

фізична культура», «Методика вивчення валеології, основ БЖ у початковій школі», «Основи медичних знань та охорони здоров'я», «Формування навичок здорового способу життя», «Основи валеології, медичних знань та охорони здоров'я», «Безпека життєдіяльності, цивільний захист та охорона праці» та інші)

Таким чином, соціально-педагогічна готовність

майбутніх учителів початкової школи визначається як стійка професійно-педагогічною мотивація, для якої характерним є спрямованість на особистісно орієнтовану взаємодію з дітьми, усвідомленням суспільного й особистісного значення соціально-педагогічної роботи, глибокими теоретичними і прикладними знаннями змістової і процесуальної сутності педагогічної взаємодії

Список використаної літератури

1. Будник О. Підготовка майбутнього вчителя до змістово-функціонального моделювання соціально-педагогічної діяльності. *Наукова скарбниця освіти Донеччини*. № 1. 2014. С.49 – 56.
2. Литвиненко С. А. Теоретико-методичні засади підготовки майбутніх учителів початкових класів до соціально-педагогічної діяльності: автореф. дис. на здоб. наук. ст. докт. пед. н.; Національний педагогічний університет імені М.П. Драгоманова, 2005. 40 с.
3. Мардахаев Л.В. Основы социально-педагогической технологии. М.: Перспектива, 2011. 92 с.
4. Сальцева С.В., Жданова С.Н. Социум и школьник: методология педагогического исследования взаимодействия: монография. М.: Изд-во УРАО, 2010. 185 с.

Товканець Оксана Сергіївна

кандидат педагогічних наук

кафедра загальної педагогіки та педагогіки вищої школи

ДВНЗ «Ужгородський національний університет»

м. Ужгород, Україна

tovkanecoksana@rambler.ru

<http://orcid.org/0000-0003-4438-0167>

Плескач Мар'яна Іванівна

студентка ОС «Магістр»

спеціальність «Освітні, педагогічні науки. Організація дошкільної освіти»,

ДВНЗ «Ужгородський національний університет»

м. Ужгород, Україна

УПРАВЛІНСЬКА КОМПЕТЕНТНІСТЬ У ЗМІСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕДАГОГА ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТНЬОЇ УСТАНОВИ

Пріоритетним завданням вищої школи є виховання особистості, яка володіє мистецтвом пізнання, мислення та спілкування, організації своєї інтелектуальної та фізичної праці, інтересом до творчого застосування професійних знань, мистецтвом жити за законами моралі, та здатністю до самореалізації у своїй професійній діяльності.

Аналіз психолого-педагогічних джерел, досліджень з проблем управління соціально-освітніми системами, професійної компетентності педагогів дає можливість зробити висновок про те, що формування управлінської компетентності педагога дошкільної установи вивчається в таких основних напрямках: обґрунтування загальних основ педагогічного менеджменту (Л.Даниленко, Г.Єльнікова, В.Маслов, В.Олійник, В.Пікельна, А.Єрмола, Л.Карамушка, Ю.Конражевський, О.Мармаза та інші); висвітлення

питань професійно-педагогічної підготовки майбутніх фахівців дошкільної освіти (Л.Артемова, Г.Беленька, А.Богущ, Г.Бурма, Т.Горюнова, О.Фунтікової, Р.Шаповала, та інші); розробка науково-методичного забезпечення змісту дошкільної освіти (Л.Артемова, І.Бех, А.Богущ, О.Кононко, Н.Протасова, та інші).

Професійна компетентність кваліфікованого фахівця в сучасній науковій і педагогічній літературі розглядається з різних позицій: як ціннісні орієнтації фахівця, мотиви його діяльності, загальна культура, стиль взаємодії з оточуючими, усвідомлення світу навколо себе і себе у світі, здатність до власного самовдосконалення і саморозвитку [2, с.90], як система знань, умінь і навиків, професійно значущих якостей особистості, що забезпечують можливість виконання професійних обов'язків певного рівня (Г. Курдюмов),

як рівень освіти соціальних і індивідуальних форм активності, що дозволяє особі в межах власного статусу та здатності успішно функціонувати в суспільстві (Ю. Ємельянов), Управлінська компетенція визначається науковцями як сукупність особистісних якостей керівника, де розкривається зміст даної власності особистості з позиції сучасної управлінської, педагогічної діяльності керівника освітнього закладу [6, с. 61].

Під «управлінською діяльністю» ми розуміємо професійну діяльність осіб, що має два напрями: керівництво підзвітними та підпорядкованими інституціями; спроможність прийняття законних, обдуманих, справедливих та раціональних управлінських рішень.

Управлінська компетентність педагога ДНЗ, охоплюючи всі сфери функціонально цілісної психіки особистості, включає загальнокультурну компетентність (містить етичну, духовну, країнознавчу, полікультурну, екологічну, мовну, комунікативну, лінгвокультурну, валеологічну, здоров'язберігаючу, життєтворчу компетенції); загальнонаукову компетентність (розглядається через реалізацію аналітичної компетенції, компетенції саморозвитку та самоосвіти, прогностичної, дослідницької, інтелектуально-творчої компетенції, компетенції продуктивної діяльності, пізнавально-інтелектуальної, андрагогічної, компетенції.), соціальну компетентність (тобто організаторська, корпоративна, життєва, конфліктологічна, організаційно-комунікативна, стратегічна, етнопсихологічна, психологічна, соціокультурна, емоційно-вольова, ситуаційна компетенції.), інформаційно-правову (базується на інформаційно-комунікаційній, інформаційній, правовій, етично-правовій, громадянській, технологічній компетенціях).

Акцентуємо увагу на *діагностико-прогностичних вміннях* педагога ДНЗ, що пов'язані із збиранням інформації, її аналізом, статистикою, визначенням цілей, завдань, розробленням моделей, різноманітних видів програм, планів тощо. Вони включають вміння визначати стратегічні та тактичні цілі, специфіку, головні завдання та прогнозувати на цій основі діяльність і концепцію ДНЗ; здійснювати освітній моніторинг; *організаційно-регулятивних вміннях*, що уможливило виконання цільових програм і планів, створення матеріальних умов, підбір і роботу з кадрами, організацію роботи з поточною інформацією, регулювання виконання рішень, усунення перешкод тощо. Вони включають вміння добирати та раціонально делегувати повноваження; організувати та мотивувати колектив до високопродуктивної праці; створювати умови для постійного професійного розвитку колективу ДНЗ; зміцнювати матері-

ально-технічну базу ДНЗ; організувати раціональний режим роботи ДНЗ; вміння проводити дискусії та круглі столи з обміну проблемами і досвідом, що сприяє оволодінню позитивною освітньою практикою, здійснювати аналіз управлінських ситуацій та розробку ділової документації, формулювати методичні рекомендації з актуальних питань практичної діяльності; *контрольно-коригувальних вміннях* педагога, які потрібні для організації, збирання, систематизації та аналізу підсумкової інформації, прийняття принципових рішень, а також розроблення моделей з удосконалення процесів управління. Оптимальними також вважається самоаналіз власної документації; самостійне опрацювання та спільне обговорення законодавчих документів про діяльність ДНЗ та аналіз довідок перевірок роботи педагогів цих закладів; *вміння педагогів ДНЗ управляти комунікацією*, що включають здатності створювати сприятливий соціально-психологічний клімат; представляти ДНЗ у зовнішньому середовищі, ефективно спілкуватися з учасниками педагогічного процесу; управляти конфліктами у колективі.

Складовими вмінь педагога дошкільної установи є вміння керувати власною поведінкою, володіти собою у будь-якій ситуації; здійснювати критичний аналіз власної управлінської діяльності; забезпечувати умови для розвитку власної особистості та постійного професійного вдосконалення [5].

Можна визначити основні умови розвитку управлінської компетентності педагога дошкільної установи, якими, на нашу думку, можуть бути: організаційно-управлінські (вироблення критеріїв визначення рівня компетентності, матеріально-технічне оснащення освітнього процесу в дошкільній установі); навчально-методичні (відбір змісту занять, інтеграція різних курсів, виділення провідних ідей); технологічні (контрольно-оціночні, організація активних форм навчання, визначення груп умінь, що складають компетентність, використання інноваційних технологій); психолого-педагогічні (здійснення діагностики розвитку педагога, система стимулювання мотивації навчання, визначення критеріїв компетентності тощо).

Здатність педагога дошкільної установи до засвоєння змісту управлінської компетентності, морального, соціального, професійного досвіду, перетворення абстрактної можливості на реальне володіння професійним, моральним, соціальним статусом, якостями та функціями є одним із основних чинників професійного розвитку особистості. Цей процес передбачає самовизначення, орієнтацію переважно на зовнішні регулятори, що передбачає вихід на рівень саморегуляції, самовияву, самоактуалізації.

Список використаної літератури

1. Бібік Н.В. Компетентнісний підхід: рефлексивний аналіз. Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи: Бібліотека з освітньої політики / За загальною редакцією О.В. Овчарук. К.: «К.І.С.», 2004. С. 45-50.
2. Браже Т.Г. Развитие творческого потенциала учителя. *Педагогика*. 1989. № 8. С. 89-94.
3. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В.Т. Бусел. К.: Ірпінь: ВТФ «Перун», 2002. 1440 с

4. Гончаренко С.У. Український педагогічний словник. К.:Либідь, 1997. 376 с.
5. Махия Т.А. Тренінгові технології розвитку управлінських умінь керівника дошкільного навчального закладу. К.; Кіровоград : Центрально-Українське видавництво, 2010. 82 с.
6. Хуторской А.В. Ключевые компетенции как компонент личностно-ориентированной парадигмы образования. *Народное образование*. 2003. №2. С.58-64.

Тушко Клавдія Юрїївна

кандидат педагогічних наук, доцент

доцент кафедри педагогіки та соціально-економічних дисциплін

Національна академія Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького

м.Хмельницький, Україна

kltushko@ukr.net

<http://orcid.org/0000-0001-7684-5622>

СОЦІАЛЬНО-ПРОФЕСІЙНІ ОСНОВИ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ДЕРЖАВНОЇ ПРИКОРДОННОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ

У соціальній структурі суспільства у період кризи, фундаментальні інститути уможливають процеси розробки концепцій, парадигм або відповідних стратегій розвитку, трансформацій та перетворень. Державна прикордонна служба України належить до одного з таких соціальних утворень, ефективність існування якого безпосередньо впливає на суспільство. Враховуючи зазначене вище, українське прикордонне відомство спроектувало зміст Стратегії розвитку до 2021 року, в якому одним з пріоритетних завдань є оновлення підготовки її кадрового потенціалу. У цій Стратегії проблема професійного удосконалення персоналу є першочерговою, оскільки напрям впливає на процес реформування відомства.

Сучасна професійна підготовка персоналу ДПСУ заснована на реалізації освітніх процесів, головною метою яких є сприяння розвитку його інтелектуального та особистісно-професійного потенціалу [1]. На особливу увагу заслуговує процес формування відповідних компетенцій та компетентностей, а не отримання формальних показників результату. Враховуючи це, важливими цілями (і зокрема завданнями) професійного вдосконалення персоналу прикордонного відомства є:

- підвищення рівня кваліфікації;
- сформованість критичної позиції щодо точності виконання поставлених завдань службового характеру;
- забезпечення самовдосконалення персоналу;
- сформованість комунікативних навичок та вмінь;
- ознайомлення зі змістом та механізмами використання сучасних соціальних та інформаційних технологій тощо.

Слід зауважити, що професійне удосконалення представників ДПСУ полягає в усвідомленні таких чинників як: необхідність безперервного навчання; збільшенні обсягу вимог до особового складу відом-

ства (персоналу); підвищення рівня активності у професійній діяльності [3].

Водночас, система фахової підготовки, а також зміст перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу прикордонного відомства України є важливою умовою прискорення його розвитку.

Сучасні тенденції щодо оновлення зазначеної вище системи виникли під впливом існуючих процесів інформатизації, розвитком високотехнологічних механізмів господарювання, інформаційними комунікаціями, ендо- та екзогенними соціально-економічними процесами тощо [2].

Мережа відповідних освітніх закладів виконує завдання щодо підвищення кваліфікації персоналу прикордонної служби. Науково-педагогічний склад повинен впроваджувати сукупність методик, методів та технологій щодо формування в персоналу нових компетенцій, реалізації концепції неперервного навчання, оволодіння відповідним обсягом знань, умінь та навичок.

Враховуючи існування чималої кількості інноваційних педагогічних методик та технологій, нами виділено низку тих, що варто застосовувати у системі фахової підготовки, а також перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу українського прикордонного відомства:

- мотиваційні методики щодо заохочення професійно-службової діяльності;
- тренінгові технології соціально-психологічного спрямування;
- проектні технології (соціально-управлінські та психологічні) тощо.

Система підготовки, та перепідготовки і підвищення кваліфікації представників Державної прикордонної служби України є багатоаспектним та динамічним процесом, оскільки має відношення як до окремого фахівця відомства, так і до відомства взагалом.