Ганна ГРЕЩУК
(Дрогобич, Україна)

ДІЛОВА ГРА ЯК МЕТОД ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КУЛЬТУРИ КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ

Соціальні зміни, що відбуваються в суспільстві, актуалізують проблему підвищення ефективності не лише освітнього процесу, але й якості управлінської діяльності керівника закладу дошкільної освіти.

Професійним стандартом «Керівник (директор) закладу дошкільної освіти» визначено компетентності, засвоєння яких необхідне для ефективного виконання керівником професійних обов'язків. До загальних компетентностей належать: громадянська, соціальна, культурна, цифрова, підприємницька та етична. Професійними компетентностями є здоров'язбережувальна, проєктувальна, операційного управління закладом дошкільної освіти, організаційно-методична, комунікативна, здатність до навчання упродовж життя, інформаційно-комунікаційна, лідерська, емоційно-етична, стратегічне управління та розвиток закладу дошкільної освіти, стратегічна комунікація, нормативно-правова [1].

Сьогодні виникає потреба у формуванні нового типу керівника закладу дошкільної освіти, професійно-компетентного, орієнтованого на вимоги часу, відкритого для інновацій, здатного вміло суміщати функції менеджера, психолога, організатора, з високою культурою управлінської діяльності.

Для керівника закладу дошкільної освіти важливо уміти розуміти мотиви поведінки підлеглих, спонукати їх до продуктивної роботи та самовдосконалення, створювати у колективі сприятливі психологічні взаємини, ефективно контролювати роботу працівників, попереджувати та,

за потреби, врегульовувати конфліктні ситуації у колективі, будувати ділову комунікацію з підлеглими із врахуванням їх індивідуальних особливостей.

Сучасний керівник закладу дошкільної освіти має володіти такими діловими якостями, як здатність організовувати діяльність підлеглих, високий рівень вимог до себе та інших, самостійність, прагнення до лідерства, рішучість, впевненість, наполегливість, безкомпромісність, комунікабельність, впевненість у правильності власної точки зору, підприємливість, уміння зосереджуватися на головному, готовність до виправданого ризику тощо. Відтак важливою проблемою залишається спеціальна підготовка керівників ЗДО.

Підготовка керівників здійснюється з допомогою традиційних форм навчання: семінарів, «круглих столів», методичних об'єднань, курсів підвищення кваліфікації, які, однак, не завжди виявляють ефективність у розвитку професійної культури. З огляду на це з'явилася необхідність у пошуку найбільш ефективних форм і методів, спрямованих на розвиток професійної культури керівника закладу дошкільної освіти.

Однією із цікавих та ефективних форм може стати тренінг, у межах якого застосовуватимуться різні методи та засоби. Наприклад, органічною частиною тренінгу може стати ділова гра. В її основу кладеться проблемна ситуація, що імітує конкретні умови професійної діяльності. Ділова гра дає змогу поглянути на ситуацію і на себе очима партнера у спілкуванні. Завдяки рольовій взаємодії забезпечуються умови для розвитку здатності усвідомлювати мотиви чужої поведінки як важливої умови взаєморозуміння.

Принциповими відмінностями ділових ігор від традиційних методів навчання є, зокрема, такі:

– використання ділових ігор дозволяє максимально наблизитися до ситуацій реальної практичної діяльності;

– ділова гра дозволяє кожному учаснику обрати для себе роль і приймати рішення, що узгоджуються з обраною роллю;

– ділова гра є колективним методом у той час, як традиційні методи спрямовуються насамперед на індивідуальне навчання;

– спеціальні засоби, що використовуються у грі, допомагають створити певне емоційне налаштування учасників [2].

До переваг ділових ігор належать здатність актуалізувати та систематизовувати знання, забезпечення мотиваційної готовності до управлінської діяльності, розвиток педагогічної рефлексії, створення сприятливої атмосфери у процесі формування загальних і професійних компетентностей керівника закладу дошкільної освіти. Натомість недоліками цього методу є тривала підготовка до гри, відсутність надійних критеріїв ефективності гри, неможливість забезпечення однакової залученості у гру усіх її учасників.

Отже, ділова гра є важливим та ефективним методом формування професійної культури керівника закладу дошкільної освіти. Вона спрямовується на розвиток психічних процесів, творчих здібностей, рефлексії менеджерів освіти, сприяють розвитку їх професійної компетентності. При підготовці та реалізації ділових ігор важливо враховувати їх переваги і можливі недоліки, а також особливості їхнього використання в освітньому процесі.

ЛІТЕРАТУРА

1. Професійний стандарт «Керівник (директор) закладу дошкільної освіти». URL: https://mon.gov.ua/ua/npa/pro-zatverdzhennya-profesijnogo-standartu-kerivnik-direktor-zakladu-doshkilnoyi-osviti

2. Стеценко Н.М. Ділова гра як метод формування професійної спрямованості майбутніх менеджерів освіти. *Педагогічні науки.* 2015. Вип. 68. С. 196–201. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/znppn_2015_68_37