

ТОВКАНЕЦЬ О.С.,  
ПЛЕСКАЧ М.В.,  
ДВНЗ «Ужгородський національний університет»

## ОСВІТНІ ФОРМИ І МЕТОДИ У РОЗВИТКУ УПРАВЛІНСЬКИХ КОМПЕТЕНЦІЙ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ДОШКІЛЬНИХ УСТАНОВ

Умовами успішного професійного розвитку педагогічних працівників є забезпечення оптимального співвідношення між загальним, особливим та одиничним у цьому процесі, свідомого й ефективного функціонування педагога в глобалізованому світі, на загальносуспільному й індивідуальному рівнях розуміння ним особистості дитини як найвищої цінності, розширення бази знань фахівця, необхідних для здійснення модернізації освітньої системи в цілому і забезпечення рівного доступу до якісної освіти зокрема. Особливої цінності набула організація науково-методичного супроводу розвитку управлінських компетенцій педагогічних працівників дошкільної установи. В освітній діяльності з розвитку управлінських компетенцій педагогічних працівників дошкільних установ активно використовуються різні форми і методи діяльності.

Звернемо увагу на деякі з них.

*Метод педагогічних ситуаційних діалогів* застосовується як педагогічне консультування, але не у формі готових нотаційних монологів педагогів-наставників, а через діалогічне ситуативне спілкування для моделювання або вирішення будь-якої ситуації, проблеми, дотримуючись такого алгоритму дій: «аргументуй» – «звернися до партнера» – «контраргументуй» – «знайдіть спільне рішення» [2].

Ефективним методом освітньої діяльності є *віртуальна реструктуризація*, тобто відображення в уявному просторі результатів соціально-професійного життя з метою розробки комплексних змін з антикризовими заходами. Це та система, у якій повинні мінімізуватися негативні та максимізуватися позитивні наслідки діяльності. Реструктуризація відбувається за допомогою графічних кластерів, схем, таблиць. Кластер – виділення смислових одиниць інформації та їх графічне оформлення у формі пучка. Кластер включає ключові слова, ідеї, подані в логічній послідовності інформаційних суб'єктів, котрі створюють цілісну й наочну картину, та ґрунтується на трьох фазах: виклику (актуалізація проблеми, пробудження інтересу до теми, визначення мети діяльності); осмислення (осмислення та критичне опрацювання нової інформації); рефлексії (узагальнення й оцінка інформації, формування власної думки, окреслення напрямків діяльності). Відзначаємо правила створення кластера: посередині чистого аркуша (дошки, документа Word, слайду Power Point) записуємо ключове слово, що відображає

проблему; довкола нього – слова чи речення, що її доповнюють; довкола записаних слів з'являються «супутники» і встановлюються нові логічні зв'язки [2].

У процесі пошуку ефективних технологій організації професійного розвитку управлінських компетенцій педагогів виокремлюють *відеотехнології*, застосування яких забезпечує можливість не тільки сприйняття нових знань і способів дій, а й здійснення контролю за навчальними досягненнями молодих педагогів з метою отримання корисного професійного досвіду. За допомогою відеотехнологій ефективно вирішуються багатоаспектні дидактичні й виховні завдання, серед них такі: перегляд практичної діяльності молодих педагогів з аналізом та висновками; виконання тренувальних вправ з моделювання педагогічних процесів; створення бази даних для проведення тренінгових і дослідницьких робіт. Саме коментований перегляд відеозапису фрагментів занять, знятих під час проведення методичних тижнів (декад, місячників) або фестивалів, сприяє формуванню критичності професійного мислення, розвитку вмінь обґрунтовувати доцільність обраної моделі поведінки педагога, виокремлювати певні його професійно- особистісні якості; набуттю вміння співвідносити досвід, що аналізується, з власним, бачити свої помилки, шукати засоби їх усунення [3].

*Метод педагогічних стимуляцій*. Стимулювати (від лат. *stimulo* – збуджую, заохочую) означає спонукати до дії, давати поштовх, заохочувати. У загальноновизнаному варіанті – це демонстрація об'єкту чогось приємного, що він отримає у випадку бажаної для суб'єкта поведінки, або загроза чимось неприємним – у протилежному разі. Як педагогічне явище – це сукупність певних методів, які дозволяють посилити спонукання педагогічних працівників дошкільної установи до доцільної поведінки або послабити спонукання до педагогічно небажаної, недоцільної поведінки.

*Метод «Рецепти педагогічної кухні»*. Можна уявити це у вигляді накопичувача, у якому педагоги можуть ділитися своїми досягненнями у вигляді конкретних рецептів дій у певних управлінських ситуаціях: провели полілог, опрацювали додаткову літературу та створили схему або кластер, підготувалися до виступу на педраді, знайшли цікавий віршик тощо. Головне завдання цього методу оприлюднити та поширити надбання колективу, не чекаючи офіційних спланованих заходів [3].

*Метод панельної дискусії* (застосовується пробкова дошка, на якій усі, хто бажає, можуть прикріплювати свої висловлювання та міркування з певних проблем) використовували для обговорення дискусійних питань: за результатами роботи закладу, за підсумками відкритих заходів, за наявною інформацією. Кожен з учасників освітнього процесу може стати ініціатором дискусії. Після цього бажані приєднуються до обговорення. Перевага цього методу у відсутності регламентованості та заорганізованості.

*Метод «Ініціативне оголошення»*. Педагоги виставляють оголошення про можливий захід: можу навчити створювати презентації, запрошую на гру, запрошую до обговорення в онлайн-режимі професійної проблеми, запрошення до участі у флешмобі. Простір для обміну подіями «Миттєвості життя» можна створити за допомогою нитки, яку натягнули вздовж стіни. На ній за допомогою

прищипки педагога мали змогу підвишувати фото з професійного життя в дитячому садку, малюнки дітей, цитати, які сподобались, власні думки, цікаві висловлювання дітей.

*Прийом «Створення ситуації успіху»* полягає в тому, що досвідчений педагог допомагає молодому педагогові домогтися певного успіху в необхідній справі і тим підкріплює мотивацію подальшої активності.

*Прийом «Анонсування»* полягає в тому, що педагог-наставник заздалегідь попереджає молодого педагога про труднощі, надаючи можливість підготуватися до них [1].

Основним завданням у навчанні педагогічних працівників дошкільної освіти є переорієнтування їх на демократичний стиль взаємодії з педагогами, формування навичок побудови партнерських стосунків, створення мотивації на необхідність моделювання педагогічної команди, засвоєння інноваційних методів управління, створення позитивного психологічного клімату в педагогічному колективі.

#### **Список використаної літератури**

1. Вдовиченко Р.П. *Управлінська компетентність директора школи*. Харків: Вид. група «Основа», 2007.-112 с.
2. Гелбутівська Т. Алгоритм розвитку життєвої компетенції : круглий стіл. *Директор школи, ліцею, гімназії*. 2003. № 3. С. 74-75.
3. Махия, Т.А. *Тренінгові технології розвитку управлінських умінь керівника дошкільного навчального закладу К.*; Кіровоград : Центрально-Українське видавництво, 2010. 82 с.
4. *Теоретико-методичні основи підготовки керівників до оцінювання результатів діяльності загальноосвітнього навчального закладу: монографія / [Єльнікова .В., Куценко В.І., Маслов В.І. та ін.]; за ред. Г.В.Єльнікової. К.: УМО, 2012. 240 с.*
5. Товканець О.С. Психологічні засади управлінської культури педагога. *Науковий вісник Ужгородського національного університету: Серія «Педагогіка. Соціальна робота»*. 2018. Випуск 1 (43). С. 246 – 250.