

Пазєєва Г. М.

*кандидат економічних наук,
доцент кафедри управлінських технологій,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: PazeevaA@krok.edu.ua,
ORCID: 0000-0002-6557-6890*

Дем'яненко О. М.

*здобувач освітньої програми «Управління закладом освіти»
спеціальності 073 «Менеджмент» групи МЕН/УЗО-21м,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: demianenkoom@krok.edu.ua*

Актуальність дослідження. Актуальність дослідження полягає в тому, що дошкільна освіта направлена на забезпечення різнопланового розвитку дитини дошкільного віку у відповідності до її здібностей, нахилів, задатків, культурних потреб, індивідуальних, фізичних та психічних особливостей. Вона направлена на формування у дітей моральних норм та набуття життєвого досвіду.

На сучасному етапі розвитку у вітчизняній освітній системі, в тому числі в дошкільній освіті, відбувається процес реформування, який зорієнтований на формування та реалізацію нової системи управління з врахуванням зарубіжного досвіду, специфіки економічних, соціальних та культурних умов, що вимагає значних структурних та організаційних змін. Змістом сучасної парадигми управління дошкільною освітою є її орієнтація на дитину і її потреби, формування необхідних умов для забезпечення всебічного розвитку особистості, орієнтація педагогів на ефективну колективну та індивідуальну діяльність у освітній системі закладу дошкільної освіти.

Об'єкт дослідження. Процес управління педагогічним персоналом в дошкільному закладі освіти.

Предмет дослідження. Теоретико-методичні аспекти управління педагогічним потенціалом в закладі дошкільної освіти.

Мета дослідження. Аналіз процесу управління педагогічним потенціалом в закладі дошкільної освіти, з урахуванням впливу вимог сьогодення.

Інформаційна база досліджень. Дослідженням особливостей управління педагогічним потенціалом закладу дошкільної освіти займалися такі українські науковці, як Н. В. Гавриш, О. А. Горчакова, О. П. Кошіль, К. Л. Крутій, Л. М. Ліхницька, О. В. Малихіна, О. І. Мармаза, І. Л. Паласевич, Т. Шоутен та ін.

В процесі дослідження використовували наступні наукові методи: метод узагальнення, логічний метод, метод аналізу та синтезу-для визначення сутності педагогічного потенціалу закладу дошкільної освіти; метод дедукції та індукції, метод формалізації-для визначення особливостей управління педагогічним потенціалом закладу дошкільної освіти; системний метод-для дослідження організаційно-педагогічних умов управління педагогічним потенціалом закладу дошкільної освіти.

Етапи та результати дослідження. Якість дошкільної освіти залежить від якості створених у закладі дошкільної освіти освітніх та організаційно-педагогічних умов, основними серед яких є його освітнє середовище, яке забезпечує оптимальний розвиток особистості та його педагогічний потенціал.

Освітнє середовище закладу дошкільної освіти-це багаторівнева система умов, обставин, факторів, можливостей, яка забезпечує оптимальні параметри його освітньої діяльності в усіх аспектах-змістовому, цільовому, результативному, процесуальному, ресурсному [3, с. 95]. Стратегія розвитку дошкільного навчального закладу визначає основні напрями, пріоритети, завдання та їх реалізацію засобами кадрової, соціальної політики, управлінням і фінансуванням.

Проте, можна створити унікальну програму розвитку, придумати нову концепцію, розробити перспективну стратегію діяльності навчального закладу, але реалізувати їх за відсутності висококваліфікованих працівників навряд чи вдасться. Тому будувати кадрову політику навчального закладу слід так, щоб допомогти кожному працівнику активізувати його професійні якості, задовольнити усі запити й прагнення до саморозвитку [1].

На формування пріоритетів кадрової політики впливають внутрішні й зовнішні чинники. До внутрішніх належать, зокрема, мета, стратегія діяльності й імідж навчального закладу, стиль управління, розподілення фінансових ресурсів, умови роботи, рівень та якість мотивування працівників тощо. Адміністрація закладу освіти впливає на них своїм стилем керівництва [2].

На сьогодні, під час роботи у воєнний стан, керівник відчуває сильний вплив зовнішніх чинників, які виокремлюють змінтенденцій економічного розвитку, особливості та зміни трудового законодавства й оновлення нормативно-правового середовища, ситуацію на ринку праці, стан сфери освіти тощо. Урахування внутрішніх і зовнішніх чинників дає змогу вдосконалити кадрову політику. А це впливає на ефективність роботи навчального закладу, його конкурентоздатність і якість освітнього процесу.

Завдяки продуманій кадровій політиці, яку проводить адміністрація, формується педагогічний колектив. Всі керівники прагнуть, щоб педагогічний колектив закладу дошкільної освіти був командою спеціалістів, майстрів і професіоналів, які об'єднані спільною педагогічною метою, вносять свій внесок в освітній процес, проявляючи свою творчість, де кожний педагог збагачується духовно завдяки творчості співдружності однодумців.

Керівник веде кадрову політику за різними рівнями впливу. Під час роботи закладу дошкільної освіти у воєнний час, керівнику краще обирати активну раціональну політику. Вона передбачає обґрунтований прогноз розвитку кадрової ситуації й керується коротко-, середньо- й довгостроковими планами роботи із забезпечення кадрами. Використовують гнучкі форми залучення тих фахівців, які можуть максимально ефективно виконувати завдання, характерні для певної ситуації реалізації проекту.

Ефективна кадрова політика — важлива складова повноцінного розвитку навчального закладу, формування його іміджу, що безпосередньо впливає на якість навчально-виховного процесу [3].

Дуже ефективно, коли співпрацюють адміністрація й психологічна служба закладу, постійно вивчають мотивацію працівників, що допомагає визначити як загальні (на рівні колективу), так й індивідуальні мотиви їхньої діяльності. Для цього використовуються прямі й опосередковані методи, тісно пов'язані один з одним.

Питання управління педагогічним потенціалом в цілому набирає специфічну проблематику під час роботи закладу дошкільної освіти у воєнний стан. На сьогодні керівники навчальних закладів повинні вирішувати проблему забезпечення роботи

навчальних закладів, тому що в перші місяці війни відбувся значний переїзд по Україні та до інших країн багатьох працівників освіти вихованців. Із відновленням роботи закладу дошкільної освіти час повертатись всім працівникам до виконання своїх обов'язків.

На контролі директора стоять питання забезпечення освітнього процесу формою онлайн або оф-лайн; організація педагогічного та технічного персоналу для забезпечення освітнього процесу. Проте, відчувається недостатність кадрів, тому необхідно приділити значну увагу кадровій політиці навчального закладу. В разі недостатності кадрів, з'явилась можливість залучати відповідний персонал із числа внутрішньопереміщених осіб з окупованих територій, які потребують роботи.

Як бачимо, вирішення питання кадрової політики та керівництва педагогічним потенціалом виходять на новий рівень. Зміцнюється індивідуальна комунікація адміністрації з членами колективу, надається більше уваги особистим проблемами кожного. Для задоволення індивідуальних потреб, необхідно забезпечити їх танадати соціальні гарантії, за допомогою наступних заходів [2]:

- своєчасна виплата заробітної плати;
- проходження перепідготовки та підвищення кваліфікації у нових формах;
- проходження атестації;
- використання матеріальних засобів стимулювання;
- створення умов для роботи за сумісництвом (у разі успішного виконання основної роботи);
- гарантія стабільності роботи, для чого укладаються з працівниками контракти довгострокової дії;
- забезпечення функціонування органів врегулювання конфліктних ситуацій.

В реаліях сьогодення, робота закладу дошкільної освіти вимагає від кожного працівника, а особливо педагога, розширення кола діяльності, привнесення ще більшої особистої відповідальності за виконання правил безпеки в освітньому процесі. Проводяться інструктажі, консультації, тренінги з педагогами щодо їх роботи з вихованцями під час воєнного стану. Вихователі багато уваги приділяють оснащенню та упорядкуванню приміщень, майданчиків відповідно до вимог Санітарного регламенту та з метою створення розвивального безпечного середовища для дошкільників. В освітній діяльності все активніше використовуються технічні засоби навчання, індивідуальні форми роботи.

Під впливом останніх подій, змінилось сприйняття дітьми змісту освітнього матеріалу. Тому педагоги використовують весь свій досвід та професіоналізм, досвід інших колег щоб донести до розуміння дітьми важливих завдань та тем. На заняттях широко використовуються різні освітні онлайн-платформи. Основними стали питання безпеки життєдіяльності дошкільників, мінної безпеки, вивчення з вихованцями алгоритму дій підчас сигналу «повітряна тривога», вибору безпечної дороги додому тощо. Поряд з тим продовжується опанування програмових завдань, зростає важливість національного та патріотичного виховання дошкільників, виховання духовності і моральних чеснот.

З метою підвищення кваліфікації для педагогів широко пропонуються відео-семінари, відеоконференції, навчальні модулі та інші форми дистанційного навчання. Відповідно до умов роботи закладу освіти, проводиться атестація педагогічних працівників.

Актуальна робота вихователів з батьками та вихованцями. З боку педагогів іде постійна інформативно-консультативна робота щодо можливості організувати освітній процес вдома, зробити його цікавим та пізнавальним для дошкільнят.

Для забезпечення ефективного функціонування всього колективу та успішного стратегічного розвитку закладу, керівник залучає різні online платформи. Zoom-наради, обговорення у вайбер-групах, google-анкети, тощо. Дуже велике значення в сьогоденні умовах роботи закладу дошкільної освіти має авторитет керівника, його вміння приймати управлінські рішення в межах короткого проміжку часу, в непередбачуваних умовах, враховуючи вимоги чинного законодавства, вміння згуртувати колектив та організувати роботу закладу під час воєнного стану.

Практична значущість результатів дослідження. Таким чином, для успішного управління педагогічним потенціалом закладу дошкільної освіти в цілому, а особливо в умовах роботи під час воєнного стану, необхідно проводити ефективну та раціональну кадрову політику, розширювати та поглиблювати форми взаємодії керівника і педагогічного колективу. Провідною умовою досягнення результатів є індивідуальна робота з кожним педагогом, з урахуванням їх індивідуальних потреб та можливостей та викликів сучасності.

Ключові слова: управлінням педагогічним потенціалом, кадрова політика, педагогічний колектив, керівник.

Список використаних джерел

1. Мартинець Л. А. *Управлінська діяльність керівника навчального закладу: навч. посібник.* Вінниця, 2018. 196с.
2. Тамара Ільченко «Кадрова політика навчального закладу», *е-журнал Практика управління закладом освіти №5, 2017.*
3. Кошіль О. П. *Педагогічний потенціал освітнього середовища дошкільного навчального закладу.* О. П. Кошіль. *Педагогічна освіта: Теорія і практика. Збірник наукових праць № 27. 2017. С. 95-99*