Валентина Кушнір

*доктор педагогічних наук, професор,
завідувач кафедри дошкільної освіти,
Уманський державний педагогічний університету імені Павла Тичини,
Умань, Україна
<https://orcid.org/0000-0002-9037-8060>*

РЕЗУЛЬТАТИ ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ФОРМУВАННЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ЗДО

Анотація. У статті розкрито психолого-педагогічну характеристику управлінської діяльності, компетентності педагога ЗДО, як орієнтира у визначенні сутності управлінської компетентності майбутнього фахівця ЗДО.

Описано змістовні характеристики показників та рівнів сформованості управлінської компетентності майбутнього фахівця ЗДО, покладених в основу діагностичної бази дослідження.

З'ясовано, що ефективність формування управлінської компетентності майбутніх фахівців збільшується якщо процес формування моделюється адекватно логіці підготовки майбутнього спеціаліста у вищій школі до професійної діяльності; здійснюється змістовне наповнення та збагачення навчальних дисциплін питаннями педагогічного менеджменту, теорії та практики управлінської діяльності у ЗДО; майбутній фахівець включається в практико-орієнтовану діяльність, що забезпечує освоєння способів здійснення управлінської діяльності в ЗДО.

Ключові слова: магістр з дошкільної освіти, формування управлінської компетентності, показники та рівні сформованості управлінської компетентності.

Valentyna Kushnir

*Doctor of Sciences in Pedagogics, Professor, Head of the Department of
Preschool Education, Pavlo Tychyna Uman State Pedagogical University,
Uman, Ukraine
<https://orcid.org/0000-0002-9037-8060>*

RESULTS OF THE EXPERIMENTAL RESEARCH OF FORMATION OF MANAGEMENT COMPETENCE OF FUTURE SPECIALISTS

Abstract. The article reveals the psychological and pedagogical characteristics of managerial activity, the competence of the teacher of preschool education, as a guide in determining the essence of managerial competence of the future specialist.

The meaningful characteristics of indicators and levels of formation of managerial competence of the future specialist, which are the basis of the diagnostic base of the study, are described.

It was found that the effectiveness of the formation of managerial competence of future professionals increases if the formation process is modeled in accordance with the logic of training future professionals in higher education for professional activities; meaningful content and enrichment of academic disciplines with issues of pedagogical management, theory and practice of management; the future specialist is involved in practice-oriented activities that ensure the development of methods of management activities in preschool education.

Keywords : master's degree in preschool education, formation of managerial competence, indicators and levels of formation of managerial competence.

Постановка проблеми. Актуальність дослідження визначається тим, що зміни та перспективний розвиток закладів дошкільної освіти (ЗДО), прогнозовані в умовах реформування української дошкільної освіти, вимагають певної підготовки педагогічних кадрів, здатних вирішувати широке коло завдань, спрямованих на досягнення нової сучасної якості освіти. Важливо, щоб педагог ЗДО був компетентний, здатний діяти у ситуації невизначеності, вмів виявити зміст цієї ситуації, сутність проблеми та можливі способи вирішення.

Здобувачу освіти, який отримав диплом 8 рівня НКР зі спеціальності 012 дошкільна освіта присвоюється освітня кваліфікація відповідно до Стандарту вищої освіти - магістр з дошкільної освіти та професійна кваліфікація відповідно до Професійного стандарту (28.09.21) - «Керівник (директор) закладу дошкільної освіти» [1].

Майбутньому педагогу ЗДО для виконання основних функцій у своїй практичній діяльності важливо володіти не лише загальними професійно-педагогічними компетенціями, а й спеціальними знаннями та навичками в галузі управлінської діяльності, оскільки від ефективності управління залежить якість та результативність діяльності сучасного ЗДО. У цьому актуальною для системи освіти стає завдання формування перспективного типу професіонала дошкільної освіти - менеджера, який має управлінську компетентність.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідження питань формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ЗДО включає

широкий спектр теорій та наукових положень, що розкривають їх міждисциплінарний характер, у тому числі: теорії управління, що розкривають методологічні основи управління, його ефективного здійснення (П. Друкер, Т. Пітерсон, Ф. Тейлор, А. Файоль та ін); підходи, що склалися у вітчизняній педагогіці в галузі управління освітою (Г. Катренко, З. Нечипорук, В.Сухомлинський, Є. Березняк, А. Бондар, В.Луговий та інш.). Управління ЗДО та змісту управлінської діяльності керівника присвячені праці О.Зайченко (управління ЗДО у сучасних умовах), О. Кононко (характеристика керівника ЗДО), К. Крутій, Т.Горюнової (управлінська культура майбутнього педагога ЗДО), Загородня Л. (формування готовності до управління в ЗДО), Махия Т. (розвиток управлінських умінь керівників ЗДО), Р.Шаповал, Л. Кісельова (формування управлінської компетентності керівника ЗДО) та ін.

Наукові дослідження дозволяють виявити теоретичні передумови, що розкривають загальні філософські та психолого-педагогічні аспекти розуміння сутності людини та її особистісного становлення; сутність питань професійної освіти та організації освітнього процесу у ЗВО; специфіку діяльності педагогічних працівників ЗДО, у тому числі її управлінський аспект; ідеї компетентнісного підходу до процесу професійної освіти, що обґрунтовують поняття, структуру, технологію формування професійної компетентності фахівця.

Водночас у дослідженнях недостатньо висвітлюються питання формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ЗДО, не дається цілісного та системного уявлення про педагогічне забезпечення у ЗВО процесу формування цього компонента професійної компетентності майбутнього фахівців ЗДО.

Мета статті полягає в характеристиці експериментального визначення ефективності процесу формування управлінської компетентності здобувачів освіти у вищій школі.

Виклад основного матеріалу. Поняття «управлінська компетентність майбутнього фахівця ЗДО» заснована на розумінні того, що компетентність, як особистісно-професійна якість, є динамічною категорією, результатом поступового накопичення знань і досвіду управлінської діяльності, ділового вдосконалення, а також самоосвіти та розвитку управлінського професіоналу. У зв'язку з цим управлінська компетентність майбутнього фахівця ЗДО у рамках дослідження розглядається як динамічна, незавершена, постійно збагачувана, інтегральна особистісно-професійна характеристика (у сукупності когнітивного, ціннісного, комунікативного, організаційно-діяльнісного компонентів), що виражається у знанні, професійно виконувати управлінські функції у ЗДО, забезпечуючи ефективне вирішення професійних завдань.

Формування управлінської компетентності майбутнього фахівця ЗДО розглядається як компонент професійної підготовки фахівця у вищій школі, що

передбачає, з одного боку, врахування специфіки освітнього процесу у вищій, його загальних цілей, змісту, форм та методів професійної освіти, а з інший - підбір змісту та особливу організацію практико-орієнтованої діяльності здобувача освіти в рамках освітнього процесу у вищій школі, здатних забезпечити оптимальний рівень сформованості управлінської компетентності майбутнього фахівця ЗДО.

Підготовка управлінців ЗДО здійснюється на магістерських освітніх програмах зі спеціальності 012 Дошкільна освіта. Стандарт зі спеціальності 012 Дошкільна освіта для другого (магістерського) рівня вищої освіти затверджено 2020 року [2].

У державному освітньому стандарті вищої освіти фактично визначаються ті положення, які утворюють професіограму фахівця ЗДО, тобто повну кваліфікаційну характеристику фахівця з позиції вимог, що пред'являються до його знань, умінь і навичок; до його особистості, здібностей і рівня підготовки впродовж декількох років.

З-поміж спеціальних компетентностей, які має набути здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти зі спеціальності 012 Дошкільна освіта визначено знання, вміння і практичні навички, що визначають здатність випускника успішно провадити управлінську діяльність у закладах дошкільної освіти, а саме: «здатність здійснювати методичний супровід освітньої діяльності закладу дошкільної освіти; готовність до організації фінансово-господарської діяльності закладів дошкільної освіти; здатність здійснювати нормативно-правове регулювання діяльності закладу дошкільної освіти, керуючись законодавчими документами та основами професійної етики» та ін. [2].

Відповідно до Стандарту, нормативний зміст підготовки здобувачів вищої освіти, вимагає забезпечення з-поміж іншого, і результатів навчання, що пов'язані із функціями управлінської діяльності, а саме: «володіння вміннями й навичками аналізу, прогнозування, планування, організації освітнього процесу в закладі дошкільної освіти» [2].

Задля гарної підготовки майбутнього фахівця ЗДО важливо визначення структури, змісту, форм і методів теоретичної та практичної підготовки магістрів, розробка методик, що сприяють розвитку їх загальних і спеціальних здібностей, формування у них професійної компетентності.

Основними завданнями формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ЗДО є формування:

- ціннісної системи знань про закономірності організації дошкільної освіти;
- знань з теорії та практики управління освітньою системою ЗДО;
- мотивованого ставлення до управлінської діяльності, заснованого на розумінні та особистісному прийнятті її гуманістичних, демократичних, аксіологічних підстав;

- практичного досвіду здійснення управлінської діяльності у ЗДО та розв'язання складних завдань [3].

Названа мета і перераховані завдання формування управлінської компетентності майбутнього фахівця ЗДО у вищій школі відображають ідеологію компетентнісного підходу до підготовки фахівця, який передбачає, що управлінська компетенція – це область питань і видів діяльності, необхідних для професійного освоєння майбутнім фахівцем, а управлінська компетентність – це особистісно-професійна характеристика майбутнього фахівця, що відображає ступінь оволодіння відповідною компетенцією.

Базою експерименту став факультет дошкільної та спеціальної освіти Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини. Загальна кількість учасників експерименту склала 125 осіб – студенти, які навчаються за спеціальністю 012 Дошкільна освіта.

Експериментальна робота з формування управлінської компетентності майбутніх керівників ЗДО включала три етапи: констатувальний, формувальний, контрольний.

Метою констатувального етапу було визначення вихідного рівня сформованості управлінської компетентності майбутніх керівників ЗДО. Проведенню діагностики передувала підготовча робота з визначення показників та рівнів сформованості управлінської компетентності та необхідного діагностичного інструментарію для їх визначення.

Опираючись на визначення управлінської компетентності майбутнього керівника як якості динамічна, змінна, незавершена, нами були виділені рівні прояву особистісно-професійної характеристики. Рівневий підхід дозволяє розглядати будь-який процес розвитку як динамічний перехід від одного рівня до іншого, більш складного та якісно відмінного.

При виділенні та обґрунтуванні рівнів ми спиралися на змістовні характеристики компонентного складу управлінської компетентності майбутнього управлінця. Таким чином, на основі аналізу сутності управлінської компетентності майбутнього фахівця ЗДО та динаміки її формування у здобувачів освіти у вищій школі було виділено три рівні сформованості.

1. Перший рівень сформованості (недостатній) характеризується уривчастими, несистематизованими уявленнями майбутнього фахівця про зміст, принципи та методи управлінської діяльності в ЗДО. Гуманістичні, демократичні цінності не усвідомлені й прийняті як особистісно значущі. У процесі комунікації майбутній фахівець не завжди готовий до конструктивної взаємодії; відсутні освоєні методи управлінської та організаторської діяльності. У ситуації прийняття управлінського рішення майбутній фахівець проявляє пасивність та неготовність до усвідомлених самостійних активних дій.

2. Другий рівень сформованості (достатній) характеризується достатньою, але не повною поінформованістю майбутнього фахівця про зміст своєї професійної діяльності у питаннях управління. Майбутній магістр з дошкільної освіти розуміє необхідність управлінської діяльності та її роль у розвитку ЗДО відповідно до системи принципів, але не завжди може це пояснити. Комунікативні дії емоційно-позитивно забарвлені та характеризуються наявністю гуманістичної спрямованості поведінки та ставлення до людей. Організаційно-діяльнісний компонент управлінської компетентності майбутнього професіонала характеризується знанням основних цілей, завдань, напрямів, способів управлінської діяльності в ЗДО, здатністю давати аналіз та знаходити рішення типовим ситуаціям управлінської діяльності, але не готовністю аналізувати та вирішувати атипові (критичні, екстремальні) ситуації.

3. Третій рівень сформованості (оптимальний) характеризується повним системним уявленням про змістовну та технологічну сторону управлінської діяльності, прагненням до максимальної їх реалізації на практиці. Майбутній фахівець цього рівня виявляє стійку орієнтацію на гуманістичні, демократичні цінності у поведінці та прийнятті управлінських рішень. У процесі комунікації та міжособистісної взаємодії проявляється людиноцентрована спрямованість, конструктивність у виборі спрямованості поведінки. Майбутній фахівець у ході практико-орієнтованої діяльності демонструє готовність та здатність вирішувати різноманітні управлінські завдання.

Перелічені рівні стали основою диференціації здобувачів освіти за рівнем сформованості управлінської компетентності на констатувальному та контрольному етапах експериментальної роботи. У результаті констатувального етапу експерименту виявлявся рівень сформованості кожного компонента управлінської компетентності майбутнього фахівця ЗДО.

Із метою діагностики когнітивного компонента управлінської компетентності майбутнього фахівця ЗДО були використані тестові завдання, методи анкетування, контрольні зрізи, есе з матеріалів, що вивчаються в рамках навчальних дисциплін, що дозволили виявити у майбутнього фахівця наявність знань про сферу освіти, сутність, зміст процесів; про людину як суб'єкт освітнього процесу; про закономірності спілкування, взаємодії та способи управління індивідом та групою; про зміст, форми та методи управління ЗДО; про основні функції управлінської діяльності та ін.

Діагностика проводилася на етапі вхідного контролю та ставила за мету визначити зміст та науковість знань здобувачів освіти. Наприклад, на початку вивчення курсу «Планування і управління в системі дошкільної освіти» магістрантам було запропоновано завдання, що включає низку питань, побудованих за принципом незакінченої пропозиції. У цьому їм необхідно було

закінчити фразу, визначивши власну позицію. Враховуючи те, що завдання передувало безпосередньому вивченню основних понять курсу, магістранти спиралися на знання, отримані щодо інших дисциплін, і наявний життєвий досвід. Оцінка відповідей здобувачів під час проведення контрольних зрізів з навчальних дисциплін визначалася за трьома критеріями: правильність відповіді, обґрунтованість, повнота.

Слід зазначити, більшість здобувачів (27,2%) дало загальне визначення поняттям менеджмент і менеджер, але при цьому не уточнили, що це діяльність, пов'язана з професійним виконанням функцій управління. Труднощі у здобувачів викликало питання про функції, що виконуються менеджером, при цьому здобувачі в більшості виділяли функції управління та контролю. Такі функції, як планування, прогнозування, організація, аналіз, здобувачами було названо у поодиноких випадках. Загальний аналіз відповідей дозволив визначити перевагу недостатнього рівня (71,2%) сформованості когнітивного компонента управлінської компетентності. Достатній рівень був констатований у 28,8% опитуваних здобувачів. Подібні контрольні зрізи проводилися з питань, що дозволяють виявити знання та розуміння здобувачами наукових засад управління колективом, закономірностей спілкування, взаємодії та способів управління індивідом та групою.

З метою виявлення особистісного уявлення студентів про управлінську діяльність у ЗДО їм було запропоновано написати есе на відповідну тему, при цьому обмежень у виборі аспектів, необхідних для рефлексивного самоаналізу, у рамках творчої роботи не було, що дозволяло виявити повноту уявлень майбутніх фахівців про характер, призначення, зміст управлінської діяльності в ЗДО. Аналіз творчих робіт здобувачів показав, що більшість із них (95,2%) розглядає управлінську діяльність як діяльність керівника ЗДО, не враховуючи те, що функції педагогічного менеджменту можуть виконувати методисти, вихователі, заступники завідувача та ін. Труднощі викликали у студентів опис напрямів діяльності або функціоналу фахівців ЗДО у рамках управлінської діяльності. Отримані відповіді свідчили про те, що у майбутніх фахівців не було повного та науково обґрунтованого уявлення про сутність, цілі та завдання управлінської діяльності в ЗДО.

Таким чином, дані, отримані на констатувальному етапі експерименту, здебільшого свідчать про недостатню сформованість когнітивного компонента управлінської компетентності майбутніх фахівців ЗДО у питаннях педагогічного менеджменту, теорії та практики управління ЗДО.

Однією з перших методик, що дозволяє виявити спрямованість ціннісних орієнтації та переваг особистості, був тест «Емоційна спрямованість особистості», запропонований здобувачам для самоаналізу.

Мета проведення методики в контексті дослідження полягала у визначенні спрямованості особистості майбутнього фахівця на цінності, пов'язані з орієнтацією на іншу людину та гуманізацію спілкування (альтруїстична спрямованість), на міжособистісні стосунки (комунікативна спрямованість), на пізнання (гностична спрямованість), на трудову діяльність та одержання від неї задоволення (практична спрямованість).

У результаті дослідження було виявлено наступний розподіл студентів за критерієм емоційної спрямованості особистості: альтруїстична – 12%; комунікативна – 25,6%; глористична – 8,8%; практична – 5,6%; романтична – 20%; гностична – 9,6%; естетична – 3,2%; гедеоністична – 15,2%.

Таким чином, дані свідчать про те, що людиноцентристська спрямованість (альтруїстична, комунікативна) представлена лише у 37,6% здобувачів, що є недостатнім для повноцінного здійснення управлінської діяльності у ЗДО.

Великий інтерес з погляду вивчення ціннісної складової життєвого досвіду здобувачів та сформованості у них орієнтації на «іншу людину» представляє тест «Розмірковуємо про життєвий досвід», запропонований Л.Кисельовою [4]. В результаті проведення тесту було виявлено, що у 41,6% студентів достатній рівень людиноцентристської спрямованості, тоді як у більшої частини (57,4%) ціннісні орієнтації були на рівні граничних позитивних значень та близькі до нейтральної або навіть негативної позиціям в орієнтації на «іншу людину». Ці дані свідчать про необхідність системної та цілеспрямованої роботи з формування гуманістичної спрямованості особистості з пріоритетом ціннісного сприйняття іншої людини.

Крім названих методик вивчення ціннісних орієнтацій майбутніх фахівців ЗДО в аспекті наявності їх гуманістичної людиноцентрованої складової була наведена методика визначення ціннісних орієнтацій М. Рокича, заснована на прямому ранжируванні термінальних та інструментальних цінностей, та методика «Прислів'я», що дозволяє визначити особливості цінності до людей, до самих себе.

Загальний аналіз даних показав, що недостатній рівень сформованості ціннісного компонента управлінської компетентності виявлено у 56% досліджуваних, достатній – у 38,4%. Слід зазначити, що 5,6% студентів – це 7 осіб, які показали наявність оптимального рівня, незважаючи на те, що методологічні основи педагогічного менеджменту, теорії та практики управління ЗДО ще не вивчалися. Вважаємо такі результати закономірними, оскільки вивчення дисциплін, що розкривають питання управління, передувало вивчення загальних основ філософії, психології, педагогіки, які в сукупності визначають гуманістичні основи педагогічної діяльності. Крім того, велику роль тут відіграє емоційно-моральний досвід особистості студента.

У процесі діагностики використовувався метод спостереження за здобувачами у процесі практико-орієнтованої діяльності, методика виявлення

комунікативних нахилів студентів (адаптований варіант методики, запропонований Р.Овчаровою), тест В.Рахівського з вивчення рівня комунікабельності, методика К.Томаса виявлення типових методів реагування особистості конфліктної ситуації.

Проведення методики виявлення комунікативних нахилів здобувачів, складеної на основі матеріалів посібника Р.Овчарової «Довідкова книга шкільного психолога», дозволило констатувати, що на низькому рівні перебувають 46,4% здобувачів, на рівні нижчому за середній і середній - 40,8%, на високому і вище за середній - 12,8% майбутніх фахівців ЗДО. Отримані результати підтвердились і під час проведення тесту В.Рахівського з вивчення рівня комунікабельності. Результати показали, що:

- нормальна комунікабельність, здатність з інтересом слухати співрозмовника, терпіння у спілкуванні з іншими, конструктивність взаємодії, згідно з проведеною методикою, зафіксована у 15,2% здобувачів;

- комунікабельність на низькому рівні, що виявляється у небалакучості, неконтактності, прагненні до відокремленості, характерна для 20,8%. Некомпетентність у спілкуванні виражається й у надмірної комунікабельності, що виявляється у балакучості, багатослівності, втручанні в усі справи, а також у прагненні людини брати участь у всіх дискусіях, хоча серйозні теми можуть викликати нездатність їх серйозно та об'єктивно розглядати. Кількість таких здобувачів становила 28,8%;

- достатній рівень комунікабельності був виявлений у 35,2% здобувачів, які виявили прагнення до спілкування та міжособистісної взаємодії, конструктивність, водночас дослідження показало, що це категорія людей, які з новими людьми сходяться з оглядкою, у суперечках та диспутах беруть участь неохоче.

Крім виявлення комунікативних здібностей майбутніх фахівців ЗДО необхідно було визначити схильність студентів до конфліктів, оскільки вміння бути конструктивним у спілкуванні є показник сформованості комунікативного компонента управлінської компетентності майбутнього спеціаліста ЗДО. З цією метою була проведена методика К. Томаса на виявлення типових способів реагування особистості в конфліктній ситуації та ступеня схильності до суперництва, співробітництва, компромісу, уникнення чи пристосування до конфлікту. В результаті було визначено, що для 16,8% здобувачів характерна орієнтація на суперництво, для 25,6% – орієнтація на співпрацю, для 8,8% – на компроміс, для 10,4% – на уникнення, для 38,4% - на пристосування. Отримані дані свідчать про те, що більшість здобувачів схильна до конформних форм поведінки, у той час як схильність до конструктивної поведінки (співпраця та компроміс) достатньо прояви характерні лише для 34,4% здобувачів, що, безумовно, недостатньо для характеристики сформованості комунікативного компонента управлінської компетентності майбутнього фахівця ЗДО.

Достатній рівень розвитку організаторських здібностей здобувачів, активна життєва позиція дозволять здобувачів відповісти на поставлені питання, спираючись на інтуїцію та наявний життєвий досвід. З цією метою використовувалися методи тестування, спостереження за здобувачами у процесі аналізу конкретних ситуацій та ігрового моделювання.

У процесі констатації використовувалися завдання різного рівня складності. Спочатку пропонувалися завдання із запропонованими варіантами відповідей або запропонованими рішеннями управлінського завдання. У зв'язку з чим здобувачам необхідно було вибрати оптимальний варіант погляду на ефективне вирішення завдань управління. Як показала практика, більшість здобувачів підходить до аналізу та оцінки ситуації з погляду емоційного відношення (73,6%), не орієнтуючись на необхідність вибору не лише коректного, а й професійного вирішення управлінського завдання.

Більш складні завдання передбачали розгорнуту практичну ситуацію без варіантів відповіді, що вимагає аналізу відповідно до описаної раніше методики. У процесі роботи ми констатували, що здобувачі аналізують ситуації та пропонують варіанти їх вирішення виходячи з типових підходів, частіше навіть стереотипних, які спостерігають майбутні фахівці в житті. При цьому наукової інтерпретації способів вирішення управлінської задачі, характеристики очікуваних наслідків здобувачі здебільшого не давали.

Результати спостереження за здобувачами у процесі участі у практико-орієнтованих видах діяльності на констатуючому етапі експерименту дозволили констатувати, що у більшості майбутніх фахівців ЗДО переважає недостатній рівень сформованості організаційно-діяльнісного компонента управлінської компетентності.

Отримані дані є відправною точкою у визначенні динаміки та ефективності формування управлінської компетентності майбутніх фахівців ЗДО у вищій школі і свідчать про те, що меншою мірою сформовані когнітивний та організаційно-діяльнісний компоненти управлінської компетентності, що пояснюється тим, що вони вимагають діяльності спеціальних знань.

Ціннісний і комунікативний компоненти представлені на достатньому рівні, вони більшою мірою відображають особистісний аспект управлінської компетентності фахівців ЗДО, який закладається далеко задовго до навчання студента у ЗВО і заснований на суб'єктивному досвіді особистості та системі ціннісних орієнтацій майбутнього фахівця ЗДО, що сформувалася.

На формувальному етапі експериментальної роботи було реалізовано підхід, у якому паралельно викладалися теоретичні основи педагогічного менеджменту, а у процесі практико-орієнтованої діяльності формувалися і розвивалися відповідні вміння і навички, тобто компетентності майбутнього фахівця ЗДО в управлінській діяльності.

Крім того, на формувальному етапі експерименту в ході навчальних занять використовувалися завдання, що дозволяють здобувачам оцінити своє ставлення до матеріалу, що вивчається, і оцінити свої можливості (потенційні та реальні) у здійсненні управлінської діяльності при моделюванні відповідних ситуацій у освітньому процесі. З цією метою використовувалися контрольні зрізи, проміжні тестові завдання, творчі роботи (есе, твори та ін.), тести на рефлексивний аналіз власного ставлення до матеріалу, що вивчається.

Підсумкові результати свідчать про позитивну динаміку у формуванні управлінської компетентності майбутнього фахівців ЗДО у вищій школі, як наслідок змістовного збагачення навчальних предметів питаннями педагогічного менеджменту, теорії та практики управлінської діяльності в ЗДО та включення здобувачів до практико-орієнтованих форм роботи.

Дані, отримані на контрольному етапі експерименту, свідчать, що:

- знизилася кількість студентів - майбутніх фахівців ЗДО з недостатнім рівнем сформованості управлінської компетентності: за когнітивним компонентом на 71,2%, за ціннісним компонентом на 52%, за комунікативним на 43,2%, за організаційно-діяльнісним на 80%;

- переважання оптимального та достатнього рівня виявлено у формуванні ціннісного та комунікативного компонентів, що є закономірним, оскільки зміст названих компонентів багато в чому спирається на особистісну позицію майбутнього магістра з дошкільної освіти та життєвий досвід, що склався, хоча наукові знання тут теж відіграють ключову роль;

- спостерігається різка позитивна динаміка у формуванні когнітивного та організаційно-діяльнісного компонентів управлінської компетентності майбутнього фахівця ЗДО, це пояснюється тим, що знання та розуміння сутності педагогічного менеджменту та освоєння способів управлінської діяльності в ЗДО неможливе без цілеспрямованої та систематичної роботи з вивчення, принципів та практичної апробації способів вирішення управлінських завдань як основи накопичення особистісно-професійного досвіду управлінської діяльності

Тому показовим результатом формуючого етапу експерименту стало виділення 47,2% студентів з оптимальним рівнем сформованості когнітивного компонента і, відповідно, 39,2% майбутніх фахівців – з оптимальним рівнем організаційно-діяльнісного компонента управлінської компетентності.

На етапі констатації здобувачів з оптимальним рівнем сформованості названих компонентів не було.

Висновки. Таким чином, результати дослідження дозволяють будувати висновки про позитивну динаміку у формуванні як кожного компонента управлінської компетентності майбутнього фахівця ЗДО, так і в цілісному становленні даної особистісно-професійної якості. Експериментальні дані

свідчать про ефективність формування управлінської компетентності майбутніх фахівців, якщо процес формування моделюється адекватно логіці підготовки майбутнього спеціаліста у вищій школі до професійної діяльності; здійснюється змістовне наповнення та збагачення навчальних дисциплін питаннями педагогічного менеджменту, теорії та практики управлінської діяльності у ЗДО; майбутній фахівець включається в практико-орієнтовану діяльність, що забезпечує освоєння способів здійснення управлінської діяльності в ЗДО.

Література:

1. Професійний стандарт «Керівник (директор) закладу дошкільної освіти». (2021) URL:file:///C:/Users/User/Downloads/61727cd1f033d706983803.pdf
2. Стандарт вищої освіти України. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/vyshcha/standarty/2020/05/2020-zatverd-standart-012-m.pdf>.
3. Кушнір В. Структура управлінської компетентності майбутніх магістрів дошкільної освіти. Психолого-педагогічні проблеми сучасної школи. 2021. № 1(5). С. 169-175 URL: <http://ppsh.udpu.edu.ua/article/view/235984>
4. Киселева, Л.Г. Формирование управленческой компетентности будущих специалистов дошкольных образовательных учреждений : дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08. Чита, 2007, 249 с.

References:

1. Profesiyniy standart «Kerivnyk (dyrektor) zakladu doshkilnoi osvity» (2021) [Professional standard "Head (director) of preschool education"]. Retrieved from [http :file:///C:/Users/User/Downloads/61727cd1f033d706983803.pdf](http://file:///C:/Users/User/Downloads/61727cd1f033d706983803.pdf) [in Ukrainian]
2. Standart vyshchoi osvity Ukrainy [Standard of higher education of Ukraine] Retrieved from
3. <https://mon.gov.ua/storage/app/media/vyshcha/standarty/2020/05/2020-zatverd-standart-012-m.pdf>. [in Ukrainian]
4. Kushnir V. (2021) Struktura upravlinskoï kompetentnosti maibutnikh mahistriv doshkilnoi osvity [The structure of managerial competence of future masters of preschool education.] *Psykhologo-pedahohichni problemy suchasnoi shkoly - Psychological and pedagogical problems of the modern school* . 2021. № 1(5). S. 169-175. [in Ukrainian]
5. Kyseleva, L.H. (2007) Formyrovanye upravlencheskoï kompetentnosti budushchykh spetsyalystov doshkolnykh obrazovatelnykh uchrezhdeniy [Formation of managerial competence of future specialists of preschool educational institutions]. Candidate's thesis. Chyta [In Russian].