

забезпечення соціально-педагогічної підтримки і захисту молодих людей, що знаходяться в ситуації професійної кризи.

**Шолох О. А.**

## **ФОРМУВАННЯ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНОГО КЛІМАТУ У КОЛЕКТИВІ ЗАКЛАДУ ОСВІТИ: УПРАВЛІНСЬКИЙ АСПЕКТ**

Одним із компонентів ефективного управління колективом, емоційним показником взаємовідносин її членів є соціально-психологічний клімат (СПК). Проблему психолого-педагогічного клімату в колективі досліджували В. Безлюдна, М. Боровко, О. Винославська, Н. Клуніченко, М. Молочко та інші. Формування сприятливого психолого-педагогічного клімату у педагогічному колективі закладів вищої освіти (ЗВО) є одним із головних завдань його функціонування. Це пояснюється його впливом як на професійну діяльність педагогів, так і на ефективність освітнього процесу. Психолого-педагогічний клімат – це сторона міжособистісних відносин, яка виявляється у вигляді сукупності психологічних умов, що сприяють або суперечать продуктивній суспільній діяльності і всебічному розвитку особистості в колективі. Психолого-педагогічний клімат – це відносно стійкий психологічний настрій його членів, що проявляється у всіх різноманітних формах їхньої діяльності. На соціально-психологічний клімат у підколективі впливають зміст праці та ступінь задоволеності людей нею; умови праці й побуту та задоволеність ними; міжособистісні стосунки; стиль керівництва, особистість керівника.

Створення сприятливого типу клімату в колективі базуються на довірі, доброзичливості, чуйності, високій взаємовимогливості і діловій критиці; вільному висловлюванню власної думки під час обговорення питань, що стосуються колективу. Відсутність тиску керівника на підлеглих і визнання за ними права приймати важливі для колективу рішення; поінформованість усіх про завдання колективу та стан їх

виконання, можливість займати активну позицію у процесі ділового спілкування в колективі; наявність умов для активної професійної і творчої діяльності, самореалізації, самоствердження, саморозвитку кожного працівника; задоволення роботою (змістом, оплатою, організацією праці) та належністю саме до цього колективу; взаємодопомога членів колективу в критичних ситуаціях; прийняття індивідами на себе відповідальності за справи у колективі; убоління за честь колективу, сприяння його розвитку – всі ці аспекти є невід’ємною складовою управлінської компетентності керівника ЗО.

Педагоги, об’єднані в колектив, де панує здоровий (сприятливий) психолого-педагогічний клімат, дотримуються моральних норм, прагнуть до того, щоб у кожного члена колективу вони ставали внутрішніми переконаннями та цінностями. У колективі, де розумно поєднано свободу діяльності з дисципліною, творчу активність з підпорядкуванням, можливе свідоме підпорядкування волі більшості, вільне прийняття її вимог. Тільки в атмосфері взаєморозуміння педагог відчувається впевнено, максимально використовує свій потенціал. Під впливом доброзичливої колективної взаємодії відбуваються глибокі якісні зміни в духовному світі педагога, формуються правильне розуміння громадського обов’язку, об’єктивна самооцінка вчинків з позицій суспільно значущих інтересів.

Зважаючи на складність педагогічних колективів, неоднорідність процесів, що відбуваються в ньому, керівники освітніх установ повинні знати психологічні особливості, соціальні позиції, ролі працівників, специфіку мотивації їхньої діяльності та поведінки, уміти діагностувати психологічні характеристики колективу, прогнозувати розвиток психологічного клімату в ньому тощо.

Показниками здорової психологічної атмосфери в педагогічному колективі є згуртованість та організованість. Згуртувати педагогічний колектив керівник може не «вишикуючи всіх», обмежуючи свободу особистості, забезпечити простір для максимальної реалізації творчого начала кожного, не руйнуючи методичної концепції ЗО.

Велику роль у формуванні позитивного психолого-педагогічного клімату в колективі відіграє єдність офіційної і неофіційної сфер спілкування. Чим вища вона, тим ефективніше соціально-психологічна атмосфера в колективі впливає на досягнення педагогічних цілей. Офіційно організоване керівником, формальне спілкування (педагогічні наради, методичні об'єднання, збори) здебільшого стосується виробничої сфери. Виникає воно за необхідності обміну думками щодо поточних і перспективних навчально-виховних ситуацій. Неформальне спілкування певною мірою залежить від професійного, хоча є відносно самостійним. Товариські стосунки, співробітництво і взаємодопомога формують у ЗО сприятливий для самореалізації розвитку особистості соціально-психологічний клімат. Недоброзичливість, що проявляється у конфліктах, унеможлиблює реалізацію єдиної педагогічної лінії. Тому офіційна і неофіційна сфери спілкування в педколективі не можуть існувати відокремлено.

Життєстверджуючий настрій у колективі залежить від оптимістичного самопочуття, злагоди, успішної роботи, а також від зовнішніх умов (пригнічений чи життєрадісний колега, доброзичливе чи недружелюбне слово тощо). Керівник і його команда знаходяться на чолі створення такого мікроклімату, який генерують своїм прикладом та світовідчуттям.

Атмосфера колективної турботи в педагогічному колективі, взаємоповаги й узгодженої взаємодії повинна постійно підтримуватися керівником. Товариські ділові взаємовідносини залежать від оптимального співвідношення особистих і колективних інтересів. Спільна професійна діяльність формує єдність професійних інтересів, які неминуче мають певні відмінності. Тому зближення інтересів педагогів є важливим чинником формування здорової психолого-педагогічної атмосфери в педагогічному колективі.

Одним із напрямів реформування вітчизняної освіти, передбачених законами України «Про освіту» та «Про вищу освіту» і національною програмою «Освіта. Україна XXI століття», є створення умов для професійної діяльності педагогічних працівників; забезпечення їх високого статусу в суспільстві; реалізація соціально-психологічних функцій

управління, які прогнозовані на створення сприятливого мікроклімату; формування колективу однодумців, які щоденно пліч-о-пліч розв'язують складну проблему – формування гармонійної особистості на засадах утвердження позитивного психолого-педагогічного мікроклімату в педагогічному колективі ЗВО.

**Шумейко З. Є.**

## **СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНА КОНЦЕПЦІЯ МАТВІЯ НОМИСА: ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА**

Розвиток соціально-педагогічних ідей спостережено від античних часів до сьогодні, вони зазнавали еволюції під впливом історичних подій, соціально-економічних умов, розвитку ціннісно-світоглядних орієнтирів. Відповідного відображення соціально-педагогічні погляди набували в науково-популярній, художній і епістолярній спадщині видатних діячів попередніх епох, з-поміж яких варто згадати і Матвія Номиса (Симонова) (1823 – 1901) – українського педагога, письменника, етнографа, фольклориста, мовознавця, громадського діяча. На сучасному етапі розвитку соціуму вони заслуговують на осмислення й актуалізації.

З 1872 р. по 1877 р. він був першим директором Лубенської гімназії Полтавської губернії, а отже, мав організувати діяльність цього закладу освіти, розв'язувати низку проблем щодо матеріальної бази, власного приміщення і забезпечення кваліфікованими педагогічними кадрами. Водночас він проявив себе не лише як керівник, а і як педагог, що мав власні погляди на організацію навчально-виховного процесу і взаємодію зі здобувачами освіти.

Восени 1877 р. (через півроку після виходу першого директора у відставку) у гімназії було проведено екзамени, які продемонстрували низький рівень знань деяких учнів. Як результат, з'явилася низка праць, автори яких критикували діяльність першого директора, а водночас намагалися проаналізувати причини проблем. Серед них – робота