

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**  
Харківський національний педагогічний університет  
імені Г. С. Сковороди  
Інститут післядипломної освіти

Хмельницька гуманітарно-педагогічна академія  
Полтавський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти імені  
Н. В. Остроградського

**УПРАВЛІНСЬКІ ТА ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ПРОФЕСІЙНОЇ  
ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНОГО  
РОЗВИТКУ ОСВІТИ**

*Матеріали Всеукраїнської  
науково-практичної конференції  
(20 квітня 2016 року)  
I частина*

**Харків - 2016**

властивостей, які реалізуються базовими процесами саморегуляції — плануванням цілей активності суб'єкта, моделюванням значущих умов їх досягнення, програмуванням активності, оцінкою її результатів і відповідальністю за отриманий результат. Перспективами подальшого дослідження є розробка психокорекційної програми, спрямованої на розвиток основних регуляторних умінь і підвищенню здатності застосовувати ці вміння в професійній діяльності.

### Література

1. Абульханова-Славская К. А. Проблемы исследования индивидуального сознания / К. А. Абульханова-Славская, М. И. Воловикова, В. А. Елисеев // Психологический журнал. — 1991. — № 4. — С. 27-40.
2. Ананьев Б. Г. Человек как предмет познания / Б. Г. Ананьев. — СПб.: Питер, 2001. — 288 с.
3. Конопкин О. А. Психология саморегуляции произвольной активности человека / О. А. Конопкин // Вопросы психологии. — 1995. — № 1. — С. 5-12.
4. Маслоу А. Мотивация и личность / А. Маслоу — СПб.: Питер, 2011.— 352 с.
5. Моросанова В. И. Стилевые особенности саморегуляции личности / В. И. Моросанова // Вопросы психологии. — 1991. — № 1. — С. 121-127.

*В статье раскрыты результаты эмпирического исследования выявления взаимосвязи стилевых особенностей саморегуляции и основных сфер самоактуализации будущих психологов. Полученные выводы дают основание обратить внимание на изучение и развитие особенностей осознанной саморегуляции, как одного из условий самоактуализации.*

**Ключевые слова:** стилевые особенности саморегуляции, будущий психолог, самоактуализация личности.

*The article discovers the results of empirical research to identify the relationship of style features of self-regulation and self-actualization of future psychologists. The findings give reason to pay attention to the research and development of style features of self-regulation as one of the conditions for self-actualization.*

**Keywords:** style features of self-regulation, the future psychologist, self-actualization.

**УДК 37.091**

### **ТЕХНОЛОГІЯ РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ КЕРІВНИКІВ ДОШКІЛЬНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ У СИСТЕМІ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ**

**Черновол-Ткаченко Р. І.**

*У статті йдеться про технологізацію дошкільних навчальних закладів (далі ДНЗ), яка змінює процес розвитку організаційної культури його керівників.*

**Ключові слова:** дошкільний навчальний заклад, організаційна культура керівника ДНЗ, технологія розвитку організаційної культури керівника ДНЗ.

**Постановка проблеми.** Реформування системи освіти в Україні спонукає оновлення погляду і на роль керівника дошкільного навчального закладу. Перспективним напрямом професійної підготовки керівників ДНЗ є система післядипломної педагогічної освіти в Україні, навчання в магістратурі «Управління навчальним закладом», які забезпечують професійну підготовку керівника шляхом поглиблення, розширення й оновлення його не лише професійно-педагогічних, але й управлінських знань, умінь і навичок на основі здобутого раніше освітньо-кваліфікаційного рівня та практичного досвіду.

Актуальність проблеми підсилюється потужними можливостями системи післядипломної освіти та відсутністю розроблених технологій, які б сприяли розвитку організаційної культури керівників ДНЗ у період навчання їх у магістратурі.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Аналіз наукової літератури засвідчив, що проблема управління сучасним навчальним закладом висвітлена в працях В. Григораша, Г. Єльнікової, А. Єрмоли, Б. Касаєва, О. Сидорової, О. Тебекіна, Р. Черновол-Ткаченко, В. Штанової та інших. Окремі питання розвитку процесів самості керівника освітнього процесу розкрито в працях І. Іщенко, Н. Огородникової, В. Шалаєвої. Психологічний аспект формування організаторських здібностей майбутніх керівників розкрито в праці Л. Мотозюк. Однак, технологізація цього процесу майже недосліджена.

**Мета статті** – розкрити можливості технологій, які б позитивно вплинули на розвиток організаційної культури керівників ДНЗ.

**Виклад основного матеріалу.** Згідно із Законом України «Про дошкільну освіту» систему дошкільної освіти утворюють ДНЗ, у яких перебувають діти від двох місяців до шести (семи) років, за якими здійснюється догляд, оздоровлення, виховання і навчання. Професійну підготовку керівників цих закладів забезпечують у системі післядипломної педагогічної освіти, як освіти дорослих, навчання та розвиток фахівця з приведення його професійного рівня кваліфікації у відповідність до світових стандартів, вимог часу, особистісних та виробничих потреб, удосконалення його наукового та загальнокультурного рівня, стимулювання та розвиток творчого і духовного потенціалу особистості [3].

У питаннях розробки технології розвитку організаційної культури керівників дошкільних навчальних закладів у системі післядипломної освіти цінними є ідеї Т. Сорочан. Провідною технологією формування професіоналізму управлінської діяльності керівників навчальних закладів у системі післядипломної педагогічної освіти вчена обрала науково-методичний супровід. На думку дослідниці, важливими аргументами такого вибору стали демократичні та гуманістичні засади, які є віддзеркаленням сучасних умов розвитку суспільства й покладені в основу модернізації освіти та потребують відповідної підготовки керівників до цих змін. Науково-методичний супровід

як нова технологія післядипломної педагогічної освіти сприяла створенню умов для оволодіння керівниками професійною управлінською діяльністю та вільного вибору певного варіанту розвитку професіоналізму за спрямованістю, змістом, формами або терміном проведення. Упровадження технології науково-методичного супроводу, як стверджує Т. Сорочан, дозволило залучити до експериментальної діяльності широке коло фахівців, подолати відірваність міжкурсового періоду та курсів підвищення кваліфікації, забезпечити неформальну неперервність післядипломної освіти педагогічних і керівних кадрів [5].

З урахуванням сказаного вище навчально-методичне забезпечення технології розвитку організаційної культури керівників дошкільних навчальних закладів у системі післядипломної освіти представимо як прийоми, методи, форми, засоби впливу на свідомість, почуття, поведінку керівника ДНЗ.

У практичних доробках знаходимо рекомендації, урахування яких допоможе керівникові ДНЗ побудувати загальну стратегію розвитку організаційної культури в педагогічному колективі [2]:

1. Робота має бути організована так, щоб кожна дитина брала в ній участь із бажанням, виявляла ініціативу, відчувала свою значущість.
2. Підтримуйте самостійність дітей. Потрібно вміти допомогти дитині, не виконуючи роботи замість неї.
3. Залучайте до участі в проекті сім'ї вихованців, зміцнюючи як внутрішньосімейні зв'язки, так і зв'язки батьків із навчально-виховним закладом.
4. За потреби допомагайте вихованцям у пошуку джерел, що є необхідними для них в роботі над проектом.
5. Ставтесь до роботи дітей серйозно, хваліть їх за найменші досягнення.
6. Не акцентуйте увагу на помилках дитини, а допоможіть їй знайти та виправити їх.
7. Виявляйте доброзичливість, зацікавленість щодо дитячих досліджень.
8. Розвивайте дитячу фантазію, не обмежуйте її межами «дорослих стереотипів».
9. Ураховуйте вікові та індивідуальні особливості дітей.
10. Упроваджуйте *інтерактивні методи спілкування вихователя та вихованців, а також дітей між собою*.

Як вважає С. Сисоєва, інтерактивне навчання дорослих здійснюється з урахуванням їхніх інтересів і запитів, життєвого і професійного досвіду, у формах партнерської взаємодії всіх суб'єктів навчального процесу. Інтерактивне навчання дорослих спрямоване на забезпечення спільного процесу пізнання, отримання знань, умінь, навичок, здобуття необхідних компетенцій у спільній діяльності у змодельованій реальності, що забезпечує високий рівень мотивації до навчання, у якому учасники знаходять для себе сферу застосування набутого досвіду [4].

О. Пометун, Л. Пироженко стверджують, що під час співробітництва або кооперації індивідууми прагнуть одержати результати, що є вигідними для них

самих і для всіх членів групи. Кооперативне навчання за характером організації сприяє тому, що кожен учасник бере активну участь у виконанні завдання, разом обговорюються варіанти його виконання, всі учасники прагнуть до взаємної вигоди. У результаті виграють усі («Твій успіх іде на користь мені, а мій – на користь тобі»), учні усвідомлюють, що всі члени групи приречені на загальну долю («Або ми потонемо, або впливемо, але -разом»). Успіхи кожного визначаються не тільки ним самим, але й зусиллями його товаришів («Ми не можемо обійтися без тебе»). Усі члени групи пишаються успіхами один одного і разом святкують перемогу, коли один із членів групи удостоюється похвали за особисті досягнення («Ми всі вітаємо тебе з успіхом»). У ситуаціях кооперативного навчання існує позитивна взаємозалежність цілей, що досягаються учнями: вони розуміють, що можуть досягти особистих цілей тільки за умови, що їхні товариші по групі також досягнуть успіху [1].

Вивчення наукових джерел засвідчує, що нині педагогічні дослідження переповнені розробленими педагогічними технологіями, які призводять до певного шаблону проведення експериментальної роботи. Запобігаючи шаблонному відтворенню елементів технології внесемо певні поправки в розробку технології формування організаційної культури керівників дошкільних навчальних закладів у системі післядипломної педагогічної освіти.

По-перше, технологія розрахована на дорослих – керівників ДНЗ, однак вони будуть працювати не лише з педагогічними працівниками, іншим персоналом, але й з дітьми дошкільного віку. І тому розвиток організаційної культури не замикається лише на особистості керівника ДНЗ. Оволодіваючи прийомами, методами, формами, керівник буде передавати набутий досвід у педагогічному колективі.

По-друге, технологія має бути спрямована на зовнішній результат взаємодії, тобто створення сприятливих, гармонійних відносин у педагогічному колективі, упередження й усунення конфліктних ситуацій, утвердження гуманних, добропорядних традицій у дитячому садочку. Однак, такий результат не можна швидко помітити і тому технологія розрахована на тривалий час.

По-третє, технологія має будуватися на співпраці керівника ДНЗ, педагогічних працівників, іншого персоналу, батьків та дітей дошкільного віку. Лише у такому педагогічному колективі, де цінуються людські доброчинності (товариськість, відповідальність, співдружність, колективна праця), можна досягти високого рівня сформованості організаційної культури керівника ДНЗ. Отже, організаційна культура керівників дошкільних навчальних закладів розвивається в процесі спільної діяльності, досягнення загальних цілей.

**Висновки та перспективи подальшого дослідження.** Таким чином, технологія розвитку організаційної культури керівників дитячих навчальних закладів у системі післядипломної освіти передбачає таку організацію взаємодії, завдяки якій розкривається управлінський, професійно-педагогічний потенціал керівника, відбувається мотиваційно-ціннісне орієнтування керівника на особистість дитини, педагогічного працівника, батьків.

Подальші наші дослідження будуть спрямовані на розширення навчально-методичного забезпечення реалізації технології розвитку організаційної культури керівників ДНЗ у системі післядипломної освіти

### Література

1. Пометун О. І. Сучасний урок. Інтерактивні технології навчання : наук.-метод. посібник / О. І. Пометун, Л. В. Пироженко; за ред. О. І. Пометун. – К. : Вид-во А. С. К., 2004. – 192 с.
2. Проектні технології в дошкільній освіті : метод. посібник / Гонтаренко Наталія Василівна. – Катеринопіль, 2013.
3. Пуцов В. Теоретичні основи розвитку післядипломної освіти як невід'ємної складової неперервної освіти / В. Пуцов // Післядипломна освіта в Україні. – № 2'2007 (11). – С.7-11.
4. Сисоєва С. Інтерактивні технології навчання дорослих / С. Сисоєва // Рідна школа. – № 11 (листопад). – 2010. – С. 3-8.
5. Сорочан Т. М. Розвиток професіоналізму управлінської діяльності керівників загальноосвітніх навчальних закладів у системі післядипломної педагогічної освіти : автореф. дис. на здобуття д-ра пед. наук : спец. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти» / Т. М. Сорочан. – Луганськ, 2005. – 39 с.

*В статье говорится о технологизации дошкольных учебных заведений (далее ДОУ), которая изменяет процесс развития организационной культуры его руководителей.*

**Ключевые слова:** дошкольное учебное заведение, организационная культура руководителя ДОУ, технология развития организационной культуры руководителя ДОУ.

*The article deals technologizing pre-schools, which alters the development of organizational culture of its leaders.*

**Key words:** pre-school, kindergarten manager organizational culture, organizational culture technology development manager regulations.

УДК 374

### СИСТЕМА РОБОТИ НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ З РОЗВИТКУ ТВОРЧОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕДАГОГІЧНОГО КОЛЕКТИВУ

Шаповал С. О.

*У статті розглянуто сутність і специфічні ознаки педагогічної творчості, визначено теоретичний зміст понять «творчість», «педагогічна творчість» схарактеризовано педагогічні умови, які сприяють творчій діяльності, самореалізації особистості вчителя, визначено основні операційні функції створення системи розвитку творчої діяльності педагогічного колективу.*

**Ключові слова:** творчість, педагогічна творчість, педагогічна діяльність, умови, операційні функції.