

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Державний заклад
«ПІВДЕННОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ
ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ імені К. Д. УШИНСЬКОГО»

ФАКУЛЬТЕТ ДОШКІЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ
КАФЕДРА СІМЕЙНОЇ ТА СПЕЦІАЛЬНОЇ
ПЕДАГОГІКИ І ПСИХОЛОГІЇ

Збірник матеріалів
III Всеукраїнської конференції
здобувачів вищої освіти і молодих учених

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ
ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ:
ТЕОРІЯ ТА ПРАКТИКА

Випуск 3
3 листопада 2023 року

Одеса
Видавництво ТОВ «Лерадрук»
2023 рік

Рекомендовано до друку Вченою радою університету Державного закладу «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К.Д. Ушинського».

Педагогічний альманах «Актуальні проблеми дошкільної освіти: теорія та практика»: збірник матеріалів III Всеукраїнської конференції здобувачів вищої освіти і молодих учених (3 листопада 2023 року). Одеса: Видавництво ТОВ «Лерадрук», 2023. Вип. III. 272 с.

Організаційний комітет:

- Богуш А. М. – дійсний член НАПН України, доктор педагогічних наук, професор (голова);
- Бабчук О. Г. – кандидат психологічних наук, доцент, завідувач кафедри сімейної та спеціальної педагогіки і психології (заступник голови);
- Кавиліна Г. К. – кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри сімейної та спеціальної педагогіки і психології (відповідальний секретар);
- Булгакова О.Ю. – доктор психологічних наук, доцент, декан факультету дошкільної педагогіки та психології;
- Левицька М.І. – методист кафедри сімейної та спеціальної педагогіки і психології

Матеріали збірника відображають наукові дослідження і їх результати, здобуті в процесі науково-дослідної роботи студентів та молодих науковців, які навчаються у закладах вищої освіти України.

Відповідальність за зміст, точність цитат, прізвищ і представлених даних несе автор.

для здобувачів вищої освіти спеціальності: 012 Дошкільна освіта. Одеса: Видавництво ТОВ «Лерадрук», 2021. 153 с.

6. Карасьова К. Дослідження питань розвитку ігрової діяльності дошкільників у вітчизняній психології. URL: https://lib.iitta.gov.ua/4616/1/%D0%94%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82_Microsoft_Office_Word.Pdf

7. Косарева О. І. Педагогічні умови формування гармонійних взаємин батьків з дітьми старшого дошкільного віку : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Рівненський держ. гуманітарний ун-т. Рівне, 2006. 251с.

8. Кравчук Н. П. Передумови та причини виникнення конфліктних ситуацій у батьківсько-дитячій взаємодії. URL: http://www.pedagogyjournal.kpu.zp.ua/archive/2021/part_1/6.pdf

9. Модель розвитку спілкування М. І. Лісіної. URL: http://ni.biz.ua/10/10_4/10_42953_model-razvitiya-obshcheniya-mi-lisinoi.html

10. Основи конфліктології для маленьких дітей URL: <https://childdevelop.com.ua/articles/conflict/33/>

ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА ТА ЛОЯЛЬНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ ЗАКЛАДУ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ: ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ

**К. пед. наук, доц. Т. Г. Постоян
Магістрантка Г. Д. Колесникова**

Організаційна культура є ключовим поняттям у сфері управління людськими ресурсами, що охоплює цінності, норми, переконання, ставлення та поведінку, що поділяються в організації. Він представляє колективну ідентичність компанії та формує те, як співробітники сприймають, думають та взаємодіють у своєму робочому середовищі. Організаційна культура може мати значний вплив на лоя-

льність персоналу, тобто готовність співробітників залишатися залученими до закладу протягом тривалого часу.

На думку А. Ліпенцева «організаційна культура» відноситься до цінностей, норм і переконань, яких дотримується більшість співробітників в організації. Вона передбачає підтримку творчих ідей окремих членів, а також сприйняття колективних традицій новими співробітниками. Це підтверджується різними роботами з вищезгаданих областей, які описують організаційну культуру як сукупність цінностей, відносин, норм, звичаїв, традицій, прагнень, позицій, ідеології та знань, що існують всередині організації [5]. Ці неписані правила впроваджуються і підтримуються керівництвом для забезпечення ефективного функціонування співробітників.

Організаційна культура – це набір цінностей, норм, переконань і практик, що поділяються всередині організації [6]. У контексті дошкільних установ організаційна культура має особливе значення. Це створює середовище, сприятливе для добробуту та задоволення вихователів та персоналу, що призводить до кращої якості освіти та розвитку дітей.

Г. Захарчин вказує, що організаційна культура включає в себе зіставну систему цінностей, переконань, звичок, традицій, правил та норм, що розробляються та встановлюються керівництвом організації і реалізуються через активну участь співробітників [2].

Крім того, організаційна культура включає в себе побутові і несвідомі положення і правила поведінки членів, а також їх ставлення один до одного. Найважливіші припущення, що сприймаються членами організації, виражаються в оголошених організацією цінностях, які визначають орієнтири поведінки і дій кожного члена. Крім того, відносини будуються на основі цих припущень, зобов'язуючи співробітників сприймати «мислення і дії» організації та виконувати раціональні дії, які служать для підтримки внутрішньої інтеграції та адаптації організації до зовнішнього середовища [6].

Організаційна культура також підтримує творчих особистостей, їх плани, ідеї та ініціативи. Це сприяє розвитку власної кар'єри, сприяє взаємному діловому співробітництву, визнає лояльність і владу, а також використовує винагороди для заохочення виконання завдань.

У дослідженнях Р. Черновол-Ткаченко описується важливість здатності керівника створювати організаційну культуру, яка підтримує ріст і розвиток організації [8].

Організаційна культура закладу дошкільної освіти, як стверджує С. Бацмай, відіграє найважливішу роль у формуванні цілей, завдань, змісту, цінностей закладу. До носіїв цієї культури відносять керівника установи, педагогічний колектив, вихованців та батьків. Організаційна культура однаково важлива у сприянні розвитку дітей та пропаганді загальнолюдських цінностей і гуманних якостей [1].

Вплив організаційної культури на лояльність персоналу пояснюється декількома ключовими аспектами:

1. Залучення та ідентичність: сильна та послідовна організаційна культура сприяє почуттю приналежності та відданості серед працівників. Коли вони поділяють цінності та цілі організації, вони, швидше за все, повністю інвестують у свою роботу та залишаються лояльними до закладу.

2. Клімат довіри та співпраці: організаційна культура, заснована на довірі, співпраці та взаємній повазі, створює позитивне робоче середовище. Співробітники відчують себе в безпеці, щоб висловлювати ідеї, проявляти ініціативу і працювати в команді, що зміцнює їх прихильність до організації.

3. Визнання та цінність: культура, яка цінує внесок співробітників та визнає їхні досягнення, зміцнює їхню мотивацію та почуття задоволення на роботі. Коли співробітники відчують, що їх цінують вони, швидше за все, залишаться лояльними до організації.

4. Прозора комунікація: Відкрита та прозора комунікація в організаційній культурі сприяє плавному обміну інформацією та загальному розумінню цілей та очікувань.

Це допомагає зміцнити довіру між співробітником і організацією, що може підвищити їх лояльність.

5. Професійний розвиток: культура, яка заохочує професійний розвиток співробітників і надає можливості для навчання і зростання, зміцнює їх прихильність до організації. Коли вони сприймають, що організація інвестує в їх розвиток, вони з більшою ймовірністю залишаться лояльними і активно сприяють успіху закладу [7].

Як результат, позитивна та чітко визначена організаційна культура сприяє лояльності персоналу, що створює почуття приналежності та гордості серед співробітників та підсилює їх прихильність до організації. Коли вони ототожнюють себе з цінностями та цілями закладу освіти, вони, швидше за все, залишаться лояльними та сприятимуть його довгостроковому успіху.

Щоб культивувати позитивну організаційну культуру та сприяти лояльності персоналу, заклади дошкільної освіти повинні дотримуватися стратегії:

- Набір та відбір: визначте кандидатів, які поділяють цінності та бачення організації, щоб сприяти культурному узгодженню з самого початку.

- Навчання та професійний розвиток: забезпечити безперервну освіту та можливості професійного розвитку, щоб зміцнити навички співробітників та заохотити їх залишатися залученими та мотивованими.

- Комунікація та участь: встановити відкриті канали комунікації та залучити співробітників до прийняття рішень, щоб сприяти почуттю власності та відповідальності.

- Визнання та винагороди: впроваджуйте формальні та неформальні механізми визнання для визнання внеску та досягнень працівників.

- Баланс між роботою та особистим життям: сприяти здоровому балансу між роботою та особистим життям, надаючи пільги, гнучку політику відпусток та підтримку для зменшення стресу та вигорання [3].

На думку А. Яцинік, організаційна культура не може нав'язуватися довільно, але вона вибудовується і розвивається з плином часу. Керівники закладів дошкільної освіти відіграють ключову роль у створенні та просуванні позитивної організаційної культури, яка сприяє лояльності співробітників. Цього можна досягти шляхом встановлення чітких цінностей, сприяння відкритій комунікації, визнання працівників та надання можливостей для професійного розвитку [9].

Унікальність організаційної культури полягає в тому, що вона є досягненням системи внутрішніх ціннісних установок і правил, що панують в організації. Ці цінності знаходять своє втілення у символах, легендах, героях, девізах, церемоніях та організаційні ритуали. Вони допомагають формувати колективну ідентичність і зміцнювати почуття приналежності співробітників. Наприклад, символами можуть бути логотип компанії або конкретні об'єкти, пов'язані з її історією або місією. Легенди та історії, розказані в організації, передають важливі цінності та уроки. Герої представляють окремих осіб або групи, які втілюють бажані цінності та поведінку, і служать надихаючим прикладом для інших в організації. Девізи, з іншого боку, – це фрази, які узагальнюють фундаментальні принципи та переконання організації.

Церемонії та ритуали – це регулярно проводяться заходи, такі як збори колективу, святкування річниці закладу або церемонії нагородження, які зміцнюють зв'язки між співробітниками та зміцнюють цінності та норми організації. Вони допомагають створити почуття товариства та приналежності, дозволяючи співробітникам обмінюватися спільним досвідом та святкувати колективні успіхи.

Важливість цих культурних елементів полягає в їх здатності впливати на ставлення і поведінку співробітників. Коли організаційні цінності та стандарти чітко визначені та повідомлені, вони служать керівництвом для працівників у їхніх рішеннях та діях всередині організації. Символи, легенди, герої, девізи, церемонії та ритуали під-

силують ці цінності, роблячи їх відчутними та вписаними в повсякденне життя організації [9].

Крім того, сильна організаційна культура сприяє позитивному робочому середовищу, що характеризується довірчими відносинами, відкритим спілкуванням та взаємною підтримкою. Співробітники відчувають, що їх цінують і підтримують, що підвищує їх мотивацію і задоволеність роботою. Вони також з більшою ймовірністю залишаться вірними організації, коли у них складаються позитивні відносини з колегами і начальством

Усталена організаційна культура може служити диференціатором на ринку праці. Компанії, які культивують сильну та привабливу культуру, з більшою ймовірністю залучатимуть та утримуватимуть кваліфіковані таланти. Потенційних кандидатів приваблюють організації, які поділяють їхні цінності та пропонують позитивне робоче середовище.

Організаційна культура відіграє ключову роль в утриманні персоналу в закладах дошкільної освіти. Створюючи позитивну культуру, яка цінує залученість, визнання, спілкування та добробут співробітників, заклади можуть сприяти повноцінному та мотивуючому робочому середовищу. Це призведе до більшої лояльності персоналу, освітньої безперервності для дітей та загального покращення якості дошкільної освіти. Інвестуючи в сильну організаційну культуру, заклади дошкільної освіти можуть створити освітню спільноту, де персонал сприяє розвитку підростаючого покоління.

ЛІТЕРАТУРА

1. Бацмай С. А. Сучасні концептуальні підходи до розвитку організаційної культури керівників загальноосвітніх навчальних закладів: гендерний аспект // Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. Педагогічні науки. 2017. Вип. 142. С. 5-8.

2. Захарчин Г. М. Ціннісно-регулятивні аспекти організаційної культури підприємства // Вісник Національно-

го університету «Львівська політехніка». Проблеми економіки та управління : зб. наук. праць. 2015. № 815. С. 46–50.

3. Зімовін О. Що означає «лояльність персоналу». Оплата труда. 2016. № 14/1. С.4-6.

4. Короткий словник термінів для професійного мовлення вчителя / уклад. : Л.П. Ходанич, Т.В. Палько. Закарпаття, 2018.

5. Ліпенцев А. В. Розвиток клієнтоорієнтованої організаційної культури в органах публічної влади. *Ефективність державного управління*. 2014. Вип. 39. С. 130-144.

6. Монастирський Г. Л. Теорія організаційної культури підприємства : підруч. Тернопіль: ТНЕУ, 2014. 288 с.

7. Никоненко А. В. Методичні підходи до визначення сутності лояльності персоналу та її оцінки. *Інтернаука*. 2020. № 5. URL:<https://doi.org/10.25313/2520-2294-2020-5-5969>. (дата звернення: 20.06.2023).

8. Черновол-Ткаченко Р. І. Техніка управлінської діяльності. Харків : Вид. група «Основа», 2016. 128 с.

9. Яцинік А. В. Формування організаційної культури керівників дошкільних навчальних закладів у процесі магістерської підготовки. *Наукові записки кафедри педагогіки* 2015. №37. С. 373-380. URL:<https://periodicals.karazin.ua/pedagogy/article/view/2315>. (дата звернення: 05.06.2023).

САМООЦІНКА ДІТЕЙ ДОШКІЛЬНОГО ВІКУ

Магістрантка А. О. Романова

Дошкільний вік вважається початковим етапом формування особистості. У цьому віці, у дітей виникають такі особистісні новоутворення, як формування довільності поведінки, підпорядкування мотивів і засвоєння моральних норм. Формування нових психологічних механізмів поведінки і діяльності починається в даний період життя, тому