

ІНДИВІДУАЛЬНІСТЬ КЕРІВНИКА КАФЕДРИ ДОШКІЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ В СУЧАСНОМУ ІСТРИЧНОМУ ОСВІТНЬОМУ ПРОСТОРІ

THE INDIVIDUALISM OF THE HEAD OF THE DEPARTMENT OF PRE-SCHOOL PEDAGOGY IN THE MODERN HISTORICAL EDUCATIONAL SPACE

Стаття присвячена одній з актуальних проблем модернізації менеджера кафедри дошкільної педагогіки закладу вищої освіти України. Зокрема, розкривається сутність таких понять як управлінська практика, стилі керівництва, зокрема кафедрою дошкільної освіти, самоосвіти очільника та лідерські якості; явище згуртованості колективом команди однодумців. Основна увага зосереджується на теоретико-методичних засадах розвитку культури самовираження управлінця кафедри дошкільної ланки закладу вищої освіти України. У дослідженні висвітлюються структурні компоненти, логічні критерії, аспекти рефлексії та результативності показників сумісної плідної співпраці науковців, управлінців та педагогічних працівників на рівні сформованості питань самоосвіти та становлення очільника кафедри дошкільної освіти. На основі аналізу науково-дослідницької літератури зазначається також, що концепція наукових пошуків окресленого питання забезпечується єдністю управлінського, методологічного, теоретичного, наукового та методичного передового досвіду широкого кола прийнятних рішень і творчих пошуків.

Проблеми управлінської галузі, частково розглянуто в наукових дослідженнях М. Дяченка, А. Деркача, І. Радванського, А. Тихончука, В. Уліча, В. Ягупова, але немає спеціальних досліджень, присвячених професійній підготовці менеджерів закладів освіти до управлінської діяльності. Аналіз наукових розробок у галузях менеджменту, психології та історії педагогіки свідчить про те, що проблемам самореалізації, готовності до ефективного управління кафедрою дошкільної педагогіки, самовиховання та корекційній роботі членів колективу приділено недостатньо уваги. Процес становлення та зростання детермінується суспільством і слугує певним колегіальним інтересам. Управлінець не лише пристосовується до зовнішніх суспільних умов, але й активно впливає на них, стаючи діячем розвитку самих членів кафедри. Пріоритетне питання щодо аспектів професійного менеджменту в управлінській діяльності керівника кафедри, зокрема дошкільної освіти, наразі вивчене та проаналізоване, вказує на прогалини в цій системі, що і зумовлює необхідність додаткових досліджень науковців щодо питань професійної спроможності менеджерів й ефективного виконання своїх функціональних обов'язків.

Ключові слова: кафедра дошкільної педагогіки, викладач, наукова діяльність, професійний менеджмент, керівник кафедри дошкільної освіти, саморозвиток.

The article is devoted to one of the urgent problems of modernization of the manager of the department of preschool pedagogy of the institution of higher education of Ukraine. In particular, the essence of such concepts as management practice, leadership styles, in particular the department of preschool education, self-education of the head and leadership qualities is revealed; the phenomenon of collective cohesion of a team of like-minded people. The main focus is on the theoretical and methodological foundations of the development of the culture of self-expression of the head of the department of the preschool link of the institution of higher education of Ukraine. The study highlights the structural components, logical criteria, aspects of reflection and effectiveness of indicators of compatible fruitful cooperation of scientists, managers and pedagogical workers at the level of formation of self-education issues and formation of the head of the preschool education department. Based on the analysis of scientific research literature, it is also noted that the concept of scientific research of the outlined issue is provided by the unity of managerial, methodological, theoretical, scientific and methodical best experience of a wide range of acceptable solutions and creative research.

The problems of the management field are partially considered in the scientific studies of M. Dyachenko, A. Derkach, I. Radvanskyi, A. Tikhonchuk, V. Ulich, V. Yagupov, but there are no special studies devoted to the professional training of managers of educational institutions for management activities. The analysis of scientific developments in the fields of management, psychology and the history of pedagogy shows that insufficient attention is paid to the problems of self-realization, readiness for effective management of the department of preschool pedagogy, self-education and corrective work of team members. The process of formation and growth is determined by society and serves certain collective interests. The administrator not only adapts to external social conditions, but also actively influences them, becoming an actor in the development of the members of the department themselves.

The priority question regarding the aspects of professional management in the managerial activities of the head of the department, in particular preschool education, currently studied and analyzed, indicates the gaps in this system, which necessitates additional research by scientists regarding the issues of the professional capacity of managers and the effective performance of their functional duties.

Key words: department of preschool pedagogy, educator, scientific activity, professional management, head of the department of preschool education, self-development.

УДК 378.091.12:373.2.07:005.96
DOI <https://doi.org/10.32782/2663-6085/2024/73.2>

Ютковська М.О.,

аспірант кафедри педагогіки вищої школи
Державного вищого навчального закладу «Донбаський державний педагогічний університет»,
вчитель англійської мови
Одеського ліцею №9

Постановка проблеми в загальному вигляді. Феномент професійно-особистісного саморозвитку дозволяє виступати автономним суб'єктом

освітньої діяльності в основі якого лежить досвід освітньої, творчої, комунікативної, моральної, психо-фізіологічної та кваліфікаційної роботи.

Професійно-особистісний саморозвиток передбачає усвідомлення своєї власної відповідальності за процес професійного самовдосконалення, наявність умінь його проектувати, здатність постійно підтримувати та корегувати своє професійне та особистісне зростання, адаптуватися до нових умов і активно приймати рішення. Однак на сучасному етапі розвитку відсутнє цілісне уявлення про складові професійно-особистісного саморозвитку та етапи його становлення, що ускладнює процес ефективної управлінської діяльності. Саморозвитку керівників кафедри дошкільної педагогіки визначено наступні: самосвідомість, самовизначення, самореалізація, самовдосконалення, самоосвіта, самовиховання, саморегуляція, самоідентифікація, самооцінка. Одна з проблем сучасної науки – це невідповідність знань і кваліфікації педагогів сучасним вимогам в галузі змісту освіти, педагогічних технологій, а також технологій управління освітніми осередками [1]. Проблема ефективності управлінського менеджменту може бути вирішена лише тільки за умови забезпечення високої компетентності та відповідної професійної майстерності кожного педагога. Разом з цим, актуальні потреби суспільства диктують нові умови якісних характеристик управлінської діяльності, основною метою якої є реалізація високих гуманітарних стандартів життя і досягнення соціально значущих результатів. Потреби сучасного соціального життя вимагають пошуку нових форм діяльності, нових напрямків роботи, таких як педагогічний менеджмент професійної діяльності, а також педагогічний менеджмент в системі управління освітньою сферою. Крім того, управлінці, муніципальні службовці, керівники щодня працюючи в контакті з іншими людьми, повинні розвивати свої дидактичні вміння і вдосконалювати особистісний потенціал.

Отже, аналіз теорії і практики дає змогу зробити висновок, що поширенню концептуальних засад, та ідей менеджменту перешкоджають: недостатня сформованість нормативно-правової бази, низький рівень управлінської підготовки і функціональної компетентності керівника кафедри дошкільної освіти, відсутність адекватного дидактичного забезпечення процесу підготовки та перепідготовки кадрів, дефіцит теоретичних та науково-методичних розробок з проблем управління кафедрою дошкільної освіти та узагальненого передового педагогічного досвіду [2].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У працях українських вчених саморозвиток постає як атрибут найвищого рівня розвитку особистості – коли людина стає суб'єктом життєвого шляху. Так, Л. Зязюн наголошує, що саме професійний саморозвиток є основою підвищення професіоналізму, завдяки якому здійснюється активне вдосконалення себе як особистості та

професіонала. З позицій педагогічного менеджменту Л. Мартинець виокремила наступні управлінські принципи: принцип поваги і довіри до людини; принцип цілісного погляду людини; принцип співробітництва; принцип соціальної справедливості; принцип індивідуального підходу в управлінні; принцип особистого стимулювання; принцип консенсусу; принцип колективного прийняття рішення; принцип цільової гармонізації; принцип автономізації управління; принцип постійного оновлення. Функції менеджера, який забезпечує освітній процес кафедри полягає в тому, щоб: визначити і знайти тих, хто потребує навчання, підібрати персонал необхідної кваліфікації, фахівців, які володіють високопрофесійним досвідом; сконцентрувати в одному місці суб'єктів навчання; запровадити процес і забезпечити його всіма необхідними засобами; стимулювати, контролювати і коригувати впродовж процесу, домагаючись необхідної якості. Визначені функції допомагають визначити основні завдання: постановка цілей, планування змісту, ресурсне забезпечення процесу, висока мотивація, контроль і координація процесів, аналіз результативності. Розвиток кафедри дошкільної педагогіки потребує і переосмислення функцій управління в сучасних умовах.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Серед механізмів, що сприяють професійно-особистісному Доведено, що саме професійна діяльність визначає зміст, форми, схеми професійної рефлексії, а внутрішній рух забезпечує енергію, реалізацію, особистісний сенс професійного саморозвитку. Професійно-особистісний саморозвиток – поняття, що досить активно вивчається останніми роками, і, як показують дослідження, від нього залежить не лише результативність процесу професійного саморозвитку, а й саме його здійснення. Він сприймається як процес розвитку особистості керівника, орієнтований на високий рівень професіоналізму. Цінності, ціннісні орієнтації, ціннісне ставлення до світу, в сукупності виступають основою змісту, спрямованості, стратегії саморозвитку та реалізації професійної педагогічної освіти, адже особистісне виражається в професійному через ціннісні орієнтації та установки вчителя.

Основними джерелами формування управлінських установок, пов'язаних із світоглядом керівника, є ставлення до різних сторін життя, до людей, до себе, до діяльності. Основою є формування нового напрямку в діяльності – його особливість полягає в усвідомленні нової ролі, в розвитку особистості організатора, наставника, тренера. Використання прийомів передбачає вміння керувати управлінськими ситуаціями, процесом соціалізації, поведінкою, що і є головними компонентами діяльності сучасного керівника. Зазначимо, що

сьогодні професійним питанням керівника кафедри дошкільної освіти не завжди приділяється належна увага тому у зв'язку з цим і виникає суперечність між вимогами практики та відсутністю умов до цілеспрямованого, систематичного, грамотного підвищення власного рівня майстерності [3].

Мета статті. Розкрити базові індивідуальні потреби, проблемно-пошукові дискусійні та професійні питання і перспективи керівника кафедри дошкільної освіти спираючись на історичні науково-пошукові розвідки і творчі досліди в умовах сьогодення.

Виклад основного матеріалу. Основними характеристиками професійного саморозвитку, як особливої особистісної освіти, виступають активність та здатність до перетворення себе, активна рефлексивна позиція. Саме освітнє середовище кафедри дошкільної освіти ефективно впливає на формування до професійно-особистісного саморозвитку в основі якого є: освітній потенціал, тобто ціннісна орієнтація у професійній сфері, уявлення про професію і соціальні установки на опанування нею, професійною компетентністю, інтелектуальністю, здатністю до самоосвіти, психологічною грамотністю; творчим потенціалом, тобто ініціативністю, креативністю, соціальною активністю, наполегливістю, організаторськими якостями; комунікативним потенціалом: відкритістю, емпатійністю, делікатністю, добротою, толерантністю, почуттям такту, співчуттям, інтуїцією, здатністю до співпереживання, порядністю, готовністю до співпраці; моральним потенціалом, тобто чесністю, відповідальністю, вмиле регулювання своєї поведінки, розуміння своїх можливостей, володіння духовною та загальною культурою, громадянськістю, патріотизмом; психофізіологічним потенціалом: самостійністю, мобільністю, гнучкістю, дисциплінованістю, наполегливістю, самоповагою: кваліфікованим потенціалом, тобто впевненістю в собі, підприємливістю, конкурентноспроможністю, інтелектуальною зрілістю (розвинені пізнавальні інтереси, уміння знайти конструктивне вирішення проблеми, критичність мислення тощо). Комплексний вплив на всі складові готовності до саморозвитку керівника кафедри дошкільної освіти дозволяє сформувати основу для успішного професійно-особистісного саморозвитку, забезпечити психологічне благополуччя особистості і, як наслідок оптимізує як особистісне так і соціальне та професійне життя. Керівник кафедри дошкільної педагогіки виступає головним суб'єктом впливу, основною фігурою, який належить стратегічна роль у розвитку особистості фахівця [4]. При чому, як зазначає О. Мамічева, структура діяльності керівника кафедри включає ряд взаємозумовлених компонентів, зокрема: діагностичну, дослідницько-творчу, організаційну, методичну, аналітико-оцінну, та іншу діяльність. Т. Шестакова

визначає такі ознаки професійного самовдосконалення, що відрізняють його від інших форм: аутоспрямованість, самостійність, самодетермінованість, самостійність, усвідомленість, позитивна модальність, творчий характер, інтегративність. У науковій літературі наводяться такі умови, необхідні для формування професійної самосвідомості педагога-управлінця, що сприяють виникненню у нього потреби у професійному самовдосконаленні: спрямованість самосвідомості на себе як на суб'єкт діяльності; здатність до рефлексії; організація самопізнання; використання спільних форм діяльності; широке залучення до різних форм діяльності; надання можливості для найбільш повного порівняння й оцінювання професійних важливих якостей, умінь і навичок; формування правильного оцінного ставлення до себе й до інших. Самореалізація викладача як максимальне задоволення професійних прагнень і потреб є стимулом для подальшого розвитку особистості, творчого пошуку шляхів досягнення гармонії із середовищем, що постійно змінюється, з новими професійними та життєвими вимогами завтрашнього дня. Самореалізація керівника кафедри дошкільної освіти створює позитивну мотивацію для професійного зростання, отримання нових досягнень, опанування новими видами професійної активності [2].

На основі вивчення праць учених Л. Дудікової та Т. Шестакової та спираючись на результати досвіду вищих закладів освіти, зазначимо, що для підвищення мотивації до професійних успіхів, необхідно посилювати зв'язок між груповими й індивідуальними формами активності; залучати до обміну досвідом із колегами-практиками з відповідних сфер професійної діяльності, стимулювати розвиток навички моделювання професійних ситуацій; посилювати наукову роботу; створювати умови кар'єрного зростання.

Значний доробок вчених зокрема у напрямку пошуків шляхів стимулювання процесів самовдосконалення потребує сьогодні узагальнення і творчого застосування. Кафедра дошкільної педагогіки закладу вищої освіти України сьогодні розглядається як освітній осередок, що має постійно розвиватися і самовдосконалюватися підлаштовуючись під ритм суспільного життя. Зазначимо, що існують різні методи навчання, які може використовувати управлінець для власного вдосконалення: прискорене навчання, ігрові методи, модульний метод, відкрите навчання, навчання з максимальним використанням можливостей, навчання на досвіді, інтегроване навчання.

На нашу думку ефективна робота мозку дорівнює ефективному навчанню та праці. Перший крок до розвитку досі не використаних можливостей мозку – навчитися зберігати інформацію, послуговуючись певними взірцями та асоціаціями. Другий

крок до розвитку можливостей мозку – навчитися користуватися своїм підсвідомим розумом. Третій крок – перебуваючи одночасно і розслабленим, але в той же час бути завжди готовим до сприйняття нового. Разом з роботою усередині команди управлінню доведеться вести непрості переговори з вищим керівництвом, зокрема захищаючи інтереси учасників своєї команди, уточнюючи і навіть коректуючи свої ключові позиції. В організації важливо уміти створити та підтримувати на належному рівні командний дух. Виділяють такі складові, які відображають справжню згуртованість команди: признання, солідарність, зіткнення, лояльність. Як засвідчує досвід розвитку провідних кафедр дошкільної освіти формування ефективного управління ними через застосування теорії і практики педагогічного менеджменту дає змогу орієнтувати освітній потенціал управлінців не тільки на засвоєння універсальних знань, умінь і навичок, але також на удосконалення своєї професійної культури, розвиток особистості, здатної творчо застосовувати отримані знання в практичній діяльності [4]. Наголосимо, що кожному керівникові необхідно скласти програму роботи, де чітко визначити мету, орієнтовану на конкретний результат, а також кроки до її досягнення. Для кожного управлінця така програма є має суто індивідуальний характер, проте існують загальні види діяльності, що визначають її структуру. Відтак, робота кожного передбачає самопізнання: самоспостереження, самооцінювання, самоконтроль і самонаказ; самостимулювання: самосхвалення, самозаохочення, самопокарання. Для стимулювання цієї діяльності необхідно запроваджувати на кафедрі форми активізації активності для викладачів, здобувачів і зацікавлених колег науково-практичні семінари, тренінги, круглі столи, творчі зустрічі присвячені висвітленню нагальних потреб та зокрема іміджевій діяльності кафедри дошкільної освіти і колективу в цілому. Підкреслимо, що самовдосконалення викладача і управлінця є постійною систематичною роботою над собою, що базується на певних внутрішньоособистісних настановах педагога, для формування яких є необхідними поради психологів. Створення та впровадження нових засобів стимулювання процесу самовдосконалення є перспективним напрямом подальшої наукової розробки досліджуваної проблеми. Досвідчений керівник здатний об'єднати співробітників кафедри і спрямувати їх зусилля на досягнення загальної мети. Він уміє працювати в команді, оскільки його успіх залежить від успіху всієї групи, окрім цього: забезпечує взаємодію команди з зовнішніми структурами, цікавиться думкою співробітників перед ухваленням рішення, справедливо оцінює успіхи кожного члена групи, повідомляє про командні результати,

своєчасно інформує про нові завдання; грамотно розподіляє роботу, враховуючи здібності кожного; делегує повноваження; спонукає до співпраці, взаємодопомоги та злагодженої співпраці; підтримує співробітників, охоче допомагає їм вирішувати проблеми; справедливо оцінює успіхи кожного члена групи.

Висновки і подальші перспективи в цьому напрямку. Очевидно, що визначна роль належить керівнику кафедри, а саме тій філософії і мотивації управління, на основі якої він організовує свою діяльність. Керівник кафедри дошкільної освіти повинен бути лідером у своїй установі. Звертаючись до досвіду лідерства, можна виділити п'ять типів лідерства, необхідних керівнику кафедри дошкільної освіти для того, щоб його осередок вважався успішним: технічне лідерство, комунікативне лідерство, освітнє лідерство, символічне лідерство, культурне лідерство. У перспективі головне завдання полягатиме в інтегруванні невідзначеності, в систему прогнозування, прийняття рішень і організаційну структуру, що потребує від керівника високого професіоналізму, здатності до адаптації, та інноваційної діяльності. Важливим є заохочування до групових дискусій, де створювати ситуації, що стимулюють творче зростання колективу. Серед чинників, які сприяють розвитку командного духу: формулювання зрозумілих цілей і збіг особистих інтересів з загальними, уміти передбачати ризики, вести до мети, давати правильну установку; здатність об'єднувати команду перед значущою метою, або перед лицем небезпеки; гнучкість, уміння підстроїтися під ситуацію, мобілізувати зусилля і визначити порядок дій; сумісне подолання труднощів і визнання командних успіхів. Команда відповідає за продуктивність і орієнтується на здобувача. Вона повинна постійно поліпшувати свої результати. Це стосується: робочих показників групи і кафедри загалом, професійного рівня, робочих умов.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Аніщук А.М. Управлінська діяльність в системі дошкільної освіти: навч. посіб. для магістрів спеціальності 012 Дошкільна освіта. Ніжин: НДУ ім. М. Гоголя, 2020. 319 с.
2. Башкір О. І. Науково-педагогічна діяльність кафедр педагогіки у вищих педагогічних навчальних закладах України (початок XX – початок XXI століття): дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.01 / харків. нац. пед. ун-т. Харків, 2019. 566 с.
3. Коркішко А. В. Зовнішній вигляд як складова іміджу майбутнього педагога. *Сучасні тенденції та фактори розвитку педагогічних та психологічних наук: 2016 рік* : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. 5–6 лют. 2016 р. Київ: ГО «Київська наукова організація педагогіки та психології», 2016. С. 75–77.
4. Мармаза О. І. Менеджмент в освіті: дорожня карта керівника. Харків: Основа, 2007. 281 с.