

МАРИУПОЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Кафедра дошкільної освіти

ЗАТВЕРДЖЕНО

протокол засідання кафедри

« 31 » серпня 2021 року № 1

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

ЗП.Н.03

Теорія і методика формування управлінської культури керівника ЗДО

(шифр і назва навчальної дисципліни)

Освітня програма **«Дошкільна освіта»**
(назва)

спеціальність **012 «Дошкільна освіта»**
(шифр і назва спеціальності)

спеціалізація _____
(назва спеціалізації)

факультет **психолого-педагогічний**
(назва факультету)

2021 – 2022 рік

Робоча програма «**Теорія і методика формування управлінської культури керівника ЗДО**» для студентів освітнього рівня «Магістр» ОПП «Дошкільна освіта» за спеціальністю 012 «Дошкільна освіта»

Розробник: **Макаренко С.І., доцентка кафедри дошкільної освіти, к.п.н.**
(вказати авторів, їхні посади, наукові ступені та вчені звання)

© МДУ, 2021 рік

© Макаренко С.І., 2021 рік

1. Опис навчальної дисципліни

Найменування показників	Галузь знань, спеціальність, освітній рівень	Характеристика навчальної дисципліни	
		денна форма здобуття вищої освіти	заочна форма здобуття вищої освіти
Кількість кредитів – 6	Галузь знань 01 Освіта/Педагогіка	Обов'язкова	
Семестрових модулів – 3	ОП «Дошкільна освіта» Спеціальність 012 «Дошкільна освіта»	Рік підготовки	
Змістових модулів – 3		1-й	1-й
Індивідуальне завдання – реферативне дослідження		Семестр	
Загальна кількість годин — 180		1-й	1-й
		Лекції	
Тижневих годин для денної форми навчання: аудиторних – 4 самостійної роботи студента – 8	Рівень вищої освіти «Магістр»	32 год.	12 год.
		Практичні, семінарські	
		28 год.	12 год.
		Самостійна робота	
		100 год.	136 год.
		Індивідуальні завдання	
		20 год.	
		Вид контролю	
екзамен			

Примітка:

Співвідношення кількості годин аудиторних занять до самостійної та індивідуальної роботи становить (%):

для денної форми здобуття вищої освіти — 33:67

для заочної форми здобуття вищої освіти — 13:87

2. Мета та завдання навчальної дисципліни

Мета: Забезпечення науково-теоретичної та практичної підготовки студентів до реалізації функцій і завдань управлінської культури керівника ЗДО з використанням сучасних засобів, методів, прийомів, технологій.

Завдання:

1. Озброїти здобувачів вищої освіти теоретичними основами управлінської культури сучасного керівника ЗДО та методикою її формування.

2. Формувати вміння й управлінську компетентність майбутнього організатора дошкільної освіти щодо самостійної реалізації функцій та завдань управлінської культури з використанням сучасних засобів, методів, прийомів, технологій.

3. Розвивати вміння планування ділової кар'єри керівника ЗДО та управління нею з використанням сучасних методик і технологій.

4. Стимулювати здобувачів вищої освіти до саморефлексії, самооцінювання та співвіднесення рівня своєї професійної компетентності зі світовими й вітчизняними тенденціями розвитку освітнього менеджменту; до проєктування подальшого особистісного зростання й досягнення успіху на ринку праці шляхом самоосвіти і самовдосконалення в системі безперервного навчання впродовж життя.

Місце навчальної дисципліни в освітній програмі

Навчальна дисципліна «Теорія і методика формування управлінської культури керівника ЗДО» входить до циклу обов'язкових дисциплін загальної підготовки здобувачів вищої освіти другого (магістерського) рівня спеціальності 012 «Дошкільна освіта». Спрямована на підготовку майбутніх організаторів дошкільної освіти до здійснення професійного управління ЗДО в сучасних соціально-економічних умовах невизначеності. Предметом вивчення дисципліни є структура, основні функції та показники управлінської культури сучасного керівника ЗДО; сучасні методики й технології управління колективом закладу та планування й управління діловою кар'єрою керівника ЗДО.

Успішне опанування курсу дозволяє перейти до вивчення дисциплін: «Основи управління в галузі дошкільної освіти», «Психологія управління», «Методичне керівництво експериментальною роботою в закладі дошкільної освіти», «Моніторинг якості дошкільної освіти»; та успішного проходження виробничої практики: «Організаційно-методична практика у ЗДО», «Інспекторсько-методична практика в органах управління дошкільною освітою».

Передумови для вивчення дисципліни

Вивченню дисципліни передують опанування змістом таких дисциплін: «Історія дошкільної педагогіки», «Філософія освіти», «Нормативно-правові засади організації дошкільної освіти в Україні», «Актуальні проблеми організації освітнього процесу у ЗДО», «Психологія спілкування та корекції особистості», «Педагогічна психологія».

Компетентності та результати навчання

У результаті вивчення навчальної дисципліни «Теорія і методика формування управлінської культури керівника ЗДО» здобувачі вищої освіти набудуть такі основні компетентності:

Загальні компетентності (КЗ)

Класифікація компетентностей	Знання	Уміння	Комунікація	Автономія та відповідальність
КЗ-1. Здатність діяти соціально відповідально та свідомо	Знати основні принципи державної політики України у сфері освіти і національно-патріотичного виховання дітей та	Вміти відстоювати власну громадянську позицію, застосовувати новітні освітні технології в реалізації заходів національного	Створювати педагогічний соціум у закладах різних типів дошкільної освіти як модель демократичного суспільства;	Усвідомлювати відповідальність за формування світогляду майбутнього громадянина України; брати участь у житті

	молоді, просвітницькі програми щодо популяризації національних традицій.	спрямування з дітьми та молоддю.	налагоджувати соціальну взаємодію з різними суб'єктами освітнього процесу	демократичної, соціальної, правової держави і громадянського суспільства України.
КЗ-2. Здатність генерувати нові ідеї (креативність)	Знати особливості та етапи творчого процесу, механізми реалізації інноваційних ідей в дошкільній освіті та забезпечення її якості	Вміння генерувати нові ідеї для роботи з дітьми різного віку (зокрема з особливими потребами), використовувати оригінальні рішення, передбачати їх ефективність і результативність	Залучати до інноваційної діяльності однодумців, активізувати колектив професіоналів до продукування й обговорення креативних ідей і їх успішного втілення	Усвідомлювати необхідність нових ідей в закладах дошкільної освіти, ураховуючи зміни, що відбуваються в суспільстві.
КЗ-5. Здатність працювати в команді	Знати та усвідомлювати необхідність роботи в команді для створення доброзичливої атмосфери та дружніх взаємовідносин в колективі закладу дошкільної освіти та в роботі з батьками.	Володіти вмінням вибудовувати алгоритм ефективної взаємодії з усіма учасниками освітнього процесу та планувати стратегію розвитку колективу.	Толерантно ставитись до думок і позицій інших учасників освітньо-виховного процесу та колективу в цілому, виявляючи педагогічний такт і повагу.	Відповідально ставитись до прийняття колективних рішень, аргументовано пропонувати й відстоювати власні ідеї, пропозиції
КЗ-6. Цінування та повага різноманітності та мультикультурності	Розуміння цілей спільної діяльності і способів їх досягнення у співпраці та взаємодії.	Володіння алгоритмом визначення й розподілу функцій і завдань у спільній роботі, коригування їх виконання за вимогами.	Здатність пояснювати свої дії суб'єктам освітньої діяльності, змінювати і підпорядковувати їх єдиним вимогам.	Здатність до толерантного ставлення до учасників освітнього процесу та результатів їх дій. Ініціювати та брати на себе відповідальність за прийняті рішення і дії.

Спеціальні (фахові, предметні) компетентності (КС)

КС-8. Здатність здійснювати нормативно-правове регулювання діяльності закладу дошкільної освіти, керуючись законодавчими документами та основами професійної етики	Знати законодавчу базу, нормативно-правові документи, що регламентують діяльність закладів дошкільної освіти. Розуміти принципи, завдання та зміст адміністративної, методичної, проектно-освітньої діяльності в закладах дошкільної освіти.	Уміти планувати роботу закладу дошкільної освіти, опираючись на державні нормативно-правові документи; застосовувати різні форми управлінської діяльності, дотримуючись професійної етики.	Доводити до відома працівників та обговорювати зміст законів, нормативно-правових актів, що регулюють діяльність закладів дошкільної освіти.	Нести відповідальність за функціонування закладу дошкільної освіти як осередку культури, здатного до організації безпечної життєдіяльності дітей в рамках нормативно-правового регулювання
КС-9. Здатність до самоосвіти, самовдосконалення, самореалізації в професійній діяльності та до конкурентної спроможності на ринку праці	Усвідомлювати сучасні вимоги суспільства до професії педагога, оцінювати її співвідносити рівень своєї професійної готовності зі світовими та вітчизняним тенденціям розвитку освіти, володіти інформацією про систему безперервного навчання впродовж життя.	Використовувати широкий спектр форм, засобів, методів самоосвіти і проектувати подальше особистісне зростання, володіти технологіями самовдосконалення.	Використовувати сучасні інформаційно-комунікаційні технології для професійної самоосвіти та особистісного зростання.	Підвищувати свій інтелектуальний рівень у сфері професійних інтересів, проектувати подальше особистісне зростання, володіти технологіями самовдосконалення, проявляти творчість, активність, прагнути досягнення успіху на ринку праці

Програмові результати навчання за дисципліною

Шифр програмових результатів навчання	Програмові результати навчання
РН-3	Встановлювати взаємодію з різними соціальними інституціями, категоріями фахівців та батьками з метою забезпечення якості дошкільної освіти, реалізації дослідницьких та інноваційних проектів.
РН-9	Застосовувати в професійній діяльності сучасні дидактичні та методичні засади викладання психолого-педагогічних дисциплін і обрати відповідні технології та методики.

3. Програма навчальної дисципліни

Змістовий модуль 1

Управлінська культура як інструмент управління. Особистісна культура керівника ЗДО

Тема 1. Предмет, завдання і структура курсу. Вимоги до сучасного керівника ЗДО та його професійної діяльності

Предмет, мета і завдання, структура, ключові поняття та джерела навчальної дисципліни «Теорія і методика формування управлінської культури керівника ЗДО».

Професійний керівник – успішний заклад: роль особистості в управлінні. Керівник-лідер — чи керівник-менеджер? Професіограма (модель) сучасного керівника ЗДО. Управлінська компетентність керівника ЗДО. Формула успіху керівника ЗДО.

Тема 2. Поняття управлінської культури керівника ЗДО

Поняття «культура», «управлінська культура». Показники, основні функції та складові управлінської культури сучасного керівника. Управлінська культура: типологія, помилки, протиріччя.

Тема 3. Аксіологічні проблеми управлінської культури керівника ЗДО в умовах модернізації дошкільної освіти

Аксіологічний компонент управлінської культури та шляхи реалізації ціннісних орієнтацій в управлінській діяльності керівника ЗДО. Основні наукові теорії ставлення керівника до персоналу (Теорія X, теорія Y (Д. Мак-Грегор), теорія Z (У. Оучи); Моделі поведінки керівника (за Г. Лайкертом); Метод соціального партнерства як найбільш ефективний сучасний інструмент управління персоналом).

Стилі керівництва (Імовірнісна модель управлінської ефективності Ф. Фідлера. Управлінська теорія Р. Блейка та Д. Моутон. Теорія раціонального керівництва Т. Коно. Теорії соціального наuczіння. Стилі керівництва К. Левіна — із точки зору їх формальної характеристики та змістовного боку) та їх місце в управлінській культурі керівника ЗДО. Демократизація управління ЗДО.

Тема 4. Етика та етикет керівника ЗДО як показники управлінської культури

Управлінська етика керівника та її складові. Шість етичних моделей лідерства (лідер-захисник (опікун), лідер-«конфуціанський мудрець», виразник ідеї соціальної рівності, лідер-«неостойк», лідер-суперпрофесіонал, харизматичний лідер).

Етика й етикет — чи одне й те саме? Основні види етикету в управлінській культурі керівника ЗДО. Етикет керівника: форми знайомства, привітання й прощання, подяки і співчуття. Візитна картка директора ЗДО як показник управлінської культури, спілкування через візитівку.

Електронні засоби зв'язку. Ділове листування. Етикет, якого дотримуються в листах. Правила поведінки керівника за столом. Поздоровлення, подарунки (керівнику вищого рангу, підлеглому).

Тема 5. Комунікативна культура керівника ЗДО. Техніка і мистецтво ділового спілкування

Комунікації в освітньому менеджменті: значення, форми, організація. Комунікативна компетентність керівника та його культура ділового спілкування.

Ділові комунікації керівника ЗДО: Культура прийому відвідувачів. Культура прийому на роботу та звільнення працівників. Правила розмови по службовому телефону.

Культура і методика проведення ділових бесід і виробничих нарад: підготовка, обмін інформацією, культура дискусії та аргументування, прийняття рішення. Використання конструктивної та деструктивної критики. Ораторське мистецтво керівника — публічний виступ.

Управлінська культура керівника у стосунках з діловими партнерами. Підготовка та проведення ділових зустрічей.

Змістовий модуль 2

Культура управління ЗДО. Корпоративна культура

Тема 6. Керівництво педагогічним колективом ЗДО

Педагогічний колектив ЗДО: поняття, основні характеристики та методи управління. Командоутворення (Team building), мобілізація команди ЗДО.

Мотивування продуктивної роботи колективу як засіб управління. Сучасні підходи до побудови системи стимулювання працівників у ЗДО.

Управлінське рішення як форма управлінської діяльності: зміст і види, процес прийняття рішень. Аналіз і контроль за виконанням управлінських рішень у системі управління ЗДО. Делегування повноважень керівника членам педагогічного колективу.

Конфлікти в діяльності керівника ЗДО. Управління конфліктом, поведінка керівника в конфліктній ситуації.

Change-management як управління закладом освіти в умовах змін. Креативний менеджмент в управлінській культурі керівника ЗДО.

Тема 7. Загальні положення та основні поняття корпоративної культури колективу ЗДО

Корпоративна культура ЗДО: основні принципи й типи, компоненти та стадії розвитку, засоби і методи управління. Розробка й реалізація програми розвитку корпоративної культури у ЗДО.

Соціально-психологічний клімат педагогічного колективу дошкільного закладу: поняття та структура. Стан соціально-психологічного клімату педагогічних колективів сучасних дошкільних закладів (за результатами дослідження М.В. Молочко). Основні чинники (критерії оцінювання) соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі дошкільного закладу (за М.В. Молочко). Шляхи формування сприятливого соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі дошкільного закладу, well-being.

Тема 8. Імідж закладу дошкільної освіти та імідж керівника

Корпоративний імідж ЗДО — поняття, психологічні особливості та вплив на ділових партнерів, конкурентів, потенційних споживачів. Основні складові іміджу ЗДО: емблема, кольори, девіз діяльності, місія діяльності, фірмова документація, прапор, фірмова продукція та ін. Порядок розробки та формування іміджу ЗДО. Освітній бренд закладу дошкільної освіти. Паблік рілейшнз (Public relations, PR) дошкільного закладу, основна стратегія реклами.

Позитивний імідж керівника в системі формування корпоративного іміджу ЗДО. Зовнішній вигляд, діловий образ керівника (одяг, взуття, сумка, зачіска, макіяж тощо) як складова власного іміджу та іміджу закладу. Культура організації робочого місця керівника, працівників та усього закладу, культура документації — як складова іміджу ЗДО. Основні засади конкурентоспроможності сучасного керівника закладу освіти.

Змістовий модуль 3

Формування управлінської культури керівника ЗДО

Тема 9. Управлінська культура: методи формування та управління якістю

Особистість керівника як система, що саморозвивається. Основні засади конкурентоспроможності сучасного керівника закладу освіти. Підвищення рівня управлінської компетентності керівника ЗДО, навчання і розвиток. Методи формування й управління якістю управлінської культури керівника.

Тема 10. Планування ділової кар'єри керівника ЗДО. Самоменеджмент

Ділова кар'єра: поняття, принципи планування і управління. Управління діловою кар'єрою менеджера освіти. Самоменеджмент керівника. Раціональне управління часом — time-management.

4. Структура навчальної дисципліни

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин											
	денна форма						заочна форма					
	усього	у тому числі					усього	у тому числі				
		л	п	лаб	інд	с.р.		л	п	лаб	інд	с.р.
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
МОДУЛЬ 1												
Змістовий модуль 1. Управлінська культура як інструмент управління. Особистісна культура керівника ЗДО												
Тема 1. Предмет, завдання і структура курсу. Вимоги до сучасного керівника ЗДО та його професійної діяльності	16	6	-	-	-	10	14	4	-	-	-	10
Тема 2. Поняття управлінської культури керівника ЗДО	16	4	2	-	-	10	17	2	-	-	-	15
Тема 3. Аксиологічні проблеми управлінської культури керівника ЗДО в умовах модернізації дошкільної освіти	13	2	2	-	-	9	12	2	-	-	-	10
Тема 4. Етика та етикет керівника ЗДО як показники управлінської культури	16	2	4	-	-	10	12	-	2	-	-	10
Тема 5. Комунікативна	16	2	4	-	-	10	12	-	2	-	-	10

культура керівника ЗДО. Техніка і мистецтво ділового спілкування												
Разом за ЗМ 1	77	16	12	-	-	49	67	8	4	-	-	55
Змістовий модуль 2. Культура управління ЗДО. Корпоративна культура												
Тема 6. Керівництво педагогічним колективом ЗДО	16	2	4	-	-	10	12	-	2	-	-	10
Тема 7. Загальні положення та основні поняття корпоративної культури колективу ЗДО	16	4	2	-	-	10	12	-	2	-	-	10
Тема 8. Імідж закладу дошкільної освіти та імідж керівника	16	2	4	-	-	10	17	-	2	-	-	15
Разом за ЗМ 2	48	8	10	-	-	30	41	-	6	-	-	35
Змістовий модуль 3. Формування управлінської культури керівника ЗДО												
Тема 9. Управлінська культура: методи формування та управління якістю	16	4	2	-	-	10	22	2	-	-	-	20
Тема 10. Планування ділової кар'єри керівника ЗДО. Самоменеджмент	19	4	4	-	1	10	30	2	2	-	1	25
Разом за ЗМ 3	35	8	6	-	1	20	52	4	2	-	1	45
Усього годин за МОДУЛЕМ 1	160	32	28	-	1	99	160	12	12	-	1	135
МОДУЛЬ 2												
ІНДЗ	20	-	-	-	-	20	20	-	-	-	-	20
Усього годин	180	32	28	-	1	119	180	12	12	-	1	155

5. Перелік тем і зміст семінарських, практичних занять

№ з/п	Назва теми та стислий зміст роботи	Мета роботи	Кількість годин		Результат навчання (РН) за ОП
			ден/ф	заоч/ф	
1	Управлінська культура керівника ЗДО	Поглиблення знань здобувачів вищої освіти щодо	2	-	РН-3 РН-9

		управлінської культури сучасного керівника; сприяння аналізу власного ступеню володіння засобами, методами й прийомами управлінської культури			
<p>Питання до обговорення:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Основні функції управлінської культури керівника. 2. Показники та складові управлінської культури сучасного керівника ЗДО. 3. Управлінська культура: типологія, помилки, протиріччя. <p>Література:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Королюк С.В. Розвиток управлінської культури керівника загальноосвітнього навчального закладу. Монографія. Полтава: 2007. 168 с. 2. Мельник В.К. Модель розвитку управлінської компетентності керівника загальноосвітнього навчального закладу. URL: http://tme.umo.edu.ua/docs/2/09melcsd.pdf (дата звернення: 25.08.2021). 3. Менеджмент керівників закладів дошкільної і початкової освіти: Навчально-методичний посібник. Кол. авторів: Шоутен Т., Даниленко Л. І., Зайченко О. І., Софій Н. З. К.: , 2008. 112 с. 					
2	Ціннісні орієнтації та стилі керівництва в управлінській діяльності директора ЗДО	Розширення теоретичних знань щодо ціннісних орієнтацій керівника ЗДО та обговорення найбільш ефективних із них, шляхів їх формування в себе	2	-	РН-9
<p>Питання до обговорення:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Теорія Х, теорія Y (Д. Мак-Грегор), теорія Z (У. Оучи) ставлення керівника до персоналу. 2. Моделі поведінки керівника (за Г. Лайкертом). 3. Метод соціального партнерства як найбільш ефективний сучасний інструмент управління персоналом. 4. Імовірнісна (вероятностная) модель управлінської ефективності Ф. Фідлера. 5. Управлінська теорія Р. Блейка та Д. Моутон. 6. Теорія раціонального керівництва Т. Коно. 7. Теорії соціального наuczіння та їх місце в управлінській культурі керівника ЗДО. <p>Література:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Мартинець Л. А. Управлінська діяльність керівника навчального закладу: Навчальний посібник. Вінниця, 2018. 196 с. 2. Хриков Є.М. Управління навчальним закладом: Навчальний посібник. К.: Знання, 2006. 365 с. 					
3	Етика й етикет в управлінській культурі керівника ЗДО	Поглиблення знань та формування вмінь дотримання різних проявів етики й етикету керівника ЗДО	4	2	РН-3
<p>Питання до обговорення:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Етика й етикет — чи одне й те саме? 2. Шість етичних моделей лідерства (<i>лідер-захисник (опікун), лідер-«конфуціанський мудрець», виразник ідеї соціальної рівності, лідер-«неостойк», лідер-суперпрофесіонал, харизматичний лідер</i>). 3. Етикет керівника: форми знайомства, привітання й прощання, подяки і співчуття. 4. Візитна картка директора ЗДО як показник управлінської культури. Спілкування через візитівку. 5. Електронні засоби зв'язку. Ділове листування. Етикет, якого дотримуються в листах. 6. Правила поведінки керівника за столом. 7. Поздоровлення, подарунки (керівнику вищого рангу, підлеглому). <p>Література:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Коттер Джон П. Впереді перемен. Пер. с англ. М.: Издательство «Олимп—Бизнес», 2016. 256 с. URL: https://kniga.biz.ua/pdf/613-Vperedy-peremen.pdf (дата звернення: 25.08.2021). 					
4	Техніка і мистецтво ділового спілкування керівника ЗДО	Поглиблення знань та формування вмінь майбутніх організаторів дошкільної освіти щодо техніки спілкування, підготовки й проголошенні публічних промов, виступів	4	2	РН-3
<p>Питання до обговорення:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Правила розмови по службовому телефону. 2. Культура і методика проведення виробничих нарад: підготовка, обмін інформацією, аргументування, 					

- прийняття рішення.
 3. Культура дискусії.
 4. Конструктивна та деструктивна критика та її використання керівником.
 5. Ораторське мистецтво керівника - публічний виступ.
 6. Культура прийому відвідувачів керівником ЗДО.
 7. Культура прийому на роботу та звільнення працівників.
 8. Управлінська культура у стосунках з діловими партнерами. Підготовка та проведення ділових зустрічей.

Література:

1. Крапф Петер. Беремо участь в демократії. *Живемо в демократії*. Цюрихський педагогічний університет (PH Zürich). Частина IV. URL: <https://www.living-democracy.com.ua/textbooks/volume-4/> (дата звернення: 25.08.2021).

5	Командоутворення (Team building) у ЗДО	Розширення знань про створення та управління педагогічним колективом засобами сучасних методик і технологій, сприяння практичному оволодінню ними	4	2	PH-3 PH-9
---	--	---	---	---	--------------

Питання до обговорення:

1. Командоутворення у ЗДО, Team building.
2. Мотивування продуктивної роботи колективу ЗДО.
3. Сучасні підходи до побудови системи стимулювання працівників у ЗДО.
4. Управління конфліктом, поведінка керівника в конфліктній ситуації.
5. Change-management як управління закладом освіти в умовах змін.
6. Креативний менеджмент в управлінській культурі керівника ЗДО.

Література:

1. Климчук А.О., Михайлов А.М. Мотивація та стимулювання персоналу в ефективному управлінні підприємством та підвищенні інноваційної діяльності. *Маркетинг і менеджмент інновацій*. 2018. № 1. С. 218-234. URL: http://mmi.fem.sumdu.edu.ua/sites/default/files/mmi2018_1_218_234.pdf (дата звернення: 25.08.2021).

2. Програми Well-being: що це та яку користь може принести компанії. URL: <https://kyiv.w2conf.events/uk/news/programmi-well-being-hto-eto-i-kakuyu-polzu-moget-prinesti-kompanii-100653> (дата звернення: 25.08.2021).

3. Рекомендації щодо стимулювання працівників, які підвищують свою кваліфікацію: Портал «Законодавство України». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0564203-08> (дата звернення: 25.08.2021).

4. Розбудова миру. Профілактика і вирішення конфлікту з використанням медіації: соціально-педагогічний аспект. URL: http://la-strada.org.ua/ucp_file.php?c=JqVIjfoFBStqlCLmi1wsfbXKGCUY1e (дата звернення: 25.08.2021).

6	Управління корпоративною культурою колективу ЗДО	Поглиблення знань щодо корпоративної культури та шляхів, технологій її формування у дошкільному закладі, розробки програми розвитку корпоративної культури ЗДО	2	2	PH-3 PH-9
---	--	--	---	---	--------------

Питання до обговорення:

1. Корпоративна культура сучасного ЗДО, засоби та методи управління нею.
2. Найкращий світовий досвід формування корпоративної культури.
3. Прояви корпоративної культури в зовнішньому та внутрішньому середовищі ЗДО.
4. Розробка і реалізація програми розвитку корпоративної культури у ЗДО.
5. Стан соціально-психологічного клімату педагогічних колективів сучасних дошкільних закладів (*за результатами дослідження М.В. Молочко*).
6. Основні чинники (критерії оцінювання) соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі дошкільного закладу (*за М.В. Молочко*).
7. Шляхи формування сприятливого соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі ЗДО.

Література:

1. Ілашук О.В., Шурубуря С.Т. Формування позитивного психологічного мікроклімату педагогічного колективу. Інститут післядипломної педагогічної освіти Чернівецької області. URL: <http://oblosvita.com/navigaciya/skrynka/psychologiya/4439-formuvannya-pozitivnogopsichologichnogo-mikroklimatu-pedagogichnogo-kolektivu.html> (дата звернення: 25.08.2021).

2. Макаренко С. І. Шляхи підвищення організаційної культури в загальноосвітньому навчальному закладі. *Від творчого пошуку – до професійного становлення*: Збірник наукових праць студентів, магістрантів та молодих дослідників. Суми: НВВ СОШПО, 2018. С. 76-80.

<p>3. Молочко М.В. Формування соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі дошкільного закладу: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.07 «Теорія і методика виховання». Київ, 2004. 22 с.</p> <p>4. Шейн Э.Х. Организационная культура и лидерство / Пер. с англ. под ред. В. А. Спивака. Спб: Питер, 2002. 336 с. URL: http://www.library.fa.ru/files/Shein.pdf (дата звернення: 25.08.2021).</p>					
7	Корпоративний імідж закладу дошкільної освіти	Уточнення й розширення знань здобувачів вищої освіти щодо корпоративного іміджу ЗДО, формування вмінь його розробки та формування з використанням сучасних технологій	4	2	РН-3 РН-9
<p>Питання до обговорення:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Вплив корпоративного іміджу ЗДО на ділових партнерів, конкурентів, потенційних споживачів послуг закладу. 2. Основні складові іміджу ЗДО: емблема, кольори, девіз діяльності, місія діяльності, фірмова документація, прапор, фірмова продукція та ін. 3. Порядок розробки та формування іміджу ЗДО. 4. Позитивний імідж керівника в системі формування корпоративного іміджу ЗДО. 5. Зовнішній вигляд керівника ЗДО як складова власного іміджу та іміджу закладу. 6. Культура організації робочого місця керівника, працівників та усього закладу — як складова іміджу ЗДО. 7. Основні засади конкурентоспроможності сучасного керівника закладу освіти. 8. Освітній бренд закладу дошкільної освіти. 9. Паблік рілейшнз (Public relations, PR) дошкільного закладу, основна стратегія реклами. <p>Література:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Агалець І.О. PR-технології професійного іміджу суб'єктів освітнього процесу: формування та орієнтири розвитку. <i>Інноваційний розвиток освіти в Україні й зарубіжжі в умовах євроінтеграційних та глобалізаційних процесів : огляд</i>. Вид. НАПН України, ДНПБ України ім. В.О. Сухомлинського; [авт.-упоряд.: Селецький А. В., Кравченко С.М., Агалець І. О. та ін.; наук. ред. А. В. Селецький]. Київ: [ДНПБ України ім. В.О. Сухомлинського], 2019. С. 107-128. URL: https://lib.iitta.gov.ua/overview_edition_2019.pdf (дата звернення: 25.08.2021). 2. Галерея інновацій – дітям Донеччини: Інформаційно-методичний часопис / за заг. ред. С.І. Макаренко. Донецький обласний інститут післядипломної педагогічної освіти. Слов'янськ: «Витоки», 2015. 140 с. 3. Нетреба М.М. Роль керівника закладу освіти щодо формування бренду галузі освіти в умовах Нової української школи. <i>Молодий вчений</i>. 2019. № 5.2 (69.2). С. 178-182. 4. Питер Друкер. Эффективный руководитель (обзор книги) // YouTube. URL: https://www.youtube.com/watch?v=NI2arx8mKU (дата звернення: 25.08.2021). 					
8	Формування та розвиток управлінської культури керівника ЗДО	Поглиблення знань щодо методик, технологій формування/розвитку управлінської культури керівника; практикування в моделюванні власної управлінської культури	2	-	РН-9
<p>Питання до обговорення:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Особистість керівника як система, що саморозвивається. 2. Навчання і розвиток керівника освітнього закладу. 3. Методи формування й управління якістю управлінської культури керівника. 4. Підвищення рівня управлінської компетентності керівника ЗДО. <p>Література:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Пшенична Л.В. Керівник навчального закладу: Навчальний посібник. Суми: Вид-во СумДПУ імені А.С.Макаренка, 2016. 520 с. 2. Скібіцька Л.І. Організація праці менеджера: Навчальний посібник. К.: Центр учбової літератури, 2010. 360 с. 3. Торган М. М. Аналіз сучасних підходів до моніторингу управлінської діяльності керівників навчальних закладів. <i>Теорія та практика державного управління</i>. 2013. Вип. 4. С. 230-235. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tpdu_2013_4_38 (дата звернення: 25.08.2021). 4. Чернякова Ж. Формування управлінської культури майбутніх педагогів у контексті організації самостійної роботи з педагогічних дисциплін. <i>Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології</i>. 2017. № 8 (72). С. 197-214. 					
9	Планування та управління діловою кар'єрою	Уточнення розуміння поняття «ділова кар'єра керівника» та формування навичок	4	2	РН-9

керівника ЗДО у процесі самоменеджменту	самоменеджменту з планування та управління власною діловою кар'єрою			
Питання до обговорення:				
<ol style="list-style-type: none"> Ділова кар'єра: поняття, принципи планування і управління. Управління діловою кар'єрою менеджера освіти. Самоменеджмент керівника. Раціональне управління часом — time-management. 				
Література:				
<ol style="list-style-type: none"> Бодик О.П., Макаренко С.І. Селф-коучинг як ефективний інструмент розвитку управлінської культури керівника закладу освіти. <i>Духовність особистості: методологія, теорія і практика</i> : збірник наукових праць / Гол. ред. Г.П. Шевченко. Вип. 3 (96). Северодонецьк: вид-во СНУ ім. В. Даля, 2020. С. 69-81. Котенєва Ю.М. Формування уявлень про професійну кар'єру у студентів педагогічного коледжу в процесі фахової підготовки: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Луган. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. Старобільськ, 2016. 300 с. Кучер С. Чи реально педагогу побудувати блискучу кар'єру. URL: https://osvitanova.com.ua/posts/3259-chy-realno-pedahohu-pobuduvaty-blyskuchu-karieru?utm_campaign=email_02_2020&utm_source=sendpulse&utm_medium=email (дата звернення: 25.08.2021). Макаренко С.І. Самоменеджмент як необхідна умова професійного розвитку майбутнього керівника ЗДО. <i>Актуальні проблеми науки та освіти</i>: збірник матеріалів XXIII підсумкової науково-практичної конференції викладачів МДУ / за заг. ред. М.В. Трофименка. Маріуполь: МДУ, 2021. С. 154-156. Просіна О. Чому управлінням важливо вчитися. Оновлення системи освіти й ролей, які виконує керівник. <i>Методист</i>. 2020. № 6 (102). С. 4-9. 				

Критерії оцінювання знань здобувачів вищої освіти на семінарсько-практичному занятті

Бали за окремий вид навчальної діяльності	Критерії оцінювання навчальних досягнень
0 балів	- відсутність на занятті з поважної чи неповажної причини; - відмова від відповіді на запитання за змістом теми
1 бал	- фрагментарне відтворення незначної частини навчального матеріалу; - відтворення менше половини навчального матеріалу; - відсутність правильної відповіді на додаткові запитання або відмова від відповіді на них.
2-3 бали	- демонстрація знань і розуміння основних положень навчального матеріалу з теми, правильна, але недостатньо обґрунтована відповідь; - відповідь повна, логічна, обґрунтована, однак містить неточності.
4-5 балів	- демонстрація глибоких, міцних знань; - аргументоване використання набутих знань у нестандартних ситуаціях; - самостійний аналіз, оцінка, узагальнення навчального матеріалу; - повна та логічна відповідь на додаткові запитання за змістом теми.

6. Самостійна робота

Самостійна робота здобувача вищої освіти з навчальної дисципліни «Теорія і методика формування управлінської культури керівника ЗДО» – це основний засіб оволодіння навчальним матеріалом поза обов'язкових навчальних занять. Час, відведений для цього, регламентується робочим навчальним планом і залежить від загального обсягу годин, відведених для вивчення даної дисципліни. Тематика самостійної роботи охоплює всю навчальну програму із зазначенням кількості годин, відведених на виконання кожної теми.

№ з/п	Зміст роботи	Кількість годин	
		ден/ф	заоч/ф
1.1	Підготовка до лекційних занять	16	6

1.2	Теми, які виносяться на самостійне опрацювання:	25	87
	Управлінська культура: типологія, помилки, протиріччя	5	10
	Управлінська культура керівника у стосунках з діловими партнерами. Підготовка та проведення ділових зустрічей	-	10
	Управлінське рішення як форма управлінської діяльності: зміст і види, процес прийняття рішень	5	20
	Паблік рілейшнз (Public relations, PR) дошкільного закладу, основна стратегія реклами	5	10
	Управлінська культура: методи формування та управління якістю	5	20
	Самоменеджмент керівника ЗДО	5	17
2	Підготовка до семінарських, практичних занять	28	12
3	Виконання індивідуальних завдань (реферативне дослідження)	20	20
4	Підготовка до екзамену	30	30
	Разом	119	155

7. Індивідуальні завдання

Індивідуальне навчально-дослідне завдання (ІНДЗ) – форма організації самостійної роботи здобувачів вищої освіти, що має на меті закріплення, поглиблення, узагальнення, систематизацію та практичне застосування знань, отриманих у процесі вивчення навчальної дисципліни «Теорія і методика формування управлінської культури керівника ЗДО».

ІНДЗ — обов'язковий вид самостійної навчально-дослідної роботи студента, передбачений програмою дисципліни. ІНДЗ виконується кожним студентом індивідуально. Якісно виконані ІНДЗ можуть бути використані під час виробничої практики, стати практичним матеріалом при написанні кваліфікаційних робіт.

ІНДЗ із навчальної дисципліни «Теорія і методика формування управлінської культури керівника ЗДО» полягає в розробці та захисті (представленні) в аудиторії реферативного дослідження за обраною здобувачем вищої освіти темою.

Нижче представлено *тематику ІНДЗ*, що може розглядатися як орієнтовна. Кількість тем реферативних досліджень має відповідати кількості бажаючих обрати їх здобувачів вищої освіти в академічній групі, щоб запобігти повторення, дублювання матеріалу і забезпечити самостійність у виконанні:

1. Як стати лідером для своїх працівників та впевнено вести колектив уперед.
2. Який керівник є більш ефективним — м'який чи жорсткий? Вимоги до сучасного управлінця в галузі дошкільної освіти.
3. Ефективний керівник — який він? Управлінський потенціал керівника та його складові.
4. Професійні та соціально-психологічні якості, психологічні типи особистості керівника.
5. Управління — це культура та мистецтво? Роль, основні функції та складові культури управління.
6. Управлінська культура: методи формування та управління якістю.
7. Change Management як управління закладом освіти в умовах змін.
8. Як перетворити робочий колектив ЗДО на команду Вашої мрії?
9. Командоутворення (Team Building) у ЗДО.
10. Як надихнути працівників на складне завдання? Мотивуюча діяльність керівника ЗДО.
11. Система матеріального і нематеріального стимулювання та заохочення працівників щодо підвищення якості діяльності ЗДО
12. Управлінське рішення як основа управління педагогічним колективом ЗДО: зміст і види, процес прийняття рішень. Аналіз і контроль за виконанням управлінських рішень у системі управління ЗДО.
13. Делегування повноважень керівника членам педагогічного колективу ЗДО.

14. Конфлікти в діяльності керівника ЗДО. Управління конфліктом, поведінка керівника в конфліктній ситуації.
15. Сучасний світовий досвід формування корпоративної культури в закладі освіти.
16. Розробка і реалізація програми розвитку корпоративної культури (Корпоративного кодексу) сучасного ЗДО.
17. Дизайн образу життя команди ЗДО — культура well-being.
18. Креативний менеджмент (Creative Management) в управлінській культурі керівника ЗДО.
19. Культура і методика проведення виробничих нарад у ЗДО (підготовка, обмін інформацією, аргументування, прийняття рішення).
20. Комунікативна культура: культура дискусії керівника ЗДО.
21. Форми конструктивної та деструктивної критики в комунікативній культурі керівника ЗДО.
22. Управлінська культура керівника ЗДО: культура прийому на роботу та звільнення працівників.
23. Комунікативна культура керівника ЗДО: робота з відвідувачами.
24. Культура керівника у зустрічах з діловими партнерами: домовленість про зустріч, матеріали для обговорення, підготовка та проведення ділової зустрічі, критерії оцінки результатів спілкування.
25. Організаційна культура зустрічей делегацій, ділових партнерів у ЗДО. Візити ввічливості. Офіційні форми репрезентації. Розміщення учасників зустрічей.
26. Ділове листування керівника ЗДО. Етикет, якого дотримуються в листах.
27. Етикет керівника: як поводитися за столом (під час брейк-кави, фуршету або ділового застілля).
28. Брендинг сучасного ЗДО.
29. Корпоративний імідж ЗДО та його роль у діяльності закладу, у впливі на ділових партнерів, конкурентів, потенційних споживачів.
30. Основні складові іміджу ЗДО: емблема, кольори, девіз та місія діяльності, фірмова документація, прапор, фірмова продукція. Порядок розробки іміджу ЗДО.
31. PR-технології створення іміджу сучасного ЗДО.
32. Позитивний імідж керівника ЗДО в системі формування корпоративної культури.
33. Конкурентоспроможність сучасного керівника ЗДО.
34. Культура організації робочого місця керівника та працівників — як показник управлінської культури у ЗДО.
35. Специфіка планування та управління діловою кар'єрою керівника ЗДО.
36. Особистість керівника як саморозвивальна система. Розвиток і навчання керівника ЗДО.
37. Самоменеджмент як показник управлінської культури керівника ЗДО.
38. Самомаркетинг керівника ЗДО — для підвищення рівня управлінської компетентності.
39. Розпорядок робочого тижня керівника закладу дошкільної освіти.
40. Раціональне управління часом, time-management — як показник управлінської культури керівника ЗДО.

Вимоги до виконання ІНДЗ

Орієнтовна структура:

- Титул (назва університету та кафедри, назва виду роботи та тема, ПІБ та група здобувача вищої освіти, рік виконання).
- ЗМІСТ.
- ВСТУП:

-актуальність теми для управління сучасним ЗДО — у тому числі, в контексті сучасних нормативних документів,

-ступінь дослідженості питання вітчизняними й зарубіжними авторами.

- Основна частина:

I. Теоретичний розділ (розкриття теорії питання),

II. Практикоорієнтований розділ (добірка практичних матеріалів для ефективної реалізації теми ІНДЗ у діяльності керівника ЗДО — діагностичні тести, вправи, поради або рекомендації щодо використання в управлінні закладом).

- **ВИСНОВКИ** щодо доцільності й ефективності практичного використання матеріалів ІНДЗ у діяльності сучасного керівника дошкільного закладу (із обов'язковим висвітленням індивідуальної позиції автора щодо проблеми).
- **СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ** (5-10 найменувань переважно останніх 3-5 років видання, оформлення — за ДСТУ-2015).
- **ДОДАТКИ** — практикоорієнтовані розробки автора та інших авторів, наочність, покликання або QR-коди до аудіо- або(та) відеоматеріалів (за потреби).
- останній слайд — головний меседж (ідея, гасло, влучний вислів, #хештег) теми.

Формат роботи:

e-презентація (мультимедійна або відеопрезентація):

- на корпоративному шаблоні МДУ з хештегом #управлінська_культура_ЗДО;

- формат — Power Point (1997-2003 або PDF), Movie Maker, Prezi, Google Docs, Haiku Deck,

Apple Keynote, SlideRocket, SlideDog, Slides або ін.;

- види шрифтів та їх розмір — див. шаблон МДУ;

- обсяг – до 20 слайдів;

додатки: завеликі за обсягом додатки, що не увійшли до презентації, можуть бути представлені окремими файлами (текстовими — у форматі А-4, або фото-, аудіо-, відеофайлами тощо) або у вигляді гіперпосилання, QR-коду.

Система оцінювання ІНДЗ

Максимальна оцінка за виконання ІНДЗ становить 20 балів і входить до складу підсумкової оцінки за вивчення навчальної дисципліни «Теорія і методика формування управлінської культури керівника ЗДО».

№ з/п	Критерії оцінювання ІНДЗ	Максимальна оцінка за критеріями (балів)			
		Низьк	Сер	Дост	Вис
1	Повнота, логіка і глибина, науково-дослідний характер розкриття теми	2	3	4	5
2	Практикоорієнтований характер матеріалів ІНДЗ, їх доцільність для використання у професійній діяльності керівника ЗДО	2	3	4	4
3	Наявність доцільних додатків	1	2	2	2
4	Оформлення ІНДЗ згідно вимог, поєднання тексту з візуалізаціями (ілюстраціями, схемами, моделями, аудіо-, відеоматеріалом тощо)	1	2	2	2
5	Креативність, творчий підхід до виконання ІНДЗ	-	1	2	3
6	Захист ІНДЗ	2	3	3	4
Загальна кількість балів		1-8	9-14	17-15	18-20

Характеристика рівнів виконання ІНДЗ:

Високий рівень виконання (20 - 18 балів): Тему ІНДЗ розкрито глибоко, ґрунтовно. Робота містить всі структурні компоненти, текст логічно доповнює зображене на слайдах. Матеріал повністю адаптовано до використання у дошкільному закладі; має творчий характер як в оформленні, так і в доборі додатків – у т.ч., із використанням ІКТ. Презентування (захист) ІНДЗ відбувається самостійно з опорою на слайди. Здобувач вищої освіти демонструє високий рівень володіння темою, її власне бачення. Показані вміння самостійно знаходити інформацію, аналізувати її, оцінювати й узагальнювати, висока аргументованість висновків.

Достатній рівень виконання (17 – 15 балів): Тему ІНДЗ розкрито повністю. Робота логічно структурована, текст доповнює зображене на слайдах. Матеріали повністю адаптовані до використання в дошкільному закладі. Творчий підхід виявлено в оформленні, розробці додатків. Презентування (захист) ІНДЗ відбувається самостійно з опорою на текст слайдів. Здобувач вищої освіти демонструє достатнє володіння питанням. Проте розумові операції аналізу, синтезу, узагальнення, формулювання висновків розвинені не достатньо; не вистачає власних суджень щодо бачення обраної теми.

Середній рівень виконання (14 - 9 балів): Тему ІНДЗ розкрито не повністю. Виконано близько половини завдання, текст недостатньо пояснює зображене на слайдах. Матеріали ІНДЗ слабко адаптовані до роботи в дошкільному закладі. Творчий підхід виявлено лише щодо оформлення роботи, яке має незначні недоліки. Презентування (захист) ІНДЗ відбувається з опорою на текст слайдів; здобувач вищої освіти демонструє володіння темою, проте має утруднення в термінології.

Низький рівень виконання (1 - 8 балів): Тему ІНДЗ не розкрито, виконано лише незначну частину завдання, та й ту поверхнево. Текст лише частково пояснює зображене на слайдах. Можливість практичного використання матеріалів ІНДЗ у дошкільному закладі низька. Творчий підхід до виконання завдання відсутній. Оформлення роботи неякісне. Презентування (захист) ІНДЗ відбувається шляхом читання тексту на слайдах; здобувач вищої освіти демонструє нечіткі уявлення з теми, незнання спеціальної термінології.

8. Методи навчання

I. Методи організації та здійснення навчально-пізнавальної діяльності

1) За джерелом інформації:

- словесні: лекція (традиційна, лекція-презентація, проблемна, лекція-прес-конференція) із застосуванням комп'ютерних інформаційних технологій (PowerPoint та ін.), семінар, пояснення, розповідь, бесіда;
- наочні: ілюстрація, демонстрація, презентація;
- практичні: вправи, ділові ігри.

2) За логікою передачі і сприймання навчальної інформації: індуктивні, дедуктивні, аналітичні, синтетичні.

3) За ступенем самостійності мислення: репродуктивні, пошукові, дослідницькі.

4) За ступенем керування навчальною діяльністю: під керівництвом викладача; самостійна робота студентів: із книгою; виконання індивідуальних навчальних проєктів.

II. Методи стимулювання інтересу до навчання і мотивації навчально-пізнавальної діяльності: навчальні дискусії; створення ситуації пізнавальної новизни; створення ситуацій зацікавленості (метод цікавих аналогій тощо).

9. Засоби діагностики результатів навчання

Викладання навчальної дисципліни «Теорія і методика формування управлінської культури керівника ЗДО» реалізується через функціональні та змістові модулі.

Функціональні модулі забезпечують усебічний контроль та оцінювання навчальних досягнень здобувачів вищої освіти за весь курс:

МОДУЛЬ 1 – теоретико-практичний – складається із двох інтегрованих модулів (МОДУЛЬ 1.1, МОДУЛЬ 1.2) та передбачає відпрацювання студентами матеріалу лекцій, семінарських і практичних занять за трьома змістовими модулями, виконання завдань самостійної роботи.

Змістові модулі відображають повний обсяг матеріалу за розділами і темами дисципліни. За кожен змістовий модуль здобувач вищої освіти має набрати певну кількість балів. Засоби

оцінювання успішності навчання: усна співбесіда, блиц-опитування або письмове фронтальне опитування за матеріалами розглянутої теми на початку наступної лекції, фронтальний модульний експрес-контроль у вигляді тестування знань; завдання для самостійної, індивідуальної роботи.

МОДУЛЬ 2 – ІНДЗ – передбачає розробку та захист реферативного дослідження за самостійно обраною темою.

МОДУЛЬ 3 – підсумкова атестація (екзамен).

Максимальна сума балів за вивчення всієї дисципліни – 100 балів. Максимальна сума балів за виконання кожного функціонального модуля становить: за перший модуль – 50 балів; другий модуль (ІНДЗ) – 20 балів; третій модуль (екзамен) – 30 балів.

Поточний контроль здійснюється під час проведення навчальних занять (усна співбесіда, блиц-опитування або письмове фронтальне опитування за матеріалами розглянутої теми на початку наступної лекції), фронтальний модульний експрес-контроль у вигляді тестування знань або модульної контрольної роботи), а також за результатами виконання здобувачем вищої освіти завдань для самостійної, індивідуальної роботи.

Приклади тестів поточного контролю:

- Управлінська культура — це:

1. складова людської культури, форма використання загальнолюдських культурних надбань у сфері управління
2. сукупність досягнень в організації і здійсненні процесу управління, організації управлінської праці, використанні техніки управління, а також вимог, які висуваються до систем управління і працівників, обумовлених нормами і принципами суспільної моралі, етики, естетики, права
3. знання людства, зміст праці, навички й досвід, набуті ним.

- Співвіднесіть назву стилю управління (за К. Левінім) із його визначенням:

Визначення	Назва стилю
Характеризується відсутністю будь-якої системи у застосуванні методів управління. Низький рівень вимог до підлеглих, головні засоби впливу – прохання, інформація. Це фактична відмова від активного впливу на підлеглих, невтручання і потурання їм.	1. Авторитарний стиль
Керівник ґрунтується на власному баченні проблеми і виходить зі своїх ідей і планів, орієнтуючись на суб'єктивні оцінки. Якщо керівник і обговорює зі своїми підлеглими шляхи вирішення проблеми, то прагне схилити їх до своєї концепції рішення, а при груповому ухваленні рішення затверджує свою думку, яка повинна розглядатися членами групи як наказ.	2. Демократичний стиль
Стиль управління забезпечує ініціативу учасників, які у відповідності до своїх здібностей, ступеня компетентності і особистісних якостей долучаються до процесу вирішення проблеми. Характеризується високим рівнем децентралізації повноважень; прийняттям рішень і виконанням завдань, оцінкою роботи після її завершення, встановлення відповідності цілей закладу і групи працівників.	3. Ліберальний (нейтральний або потуральний) стиль

- Оберіть пропущене слово:

Система стимулювання закріплює правила заохочення і керівників за її реалізацію, забезпечуючи тим самим кілька мотивуючих умов – знання того, які результати діяльності освітнього закладу заохочує, що саме виступає в якості заохочення і який порядок надання цього заохочення, що створює упевненість в отриманні винагороди.

1. відповідальність
2. права
3. обов'язки.

Підсумковий контроль проводиться з метою оцінювання результатів навчання після вивчення навчальної дисципліни у формі екзамену. Бали за екзамен (підсумковий контроль)

розподіляються між трьома завданнями: 10 балів – за виконаний тест, по 10 балів – за відповіді на два питання.

Питання до екзамену

1. Професійний керівник – успішний заклад: роль особистості в управлінні.
2. Керівник-лідер — чи керівник-менеджер?
3. Професіограма сучасного керівника ЗДО.
4. Управлінська культура сучасного керівника ЗДО — поняття, показники, основні функції та складові.
5. Аксиологічний компонент управлінської культури та шляхи реалізації ціннісних орієнтацій в управлінській діяльності керівника ЗДО. Основні наукові теорії ставлення керівника до персоналу (Теорія X, теорія Y (Д. Мак-Грегор), теорія Z (У. Оучи).
6. Моделі поведінки керівника (за Г. Лайкертом) та їх місце в управлінській культурі керівника ЗДО.
7. Стил керівництва К. Левіна та їх місце в управлінській культурі керівника ЗДО.
8. Метод соціального партнерства як найбільш ефективний сучасний інструмент управління персоналом. Демократизація управління ЗДО.
9. Управлінська етика керівника та її складові. Шість етичних моделей лідерства.
10. Етика й етикет керівника — чи одне й те саме?
11. Основні види етикету в управлінській культурі керівника ЗДО.
12. Комунікативна культура керівника ЗДО: значення, форми.
13. Техніка і мистецтво ділових комунікацій керівника: культура прийому відвідувачів, правила розмови по службовому телефону.
14. Комунікативна культура керівника ЗДО у проведенні ділових бесід і виробничих нарад: підготовка, обмін інформацією, культура дискусії та аргументування, прийняття рішення.
15. Комунікативна культура керівника ЗДО: використання конструктивної та деструктивної критики.
16. Ораторське мистецтво керівника — підготовка і здійснення публічного виступу.
17. Управлінська культура керівника у стосунках з діловими партнерами. Підготовка та проведення ділових зустрічей.
18. Педагогічний колектив ЗДО: поняття, основні характеристики та методи управління.
19. Командоутворення (Team building), мобілізація команди ЗДО.
20. Мотивування продуктивної роботи колективу як засіб управління.
21. Сучасні підходи до побудови системи стимулювання працівників у ЗДО.
22. Управлінське рішення як форма керівництва педагогічним колективом: зміст і види, процес прийняття рішень. Аналіз і контроль за виконанням управлінських рішень у системі управління ЗДО.
23. Делегування повноважень керівника членам педагогічного колективу.
24. Конфлікти в діяльності керівника ЗДО. Управління конфліктом, поведінка керівника в конфліктній ситуації.
25. Change-management як управління закладом освіти в умовах змін.
26. Креативний менеджмент в управлінській культурі керівника ЗДО.
27. Корпоративна культура ЗДО: основні принципи й типи, компоненти та стадії розвитку, засоби і методи управління.
28. Розробка й реалізація програми розвитку корпоративної культури у ЗДО.
29. Соціально-психологічний клімат педагогічного колективу дошкільного закладу: поняття та структура.
30. Стан соціально-психологічного клімату педагогічних колективів сучасних дошкільних закладів (за результатами дослідження М.В. Молочко).
31. Основні чинники (критерії оцінювання) соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі дошкільного закладу (за М.В. Молочко).
32. Шляхи формування сприятливого соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі дошкільного закладу, well-being.

33. Корпоративний імідж ЗДО — поняття, основні складові, психологічні особливості та вплив на ділових партнерів, конкурентів, потенційних споживачів.
34. Порядок розробки та формування іміджу ЗДО.
35. Освітній бренд закладу дошкільної освіти.
36. Паблік релейшнз (Public relations, PR) дошкільного закладу, основна стратегія реклами.
37. Позитивний імідж керівника в системі формування корпоративного іміджу ЗДО.
38. Управлінська культура керівника ЗДО: методи формування та управління якістю.
39. Ділова кар'єра керівника ЗДО: поняття, принципи планування та управління.
40. Самоменеджмент керівника ЗДО. Раціональне управління часом (Time-management).

Зразок екзаменаційного білету

МАРІУПОЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ		
Рівень вищої освіти _____	«Магістр»	
Освітня програма _____	«Дошкільна освіта»	
Спеціальність _____	012 «Дошкільна освіта»	
Форма навчання _____		
Семестр _____	1й	
Навчальна дисципліна <u>«Теорія і методика формування управлінської культури керівника ЗДО»</u> (назва)		
ЕКЗАМЕНАЦІЙНИЙ БІЛЕТ № _____		
1. <u>Комп'ютерне тестування</u>		
2. <u>Професіограма сучасного керівника ЗДО.</u>		
3. <u>Самоменеджмент керівника ЗДО. Раціональне управління часом (Time-management).</u>		
Затверджено на засіданні кафедри дошкільної освіти		
Протокол № _____ від « _____ » _____ 20____ року		
Завідувач кафедри	_____	Олена БРЕЖНЄВА
	(підпис)	
Екзаменатор	_____	Світлана МАКАРЕНКО
	(підпис)	

Післятестаційний моніторинг проводиться у вигляді ректорської контрольної роботи, що передбачає виконання тестових завдань на навчальному порталі МДУ.

10. Критерії оцінювання

В основі контролю з навчальної дисципліни «Теорія і методика формування управлінської культури керівника ЗДО» лежить накопичення балів за весь період вивчення курсу. Цей період включає різні види діяльності студента: активну участь у лекційних, семінарських/практичних заняттях, підготовку творчих завдань, виконання тестів тощо. Критеріями оцінювання є такі: рівень знань, продемонстрований у відповідях і виступах, під час модульних експрес-контролів у формі тестів, активність при обговоренні питань; активність роботи студента на семінарських, практичних заняттях; практичні вміння використання вивченого на курсі під час ділових ігор, ІНДЗ, у самостійній роботі. Сума балів виступає в ролі кількісного показника якості роботи кожного студента.

Критерії оцінки знань здобувачів вищої освіти з навчальної дисципліни

Бали	Оцінки у національній	Критерії оцінювання
------	-----------------------	---------------------

	шкалі та ECTS	
50-45	Відмінно (A) 100-90 балів	- здобувач вищої освіти володіє глибокими й міцними знаннями з дисципліни, аргументовано використовує їх у нестандартних ситуаціях, демонструє власну позицію з питань, що розглядаються. Володіє достатнім рівнем прикладних умінь щодо здійснення управлінської діяльності, виявляє творчий підхід до їх застосування.
44-35	Добре (B) – 89-82 бали (C) – 81-74 бали	- знання здобувача вищої освіти є достатньо повними, для ілюстрації відповіді наводяться приклади з практики, художніх творів та публіцистичної літератури. Вільно застосовує вивчений матеріал у стандартних ситуаціях, має достатній рівень прикладних умінь щодо організації освітньої роботи. Власна педагогічна творчість на початковому рівні.
34-25	Задовільно (D) – 73-64 бали	- здобувач вищої освіти знає й розуміє половину навчального матеріалу, визначення понять подає з помилками. Знає основні напрями управлінської діяльності керівника ЗДО, але припускається помилок щодо їх реалізації. Особиста критична оцінка можливості використання матеріалів дисципліни для розв'язання сучасних управлінських проблем вкрай низька.
24-15	Задовільно (E) – 63-60 бали	- здобувач вищої освіти володіє меншою половиною обсягу навчального матеріалу. Фрагментарно, поверхово (без аргументації та обґрунтування) викладає його під час усних виступів та письмових відповідей, недостатньо розкриває зміст теоретичних питань та практичних завдань, допускаючи при цьому суттєві неточності. Правильно вирішив меншість завдань підсумкового контролю
14-1	Незадовільно (FX) – 59-35 балів (F) – 34-0 балів	- здобувач вищої освіти лише частково відтворює навчальний матеріал, має фрагментарні уявлення про об'єкт навчання. Рівень сформованості прикладних умінь щодо організації управлінської діяльності є низьким. Особиста точка зору на проблему, що розглядається, відсутня.

11. Розподіл балів, які отримують здобувачі вищої освіти

Вид роботи	Кількість годин		Обсяг кредитів		Кількість балів	
	ден/ф	заоч/ф	ден/ф	заоч/ф	ден/ф	заоч/ф
Змістовий модуль 1						
Тема 1. Лекційні заняття	6	4	0,2	0,13	2	2
Тема 2. Лекційні заняття	4	2	0,13	0,06	1	2
Семінарське заняття 1	2	-	0,06	-	4	-
Тема 3. Лекційні заняття	2	1	0,06	0,03	1	2
Семінарське заняття 2	2	-	0,06	-	4	-
Тема 4. Лекційні заняття	2	-	0,06	-	1	1
Семінарське заняття 3	4	2	0,13	0,06	4	5
Тема 5. Лекційні заняття	2	-	0,06	-	1	1

Семінарське заняття 4	4	2	0,13	0,06	4	5
Змістовий модуль 2						
Тема 6. Лекційні заняття	2	-	0,06	-	1	1
Семінарське заняття 5	4	2	0,13	0,06	4	5
Тема 7. Лекційні заняття	4	-	0,13	-	2	1
Семінарське заняття 6	2	2	0,06	0,06	4	5
Тема 8. Лекційні заняття	2	-	0,06	-	1	1
Семінарське заняття 7	4	2	0,13	0,06	4	5
Змістовий модуль 3						
Тема 9. Лекційні заняття	4	2	0,13	0,06	2	2
Семінарське заняття 8	2	-	0,06	-	4	5
Тема 10. Лекційні заняття	4	2	0,13	0,06	2	2
Семінарське заняття 9	4	2	0,13	0,06	4	5
Виконання ІЗ	20		0,66		20	
Підготовка і складання екзамену	30		1		30	
Підсумок	110	74	3,66	2,46	100	

Шкала оцінювання: національна та ECTS

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка ECTS	Оцінка за національною шкалою	
		для екзамену, курсової роботи, практики	для заліку
90 – 100	A	відмінно	зараховано
82-89	B	добре	
74-81	C		
64-73	D	задовільно	
60-63	E		
35-59	FX	незадовільно з можливістю повторного складання	не зараховано з можливістю повторного складання
0-34	F	незадовільно з обов'язковим повторним вивченням дисципліни	не зараховано з обов'язковим повторним вивченням дисципліни

12. Інструменти, обладнання та програмне забезпечення

- робоча навчальна програма;
- підручники, навчальні та методичні посібники, нормативні документи, що розкривають зміст дисципліни;
- мультимедійні презентації, ілюстрації, таблиці, схеми, відеофрагменти та інші засоби навчання;
- опорні конспекти лекцій;
- інструкції до семінарських, практичних занять;
- тестові завдання для тематичного (модульного) оцінювання навчальних досягнень студентів, засоби підсумкового контролю;

- інструкції, рекомендації щодо самостійної роботи.

13. Рекомендовані джерела інформації

Базові джерела

1. Агалець І.О. PR-технології професійного іміджу суб'єктів освітнього процесу: формування та орієнтири розвитку. *Інноваційний розвиток освіти в Україні й зарубіжжі в умовах євроінтеграційних та глобалізаційних процесів : огляд*. Вид. НАПН України, ДНПБ України ім. В.О. Сухомлинського; [авт.-упоряд.: Селецький А. В., Кравченко С.М., Агалець І. О. та ін.; наук. ред. А. В. Селецький]. Київ: [ДНПБ України ім. В.О. Сухомлинського], 2019. С. 107-128. URL: https://lib.iitta.gov.ua/overview_edition_2019.pdf (дата звернення: 25.08.2021).
2. Керівник дошкільного навчального закладу: особистість і професіонал. *Практика управління дошкільним закладом*. 2012. № 5. С. 8-15.
3. Корольок С.В. Розвиток управлінської культури керівника загальноосвітнього навчального закладу. Монографія. Полтава: 2007. 168 с.
4. Котєнєва Ю.М. Формування уявлень про професійну кар'єру у студентів педагогічного коледжу в процесі фахової підготовки: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Луган. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. Старобільськ, 2016. 300 с.
5. Макаренко С.І. Самоменеджмент як необхідна умова професійного розвитку майбутнього керівника ЗДО. *Актуальні проблеми науки та освіти: збірник матеріалів XXIII підсумкової науково-практичної конференції викладачів МДУ / за заг. ред. М.В. Трофименка*. Маріуполь: МДУ, 2021. С. 154-156.
6. Макаренко С.І. Сутність та особливості організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів. *Від творчого пошуку – до професійного становлення: Збірник наукових праць студентів, магістрантів та молодих дослідників*. Суми: НВВ СОІППО, 2018. С. 73-76.
7. Мартинець Л. А. Управлінська діяльність керівника навчального закладу: Навчальний посібник. Вінниця, 2018. 196 с.
8. Мельник В.К. Модель розвитку управлінської компетентності керівника загальноосвітнього навчального закладу. URL: <http://tme.umo.edu.ua/docs/2/09melcsd.pdf> (дата звернення: 25.08.2021).
9. Менеджмент керівників закладів дошкільної і початкової освіти: Навчально-методичний посібник. Кол. авторів: Шоутен Т., Даниленко Л. І., Зайченко О. І., Софій Н. З. К.: , 2008. 112 с.
10. Нетреба М.М. Роль керівника закладу освіти щодо формування бренду галузі освіти в умовах Нової української школи. *Молодий вчений*. 2019. № 5.2 (69.2). С. 178-182.
11. Пшенична Л.В. Керівник навчального закладу: Навчальний посібник. Суми: Вид-во СумДПУ імені А. С. Макаренка, 2016. 520 с.
12. Скібіцька Л.І. Організація праці менеджера: Навчальний посібник. К.: Центр учбової літератури, 2010. 360 с.
13. Торган М. М. Аналіз сучасних підходів до моніторингу управлінської діяльності керівників навчальних закладів. *Теорія та практика державного управління*. 2013. Вип. 4. С. 230-235. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Trpu_2013_4_38 (дата звернення: 25.08.2021).
14. Хриков Є.М. Управління навчальним закладом: Навчальний посібник. К.: Знання, 2006. 365 с.
15. Чернякова Ж. Формування управлінської культури майбутніх педагогів у контексті організації самостійної роботи з педагогічних дисциплін. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*. 2017. № 8 (72). С. 197-214.

Додаткові джерела

1. Богданова А. Эффективный руководитель // YouTube. URL: <https://www.youtube.com/watch?v=gOqhNds86iU> (дата звернення: 25.08.2021).
2. Бодик О.П., Макаренко С.І. Селф-коучинг як ефективний інструмент розвитку управлінської культури керівника закладу освіти. *Духовність особистості: методологія, теорія і*

практика : збірник наукових праць / Гол. редактор Г.П. Шевченко. Вип. 3 (96). Сєвєродонецьк: вид-во СНУ ім. В. Даля, 2020. С. 69-81.

3. Галерея інновацій – дітям Донеччини: Інформаційно-методичний часопис / за заг. ред. С.І. Макаренко. Донецький обласний інститут післядипломної педагогічної освіти. Слов'янськ: «Витоки», 2015. 140 с.

4. Гузенюк Ф. Счастье в деятельности // YouTube. URL: https://www.youtube.com/channel/UCLi2unznC5n_X0EY37bKqZQ (дата звернення: 25.08.2021).

5. Ілащук О.В., Шурубуря С.Т. Формування позитивного психологічного мікроклімату педагогічного колективу. Інститут післядипломної педагогічної освіти Чернівецької області. URL: <http://oblosvita.com/navigaciya/skrynka/psychologiya/4439-formuvannya-pozitivnogopsixologichnogo-mikroklimatu-pedagogichnogo-kolektivu.html> (дата звернення: 25.08.2021).

6. Климчук А.О., Михайлов А.М. Мотивація та стимулювання персоналу в ефективному управлінні підприємством та підвищенні інноваційної діяльності. *Маркетинг і менеджмент інновацій*. 2018. № 1. С. 218-234. URL: http://mmi.fem.sumdu.edu.ua/sites/default/files/mmi2018_1_218_234.pdf (дата звернення: 25.08.2021).

7. Коттер Джон П. Впереді перемен. Пер. с англ. М.: Издательство «Олимп—Бизнес», 2016. 256 с. URL: <https://kniga.biz.ua/pdf/613-Vperedy-peremen.pdf> (дата звернення: 25.08.2021).

8. Крапф Петер. Беремо участь в демократії. *Живемо в демократії*. Цюрихський педагогічний університет (PH Zürich). Частина IV. URL: <https://www.living-democracy.com.ua/textbooks/volume-4/> (дата звернення: 25.08.2021).

9. Кучер С. Чи реально педагогу побудувати блискучу кар'єру. URL: https://osvitanova.com.ua/posts/3259-chy-realno-pedahohu-pobuduvaty-blyskuchu-karieru?utm_campaign=email_02_2020&utm_source=sendpulse&utm_medium=email (дата звернення: 25.08.2021).

10. Макаренко С. І. Шляхи підвищення організаційної культури в загальноосвітньому навчальному закладі. *Від творчого пошуку – до професійного становлення*: Збірник наукових праць студентів, магістрантів та молодих дослідників. Суми: НВВ СОППО, 2018. С. 76-80.

11. Молочко М.В. Формування соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі дошкільного закладу: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.07 «Теорія і методика виховання». Київ, 2004. 22 с.

12. Питер Друкер. Эффективный руководитель (обзор книги) // YouTube. URL: https://www.youtube.com/watch?v=_H12arx8mKU (дата звернення: 25.08.2021).

13. Програми Well-being: що це та яку користь може принести компанії. URL: <https://kyiv.w2conf.events/uk/news/programmi-well-being-chto-eto-i-kakuyu-polzu-moget-prinesti-kompanii-100653> (дата звернення: 25.08.2021).

14. Просіна О. Чому управлінцям важливо вчитися. Оновлення системи освіти й ролей, які виконує керівник. *Методист*. 2020. № 6 (102). С. 4-9.

15. Рекомендації щодо стимулювання працівників, які підвищують свою кваліфікацію: Портал «Законодавство України». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0564203-08> (дата звернення: 25.08.2021).

16. Розбудова миру. Профілактика і вирішення конфлікту з використанням медіації: соціально-педагогічний аспект. URL: http://la-strada.org.ua/ucp_file.php?s=JqVIjfoFBStqlCLmi1wsfbXKGCUY1e (дата звернення: 25.08.2021).

17. Сивожелезов П. Консалтинговая поддержка владельцев бизнеса // YouTube. URL: <https://www.youtube.com/channel/UCuzDBYpxVbUrktZHDQPIJUA> (дата звернення: 25.08.2021).

18. Шейн Э.Х. Организационная культура и лидерство / Пер. с англ. под ред. В. А. Спивака. Спб: Питер, 2002. 336 с. URL: <http://www.library.fa.ru/files/Shein.pdf> (дата звернення: 25.08.2021).

19. Янко О.В. Організаційно-педагогічні умови управління якістю роботи сучасного дошкільного навчального закладу : автореф. дис... канд. пед. наук: 13.00.06 / О. В. Янко; Луган. нац. ун-т ім. Т.Шевченка. Луганськ, 2009. 20 с. URL: http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?Z21ID=&I21DBN=ARD&P21DBN=ARD&S21STN=1&S21REF=10&S21FMT=fullwebr&C21COM=S&

14. Політика навчальної дисципліни

1. Академічна доброчесність здобувачів є важливою умовою для опанування результатів навчання за навчальною дисципліною і отримання задовільної оцінки з поточного та підсумкового контролю.

Дотримання академічної доброчесності здобувачами освіти передбачає:

- Самостійне виконання навчальних завдань, завдань поточного та підсумкового контролю результатів навчання;
- Посилання на джерела інформації у разі використання ідей, розробок, тверджень, відомостей;
- Дотримання норм законодавства про авторське право і суміжні права;
- Надання достовірної інформації про результати власної (наукової, творчої) діяльності, використані методики досліджень і джерела інформації.

МДУ виступає за дотримання принципів академічної доброчесності, тому обов'язково використовується сервіс з перевірки робіт здобувачів вищої освіти на плагіат – Unichack, а також доступний безкоштовний сервіс, що здійснює перевірку на плагіат письмових робіт – EduBirdie <https://edubirdie.com/perevirka-na-plagiat>.

Порушенням академічної доброчесності, згідно із Законом України «Про освіту» (ст. 42 п. 4) вважається:

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

Наведений перелік не є остаточно вичерпним і не охоплює всіх діянь, що можуть містити ознаки порушення академічної доброчесності.

За порушення академічної доброчесності здобувачі вищої освіти можуть бути притягнені до наступної академічної відповідальності:

- повторне проходження оцінювання (поточний, підсумковий контроль, залік, іспит тощо);
- проведення додаткової перевірки всіх робіт авторства порушника;
- позбавлення наданих МДУ пільг з оплати навчання;

- оголошення догани із занесенням до особової справи порушника;
- відрахування з МДУ;
- інші, відповідно до вимог чинного законодавства та нормативних локальних актів МДУ.

Більш детально тут:



Анкетування з академічної доброчесності:

<https://docs.google.com/forms/d/1VHzYkdFEGivtVI-dsENos1SCDRHfUpGia1YkIlgQK8j0/edit>

2. Здобувач має право на оскарження процедури проведення та результатів контрольних заходів згідно Положення про організацію контролю та оцінювання успішності навчання здобувачів вищої освіти в МДУ.

3. Участь в анкетуванні. Наприкінці навчального семестру здобувачам буде запропоновано заповнити анонімну анкету щодо якості викладання вивчених навчальних дисциплін.

Заповнення анкети є важливою для вдосконалення освітнього процесу та системи внутрішнього забезпечення якості освіти МДУ та дозволить оцінити дієвість застосованих методів викладання та врахувати вашу думку стосовно покращення змісту навчальних дисциплін.

4. Неформальна освіта. Це освіта, яка здобувається, як правило, за освітніми програмами та не передбачає присудження визнаних державою освітніх кваліфікацій за рівнями освіти, але може завершуватися присвоєнням професійних та/або присудженням часткових освітніх кваліфікацій. Здобувач вищої освіти, який виявив бажання щодо визнання результатів, отриманих у неформальній освіті, звертається із відповідною заявою про визнання результатів, отриманих у неформальній освіті, в цілому для навчальної дисципліни /змістового модулю /практичних завдань з навчальної дисципліни/ завдань з практики тощо для здобувачів вищої освіти, до деканату факультету, на якому викладається навчальна дисципліна. Процедура зарахування здійснюється згідно Порядку визнання результатів навчання, отриманих у неформальній освіті МДУ.

15. Загальна інформація про навчальну дисципліну



Назва навчальної дисципліни	Теорія і методика формування управлінської культури керівника ЗДО
Освітня програма	Дошкільна освіта
Рівень вищої освіти	Магістр

Кафедра, яка здійснює викладання	Кафедра дошкільної освіти
Викладач ШБ, посада	Макаренко С.І., доцентка кафедри
Електронна адреса викладача	s.makarenko@mdu.in.ua msi.osv@gmail.com
Консультації (дата, час, можливості он-лайн консультування)	Щопонеділка о 14 год. — каб. № 14 (кафедра дошкільної освіти, психолого-педагогічний факультет) або онлайн (Skype, Zoom, Google Meet, Moodle, Viber)
Посилання на сторінку навчальної дисципліни на Навчальному порталі МДУ	http://moodle.mdu.in.ua/course/view?id=7868
Компетентності та програмні результати навчання	КЗ-1, КЗ-2, КЗ-5, КЗ-6 КС-8, КС-9 РН-3, ЗН-9

Семестр(и) вивчення	Обсяг (години/кредити)	Кількість аудиторних годин		Кількість, види індивідуальних завдань	Форма контролю
		лекції	сем, практи		
1й	180 (6)	32/28	12/12	реферативне дослідження	екзамен

Завідувач кафедри



Олена БРЕЖНЄВА

Гарант ОП



Олена БРЕЖНЄВА