



**International Science Group**

**ISG-KONF.COM**

**XXX**

**INTERNATIONAL SCIENTIFIC AND PRACTICAL  
CONFERENCE "INTERACTION OF SOCIETY AND  
SCIENCE: PROBLEMS AND PROSPECTS"**

**London, England**

**June 15-18, 2021**

**ISBN 978-1-63848-652-7**

**DOI 10.46299/ISG.2021.I.XXX**

# **INTERACTION OF SOCIETY AND SCIENCE: PROBLEMS AND PROSPECTS**

Abstracts of XXX International Scientific and Practical Conference

London, England  
June 15 – 18, 2021

Library of Congress Cataloging-in-Publication Data

UDC 01.1

The XXX International Science Conference «Interaction of society and science: problems and prospects», June 15 – 18, 2021, London, England. 565 p.

ISBN - 978-1-63848-652-7

DOI - 10.46299/ISG.2021.I.XXX

EDITORIAL BOARD

<u>Pluzhnik Elena</u>	Professor of the Department of Criminal Law and Criminology Odessa State University of Internal Affairs Candidate of Law, Associate Professor
<u>Liubchych Anna</u>	Scientific and Research Institute of Providing Legal Framework for the Innovative Development National Academy of Law Sciences of Ukraine, Kharkiv, Ukraine, Scientific secretary of Institute
<u>Liudmyla Polyvana</u>	Department of Accounting and Auditing Kharkiv National Technical University of Agriculture named after Petr Vasilenko, Ukraine
<u>Mushenyk Iryna</u>	Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of Mathematical Disciplines , Informatics and Modeling. Podolsk State Agrarian Technical University
<u>Oleksandra Kovalevska</u>	Dnipropetrovsk State University of Internal Affairs Dnipro, Ukraine
<u>Prudka Liudmyla</u>	Odessa State University of Internal Affairs, Associate Professor of Criminology and Psychology Department
<u>Slabkyi Hennadii</u>	Doctor of Medical Sciences, Head of the Department of Health Sciences, Uzhhorod National University.
<u>Marchenko Dmytro</u>	Ph.D. in Machine Friction and Wear (Tribology), Associate Professor of Department of Tractors and Agricultural Machines, Maintenance and Servicing, Lecturer, Deputy dean on academic affairs of Engineering and Energy Faculty of Mykolayiv National Agrarian University (MNAU), Mykolayiv, Ukraine
<u>Harchenko Roman</u>	Candidate of Technical Sciences, specialty 05.22.20 - operation and repair of vehicles.
<u>Belei Svitlana</u>	Ph.D. (Economics), specialty: 08.00.04 "Economics and management of enterprises (by type of economic activity)"

## **ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДОМ ОСВІТИ НА ОСНОВІ ОСОБИСТІСНО ЗОРІЄНТОВАНОГО ПІДХОДУ**

**Хлєбнікова Таліна Миколаївна**

кандидат педагогічних наук, доцент, доцент  
кафедри наукових основ управління  
Харківський національний педагогічний  
університет імені Г. С. Сковороди

**Стрельченко Катерина Вікторівна**

магістрант,  
Харківський національний педагогічний  
університет імені Г. С. Сковороди

Сучасні тенденції розвитку Нової Української школи характеризуються переходом від традиційної моделі виховання до розвивальної конструктивної моделі, орієнтованої на результат. Актуальним питанням сьогодення є створення сприятливих умов для особистісного становлення й творчої самореалізації кожного учасника освітнього процесу. Аксіологічним імперативом розвитку системи освіти в сучасний період є її модернізація на засадах гуманістичної педагогіки. науковці виокремлюють три доміанти цього процесу: його особистісну орієнтацію, спрямованість зусиль педагогів на виконання Державного стандарту загальної середньої освіти і перехід закладів освіти від режиму функціонування до режиму розвитку. На рівні управління закладом загальної середньої освіти (далі ЗЗСО) актуалізується потреба в науковому забезпеченні та обґрунтуванні управлінської діяльності, необхідності систематичного оновлення засобів організації, інноваційної діяльності, інноваційних процесів, реалізації особистісно зорієнтованого підходу в управлінні.

Педагогічні дослідження вітчизняних та зарубіжних науковців В. Андрущенко, Т. Давиденко, Г. Єльнікової, Ю. Конаржевського, В. Лазарева, М. Михальченко, Т. Рогової, Т. Шамової та інших стосувалися проблем гуманізації, демократизації, особистісної орієнтації управління в освіті. Проблеми гуманізації, особистісної спрямованості управління в освіті досліджуються не лише педагогічною наукою, а й психологічною (Л. Карамушка, Н. Коломінський, В. Моляко, Є. Павлютенков, С. Подмазін, В. Юрченко та інші), де розглядаються психологічні аспекти гуманізації управління школою (Л. Карамушка), особистісно-діяльнісний підхід у психології менеджменту в освіті (Н. Коломінський), соціально-психологічні проблеми особистісно зорієнтованого управління сучасними освітніми закладами (С. Подмазін).

Питання реалізації особистісно зорієнтованого підходу в управлінні закладом освіти, який передбачає не тільки врахування індивідуальних

властивостей особистості, а й стимулювання розвитку її суб'єктивних якостей розглядали в своїх роботах Г. Балл, І. Бех, Л. Божович, В. Давидов, І. Зязюн, Г. Костюк, О. Пехота, Т. Рогова, О. Савченко, С. Сисоєва, В. Татенко.

Управлінська діяльність сьогодні дуже тісно пов'язана з теорією і практикою менеджменту педагогічних організацій. Робота закладів освіти базується на людському факторі, тому питання управління ними у цьому аспекті стали особливо актуальними. Управління освітнім закладом являє собою цілеспрямовану діяльність, спрямовану на упорядкування освітнього процесу і його вдосконалення [1].

Створення належних організаційно-структурних, соціально-психологічних, науково-методичних умов для оновлення змісту, форм, методів та засобів освітнього процесу в ЗЗСО, шляхом узгодженого, системного управління забезпечує здійснення особистісно зорієнтованого підходу.

В управлінні педагогічним колективом важливе місце посідає організація взаємовідносин в колективі, рівні права і обов'язки співробітників. Важливим завданням даної структури є створення відповідних умов праці для всіх співробітників ЗЗСО, які впливають на мотивацію діяльності. Зміст і засоби роботи з педагогічним колективом визначаються рівнем його розвитку та взаємопов'язано з розвитком організаційних структур і психологічним мікрокліматом [2].

Керівник повинен враховувати індивідуальні якості педагогів, їх професійний рівень, організаторські навички, вміння, психологічну готовність до нових видів діяльності, до додаткового педагогічного навантаження. Знання керівником свого колективу, його сильних і слабких сторін завжди оцінюється високо, в практичній діяльності він спирається на особистісні, ділові, ведучі якості людини (лідерські або виконавські).

Визначимо декілька позицій, які можна покласти в основу оцінювання діяльності педагога:

1. Ступінь відповідального ставлення до справи.
2. Мотив педагогічної діяльності (покликання; намагання; випадковість).
3. Пріоритети в організації роботи (пошук нового; набір відомих прийомів).
4. Ставлення дітей (любов; повага; боязнь).
5. Ставлення батьків (повага; неприйняття; «ніяке»).
6. Ставлення колективу.
7. Вихованість (тактовність; низька культура; конфліктність).
8. Позиція на педрадах, нарадах (активний; бере участь; відмовчується).
9. Ступінь професійної відкритості (охоче ділиться досвідом, часто проводить відкриті заняття, іноді проводить відкриті заняття після умовлянь).
11. Моральні правила (принциповість; неутручання; гра в «правду»).
12. Почуття гумору.
13. Комунікбельність (відкритість; стриманість; «все в собі»).

Дана система оцінки є відкритою, тобто вона може бути доповнена або скорочена. Перші три позиції мають принципове значення для організації педагогічної діяльності в колективі. У свою чергу, пред'являються вимоги до керівника ЗЗСО, який планує діяльність педагога. Він повинен:

- вміти відрізняти реальні цілі від помилкових, недосяжних;
- бути готовим запропонувати своїм підлеглим ясну, засновану на цікавих ідеях програму або план дій;
- твердо знати, чого хоче досягти програма, чітко сформулювати, до яких результатів призведе її реалізація;
- вміти донести свої ідеї до колег таким чином, щоб вони не тільки зрозуміли, а й прийняли їх, захотіли здійснити;
- мати в колективі групу однодумців;
- мислити категоріями успіху.

Метою управління педагогічним колективом на основі особистісно зорієнтованого підходу є підвищення ефективності діяльності педагогічного колективу на основі створення умов саморозвитку, самоактуалізації, задоволення особистісних потреб.

Реалізація даної мети передбачає:

- Виявлення особистісних ресурсів педагога, діагностування рис особистості, її характеристик у структурі міжособистісних відношень, рівня професійної компетентності;
- Раціональне застосування керівником механізмів мотивації і стимулювання поведінки;
- Ініціювання змінності особистості педагога, його саморозвитку;
- Формування у педагога рефлексивних умінь, здатності самотійно, через внутрішній діалог із самим собою бачити результати своєї діяльності, усвідомлювати проблеми, особистісні й професійні можливості, потреби у змінах, формування позитивної «Я-концепції»;
- Усвідомлення вчителями утруднень у власній діяльності; проектування шляхів виходу з них; складання індивідуальної програми діяльності педагога з самоорганізації змін;
- Долучення керівника до цінностей і потреб, проблем кожного педагога;
- Здійснення керівником ЗЗСО аналітичного діалогу з учителем з метою формування здатності особистості самотійно, через внутрішній рефлексивний самоаналіз визначати стратегію подальших змін, формування внутрішньої спрямованості на подальшу цілеспрямовану перетворюючу діяльність;
- Здійснення особистісно-професійного розвитку педагога не тільки як удосконалення його професійних знань і навичок, а, передусім, як розвиток самосвідомості, здатності бачити і розуміти себе; формування професійно-педагогічної компетентності як інтегральної характеристики, що містить педагогічну компетентність трьох складників праці педагога: особистість педагога, педагогічну діяльність, педагогічне спілкування;
- Зумовленість взаємодії керівника і педагогів не заздалегідь визначеним жорстким цілям, а на основі адаптування до особистісних особливостей педагога.

Виділимо головні умови ефективності особистісно зорієнтованого підходу:

- системність у методичній роботі з педагогами щодо розвитку їхніх професійних навичок і вміння у педагогічній діяльності;

- наявність у педагога особистого плану розвитку, який мобілізує його потенційні здібності;
- постійний аналіз успіхів і досягнень у роботі педагогів, створення ситуації успіху педагога, що веде до розвитку ділових якостей, появи позитивного мотиву до вдосконалення себе, своєї справи;
- створення творчої атмосфери і об'єднання зусиль всього педагогічного колективу з побудови освітнього простору, де кожен відчуває свою значимість;
- встановлення добрих, відкритих стосунків, при яких знімаються напруженість і страх бути не зрозумілими; вітається обговорення, а не заперечення альтернативних поглядів на ту чи іншу проблему; конструктивне опрацювання конфліктів;
- проведення відкритих дискусій з проблеми інноваційної діяльності, де кожен висловлює власну точку зору, але рішення приймається колегіально.

Аналіз наукової літератури дозволяє визначити змістовно-цільові структурні елементи управлінської міжособистої взаємодії:

- адміністративний елемент, що передбачає правові, фінансово-господарчі функції керівника в їх міжособистісному виконанні, інформаційний обмін в організації (Д. Кайдалов) [3];
- педагогічний елемент – реалізація керівником закладу освіти умов для навчання, виховання, розвитку особистості, а також навчально-виховний вплив на підлеглих, інших людей (Н. Коломінський) [4];
- методичний елемент, що передбачає роботу менеджера освіти з підвищення кваліфікації, розвитку творчості, організацію вивчення і впровадження передового педагогічного досвіду в практику роботи колективу закладу освіти (Н. Коломінський) [4].

Реалізація особистісно зорієнтованого управління передбачає створення організаційних, методичних, психологічних умов для професійного і особистісного розвитку педагога.

*Організаційні умови* передбачають такі зміни організаційної культури закладу освіти, як децентралізація влади, гнучкий розподіл повноважень у педагогічному колективі, перехід від жорстких вертикальних управлінських схем до динамічних форм управлінської взаємодії [3]. В свою чергу, організаційно-педагогічні умови є, на думку дослідників, різновидом педагогічних умов, які залежать від особливостей організації освітнього процесу. Досить повно, на нашу думку, окреслює сутність організаційно-педагогічних умов Є. Хриков [5], вбачаючи їх вияв у створенні, підтриманні функціонування і розвитку освітнього процесу як цілісної системи із забезпечення реалізації цілей закладу освіти, а сутність управлінської діяльності зі створення педагогічних умов для роботи ЗЗСО – у модифікації, перенесенні положень педагогіки, психології, передового досвіду в практику роботи конкретного навчального закладу. Узагальнюючи, визначимо організаційно-педагогічні умови як сукупність необхідних і достатніх факторів, що забезпечують організацію, регулювання, взаємодію об'єктів і явищ відповідного педагогічного процесу для досягнення поставленої мети. Обґрунтовуючи дану умову,

наголосимо на тому, що нові підходи до управління освітнім процесом в закладі освіти пов'язані з неминучим ламанням професійних стереотипів і дидактичних канонів в роботі керівників та педагогів, з формуванням у них іншого типу педагогічного мислення, серйозною перебудовою мотиваційної сфери.

*Методичні умови* створюються для здійснення управлінської підтримки. Вони передбачають організацію особистісно-розвивального методичного процесу, завданням якого є навчання педагогів прийомам педагогічного аналізу і діагностики на основі особистісних критеріїв; формування готовності бачити в педагогічній дійсності проблему, структурувати й оформлювати її у вигляді педагогічної мети і завдань; проектування особистісно-розвивального середовища; упровадження діалогізації освітнього процесу; розвиток у педагогів навичок само рефлексії [3].

*Психологічні умови* забезпечують врахування особистісних якостей особистості, її унікальності в процесі управлінської діяльності, прийняття керівником етичних норм взаємодії з учителем, гнучкість і діалогізм стилю педагогічного спілкування [2].

Отже, особистісно зорієнтований підхід в управлінні закладом освіти, це спрямованість управлінської діяльності, яка передбачає забезпечення і підтримку процесу особистісно-професійного саморозвитку педагога через само актуалізацію, становлення суб'єктності, формування професійно-педагогічної компетентності на основі особистісних потреб.

### Список літератури:

1. Єльнікова Галина, Суліма Євген. Філософський аспект адаптивного управління соціально-педагогічними системами. *Адаптивне управління: теорія і практика*. Сер. : Педагогіка. 2020. № 8 (15). URL: <https://amtp.org.ua/index.php/journal/issue/view/18/8-15-19-pdf>.
2. Марчук А. Особливості застосування стилів комунікації в процесі управління педагогічною взаємодією. *Адаптивне управління: теорія і практика*. Сер. : Педагогіка. 2018. № 4 (7). URL: [https://doi.org/10.33296/2707-0255-4\(7\)](https://doi.org/10.33296/2707-0255-4(7)).
3. Кайдалов Д. П., Суименко Е. М. Психология единоначалия и коллегиальности Вопросы теории и практики взаимодействия руководителя и коллектива. Москва : Мысль, 1979. 254 с.
4. Коломінський Н. Л. Психология менеджменту в освіті: соціально-психологічний аспект: монографія. Київ : МАУП, 2000. 286 с.
5. Хриков Є. М. Управління навчальним закладом : навч. посіб. Київ : Знання, 2006. 365 с.