

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ОСВІТНІМ ПРОЦЕСОМ У ПОЧАТКОВІЙ ШКОЛІ

*Панчошна Лілія Олександрівна,
заступник директора з НВР
школи І ступеня № 333
Дарницького району м. Києва*

Особливості управління освітнім процесом у початковій школі в нових умовах зумовлюється місцем, яке займає освіта в сучасному суспільному розвитку, вона перетворилася у важливу сферу людської діяльності і тісно пов'язана з економікою, політикою, матеріального та духовного життя. Управління освітнім процесом у початковій школі є неперервним процесом, який є суттєвим фактором в ефективній діяльності закладу та забезпечує його розвиток. Саме управління дає можливість підтримувати всі життєві функції початкової школи. Освіта виходить на новий рівень управління – нововведення та інтеграція. Сьогодні виникає необхідність і у зміні управлінської діяльності школи, пов'язане зі зміною організації та методів управління, зміною рольового простору адміністрації закладу освіти та представників педагогічного колективу.

Керівник сучасної початкової школи – центральна фігура всього освітнього процесу. Надання якісних освітніх послуг неможливо без компетентного кваліфікованого менеджера, який володіє основами управління, психології, права, економіки є лідером та експертом.

Сучасний керівник має усвідомлювати завдання реформування, творчо підійти до осмислення мети й завдань функціонування початкової школи, забезпечити належні умови для динамічної взаємодії освітніх процесів, сприяти створенню освітнього простору в рамках Нової української школи. Освітній простір у сучасних дослідженнях розглядають як цілісну й динамічну систему, складне багаторівневе і багатофункціональне утворення, що в рамках єдиних базових стандартів забезпечує взаємозалежність та взаємодію своїх складових, і як складну ієрархічну структуру, піраміду просторів різних рівнів: глобального, континентального, окремої країни та регіону, локального (окремого закладу освіти), сімейного, особистісного. Дизайн сучасного освітнього простору – один із важливих факторів сучасної школи. Сучасна початкова школа передбачає зміни не лише у змісті освітніх програм, а й в основних підходах до освітнього процесу. Шкільна ланка початкової освіти переходить до розвитку життєвих компетенцій, від одноманітного стандартизованого підходу – до дитиноцентризму та особистісної орієнтації, від педагогіки інструктажу та впливу – до педагогіки партнерства.

Сучасний освітній процес вимагає і створення належних умов для

розвитку творчого потенціалу педагогів, надати можливість для реалізації професійних планів кожного. Також важливим для успішного освітнього процесу є формування партнерських відносин із батьківською громадою, залучення батьків до співпраці.

Для директора початкової школи важливим завданням є перехід від ролі наглядача та контролера до управлінця, який співпрацює з командою одноступенів та довіряє кожному, вибудовує взаємовідносини між командою – вчителі, учні та батьки. На сучасному етапі керівник відходить від одноосібного прийняття рішень, відмовляється від того, що не працює і впроваджують нову освіту, освіту майбутнього.

Сучасна початкова школа в Україні потребує керівника, який здатен працювати в умовах змін, який має високий рівень професійної компетентності, управлінської культури. Саме від професіоналізму керівника залежить успішний розвиток початкової школи, якості впровадження та результат нових змін.

Кожен керівник початкової школи має можливість орієнтуватись на досвід управління освітнім процесом інших країн, аналізувати та впроваджувати у своєму закладі сучасні тенденції розвитку освіти, якщо це не суперечить законодавству та вимогам до освітньої системи нашої держави.

Зміст освітнього процесу в початковій школі, як правило, визначається Типовими освітніми програмами, розроблені під керівництвом О.Я. Савченко та Р.Б. Шияна. Діяльність закладів освіти регламентується планом роботи на рік, що схвалюється педагогічною радою закладу та затверджується його керівником.

Для сучасного ефективного освітнього процесу створені належні умови із відповідним зонуванням для комфортного перебування учнів. Частина спільної діяльності з учнями організована «просто неба». Для цього також є необхідні умови: обладнані ігрові майданчики, асфальтовані майданчики з розміткою для вивчення правил дорожнього руху, квітники. Достатньо укомплектована спортивна база з необхідним спортивним обладнанням та інвентарем для проведення занять.

Стимулом для професійного зростання педагогічних працівників є атестація, яка сприяє заохоченню досліджувати та впроваджувати інноваційні методи в практику.

Стимулюванню цілеспрямованого безперервного підвищення рівня професійної компетентності педагогічних працівників, росту їх професійної майстерності, розвитку творчої ініціативи, підвищення престижу й авторитету, забезпечення ефективності освітнього процесу сприяє атестація, яка проходить відповідно до Законів України «Про освіту», «Про повну загальну середню освіту» та Типового положення про атестацію педагогічних працівників, Порядку підвищення кваліфікації педагогічних і

науково-педагогічних працівників, Переліку кваліфікаційних категорій і педагогічних звань педагогічних працівників, Переліку посад педагогічних та науково-педагогічних працівників (Рис. 2.1).

Як бачимо на зображенні, переважна кількість педагогів початкових шкіл мають відповідну освіту, або здобувають її.

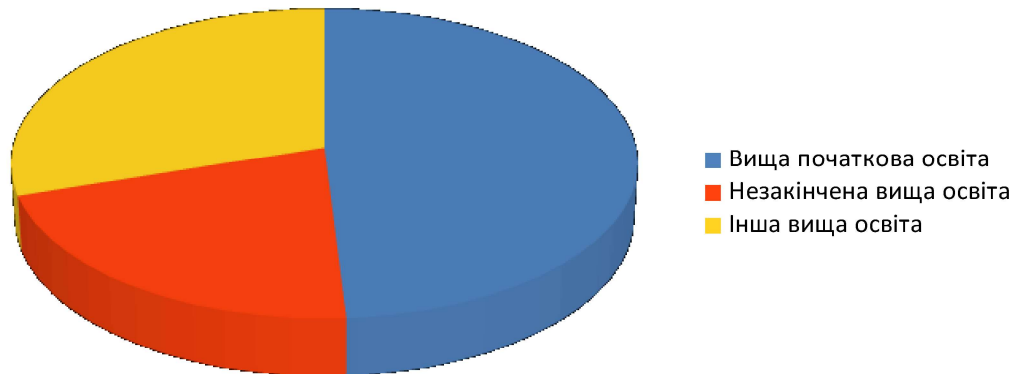


Рис. 2.1 Характеристика освітнього рівня педагогів.

У закладах загальної середньої освіти міста Києва створені належні умови для підвищення професійного рівня та формування інноваційної компетентності вчителів. При вирішенні зазначеного питання ефективним є застосування різних форм роботи: колективні, групові та індивідуальні, що сприяє ефективному росту фахової майстерності. Відповідно до Положення про атестацію педагогічних працівників, затвердженого наказом Міністерства освіти й науки від 9 вересня 2022 року № 805 для належного оцінювання професійних компетентностей педагогічного працівника атестаційна комісія закладу може ухвалити рішення про вивчення практичного досвіду його роботи. У такому випадку комісія визначає зі складу атестаційної комісії членів, які аналізуватимуть практичний досвід роботи педагога, а також затверджує графік заходів із його проведення.

Вимоги до компетентностей, обов'язків та кваліфікацій працівників визначаються професійними стандартами (наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства від 23.12.2020 № 2736 «Про затвердження професійного стандарту за професіями "Вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти", "Вчитель закладу загальної середньої освіти", "Вчитель з початкової освіти (з дипломом молодшого спеціаліста)».

Документ визначає загальні (громадянська, соціальна, культурна, лідерська та підприємницька) і професійні компетентності вчителя. Стандарт також містить опис професійних компетентностей учителя за кваліфікаційними категоріями – спеціаліст, спеціаліст другої категорії,

спеціаліст першої категорії, спеціаліст вищої категорії. Розробка чітких стандартів допомагає вчителям визначити орієнтири власного професійного розвитку.

Достатньо розвинений спектр методичної роботи у закладі загальної середньої освіти сприяє професійному зростанню вчителя. Методична робота побудована з урахуванням сучасних інноваційних технологій та методик для підвищення ефективності освітнього процесу, систематично проводиться робота над підвищенням професійних якостей. Водночас надається практична допомога педагогам у вдосконаленні форм і методів роботи з молодшими учнями. Методична робота направлена на формування педагогічного колективу однодумців, які мають спільні цілі у впровадженні інновацій в освітньому процесі.

Відповідно до аналізу проведеного анкетування щодо результатів діяльності вчителів у своєму закладі освіти, можемо зробити висновок, що якісний склад педагогів у школах на належному рівні. Більшість педагогів мають творчий педагогічний потенціал (креативні якості), інноваційний підхід, науково-методичні роботи, виступи на семінарах, якісні характеристики учнів, постійно приймають участь у семінарах, виступах на конференціях та діляться своїм досвідом.

Одна з функцій управління закладом освіти – контроль, за його допомогою здійснюється зворотній зв'язок: система управління отримує інформацію про стан відхилень від заданої мети або стандартів. За результатами контролю певного етапу діяльності закладу освіти здійснюється цілепокладання на наступному етапі.

При організації контролю відбувається диференційований підхід, таким чином, враховується індивідуальні якості. Виконання плану і програм, якість знань і умінь учнів знаходиться на постійному контролі адміністрації. Протягом усього часу постійно проводиться контроль за харчуванням, виконанням норм по харчуванню, відвідування учнями школи та ін. Ретельно та всебічно директори та заступники проводять аналіз підсумків роботи закладів освіти за попередні роки, виявляють недоліки, проводять моніторинг передового досвіду та за результатами проводяться виробничі наради з керівниками методичних об'єднань, учителями–методистами, керівниками творчих груп для вирішення шляхів усунення недоліків. Після цього для всіх педагогів проводиться діагностичне анкетування, під час якого вони зазначають, що вдається добре у спілкуванні з колегами, учнями та батьками учнів, що не вдається, з яких питань потрібна методична або психологічна допомога, які є труднощі. За результатами анкетування складається діагностична карта успіхів, труднощів учителів, наставництва та ін. Організація методичної роботи проходить в різних формах:

- педагогічна рада;
- інформаційні наради;

постійно діючі семінари;
 науково-методичні наради (ярмарка педагогічних ідей, конкурси, педагогічна майстерня, конференції, педагогічні читання);
 методичне об'єднання вчителів початкової школи (самоосвіта, відкриті заходи, творчі звіти);
 брифінг творчих груп тощо.

Загальну організацію методичної роботи у школах здійснює директор, безпосередніми організаторами є заступники директора. Конкретну ж роботу з різними категоріями педагогічних працівників проводять заступники директора або голови методичних об'єднань.

Методична робота у закладах планується на рік, відповідно до цілей і завдань, які визначає педагогічний колектив, з урахуванням єдиної науково-методичної проблеми, над якою працює педагогічний колектив, та аналізу діяльності закладу освіти за попередній навчальний рік.

Однією з функцій в управлінні освітнім процесом є планування. Під час планування в школах використовуються дві моделі планування:

1. Перспективне планування, основним результатом якого є річний план роботи початкової школи. Ця модель орієнтується на пріоритетні завдання та зміст роботи школи протягом всього навчального року, визначає методи, форми та загальні принципи освітнього процесу.

2. Поточне (календарне) планування, яке складається з календарних планів роботи педагогічних працівників у довільній, зручній для них формі, відповідно до навчальної програми. При цьому і перспективне планування і поточне мають єдиний процес, елементи якого взаємозалежні та мають спільний зміст. Перспективне планування є підґрунтям для основного поточного.

Річне планування складається відповідно до сучасних вимог, передового педагогічного досвіду, передбачає перспективний розвиток закладу освіти, сучасні завдання, шляхи та засоби втілення цих завдань, враховуючи можливість та особливість шкіл. У річному плані зазначені заходи щодо підвищення рівня фахової майстерності педагогів, різноманітні форми та методи роботи у колективі, спільні заходи шкільної спільноти (педагоги-учні-батьки учнів), робота методичного об'єднання та адміністративно-господарська діяльність, проведення виховних заходів, гурткової роботи та здійснення контролю.

Сучасне освітнє середовище у закладах освіти забезпечує всі необхідні умови для розвитку дітей, дбає про фізичний та психологічний комфорт. Окрема увага приділяється роботі щодо комфортного психологічного клімату учнів. На достатньому рівні організована робота психологічної служби, яка є обов'язковою ланкою у сучасних умовах для всіх учасників освітнього процесу. Практичними психологами систематично проводиться робота з адаптації учнів до навчання в школі, будується взаємодія у системі

«вчитель-батьки-діти», покращується соціалізація, адаптація та взаємодія вчителя з дитиною та батьками в моменти гострих ситуацій чи спільних зустрічей. А основними методами роботи шкільних психологів залишаються тренінги, семінари, лекції, практичні заняття, заходи на певну тематику для школярів та вчителів.

Для формування позитивних емоцій та з метою фіксації позитивних вражень від освітнього процесу у закладах систематично проводяться виховні заходи та організуються екскурсії. Окрема увага приділяється національно-патріотичному вихованню, патріотичної свідомості, дбайливого ставлення до рідної мови, культури та традицій молодших школярів.

Значна увага приділяється забезпеченню професійного розвитку педагогів, збереженню та формуванню творчого потенціалу колективу, індивідуальній та колективній формам роботи, мотивації вчителів до пошукової, науково-дослідної та інноваційної діяльності в освітньому процесі школи. Відповідно до цього у школі проводяться заходи різних рівнів, під час яких адміністрація та вчителі проявляють свій професіоналізм та творчість (Табл. 2.1).

Основними завданнями закладу освіти на шляху формування ефективного педагогічного колективу вважаємо:

- формування у педагогічному колективі комунікативної взаємодії;
- створення комфортних умов для формування творчого потенціалу вчителя та підвищення його професійного рівня через систему семінарів, звітів, роботу шкільних методичних об'єднань, відкритих уроків, самоосвіту з обраної теми;
- створення умов для підвищення рівня професійної майстерності педагогів;
- мотивація до самовдосконалення;
- вміння працювати в команді для досягнення спільної мети.

Таблиця 2.1.

Особливість	Специфіка її прояву	Яким чином враховувати особливість при плануванні
Сучасні форми проведення педагогічних рад (педагогічний квест (проведено не тільки на педагогічній раді а ще і для досвідчених вчителів району та керівників ЗЗСО м. Києва), психологічні ігри, конкурси, ділові ігри, аукціони пед. ідей,	Профілактика професійного вигорання, об'єднання колективу, зміна діяльності	Організація проведення педагогічних рад відповідно до сучасних вимог.

майстер-класи, виїзні педагогічні ради тощо.		
Сучасні форми проведення творчих зустрічей з батьками учнів (відповідно до заборони батьківських зборів, в закладі використовуються індивідуальні консультації з батьками, психологічні тренінги та творчі зустрічі з використанням тренінгових ігор, конкурсів)	Створення системи взаємодії вчителів, вихователів, учнів і батьків у процесі становлення особистості учня, формування атмосфери довіри, формування зацікавленості батьків через організацію спільних справ та інтересів, створення позитивного мікроклімату в шкільній родині.	Організація проведення творчих зустрічей з батьками учнів відповідно до сучасних вимог.

Зі спеціалістами першої кваліфікаційної категорії проводиться робота щодо підвищення ефективності шляхом задіяння їх до активної роботи методичних об'єднань та педагогічних майстерень району.

Ефективними формами роботи з молодими вчителями є школа адаптації молодого вчителя з проблеми «Становлення молодого вчителя – основа розвитку освіти». Основним завданням школи майстерності молодого вчителя є удосконалення процесу формування основних професійних якостей, вироблення власного стилю роботи, розвиток фахової майстерності.

Необхідною складовою програми професійної адаптації молодих фахівців у закладах освіти вважаємо наставництво. Метою наставництва є надання допомоги молодим педагогам у їх професійному становленні. Організація роботи наставників та контроль їх діяльності покладається на заступника директора з навчально-виховної роботи.

Педагогічний колектив закладів освіти на чолі із адміністрацією постійно вдосконалює освітній процес та шукає нові принципи та підходи в освіті. Велика увага приділяється інноваційній діяльності закладів, адже використання інноваційних технологій сприяє покращенню ефективності управління навчальним закладом. Сучасні освітні технології повинні гарантувати досягнення певного рівня навчання, бути ефективними за результатами та оптимальними в часі, витратах сил і засобів. Водночас вони мають також сприяти розвитку соціальної і професійної мобільності педагогів, їх конкурентоспроможності на ринку праці та швидкій адаптації до сучасних освітніх потреб. Колективи шкіл приймають участь у семінарах, тренінгах, конференціях різних рівнів. Виявлені інноваційні роздинки застосовуються в освітньому процесі школи та розповсюджуються серед колег інших закладів, таким чином відбувається обмін досвідом. Результати постійної творчої роботи дають певні результати. Також вивчається досвід інноваційної діяльності в інших закладах. Більшість вчителів використовують у своїй роботі різноманітні сучасні методи та форми проведення занять, покращується професіоналізм учителів та збільшується

загальна кількість творчо налаштованих професіоналів до впровадження інновацій в освіті.

У закладах освіти систематично організуються заходи з метою організації комфортного клімату у колективі, згуртованості та профілактики емоційного вигорання. Використовуються різні форми проведення педагогічних рад, нарад та ін. Нами проаналізовано мотивацію діяльності педагогів (72 особи) до і після проведення творчої зустрічі педагогічного колективу (Табл.2.2).

Таблиця 2.2.

Мотиви діяльності.	До заходу	Після заходу
Прагнення до досягнення професійних успіхів.	45%	62%
Усвідомлення соціальної значущості педагогічної праці.	39%	48%
Прагнення проявити і утвердити себе в професії.	52%	68%
Добре ставлення, професійне взаєморозуміння колег.	68%	87%
Бажання проявити творчість в роботі.	58%	76%
Можливість самостійно планувати свою діяльність.	74%	76%
Повага та підтримка з боку адміністрації.	65%	83%

Виявлено, що до проведення заходу мотивація вчителів до роботи була нижчою за ту, яка була виявлена після заходу. Можемо зробити висновок, що творчі, розвантажувальні заходи у колективі сприяють мотивації вчителів і впливають на ефективність в освітньому процесі.

Реформування і модернізація діяльності закладів освіти на сучасному етапі розвитку вимагають зміни і в управлінні освітнім процесом.

Для розробки стратегічних завдань важливим кроком є оцінювання існуючого стану освітнього процесу в закладах та можливих наслідків введення змін. Вивчення стану освітнього процесу головним чином проводиться з метою виявлення його реального стану, наявних проблем, а також визначення необхідності і напрямку її зміни.

Аналіз стану освітнього процесу охоплює певні етапи процесу його вивчення та вибір інструментарію для оцінки стану. Методичною базою стали моніторинг, діагностика, анкетування, які надали можливість всебічно вивчити стан освітнього процесу, проаналізувати його особливості та визначити прогалини та їхні причини.

На початку дослідження використовуючи SWOT-аналіз стану освітнього процесу в початковій школі було з'ясовано фактори внутрішнього та зовнішнього впливу, що сприяють ефективності в освітньому процесі або навпаки, гальмують його (Табл. 2.3).

SWOT-аналіз – це аналіз зовнішнього та внутрішнього середовища організації. Аналізу підлягають сильні сторони (Strength), слабкі сторони (Weakness) внутрішнього середовища, а також можливості (Opportunities) і

загрози (Threats) зовнішнього середовища організації. Методологія SWOT-аналізу передбачає спочатку виявлення сильних і слабких сторін, можливостей і загроз, після цього встановлення зв'язків між ними, які в подальшому можуть бути використані для формулювання стратегії організації.

Таблиця 2.3.

SWOT-аналіз стану освітнього процесу в початковій школі

Освітній процес	
<p><i>Сильні сторони:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Сприятливий імідж закладу. 2. Гнучкість, диференціація педагогічного процесу. 3. Творчий підхід до освітнього процесу. 4. Моральна і психологічна згуртованість колективу. 5. Наявність висококваліфікованих фахівців 6. Обізнаність педагогів з різними методиками та використання їх в роботі з дітьми. 	<p><i>Слабкі сторони:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Різні цінності педагогічних працівників. 2. Невідповідність науково-методичної бази сучасним стандартам. 3. Недосконала система саморозвитку педагогів. 4. Нестабільність бюджетного фінансування. 5. Щорічне оновлення колективу. 6. Робота з документацією, що постійно оновлюється. 7. Витрата додаткового ресурсу на навчання молодих вчителів.
<p><i>Можливості:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Високий рівень професійної компетентності персоналу. 2. Позитивний імідж школи. 3. Створення спільних цінностей та ідей. 4. Підвищення кваліфікації педагогічних працівників у формуванні цінностей. 5. Реалізація нових проєктів. 6. Відкриття нестандартних методів до освітнього процесу. 7. Конкурентоспроможні випускники. 	<p><i>Загрози:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Організаційна криза. 2. Зміна керівництва. 3. Наявність субкультур. 4. Зміни у фінансуванні. 5. Несистематичне оновлення матеріально-технічної бази. 6. Зміна педагогічних кадрів. 7. Постійна зміна нормативної бази. 8. Професійне вигорання. 9. Стан здоров'я.
<p><i>Обмеження:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Високий рівень професійної компетентності персоналу 2. Фінансування 	
<p><i>Критерії:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Сучасна організація діяльності з матеріальними та духовними складовими культури 2. Організаційні можливості 3. Якість навчання, виховання дітей молодшого шкільного віку 4. Результативність 	

Альтернативи вирішення:

1. Професіоналізм керівника та команди
2. Узгодження спільних цінностей закладу освіти загальний розвиток дитини, формування ключових компетентностей в учнів, сформованість свідомого ставлення педагогів і дітей до власного здоров'я та здоров'я інших громадян як найвищої соціальної цінності; підвищення рівня професійної підготовки педагогів з формування духовної, моральної, правової культури учня, зростання психолого-педагогічної культури педагогічних кадрів, підвищення фахової майстерності, формування й підтримка колективних традицій, проведення творчих зустрічей.
3. Активна участь громадськості, батьків учнів до освітнього процесу.

У кожному закладі існує свій унікальний підхід до організації освітнього процесу і для того, щоб прийняти заходи щодо покращення, потрібно зрозуміти, що на певному етапі відбувається в закладі.

За результатами SWOT-аналізу, сильними сторонами початкової школи є позитивний імідж закладів завдяки кваліфікованому творчому та згуртованому колективу. Слабкими сторонами є недосконалість у саморозвитку педагогів, слабка система фінансування та на сьогоднішній день, щорічне оновлення колективу у зв'язку із невеликою заробітною платою.

Завдання початкової школи визначено з урахуванням інтересів учнів, їхніх батьків та працівників, воно відображає значення існування закладів і полягає:

- по відношенню до учнів – здійснення особистісно-орієнтованого підходу до кожного в забезпеченні належних умов, для цілісного розвитку особистості, формування основних компетентностей з урахуванням їх індивідуальних особливостей, відповідно до вимог родини і держави, засобами збереження, зміцнення і розвитку психічного і фізичного здоров'я;

- по відношенню до батьків – активне включення їх у діяльність закладу як рівноправних і відповідальних партнерів, сприяти розумінню важливості і необхідності їх ролі в житті дитини та школи;

- по відношенню до соціуму – у підвищенні конкурентоспроможності за рахунок створення якісного освітнього процесу, розширення освітніх послуг.

Одним із важливих компонентів успішного функціонування і розвитку закладу є його позитивний імідж в очах суспільства. А створення сприятливого зовнішнього показника взаємопов'язано із внутрішньою узгодженістю між членами колективу.

З метою вивчення стану освітнього процесу в початковій школі, було проведено опитування серед батьків учнів шкіл. Вибором саме опитування стало те, що це найбільш зручний метод збору інформації про знання людей, їх погляди і переваги.

Опитування – ефективний, популярний і здебільшого єдиний метод збору інформації, який використовується у процесі дослідження. За

допомогою опитування збір первинної інформації можна здійснити значно швидше, ніж, наприклад, при спостереженні або експерименті. Для проведення опитування було використано анкети.

Анкета, в свою чергу, на нашу думку найпоширеніший інструмент дослідження при зборі інформації.

Результати анкетування показали, що батьки зацікавлені в освітньому процесі та свідомо підходять до вибору закладу освіти (Рис. 2.2).

Батьки враховували: престижність закладу, використання сучасних методик в освітньому процесі, професіональний педагогічний колектив, належну матеріально-технічну базу, креативність та деякі з них орієнтувались на рекомендації. Спостерігаємо за динамікою змін відповідно до опитування батьків учнів за різні роки. На графіку бачимо, що потреби батьків при виборі закладу і його імідж протягом останніх років за п'ятибальною шкалою майже не змінилися.

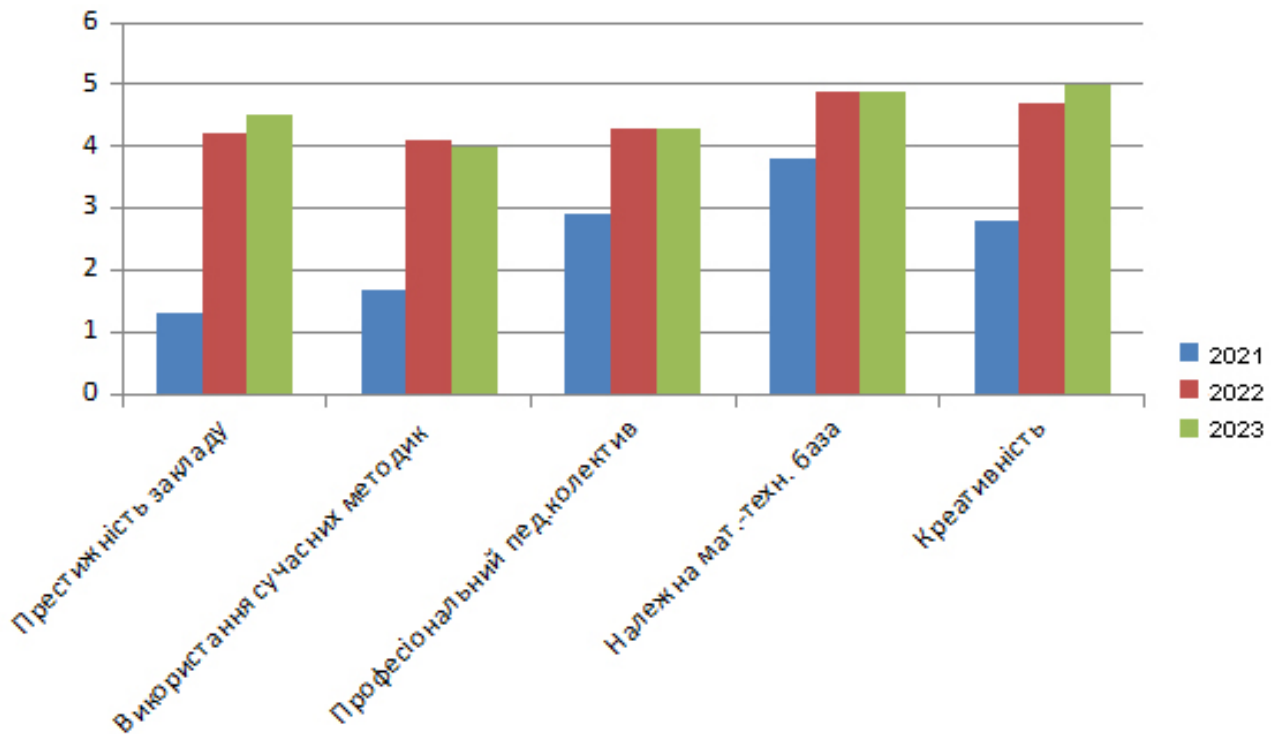


Рис. 2.2. Пріоритетні критерії при здійсненні вибору закладу

Крім того нами проведено анкетування батьків, яке мало на меті отримати більш детальну інформацію про участь в освітньому процесі. Було опитано 100 осіб, зазначаємо результати за 100 % показниками:

- Рівень розвитку дітей – 82 %
- Харчування в закладах освіти – 63 %
- Стан приміщень – 93 %
- Оформлення приміщень – 86 %
- Матеріально-технічне забезпечення освітнього процесу – 97 %

- Відносини з педагогами – 58 %
- Відносини з адміністрацією – 47 %
- Участь в освітньому процесі – 23 %
- Бажання приймати активну участь в освітньому процесі – 86 %
- Позитивне відношення дитини до школи в цілому – 88 %
- Задоволені професійною компетентністю колективу – 74 %

Як свідчать результати опитування, незначна кількість батьків учнів школи долучається до освітнього процесу, але приймати активну участь виявляють бажання. Попри це, значна більшість опитуваних задоволені адміністрацією, педагогічним колективом та результатами діяльності закладів. На думку батьків, колектив школи активно працює над комфортним кліматом для всіх учасників освітнього процесу, розвиває та формує в учнів необхідні знання та навички та в цілому задоволені вибором закладу.

Відповідно до вищезазначеного, можна зробити висновок, що дружній колективу закладу, атмосфера довіри, комунікативна компетентність адміністрації, комфортний психологічний клімат є важливими складниками, при наявності яких будуть вирішені всі проблеми.

Рекомендації щодо вдосконалення управління освітнім процесом у початковій школі

Осучаснення освіти вимагає впровадження новітніх підходів до організації освітнього процесу, визначили актуальну потребу в реформуванні освіти, окреслили вимоги до професіоналізму та нові вимоги і принципи результативності у використанні людських, економічних та матеріальних ресурсів.

За результатами нашого дослідження можна відмітити, що основою для управлінської діяльності є те, що керівник закладу освіти, маючи найбільші владу і волю, має максимальні можливості впливу на організацію освітнього процесу, має турбуватися про формування комфорту в колективі, про оптимальний склад робочих груп, а також про формування такої групової моралі, що не дала б змоги розгорнутися деструктивним опозиційним процесам.

Ефективність освітнього процесу в початковій школі залежить від ряду чинників, зовнішніх та внутрішніх факторів, які необхідно керівнику врахувати у процесі сучасних змін. До таких факторів відносимо політичну та економічну ситуацію; культура суспільства; науково-технічний прогрес; зміни в законодавстві та реформи; потреби замовників освітніх послуг; вік закладу освіти; внутрішні правила закладу, інноваційні процеси в управлінні.

Проаналізувавши результати дослідження управління освітнім процесом, враховуючи побажання працівників закладів освіти, ми можемо

надати такі рекомендації щодо успішного управління освітнім процесом:

1. Створення чіткої нормативної бази щодо організації освітнього процесу (якщо вона відсутня): розробка своїх правил управління освітнім процесом, коригування правил поведінки співробітників, положення партнерства, а також вже наявної «філософії» закладу; чітко мають бути зафіксовані ключові моменти щодо організації освітнього процесу: стратегічна перспектива, пріоритетні напрями розвитку.

2. Навчання педагогів: включення до планів семінарів, педрад, нарад з питань освітнього процесу через проведення конкретних заходів.

3. Створення сайту школи, який висвітлюватиме його традиції, заходи, досягнення, офіційну інформацію та інше.

4. Залучення всіх працівників до покращення освітнього процесу через пошук сучасних підходів до організації спільної діяльності для забезпечення конкурентоспроможності закладу, згуртованості, гармонізації індивідуальних інтересів та інтересів всього закладу.

5. Розробка системи стимулювання: мотивування персоналу з використанням матеріальної нематеріальної систем стимулювання;

6. Активне залучення батьків до освітнього процесу, до традицій школи, до особливостей взаємин та інформування щодо практичних аспектів у вдосконаленні Нової школи.

7. Реалізація та демонстрація результатів освітнього процесу через створення різноманітних презентацій із відображенням освітнього процесу в школі (традиції закладу, зовнішня атрибутика, дизайн школи, навчальних та ігрових зон та ін.).

8. Висвітлення позитивних рис школи, які впливають на імідж школи (творчий колектив, заходи, які відрізняються від традиційних, нові форми роботи у педагогічному та батьківському колективах, сучасний підхід до освітнього процесу в цілому).

9. Визначення керівником своїх дій у напрямок ефективного управління освітнім процесом, на який впливає саме поведінка і вчинки керівника, а потім членів колективу. Успішність керівника сприяє процвітанню закладу. Саме керівник повинен почати із себе, своїх правил та принципів, поглядів на організацію освітнього процесу. До правильних дій керівника закладу освіти ми відносимо наступні:

- ідеальний стиль керівництва: делегування працівникам повноважень, залучення їх до спільної діяльності, контроль кінцевих результатів;

- стимулювання членів колективу шляхом винагород;

- оптимізація навчання, проведення колективних творчих заходів направлених на отримання нових знань та умінь та впровадження нових цінностей та стандартів;

- формування колективу однодумців, створення творчих груп;

- забезпечення матеріально-технічною базою, створення належних

умов для ефективної роботи педагогів та навчання учнів.

10. Створення комфортних умов, які б відповідали викликам сучасності, для розкриття здібностей як учня, так і вчителя, тому що початкова школа як соціально-педагогічна система має сприяти досягненню позитивних результатів.

11. Забезпечення ефективного управління освітнім процесом відповідно до сучасного запиту, задля надання якісної початкової освіти, та впровадження інноваційних технологій. Якісна початкова освіта являє собою цілісну характеристику системи як першого етапу освіти з боку її відповідності потребам зростаючого покоління, сім'ї та держави.

12. Дотримання планування щодо управління освітнім процесом у початковій школі. Тому що часто існує невідповідність між запланованими освітніми реформами та фактичними. Саме наявність невідповідності впливає на ефективність освітнього процесу у школі. Користуватися стратегія формування в розвитку освітнього процесу, який має два плани: внутрішній та зовнішній. Зовнішній план полягає у застосуванні сукупності заходів, спрямованих на забезпечення конкурентоспроможності. Внутрішній план полягає у забезпеченні творчої атмосфери, сприятливого клімату в колективі, у визначенні норм педагогічних відносин, все це забезпечує репутацію закладу освіти.

Важливим завданням початкової школи є розкриття здібностей учнів та виховання конкурентоспроможних особистостей, готових до життя у високотехнологічному світі. Тому ми спробували створити програму розвитку школи.

1. «Сучасна школа». Сучасність вимагає активного використання нових інформаційних технологій із застосуванням інтерактивних методів навчання, що відповідають сучасному світовому рівню. Ця ідея визначає використання в освітньому процесі нових форм навчання із інформаційними технологіями. Використання відео та аудіо записів, Е-підручників та словників.

2. Здійснення розвитку матеріально-технічної бази. Ця ідея передбачає створення належних умов для освітнього процесу – забезпечення матеріально-технічним обладнанням.

3. Впровадження ідеї розвитку дитини як особистості, її інтересів та здібностей на основі надання якісних освітніх послуг, які відповідають запитам суспільства та сприяють для творчої самореалізації, професійного удосконалення вчителів та адміністрації.

Існує необхідність звернути увагу на стратегічні напрями розвитку освіти міста Києва:

обов'язкове здобуття всіма дітьми і молоддю шкільного віку повної загальної середньої освіти, відповідно до змісту Державного стандарту;

оптимізувати мережі закладів освіти з урахуванням демографічних, економічних, соціальних аспектів розвитку регіонів, потреб громадян та суспільства;

урізноманітнити моделі організації освіти та створити умови для розвитку мережі недержавних закладів освіти;

перебудувати та оновити зміст, форми і методи організації освітнього процесу на принципі дитиноцентризму, компетентнісного підходу;

підвищити ефективність освітнього процесу на основі впровадження педагогічних інновацій, новітніх технологій;

створити умови для диференціації навчання, посилити професійну компетентність, забезпечити профільне навчання, індивідуальну освітню траєкторію розвитку учнів.

Керівникам закладів необхідно володіти наступними напрямками:

- мати стратегію в управлінні освітнім процесом: знати законодавчу та нормативну базу, уміти передбачити тенденції в освіті, прогнозувати розвиток школи, бути готовим до змін та впровадження інновацій;

- систематично здійснювати моніторинг якості освітнього процесу у початковій школі: володіти методичними основами, теорією та практикою навчально-виховного процесу, уміти організувати роботу кадрів, бути готовим приймати рішення. Керівнику рекомендуємо на постійній основі забезпечити збір діагностичних даних про стан освітнього процесу в закладі для досягнення потрібного результату;

- мотивувати педагогічний колектив та управляти персоналом: володіти психолого-педагогічними основами, формами та методами роботи із персоналом, уміти розв'язувати конфлікти, бути толерантним;

- якісно управляти розвитком та фінансами: володіти основами економіки та маркетингу, уміти ефективно використовувати матеріальні та фінансові ресурси.

- комунікувати як в середині закладу так і поза ним: володіти іноземними мовами, організовувати сучасні форми роботи у команді, керувати закладом, як відкритою системою.

- розвивати професійно-правові компетентності: володіти елементарними знаннями в галузі права та бути юридично обізнаним.

Наявність всіх перерахованих функцій формують керівника закладу, як сильну особистість, здатну до організації ефективного освітнього процесу.

На етапі сучасного розвитку освіти керівники початкових шкіл повинні бути активними, небайдужими учасниками реформування освіти. Реформування системи освіти України вимагає впровадження нових підходів у розвитку та вдосконалення діяльності закладу. Для цього потрібно чітко та якісно спланувати освітній процес. Носіями та основою освітнього процесу є керівник закладу, педагогічний колектив, учні та батьки учнів, які утворюють єдиний колектив, дії якого направлені на

здійснення спільних завдань та удосконалення освітнього процесу. Досвідчений керівник усвідомлює свою відповідальність за результати дій кожного учасника освітнього процесу і має переконати всіх у правильності своїх рішень. Суттєвою є адекватна оцінка стану освітнього процесу в школі відповідно до вимог управлінської діяльності.

Правильно організований освітній процес сприяє підвищенню ефективності діяльності, продуктивності праці, формуванню конкурентоспроможного учня, згуртованості колективу та підтримці батьків учнів школи.

Робота над удосконаленням освітнього процесу – тривалий і складний процес. В рамках сучасних змін у системі освіти, є вимоги до зміни управлінської діяльності, професійної готовності педагогічних працівників до впровадження інновацій, пошуку нових підходів забезпечення освітнього процесу, що відбувається за умови залучення громадськості до вирішення спільних освітніх проблем.

Питання якості освіти, подолання освітніх втрат та освітніх розривів під час воєнного стану є одним із пріоритетних завдань педагогів.

Із урахуванням особливостей сьогодення у школі створено належні умови для організації освітнього процесу за різними формами навчання, а також здійснені заходи щодо повернення учнів до очного навчання в межах розрахункової місткості споруд цивільного захисту;

здійснено соціально-психосоціальну підтримку учасників освітнього процесу;

забезпечено проведення внутрішнього моніторингового дослідження на початку навчального року для отримання об'єктивних даних про якість освіти учнів 2-4 класів;

за результатами моніторингового дослідження педагогам рекомендовано здійснити адаптивне гнучке планування, яке б передбачило перерозподіл навчального часу між темами з урахуванням виявлених освітніх втрат.

враховуючи результати моніторингу та проведеного аналізу, з метою подолання освітніх втрат і освітніх розривів запроваджено компенсаторні заняття, індивідуальні / групові консультації з окремими учнями з базових тем;

продовжується робота над створенням методичної системи підтримки індивідуальної освітньої траєкторії учнів шляхом проведення індивідуальних занять, факультативів відповідно до навчального плану та за запитами учнів, консультацій з учнями для усунення прогалин у знаннях із предмету, розробки завдання різних рівнів складності для окремих учнів;

поширено роботу в частині надання підтримки педагогічним працівникам щодо підвищення кваліфікації та професійного вдосконалення;

використано години варіативної складової шляхом запровадження

індивідуальних та групових консультацій для здобувачів освіти.

На основі дослідження особливостей управління освітнім процесом у початкових школах можемо охарактеризувати діяльність початкової школи і зробити висновок про те, що в початковій школі створено належні умови для всебічного розвитку дітей молодшого шкільного віку та для педагогічного колективу. Методичною базою стали діагностики, які дозволили всебічно вивчити стан освітнього процесу, проаналізувати його особливості та виокремити проблеми. Проведене дослідження показало, що освітній процес у знаходиться на належному рівні і відповідає сучасним вимогам щодо організації діяльності саме початкової школи.

4. Визначаючи шляхи підвищення ефективності управління освітнім процесом у початковій школі було з'ясовано що, важливою складовою в організації освітнього процесу є здійснення правильного вибору шляхів удосконалення сучасної освіти з урахуванням власних можливостей, наявних умов, внутрішніх та зовнішніх факторів. Для ефективності управління освітнім процесом необхідно опрацювати місію закладу, визначити стратегії та основні цілі, вивчити всебічно стан освітнього процесу, виявити позитивні та негативні складові, проаналізувати управлінський вплив на стан освітнього процесу в закладі та внести необхідні корективи.

Література

Концепція Нової української школи. [Електронний доступ]: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/zagalna%20serednya/nova-ukrainska-shkola-compressed.pdf>

Про освіту : Закон України зі змінами 2023 рік №2145-VIII від 05.09.2017, редакція від 21.11.202. [Електронний доступ]: https://urst.com.ua/act/pro_osvitu

Положення про атестацію педагогічних працівників, затверджене наказом Міністерства освіти і науки України від 09.09.2022 № 805, зареєстрований у Міністерстві юстиції України 21.12.2022 за № 1649/38985. [Електронний доступ]: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1649-22#Text>.

Приходько Л. А., Ройко Л. Л. Особливості організації освітнього процесу учнів початкової школи із застосуванням технологій дистанційного навчання. Математика. Інформаційні технології. Освіта. 2021, С. 86-90.

Топузов О. М., О. В. Онопрієнко О. В. Організація освітнього процесу в початковій школі : методичні рекомендації. — Харків : Ранок, 2020. — 144 с.