

4. Огороднова О.В. Взаимодействие педагогов и родителей как условие профилактики социальной дезадаптации дошкольников [Электронный ресурс] / О.В. Огороднова. – Режим доступа: <http://diss.rsl.ru/diss/03/0649/030649034.pdf>.

5. Проект Концепції розвитку дошкільної освіти на 2010–2016 рр. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://civic.kmu.gov.ua/civic/control/uk/discussion/ovv/project;jsessionid=442F8B56393353760C6E281346AD17AB?project_id=116655.

ФУНТИКОВА О.О.

ВПЛИВ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ КЕРІВНИКА ДОШКІЛЬНОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ НА ЕКОНОМІЧНУ ЕФЕКТИВНІСТЬ ОРГАНІЗАЦІЇ ПЕДАГОГІЧНОГО ПРОЦЕСУ

Останнім часом велика увага приділяється питанням економічного планування в навчальних закладах. Моделюються процеси мотивації персоналу (Т. Белікова, 2003) та стимулюється педагогічна праця (І. Глікман, 2004), розробляються економічні механізми системи освіти (Ю. Вітренко, 2003), з позиції методологічної оцінки ефективності розглядається мотивація трудової діяльності індивіда (Г. Головіна, 2003), економічне стимулювання педагогів (І. Угольцев, 2004; Ф. Юсупов, 1999).

Мета статті – розглянути вплив адміністративних та економічних методів, які застосовує керівник дошкільного навчального закладу, на ефективність роботи ДНЗ та його перспективу існування в освітньому просторі.

У дошкільному навчальному закладі постійно відбуваються процес реалізації трудових і матеріальних ресурсів, обмін, нагромадження та споживання специфічних виховних та освітніх послуг, що задовольняють/не задовольняють потреби суспільства. Керівник дошкільного навчального закладу повинен грамотно використовувати бюджетні та позабюджетні джерела фінансування, застосовувати адміністративні й ринкові методи управління педагогічним колективом, оптимально поєднувати матеріальне та моральне стимулювання педагогічної праці з виховання й навчання дітей дошкільного віку. Економічний метод керівництва є сукупністю конкретних методів і принципів вироблення та реалізації управлінських рішень.

Основними економічними методами управління, якими керівник впливає на співробітників, є: довіра нижчому рівню управління; надання права приймати рішення й розпоряджатися ресурсами кожному рівню управління; розподіл прав управління за рівнями із заборонаю втручатися у функції нижчого рівня; відповідальність і гласність результатів діяльності; особиста відповідальність керівника за сферу свого управління.

Керівник дошкільного навчального закладу виділяє “законодавчий” і “виконавчий” органи управління. Законодавчим органом управління є педагогічна рада навчального дитячого закладу, виконавчим – лінійна структура управління. Поєднання законодавчого та виконавчого органів створює розподіл обов’язкового й виконавчого органів, розподіл обов’язків і контроль на верхньому рівні управління. Додатком до виконавчих органів управління є сукупність колегіальних органів (зборів, нарад). Вони виконують інформаційно-дорадчі функції й роль зворотного зв’язку для прийняття управлінських рішень.

У дошкільному навчальному закладі наявна така ієрархічна структура для вироблення управлінських рішень: завідувач ДНЗ, методист-вихователь, бухгалтер, голова батьківського комітету. Діяльність системи, яка забезпечує управління, організовується через управління, яке очолює начальник районного відділу управління освітою й має у своєму складі відділи та групи.

Основні внутрішні документи дошкільного навчального закладу, які повинні регламентувати економічну діяльність: статут, правила внутрішнього розпорядку; положення про оплату праці; положення про доплату й матеріальне заохочення; положення про штатний розпис; положення про додаткові освітні послуги; положення про структурні підрозділи; форми договорів про надання додаткових освітніх послуг; посадові інструкції; калькуляції на надання додаткових освітніх послуг.

Законодавство України регулює правові норми загальної діяльності закладів освіти, однак головним і визначальним документом у практичній діяльності дошкільних навчальних закладів усіх типів є Статут. Статут – це документ, яким регулюється вся діяльність конкретного освітнього закладу. Тому основні питання фінансової та господарської діяльності мають бути відображені в Статуті дошкільного навчального закладу, а саме в розділі, де визначаються основні завдання дошкільного навчального закладу й методи їх реалізації. Так, ДНЗ має право: реалізувати додаткові освітні послуги, у тому числі за плату, за межами основних навчально-виховних послуг; залучати додаткові джерела фінансування й матеріальні засоби; орендувати та здавати в оренду в установленому порядку будівлі, споруди, обладнання, транспортні засоби й нове майно; створювати творчі науково-дослідні та методичні центри, на договірній основі проводити семінари, конференції, курси з підвищення кваліфікації педагогічних працівників, з обміну досвідом тощо.

Економічне управління передбачає чітке розуміння складу та величини витрат і доходів від діяльності окремого педагогічного працівника, окремого підрозділу й окремого заходу. Точне уявлення про це дасть змогу приймати справді ефективні рішення.

Витрати окремих підрозділів складаються з одночасних вкладень у розвиток та оплату поточних експлуатаційних витрат. Придбання обладнання, будівництво приміщень – це одночасні витрати. Оплата праці вихователів, співробітників, електроенергії на освітлення, тепло, обслуговування й ремонт приміщень, будівель і території, утримання транспорту, використання навчальних матеріалів – це поточні витрати.

Окремі елементи витрат мають загальний характер і вимагають з погляду організації робіт концентрації під керівництвом виконавчих посадових осіб. Інші, такі як оплата праці, утримання приміщень, навчально-дидактичні матеріали, оплата за підвищення кваліфікації й тощо, дають змогу залучити до реального управління ресурсами весь персонал дошкільного навчального закладу, побачити в кожному підрозділі його частку витрат і доходів.

Ефективність діяльності працівників підрозділів великою мірою залежить від відповідності заохочень і результатів діяльності. Кожен повинен

відчувати суспільну оцінку своєї діяльності й отримувати гідну оплату за працю. Водночас матеріальне заохочення повинно доповнюватися системою морального заохочення (подяки до визначених дат, святкових днів, великі події в житті). При цьому необхідно забезпечити, з одного боку, публічність заохочення, з іншого – своєчасність. Система матеріального й морального заохочення має працювати значною мірою без втручання керівника.

Поняття бізнес-план при економічному управлінні повинно супроводжувати всі важливі діючі й перспективні рішення керівника. Сама структура бізнес-плану дає змогу захистити керівника від помилок у рішенні, яке приймається, зіставити витрати та результат, розглянути в комплексі організаційні, правові, технічні й економічні наслідки в найближчому та перспективному періодах для окремих підрозділів ДНЗ.

Відкриття нової дошкільної групи, перехід на новий навчальний план і зміни структури управління – це типові приклади із життя ДНЗ, коли бізнес-план необхідний.

У сучасних умовах прийняття рішення, наприклад, про відкриття нової дошкільної групи у ДНЗ, неможливо без оцінювання плану, витрат на придбання нового навчального й методичного забезпечення. Розділи бізнес-плану при обґрунтуванні відкриття нової дошкільної групи: мета, заяви від батьків, джерела додаткового контингенту; наявність вихователів і їх кваліфікації, джерела та терміни залучення нових кадрів; навчальні плани; наявність навчального забезпечення (обладнання); ступінь індивідуальності процесу навчання, прив'язаність до навчальних планів, що діють; витрати, які потрібні (фінанси, майно, обладнання, ремонт); додаткові разові вкладення й додаткові щомісячні витрати; обсяги та джерела надходження додаткових коштів; скорочення витрат; оцінка вигідності заходів для ДНЗ, можливі наслідки.

Водночас дошкільний навчальний заклад повинен мати свою фінансову стратегію, яка б розглядалася в контексті загальної освітньої діяльності міста. В умовах конкуренції дошкільний навчальний заклад не може дозволити собі обмежуватися виконанням лише навчально-виховних завдань. Крім головної мети – надання освітніх послуг, необхідно враховувати низку фінансових цілей: створення простору для виконання навчально-виховних завдань; надання інформації про фінансове звітування; контроль за спрямуванням та ефективністю нововведень у педагогічний процес; створення простору для успішного управління педагогічним колективом тощо.

Стратегічне фінансове управління означає, що обрані пріоритети мають бути відображені в плані фінансового розвитку, в якому, передусім, слід визначити фінансову вартість усіх складових діяльності, таких як: освітня політика, фінансова політика, соціальна політика, кар'єрна політика.

Головне, від чого залежить ефективність фінансового планування, – це умови, які впливають із цілей цього процесу та потрібного кінцевого результату. Можна визначити три основні умови фінансового планування:

1. Прогнозування. В основу фінансових планів має бути покладений найбільш точний прогноз щодо певних факторів. При цьому в процесі прогнозування можна використовувати історичну інформацію, апарат матема-

тичної статистики, моделі прогнозування (статистичні моделі, у яких враховано взаємозв'язок внутрішніх факторів один з одним та із зовнішніми факторами), експертні оцінки тощо.

2. Вибір оптимального фінансового плану. Цей момент є дуже важливим для головного фінансиста ДНЗ. На сьогодні не існує моделі, яка визначала б за головного фінансиста, яку з можливих альтернатив слід обрати. Рішення приймають після вивчення альтернатив, на основі професійного досвіду та навіть інтуїції керівника.

3. Контроль за втіленням фінансового плану в життя. Реалізація довгострокових планів неможлива без поточного планування, підпорядкованого цим довгостроковим планам.

Кінцевим результатом реалізації фінансового плану є прогнози баланси закладу, звіт про прибутки та звіт про грошові кошти.

Висновки. Таким чином, сучасний керівник дошкільного навчального закладу повинен володіти принципами фінансового планування, вміти розробляти фінансові плани на довгострокову перспективу з використанням математичних, статистичних методів для прогнозування майбутньої соціальної, освітньої ситуації.

Література

1. Беликова Т.Ю. Моделирование процессов мотивации персонала предприятия в современных условиях / Т.Ю. Беликова // Модели управления в рыночной экономике. – Донецк : ДонНУ, 2003. – Вып. 6. – С. 195–202.
2. Вітренко Ю. Економічний механізм системи вищої освіти: напрями удосконалення / Ю. Вітренко // Вища школа. – 2003. – № 1.
3. Вудкок М. Раскрепощенный менеджер / М. Вудкок. – М. : Дело, 1991.
4. Гликман И. Как стимулировать педагогический труд / И. Гликман // Народное образование. – 2004. – № 4.
5. Гликман И. Факторы, определяющие поведение человека, и способы стимулировать подчиненных на эффективную работу / И. Гликман // Директор школы. – 2004. – № 3.
6. Головіна О.Г. Методологія оцінки ефективності мотивації трудової діяльності індивіда / О.Г. Головіна // Наукові записки. Серія : Економічні науки. – К. : КМА, 2003. – Т. 21. – С. 63–68.
7. Майер М. Почему ваши подчиненные относятся к работе с прохладцей? / М. Майер // ЭКО. – 1979. – № 4.
8. Угольцев И. Как стимулировать творческий труд учителя. Взгляд на педагогическое творчество с экономической точки зрения / И. Угольцев // Народное образование. – 2004. – № 2. – С. 200–204.
9. Фишбейн Д. Поощрения, не требующие материальных затрат, а лишь доброты и внимания / Д. Фишбейн // Директор школы. – 2004. – № 4.
10. Юсупов Ф.М. Стимулирование педагогической деятельности: методическое руководство / Ф.М. Юсупов. – Казань, 1999.

ХАУСТОВА О.В.

АКСІОЛОГІЧНИЙ ПІДХІД ЯК МЕТОДОЛОГІЧНА ОСНОВА РОЗВИТКУ ДУХОВНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ВЧИТЕЛЯ

Ознакою сьогодення є криза духовності, що пов'язана із суперечливим процесом трансформації системи суспільних цінностей, закономірності якого не враховуються в сучасному соціумі, в навчально-виховному процесі всіх ланок освіти, післядипломної зокрема. Вчитель, на якого покладаються функції трансляції загальнолюдських, національних, громадянських цінностей молодому поколінню, стикається з труднощами ціннісно-