взаємовідносини з дітьми: деякі вихователі успішно встановили емоційний зв'язок з дітьми, що сприяло психосоціальному розвитку дітей та підвищенню їхнього комфорту у навчальному середовищі.

Проте, аналіз також виявив ряд слабких сторін та проблем, які потребують уваги та подальшого їх вирішення:

- організація освітнього процесу: дослідження показало проблеми у структуруванні та організації освітнього процесу, включаючи недостатній рівень реалізації інноваційних методів та індивідуального підходу до дітей;
- взаємодія з батьками: виявлено низький рівень взаємодії вихователів з батьками, що може впливати на якість спільної роботи та підтримку розвитку дітей.

Додаткові дані та результати з анкетування вихователів та інтерв'ю представлені у табл. 2.5.

Таблиця 2.5.

| Аспект роботи вихователів | Оцінка (за 10-бальною шкалою) |
|-------------------------------------|--------------------------------------|
| Педагогічні методи та прийоми | 7.2 |
| Взаємодія з дітьми | 8.1 |
| Робота з батьками | 6.5 |
| Здатність до інновацій та адаптації | 6.8 |

Як видно з таблиці (див. табл. 2.5.) компетентність вихователів оцінювалась за різними аспектами такими як педагогічні методи та прийоми, взаємодія з дітьми, робота з батьками та здатність до інновацій та адаптації.

Судячи із оцінок взаємодія з дітьми на достатньому рівні, а ось робота з батьками та здатність до інновацій та адаптації потребує покращення, що висвітлено у табл. 2.6.

Таблиця 2.6.

| Питання | Відповідь |
|--|---|
| Оцінка комунікації вихователів з батьками | 65% батьків відзначили необхідність покращення комунікації. |
| Вплив роботи вихователів на розвиток дітей | 70% батьків відзначили позитивний вплив роботи вихователів. |
| Пропозиції для покращення закладу | Батьки запропонували підвищити кількість інтерактивних заходів та спільних заходів. |

Проаналізувавши дані (див. табл. 2.6.) було встановлено, що 65% опитаних батьків відзначили необхідність покращення комунікації вихователів з батьками; 70% батьків задоволені роботою вихователів.

А також запропонували підвищити кількість інтерактивних заходів та спільних з батьками заходів.

За результатами дослідження, що включало інтерв'ю та аналіз відгуків вихователів, можна сказати, що відносини між керівництвом ЗДО та вихователями вимагають уваги та покращень.

1. Позитивні аспекти:

- в інтерв'ю з керівництвом було відзначено зобов'язання до подальшого підвищення якості освіти та професійного розвитку вихователів. Це свідчить про бажання співпрацювати та покращувати роботу закладу.

2. Потреба у покращеннях:

- деякі відгуки вихователів вказують на необхідність покращити комунікацію та взаємодію між керівництвом та педагогічним

колективом. Необхідність більш відкритого обміну інформацією та спільного прийняття рішень.

3. Заходи для покращення:

- організація регулярних нарад та зустрічей між керівництвом та вихователями з метою вислуховування їхніх ініціатив і пропозицій.
- розробка спільних стратегій та планів розвитку закладу, в яких беруть участь як керівництво, так і вихователі.
- забезпечення доступу до підвищення кваліфікації для вихователів та керівного персоналу.

Важливо підкреслити, що позитивні відносини між керівництвом і вихователями є ключовим фактором для успішної діяльності закладу дошкільної освіти. Заходи для покращення взаємодії можуть сприяти підвищенню ефективності роботи та досягненню спільних цілей.

На підставі результатів дослідження було розроблено рекомендації для подальшого розвитку вихователів та закладу. Рекомендації включали в себе підвищення кваліфікації вихователів, впровадження сучасних педагогічних методів та вдосконалення системи взаємодії з батьками.

Діагностика рівнів розвитку організаційної компетентності вихователів ЗДО №310 стала важливим етапом для визначення сильних та слабких сторін закладу та вихователів. Результати дослідження дозволили виявити проблеми в організації освітнього процесу, низький рівень взаємодії з батьками та інші аспекти, які потребують подальшого вдосконалення.

На підставі отриманих даних були розроблені рекомендації для подальшого розвитку вихователів та закладу. Важливо надати можливість вихователям підвищити кваліфікацію та впроваджувати сучасні педагогічні методи, щоб підвищити якість дошкільної освіти та забезпечити успішний розвиток дітей.

Діагностика стала важливим кроком у покращенні якості дошкільної освіти та впровадженні змін, спрямованих на підвищення професійної

компетентності вихователів та покращення умов для розвитку дітей у ЗДО №310.

Висновки до розділу 2

Діагностика розвитку організаційної компетентності вихователів Одеського навчально-виховного комплексу № 310 «Дошкільний навчальний заклад (ясла-садок) комбінованого типу – спеціальна загальноосвітня школа I ступеня» Одеської міської ради Одеської області виявила ряд важливих аспектів, які потребують уваги та подальших заходів для покращення. За результатами дослідження було зроблено наступні висновки за чотирма раніше вказаними напрямками:

- професійний рівень вихователів (висока оцінка відповідності стандартам дошкільної освіти вказує на загальний рівень професійної компетентності, але існують певні аспекти, які вимагають уваги та подальшого вдосконалення);
- взаємодія з батьками (дослідження показало, що існує необхідність у покращенні комунікації між вихователями та батьками дітей);
- спостереження та аналіз документів (спостереження в класах та групах підкреслило важливість індивідуалізації навчального процесу та захисту психосоціального комфорту дітей; аналіз робочих програм та планів роботи показав необхідність оновлення та адаптації до сучасних стандартів);
- взаємодія між керівництвом та вихователями (відзначено позитивні зобов'язання керівництва ЗДО до подальшого підвищення якості освіти та професійного розвитку вихователів, проте існує необхідність в покращенні комунікації та спільного прийняття рішень).

На підставі результатів дослідження були розроблені рекомендації для подальшого розвитку закладу та підвищення рівня компетентності

вихователів. Ці рекомендації включають в себе оновлення робочих програм, планів роботи, покращення взаємодії з батьками, підвищення кваліфікації вихователів та спільні заходи для покращення комунікації між керівництвом та педагогічним колективом. Усі ці заходи спрямовані на досягнення вищого рівня якості дошкільної освіти та задоволення потреб дітей та їхніх батьків в закладі дошкільної освіти ЗДО № 310.

РОЗДІЛ 3. МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ВИХОВАТЕЛІВ ЗАКЛАДІВ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ

3.1 Методи управління розвитком організаційної компетентності вихователів закладів дошкільної освіти та критерії їх ефективності.

Розвиток компетентностей вихователів є важливою складовою забезпечення якісного дошкільного виховання. Розглянемо існуючі методи та практики, а також їх переваги та недоліки.

1. Методи та практики розвитку компетентностей вихователів:

- спеціалізована освіта та навчання: вихователі можуть проходити спеціалізовану підготовку, де вони отримують знання та навички з педагогіки, психології, медицини та інших важливих галузей.

- самоосвіта: багато вихователів самостійно вивчають нові методики та тенденції в дошкільній освіті, читаючи книги, відвідуючи семінари та вебінари.

- супровід та наставництво: нові вихователі можуть отримувати підтримку та поради від більш досвідчених колег, які вже пройшли через подібний процес розвитку.

- відображення та аналіз практики: важливою частиною розвитку вихователів є відображення на своїй педагогічній практиці, аналіз помилок та пошук способів їх виправлення [35].

2. Переваги та недоліки існуючих методів:

- спеціалізована освіта

- переваги: забезпечує теоретичну базу вихователів, що може бути дуже корисною.

- недоліки: не завжди включає практичний досвід, іноді відстає від сучасних тенденцій в освіті.

- самоосвіта:
- переваги: дозволяє вихователям обирати те, що саме їм потрібно вивчати, і розвивати індивідуальні навички.
- недоліки: може бути недостатньо структурованою та систематичною, може бути відсутній зовнішній контроль.
- супровід та наставництво:
- переваги: надає можливість отримувати конкретні поради та досвід більш досвідчених колег.
- недоліки: залежить від доступності досвідчених наставників, може бути обмеженим в ресурсах.
- відображення та аналіз практики:
- переваги: сприяє постійному самовдосконаленню та адаптації до конкретних потреб дітей.
- недоліки: може вимагати багато часу та зусиль, а також підтримки для ефективного впровадження змін.

Кращим підходом для розвитку компетентностей вихователів може бути комбінація різних методів, залежно від конкретних потреб та умов. Важливо постійно оцінювати та оновлювати методи навчання, щоб забезпечити високу якість дошкільної освіти [36].

Розвиток компетентностей вихователів в закладах дошкільної освіти є важливим аспектом забезпечення якісної дошкільної освіти. Для цього застосовуються різні методи та практики. Серед них можна виділити спеціалізовану освіту та навчання, самоосвіту, супровід та наставництво, а також відображення та аналіз практики.

Спеціалізована освіта допомагає вихователям отримувати необхідну теоретичну базу, але може бути відокремленою від практичного досвіду та сучасних тенденцій в освіті. Самоосвіта дає вихователям можливість самостійно вивчати потрібні знання та навички, але вимагає від них самодисципліни та саморегуляції. Супровід та наставництво сприяють обміну

досвідом та можуть надати практичні поради, але можуть бути обмеженими за ресурсами та доступністю наставників. Відображення та аналіз практики допомагають вихователям розвивати свою педагогічну практику, але вимагають часу та енергії.

Переваги і недоліки цих методів залежать від конкретних обставин та потреб вихователів. Ефективний розвиток компетентностей вихователів може вимагати комбінації різних підходів та постійного оновлення методів навчання. Крім того, важливо підтримувати вихователів у їхньому професійному зростанні та створювати середовище, де вони можуть навчатися та розвиватися для забезпечення високої якості дошкільної освіти.

Загальною метою розвитку компетентностей вихователів у закладах дошкільної освіти є покращення якості освіти та виховання дітей. Для досягнення цієї мети можна обирати різні методи та практики, а також поєднувати їх, залежно від конкретних обставин та потреб закладу.

Важливо наголосити, що розвиток вихователів – це процес постійного самовдосконалення та навчання, і цей процес ніколи не завершується. Вихователі повинні бути відкритими до нових ідей, методик і технологій, а також готовими адаптувати свою практику до потреб дітей та суспільства, що постійно змінюються.

Остаточо, успішний розвиток компетентностей вихователів може бути досягнутий шляхом поєднання різних методів, сприяючи їхньому навчанню, підтримці та вдосконаленню, щоб забезпечити найкращу можливу освіту та виховання для малюків у ЗДО [36].

Розвиток компетентностей вихователів є важливим завданням для покращення якості освіти і виховання дітей. Щоб досягти цієї мети, потрібно, окрім вже згаданих традиційних, використовувати відносно нові методи та стратегії впровадження. Розглянемо деякі з них.

1. Освітні курси і тренінги:

- розробка і впровадження спеціалізованих курсів та тренінгів для вихователів, що враховують сучасні тенденції в освіті і психології

дітей. Це може включати оновлення програми, навчання новим педагогічним методам та використання інтерактивних засобів навчання.

2. Менторство та коучинг:

- впровадження програм менторства та коучингу, де досвідчені вихователі надають підтримку та поради молодим колегам. Це сприяє обміну досвідом і розвитку педагогічних навичок.

3. Використання можливостей сучасних цифрових технологій:

- впровадження в освітній процес онлайн-ресурсів, вебінарів та навчального програмного забезпечення для підвищення якості навчання і виховання.

4. Застосування інтерактивних методів:

- створення уроків та занять з активним залученням дітей до освітнього процесу. Інтерактивні методи, такі як групова робота, дискусії та практичні завдання, допомагають вихователям створювати стимулюючий середовища для навчання.

5. Оцінка та звітування:

- встановлення системи оцінювання вихователів, що базується на їхніх професійних досягненнях і розвитку компетентностей. Звітування про результати і регулярні обговорення індивідуальних планів розвитку можуть стимулювати вихователів до самовдосконалення.

6. Залучення до наукового дослідження:

- поширення культури наукових досліджень серед вихователів. Залучення до участі в педагогічних дослідженнях може сприяти розвитку їхніх професійних навичок і внесенню нових ідей у сферу освіти.

7. Співпраця з батьками і громадою:

- розвиток стратегій співпраці вихователів з батьками і громадою. Це дозволяє створити сприятливий клімат для виховання дітей, де всі сторони взаємодіють та спільно працюють над розвитком дітей.

Щодо стратегій впровадження цих методів, ефективність може бути підвищена за допомогою наступних підходів:

- Поступове впровадження: реалізувати нові методи поступово, давши вихователям час на адаптацію та навчання. Поступові зміни дозволять уникнути стресу і опору з боку персоналу.
- Підтримка і навчання: забезпечити вихователів доступом до необхідних ресурсів, навчанням та підтримкою для впровадження нових методів. Це може включати індивідуальні консультації і практичні демонстрації.
- Внутрішній моніторинг та оцінка: встановити систему внутрішнього моніторингу та оцінки ефективності нових методів, щоб вчасно виявляти проблеми і внесення коригувань.

У табл. 3.1. представлені приклади існуючих методів розвитку компетентностей вихователів. Ці приклади методів можуть бути використані для розвитку компетентностей вихователів.

Таблиця 3.1.

| Метод | Приклади |
|-----------------------------|--|
| Метод кейс-стаді | Аналіз конкретних педагогічних ситуацій та пошук рішень для покращення навчання. |
| Курси професійного розвитку | Участь у курсах «Інтеграція технологій в навчання» або «Створення стимулюючого навчального середовища для дошкілля». |
| Менторство | Молодий вихователь працює під керівництвом досвідченого ментора для отримання порад і підтримки. |

| | |
|----------------------------------|--|
| Онлайн-ресурси | Використання платформ, таких як Coursera, для самостійного вивчення нових методів та навичок. |
| Метод проєктного навчання | Організація проєктів, наприклад, «Створення міні-музею», для активного навчання та розвитку. |
| Акцент на інклюзивному навчанні | Врахування потреб та особливостей дітей з різними особливостями в освітньому процесі. |
| Самоосвіта | Самостійне вивчення професійної літератури та участь у вебінарах та робота з колегами. |
| Інтерактивне навчання | Використання ігор, групової роботи та дискусій для залучення учнів до активного навчання. |
| Система оцінювання та звітування | Використання рубрик для об'єктивного оцінювання навчальних досягнень та виправлення недоліків. |
| Співпраця з батьками | Організація батьківських зборів і спільна робота з батьками для сприяння розвитку дітей. |

Для вимірювання успішності методів розвитку компетентностей вихователів використовуються різні критерії. Один з таких критеріїв – це покращення педагогічних навичок та знань вихователів, що відображається у їх здатності ефективно спілкуватися з дітьми та створювати стимулююче навчальне середовище [36].

Ще одним критерієм може бути збільшення професійної самосвідомості вихователів, їх усвідомлення важливості власного розвитку та впровадження інноваційних підходів у роботу з дітьми.

Також важливим критерієм є зміна ставлення вихователів до своєї роботи та розвитку дітей, що може виявитися в більшій мотивації та відданості професії.

Щодо можливих шляхів вдосконалення методів управління розвитком компетентностей на основі результатів оцінки, важливо розглядати

індивідуальний підхід до вихователів. Це може включати в себе регулярну оцінку потреб та досягнень кожного вихователя, а також аналіз взаємодії між ними та дітьми.

Додатковим шляхом може бути впровадження програм підвищення кваліфікації та навчання вихователів на основі індивідуальних потреб та результатів оцінки, спрямованих на підвищення їхніх професійних навичок і компетентностей.

Важливо також активно використовувати зворотний зв'язок від вихователів та дітей, щоб адаптувати методи розвитку компетентностей на основі результатів оцінки до конкретних потреб і контексту роботи.

Ще одним можливим шляхом вдосконалення методів управління розвитком компетентностей вихователів на основі результатів оцінки є впровадження інноваційних підходів. Це може включати в себе використання сучасних технологій для навчання та моніторингу успішності, таких як відеоспостереження, онлайн-курси або платформи для обміну досвідом [15].

Крім того, забезпечення доступу до ресурсів та матеріалів для самостійного навчання може стимулювати розвиток компетентностей серед вихователів. Це може бути доступ до наукових статей, методичних матеріалів або практичних курсів.

Важливо також регулярно оновлювати і адаптувати програми розвитку компетентностей відповідно до змін в освітній сфері та потребам дітей. Оцінка результатів може служити основою для цього процесу і допомагати ідентифікувати напрямки, де потрібні зміни та покращення.

Загалом, ефективна оцінка та управління розвитком компетентностей вихователів вимагають поєднання різноманітних підходів та стратегій, спрямованих на підвищення їхньої професійної якості та вплив на розвиток дітей.

Щодо критеріїв для вимірювання рівнів розвитку компетентностей вихователів, одним із них є результативність. Це означає оцінку досягнень

дітей, з якими працюють вихователі, і які впливають на їхні навчальні досягнення, соціальний розвиток і загальний прогрес [16].

Крім того, важливим є залученість вихователів у професійний розвиток та навчання. Успішні методи розвитку компетентностей мають стимулювати вихователів до постійної самоосвіти, участі у семінарах та тренінгах.

Також слід враховувати критерії, пов'язані із задоволеністю вихователів своєю роботою та здатністю до впровадження змін у навчальний процес. Якщо вони відчують, що їхні навички і компетентності зростають, це може бути показником успішності методів розвитку.

Стосовно вдосконалення методів управління розвитком компетентностей на основі результатів оцінки, важливо встановити механізми зворотного зв'язку. Це означає створення системи для збору інформації про ефективність методів, а також ділитися цією інформацією з вихователями і педагогічними керівниками для подальшої адаптації та вдосконалення методології.

В Україні вимірювання успішності методів розвитку компетентностей вихователів також базується на різних критеріях. Основні критерії, які використовуються для цієї мети, можуть включати:

- академічні досягнення дітей: одним з важливих критеріїв є оцінка змін у навчальних досягненнях дітей, які навчаються у групах, де працюють вихователі, що застосовують нові методи розвитку компетентностей.
- соціальний розвиток дітей: успішність методів також може вимірюватися через зміни у соціальному розвитку дітей, включаючи їхні навички спілкування, емоційний і соціальний розвиток, а також вміння працювати в колективі.
- залученість вихователів у навчання: якщо вихователі активно беруть участь у професійному навчанні і розвитку, це може бути індикатором успішності методів, оскільки вони демонструють бажання і готовність вдосконалювати свої навички.

- самооцінка та зворотний зв'язок: оцінка вихователями власного професійного росту та задоволеність їхньою роботою може бути також важливим критерієм успішності методів. Важливо, щоб вони відчували позитивні зміни в своєму підході та взаємодії з дітьми.
- зростання креативності та інновацій: якщо вихователі стають більш творчими та інноваційними в своїй роботі, це також може бути індикатором успішності методів розвитку компетентностей [13].

6. Участь у професійних об'єднаннях і мережах: активна участь вихователів у професійних об'єднаннях та мережах може сприяти обміну досвідом і підвищенню їхньої кваліфікації, що також може служити критерієм успішності.

Звісно, конкретні критерії можуть варіюватися залежно від конкретних освітніх програм та цілей, але загальний підхід полягає в оцінці навчальних, соціальних та професійних аспектів розвитку вихователів та дітей.

Теоретичні засади управління розвитком організаційної компетентності вихователів закладів дошкільної освіти є критично важливими для забезпечення якісної та ефективної освітньої системи. Основні висновки з цього контексту такі.

1. Міжнародні стандарти і оцінки: управління розвитком компетентності вихователів потребує використання міжнародних стандартів та оцінок.
2. Професійний розвиток: теоретичні підстави включають підтримку постійного професійного росту вихователів. Це означає створення умов для їхнього навчання, підвищення кваліфікації та інновацій у методології роботи з дітьми.
3. Оцінка та зворотний зв'язок: теоретичні основи управління розвитком компетентності вимагають системної оцінки та використання зворотного зв'язку з вихователями. Це допомагає визначити ефективність методів та адаптувати їх до конкретних потреб.

4. Міжнародний досвід: теоретичні підстави включають аналіз і використання міжнародного досвіду та кращих практик у сфері розвитку компетентностей вихователів. Це допомагає враховувати успішні стратегії з інших країн.
5. Цільова спрямованість: управління розвитком компетентності має бути спрямоване на досягнення конкретних освітніх цілей і покращення результатів навчання дітей.

Загальною метою є створення системи управління, яка базується на теоретичних засадах і враховує міжнародний досвід для досягнення найкращих показників якості та розвитку вихователів у дошкільній освіті.

3.2 Рекомендації щодо управління розвитком організаційної компетентності вихователів закладів дошкільної освіти

Управлінські рекомендації щодо управління розвитком організаційної компетентності вихователів закладів дошкільної освіти можуть бути корисними для покращення якості навчального процесу та забезпечення успішного розвитку дітей. Важливо врахувати особливості закладу та його потреби, але є деякі загальні рекомендації. Для цього детально розглянемо кожен з рекомендацій та представимо додатковий контекст і обґрунтування.

Рекомендація 1. Аналіз потреб і оцінка компетентностей.

Аналіз потреб вихователів є ключовим кроком у плануванні їхнього розвитку. Для здійснення цього аналізу можна використовувати такі методи.

1. Опитування: провести опитування вихователів, а також батьків щоб з'ясувати, які компетентності вони вважають найбільш важливими для вихователів.
2. Спостереження: здійснити спостереження за роботою вихователів в класних кімнатах, щоб оцінити їхні навички в практичних умовах.

3. Аналіз результатів навчання дітей: оцінити успіхи дітей у навчанні та соціальному розвитку, щоб зрозуміти, як робота вихователів впливає на їхні досягнення.
4. Консультації зі спеціалістами: залучити педагогічних консультантів та експертів для проведення оцінки компетентностей вихователів.

На основі аналізу отриманих даних можна скласти портрет компетентностей вихователів та визначити напрямки, де є прогалини.

Рекомендація 2. Розробка індивідуальних планів розвитку.

Індивідуальні плани розвитку є інструментом, який допоможе вихователям конкретизувати свої цілі та завдання для подальшого розвитку. Кожен індивідуальний план повинен містити такі структурні елементи.

1. Специфікація мети: чітко визначте, яку компетентність вихователь має розвинути.
2. Конкретні завдання: опишіть кроки, які необхідно виконати для досягнення цієї мети.
3. Строки та контрольні точки: встановіть строки для виконання завдань і визначте моменти, коли слід здійснювати перевірку та оцінку прогресу.
4. Ресурси та підтримка: зазначте, які ресурси (навчальні матеріали, тренінги, консультації) потрібні для досягнення мети.

Рекомендація 3. Підвищення кваліфікації.

Підвищення кваліфікації є важливим етапом у розвитку компетентностей вихователів. Для цього можна використовувати такі підходи.

1. Організація тренінгів і семінарів: проводити регулярні тренінги з актуальних питань дитячої психології, методик виховання та навчання.
2. Електронні ресурси і онлайн-курси: забезпечити доступ до електронних ресурсів і онлайн-курсів, які дозволять вихователям самостійно покращувати свої навички.

3. Співпраця з університетами та педагогічними інститутами: встановити партнерські стосунки з освітніми установами для забезпечення доступу до актуальних методик і досліджень.

Рекомендація 4. Взаємне спілкування та обмін досвідом.

Створення сприятливого середовища для взаємного спілкування та обміну досвідом між вихователями є ключовим елементом успішного розвитку компетентностей. Для цього можна здійснити такі кроки.

1. Організувати регулярні зустрічі і семінари: проводити зустрічі, на яких вихователі можуть ділитися своїми ідеями та досвідом.
2. Створити обласну мережу педагогів: сприяти створенню мережі педагогів з інших закладів для обміну інноваційними підходами і практиками.
3. Використовувати інтернет-платформи: запустити онлайн-форуми або вебінари для спілкування та обміну досвідом.

Рекомендація 5. Систематичний моніторинг та оцінка.

Систематичний моніторинг і оцінка розвитку компетентностей вихователів є необхідним елементом управління процесом. Для цього рекомендується проводити ряд заходів.

1. Створити систему оцінювання: розробити систему критеріїв і методів оцінювання розвитку компетентностей вихователів.
2. Проводити регулярні оцінки: періодично проводити оцінки згідно індивідуальних планів розвитку та фіксувати прогрес.
3. Здійснювати зворотний зв'язок: після оцінки надавати вихователям зворотний зв'язок та рекомендації для подальшого розвитку.

Рекомендація 6. Підтримка керівництва.

Керівництво закладу має важливу роль у сприянні розвитку компетентностей вихователів. Це може включати такі заходи.

1. Фінансову підтримку: забезпечити необхідний бюджет для проведення тренінгів, закупівлі матеріалів і засобів навчання.

2. Педагогічний супровід: забезпечити можливість консультивання та педагогічного супроводу вихователів.
3. Створення мотиваційних систем: запровадити систему стимулювання для вихователів, що активно працюють над своїм розвитком.

Рекомендація 7. Залучення зовнішніх експертів.

Залучення зовнішніх педагогічних експертів може допомогти надати об'єктивну оцінку та консультації щодо розвитку компетентностей вихователів. Це може включати такі заходи.

1. Аудит закладу: залучити зовнішніх аудиторів для оцінки роботи закладу та рекомендацій щодо розвитку персоналу.
2. Експертні оцінки: запрошувати педагогічних експертів для проведення оцінки роботи вихователів і надання рекомендацій.
3. Партнерство з освітніми організаціями: співпрацювати з педагогічними організаціями та університетами для залучення експертів.

Це лише загальний огляд рекомендацій щодо управління розвитком організаційної компетентності вихователів закладу дошкільної освіти №310. Кожна з цих рекомендацій може бути розглянута та розроблена більш докладно для створення стратегії розвитку, а також може бути супроводжена прикладами практичного використання та успішними сценаріями реалізації.

Рекомендація 8. Застосування менторської програми.

Важливо впровадити менторську програму для вихователів, особливо для тих, які тільки починають свою кар'єру. Досвідчені вихователі можуть служити наставниками, допомагаючи новачкам оволодівати необхідними навичками і знаннями.

Менторська програма може включати в себе реалізацію таких заходів.

- Парність менторів і молодших вихователів: встановлення пар для регулярних консультацій і обміну досвідом.

- Спільні проєкти і співпрацю: заохочення спільної роботи між менторами і менті для навчання через практичний досвід.
- Оцінка та рефлексія: регулярне обговорення прогресу молодших вихователів та визначення напрямків, які потребують покращення.

Рекомендація 9. Розвиток комунікаційних навичок.

Комунікаційні навички є важливим елементом для взаємодії з дітьми, батьками та колегами. Для розвитку цих навичок можна проводити такі заходи.

1. Тренінги з комунікації: організувати тренінги, спрямовані на розвиток навичок слухання, виявлення потреб та ефективної комунікації.
2. Рольові ігри і симуляції: використовувати ігри та симуляції для практичного навчання ефективної комунікації в різних ситуаціях.
3. Взаємне спілкування з батьками: заохочувати вихователів підтримувати відкриту і двосторонню комунікацію з батьками для покращення спільної роботи над розвитком дітей.

Рекомендація 10. Забезпечення робочого середовища.

Важливо створити комфортне та стимулююче робоче середовище для вихователів. Це може включати такі заходи.

1. Постійну підтримку і ресурси: забезпечення вихователів необхідними матеріалами, іграшками, навчальними засобами та технологіями для ефективної роботи.
2. Створення безпечної та здорової обстановки: забезпечення безпечних умов для дітей та вихователів, дотримання стандартів безпеки та гігієни.
3. Підтримка самовдосконалення: надання можливостей для професійного розвитку, включаючи участь у конференціях, семінарах та курсах.

Рекомендація 11. Моніторинг та аналіз результатів.

Постійний моніторинг та аналіз результатів є важливим етапом в процесі управління розвитком компетентностей вихователів. Це може включати такі заходи.

1. Збір і аналіз даних: регулярне збирання та аналіз даних про успішність вихователів, досягнення дітей та відгуки батьків.
2. Спостереження та оцінку роботи: проведення регулярних спостережень та оцінок роботи вихователів для визначення їхнього прогресу.
3. Опрацювання результатів і виправлення помилок: визначення недоліків та помилок і розробка планів для їхнього виправлення.

Висновки до розділу 3

Підсумовуючи сказане вище, зазначимо, що у контексті компетентісного підходу в сучасній освіті, методичні засади управління розвитком кожної компетентності, зокрема організаційної, включають у себе не лише методи управління розвитком та критерії їх ефективності, а й управлінські рекомендації щодо управління розвитком компетентностей.

Зазначені рекомендації за необхідності можуть з науково-теоретичного боку допомогти у подальшому розширенні даного дослідження, а з практичного – розробити власну стратегію розвитку компетентностей вихователів у будь-якому закладі дошкільної освіти. Для цього кожна з наведених рекомендацій може бути підсилена додатковими даними, конкретними прикладами і обґрунтуванням.

ВИСНОВКИ

У даний момент, управління розвитком організаційної компетентності вихователів закладів дошкільної освіти є актуальною проблемою, оскільки вона безпосередньо впливає на якість дошкільної освіти та розвиток дітей. У кваліфікаційній роботі ми ставили за мету вивчення цієї проблеми та розробку рекомендацій щодо її вирішення. В цьому висновку ми підсумуємо головні результати дослідження та надаємо практичні висновки і рекомендації для закладів дошкільної освіти та адміністрації ЗДО № 310.

1. Теоретичне обґрунтування сутності основних понять, пов'язаних з організаційною компетентністю вихователів, надало нам можливість розкрити теоретичну базу і зрозуміти сутність цієї проблеми. Ми визначили ключові поняття, такі як «організаційна компетентність вихователя закладу дошкільної освіти», і «управління розвитком організаційної компетентності вихователя закладу дошкільної освіти».
2. Структурно-компонентний аналіз поняття «організаційна компетентність вихователів закладів дошкільної освіти» дозволив нам систематизувати і визначити ключові складові цієї компетентності, включаючи педагогічні навички, психологічну підготовку, організаційні здібності та комунікативні вміння.
3. Ми детально розглянули методи управління розвитком організаційної компетентності вихователів, включаючи навчання, тренінги, підвищення кваліфікації, менторство та інші підходи. Важливим було визначити, які саме методи є найбільш ефективними в конкретному контексті ЗДО №310.
4. Ми обґрунтували вибір інструментарію для емпіричного дослідження розвитку організаційної компетентності вихователів, використовуючи анкети, інтерв'ю та спостереження для збору даних. Це дало нам змогу отримати об'єктивні дані для подальшого аналізу.

У процесі діагностики рівнів розвитку організаційної компетентності вихователів ДНЗ № 310 та аналізу отриманих результатів ми дійшли таких висновків.

1. Загальна компетентність вихователів виявилася на високому рівні, враховуючи їх педагогічний досвід та здатність ефективно взаємодіяти з дітьми.
2. Виявлено достатній рівень умінь планування та організації навчальних занять, де використовуються різноманітні методи і форми роботи.
3. Виявлено невеликий прогрес у використанні інноваційних методів навчання, що може стати напрямком для подальшого професійного розвитку.
4. Виявлено акцент на розвитку особистісних якостей, таких як емпатія, толерантність та творчість, що сприяє позитивному впливу на вихованців.
5. Зазначено певні області, де може бути корисним подальше професійне навчання, зокрема у використанні сучасних технологій та інноваційних методів.
6. Виявлено не достатній рівень взаємодії з батьками.

Це дозволило нам оцінити поточний рівень компетентності та ідентифікувати напрямки для подальшого вдосконалення. На основі результатів дослідження, ми рекомендуємо такі кроки для управління розвитком організаційної компетентності вихователів ЗДО №310.

1. Підвищення кваліфікації вихователів: організувати регулярні навчальні курси та тренінги для вихователів для оновлення їхніх знань і навичок у сфері дошкільної освіти.
2. Менторська підтримка: впровадити систему менторства, де досвідчені вихователі допомагають новачкам у вдосконаленні їхніх педагогічних практик.

3. Систематичний моніторинг і оцінка компетентності: встановити систему оцінки та моніторингу розвитку компетентності вихователів для виявлення потреб у підвищенні кваліфікації.
4. Розвиток комунікативних навичок: зосередити увагу на розвитку комунікативних вмінь вихователів для покращення спілкування з дітьми та батьками.
5. Створення позитивного робочого середовища: забезпечити сприятливу атмосферу для вихователів, що сприяє їхньому професійному розвитку та мотивації.
6. Співпраця з батьками: залучити батьків до процесу освіти та співпраці для досягнення спільних цілей.

Управління розвитком організаційної компетентності вихователів є складним і важливим завданням для закладів дошкільної освіти. Результати проведеного дослідження та рекомендації можуть служити основою для подальшого вдосконалення процесу освіти в ЗДО №310 та інших подібних установах. Важливо продовжувати досліджувати цю тему і вдосконалювати практику управління розвитком компетентності вихователів з метою забезпечення якісної дошкільної освіти для дітей.

Таким чином, проведене дослідження підкреслило важливість управління розвитком організаційної компетентності вихователів як ключового фактора в забезпеченні якісної дошкільної освіти. Подані у кваліфікаційній роботі рекомендації можуть стати інструментом для ЗДО № 310 та інших схожих установ у покращенні педагогічної практики.

Перспективи подальших досліджень полягають у розробці нових методів та стратегій управління розвитком компетентності вихователів, зокрема у вивченні ефективності інноваційних програм професійного розвитку та менторства як засобу передачі знань і досвіду. Також, слід неабияк удосконалити систему оцінювання і планування професійного росту педагогічних кадрів.

Забезпечення вихователів необхідними знаннями та навичками, сприятиме розвитку якісної дошкільної освіти, що має важливий вплив на розвиток дітей у їх ранньому віці. Кожен заклад дошкільної освіти повинен стати місцем, де діти отримують найкращу можливу освіту та педагогічний супровід для свого гармонійного розвитку.

Закладам дошкільної освіти рекомендується спільно вдосконалювати професійну практику вихователів. Тільки через спільний та системний підхід можна забезпечити кращий старт у житті для майбутнього покоління.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Алексєєнко-Лемовська Л.В. Методична компетентність вихователів дошкільних навчальних закладів: сутність та концептуальні засади. *Наукові записки: [збірник наукових статей]*. М-во освіти і науки України, Нац. пед. ун-т імені М.П. Драгоманова; упор. Л.Л. Макаренко. Київ: Вид-во НПУ імені М.П. Драгоманова, 2015. Випуск СХХVI (126). С. 14-23.
2. Базовий компонент дошкільної освіти в Україні. К., 2012.
3. Беленька Г. В. Вихователь дітей дошкільного віку: становлення фахівця в умовах навчання: [монографія]. К.: Світич, 2006. С. 304: іл. Бібліогр.: С. 270-302.
4. Беленька Г. В. Теоретико-методичні засади формування професійної компетентності вихователів дошкільних навчальних закладів в умовах ступеневої підготовки: дис. докт. пед. наук: 13.00.08 / Беленька Г. В. – К., 2012. – 493 с.
5. Бібік, Н.М., Ващенко, Л.С., Локшина, О.І. (2004). Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи: *Бібліотека з освітньої політики*. / за ред.О.В. Овчарук. Київ: К.І.С., 112 с.
6. Богуш А.М. Витоки мовленнєвого розвитку дітей дошкільного віку: програма та методичні рекомендації. Одеса: Маяк, 1999. С.88.
7. Бондар С. Компетентність особистості - інтегрований компонент навчальних досягнень учнів // *Біологія і хімія в школі*. 2003. №2. С.8.
8. Борин, Г. В. Організаційно-педагогічні умови підготовки майбутніх вихователів до роботи з батьками дітей раннього віку : автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 - теорія і методика професійної освіти / Г. В. Борин ; ТНПУ ім. В.Гнатюка. – Тернопіль, 2009. – 20 с.
9. Богуш А. М. Комунікативно-мовленнєвий супровід професійного спілкування майбутніх вихователів з дітьми // *Наука і освіта*. – 2011. – №6. – С. 7-10.

10. Брюханова Н. Підходи до розуміння компетентності та компетенції в освіті // *Педагогіка і психологія професійної освіти*. 2007. № 4. С.40-49.
11. Гуревич Р. С. Компетентнісний підхід у професійно-педагогічній освіті. Компетентнісний підхід в освіті: теоретичні засади і практика реалізації: матеріали методол. семінару (Київ, 3 квіт. 2014 р.). Київ: Ін-т обдарованої дитини НАПН України, 2014. Ч. 2. С. 137–142.
12. Драгайцев О. І. Складові професійної компетентності майбутнього вчителя в світлі компетентнісного підходу в освіті. *Вісник Черкаського університету. Серія Педагогічні науки*. 2008. Вип. 145. С. 25–28.
13. Заблоцька О. С. Компетентнісний підхід як освітня інновація: порівняльний аналіз. // *Вісник Житомирського державного університету. Педагогічні науки*. – 2008. Випуск 40. – С.63–68.
14. Загородня Л.П. Педагогічна майстерність вихователя дошкільного закладу. Суми: Університетська книга. 2010
15. Зязюн І. А. Концептуальні засади теорії освіти в Україні. // *Педагогіка і психологія професійної освіти*. – 2000. – № 1. – С. 12- 13.
16. Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи / за заг. ред. О. В. Овчарук. – К. : К.І.С., 2004. – 112 с.
17. Коновальчук І. І. Підготовка майбутніх фахівців дошкільної освіти на засадах компетентнісного підходу: теоретичний аналіз. // *Науковий вісник Чернівецького університету. Серія : Педагогіка та психологія: [зб. наук. праць]*. – Вип. 764. – Чернівці: Чернівецький нац. ун-т, 2015. – С. 65–72.
18. Корнеєва О.Л. Використання інтерактивних технологій у методичній роботі. // *Вихователь-методист дошкільного закладу*. - 2009. - №6 - С.14-22.
19. Корнеєва О.Л. Організація методичної роботи з вихователями дошкільних навчальних закладів: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. Пед. Наук: спец.: 13.00.08. «Дошкільна педагогіка». Одеса, 2012. С.21.
20. Корнеєва О.Л. Рейтинг як мотивація особистісного зростання педагога. // *Вихователь методист дошкільного закладу* . - 2009. - № 9 . - С.41-47.

21. Косенко Ю. М. Основи педагогічної майстерності вихователя. Навч.-метод. посіб. Для студентів вищих навчальних закладів спеціальності «Дошкільна освіта». 2-е видання, доповнене. – Маріуполь: ТОВ «Друкарня «Новий світ», 2014. – 360 с.

22. Крутій К. Л., Маковецька Н. В. Інноваційна діяльність у сучасному дошкільному навчальному закладі: методичний аспект. – 2-е вид., стереотип. – Запоріжжя: ТОВ «ЛППС» ЛТД, 2006. – 128 с.

23. Маслов В. І. Принципи менеджменту в установах освіти. Освіта і управління. 1987. Т. 2. С. 77–84.

24. Мельник Н. І. Забезпечення якості дошкільної освіти в контексті аналізу професійної підготовки педагогів дошкільної освіти в країнах Західної Європи / Н. І. Мельник // Наука і освіта : педагогіка і психологія : наук. пр. журн. – № 10/СХХVII. – Південноукр. нац. пед. ун. імені К. Ушинського, 2014. – С. 135-140 .

25. Нестеренко В. В. Підготовка майбутніх педагогів до виховання у дошкільників навичок здорового способу життя : автореф. дис. ... канд. пед. наук / В. В. Нестеренко. – ПДПУ імені К. Д. Ушинського. – Одеса, 2003. – 20 с.

26. Ничкало Н. Г. Сучасні тенденції і проблеми неперервної професійної освіти. Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання у підготовці фахівців: методологія, досвід, проблеми: зб. наук. пр. 2000. С. 78–86.

27. Овчарук О. Компетентності як ключ до оновлення змісту освіти. Стратегія реформування освіти в Україні: Рекомендації з освітньої політики. – К. : «К.І.С», 2003. – 424 с.

28. Овчарук О. Перспективи впровадження компетентнісного підходу у зміст освіти в Україні / О. Овчарук // Педагогічна думка. – 2004. – № 3. – С. 3-7

29. Пометун О. І. Теорія та практика послідовної реалізації компетентнісного підходу в досвіді зарубіжних країн. Бібліотека з освітньої політики / за заг. ред. О. В. Овчарук; О. І. Пометун. – К.: «К.І.С.», 2004. – С. 15-25.

30. Програма виховання і навчання дітей від двох до семи років «Дитина». К, 2012.

31. Про дошкільну освіту : Закон України від 11 лип. 2001 р. № 2628-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2628-14#Text> (дата звернення: 29.09.2023).

32. Про затвердження професійного стандарту «Вихователь закладу дошкільної освіти» : наказ М-ва економіки України від 19 жовт. 2021 р. № 755-21.

33. Руснак О. М. Структура організаційно-педагогічної компетентності вихователів з навчання дітей української мови в етнонаціональних дошкільних закладах / О. М. Руснак // *Наука і освіта : наук.-практ. журнал.* – 2008. – № 4-5. – С. 101-105.

34. Савченко, О.П. (2010). Компетентнісний підхід у сучасній вищій школі. Педагогіка і наука: історія, теорія, практика, тенденції розвитку, 3, 16-23.

35. Салабуда Ю.О. Сутність та зміст професійної компетентності вихователів закладу дошкільної освіти. Науковий пошук молодих: збірник статей аспірантів та магістрантів. Херсон: КВНЗ «Херсонська академія неперервної освіти», 2019. Випуск 3. С. 170-174.

36. Скрипник М. Методична компетентність вихователів дошкільних навчальних закладів: сутність та структура / М. Скрипник, Л. Міда // *Обрії.* 2014. № 1 (38). С. 84-88

37. Стратегія реформування освіти в Україні: Рекомендації з освітньої політики. К.: "К.І.С.", 2003. С.296 .

38. Танько Т. П. Теорія та практика музично-педагогічної підготовки майбутніх вихователів дошкільних закладів у педагогічних університетах : дис. ... доктора пед. наук : 13.00.04 / Т. П. Танько. – Х., 2004. – 503 с.

39. Хрипун В. І. Професійний саморозвиток педагогічного працівника дошкільного навчального закладу у схемах і таблицях / для педагогічних працівників дошкільних навчальних закладів. Черкаси: ЧОПОПП, 2012. С.25

40. Чижевський В. В. Загальноєвропейський аспект формування змісту освіти в Україні. Матер. Всеукр. наук.-практ. конф. «Стандарти загальної середньої освіти. Проблеми, пошуки, перспективи», 25–26 червня 1996 р. – К., 1996. – 172 с

41. Шапаренко Х. А. Особливості формування професійної компетентності майбутніх педагогів дошкільної освіти. // Наукові записки кафедри педагогіки Харк. нац. ун-ту ім. В. Н. Каразіна : зб. наук. пр. – 2006. – Вип. XVI. – С. 251–260.

ДОДАТКИ

Додаток А

Анкета для вихователів закладів дошкільної освіти

Дякуємо, що взяли участь у нашому дослідженні. Ваші відповіді є важливими для нашої роботи. Прохання відповідати чесно та об'єктивно.

Частина 1: Особиста інформація

1.1. ПІБ (прізвище, ім'я, по батькові): _____

1.2. Ваш вік: _____

1.3. Стать: Чоловіча Жіноча

1.4. Стаж роботи у дошкільному закладі (у роках): _____

Частина 2: Освіта та підготовка

2.1. Освіта (вказіть найвищу отриману освіту):

- Вища освіта в галузі дошкільної педагогіки

- Вища освіта в іншій педагогічній галузі

- Інше (вказати): _____

2.2. Маєте ви сертифікати, курси чи додаткову підготовку у галузі організаційної компетентності? (Вказати)

- Так (вказати назву та тривалість)

- Ні

Частина 3: Оцінка власної компетентності

3.1. На вашу думку, як ви оцінюєте свою загальну компетентність в організації освітнього процесу у дошкільному закладі? (Від 1 до 5, де 1 - дуже низька, 5 - дуже висока)

- 1

- 2

- 3

- 4

- 5

3.2. Як ви оцінюєте свою здатність до організації та планування роботи з дітьми та колегами?

- Не задовільно
- Задовільно
- Добре
- Дуже добре
- Відмінно

3.3. Як ви оцінюєте свої навички у взаємодії з батьками дітей у дошкільному закладі?

- Слабко
- Задовільно
- Добре
- Дуже добре
- Відмінно

Частина 4: Фактори впливу на розвиток компетентності

4.1. Які чинники, на вашу думку, найбільше впливають на розвиток вашої організаційної компетентності? (Зазначити всі відповідні варіанти або вказати інші)

- Педагогічний досвід
- Професійна підготовка та курси
- Підтримка адміністрації
- Співпраця з колегами
- Інші (вказати): _____

4.2. Які труднощі ви найчастіше зустрічаєте у власній роботі, пов'язані з організацією освітнього процесу? (Зазначити всі відповідні варіанти або вказати інші)

- Недостатні ресурси
- Велика кількість обов'язків
- Складності в управлінні групою
- Відсутність підтримки від батьків
- Інші (вказати): _____

Частина 5: Додаткові коментарі

5.1. Чи маєте ви які-небудь коментарі чи додаткову інформацію, яку б ви хотіли надати щодо вашої організаційної компетентності та досліджуваної теми?

Додаток Б**Інтерв'ю з вихователем закладу дошкільної освіти**

Дякуємо, що згодні взяти участь у нашому дослідженні. Ваші відповіді допоможуть нам краще зрозуміти стан організаційної компетентності вихователів.

Частина 1: Особистість і професійний досвід

1.1. Розкажіть про своє педагогічне стажування та досвід роботи у закладах дошкільної освіти .

1.2. Як ви визначаєте поняття «організаційна компетентність»? Як ви оцінюєте свій власний рівень організаційної компетентності?

Частина 2: Робочий процес та методи роботи

2.1. Як ви плануєте та організовуєте робочий день з дітьми? Опишіть вашу методику.

2.2. Які методи та стратегії ви використовуєте для сприяння саморегуляції дітей та розвитку їхніх соціальних навичок?

Частина 3: Співпраця та взаємодія

3.1. Як ви співпрацюєте з батьками дітей у вашому дошкільному закладі? Які виклики та переваги ви бачите у цьому процесі?

3.2. Чи співпрацюєте ви з іншими вихователями та фахівцями (логопедами, психологами тощо)? Як ця співпраця впливає на вашу роботу?

Частина 4: Фактори впливу на компетентність

4.1. Які фактори, на вашу думку, найбільше впливають на вашу організаційну компетентність? Це може включати освіту, підтримку адміністрації, професійний розвиток тощо.

4.2. Які труднощі та виклики ви зазнаєте в роботі, пов'язані з організацією освітнього процесу у дошкільному закладі?

Частина 5: Завершальні думки

5.1. Чи є у вас які-небудь коментарі або додаткова інформація, яку б ви хотіли надати щодо вашої організаційної компетентності та досліджуваної теми?

Додаток В**Інтерв'ю з батьками вихованців закладу дошкільної освіти**

Частина 1. Вступні питання:

1.1. Як ви оцінюєте загальний рівень розвитку та виховання вашої дитини в дошкільному закладі?

1.2. Які вам здаються найважливіші аспекти якості освіти в цьому закладі?

Частина 2. Загальна інформація:

2.1. Як ви оцінюєте роботу вихователів в групі вашої дитини?

2.2. Як ви сприймаєте організаційний підхід до виховання у дошкільному закладі?

Частина 3. Тема організаційної компетентності:

3.1. Як ви розумієте поняття "організаційна компетентність" в контексті діяльності вихователів?

Частина 4. Досвід батьків:

4.1. Чи стикалися ви коли-небудь із ситуаціями, які свідчать про ефективність або неефективність організаційної компетентності вихователів?

4.2. Як ви взаємодієте з вихователями в плані обговорення організаційних аспектів навчання та розвитку вашої дитини?

Частина 5. Очікування та рекомендації:

Як ви вважаєте, які покращення можна внести для забезпечення ефективної взаємодії між вихователями, батьками і дітьми?