

## АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ВИКЛАДАННЯ ОСВІТНІХ КОМПОНЕНТ СОЦІАЛЬНО-ГУМАНІТАРНОГО СПРЯМУВАННЯ У ВИЩІЙ ШКОЛІ

---

7. Tracy B. (2016) Just Shut Up and Do It: 7 Steps to Conquer Your Goals, Sourcebooks, Incorporated.

8. Zeiharnyk B. (1927) Das Behalten Erledigter Und Unerledigter Handlungen. — Psychologische Forschung.

9. Verkhovna Rada of Ukraine. (2006). Rekomendaciyi Yevropejs`kogo Parlamentu ta Rady` YeS. Resurs: Pro osnovni kompetenciyi dlya navchannya protyagom us`ogo zhy`ttya. [Recommendations of the European Parliament and the EU Council. Resource: On core competencies for lifelong learning] URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_975#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_975#Text)

10. Ministry of Education and Science of Ukraine (2022) Ministerstvo osvity` i nauky` Ukrainy`: Rezul`taty` mizhnarodnogo doslidzhennya yakosti osvity` PISA-2022 [Results of the international study of the quality of education PISA-2022]. URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/rezultati-mizhnarodnogo-doslidzhennya-yakosti-osviti-pisa-2022>

### МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ КЛІМАТ ПЕДАГОГІЧНОГО КОЛЕКТИВУ

Керівник

**Сіранчук Наталія Миколаївна**

доктор педагогічних наук,  
професор кафедри початкової освіти  
Київського столичного університету  
імені Бориса Грінченка,

**Кемпа Вікторія Вікторівна,**

студентка першого року навчання  
магістерського рівня вищої освіти,  
Київського столичного університету  
імені Бориса Грінченка,  
Київ, Україна

[vvkempa.fpo23m@kubg.edu.ua](mailto:vvkempa.fpo23m@kubg.edu.ua)

ORCID <https://orcid.org/0009-0004-6925-7100>

***Анотація.** У тезах висвітлено особливості створення позитивного морально-психологічного клімату в педагогічному колективі. Визначено основні фактори та рекомендації, які може використати керівник закладу освіти для створення сприятливого морально-психологічного клімату в колективі.*

*На основі власного міні-дослідження запропоновано форми роботи з колективом, які сприяють покращенню морально-психологічного клімату. Описано основні засади*

## АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ВИКЛАДАННЯ ОСВІТНІХ КОМПОНЕНТ СОЦІАЛЬНО-ГУМАНІТАРНОГО СПРЯМУВАННЯ У ВИЩІЙ ШКОЛІ

---

демократичної роботи з колективом та систематичну взаємодію директора, вчителів, батьків, громадських організацій.

*Описано важливий вплив зборів трудового колективу на основні організаційні процеси освітнього закладу, роль директора школи як особи, що провадить в освітньому закладі волю трудового колективу.*

**Ключові слова:** морально-психологічний клімат, директор школи, освітній заклад, збори трудового колективу, професійна діяльність, індивідуально-психологічні якості особистості.

**Вступ.** Досліджуючи управлінську діяльність працівників освіти, ми намагались спиратись на громадські організації, колективну думку, заохочувати та стимулювати творчість, ініціативу кожного члена педагогічного колективу, знаходити й підтримувати нове, передове, що виникає в освітньому процесі.

У школі проводяться збори трудового колективу, ради школи, педагогічні ради, шкільні методичні об'єднання, методичні оперативки. Головним «диригентом» у діяльності цих органів виступає директор школи. Тобто, демократизація управління забезпечується розумним поєднанням одноосібного і колегіального керівництва школою.

**Виклад основного матеріалу дослідження та його результатів.** Одним з визначальних факторів, який впливає на створення ефективної і гнучкої системи внутрішнього шкільного управління, є морально-психологічний клімат колективу, про створення якого повинен дбати директор.

У мікрокліматі педагогічного колективу відображається ставлення педагогів до педагогічного процесу і його компонентів, до учасників-колег, адміністрації, батьків, учнів, взаємовідносини з ними. Ознаками позитивного мікроклімату педагогічного колективу є довіра і висока вимогливість членів колективу один до одного; доброзичливість і ділова оцінка (критика) кожного; вільне висловлення думки під час обговорення питань колективного життя; відсутність тиску керівників на підлеглих, визнання за ними права приймати рішення, значущі для колективу; достатня інформативність членів колективу про його завдання і стан справ під час їх виконання, адже «організаційно-мотиваційний етап передбачає мобілізацію уваги, психологічну підготовку до навчальної діяльності, мотивацію учіння. Цей етап має бути динамічним» [4, с.7].

Соціально-психологічний клімат розглядається як комплексний показник рівня розвитку педагогічного колективу: чим вищий рівень розвитку колективу, тим сприятливіший клімат. Серед факторів, що впливають на стан клімату в колективі, відзначимо найсуттєвіші.

*Перший фактор* – форма організації педагогічної діяльності. Так, якщо діяльність за формою організації – індивідуальна, то повільніше згуртовується колектив на ґрунті професійної діяльності і виникають передумови для незадоволення своєю позицією в цій діяльності, а від цього і погіршується мікроклімат колективу.

*Другий фактор* – провідні мотиви спільної діяльності. Якщо в колективі переважає особисто значуща мотивація, то будуть створюватись несприятливі умови для розвитку мікроклімату. Основою позитивного клімату є суспільно значущі мотиви взаємини і

діяльності.

*Третій фактор* – висока продуктивність колективної роботи. Досягнення її можливе тільки на основі розвитку ефективного співробітництва між педагогами. Сприятливий клімат зумовлюється оптимальним поєднанням ділових і особистих контактів, які можливі тільки в умовах цілеспрямованої діяльності. Істотно впливають на клімат індивідуально-психологічні якості членів колективу, особливо управлінський стиль директора : його орієнтації і установки в діяльності, методи навчання і взаємодії із заступниками й педагогами. Результативність від такої співпраці очевидна.

Важливою є доброзичлива й ділова атмосфера в колективі. Для згуртування колективу керівникові варто відшукувати радикальні засоби, які здатні захопити і вчителів, і здобувачів освіти. Варто створювати такі колективи, де може сформуватись всебічно розвинена особистість, людина, яка, використовуючи можливості і задатки, одержує міцні знання і гартується духовно. Педагоги володіють випробуваною методикою навчання й виховання, підтримують і розвивають кращі традиції, шукають нові підходи.

Посилюється органічний зв'язок мотиваційної, когнітивної, практичної та поведінкової освітніх діяльностей на занятті, суть котрих виховний вплив на поведінку здобувача освіти. А це означає, що формується єдиний освітній колектив учнів і педагогів, розвиваються ініціатива й творчість, набирає сили педагогіка співробітництва.

Проводячи наше експериментальне дослідження, ми створили творчий клуб «Педагогічний пошук», який об'єднує роботу трьох проблемних груп : розвиток здібностей і нахилів учнів у творчому об'єднанні «Ерудити»; педагогіка співробітництва, нестандартний урок; дружній рух. Шкільне творче об'єднання «Ерудити» сприяло розвиткові учнівського самоврядування (керують ним учні), допомогло розвантажити класних керівників та учителів, перебороти дублювання, запобігти стихійності проведення заходів. У проблемній групі «Педагогіка співробітництва, нестандартний урок» обговорюються і вирішуються питання, пов'язані з навчальним процесом. Тут шукають пріоритетні напрями вдосконалення методики проведення уроків. У третій проблемній групі «Дружній рух» класні керівники ведуть пошуки сприятливих форм виховної роботи, адже «світові тенденції модернізації загальної середньої освіти характеризуються тим, що знання, перестають бути головною метою навчання, натомість пріоритетного значення, надають формуванню в учнів здатності користуватися знаннями, застосовувати їх у різноманітних життєвих ситуаціях» [5, с.72].

Нами було запропоновано прийняти декларацію творчої співпраці вчителів і учнів. Цей документ обговорювався в класах і був затверджений на загальних зборах. Педагоги переконані : щоб досягти успіху, колективу потрібно мати спільну ідею, об'єднати зусилля. Зацікавленість учителів і учнів у справах школи, вміння критично мислити, намагання вдосконалити освітній процес, усунути недоліки, вносити свої раціоналізаторські пропозиції – надійний механізм демократизації управління школою.

Вдосконалення управління школою безпосередньо пов'язано з тими взаємовідносинами, які складаються між директором і вчителями, учнями, батьками, виробничими й громадськими організаціями. Цей стиль відносин нерідко авторитарний або

## АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ВИКЛАДАННЯ ОСВІТНІХ КОМПОНЕНТ СОЦІАЛЬНО-ГУМАНІТАРНОГО СПРЯМУВАННЯ У ВИЩІЙ ШКОЛІ

---

ліберальний, що негативно впливає на діяльність педагогічного колективу. Водночас повільно утверджується в досвіді роботи сучасної школи демократичний стиль взаємин і керівництва.

Щоб склався педагогічний ансамбль і відповідний комплекс стосунків у ньому, головний вихователь – директор, отримавши мандат довіри від свого колективу, повинен мати значну свободу, насамперед у відборі і розстановці кадрів та розподілі фінансів, включаючи повноваження для різноманітного стимулювання диференційованої роботи педагогів.

Єдиним фактором, що впливає на шкалу цінностей, є воля всього колективу школи (вчителі, учні, батьки), яка формується на загальних зборах колективу закладу освіти. Шкільні збори повинні стати єдиним органом, з яким зобов'язаний рахуватись і радитись директор. Але, виконуючи його волю, директор має бути захищений від будь-якого тиску ззовні і некомпетентного оцінювання діяльності школи.

**Висновки.** Визначаємо кілька порад директорів школи, які сприятимуть демократизації всієї освітньої системи роботи в школі:

- налагоджувати й постійно підтримувати доброзичливі взаємини з учителями, учнями, батьками, громадськими організаціями й трудовими колективами та спонсорами;
- провідне місце в своїй діяльності відводити створенню реальних умов для творчої роботи й розкриттю здібностей кожного члена колективу;
- оперативно надавати допомогу членам свого колективу в подоланні труднощів;
- запобігати поділу членів колективу на «кращих» і «гірших», консолідувати сили всіх і кожного зокрема на постійне вдосконалення освітньої роботи;
- усіляко стимулювати підвищення кваліфікації вчителів і вдосконалення їхньої педагогічної майстерності;
- виявляти постійну чуйність і турботу про побутові умови всіх членів колективу;
- виявляти високу вимогливість, формувати відповідальність за підвищення якості освітнього процесу.

Про демократичний стиль роботи керівника свідчить і те, наскільки внутрішнє шкільне управління, спрямоване на розвиток у кожного вчителя інтересу до роботи, потреби працювати на рівні творчих можливостей. Вивчення передового досвіду роботи шкіл показує, що в справі реалізації функцій управління керівниками шкіл і вдосконалення стилю їхньої роботи з названої проблеми, є великі досягнення.

### List of References

1. Verkhovna Rada of Ukraine. (2006). Rekomendaciyi Yevropejs`kogo Parlamentu ta Rady` YeS. Resurs: Pro osnovni kompetenciyi dlya navchannya protyagom us`ogo zhy`ttya. [Recommendations of the European Parliament and the EU Council. Resource: On core competencies for lifelong learning] URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_975#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_975#Text)
2. Tracy B. (2016) Personal Success (the Brian Tracy Success Library), AMACOM.

3. Tracy B. (2016) *Just Shut Up and Do It: 7 Steps to Conquer Your Goals*, Sourcebooks, Incorporated.

4. Nagribelna I.A, Sugeiko L.G., Melnychuk Y.Y. (2013) *Samostijna robota studentiv pid chas vy`vchennya metody`k ukrayins`koyi ta rosij`s`koyi mov: navchal`no-metody`chny`j posibny`k dlya studentiv vy`shhy`x navchal`ny`x zakladiv napryamu pidgotovky` «Pochatkova osvita»* [Independent work of students during the study of methods of the Ukrainian and Russian languages: a teaching and methodical guide for students of higher educational institutions in the field of training "Primary Education"] Kherson: KhSU, 147 p.

5. Siranchuk N.M. (2015) *Proces formuvannya leksy`chnoyi kompetentnosti molodshogo shkolyara u strukturi teoriiy movlennyevoyi diyal`nosti. [The process of forming the lexical competence of a junior high school student in the framework of the theory of speech activity]*. Zhytomyr Ivan Franko State University Journal (4 (82)). P. 72-76. ISSN 2076-6173[in Ukrainian].

### **ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ЗАСІДАНЬ ПЕДАГОГІЧНИХ РАД**

Керівник

**Сіранчук Наталія Миколаївна**

доктор педагогічних наук,  
професор кафедри початкової освіти  
Київського столичного університету  
імені Бориса Грінченка,

**Хоменко Анна Миколаївна,**

студентка першого року навчання  
магістерського рівня вищої освіти,  
Київського столичного університету  
імені Бориса Грінченка,  
Київ, Україна

amkhromenko.fpo23m@kubg.edu.ua

ORCID <https://orcid.org/0009-0002-3667-1343>

***Анотація.** У тезах висвітлено мету та завдання педагогічної ради школи, визначено основні функції, права та обов'язки зборів трудового колективу. Окреслено низку заходів, за які відповідає педагогічна рада та етапи підготовки й проведення засідань педагогічних рад.*

*У ході формувального експерименту нашого дослідження було використано деякі творчі підходи й нестандартні розв'язання педагогічних проблем, деякі з них ми*