

*determined, cognitive, emotional and behavioral aspects of motivation in educational activity are represented. Factors and requirements for the formation of active motivational interest of students in getting the skills of a social educator in modern conditions are estimated to perform professional tasks and obligations of training provided for social and educational activities.*

**Conclusion.** *The motivational component is one of the main factors that affect the training of a future social educator. Educational activity of students is determined by a complex system of motives of learning and mastering professional skills. Intrinsic and extrinsic motivation of students, in particular future social educators, crossing, based on cognitive, emotional and evaluative components and are implemented in the behavioral field because of the personality of a teacher, which should be student motivated to a high level of their training.*

**Key words:** *interest; learning activity; motive; motivation; external motivation; internal motivation; a social educator; professional activity; professional interest; professional training.*

*Одержано редакцією 24.03.2016  
Прийнято до публікації 31.03.2016*

**УДК 372.3.007.1**

**Яцинік А. В.,**  
Харківський національний педагогічний  
університет імені Г. С. Сковороди, Україна

### **РОЗВИТОК ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ КЕРІВНИКІВ ДОШКІЛЬНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ НА ЗАСАДАХ ПАРТНЕРСТВА**

**Анотація.** *З'ясовано роль керівника дошкільного навчального закладу в побудові партнерських відносин у педагогічному колективі. Зазначено, що в процесі організації педагогічної взаємодії й співпраці керівника з колективом, батьками, дітьми розвивається його організаційна культура. Розкрито значущість партнерських стосунків для створення комфортної атмосфери в дитячому садочку.*

**Ключові слова:** *організаційна культура; керівник навчального закладу; дошкільний навчальний заклад; співпраця; педагогічна взаємодія; партнерство; педагогічний колектив; управління.*

**Постановка проблеми.** У Концепції розвитку дошкільної освіти на 2010-2016 рр. зазначено, що дошкільні навчальні заклади мають набути нового статусу, розширити свої функції, стати обов'язковими для відвідування дітьми, особливо старшого дошкільного віку, покращити режим роботи, передбачити можливості соціалізації дітей, які потребують корекції їхнього фізичного і розумового розвитку. З огляду на поставлені завдання актуальною є проблема розвитку організаційної культури керівника дошкільного навчального закладу (ДНЗ), оскільки належні умови навчання і виховання дошкільнят залежать, перш за все, від правильної організації роботи педагогічного колективу, налагоджування партнерських стосунків із батьками дітей.

Керівник ДНЗ працює з особливим педагогічним колективом, який складають діти дошкільного віку, вихователі, музичні керівники, батьки, обслуговуючий персонал. Успіх роботи педагогічного колективу залежить від чіткої постановки завдань та організації виконання їх на належному рівні. Високий рівень сформованості організаційної культури дозволяє керівникові ДНЗ будувати відносини з усіма суб'єктами соціально-педагогічної діяльності на партнерських засадах, раціонально

розподіляти обов'язки, створювати імідж дошкільного навчального закладу, оскільки робота з педагогічним колективним є багатогранною і вимагає постійних злагоджених організаційних дій.

**Аналіз актуальних досліджень.** Питання управління процесом сімейного виховання в дошкільному навчальному закладі, організація співпраці керівника ДНЗ і педагогічного колективу з батьками дітей дошкільного віку на партнерських засадах розглядаються у працях Т. Карданової, Г. Лазаренко [3; 4]. Так, у плані роботи ДНЗ на літній період одним із завдань зазначено проведення організаційно-педагогічної роботи, що включає взаємодію з загальноосвітніми навчальними закладами, дитячими бібліотеками, іншими установами і закладами, а також співпрацю з батьками вихованців: підготовку і проведення спільних свят, розваг, днів і тижнів здоров'я, екскурсій, колективних переглядів роботи з дітьми, роботу консультпунктів для батьків [2, с. 4]. У цілому, близькими у висвітленні проблеми розвитку організаційної культури керівника дошкільного навчального закладу є наукові праці, у яких йдеться про психологічну, управлінську культуру керівників дошкільної освіти [6; 7]. Учені приділяють увагу інтегрованому, інтерактивному навчанню дорослих, які підвищують рівень професіоналізму і педагогічної майстерності керівника навчального закладу в системі післядипломної освіти [6; 8]. Однак, із позиції партнерської взаємодії між керівництвом і підлеглими, що є результатом толерантних і дружніх відносин, організаторська культура керівника ДНЗ ще не вивчалася.

**Мета статті** – розкрити проблему розвитку організаційної культури керівників дошкільних навчальних закладів із позиції партнерської взаємодії суб'єктів соціально-педагогічної діяльності.

**Виклад основного матеріалу.** Організаційну культуру керівників дошкільних навчальних закладів нами визначено як особистісне новоутворення, яке виявляється в мотиваційно-ціннісній орієнтації на гуманне ставлення до дитини, педагогічного колективу, батьків, розуміння їхніх потреб, створення умов для співпраці на рівнях керівник – педагогічні працівники – інший персонал – батьки – діти, отримання задоволення від результатів педагогічної праці, а також у знаннях і вміннях організовувати роботу педагогічного колективу дошкільного навчального закладу на засадах гуманізму й демократизму, самоорганізації та самовдосконалювання власних професійно-педагогічних, управлінських якостей особистості.

Розвиток організаційної культури керівників ДНЗ із позиції партнерської взаємодії суб'єктів соціально-педагогічної діяльності нами уявляється як зміна мислення, поглядів, суджень щодо організації педагогічної взаємодії, орієнтування на особистість дитини, її потреби. Керівник дошкільного навчального закладу М. Галяпа висловлює думку щодо ролі педагога в побудові педагогічної взаємодії, партнерських стосунків із дітьми, батьками. На її погляд, педагог на особистому прикладі має навчити дитину делікатно, доброзичливо висловлювати власну думку. Зазначене вміння є запорукою побудови і збереження комфортного мікроклімату в дитячому садочку. Доречними є поради керівника щодо того, як має діяти педагог у роботі з дошкільнятами. Слід утримуватися від категоричних суджень («Це неправильно», «Ти погано зробив»), не можна переносити негативну оцінку діяльності дитини на її особистість («Зробив неохайно, нечепура!»). Цінними є поради для педагогів і батьків, а саме: з дитиною потрібно обговорювати план корекції, не можна накопичувати помилки дітей, завжди виявляти толерантність і терплячість, не бути прискіпливим і дріб'язковим [1, с. 38].

Ставлення до проблеми розвитку організаційної культури самих керівників ДНЗ є також важливим у побудові партнерських стосунків у педагогічному колективі. Результати моніторингового дослідження стану дошкільної освіти, що проведене

Інститутом інноваційних технологій і змісту освіти МОН України, свідчать про ставлення керівників ДНЗ до організаційно-управлінських проблем (недостатнє фінансування, обмежене навчально-методичне забезпечення, нерегулярне запровадження освітніх інновацій, недостатня фахова підготовка вихователів до впровадження інноваційних програм, психологічна неготовність вихователів до впровадження нових інноваційних програм і створення сприятливого мікроклімату в педагогічному колективі). Найбільший кількісний показник, на думку респондентів, щодо ідеального дошкільного закладу належить до індикатора, який характеризує матеріально-технічну базу – 89 % опитаних, 87 % висловилися за належну кваліфікацію педагогів, 59% – здорове харчування, 54-51 % – любов до дітей, безпека і спеціальні заняття. Найнижчий відсоток серед завідувачів ДНЗ отримали: хороший контингент дітей, спеціальна підготовка до школи, невисока батьківська плата [8, с. 6]. Зазначимо, що думка про створення сприятливого мікроклімату в педагогічному колективі зазначена в рейтингу відповідей керівників ДНЗ останньою. Однак, керівники приділяють значну увагу підвищенню кваліфікації, професійній кар'єрі. Зробимо висновок про те, що керівники ДНЗ проблему підвищення професійного рівня не пов'язують зі створенням сприятливого мікроклімату в педагогічному колективі.

Нині робота керівника ДНЗ і персоналу з батьками дітей має бути побудована на партнерських засадах, що включають розуміння потреб сім'ї, виявлення турботи про дитину, сприяння творчому розвитку дитини. У партнерських стосунках головним є взаєморозуміння й побудована на цьому співпраця між учасниками педагогічного процесу. Батьки дітей – молоді люди нової формації, які перевантажені побутовими справами, відчувають матеріальні труднощі, не мають упевненості в завтрашньому дні. Тому керівникові ДНЗ необхідно так побудувати міжособистісні відносини з батьками і дітьми, щоб вони були задоволені умовами перебування в дитячому садочку. Дитячий садочок – це осередок тепла і добра, світла і надії на краще. У ньому мають бути лише радість і сміх дітей, задоволеність і вдячність організаторам – керівникові, вихователям, музичним керівникам, персоналу.

Нам імponує думка Т. Карданової [3], сутність якої полягає в тому, що батьки та інші члени родини мають бути суб'єктами соціально-педагогічної діяльності, взаємодіяти з вихователями і дітьми на засадах партнерства з правом ініціативи, активної дії, самоконтролю. На думку дослідниці, співпраця педагогічного колективу, батьків вихованців відбувається в таких формах партнерської взаємодії. Батьки за домовленістю з адміністрацією очолюють гурткову роботу (як додаткову освітню послугу) у масштабах усього дошкільного закладу. Підготовка й організація свят об'єднує дітей і дорослих спільними переживаннями і справами, створює атмосферу доброзичливості, веселого настрою, радості. Допомога батьків у створенні умов для успішного розгортання освітнього процесу: дизайн групових приміщень або окремих тематичних куточків, озеленення майданчиків, виготовлення ігрових матеріалів. Батьки, яких автор називає колегами і партнерами, небайдужими односторонніми, жваво відгукуються на будь-які ініціативи педагогів і завжди готові надати допомогу групі, закладу, незважаючи на дефіцит свого часу, активно беруть участь у роботі батьківських комітетів дошкільного закладу, групи. Споживачі та гості ставляться до дошкільного закладу як до установи, яка зобов'язана надати їм певний комплекс послуг із догляду, навчання й виховання їхніх дітей, відмежовуючись від будь-якої участі в житті дитячого садка або групи, дуже критично ставляться до роботи закладу, висловлюючи незадоволення якістю освітніх послуг. Т. Карданова радить, щоб налагодити партнерські стосунки з категорією батьків «гості та споживачі», важливо насамперед зацікавити їх, показати результативність діяльності дошкільного закладу через позитивні

зрушення в емоційному стані, здоров'ї, навчальних досягненнях їхньої дитини в порівнянні з її попередніми результатами.

На нашу думку, ефективним засобом покращення взаєморозуміння і взаємопідтримки, консолідації зусиль, що спрямовані на створення сприятливих умов для виховання дошкільнят, виступають спільні заходи дошкільного закладу і сімей вихованців, що мають на меті зміцнити сім'ю, урізноманітнити її життя, зменшити дефіцит соціальних зв'язків і спілкування дорослих із дітьми в сім'ї та поза нею. Як слушно вважає Г. Лазаренко, серед конкретних напрямів естетичного розвитку особистості дитини в умовах родини важливого значення набуває формування її художньо-естетичного смаку. Художньо-естетичне виховання сприяє прилученню дітей до прекрасного, учить сприймати і цінувати красу в житті, природі, мистецтві, привчає їх творити за законами краси. Батькам доцільно займатися з дітьми малюванням, ліпленням, спільним прослуховуванням музики, пісень, навчанням дитини грі на музичних інструментах, відвідуванням театрів, музеїв, виставок, екскурсій по рідних місцях. На родину покладається завдання виховувати не тільки споживачів, споглядальників прекрасного, але й активних учасників його творення в усіх можливих сферах [4, с. 92].

Керівник ДНЗ заохочує і стимулює творчу ініціативу працівників, батьків, підтримує сприятливий морально-психологічний клімат у педагогічному колективі, ініціює проведення виховних заходів разом із батьками. Так, організацію спільної діяльності керівника ДНЗ, педагогічних працівників, дітей і дорослих можна розглянути на прикладі творчого проекту «Чарівна Колисанка». На одному з етапів цього проекту доцільно організувати співпрацю дітей і дорослих щодо оформлення міні-музею українського прикладного мистецтва, створення куточку з колискою та немовлям, виставку дитячих робіт «Ой, ходить сон коло вікон». Участь дітей і батьків дозволяє підвищити рівень інформованості з теми «Колискова пісня», посилює мотивацію до діяльності, що пов'язана з виникненням стійкого інтересу до народних надбань рідної країни, сприяє розвитку комунікативних здібностей дітей. Головним є те, що дорослих і дітей об'єднує одна мета – пізнати нове, розширити уяву про національні устої нашої країни, розкрити власні таланти.

Таким чином, робота з батьками є багатогранною, потребує особливого підходу до проблеми сімейного виховання. Залучення батьків до співпраці вимагає від керівника ДНЗ глибоких знань про принципи, зміст, методи, форми сімейного виховання, традиції родинного виховання, побудову міжособистісних стосунків між батьками на засадах розуміння й підтримки за будь-яких обставин, а також уміння налагоджувати контакт із родиною дитини, організувати спільні заходи, які згуртовують дорослих і дітей.

**Висновки.** У дослідженні розвиток організаційної культури керівників дошкільних навчальних закладів розглянуто як орієнтування на особистість дитини, її потреби, позитивне ставлення до самозмін, самоорганізації й самовдосконалювання, що виявляється під час педагогічної взаємодії, співпраці з батьками дітей дошкільного віку на засадах взаєморозуміння й поваги.

У подальшому дослідженні плануємо розглянути особливості організації роботи дошкільного навчального закладу на партнерських засадах.

#### Список використаної літератури

1. Галяпа М. Організація педагогічної взаємодії : крок за кроком / М. Галяпа // Вихователь-методист дошкільного закладу. – 2012. – № 1. – С. 38.
2. Долинна О. Організація роботи в дошкільному навчальному закладі у літній період / О. Долинна, О. Низковська // Дошкільне виховання. – 2012. – № 5. – С. 4.

3. Карданова Т. С. Управління процесом сімейного виховання в дошкільному навчальному закладі [Електронний ресурс] / Т. С. Карданова. – Режим доступу: <http://tme.umo.edu.ua/docs/2/09karupp.pdf>
4. Лазаренко Г. А. Формування художньо-естетичного смаку у дітей дошкільного віку засобами музичного мистецтва : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.07 / Галина Анатолівна Лазаренко. – Харків, 2015. – 216 с.
5. Мариновська О. Інтегроване навчання : технологічний аспект / О. Мариновська // Рідна школа. – № 4–5 (квітень-травень). – 2014. – С. 32–35.
6. Пономаренко Т. Використання інтерактивного навчання у процесі формування управлінської культури керівників дошкільної освіти / Т. Пономаренко // Гуманізація навчально-виховного процесу. – Спецвип. 14. – Слов'янськ, 2014. – С. 12–21.
7. Проскура О. В. Психологічна культура праці завідувачої дошкільним закладом / О. В. Проскура. – К., 1994. – С. 31–52.
8. Черноморець В. Робота керівників дошкільних закладів. За результатами моніторингового дослідження стану дошкільної освіти / В. Черноморець, Н. Буркіна // Управління. Дитячий садок. – 2012. – № 2 (24). – С. 4–13.
9. Інновації в управлінні навчальним закладом // Управління школою. – 2008. – № 22–24. – С. 2–10.
10. Всеукраїнська школа новаторства керівних і педагогічних керівників дошкільної освіти // Дитячий садок. – 2011. – № 14. – С. 2–3.

#### References

1. Galapa, M. (2012). Organization of pedagogical interaction: step by step. *Vihovatel'-metodist doshkil'nogo zakladu (Teacher-methodologist of preschool)*, 1, 38 (in Ukr.)
2. Dolinna, O., & Nizkovs'ka, O. (2012). Organization of work in pre-school in the summer. *Doshkil'ne vihovannya (Preschool education)*, 5, 4 (in Ukr.)
3. Kardanova, T. S. Managing the process of family education in the primary school. Retrieved from <http://tme.umo.edu.ru/docs/2/09karupp.pdf> (in Ukr.)
4. Lazarenko, G. A. (2015). The Formation of artistic and aesthetic taste in children of preschool age by means of music arts: dis. ... PhD: 13.00.07. Kharkov (in Ukr.)
5. Marinowska, A. (2014). Integrated education: technological aspect. *Ridna shkola (Native school)*, 4–5 (April-may), 32–35 (in Ukr.)
6. Ponomarenko, T. (2014). The Use of interactive learning in the process of formation of the management culture of heads of preschool education. *Gumanizaciya navchal'no-vihovnogo prozhesu (Humanization of the educational process)*, special edition 14, 12–21 (in Ukr.)
7. Proskura, O. V. (1994). Psychological culture labor head of school. Kyiv (in Ukr.)
8. Chernomorets, V., & Burkina, N. (2012). Work of the heads of preschool institutions. According to the results of monitoring of the status of preschool education. *Upravlinnya. Dityachyi sadok (Management. Kindergarten)*, 2 (24), 4–13 (in Ukr.)
9. Innovations in the management of the school. (2008). *Upravlinnya shkoloyu (School Management)*, 22–24, 2–10 (in Ukr.)
10. All-Ukrainian school of innovation management and pedagogical leaders of pre-school education. (2011). *Dityachyi sadok (Kindergarten)*, 14, 2–3 (in Ukr.)

#### **Abstract. Yazhinik A. V. Development of organizational culture of preschool institutions heads' on the basis of partnership.**

**Introduction.** The tasks of the urgent problems of development of organizational culture the of preschool institutions as an appropriate learning environment and education of preschool children depend primarily on the proper organization of work of the teaching staff, partnerships with parents of children.

**Purpose.** To solve the problem of development of organizational culture of preschool institutions heads' with the position of partner interaction of subjects of social and educational activities.

**Results.** The article defines the role of kindergarten head in building partnerships in teaching staff. Kindergarten head works with special teaching staff who are teachers of preschool, music leaders, parents and staff. The success of the teaching staff depends on the setting of clear objectives and organization of it properly. High level of organizational culture formation allows managers of kindergarten to build relationships with all subjects of social and educational activities in partnership, rationally allocate responsibilities, create image of kindergarten because the work of pedagogical staff is multifaceted and requires constant organizational concerted action. It is indicated that in the process of educational interaction and

*cooperation with the teaching staff, parents of preschool children develop organizational culture of kindergarten head. The essence of organizational culture of preschool institutions heads' as a change in thinking, attitudes, judgments concerning the organization of educational interaction, orientation on then dividable child's needs. Reveals the importance of partnership, mutual understanding and respect and tolerance towards child to create a comfortable atmosphere in the teaching staff.*

**Conclusion.** *The study of the development of the organizational culture of preschool institutions heads' is considered as orientation to the identity of the child's needs, positive attitude towards themselves change, self-organization and self-improvement, which is manifested in teaching, collaboration with parents of preschool children on the principles of mutual understanding and respect.*

**Key words:** *organizational culture; the head of school; pre-school cooperation; educational cooperation; pedagogical interaction; partnership; pedagogical staff; management.*

*Одержано редакцією 1.03.2016  
Прийнято до публікації 10.03.2016*