

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ Г.С. СКОВОРОДИ
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ
КАФЕДРА СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ**

**ПІДГОТОВКА СОЦІАЛЬНОГО ПЕДАГОГА
НА ЗАСАДАХ ПАРТНЕРСТВА**

**МАТЕРІАЛИ
НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ
24 ЛИСТОПАДА 2015 РОКУ**

ХАРКІВ – 2015

соціальної відповідальності як невід'ємної складової інклюзивної компетентності майбутнього фахівця, професійної характеристики особистості, що визначає ступень відповідальності соціального педагога за дотримання принципу рівного доступу усіх дітей до навчання у загальноосвітньому навчальному закладі.

РИБАЛКО Л.С.

ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА КЕРІВНИКА НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

Організаційну культуру керівників навчальних закладів визначено як особистісне інтегроване новоутворення, яке складають:

– мотиваційно-ціннісний компонент, який орієнтує керівника на позитивні зміни в мотиваційно-ціннісній сфері особистості, виявлення поваги до працівників навчального закладу, професійного натхнення в педагогічній роботі;

– знаннєво-діяльнісний, який сприяє обізнаності керівників навчальних закладів з питань організаційної діяльності, підвищує рівень сформованості їхньої професійної та управлінської компетентності, сприяє нарощуванню професійно-педагогічного потенціалу особистості;

– особистісно-регулятивний, який стимулює розкриття й реалізацію особистісно-професійних здібностей керівника навчального закладу, самоорганізацію та саморегулювання в процесі виконання функціональних обов'язків.

Технологію розвитку організаційної культури керівників навчальних закладів визначено як цілеспрямовано організовану взаємодію учасників педагогічного процесу на засадах співпраці й сприятливої атмосфери для самовдосконалення та саморозвитку, що реалізується на етапах: активізації мотиваційно-ціннісної сфери керівників (виявлення мотивів розвитку організаційної культури, інтересу до управлінської діяльності, прагнення покращувати способи педагогічної роботи, керувати педагогічним колективом); засвоєння знань і опанування вміннями організаційної культури (формування знань і вмінь організаційної культури керівників навчальних закладів у процесі інтегрованого освоєння педагогічних прийомів, методів, форм та управлінських прийомів, методів, форм); коригування навичок організаційної культури в процесі самоосвіти (стимулювання саморозвитку організаційної культури керівників навчальних закладів у процесі самоосвітньої діяльності).

У Законі «Про вищу освіту» (2014 р.), у статті 60 «Післядипломна освіта, підвищення кваліфікації та стажування педагогічних і науково-педагогічних працівників» зазначено про те, що післядипломну освіту здійснюють заклади післядипломної освіти або відповідні структурні підрозділи вищих навчальних закладів і наукових установ. Перспективним напрямом професійної підготовки керівників навчальних закладів 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.

Нами розроблено навчально-методичне забезпечення реалізації технології розвитку організаційної культури керівників навчальних закладів у системі післядипломної педагогічної освіти, що являє собою прийоми, методи, форми позитивного впливу на свідомість, почуття, дії, поведінку особистості. На нашу думку, розвитку організаційної культури керівників навчальних закладів сприяють інтерактивні технології навчання та виховання, участь у навчальних проектах, дискусіях, круглих столах. Слухачам магістратури слід пропонувати заходи, що забезпечують спільний процес пізнання, формування необхідних професійно-педагогічних, управлінських знань і вмінь у змодельованій реальності, що забезпечує високий рівень мотивації до підвищення кваліфікації, професіоналізму. Особливої уваги заслуговують шляхи набуття умінь самоорганізації керівників дошкільних навчальних закладів, оскільки їх сформованість забезпечує високий рівень організаційної культури.

Отже, високий рівень сформованості організаційної культури керівника навчального закладу є невід'ємним чинником його успішної роботи.

РИЖАНОВА А.О.

ПАРТНЕРЬКА ВЗАЄМОДІЯ – СУТНІСНА ХАРАКТЕРИСТИКА СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Набуття соціальності людини відбувається в процесі цілеспрямованої її взаємодії з соціокультурним середовищем. Сутністю соціально-педагогічної діяльності в цьому процесі є розгалуження цієї взаємодії та її гармонізація. Отже, фахова діяльність соціального педагога неможлива поза налагодженням партнерської взаємодії зі всіма соціальними інститутами, закладами, суб'єктами, що впливають на соціальний розвиток особистості, залежно від її віку, статі, релігійної належності, стану здоров'я тощо. Вдосконалення соціально-педагогічної діяльності безпосередньо залежить від розширення та поглиблення партнерської взаємодії з цими агентами соціалізації.

Інтеграцію виховних впливів, консолідуючі аспекти соціально-педагогічної діяльності досліджували: С. Омельченко, О. Рассказова, Л. Романовська, Т. Федорченко, Н. Чернуха та інші. Проте розширення партнерської взаємодії як сутність вдосконалення соціально-педагогічної діяльності в інформаційному суспільстві вивчено недостатньо.

Соціально-педагогічна діяльність розглядається як науково обґрунтоване культуровідповідне регулювання соціального виховання в усіх сферах з метою непримусового набуття та розвитку соціальності суб'єктів соціуму. Саме це регулювання соціально-виховних впливів усіх сфер життєдіяльності селища Бонналь описував Й.Песталоцці в романі «Лінгард і Гертруда». Цю ідею щодо об'єднання всього виховного потенціалу суспільства і керування ним заради