УДК 378.093.5-057.91:373.2]:005.336.2

[https://doi.org/10.52058/2786-4952-2021-5\(5\)-333-344](https://doi.org/10.52058/2786-4952-2021-5(5)-333-344)

Іотковська Марина Олександрівна аспірант, кафедра педагогіки вищої школи, Державний вищий навчальний заклад «Донбаський державний педагогічний університет», вул. Г. Батюка 19, м. Слов'янськ, 84116, тел.: (06266) 65-454, e-mail: iotkovskamarina@ukr.net, <https://orcid.org/0000-0002-7623-9996>

АЛЬБЕДО ЗАВІДУВАЧІВ КАФЕДР ДОШКІЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ

Анотація. В оглядовій статті досліджено проблему становлення та розвитку стратегії до науково-педагогічної діяльності очільників кафедр дошкільної педагогіки в закладах вищої педагогічної освіти України 1991-2010 рр. Обґрунтовано науково-педагогічні, методологічні та управлінські підходи, які забезпечують успішну та ефективну науково-педагогічну, дослідницьку та управлінську діяльність колективом кафедр дошкільної педагогіки закладів вищої педагогічної освіти в рамках зазначеної проблеми. З'ясовано, що актуальність цих підходів щодо планування та управління кафедрою, полягає в тому, що процес є формуючим щодо становлення особистості очільника кафедри дошкільної педагогіки, та є основою для досягнення найвищих результатів і напрацювань у науково-дослідницькій, професійній управлінській діяльності, адже все має відбуватися за умови врахування особливостей очільника та колективу, як дорослих освічених людей, та до безперервного цілеспрямованого їх саморозвитку.

Досліджено, що завдання очільника кафедри дошкільної педагогіки до управлінської діяльності та підвищення рівня професійної компетентності, у контексті комплексного підходу, полягають у реалізації власного професійного потенціалу, оволодінні інноваційними способами та прийомами діяльності, подоланні професійних та особистісних труднощів; зазначено основні професійні складові очільника (предметна, комунікативна, психологічна, організаторська, інформаційно-цифрова, рефлексивна, самоосвітня). Акцентовано увагу на тому, що орієнтиром та основним підґрунтям для визначення напрямів самовиховної діяльності колективу кафедр дошкільної педагогіки закладів вищої педагогічної освіти є створення індивідуальної траєкторії та програми розвитку кафедри з урахуванням особливостей і розвитку здібностей очільника та його колег.

Зроблено висновок, що характеристика та діяльність очільника кафедри дошкільної педагогіки закладів вищої педагогічної освіти є основою якісних показників його професійної компетентності, оволодіння вмінням та навичкам ефективного управління, аналізу сильних та слабких властивостей науково-дослідної та педагогічної діяльності, що надає змогу вчасній корекції з метою

найбільш повноцінної науково-педагогічної та управлінської діяльності.

Ключові слова: стратегія розвитку, наукова школа, кафедра дошкільної педагогіки, заклад вищої педагогічної освіти.

Iotkovska Maryna Oleksandrivna Postgraduate of the department of Pedagogy of Higher School State Higher Educational Institution «Donbas State Pedagogical University», H. Batuka St., 19, Slov`yansk, 84116, tel.: (06266) 65-454, e-mail: iotkovskamarina@ukr.net, <https://orcid/0000-0002-7623-9996>

ALBEDO OF THE HEADS OF THE DEPARTMENTS OF PRESCHOOL PEDAGOGY OF INSTITUTIONS OF HIGHER PEDAGOGICAL EDUCATION

Abstract. This review paper examines the problem of formation and development of strategy for scientific and pedagogical activities of the heads of departments of preschool pedagogy in institutions of higher pedagogical education of Ukraine 1991-2010. The Management activities of the staff of the departments of preschool pedagogy of institutions of higher pedagogical education in the framework of this problem. It was found that the relevance of these approaches to planning and management of the department is that the process is formative in the formation of the head of the Department of Preschool Pedagogy, and is the basis for achieving the highest results and achievements in research and professional management. The leader should take place into account the characteristics of the leader and his team, as adult and well-educated people and to their continuous purposeful self-development.

It is investigated that the tasks of the head of the department of preschool pedagogy to managerial activity and increase the level of professional competence, in the context of an integrated approach, are to realize their professional potential, master innovative methods and techniques, overcome professional and personal difficulties; the main professional components of the leader (subject, communicative, psychological, organizational, information-digital, reflective, self-educational) are indicated. The emphases is placed on the fact that the guideline and the the main basis for determining the directions of self-educational activities of the staff of preschool pedagogy of higher pedagogical education is to create an individual line and development program of the department taking into account the characteristics and abilities of the head and colleagues.

The conclusion was made that the characteristics and activities of the head of the Department of Preschool Pedagogy of Higher Pedagogical Education is the basis of qualitative indicators of his professional competence, mastering the skills of effective management, analysis of strengths and weaknesses of the research and teaching, which allows timely correction, full-fledged scientific-pedagogical and managerial activity.

Keywords: the development strategy, the scientific school, a department of preschool pedagogy, an institution of higher pedagogical education.

Постановка проблеми. Усвідомлення того, що за останні роки характер роботи кафедр дошкільної педагогіки значно ускладнився, дає змогу простежити еволюцію педагогічної освіти та визначити прогностичні напрямки її розвитку. Соціально-економічні перетворення зумовили значні зміни, наразі підтримувати діяльність кафедри та управління нею стає дедалі складніше. Така модель вимагає, з одного боку, підвищення відповідальності та професіоналізму керівництва кафедр, розширення кола її повноважень і завдань, а з іншого – формування самоусвідомлення та відповідальності за результат роботи колективу кафедри: викладачів, наукових співробітників, аспірантів, лаборантів. Звідси також впливає важливість узгодженої та налагодженої роботи, адже це сприятиме повноцінному виконанню всіх функцій кафедри та структурі сучасного педагогічного вишу. Історично склалося, що завідувачі кафедр дошкільної педагогіки сліdkували за регламентом роботи своїх підлеглих і звітували про власний. Аналізуючи роботу кафедр попередніх років при педагогічних інститутах усі очільники вели облік явки на засідання членів кафедр і в разі неявки чи запізнення співробітників негайно повідомляли навчальну частину із зазначенням причин. Запізнення чи неявка на засідання кафедри вважалися зливом виробничої роботи на рівні з іншими її видами. Засідання кафедр дошкільної освіти (Бердянського державного педагогічного університету, Донбаського державного педагогічного університету, Житомирського державного педагогічного університету ім. І. Франка, Херсонського державного університету) проводилися щомісяця. Усі завідувачі кафедр здійснювали прийом членів кафедри, та консультували лаборантів кабінетів тощо. З метою цієї роботи старшим лаборантам і деканам факультетів забезпечували місця в кабінетах. Науково-педагогічна робота очільників кафедр у зазначений час зводилася переважно до організаційної.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Слід зауважити, що одним із найголовніших завдань очільника кафедри дошкільної освіти є створення ефективної робочої атмосфери, яка складається з двох складників: ділової (інструментальна сфера) й емоційної (експресивної). У цьому контексті В. Є. Виноградова відзначає, що саме емоційне сприйняття відіграє значно більшу роль, аніж раціональне у ході взаємозв'язків між учасниками. Саме тому рівень емоційного інтелекту завідувача кафедри впливає на рівень успішності в роботі його колективу.

Узагальнюючи діяльність кафедри дошкільної освіти як структурного підрозділу закладів вищої педагогічної освіти, серед методів її керівництва С. Д. Резнік виокремлює: адміністративні, економічні та соціальні-психологічні. До адміністративних належить розробка стратегії розвитку кафедри та укріплення зовнішніх зв'язків, організація навчально-виховної, наукової та соціальної роботи, матеріальне забезпечення розвитку кафедри дошкільної освіти, організація делегування повноважень, контроль за виконанням обов'язків колективом кафедри. Серед економічних зауважимо на

матеріальному стимулюванні праці у вигляді преміювання, своєрідних надбавок, за результати праці, матеріальної допомоги, створення реальних умов для отримання грантів. До соціально-психологічних належить мотивування, переконання, заохочення, примушування, роз'яснювальна робота, покарання, створення умов з метою розкриття особистісного потенціалу співробітників кафедри.

Науковий пошук останнім часом розглядає такий інноваційний метод управління кафедрою, як фасилітація, який передбачає залучення викладачів до створення якісного освітнього простору. Сам термін «фасилітація» (від анг. facilitate – допомагати) означає форму групової роботи, спрямованої на вироблення спільного рішення підвищеної складності або важливості та створення командного ефекту синергії. Водночас слід наголосити, що такий метод, на переконання В. Є. Виноградової, заснований на важливих цінностях, тобто участь та відповідальність, робота в команді, креативність. Одним із найважливіших його принципів є розширення прав і можливостей самих учасників. Бенефіт фасилітації полягає у тому, що це дієвий процес колективного або групового обговорення, вирішення проблем і планування, який дає якісні результати в короткий термін.

Мета статті - полягає у дослідженні проблеми стратегії планування та розвитку науково-педагогічної та управлінської діяльності та створенні шляхів ефективного професійного зростання.

Виклад основного матеріалу. У ході дослідження встановлено, у Типових статутах вищого навчального закладу у складі яких функціонувала кафедра дошкільної освіти (Вінницький державний педагогічний університет, Уманський державний педагогічний університет, Міжнародний економіко-гуманітарний університет ім. академіка С. Дем'янчука) зазначено, що кафедра є дошкільної освіти є основною навчальною організацією, яка безпосередньо здійснює навчально-методичну й науково-дослідну роботу за однією або кількома щільно зв'язаними між собою дисциплінами. Особливо чітко та ясно в цьому напрямі було визначено обов'язки завідувачів кафедр, яким відводилася своя особлива роль в організації кафедри за А. Зільberman. До обов'язків завідувача входило: читання лекцій, керівництво й систематичний контроль за якістю лекційних, практичних занять, консультацій та інших видів початкової роботи, яка провадиться працівниками кафедри; керівництво над самостійною роботою студентів, контроль за їхньою успішністю; керівництво виробничою практикою; розробка тематичного плану науково-дослідної роботи кафедри й керівництво над його виконанням; безпосереднє керівництво роботою аспірантів і підвищенням кваліфікації працівників кафедри; добір працівників кафедри й аспірантів і подання їх на затвердження директорів. Без сумніву, кожен професор, доцент, асистент або викладач кафедри мав виконувати спроектовані за напрямками науково-педагогічної діяльності різні види роботи відповідно до посади й навчального плану [1]. Наголосимо, що кількість і склад професорсько-викладацького й навчально-допоміжного

персоналу визначалися штатним розписом, затвердженим попередньо. Варто відзначити, що статутом указувалося на значний відсоток недостатньо кваліфікованих керівників кафедр дошкільної освіти.

З'ясовано, що звертаючись до підготовки науково-педагогічних кадрів у галузі дошкільної науки в Сумському державному педагогічному університеті імені А. С. Макаренка, Кременецькій обласній гуманітарній педагогічній академії ім. Т. Г. Шевченка здійснювалася педагогічним факультетом кафедрою теорії та методики дошкільної освіти. Вважалося, що підготовка викладачів дошкільної педагогіки повинна впроваджуватися спеціально; набір до факультету варто проводити з числа найкращих вчителів; викладачем педагогіки не може бути людина, яка не працювала в школі; педагогіку повинен викладати вчитель і вчитель хороший. Як наслідок, очільник кафедри дошкільної освіти мав бути взірцем педагогічної майстерності [2].

У ході дослідження з'ясовано, що завідувач кафедри – особистість, на яку офіційно покладено функції управління професорсько-викладацьким складом. Не менш важливим на нашу думку є той факт, що очільник кафедри дошкільної освіти покликаний керувати певними базовими перспективами розвитку свого колективу, основними напрямками прогресивного оновлення освітньої та культурної сфери життєдіяльності соціуму спираючись на історико-педагогічну спадщину. Прийнято вважати, що приблизно весь відсоток успіху науково-педагогічної та дослідницької справи залежить від уміння керівника цю справу організовувати й очолювати. Серед психологічних проявів особистості завідувача кафедр дошкільної освіти ми акцентуємо увагу на виключно великому різноманітті видів управлінської та науково-педагогічної діяльності; творчий характер у мінливих умовах; високий рівень комунікативних здібностей; прогностичної природи управлінської діяльності та відповідно до цього високий ступінь відповідальності та психологічної напруги [3].

Важливою професійною якістю завідувача кафедри є організація роботи свого підрозділу. Таким чином, фасилітатор забезпечує належний рівень й організацію освітнього процесу, наукової, методичної та виховної роботи, підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників кафедри, дотримання правил внутрішнього розпорядку, створення безпечних і нешкідливих умов праці членів кафедри, виконання навчальних планів і програм навчальних дисциплін, здійснює контроль за якістю викладання навчальних дисциплін, навчально-методичної та наукової діяльності викладачів, несе відповідальність за виконання покладених на нього обов'язків. Керівник кафедри дошкільної освіти підпорядковується ректору закладу вищої освіти, декану факультету (директору інституту) і здійснює керівництво кафедрою в тісному контакті з трудовим колективом і громадськими організаціями.

Загальноприйнятим є той факт, що менеджмент як багатопланова управлінська діяльність висуває високі вимоги до управлінського персоналу:

сучасний управлінець, або менеджер повинен володіти й загальними основами науки управління, і специфічними знаннями та вміннями у сфері стратегії управління, інновацій, маркетингу, управління персоналом і виробництва. Управління завідувача педагогічної кафедри має реагувати на вимоги модерної практики, висувати й розробляти нові ідеї та концепції [4].

Отже, як управлінець-професіонал, очільник кафедри обов'язково використовує досягнення у сфері науково-педагогічних та методичних процесів, методів, форм управлінської діяльності, що сприяють підвищенню ефективності роботи свого підрозділу. Нам імпонує узагальнюючи спектри діяльності завідувача педагогічної кафедри, виокремити три аспекти його керівництва: прийняття рішення стосовно того, що варто зробити; налагодження співробітництва; орієнтація співробітників на досягнення поставленої мети. Саме досягнення мети є головним обов'язком керівника, тобто очільник повинен постійно адаптувати та орієнтувати працівників відповідно до зовнішніх умов. Для стратегії керівництва потрібний широкий кругозір, який дозволяє сформувати програму оптимізації діяльності, що входить у сферу компетенції завідувача.

Іншим обов'язком очільника кафедри дошкільної освіти є налагодження ефективних зв'язків із людьми. Управлінець повинен чітко реагувати на настрої й думки, котрі виникають у колективі кафедри дошкільної освіти, володіти здатністю переконувати, досягати підтримки своїх рішень й обраного ним курсу на зміни, спрямовані на зовні.

Аналізуючи значення керівника в системі управління вищим навчальним закладом, зміст і характер його діяльності, С. Д. Резник виокремлює такі функції керівника кафедри як: планування, тобто початковий процес управління, коли керівник повинен вирішити, що, як, і коли та ким буде виконано; правильна організація виконання плану: добір і розстановка кадрів, підготовка навчального процесу й наукової діяльності, тобто створення умов, необхідних для виконання основних завдань кафедри закладу вищої педагогічної освіти; та розпорядництво, а отже безперервне спрямування діяльності колективу кафедри, що забезпечує її координацію, взаємозв'язок і взаємодію завідувача кафедри зі співробітниками; мотивація праці – одна з найскладніших функцій (регулювання збуджувальних стимулів працівника кафедри, при якому він, задовольняючий власні потреби, працює таким чином, щоб сприяти досягненню тієї чи тієї мети кафедри, тобто при якому особистісний інтерес збігається з інтересами трудового колективу й завідувача). При цьому на члена кафедри мають вплив не вказівки керівника, а система, створені умови, вплив яких набагато ефективніший. Іншою виступає облік і контроль – завершальний етап діяльності завідувача кафедри, зіставлення фактичних результатів роботи кафедри із запланованими.

Серед напрямів діяльності завідувача кафедри можна виокремити такі:

стратегічне управління кафедрою й зовнішні зв'язки; управління навчально-виховною діяльністю; управління науковою діяльністю; управління

персоналом і соціальною роботою; матеріально-технічне забезпечення діяльності кафедри.

Стратегічне управління кафедрою – комплекс дій і рішень, які приймаються завідувачем і його заступниками, для досягнення ключових цілей кафедри. Стратегія в такому разі – детальний, усебічний комплексний план, спрямований на забезпечення призначення кафедри.

У зв'язку із зазначеним вище кафедра є своєрідною стратегічною ланкою бізнесу на ринку освітніх послуг, тому розробка стратегії розвитку кафедри дошкільної освіти є так само важливою, як і для будь-якого підприємства. Маючи на меті здійснення стратегічних цілей кафедри її завідувач повинен готувати резерв на висунання на свою посаду й орієнтуватися на відкриття нових спеціальностей. З огляду на це, завідувач кафедри повинен виконувати такі функції: налагодження контактів з роботодавцями й регіональними органами управління; організація процесу вивчення ринку освітніх послуг, ринку праці, ринку консалтингових і наукових послуг; організація реклами та зв'язків із засобами масової інформації; профорієнтаційна робота й набір студентів на перший курс на всі спеціальності закладів вищої освіти; залучення викладачів кафедри до надання допомоги службі працевлаштування (інформування студентів про стан у сфері зайнятості, сприяння їм у складанні договорів з організаціями, закладами з їхнього працевлаштування); організація постійного зв'язку з випускниками закладів вищої освіти й аспірантами-випускниками кафедри; установлення та підтримка співробітництва за профілем кафедри з вітчизняними й зарубіжними вишами, науково-дослідними організаціями, установами й закладами [5].

Зазначимо, що управління навчально-виховною діяльністю передбачає відповідальність завідувача кафедри за організацією навчального процесу, а також методичну й організаційно-методичну роботу кафедри. Управління науковою діяльністю-це комплекс заходів, що забезпечує управління науковою роботою кафедри (колективу в цілому та членів кафедри зокрема). Управління персоналом і соціальною роботою означає, що керівник кафедри, як і будь-який управлінець, повинен керувати персоналом свого підрозділу. Цей блок питань набуває все більшого значення на фоні соціальних проблем, які поки що в країні важко вирішуються.

Акцентуємо увагу на матеріально-технічному забезпеченні діяльності кафедри передбачає виконання завідувачем таких функцій: добір навчально-допоміжного персоналу й керівництво ним; збір і зберігання методичної документації в методичному центрі кафедри; складання обґрунтованих заявок у ректорат на оновлення й модернізацію матеріально-технічної бази кафедри, перегляд власних можливостей стосовно її оснащення; висунення вимог структурним підрозділам і службам закладів вищої педагогічної освіти у прийнятті заходів стосовно забезпечення необхідним умов для проведення навчально-виховного й науково-дослідного процесів; розподіл функціональних обов'язків між навчально-допоміжним персоналом кафедри, керівництво

розробкою посадових інструкцій, подання їх на затвердження в установленому порядку; контроль за виконанням правил охорони праці, техніки безпеки й пожежної безпеки під час проведення всіх видів навчальних занять і виконання науково-дослідницьких робіт.

Вважаємо доцільним зазначити, що крім того, завідувач кафедри дошкільної педагогіки закладу вищої освіти повинен забезпечувати справедливий розподіл трудових функцій між членами колективу, мотивувати працю, створювати мотиваційне поле, домагатися від кожного співробітника максимально ефективної роботи, вирішення завдань закладу вищої освіти і його характеру в цілому, сприяти узгодженню інтересів членів кафедри, використовувати раціональні прийоми та методи праці, які забезпечують найкраще виконання операцій. Отже, очільник кафедри дошкільної освіти повинен давати знання, які можна використовувати в реальній діяльності; здійснювати широку наукову й консультаційну діяльність у сфері економіки, менеджменту й бізнесу; підтримувати тісні контакти з організаціями, фірмами, установами країни та близького зарубіжжя; спільно зі студентами співпрацювати з керівництвом області, адміністративними структурами регіону; прищеплювати та здійснювати в колективі динамічний, лідерський стиль діяльності [6].

У контексті нашого дослідження варто відзначити, що керівництво кафедрою дошкільної педагогіки закладів вищої освіти – це здійснення цілого спектру функцій, що пов'язані з характером колективу, його завданнями, складом, особливостями ситуацій. По-перше, колектив кафедри дошкільної педагогіки вбачає в керівникові не посадовця, а авторитетну особистість, якій притаманні політична зрілість, організаторські здібності, високий рівень культури поведінки, хороші знання справи. Лідерські якості очільника кафедри є передумовою успішної реалізації його професійної, психолого-педагогічної, моральної, організаційно-управлінської діяльності. Використання фасилітації в роботі кафедри, на думку В. Є. Виноградової, забезпечує підвищення продуктивності праці її співробітників у таких напрямках як швидкість: можна зробити більше за той самий час, фокусуватися на ключових питаннях, знімати бар'єри непорозуміння, швидко вирішувати складні питання за участі всіх, створювати продуктивне робоче середовище; креативність: фасилітація допомагає звільнитися від формальностей, вийти за рамки буденності та розширити мислення, тобто стимулювати творчість: генерацію ідей і практичних рішень; та ефективність: ефективніше організовувати процес обговорення та підвищувати якість результатів. В учасників формується розуміння, що результати роботи належать їм.

Звертаючись до ретроспективного аналізу педагогічної праці дошкільного напрямку зауважимо, що на сучасному етапі розвитку науки та управлінської діяльності активного розвитку набули наукові школи керівників. Дефініція «наукова школа» має багато визначень, серед них: добровільне об'єднання науковців, яке функціонує при закладі вищої освіти, або академічних науково-

дослідних установах для досягнення спільної науково-дослідної мети; чітко визначений та соціально-значущий, актуальний, пріоритетний, конкурентоспроможний, співвідносний зі світовими традиціями напрямом науково-дослідної діяльності співдружності науковців, яку очолює компетентний й авторитетний, солідний і респектабельний учений, відомий у тій чи іншій науковій галузі знань (Л. О. Калмикова);

Один із типів наукового співтовариства, особлива форма кооперації наукової діяльності; соціальний феномен науки, який дозволяє розглянути когнітивні та соціальні характеристики наукової діяльності в їхній єдності та взаємообумовленості (О. А. Гнізділова); організаційна форма співдружності молодих учених, що мають власні погляди, точки зору й складають певну наукову концепцію, яка стає предметом постійного критичного розгляду та дослідження (С. Т. Золотоухіна); співтовариство вчених різних статусів, компетенції і спеціалізації, які, координуючи свою дослідницьку діяльність, зробили внесок у реалізацію та розвиток дослідницької програми й здатні активно представляти й захищати мету та результати програми (С. У. Гончаренко), творчий колектив на чолі з науковим керівником, який є автором певної дослідницької програми, що охоплює перелік проблем, на розв'язання яких спрямовується діяльність колективу, з визначенням принципових підходів до їх вирішення (О. А. Дубасенюк). Об'єднувальними для визначень поняття «наукова школа» є ознаки «набутий досвід», «напрямок у науці» «співтовариство», «спільність учених», «структурний осередок науки», «творча співдружність», «авторитетний керівник».

Завідувач кафедри як керівник наукової школи – це, перш за все, управлінець, який обов'язково виконує певні методи, форми управлінської діяльності, що дозволяють підвищити ефективність її роботи, результативність науково-дослідного складника роботи кафедри. У загальному розумінні керівництво науковою школою передбачає прийняття рішення відносно того, що варто робити, обсягу роботи, орієнтації аспірантів, пошукувачів, докторантів на досягнення поставленої мети, організацію співробітництва, співдружності між суб'єктами наукової спільноти. Керівник наукової школи повинен мати чітку стратегію управління, детальний план, тобто комплекс дій і рішень, що використовуються для досягнення ефективного функціонування школи. Важливою є здатність керівника до тривалої, напруженої творчої діяльності. Змістом діяльності керівника наукової школи, на переконання С. Т. Золотухіної, є цілеспрямоване забезпечення взаємопов'язаних функцій, що мають на меті розробку й публічний захист певної наукової проблеми: планування: керівник повинен чітко вирішити, як, коли і ким саме буде виконане певне дослідження; організація виконання індивідуального плану дослідника: створення умов для виконання наміченого плану (визначення дня консультацій, форми перевірки намічених завдань тощо); мотивація праці аспіранта, докторанта: регулювання збуджувальних стимулів пошукувача, за яких вони, задовольняючи власні потреби, працюють таким чином, щоб

сприяти досягненню всієї школи; Облік і контроль: заключний етап діяльності керівника, зіставлення фактично отриманих результатів роботи кожного пошукувача із запланованим. Завідувач кафедри дошкільної освіти, як особа, що організовує навчальний процес і відповідає за підвищення його якості, повинен користуватися сучасними засобами, володіти новітніми підходами управлінської діяльності задля ефективного використання людських ресурсів для реалізації обраної стратегії, посилення контактності своєї команди, використання її як стратегічно мотивувального чинника, що спрямовує співробітників на досягнення цілей кафедри й таким чином підвищує рівень управління структурною освітньою одиницею. Серед управлінських вимог до завідувача кафедри варто виокремити такі як: професійна компетентність: охоплює сім груп якостей: організаційно-управлінська культура, педагогічна культура, економічна культура, культура наукової діяльності, правова культура, досвід керівництва кафедрою чи досвід підприємця. Кожна із цих груп ґрунтується на конкретних за змістом первинних якостях; організаційні якості: сфера взаємозв'язку з людьми, що охоплює чотири групи якостей: прагнення лідерства, вміння контактувати з людьми, вміння організовувати спільну трудову діяльність й особистісна привабливість (авторитет), тобто завдання лідера - не намагатися робити все самостійно, і перевіряти їхню роботу; ділові якості: сфера ставлення до справи, що охоплює три основні групи якостей: вміння стратегічно мислити, підприємливість (тактика дій) та особистісна організованість; моральні якості (службова етика зобов'язує керівника бути справедливим в оцінці дійсності й поведінки співробітників, рівним у поводженні, принциповим, уважним, тактовним і доброзичливим); політична культура - її основний критерій - ставлення до інтересів усього суспільства, підлеглого колективу й особистості працівника, а також знання політичної обстановки, вміння вести дискусію, терпіння до різних точок зору; працездатність керівника: передбачає здатність до тривалості, напруженої творчої діяльності. З одного боку, на працездатність впливають фізіологічні фактори (здоров'я, вік, тренована нервова система, відсутність шкідливих звичок), а з другого - емоційно-вольовий комплекс (любов до праці, наполегливість, задоволеність її результатами, захопленість працею, сімейне благополуччя, життєрадісність, оптимізм).

Серед пріоритетних умінь завідувача кафедрою варто виокремити вміння управляти соціальними процесами (створювати необхідні умови праці, хороший морально-психологічний клімат, забезпечувати трудову та виконавчу дисципліну), вміння організовувати навчально-виховну, методичну й наукову роботу (якість навчання студентів, кількість викладачів із науковими ступенями та званнями, робота над підручниками, посібниками, монографіями, статтями, грантова, господарська, бюджетна наукова підтримка навчального процесу, працевлаштування за фахом, заохочення навчатися та рейтинг кафедри), вміння управляти самим собою (особиста організованість, самодисципліна, знання техніки особистої роботи, емоційно-вольовий

потенціал, здатність формувати та реалізовувати свої життєві цілі, самоконтроль) [7].

Таким чином, за своїми професійними характеристиками, різноманітним і складністю функціональних обов'язків посада завідувача педагогічної кафедри є унікальною. Ефективність його діяльності забезпечується особистісним і професійним потенціалом як сукупність наявних можливостей, продуктивних сил та здібностей.

Ми дотримуємося думки, що особистісний потенціал очільників кафедри дошкільної педагогіки є природною індивідуальною здатністю, яка за певних умов проявляється в моральних вчинках, емоційних та вольових рішеннях з високим ступенем відповідальності. Професійний потенціал знаходить вияв у професійній компетентності, організаційних вміннях й управлінських якостях очільників. Звернення до педагогічної спадщини вітчизняних педагогів та науковців, освітян, надає можливість ґрунтовніше вивчити історичні закономірності становлення розвитку дошкільної педагогіки.

Висновки: Проведена робота не вичерпує усіх аспектів досліджуваної тематики. Перспективу подальшого науково-педагогічного та історико-педагогічного вивчення ми вбачаємо у дослідженні механізмів взаємодії завідувачів кафедр дошкільної освіти із науково-педагогічним складом колективу кафедр дошкільної освіти у контексті вимог до організаційної, педагогічної, наукової та дослідницької професійної управлінської діяльності.

Література:

1. Башкір, О.І. (2017). Науково-педагогічна діяльність кафедри педагогіки у вищих педагогічних навчальних закладах України: історико-педагогічний аспект: монографія. Харків: Видавництво Іванченка І.С. 518.
2. Гнізділова, О. (2013). Грані науково-педагогічної діяльності академіка А.М.Богущ. Гуманітарний вісник ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди». Додаток 1 до: 31, V (47): Тематичний випуск «Вища освіта України у контексті інтеграції до європейського освітнього простору». Київ: Гнозис, 112-121.
3. Золотухіна, С.Т. (Ред.). (2011). Роль кафедри в підготовці наукових кадрів. Матеріали науково-практичного семінару деканів і завідувачів кафедр. Харків.
4. Золотухіна, С.Т. (2015). Напрями роботи кафедри педагогіки: досвід і перспективи. Педагогіка та психологія. Харків. (50), 182-190.
5. Коркішко А.В. Деякі аспекти дослідження професійного іміджу викладача в науково-педагогічній літературі. Наука та освіта в дослідженнях молодих учених – 2020 р. / Відп. ред. Ю.Д. Бойчук; Харків. нац. пед. ун-т ім. Г.С. Сковороди. Харків, 2020. С. 157-159.
6. Улюкаєва І.Г. Історія дошкільної педагогіки: підручник. Київ: Видавничий Дім «Слово», 2016. 424 с.
7. 50 років служіння освітянській справі: Короткий нарис історії факультету дошкільної освіти та практичної психології ДВНЗ «ДДПУ» / Автори-уклад.: Апат'єва О.П. та ін. Слов'янськ : Вид-во Б.І.Маторіна, 2015. 162 с.

References:

1. Bashkir, O.I. (2017). Naukovo-pedahohichna diialnist kafedry pedahohiky u vyshchykh pedahohichnykh navchalnykh zakladakh Ukrainy: istoryko-pedahohichniy aspekt [Scientific-pedagogical activities of the department of pedagogy in higher pedagogical educational institutions

of Ukraine: historical-pedagogical aspect]: monohrafiia. Kharkiv: Ivanchenko I.S. Publishing House [in Ukrainian]

2. Hnizdilova, O. (2013). Hrani naukovo-pedahohichnoi dialnosti akademika A.M. Bohush [Facets of scientific-pedagogical activities of Academician A.M. Bohush]. Humanitarnyi visnyk DVNZ «Pereiaslav-Khmelnitskyi derzhavnyi pedahohichnyi universytet imeni Hryhoriia Skovorody». Dodatok 1 do: 31, V(47): Tematychnyi vypusk «Vyscha osvita Ukrainy u konteksti intehtatsii do yevropeiskoho osvithnoho prostoru», 112-121. Kyiv: Hnozys [in Ukrainian].

3. Zolotukhina, S.T. (2011). Rol' kafedry v pidhotovtsi naukovykh kadriv [The role of the department in the training of scientific personnel]. Materialy naukovo-praktychnoho seminaru dakaniv I zaviduvachiv kafedr [Proceedings of the scientific – practical seminar of deans and heads of departments] / (Ed.). Al. Prokopenko. Kharkiv, 359 [in Ukrainian].

4. Zolotukhina, S. T. (2015). Napryamy roboty kafedry pedahohiky: dosvid i perspektyny [The directions of the Department of Pedagogy: experience and prospects]. Pedahohika ta psykhohohiya – Pedagogy and psychology. Kharkiv. (50), 182-190 [in Ukrainian].

5. Korkishko, A.V. (2020). Deyaki aspekt doslidzhennia imidzhu vykladacha v naukovo-pedahohichnii literaturi. [Nauka ta osvita v doslidzhenniah molodykh vchenych] / (Ed.). Y.D.Boychuk. Kharkiv, 151-159 [in Ukrainian].

6. Uliukaieva, I.H. (2016). Istoriia doshkilnoi pedahohiky: pidruchnyk [Histoty of preschool pedagogy: textbook]. Kyiv: Vydavnychui Dim «Slovo» [in Ukrainian].

7. 50 rokiv sluzhinnia osvitianskii spravi: Korotkyi narys istorii facultetu doshkilnoi osvity ta praktychnoi psykhohohii DVNZ «DDPU» [50 years of services to education: a brief essay of history of the faculty of preschool pedagogy and practical psychology of SHEI «DSPU»]. Amatieva O.P. et al. (Eds.). Sloviansk: B.I.Matorin Publishing House [in Ukrainian].