

Володимир Чаус,
здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти
кафедри освітології і педагогіки,
Західноукраїнський національний університет
Оксана Кричківська,
кандидат педагогічних наук, доцент,
доцент кафедри освітології і педагогіки,
Західноукраїнський національний університет

ФОРМУВАННЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ КЕРІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ: ТЕОРЕТИКО- МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ТА ОСВІТНІ ВИКЛИКИ

У сучасних умовах реформування дошкільної освіти управлінська компетентність керівника набуває статусу ключового ресурсу розвитку закладу. Саме керівник ЗДО виступає стратегічним суб'єктом, відповідальним за організацію педагогічної взаємодії, підтримку професійного розвитку педагогів і створення інноваційного, безпечного освітнього середовища. Наукові праці М. Поташника, Т. Шамової та Ю. Бабанського підкреслюють, що ефективно управління освітнім закладом ґрунтується на системності, цілеспрямованості й інтеграції управлінських функцій [3]. Підтримуючи цю позицію, сучасні дослідники розглядають керівника ЗДО як менеджера нового типу, здатного не лише організувати роботу педагогів, а й вести інноваційні процеси, забезпечувати партнерську взаємодію та формувати позитивний організаційний клімат. Аналіз теоретичної літератури засвідчує, що поняття управлінської компетентності є багатовимірним і поєднує діяльнісний, ціннісний, психологічний та лідерський аспекти. У працях В. Сластеніна, Є. Бондаревської та Н. Крилової управлінська компетентність розглядається як інтегральна характеристика професіоналізму керівника, що забезпечує якість освітнього процесу та розвиток педагогічного колективу [1]. Доповнюючи цей підхід, В. Свистун, П. Олешко й Н. Кінах акцентують на необхідності стратегічного мислення, інформаційно-аналітичної готовності та здатності до інноваційної діяльності [2]. Важливим теоретичним підґрунтям для розуміння сутності управлінської компетентності є акмеологічний підхід, представлений у працях О. Дубасенюк та С. Генкала, де професійне становлення керівника описується як рух до професійної майстерності через розвиток рефлексії, самоменеджменту та здатності до інновацій [1]. У контексті професійної комунікації суттєвими є праці Л. Гавриляк та І. Зайцевої, які доводять, що комунікативна компетентність є ядром управлінської взаємодії та формує основу партнерства у ЗДО [1].

Узагальнення наукових підходів дозволяє розглядати управлінську компетентність як інтегральне особистісно-професійне утворення, яке охоплює стратегічний, операційно-управлінський, комунікативний, лідерський, організаційно-методичний, інформаційно-аналітичний, нормативно-правовий, психолого-педагогічний та соціально-партнерський компоненти. Такий підхід підтримують Т. Сорочан, В. Семанчина та Р. Шаповал, наголошуючи на динамічності та багатовимірності управлінської компетентності сучасного

керівника ЗДО [3]. Значним кроком у систематизації вимог до керівників ЗДО є Професійний стандарт «Керівник (директор) закладу дошкільної освіти», який конкретизує їхні трудові функції й підкреслює важливість стратегічного, нормативно-правового та комунікаційного блоків управлінської діяльності. Такий підхід узгоджується з висновками досліджень Т. Пономаренко і В. Петренка, де управлінська компетентність інтерпретується як основа управлінської культури керівника й водночас як інструмент трансформації освітнього середовища [1].

Заклади вищої освіти відіграють ключову роль у формуванні управлінської компетентності майбутніх керівників ЗДО. Саме тут відбувається поєднання теоретичної підготовки з практикою й дослідницькою діяльністю, що відповідає рекомендаціям сучасних досліджень у галузі педагогічного менеджменту. Практика в ЗДО – педагогічна, управлінська та дослідницька – сприяє формуванню навичок стратегічного аналізу, прийняття рішень, планування освітнього процесу та ефективної взаємодії з учасниками освітнього середовища. Такі методи, як кейс-стаді, тренінги, моделювання управлінських ситуацій і рольові ігри, рекомендовані як провідні інструменти формування управлінських компетентностей у працях зарубіжних і вітчизняних науковців (зокрема, В. Андреева, К. Білої, О. Саметіса) [1].

Емпіричні дані досліджень підтверджують, що високий рівень сформованості управлінської компетентності досягається за умов інтеграції теоретичної підготовки з практичною діяльністю, рефлексивного аналізу власних управлінських дій і активного включення студентів у моделювання управлінських ситуацій. Це узгоджується з позиціями В. Кондакова й В. Афанасьєва, які обґрунтовують системний характер управління як постійного процесу розвитку й трансформації педагогічної системи [1].

Отже, формування управлінської компетентності майбутніх керівників ЗДО – це складний, поетапний і міждисциплінарний процес, що вимагає оновлення змісту магістерської підготовки, розвитку практико-орієнтованих форм діяльності та впровадження інноваційного, особистісно орієнтованого підходу. Комплексний розвиток управлінських умінь забезпечить підготовку управлінців нового покоління – стратегічно мислячих, інноваційно активних, комунікативно компетентних і здатних забезпечувати якість дошкільної освіти в умовах динамічних суспільних змін.

Список використаних джерел

1. Використання інноваційних технологій для самовдосконалення майбутніх вихователів закладів дошкільної освіти в професійній діяльності: посібник 2-ге видання, доопрацьований та доповнений для студентів спеціальності «Дошкільна освіта» викладачів закладів вищої освіти та вихователів дітей дошкільного віку / В. М. Кошель, Н. В. Юрченко. Чернігів : ТОВ «Чернігівська картонажно-поліграфічна фабрика», 2019. 150 с.

2. Олешко П. О., Кінах Н. В. Структура управлінської компетентності керівника освітнього закладу в системі післядипломної педагогічної освіти. *Вісник післядипломної освіти. Педагогічні науки*. 2019. Вип. 9 (38). С. 113–132.

3. Петренко В. А. Управлінська компетентність керівника закладу дошкільної освіти: теоретичний аспект. *Імідж сучасного педагога*. 2022. № 2(203). С. 22–25.