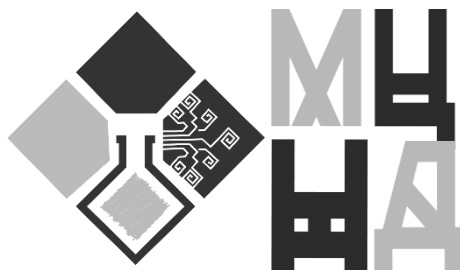


МАТЕРІАЛИ VI  
МІЖНАРОДНОЇ  
НАУКОВОЇ  
КОНФЕРЕНЦІЇ



# ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РЕАЛІЗАЦІЇ ТА ВПРОВАДЖЕННЯ МІЖДИСЦИПЛІНАРНИХ НАУКОВИХ ДОСЯГНЕНЬ

| 2 лютого 2024 рік  
м. Біла Церква, Україна

Вінниця, Україна  
«UKRLOGOS Group»  
2024

**Організація, від імені якої випущено видання:**

ГО «Міжнародний центр наукових досліджень»

Голова оргкомітету: Рабей Н.Р.

Верстка: Зрада С.І.

Дизайн: Бондаренко І.В.



Конференцію зареєстровано Державною науковою установою у сфері управління Міністерства освіти і науки «Український інститут науково-технічної експертизи та інформації» в базі даних науково-технічних заходів України на поточний рік та бюлетені «План проведення наукових, науково-технічних заходів в Україні» (Посвідчення № 38 від 05.01.2024).

Матеріали конференції знаходяться у відкритому доступі на умовах ліцензії Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License (CC BY-SA 4.0).

П 78 **Проблеми та перспективи реалізації та впровадження міждисциплінарних наукових досягнень:** матеріали VI Міжнародної наукової конференції, м. Біла Церква, 2 лютого, 2024 р. / Міжнародний центр наукових досліджень. — Вінниця: ТОВ «УКРЛОГОС Груп, 2024. — 286 с.

ISBN 978-617-8126-99-5

DOI 10.36074/mcnd-02.02.2024

Викладено матеріали учасників VI Міжнародної спеціалізованої наукової конференції «Проблеми та перспективи реалізації та впровадження міждисциплінарних наукових досягнень», яка відбулася 2 лютого 2024 року у місті Біла Церква.

**УДК 082:001**

© Колектив учасників конференції, 2024

© ГО «Міжнародний центр наукових досліджень», 2024

**ISBN 978-617-8126-99-5**

© ТОВ «УКРЛОГОС Груп», 2024

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ У ДІТЕЙ ДОШКІЛЬНОГО ВІКУ В УМОВАХ РЕАЛІЗАЦІЇ КОНЦЕПЦІЇ «НОВА УКРАЇНЬСЬКА ШКОЛА»	
Тарапака Н.В.....	237

## **СЕКЦІЯ ХХІ. ПСИХОЛОГІЯ ТА ПСИХІАТРІЯ**

ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ ТА САМОДИСЦИПЛІНИ ПІДЛІТКІВ	
Теслюк В.М., Андрієвська І.М. ....	240

ПРОБЛЕМА ПРОКРАСТИНАЦІЇ В СУЧАСНІЙ ПСИХОЛОГІЇ	
Александров Ю.В. ....	242

ФОРМУВАННЯ ПЕДАГОГІЧНОЇ КОМАНДИ ЗАКЛАДУ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ: УПРАВЛІНСЬКИЙ АСПЕКТ	
Редько С.І.....	245

## **СЕКЦІЯ ХХІІ. МЕДИЧНІ НАУКИ ТА ГРОМАДСЬКЕ ЗДОРОВ'Я**

CLINICAL EFFECTIVENESS OF THE SEMISYNTHETIC PENICILLINS IN ETIOTROPIC THERAPY OF THE UPPER RESPIRATORY TRACT	
Portnova O. ....	251

ЗОВНІШНІ УМОВИ, ЯКІ ПОТРЕБУЮТЬ ПОЯВИ ЛІДЕРА	
Літвак А.І. ....	254

СОЦІАЛЬНА ПІДТРИМКА ТА ЛІКУВАННЯ ХРОНІЧНИХ ЗАХВОРЮВАНЬ: КОМПЛЕКСНИЙ АНАЛІЗ	
Серік М.Р., Мощенко Є.М., Романов О.В., Кузнецова М.О. ....	257

ФОРМУВАННЯ ПОРУШЕНЬ ХАРЧОВОЇ ПОВЕДІНКИ ПІД ВПЛИВОМ ВИКОРИСТАННЯ МЕДІА ТА СОЦІАЛЬНИХ МЕРЕЖ	
Герасименко О.І., Сівак П.М., Симченко О.В. ....	259

## **СЕКЦІЯ ХХІІІ. ФІЗИЧНА КУЛЬТУРА, СПОРТ ТА ФІЗИЧНА ТЕРАПІЯ**

ЗАСТОСУВАННЯ ФУНКЦІОНАЛЬНОГО ТРЕНІНГУ У РЕАБІЛІТАЦІЇ І ФІЗИЧНІЙ ТЕРАПІЇ ПАЦІЄНТІВ З ВЕРТЕБРОГЕННОЮ ПАТОЛОГІЄЮ	
Панько А.В. ....	261

РЕФЛЕКСИВНЕ МИСЛЕННЯ В СТРУКТУРІ СОЦІОКУЛЬТУРНИХ КОМПЕТЕНЦІЙ ФАХІВЦІВ З ФІЗИЧНОЇ КУЛЬТУРИ І СПОРТУ	
Шпітун І.І.....	265

# ФОРМУВАННЯ ПЕДАГОГІЧНОЇ КОМАНДИ ЗАКЛАДУ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ: УПРАВЛІНСЬКИЙ АСПЕКТ

**Редько Сергій Іванович**

ORCID ID: 0000-0002-6903-2452

кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри  
освітології і психолого-педагогічних наук

*Київський столичний університет імені Бориса Грінченка, Україна*

*Актуальність.* Зміни, які відбуваються сьогодні в освітній галузі, вимагають змін в підході до навчання здобувачів у закладах загальної середньої освіти, що в свою чергу вимагає змін в свідомості самих педагогічних працівників. Одним із чинників таких змін є формування команди професіоналів-однодумців, об'єднаних однією метою, готових до постійних змін, саморозвитку та професійного удосконалення.

Організація ефективної командної взаємодії як засіб управління педагогічною командою вважається одним з найважливіших напрямків діяльності закладу освіти та є одним з головних критеріїв його успіху. Командна діяльність характеризується не лише обміном інформації, але й плануванням спільної діяльності, розробкою, прийняттям, обговоренням та реалізацією колегіальних управлінських рішень.

Необхідність створення педагогічної команди закладу освіти зумовлена багатьма аспектами, серед яких – об'єднання інтелектуальних та творчих зусиль педагогів, швидкість та значна кількість змін, які відбуваються в галузі сучасної освіти, динамічність та різноманітність завдань, які вимагають великої концентрації зусиль та водночас створення цільових творчих груп для їх вирішення, зростання конкуренції у наданні освітніх послуг між закладами загальної середньої освіти одного регіону.

*Виклад основного матеріалу.* Аналіз проблеми формування команди як інноваційного напрямку в управлінській діяльності керівника закладу загальної середньої освіти передбачає, аналіз таких основних питань:

- сутність менеджменту команди, його переваги та обмеження;
- розуміння поняття «команда»;
- основні критерії та характеристики відмінностей команди від робочої групи.

Очевидно, що традиційний підхід в управлінні закладом освіти має на меті здійснення контролю за діяльністю педагогічних працівників, досягнення стабільності в роботі освітнього закладу та досягнення запланованих результатів.

Інноваційний підхід натомість передбачає врахування творчих здібностей педагогічних працівників, їх бажань та основних мотивів професійної діяльності, заохочення командної роботи, співробітництва, партнерства, адаптації до раптових змін, досягнення успішності діяльності [5].

За визначенням Л.М. Карамушки, команда – група, що характеризується цілеспрямованою, узгодженою роботою спеціалістів, які працюють над вирішенням спільно визначеного комплексного завдання, поєднуючи різні знання, уміння та навички в процесі виконання командних ролей та використовуючи партнерські принципи взаємодії [2].

Український психолог Ложкін Г.В. наголошує, що створення команди має на меті виконання двох завдань: розв'язання кризових ситуацій та здійснення постійного

моніторингу ситуації в колективі і вироблення стратегічних рішень при виникненні певних нестабільних ситуацій [3].

Отже, педагогічною командою вважаємо групу педагогів, об'єднаних спільною метою, головним завданням якої є реалізація спільно визначених завдань та функцій, яка передбачає поєднуючи знань, вмінь та навичок кожного окремого члена команди з використанням принципу командної взаємодії.

Педагогічна команда здатна визначати нові напрямки освітньої діяльності, надавати високоякісні освітні послуги, розробляти авторські освітні програми та особистісно орієнтовані освітні технології. У результаті діяльності такої команди школа здобуває високий авторитет та неповторний імідж на ринку освітніх послуг.

П. Мучинський називає 8 основних командних ролей, які можуть виконувати працівники відповідно до їх інтелектуальних здібностей та особистісних якостей, такі як: лідер, організатор, виконавець, генератор ідей, дослідник ресурсів, контролер-оцінювач, душа команди, обладнувач. Якщо змодельювати ці командні ролі на педагогічну команду, то можна виокремити таке. Щодо лідера, як правило, керівника закладу освіти – виконання функцій контролю загалом, підтримання кожного педагога команди та розкриття його потенціалу. Організатор бере на себе функцію координації роботи команди, відпрацьовує пріоритети роботи та структурує результативність. Виконавець, зазвичай досвідчений вчитель із багаторічним досвідом роботи, організовує реалізацію планів в діяльності закладу освіти. Генераторами ідей можуть виступати вчителі, які представляють нові ідеї, методи та шляхи їх можливих впроваджень у освітню діяльність закладу загальної середньої освіти. Дослідник ресурсів шукає зовнішні корисні професійні контакти для вирішення задач командою, аналізує ідеї. Контролер-оцінювач має функцію аналізу проблем в самій команді. Душа команди покращує комунікацію, показує сильні сторони членів команди, підтримує позитивний соціально-психологічний клімат команди і педагогічного колективу в цілому. Обладнувач – шукає напрямки діяльності, які вимагають особливої уваги та інноваційного підходу [1].

Розглядаючи функцію лідера в команді та його позицію, варто наголосити, що команда – це спільна діяльність педагогів-одномисльців, згуртованих навколо однієї мети, цінностей та лідера [4].

Для визначення місії і цілей закладу освіти, необхідно зрозуміти систему цінностей, що склалася в школі. І навпаки, базові цінності школи визначають її роль та роль освіти в цілому в розвитку дитини, відображаються у місії та цілях закладу та конкретизуються в концепції його розвитку. Цінності школи – це певний вимір, що дозволяє розставити пріоритети, а отже зрозуміти напрям подальшого розвитку.

Директор повинен бути лідером у закладі, тобто він не повинен знаходитися зверху ієрархічної системи управління, а має перебувати всередині всіх шкільних подій, бути ініціатором і творцем нового, цікавого, креативного. Він повинен надихати вчителів і учнів на успіх, вносити в освітній процес нові ідеї, спонукати вчителів стати на шлях творчості, знайти підтримку в учнів та їх батьків, сповідувати свободу педагогічної думки і дії.

Для того, щоб сформував образ сучасного освітянина-лідера, слід зацентруватися на його основних завданнях. Ці завдання походять від основного завдання сучасної школи: усунути різницю між нинішнім неефективним і бажаним ефективним станом нашого суспільства. Головне, щоб керівник закладу освіти мав здатність бачити цю різницю. Лише у цьому разі, коли у керівника буде уявлення про ідеальний кінцевий результат роботи закладу освіти, викристалізуються основна

мета і завдання школи, уявлення про власні кордони можливого, віднайдуться найбільш ефективні управлінські методи і засоби для їх реалізації через взаємодію з членами педагогічної команди. [6]

Окрім того, кожен з членів такої команди вміє приймати рішення самостійно та відчуває себе керівником разом з усіма. Директор закладу освіти натомість є складовою частиною команди, який вирішує завдання, турбується про кожного члена команди та його потреби.

Команда, яка добре спрацьована, має достатньо ефективний результат діяльності. Досягнення ефекту педагогічної команди визначається такими чинниками:

1) команда сама визначає інтенсивність своєї праці: відповідно до поставленої мети та її термінів досягнення команда формує власний графік роботи, робочий день не є нормованим;

2) часові затрати скорочуються за рахунок підвищення ступеня організації спільної праці, а саме: активної ініціативи кожного з членів команди, виключно конструктивної комунікації, взаємозамінності, раціонального розподілу обов'язків та ролей, роботи для швидкого досягнення мети;

3) колегіальне ухвалення рішень.

Якщо зазначені чинники присутні в педагогічній команді, вони підвищують мотивацію та самовіддачу усіх членів команди. Отже, ефект команди має в своїй основі високий рівень мотивації її членів працювати разом для досягнення спільного результату.

Розглянемо деякі принципи раціональної організації педагогічної команди. Ключовим принципом є добровільне входження в команду. В склад команди може потрапити лише той вчитель, який самостійно виявив бажання бути її членом та розуміє всі умови її діяльності. Наступним принципом є колективне виконання завдання. Кожен педагог в команді виконує ту частину роботи, яку йому доручено командою, а не ту, яку йому призначено адміністрацією закладу освіти. Принцип колективної відповідальності не менш важливий. Якщо завдання не виконане з вини хоча б одного із членів команди, вся команда втрачає в визнанні, стимулюванні та довірі.

Зазначимо, що педагогічна команда належить до інтелектуальних команд. Інтелектуальна освітня сфера, ключовим елементом якої є креативна, творча діяльність, може пов'язуватися з педагогічним експериментом, психолого-педагогічними дослідженнями, аналізом та пошуком певних раціональних рішень в освітній діяльності.

В освітній сфері завдання довгострокові, тому педагогічні команди формуються на довготривалу перспективу. Слід відмітити, що педагогічна команда не формується під одне конкретне завдання. Це обумовлено складністю визначення точних термінів виконання завдання та формами подання кінцевого результату. Крім того, інтелектуальна команда створюється не для вирішення конкретної проблеми, а для тривалого спільного співробітництва в роботі над однією проблемою.

В управлінському середовищі закладу освіти командою є група педагогів-професіоналів різного рівня, які поєднані спільним розумінням досягнення поставлених цілей. Така команда інколи може бути створена стихійно, а інколи її створення вимагає багато зусиль від керівника закладу освіти: щоб створити «свою» команду, директор школи повинен прикласти багато зусиль та затрат часу.

Зупинимось на вимогах до членів педагогічної команди. До них належать такі:

1. Члени команди повинні бути однодумцями за такими ключовими чинниками взаємодії:

– мета та методи її досягнення повинні бути єдиними та доповнюватися єдністю індивідуально-психологічних особистісних якостей кожного вчителя – члена команди, такі як активна позиція, особиста ініціатива та відповідальність, комунікативна культура, професіоналізм;

– мотивація кожного педагогічного працівника може бути різною, але повинна бути присутня єдність мотиваційних чинників всієї команди, які узгоджені та підтримуються усіма;

– єдність ціннісних орієнтацій.

2. Члени команди повинні поважати один одного та психологічно бути сумісним з керівником закладу освіти – лідером команди.

В такої педагогічної команди набагато більше переваг, ніж у звичайного педагогічного колективу. Така команда підвищує ефективність своєї діяльності та самовіддачі кожного учасника, адже вона не переобтяжена управлінськими та організаційними рамками.

Отже, формуючи команду лідер повинен зважати не на неформальні зв'язки, а на успішну командну співпрацю, яка приведе до неформальних зв'язків.

Кадрова стратегія керівника закладу освіти в цьому випадку будується так, щоб лідер та професійне ядро педагогічного колективу утворило неформальну інтелектуальну команду. До цієї команди увійдуть керівники школи – заступники директора, педагоги-професіонали зі значним досвідом педагогічної діяльності, а також неформальні лідери колективу, які формують психологічний клімат в колективі і загальну його думку. Вони не обов'язково повинні бути управлінцями, але завдяки своїй рішучості, впевненості, підвищеній емоційності та самолюбству, високій здатності до комунікації та лідерським здібностям часто користуються великим авторитетом в педагогічному колективі.

Створення педагогічної команди є досить тривалим та психологічно «тонким» процесом, але такий процес стає стрижнем в стратегії сталого розвитку загальноосвітнього навчального закладу. Успіх команди в освітній діяльності визначається не новими технологіями та обладнанням, а ефективним людським чинником. Якщо цей чинник не враховувати, то жодні оригінальні та сучасні технології управління не допоможуть в її успішному створенні.

Визначимо здатності, вміння та навички, необхідні для вчителів в педагогічній команді:

1) системне мислення та вміння аналізувати кожен педагогічну ситуацію, вміти планувати власну діяльність в короткі терміни та зважаючи на постійні зовнішні зміни;

2) критичність мислення, вибір лише необхідної інформації з різних доступних джерел, раціональний підбір педагогічних технологій та методик;

3) системний аналіз інформації, яка надається, результатом якого є планування стратегічної діяльності та прогнозування;

4) оцінювання можливих ризиків розвитку педагогічної ситуації, аналіз її позитивних та негативних результатів.

Важливим у відборі членів педагогічної команди є наявність у них комунікативних вмінь, а саме вміння:

– створювати атмосферу довіри, сприймати запропоновані ідеї іншими педагогами – членами команди, залучати їх до активної діяльності;

- формувати мотиваційні стимули для колег, створювати умови для участі у навчанні та тренінгах, важливих для їх професійного та особистісного зростання;
- розробляти власні пропозиції для успішного досягнення кінцевого результату.

Окремо розглянемо лідерські якості кожного педагога. До них нами віднесені такі:

- вміння чіткого визначення найуспішнішого способу дій та переконання колег у виборі шляху, який вважається успішним;
- вміння взаємодіяти з усіма учасниками освітнього процесу – колегами, здобувачами освіти, їхніми батьками;
- вміння брати на себе відповідальність за результат вирішення педагогічної ситуації, за досягнення поставлених цілей.

У забезпеченні успішного формування педагогічної команди важливе місце займає психологічна культура самого керівника закладу освіти. Професіоналізм лідера – освітянина дає змогу сформувати успішну педагогічну команду, якщо він особисто володіє навичками емпатійного ділового спілкування, вміє запобігати конфліктним ситуаціям та управляти ними, відчуває психологічний стан та співпереживає членам своєї команди. Такі навички досягаються постійним процесом саморозвитку через участь в соціально-психологічних тренінгах, активних освітніх курсах, засобами самоосвіти.

На етапі становлення педагогічної команди ми пропонуємо такі кроки керівника закладу освіти, що спрямовані на створення команди.

Перший – розуміння лідером– освітянином власних усвідомлюваних і неусвідомлюваних цілей роботи у форматі педагогічної команди. Другий – підбір і відбір кандидатів у члени педагогічної команди. Третій – робота членів команди над власними усвідомлюваними і неусвідомлюваними цілями. Четвертим кроком є дослідження міжособистісних переваг. П'ятий крок – цілеспрямоване формування енергії єдності. Шостий – формування цінностей команди. Сьомий крок передбачає навчання команди технологіям спільної роботи. Восьмий крок вбачається у створенні іміджу команди. Дев'ятий крок – посилення командного духу. Десятий крок пов'язаний із супроводом діяльності команди. Власне цей крок забезпечує успішний розвиток команди.

*Висновки.* Головною умовою створення інноваційного закладу освіти, який буде відповідати новим освітнім стандартам, забезпечувати якісну підготовку здобувачів освіти є створення в закладі загальної середньої освіти успішної педагогічної команди, основою діяльності якої є ефективна командна взаємодія. Організація такої взаємодії між членами педагогічної команди є основним критерієм успішної управлінської взаємодії керівника закладу освіти та освітньої діяльності закладу в цілому.

### **Список використаних джерел:**

1. Брик О.М. Особливості управлінської спрямованості менеджерів мережевого маркетингу// Актуальні проблеми психології. Том 1: Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія. Економічна психологія. Зб. наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України/ за ред.. Максименка С.Д., Карамушки Л.М. – К.: Міленіум, 2003. – Вип. 9. – С. 100-103.
2. Карамушка Л.М., Клокар Н.І., Філь О.А. Технологія формування управлінської команди освітньої організації: Навч.-метод. посібник. – Біла Церква: КОІПОПК, 2008. – 64 с.
3. Карамушка Л.М., Філь О.А. Особливості діяльності команд по введенню змін в освітніх організаціях (на матеріалі системи середньої освіти) // Т.1.: Організаційна психологія.



Економічна психологія. Соціальна психологія. Ч. 19 / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – 2007. – с. 8-15.

4. Карамушка Л.М., Філь О.А. Формування конкурентоздатної управлінської команди. К.: ІНКОС, 2007. – 268 с.
5. Ложкін Г.В. Команда як колективний суб'єкт спільної діяльності // Соціальна психологія. – 2005. № 6. – с.52-58.
6. Якою має бути нова роль директора школи в умовах трансформації освіти в Україні? [Електронний ресурс]. URL: <http://education-ua.org/ua/draft-regulations/239-yakoyu-maе-buti-nova-rol-direktora-shkoli-v-umovakh-transformatsiji-osviti-v-ukrajini> [2].