

Омеляненко А.В.

канд.пед.наук, доцент, доцент кафедри дошкільної освіти

Бердянський державний педагогічний університет,

м.Запоріжжя, Україна

orcid.org [0000-0001-5214-1663](https://orcid.org/0000-0001-5214-1663)

УМОВИ ОНОВЛЕННЯ УПРАВЛІНСЬКОГО ПРОЦЕСУ В ЗАКЛАДІ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ

Актуальність. Українське суспільство проходить шлях історичного розвитку в трансформаційних умовах основних соціальних систем. Сучасна педагогічна галузь має нагальну потребу в оновленні управлінського процесу, який ґрунтується на вивченні теорій світового менеджменту, переході від вертикальної командно-адміністративної системи управління до горизонтальної, з врахуванням потенціалу та індивідуальних особливостей особистості педагога, застосуванні особистісно-зорієнтованого підходу до його діяльності. Управління системою освітньої діяльності закладу дошкільної освіти, на думку науковців А. Богуш, Н. Гавриш, І. Жерносека, Л. Калуської, Л. Карамушки потребує від керівників закладів ланки дошкільної освіти міцних знань теоретичних основ управління та специфіки дошкільної освіти, усвідомлення сутності зовнішніх і внутрішніх факторів навчання, виховання, розвитку дітей дошкільного віку та управлінської діяльності в умовах воєнного стану[1, 2, 3].

У процесі модернізації освіти в державі передбачено формування якісно нової системи освітнього менеджменту, що буде відповідати вимогам часу та враховувати міжнародний досвід і специфіку вітчизняних соціокультурних умов.

Стрімкі зміни в організації освіти, в цілому, і дошкільної, зокрема, покликані забезпечити якісне управління закладом дошкільної освіти. Більшість керівників закладів – це завідувачки, які мають великий стаж роботи на керівній посаді та звикли чітко виконувати інструкції зверху. Молоді керівники, які нещодавно обіймають посаду завідувачки, знаходяться в ще гіршому стані, тому що від них вимагають прийняття рішень, які вже адаптовані до певних подій, часу, закладу, сподіваючись на креативне мислення нового покоління керівників. Означені керівники мають достатній рівень опанування теорією та методиками дошкільної освіти, але зовсім не ознайомлені з інноваційними управлінськими технологіями.

За таких умов вже недопустимо застосовувати організаційно-управлінські форми, засоби і методи, що були в попередньому історичному періоді розвитку освіти. На думку науковців І. Дичківської, В. Крижка, К. Крутій, О. Ліннік, Є. Павлютенкова організаційно-управлінські інновації виступають основою та передумовою кардинальних змін в освітній системі і є визначальним чинником переходу її в якісно інший стан[4,5,6]. Це стосується і сучасного стану

дошкільної освіти. Удосконалення змісту, ускладнення функцій і умов діяльності сучасного закладу дошкільної освіти потребують значних змін в організаційному та технологічному аспектах освітнього менеджменту.

Відтак, наявні суперечності між набутим емпіричним досвідом сучасного створення умов ефективного управління колективом закладу дошкільної освіти і недостатнім теоретичним обґрунтуванням методики організації такої роботи, необхідністю системного набуття вихователями закладів дошкільної освіти професійно-методичної компетентності та їхньою фрагментарною участю в методичній роботі.

Мета. Висвітлити систему роботи щодо створення умов для якісно нового ефективного управління педагогічним колективом та досягнення конкретних результатів і задоволення потреб дитини, родини, суспільства.

Основна частина. Аналіз вітчизняної та зарубіжної літератури з питань створення умов ефективного управління в закладі дошкільної освіти засвідчив, що означена проблема існує давно як у педагогічній теорії, так і в освітній практиці. Теорія освітнього менеджменту не стоїть на місці і пропонує інноваційні підходи до розв'язання проблеми. Вивчення практичних аспектів діяльності закладів дошкільної освіти засвідчило, що значна кількість керівників з педагогічним стажем понад 25 років, не готові сприймати інновації сучасного менеджменту. Дотримуючись традицій, закладених ще з минулих часів, коли від керівника дошкільного навчального закладу вимагали чіткого виконання інструкцій, настанов „зверху”, більшість з них продовжують орієнтуватися на старе, вибудовувати відносини з колективом з позиції „над”, нерідко сприймаючи вихователя як формального виконавця керівних указівок, що свідчить про низький рівень управлінської культури. Сучасні життєві реалії доводять необхідність виформовувати діяльність закладів дошкільної освіти дотримуючись принципів сучасного економічного й освітнього менеджменту. Сучасний освітній менеджмент спирається на маркетинговий підхід та пропонує умови ефективного управління. Серед них дослідники Л. Карамушка, О. Ліннік, Є. Павлютенков розглядають такі: розробка маркетингової стратегії розвитку закладу дошкільної освіти; створення і апробація моделі управління педагогічним колективом закладу дошкільної освіти на основі маркетингового підходу; проектування інформаційного забезпечення закладу дошкільної освіти (створення сайту закладу дошкільної освіти, електронних освітніх ресурсів) [1,5,6]. Отже, спираючись на основні умови розвитку згідно з маркетинговим підходом, що є основою ефективного управління закладом дошкільної освіти, ми мали нагоду розробити умови ефективного управління для закладу дошкільної освіти №230 «Черешенька» м. Запоріжжя. Маркетинговий підхід покладено в основу нашої експериментальної моделі створення умов ефективного управління колективом закладу дошкільної освіти.

Для ефективного управління закладом дошкільної освіти, після узагальнення теоретичних і практичних аспектів, нами було створено такі умови: інтеграція інноваційних та традиційних підходів управління у площині

взаємодії керівника з педагогами закладу дошкільної освіти (реалізація командного, маркетингового та акмеологічного підходу через постійно діючий віртуальний кабінет закладу дошкільної освіти); постійна робота керівника закладу освіти з удосконалення управлінської компетентності (постійна робота керівника з самоосвіти, самовдосконалення професійних та особистісних якостей через відвідування майстер-класів, тренінгів, семінарів тощо); залучення педагогів закладу освіти в рамках неформальної та інформальної освіти до спільних методичних заходів через інноваційний підхід (постійна інституалізована та спланована робота в рамках віртуального кабінету, в межах участі в творчих та динамічних групах, ведення особистого сайту-портфоліо, створення та реалізація нових продуктів: ігор, майстер-класів, воркшопів тощо); активна практико-орієнтована діяльність педагогів у взаємодії з іншими педагогами та батьками дітей (розробка та презентація власних напрацювань в межах віртуального кабінету та за його межами з метою обміну досвідом, впровадження нових технологій тощо).

У ході дослідження було обґрунтовано та експериментально перевірено модель системи педагогічних умов ефективного управління педагогічним колективом закладу дошкільної освіти.

Протягом експерименту було створено певні умови для працівників колективу дошкільного навчального закладу № 230 «Черешенька» м.Запоріжжя. Для цього було впроваджено систему віртуального кабінету закладу дошкільної освіти. Впродовж навчального року проводилися спостереження, опитування, анкетування працівників закладу, які дозволили презентувати підвищення показників діяльності колективу через додатково створені умови. Завдяки впровадженню інноваційної моделі підвищилася ефективність управлінської діяльності, менеджменту безпосередньо в даному закладі. Відбулась оптимізація планування, удосконалення організації, підвищилась якість контролю, а головне, без додаткових капіталовкладень, відбулося підвищення мотивації педагогічних працівників. Причиною таких змін, на нашу думку, стала можливість отримати повну та якісну інформацію, доступ до якої здійснювався у будь-який зручний час, підвищити статус педагогічного працівника, висловити свою думку, позицію, презентувати свої здобутки. Для керівника закладу дошкільної ця модель також має свої переваги. Серед них такі: своєчасний і повний контроль за діяльністю працівників, можливість здійснювати моніторинг, робити аналіз у будь-який момент, надавати рекомендації та консультації, організовуючи роботу в віртуальному кабінеті і презентувати проекти, плани у вільному доступі.

Висновки. Перспективу подальшого дослідження вбачаємо в можливості проведення он-лайн конференцій, навчання серед педагогічних працівників із запрошенням експертів без виїзду останніх, можливість створення і удосконалення такого кабінету серед батьків і педагогів дітей певної вікової

групи для інтерактивного спілкування, отримання кваліфікованої допомоги, реалізації просвітницької роботи. Найпривабливіше те, що кожен заклад дошкільної освіти може запроваджувати зазначену модель без додаткових капіталовкладень.

Означена модель може бути цікавою, насамперед, керівникам закладів дошкільної освіти, які цікавляться формуванням колективу на сучасних засадах та зорієнтовані на професійне та кар'єрне зростання кожного працівника як основу інноваційного розвитку освітнього закладу.

Список використаних джерел:

1. Жерносек І. П. Організація науково-методичної роботи в школі. Харків: Основа, 2016. 128 с.
2. Калуська Л. Нові підходи до методичної роботи в ДНЗ // *Дошкільне виховання*. 2015. № 11. С. 10 – 11.
3. Карамушка Л. М. Психологія управління закладами середньої освіти. К.: Наука-Центр, 2020. 332 с.
4. Крутій К. Л. Масові форми методичної роботи з педагогами в сучасному дошкільному навчальному закладі. Запоріжжя: «ЛПС» ЛТД, 2014. 128 с.
5. Ліннік О. Сучасні інтерактивні технології методичної роботи з педагогічними кадрами // *Вихователь-методист дошкільного закладу*. 2019. № 8. С. 21 – 28.
6. Павлютенков Є. М. Професійне становлення керівника дошкільного навчального закладу // *Дошкільна освіта*. 2015. № 1. С. 4–11.