

УПРАВЛІННЯ ДІЯЛЬНІСТЮ ЗАКЛАДОМ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ: ІНТЕГРАТИВНИЙ ПІДХІД

Нині особливої ваги набуває реалізація стратегічного планування діяльності закладу дошкільної освіти (далі – ЗДО), спрямованого на забезпечення його розвитку, як суб'єкта ринку освітніх послуг, що функціонує в складному конкурентному середовищі. За роки незалежності система дошкільної освіти зазнала істотних змін: напрацьовано особливі підходи до формування, вдосконалення та визнання на державному рівні дошкільної освіти не тільки як обов'язкової структурної складової, а й як початкової базової ланки в системі загальної безперервної освіти людини.

Л. Пісоцька підкреслює, що управління – це та рушійна сила, яка націлена на активізацію людини через створення оптимальних умов для прояву та розвитку її творчого потенціалу. Управління – це вид діяльності, який забезпечує оптимальне функціонування та розвиток системи, узгоджує та координує діяльність людей щодо досягнення спільної мети [2]. Вона розглядає управління дошкільною освітою як цілеспрямовану діяльність всіх ієрархічних ланок управління, котра забезпечує становлення, збереження, стабілізацію функціонування та розвиток дошкільної освіти у різноманітних формах охоплення нею потреб суспільства у вихованні дітей [2]. Необхідно зазначити, що управління конкретним ЗДО має свою специфіку. Вона полягає в інтеграції інтересів держави та особистості, яка в ЗДО проходить стадію активного соціального формування. Отже, управлінська діяльність ЗДО має здійснюватися на основі інтегративного підходу, тобто поєднанні різних методів.

Під методами управління будемо розуміти сукупність способів здійснення функцій управління, які забезпечують досягнення встановлених цілей та результатів [4], спрямовані на досягнення поставлених завдань, пов'язаних зі зміною соціально-економічного розвитку суспільства, його орієнтацією на ринкові відносини крізь призму синергетичних засад з використанням методологічних наробок, здобутків глобального управлінського досвіду, запровадження толерантності, довіри, гуманізму [1]. Варто зазначити, що в науковій літературі методи управління у роботі ЗДО систематизовано і узагальнено у три групи: організаційно-розпорядчі (адміністративні), соціально-психологічні та економічні.

Схарактеризуємо їх. Організаційно-розпорядчі методи управління реалізуються шляхом регламентації діяльності виконавців, її нормування та інструктування через постанови, вказівки, інструкції, розпорядження, накази і вимоги. Ці методи застосовуються керівником ЗДО при розробці стратегічного плану як генерального перспективного напрямку розвитку ЗДО на основі визначення якісно нових цілей, котрі відповідають внутрішнім можливостям, а

також річного. Керівником здійснюється підбір, розстановка і виховання кадрів; розробляються і впроваджуються посадові інструкції; підтримується внутрішній розпорядок і дисципліна; створюються умови для вимогливості керівника і особистої відповідальності кожного працівника ЗДО. Ця група методів носить розпорядчий характер, а відтак є складовою авторитарного стилю керівництва. Треба зауважити, що управляти в умовах ЗДО лише цими методами сьогодні не раціонально, оскільки динамічні зміни підходів до забезпечення освітніх потреб, зміни освітніх парадигм вимагають переходу на демократичний режим управління. Ці методи спрямовують колектив на креативність, активізацію діяльності кожного члена колективу через матеріальне і моральне стимулювання. До цієї групи методів відносяться: вимогливе, але коректне, розпорядження, прохання, побажання, переконання, подяки, власний приклад керівника ЗДО, врахування людського фактору. Зазвичай це методи суспільного впливу, що реалізуються шляхом залучення до управління працівників ЗДО, колективного обговорення основних проблем закладу і можливостей їх вирішення.

Щодо другої групи методів управління – економічних, то відзначаємо, що ці методи мають реалізовуватися шляхом втілення в управлінську аксіому важливого принципу: від кожного за здібностями – кожному по праці, що в освітянському просторі у повному обсязі, вважаємо, досягти неможливо. У систему позитивного відзначення працівників ЗДО можна включити: заохочення за наслідками навчального року, за успіхи у підготовці дітей до навчання у школі, за кращі показники у вихованні дітей тощо; у зв'язку з урочистими датами; за перемогу в оглядах – конкурсах на кращу групу, організацію цікавих справ, інноваційну діяльність тощо [5]. Для керівника ЗДО використання економічних важелів досить серйозна справа, оскільки відзначення має бути справедливим і чесним відповідно до результативності праці. Переоцінка і недооцінка заслуг кожного приводять до порушення стабільності у колективі. Кожна група управлінських методів у контексті діяльності керівника ЗДО має свій позитив, але для забезпечення результативності діяльності використовувати їх потрібно у комплексі. Кожен керівник ЗДО повинен застосовувати управлінські методи в залежності від ситуації у колективі, від особливостей колективу, від важливості поставленого завдання.

Безумовно, керівник закладу дошкільної освіти є ключовою фігурою в здійсненні управлінської діяльності. Тому модернізація освітнього процесу ставить нові універсальні вимоги до їхньої професійної компетентності [4]: оволодіння технологіями менеджменту і маркетингу в освіті; залучення до управлінських процесів широкого загалу педагогічної громадськості, батьків, громадських організацій; створення принципово нових моделей науково-методичної роботи в закладі дошкільної освіти; оновлення освітнього процесу, реформування освітньої галузі та підвищення статусу директора дошкільного закладу як керівника; модернізація програми підвищення кваліфікації з урахуванням досвіду інших країн світу. Його кваліфікацію визначають чотири основні чинники [4]: вміння ставити актуальні, теоретично обґрунтовані та

практично значущі цілі; здійснювати тактичне планування діяльності всіх учасників освітнього процесу, зокрема й своєї; за допомогою ефективних засобів обирати й реалізувати поставлені цілі та коригувати раніше визначену тактику, співвідносячи її з реальними умовами освітнього процесу; здійснювати кваліфікований самоаналіз та аналіз діяльності всіх учасників освітнього процесу [3].

Таким чином, методи управління ЗДО, які використовуються конкретним керівником, мають базуватися на позиціях демократа, гуманіста, практичного знавця людської душі і мають бути індивідуальними, переосмисленими крізь призму свого світоуявлення відповідно до власних завдань і управлінських можливостей. Наразі галузь дошкільної освіти України все ще переживає не найкращі часи, але попри всі соціально-економічні негаразди вона законодавчо і нормативно визнана, функціонує та розвивається, управлінські структури постійно перебувають у пошуку найефективніших шляхів реалізації основних своїх завдань, розвитку інноваційних процесів.

Список використаних джерел:

1. Крижко В.В., Мамаєва І.О. Аксіологічний потенціал державного управління освітою. Навч. Посібник. К.: Освіта України, 2005. 224с
2. Пісоцька Л.С. Актуальні проблеми управління розвитком дошкільної освіти в Україні : [Моногр.]. Хмельницький : ХГПА, 2009. 174 с.
3. Управління навчальним закладом : навч.-метод. посіб. [О. І. Мармаза, О. М. Касянова, В. В. Григораши та ін.]. У 2-х ч. Харків : Веста : Ранок, 2003. Ч. 1 : Абетка менеджера освіти. 160 с. (Серія „Управління школою”).
4. Ушаков А.А. Научно-методическое сопровождение личностно-профессионального саморазвития педагога. Международный журнал экспериментального образования. 2012. № 6. С. 80-81.
5. Чумичева Р.М., Платошина Н.А. Управление дошкольным образованием: уч.пос.для студ. Москва: Изд.центр «Академия», 2011. 400с.