

Хмельницька гуманітарно-педагогічна академія
Факультет початкової освіти та філології
Кафедра педагогіки



**ДОБРОБУТ ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ ТА УЧИТЕЛІВ
У СУЧАСНИХ УМОВАХ
ОСВІТНЬОГО ПРОСТОРУ ТА СОЦІУМУ**

Матеріали

міжвузівської (заочної) науково-практичної конференції
(до 100-річчя Хмельницької гуманітарно-педагогічної академії)

26 лютого 2021 року

УДК 378.061:316.728/.364.1(063)

Д 56

Рекомендовано до друку рішенням кафедри педагогіки (протокол № 8 від 05 лютого 2021 р.) та Вченої ради (протокол № 3 від 24 лютого 2021 р.) Хмельницької гуманітарно-педагогічної академії

Рецензенти:

Галус Олександр Мар'янович – доктор педагогічних наук, професор, проректор з наукової роботи (Хмельницька гуманітарно-педагогічна академія);

Мачинська Наталія Ігорівна – доктор педагогічних наук, професор, завідувач кафедри початкової та дошкільної освіти (Львівський університет імені Івана Франка);

Кім Галина Григорівна – кандидат педагогічних наук, доцент, декан факультету дошкільної, початкової освіти та мистецтв (Вінницький державний педагогічний університет імені Михайла Коцюбинського).

Д 56 Добробут здобувачів освіти та учителів у сучасних умовах освітнього простору та соціуму: матеріали міжвузів. (заочної) наук.-практ. конф. (до 100-річчя Хмельницької гуманітарно-педагогічної академії) (Хмельницький, 26 лют. 2021 р.). Хмельницький: ПП «А.В.Царук», 2021. 196 с.

Матеріали конференції містять наукові статті учених, науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти України, педагогів усіх категорій закладів дошкільної та загальної середньої освіти, практичних психологів, соціальних педагогів, працівників, здобувачів вищої освіти із таких питань: добробут населення України: проблеми та шляхи їх вирішення; здоров'я та добробут – пріоритет сучасної освіти XXI століття; добробут дитини у сім'ї як визначальний фактор розвитку її особистості; добробут здобувачів освіти в умовах реалізації Концепції Нової української школи; здоров'я, щастя, успіх – показники добробуту вчителя; підтримка емоційного добробуту вихователя, вчителя, соціального працівника; підготовка майбутніх фахівців до здійснення професійної діяльності на засадах гуманної педагогіки.

Редакційна колегія: голова – **Шоробура І.М.**, ректор ХГПА, д. пед. н., професор, член-кореспондент НАПН України, заслужений діяч науки і техніки України, дійсний член Академії наук вищої школи України; **заступник** – **Казакова Н.В.**, к. пед. н., доцент; **члени редколегії** – **Ящук І.П.**, д. пед. н., професор, заслужений діяч науки і техніки України; **Сівак Н.А.**, к. пед. н., доцент; **Цегельник Т.М.** – викладач кафедри дошкільної педагогіки і психології та фахових методик, методист.

За достовірність фактів, дат, назв, посилань, літературні джерела тощо відповідальність несуть автори матеріалів.

© Хмельницька гуманітарно-педагогічна академія, 2021

© Факультет початкової освіти та філології, 2021

© Кафедра педагогіки, 2021

ЗМІСТ

Барановська В.М. Формування професійних компетентностей соціальних працівників.....	6
Борисяк Т.М. Проблема добробуту населення України.....	9
Вітюк І.С. Способи розпізнання та захисту документів.....	11
Войтова Л.Д. Соціальна активність студентської молоді як запорука добробуту сучасного українського суспільства.....	16
Гавловська В.І., Моцна Т.А. Інтерактивні технології у розвитку пізнавальної активності здобувачів початкової освіти.....	19
Гайдамашко І.А. Соціальна анімація як технологія сприяння добробуту різних категорій населення.....	22
Галузинська І.О. Розвиток критичного мислення у молодших школярів як запорука успішного навчання в НУШ.....	25
Гордійчук М.С. Проблема патріотичного виховання дітей дошкільного віку в різноманітних наукових підходах.....	29
Гринько В.І. Підготовка майбутніх фахівців до інтеграції в освітньому процесі закладу дошкільної освіти.....	32
Дарманська І.М., Дарманський С.М. Правові засади соціального захисту дітей.....	34
Дєдова О.О. Застосування інноваційних технологій ЛЕГО під час організованої діяльності з дітьми старшого дошкільного віку.....	36
Джигун Л.М., Левицька В.Ю. Особливості процесу здоров'язбереження здобувачів вищої освіти.....	38
Дудчак Г.І. Забезпечення добробуту вчителя як один із способів профілактики професійного вигорання.....	41
Дунець Л.М. Здоровий спосіб життя як показник добробуту здобувачів вищої освіти.....	44
Жовнич О.В., Непийвода Д.О. Стан та перспективи цифровізації у процесі викладання іноземної мови.....	46
Жук О.В. Використання здоров'язберігаючих технологій у роботі вчителя фізичної культури.....	49
Зданевич Л.В. Збереження психічного здоров'я та виховання добрих стосунків батьків з дітьми як профілактичний засіб соціальної дезадаптації.....	51
Ішук Т.В. Забезпечення особистісно орієнтованого навчання майбутніх практичних психологів на засадах гуманної педагогіки.....	55
Зозуляк-Случик Р.В. Гуманістична спрямованість професійної підготовки майбутніх фахівців соціальної сфери.....	58
Казакова В.С. Використання QR-кодів на уроках англійської мови, як елемент інноваційної діяльності вчителя в початковій школі	61
Казакова Н.В., Казаков В.О. Подолання симптомів стресового стану у педагогічних працівників в умовах пандемії COVID-19.....	64

Кіт Г.Г., Тополюк Ю.В. Добробут та здоров'я вчителів початкової школи як пріоритет в освіті в умовах пандемії	67
Кіт Г.Г., Шиманська Г.С. Вплив емоційного інтелекту на добробут молодшого школяра в умовах НУШ.....	70
Козяр-Бакіна Н.О. Добробут здобувачів освіти в умовах реалізації концепції Нової української школи	72
Крищук Б.С., Крищук В.Л. Актуальні питання підготовки соціальних працівників на сучасному етапі.....	75
Лоб О.В. Підтримка емоційного стану майбутніх вчителів у освітньому просторі.....	79
Лопатюк О.В. Використання сюжетно-рольової гри як засобу соціалізації молодших школярів.....	83
Лукашук М.А., Олійник А.В. Професійне здоров'я педагога як умова ефективної виховної діяльності	88
Мазуренок Н.І. Реалізація концептуальних засад гуманної педагогіки у процесі навчання іноземної мови здобувачів вищої освіти.....	92
Мармаза О.І. Гуманістичні засади роботи керівника з педагогічним персоналом.....	94
Маслай С.Ю. Використання музичних ігор для розвитку музикальності дітей дошкільного віку	97
Мачинська Н.І. Професійне вигорання: поняття, симптоми та детермінанти виникнення.....	100
Машкіна Л.А. Добробут дитини у сім'ї як основа правильно сформованої особистості.....	102
Мельник Ю.В. Заклад дошкільної освіти та сім'я – вектори взаємодії	105
Миринюк Н.І. Організація гурткової роботи зі студентами як умова забезпечення їх творчого добробуту.....	107
Модіна І.В. Нерівність як основна диспропорція в суспільстві, що безпосередньо відображається у освітньому процесі України.....	110
Мотозюк Л.М. Підготовка соціальних робітників до здійснення професійної діяльності в пенітенціарній системі України на засадах гуманної педагогіки.....	113
Моцна Т.А. Педагогічна діагностика як один з компонентів педагогічного процесу початкової школи.....	116
Нежура Т.В. Практичні аспекти реалізації завдань фізичного виховання в умовах закладу дошкільної освіти.....	119
Олійник Н.А. Позашкільна освіта – простір для реалізації індивідуальних здібностей учнів.....	121
Олійник Р.В. Підтримка дитини з особливими освітніми потребами у сім'ї як визначальний фактор розвитку її особистості.....	123
Остапчук Г.Б. Організація роботи вихователя в інклюзивній групі у закладі дошкільної освіти.....	125
Пісоцька Л.С. Соціальне забезпечення педагогів в умовах закладу дошкільної освіти у контексті нормативно-правового законодавства.....	127

цифрової і графічної інформації, аналізувати її і використовувати у процесі спілкування.

Таким чином, використання інноваційних педагогічних технологій сприяє зміні моделі поведінки між викладачами та здобувачами освіти, допомагає формувати комунікативну компетентність, розвивати їхні творчі здібності і є важливою умовою підготовки майбутніх учителів до здійснення професійної діяльності на засадах гуманної педагогіки.

Список використаних джерел та літератури

1. Вербицька О. Інтерактивні методи навчання предметів гуманітарного циклу. *Початкова школа*. 2007. № 6. С.25–27.
2. Дичківська І.М. Інноваційні педагогічні технології : навч. посібник. Київ: Академвидав, 2004. 352 с.
3. Intel® Навчання для майбутнього. К.: Видавництво «Нора-прінт», 2006. 342с.
4. Мельник В.В. Інтерація в освітньому процесі: технологія організації: науково-методичний посібник. Хмельницький, 2003. 38 с.
5. Пометун О., Пироженко Л. Інтерактивні технології навчання: теорія, практика, досвід. К.: Абрис, 2002. 135 с.
6. Сисоєва С.О. Творчий розвиток особистості в процесі неперервної професійної освіти. *Неперервна професійна освіта: теорія і практика*. Зб. нах. пр.// За ред. І.А. Зязюна та Н.Г. Ничкало. У 2 ч. Ч.1. К., 2001. С. 45–53.
7. Ходос Б. Метод проектів як один з прийомів активізації пізнавальної діяльності учнів у викладанні іноземної мови. *Рідна школа*. 2005. №5. С.79–80.

Мармаза Олександра Іванівна,
кандидат педагогічних наук, професор,
професор кафедри наукових основ управління
Харківського національного педагогічного університету
імені Г.С.Сковороди

ГУМАНІСТИЧНІ ЗАСАДИ РОБОТИ КЕРІВНИКА З ПЕДАГОГІЧНИМ ПЕРСОНАЛОМ

Професійна діяльність керівника закладу освіти відбувається в умовах складних процесів формування суспільства та розвитку усіх інституцій на демократичних та гуманістичних засадах. Людина у такому суспільстві визнається найвищою цінністю, стає метою, а не засобом діяльності. Це зумовлює підвищення ролі психолого-педагогічних наук під час професійної підготовки майбутнього керівника, збільшує значення набутих знань та умінь ефективних комунікацій в системі «керівник – персонал» під час подальшої управлінської діяльності.

Стало очевидним, що покоління фахівців, які виростили в умовах цінностей та можливостей пострадянського періоду, вже не хоче підкорятися стереотипам авторитарного керівництва. Це покоління прагне здобути якісну освіту, знайти високооплачувану роботу, отримувати задоволення від неї та вести збалансований спосіб життя. Молоді педагоги не дуже тримаються за робоче місце у конкретному закладі. Їх не задовольняє механічне виконання немотивованих наказів та розпоряджень. Вони хочуть, щоб керівник був, перш за все, наставником; він повинен допомагати, підтримувати і просувати їх кар'єру [3].

Щоб управляти такими кадрами та за їх допомогою забезпечувати виконання складних завдань, які стоять перед закладом освіти, керівникові належить самому відповідати духові часу. Йдеться, насамперед, про наявність у сучасного керівника таких навичок, як уміння мотивувати колектив, створювати умови для розвитку персоналу, здатність впевнено вести його до успіху. З огляду на це, актуальності набувають гуманістичні підходи до управління. Керівник повинен навчитись реалізовувати ідеї партисипації, співуправління, лідерства, коучингу.

Партисипативне управління ґрунтується на довірі до колективу. Довіра розвиває у підлеглих почуття відповідальності, сумлінності, спонукає до самовдосконалення, що в цілому сприяє ефективності їх праці. Довіряти співробітникам, у свою чергу, здатна людина врівноважена, зріла та сформована як особистість. Такий керівник не тільки уміє чітко формулювати цілі та завдання діяльності підлеглих, а й здатен визнавати свої помилки, прорахунки, сумніви, поразки. Концепція партисипативного управління, яка заснована на розширенні повноважень та участі персоналу у прийнятті дієвих рішень з питань, важливих для діяльності організації і самих працівників, надає педагогам можливість розділити відповідальність, ризики і успіх разом з керівником. Участь персоналу в управлінні доцільно розглядати як спосіб мотивації; більш повне використання потенціалу; інструмент зниження плинності кадрів [2].

Партисипативне управління заохочує керівника діяти з позиції фасилітатора: він не змушує та повчає педагогів, а мотивує та спрямовує колектив у необхідне творче русло. Такий підхід реалізуються через: знання особливостей колективу та педагогів; вміння організувати спільну роботу в колективі; залучення колективу до планово-прогностичної діяльності; довіру колективу; лідерські позиції керівника в колективі; вміння встановити партнерські стосунки та розвивати навички взаємодії; чітке усвідомлення цілей та бажаних результатів діяльності колективу; збереження ентузіазму, почуття гумору, інтуїтивного відчуття, щирого ставлення до людей на усіх етапах сумісної діяльності; вміння заохочувати та морально підтримувати навіть незначні успіхи персоналу [1].

Отже, партисипативне управління дозволяє педагогам обговорювати та спільно шукати шляхи вирішення проблем закладу освіти. Такий підхід спрямований на розвиток творчої активності персоналу, а відтак візитівкою

закладу стає креативність та інноваційність. Концепція партисипативного управління максимально нівелює прояви опору рішенням та інноваціям. Об'єднання педагогів навколо керівника у такий спосіб сприятливо позначається на соціально-психологічному кліматі колективу, дозволяє сформувати корпоративний дух та систему цінностей освітньої організації.

Водночас зазначимо, що лідерство керівника виступає ключовою умовою, без якої конструктивні перетворення та якісні результати діяльності не можливі. Лідерство тут не замінити ні контролем, ні покараннями, ні заохоченнями. Колектив без лідера як корабель без капітану чи оркестр без диригента. Лідерство керівника забезпечує покращення міжособистісних стосунків, прояв здібностей працівників, розвиток активності, формування відповідальності та самостійності членів колективу, перетворення незрозумілих ідей на чіткі цілі.

Культура спілкування, яка є суттєвим компонентом професійної компетентності фахівця, завжди виступала важливою професійною рисою керівника, оскільки для нього спілкування – один із основних засобів реалізації професійних завдань. Лише керівник із високим рівнем культури ділового спілкування здатний грамотно, правильно, переконливо виражати власні погляди; налагоджувати сприятливі взаємини з педагогами, учнями, батьками, представниками громадськості; творчо і продуктивно вирішувати різноманітні проблеми та конфлікти; сприяти формуванню позитивного соціально-психологічного мікроклімату та гармонізації міжособистісних взаємин у педагогічному колективі. Володіння культурою ділового спілкування свідчить про розкриття морально-духовного та інтелектуального потенціалу особистості.

Лідерство керівника та культура управлінського спілкування є засадчими елементами коучингу, який у сучасному менеджменті розглядають як новий стиль управління в організації. Він передбачає особливі взаємини між керівниками і підлеглими. Загальну основу коучингу можна описати декількома складовими: партнерство, розкриття потенціалу, результат.

На практиці сучасний стиль керівництва з використанням ідей коучингу має відповідати певним вимогам, провідними з яких є такі: обґрунтований розподіл повноважень і відповідальності між окремими ланками і працівниками апарату управління, у тому числі й між заступниками керівника; своєчасне інформування членів колективу про потребу та критерії прийняття рішення з того чи іншого питання, а також всебічне залучення їх до підготовки та реалізації важливих рішень; доручення виконання конкретних завдань працівникам з урахуванням їх здібностей, навичок та знань; уважне ставлення до пропозицій, прохань персоналу; згуртування колективу, підкріплення існуючих між його членами ділових відносин позитивними неформальними зв'язками; створення у колективі нетерпимого ставлення до порушників дисципліни і намагань приховати недоліки у роботі, виховання у людях добросовісності та принциповості; виявлення волі та настирливості з метою своєчасного і якісного виконання завдань [1].

Отже, ефективність діяльності сучасного керівника, досягнення високих якісних показників закладу освіти в цілому значною мірою залежить від рівня організації роботи з педагогічним персоналом на засадах демократії та гуманізму.

Список використаних джерел та літератури

1. Мармаза О. І. Інновації в менеджменті освіти : монографія. Харків : Вид. група «Основа», 2019. 128 с.
2. Мармаза О. І., Козлов Д. О. Інновації в управлінні закладом освіти у контексті гуманістичного підходу. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*. Суми: СумДПУ імені А. С. Макаренка. 2019. № 4 (88). С. 289-299.
3. Мармаза О. І. Особливості та пріоритети управлінської діяльності за умов реформування освіти. *Завуч*. 2018. № 15 -16 (231-232). С. 17-20.

Маслай Світлана Юріївна,
музичний керівник
Хмельницького ДНЗ № 34 «Тополька»

ВИКОРИСТАННЯ МУЗИЧНИХ ІГОР ДЛЯ РОЗВИТКУ МУЗИКАЛЬНОСТІ ДІТЕЙ ДОШКІЛЬНОГО ВІКУ

У теорії педагогіки мистецтва розвиток музикальності дітей дошкільного віку посідає вагомe місце та є одним з головних завдань музичної освіти. Розвинена музикальність дозволяє особистості вільно орієнтуватися у сфері музичного мистецтва, адекватно сприймати та розуміти музику, багатогранно наповнювати власне життя естетичним забарвленням.

У зарубіжній науці музикальність дуже часто розглядають як синонім музичних здібностей (Г. Ревеш, С. Надель) або їх сукупність (Ю. Майноринг, К. Ламп, Н. Кей, Г. Кеніг та ін.). У вітчизняній психології музикальність вивчають у ракурсі індивідуально-психологічної характеристики особистості у результаті поєднання здібностей (В. Анісімов, Н. Ветлугіна, Є. Голубева, С. Науменко та ін.).

Музикальність як своєрідне вміння орієнтуватися в музичних явищах відзначається багатоскладовістю та комплексністю.

Здійснюючи аналіз багатьох мистецтвознавчих праць, Н. Ветлугіна визначає музикальність як «комплекс властивостей особистості, який виник і розвивається в процесі зародження, створення та освоєння музичного мистецтва» [1, с. 98].

Будучи детермінованою суспільно-історичною практикою та всіма видами музичної діяльності, музикальність характеризується єдністю біологічних і соціальних елементів особистості. Адже саме від поєднання спеціальних здібностей та особливостей суб'єкта як цілісної особистості залежить якість музикальності.