

Наталія Гончар

Хмельницька гуманітарно-педагогічна академія
Кафедра дошкільної педагогіки
e-mail: nataly_gonchar@ukr.net
tel. +380 382 794 230

Інноваційні технології в управлінській діяльності керівника дошкільного навчального закладу

Анотація. У статті визначено особливості використання інноваційних технологій в управлінській діяльності керівника дошкільного навчального закладу. Висвітлено вимоги до професійної компетентності завідувача дитячим садком. Охарактеризовано основні методи та способи навчання, які керівник може використовувати в процесі організації навчального тренінгу: методичний міст, проблемний стіл, методичні посиденьки, диспути, дискусія, мозковий штурм, педагогічний аукціон, ділова гра, педагогічна студія, майстер-клас, «Акваріум». Подано визначення поняття «тренінг», його значення та техніки виконання.

Ключові слова: керівник дошкільного навчального закладу, управлінська діяльність, тренінг, інноваційні технології

1. Постановка проблеми

Демократизація, гуманізація, професіоналізація як домінуюча характеристика розвитку постіндустріального суспільства спрямовує національну систему освіти на формування креативної, всебічно розвинутої, компетентної особистості. Законодавча база дошкільної освіти як провідної ланки розвитку особистості передбачає безперервність і наступність у єдиній системі освіти між усіма її ланками та необхідність створення належних умов для її здобуття. Це вимагає зміни світоглядних позицій, творчого переосмислення цілей, структури, змісту та процесуальності дошкільної освіти, зміщення акцентів на створення умов для поступального, повноцінного, всебічного, ціліс-

ного розвитку дошкільника. Перетворення та розвиток системи дошкільної освіти в значній мірі визначається тим, наскільки ефективно здійснюється управління всіма її ланками.

Отже, перед керівником дошкільного навчального закладу стоять завдання динамічно розвивати зміст навчально-виховного процесу, підвищувати його ефективність і якість, створивши оптимальні умови для розвитку дошкільного навчального закладу. Основне завдання керівника закладу освіти полягає в тому, щоб забезпечити його постійний розвиток за умови здійснення керівником інноваційної управлінської діяльності.

2. Аналіз останніх досліджень та публікацій

Проблеми теорії та практики педагогічного менеджменту привертати увагу вчених різних країн: Ю. Васильєва, Л. Даниленко, Г. Єльнікової, А. Єрмоли, О. Зайченко, І. Ісаєва, Л. Калініної, Л. Карамушки, Н. Коломінського, Ю. Конаржевського, М. Поташника, Т. Рогової, В. Сластьоніна, Р. Шакурова та ін.

Розкриттям специфіки управлінської діяльності керівника ДНЗ займалися такі науковці: В. Андрєєва, Л. Артемова, К. Біла, А. Бондаренко, Г. Васильєва, Л. Денякіна, К. Крутій, Л. Пісоцька, Л. Покроєва та ін.

3. Формулювання цілей статті

Мета статті – визначити особливості використання інноваційних технологій управлінській діяльності керівника дошкільного навчального закладу.

4. Виклад основного матеріалу

На керівника дошкільного навчального закладу покладається чимало різноманітних завдань, оскільки дошкільний навчальний заклад є осередком, де закладаються основи фізичного, психічного і духовного здоров'я дитини, її індивідуального та соціального розвитку. Серед першочергових завдань є згуртування педагогічного колективу на засадах партнерства, діалогу, взаєморозуміння.

Керівник дошкільного навчального закладу стає ключовою фігурою в здійсненні управлінської діяльності. Тому модернізація освітнього процесу ставить нові універсальні вимоги до професійної компетентності керівників дошкільних навчальних закладів:

- 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 дошкільному закладі;
- оновлення освітнього процесу, реформування освітньої галузі та підвищення статусу директора дошкільного закладу як керівника;
- модернізація програми підвищення кваліфікації з урахуванням досвіду інших країн світу.

Інноваційний підхід в управлінні розвитком дошкільного навчального закладу повинен забезпечувати не лише успішне функціонування закладу, а й його якісний розвиток в умовах оновлення та демократизації суспільства. Центральною ланкою управління інноваційним розвитком дошкільного навчального закладу є його успішне планування. Можливість успішно здійснювати навчально-виховний процес дає добре продумане планування, управління ним і контроль реалізації конкретних задач [Інноваційний потенціал освіти... 2005: 5-6]. Сучасний керівник, який прагне досягнути успіху, повинен, перш за все, зосередитися не на процесі управління, а на стосунках у колективі, створити сприятливі умови для самостійного й осмисленого навчання, активізує і стимулює допитливість, пізнавальні мотиви вихователів, їхню групову самоосвіту, підтримує їхні ініціативи і починання.

Це можливо під час тренінгових занять, які дозволять підвищити професійний рівень та ознайомитись із новими технологіями навчально-виховного процесу в дошкільному навчальному закладі.

Тренінг – це форма інтерактивного навчання, що дозволяє за короткий час отримати необхідні знання, вміння та навички, змінити ставлення до певних сформованих стереотипів. Тренінг стимулює вихователів використовувати отриманий ними досвід і дає можливість створювати умови взаємодії, під час яких вони мають змогу критично аналізувати проблемні ситуації, які виникають у навчально-виховній діяльності вихователя [Гончар 2015].

Тренінг складається з тематичної (обговорюється теоретичний матеріал, з'ясовується готовність педагогів до осмислення теоретичного опрацювання матеріалу, формується смисловий контекст проблеми та описується предмет, що обговорюється, як сформована нормативна система знань, положень, тверджень); діяльнісної (визначає володіння педагогом окремими навичками, вміннями, прийомами організації взаємодії та виконання професійних дій); педагог вчиться діалектично бачити й усвідомлювати труднощі професійної діяльності та тренує поведінковий образ, у межах дискусійності здійснюється педагогом перетворення, розвиток осмисленої та привласненої інформації) та рефлексивної (об'єднувальна тематичної та діяльнісної, де педагог осмислює індивідуально-професійні особливості професійного образу, здійснює самоаналіз та самооцінку, отримує та осмислює зворотній

зв'язок про успішність своїх дій, формує здібності об'єктивно та неупереджено вивчати власну стильову поведінку, оволодіває особистісно центрованою поведінкою в професійних ситуаціях) частин [Скрипник 2013].

Навчальний тренінг використовує систему методів або способів навчання:

– методичний міст – різновид дискусії. Проводиться з метою формування практичних навичок. Темою, як правило, обирається одна з актуальних проблем розвитку, навчання і виховання дітей. Під час проведення методичного мосту вихователі вдосконалюють свої аналітичні вміння. Роль ведучого виконує завідувач ДНЗ;

– проблемний стіл сприяє розвитку у вихователів прагнення до самоосвіти, розширення й поглиблення знань. Заздалегідь готуються питання для обговорення, список рекомендованої літератури, комплектуються творчі мікрогрупи, створюється прес-центр, який після закінчення підбиває підсумки, пропонує рекомендації й випускає методичний бюлетень;

– методичні посиденьки – форма методичної роботи, яку використовують для того, щоб створити сприятливий психологічний клімат в колективі. Пропонуються педагогам питання для обговорення, яке оголошується заздалегідь, щоб усі мали можливість підготуватися. Активне обговорення проблеми найчастіше відбувається в невимушеній атмосфері за кавою;

– диспути – усний науковий спір, обговорення якогось питання публічно, перед аудиторією. Як інтерактивну форму роботи використовую, як правило, на педгодинах, де вихователі можуть висловлювати власні, часто суперечливі, ідеї, думки, точки зору;

– дискусія – словесний метод, суть якого полягає в обміні поглядами щодо конкретної проблеми з метою набуття нових знань, зміцнення власної думки, формування вміння її обстоювати. Широко застосовується на педрадах та у роботі з батьками. Наприкінці дискусії формулюється єдине колективне розв'язання проблеми або рекомендації;

– мозковий штурм сприяє розвитку творчого мислення і в цілому підвищує рівень педмайстерності. Це швидкий, рішучий наступ у грі, мета якого – групове розв'язання проблеми. Цю форму використовують під час обговорення складних проблем. Першочерговим завданням групи є процес пошуку нових альтернативних варіантів розв'язання проблемної ситуації саме у формі мозкового штурму є найбільш ефективним;

– педагогічний аукціон спрямований на активний обмін новими ідеями, думками, педагогічними знахідками; їх захист або пропаганду. На аукціоні презентуються ідеї чи проблеми, що найбільше хвилюють педагогів і щодо якої існує багато різних думок;

– ділова гра – імітаційна гра, в якій відтворюється справжня діяльність конкретних працівників, як одна з найбільш складних і одночасно ефективних форм навчання, в практиці дозволяє відтворити реальну педагогічну

діяльність, чи умовні педагогічні ситуації, програвання яких дозволяє педагогам шляхом активної взаємодії приймати самостійні рішення, набувати конкретних професійних умінь;

– педагогічна студія – використовується як різновид школи перспективного педагогічного досвіду. Ця форма роботи стимулює творчих педагогів до експериментування, самостійного вирішення проблем, пошуку найбільш оптимальних методів і прийомів роботи з дітьми;

– майстер-клас – урок, який дає майстер – експерт у певному виді мистецтва, науки або ремесла. Відмінність від звичайного класу полягає в методиці: майстер-клас дає можливість вчитися, спостерігаючи, як майстер навчає інших. Зазвичай проводиться визнаним майстром, що має значні досягнення, власні праці, послідовників, школу тощо. Один із основних способів швидкого освоєння нових технологій та підвищення професійної майстерності. Основні переваги майстер-класу – це унікальне поєднання короткої теоретичної частини, індивідуальної роботи, спрямованої на здобуття і закріплення практичних знань і навичок. Майстер-клас відрізняється від семінару тим, що під час майстер-класу провідний фахівець розповідає і показує, як застосовувати на практиці нову технологію або метод. Методика проведення майстер-класів не має строгих єдиних норм. Майстер-клас – це двосторонній процес з безперервним контактом «викладач – слухач»;

– «Акваріум» – форма діалогу, коли педагогам пропонують обговорити проблему «перед обличчям громадськості». Група обирає вести діалог з проблеми того, кому вона може довірити. Іноді це можуть бути декілька охочих. Всі інші виступають у ролі глядачів. Цей прийом дає змогу побачити своїх колег зі сторони, тобто побачити, як вони спілкуються, як реагують на чужу думку, як залагоджують назріваючий конфлікт, як аргументують власну думку, які докази своєї правоти наводять та ін. [Лошакова 2015: 40].

Як зазначає С. Сисоева, до основних тренінгових технік відносять:

– інформаційну (показ навчальних фільмів, відеозаписи і застосування технічних засобів, які супроводжують лекції, інструктажі, конференції). Ці методи дозволяють за короткий термін надати великий обсяг інформації, хоча мають чітко фіксовану часову визначеність і характеризуються слабкістю зворотного зв'язку. Тому в тренінгових цілях при зверненні до цих методів, які виконують багатоцільове призначення, доцільно супроводжувати їх груповими дискусіями, які дозволяють учасникам обговорювати питання, які їх цікавлять, визначати особисте ставлення до проблеми;

– симуляційну (імітаційну) імітує робоче місце, організаційну ситуацію та вирішує проблеми трудових процесів;

– вправи з практичного виконання роботи передбачають собою програми виробничого навчання учнів, новачків, перенавчання, трудової адаптації,

які здійснюються безпосередньо на робочому місці або в тренінгових центрах із залученням сучасної виробничої і офісної техніки;

– груподинамічні вправи призначені формувати й удосконалювати соціальну компетентність майбутніх спеціалістів. Відмінність груподинамічних вправ визначається тим, що вони побудовані не стільки на імітаційній техніці, скільки на вільній імпровізації учасників тренінгу, їх спонтанних діях, мотивованих міркуваннях, які можуть змінювати ситуацію [Сисоєва 2011].

Групова робота під час тренінгу допомагає змінити неконструктивне ставлення до колег на ефективну модель співробітництва. Саме в процесі активного психологічного «проживання» певної проблемної ситуації, людина може побачити варіанти вирішення цієї проблеми, вибрати оптимальні. Суттєвим позитивом тренінгу є розвиток соціально-комунікативних вмінь і навичок педагога, що є дуже важливим у фаховій діяльності. Крім того, інтерактивні форми роботи передбачають розвиток різносторонньої творчої особистості. Саме ці риси вихователя особливо значимі в сучасній дошкільній освіті.

5. Висновки

Отже, майбутнє кожного дошкільного навчального закладу залежить від керівника, його компетентності, інноваційного потенціалу, рівня культури, що передбачає досягнення нової якості навчально-виховного процесу. Використання інноваційних технологій сприятиме покращенню ефективності управління дошкільним навчальним закладом.

На нашу думку, педагогічний процес в умовах інноваційного розвитку сприятиме активізації творчої ініціативи педагогів, трансформуванню наукових ідей, сучасних інноваційних технологій у педагогічну практику, допоможе вирішити проблему стимулювання самоосвіти вихователів і поставити заклад на достатній рівень конкурентоспроможності на ринку освітніх послуг.

Література

- Гончар Н.П., 2015, *Формування готовності майбутніх вихователів дошкільних навчальних закладів до використання інтерактивних технологій*, Київ: ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України.
- Інноваційний потенціал освіти Полтавської області: збірник статей*, 2005, Полтава: ПОППО.
- Лошакова Л.О., 2015, *Сучасні підходи до організації методичної роботи з педагогами дошкільного навчального закладу*, Скадовськ.
- Сисоєва С.О., 2011, *Інтерактивні технології навчання дорослих: навч.-метод. посіб.*, Київ: ЕКМО.
- Скрипник М.І., 2013, *Інтерактивні технології в післядипломному навчанні: довідник*, Київ: ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України.

Innovative Technologies in the Management of Preschool Education

Abstract. The article describes specific aspects of the use of innovative technologies in the managerial activity of the head of a preschool educational institution, with special emphasis on requirements concerning professional competence. The author describes training methods available to a kindergarten manager, such as methodical bridge, problem table, methodology meetings, disputes, discussion, brainstorming, pedagogical auction, business games, pedagogical studio, master class, "Aquarium." After defining the idea of "training," a number of training techniques are explained, such as execution (informational (the display of educational films, video recording and the use of technical means that accompany lectures, briefings, conferences), simulation, exercises on practical work execution, group dynamic exercises. A training component should address a specific topic (theoretical aspects), should target a specific activity (teacher's skills, methods of organizing the interaction and performing professional actions) and should foster reflection (unifying the thematic and active elements, where the teacher understands individual, professional aspects of a professional image, carries out self-examination and self-assessment).

Keywords: head of a preschool educational institution, management activity, training, innovative technologies